



UNIUNEA EUROPEANĂ



# Propunere de politică publică privind dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local – funcționar public care ocupă o funcție publică specifică

VERSIUNEA FINALĂ



2021

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Cuprins

Rezumat.....	2
Secțiunea 1. Argumente pentru inițierea propunerii de politică publică .....	3
Secțiunea 2. Scopul și obiectivele propunerii de politică publică .....	7
Secțiunea 3. Descrierea opțiunilor de soluționare a problemei/problemelor identificate.....	8
Secțiunea 4. Identificarea și evaluarea impactului .....	11
Secțiunea 5. Selectarea opțiunii.....	16
Secțiunea 6. Procesul de consultare publică.....	18
Secțiunea 7. Măsurile post-adoptare.....	20
Anexe.....	27
<b>Anexa 1 – Date statistice care susțin formularea problemei și propunerea inițială de opțiuni.....</b>	<b>27</b>
<b>Anexa 2 – Sinteza analizei legislative.....</b>	<b>28</b>
<b>Anexa 3 – Arborele problemei. Variantă preliminară .....</b>	<b>33</b>
<b>Anexa 4 – Arborele soluției. Variantă preliminară .....</b>	<b>34</b>
<b>Anexa 5 – Analiza SWOT privind cariera funcționarului public care ocupă funcția publică specifică de polițist local .....</b>	<b>35</b>
<b>Anexa 6 – Sinteza rezultatului consultării publice .....</b>	<b>36</b>
<b>Anexa 8 – Propunere privind cadrul de competențe aplicabil funcționarilor publici care ocupă o funcție publică de execuție specifică de polițist local.....</b>	<b>39</b>
Bibliografie.....	53



Titlul propunerii de politică publică	Politică publică privind dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local – funcționar public care ocupă o funcție publică de execuție specifică
Departament inițiator	<i>Se va completa de către ANFP</i>
Persoane responsabile și date de contact	<i>Se va completa de către ANFP</i>
Stadiu	Variantă finală

## Rezumat

Analiza preliminară a problemelor arată că **polițiștii locali ca funcționari publici ocupând o funcție publică specifică nu au o carieră suficient de stabilă și predictibilă și a cărei dezvoltare să se bazeze pe un cadru de competențe specific și performanță profesională**, aceste aspecte fiind determinate de deficiențele generale ale administrației publice românești din punct de vedere al managementului resurselor umane, așa cum sunt expuse de analiza realizată pentru fundamentarea strategiilor în domeniu (Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020, Strategia pentru Consolidarea Administrației Publice 2014-2020), precum și de deficiențe specifice legate de gestiunea funcției publice specifice de polițist local, așa cum sunt expuse în continuare. Problemele lipsei stabilității și predictibilității carierei derivă din deficiențele generale ale administrației publice românești din punct de vedere al managementului resurselor umane:

- Existența unui cadru legislativ aprobat la nivelul anului 2010 privind poliția locală și care necesită o actualizare prin raportare la noul cadru legal și strategic;
- Salarizare neunitară și instabilitate salarială, în condițiile în care Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, prevede stabilirea salariilor prin Hotărâre a Consiliului Local, rezultând diferențe mari între salariile polițiștilor locali din diferite localități și o siguranță scăzută cu privire la stabilitatea pe termen lung a grilei de salarizare;
- Recrutarea și promovarea sunt concentrate în special pe valorificarea cunoștințelor teoretice;
- Evaluarea performanțelor are un caracter formal și nu încurajează propriu-zis performanța polițiștilor locali;
- Salarizarea și alte forme de motivare financiară nu sunt asociate cu performanța profesională, iar formele de motivare non-financiară sunt rar utilizate;
- Lipsește un cadru standard de competențe și există o slabă corelare între oferta de formare și funcțiile și sarcinile polițiștilor locali, precum și între formarea inițială și cea continuă pentru polițistul local;
- Analiza nevoilor de formare este adesea realizată formal;
- Alocarea resurselor pentru formarea profesională a polițiștilor locali este limitată;
- Imagine publică nefavorabilă a poliției locale;
- Funcțiile și atribuțiile poliției locale rămân neclare sub anumite aspecte, existând numeroase suprapuneri cu alte instituții.

**Scopul politicii publice este creșterea predictibilității carierei polițiștilor locali prin dezvoltarea cadrului de reglementare specific și prin creșterea nivelului de competențe pentru ca polițiștii locali să își poată menține stabilitatea carierei și să își asigure promovarea pe bază de performanțe.**

Politica publică are trei obiective generale:

- OG1. Dezvoltarea, până în 2023, a unui **standard ocupațional** specific pentru polițistul local, standard elaborat în baza prevederilor legale curente din Legea nr. 155/2010 privind poliția locală, cu modificările și completările ulterioare și din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât programele de pregătire profesională pentru polițiștii locali să fie mai bine fundamentate.
- OG2. Dezvoltarea, până în 2023, a unui **cadru specific privind dezvoltarea profesională și dobândirea de noi competențe** pentru polițiștii locali.
- OG3. Reglementarea, până în 2023, a unui **cadru specific de dezvoltare a carierei polițistului local**, cu clarificarea criteriilor de intrare în funcția de polițist local și de promovare în funcție. Diferitele etape ale carierei polițiștilor locali vor trebui legate de niveluri diferite de responsabilitate, precum și de niveluri diferite de salarizare și alte tipuri de motivație (non-financiară) care să permită atragerea și menținerea de personal performant în poliția locală.

Au fost propuse următoarele opțiuni de soluționare a problemelor identificate:

- **Opțiunea de soluționare 1. Scenariul de referință. Opțiunea non-acțiunii (status-quo).** Opțiunea presupune păstrarea status-quo-ului, în care polițistul local este funcționar public cu funcție publică specifică, având cariera

reglementată conform Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

- **Opțiunea de soluționare 2. Statut special și instituție de formare dedicată pentru polițiștii locali.** Opțiunea presupune adoptarea unui statut special pentru polițistul local și înființarea unei școli/academii pentru pregătirea tinerilor care vor intra în profesia cu statut special de polițiști locali.
- **Opțiunea de soluționare 3. Îmbunătățirea performanțelor prin pregătire profesională continuă constantă și obligatorie.** Opțiunea presupune întărirea cadrului de formare profesională continuă și evaluare a performanțelor, inclusiv prin condiționarea evaluării performanțelor și mobilității profesionale ascendente de parcurgerea unor module de formare. Astfel sunt create instrumente de interdependență între evaluarea periodică (anuală) a performanțelor și formarea profesională continuă, cu impact asupra performanțelor.

În ciuda faptului că întrunește un număr mare de elemente pozitive în evaluarea impactului său, precum și susținere din partea polițiștilor locali și reprezentanților structurilor de poliție locală consultați, opțiunea nr. 2 care se referă la adoptarea unui statut special pentru polițistul local și înființarea unei școli/academii pentru pregătirea tinerilor care vor intra în profesia cu statut special de polițiști locali nu poate fi reținută din cauza impactului negativ crescut atât bugetar, cât și asupra grupurilor țintă.

**Propunerea selectată pentru implementare este opțiunea nr. 3 care se referă la întărirea cadrului de formare profesională și evaluare a performanțelor, astfel încât să fie create instrumente de interdependență între evaluarea periodică (anuală) a performanțelor și formarea profesională continuă, cu impact asupra performanțelor.** Spre deosebire de opțiunea nr. 3 propusă inițial, pe baza analizelor realizate – analiza de impact și analiza propunerilor reieșite în urma procesului de consultare publică – au fost realizate următoarele ajustări ale opțiunii propuse, astfel:

- **A fost eliminată propunerea de a condiționare a promovării și ocupării funcțiilor publice de conducere în cadrul poliției locale de parcurgerea unor module de formare profesională continuă** atât pentru dezvoltarea de competențe de management, cât și pentru perfecționare în cel puțin un domeniu specific de activitate pentru poliția locală, întrucât această propunere se suprapunea parțial pe prevederile existente deja la art. 483, alin (2) lit. (f) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.
- **A fost introdusă o propunere de întărire a formării profesionale inițiale** astfel încât să se asigure o minimă formare inițială cu privire la poliția locală și pentru: polițiștii locali ce sunt încadrați în alte domenii decât ordine publică și circulație rutieră și persoanele încadrate pe funcții publice de conducere și care nu au lucrat în prealabil în poliția locală.
- **A fost introdusă o propunere de dezvoltare a unui cadru de performanță** pe care să se bazeze evaluarea anuală.

#### *Note cu privire la contextul opțiunii selectate:*

*Opțiunea propusă are în vedere și rezultatele preconizate ale proiectului „Dezvoltarea unui sistem unitar de management al resurselor umane în administrația publică” (SIPOCA 136), astfel încât să nu vină în contradicție cu acestea.*

*Printre altele, opțiunea propusă ține cont și de propunerile de reformă formulate (incluse în PNRR) privind recrutarea funcționarilor publici, și nu repetă aceste propuneri.*

## Secțiunea 1. Argumente pentru inițierea propunerii de politică publică

### Problema care necesită acțiunea Guvernului

Analiza preliminară a problemelor arată că **polițiștii locali ca funcționari publici ocupând o funcție publică specifică nu au o carieră suficient de stabilă și predictibilă și a cărei dezvoltare să se bazeze pe un cadru de competențe specific, performanță profesională**, aceste aspecte fiind determinate de deficiențele generale ale administrației publice românești din punct de vedere al managementului resurselor umane, precum și de deficiențe specifice legate de managementul funcțiilor publice locale și organizarea poliției locale.

### Cauzele și efectele problemei

Problemele lipsei stabilității și predictibilității carierei derivate din deficiențele generale ale administrației publice românești din punct de vedere al managementului resurselor umane:

- **existența unui cadru legislativ aprobat la nivelul anului 2010 privind poliția locală și care necesită o actualizare prin raportare la noul cadru legal și strategic** în domeniul funcției publice și a funcționarilor publici. Întrucât nu beneficiază de un statut special, polițiștii locali sunt supuși statutului general al funcționarilor publici, care se aplică, în mod direct și în lipsa unor derogări exprese, tuturor funcționarilor care ocupă o funcție publică specifică de execuție

de polițist local. Evoluția carierei profesionale a polițiștilor locali se realizează prin modalitățile de ocupare și de promovare prevăzute, în general, pentru funcționarii publici de execuție din administrația publică locală, în acest sens, funcția publică specifică de execuție de polițist local făcând obiectul aceleiași clasificări, în clase<sup>1</sup> și grade profesionale, ca orice funcție publică de execuție (în cazul personalului din compartimentele poliției locale responsabile cu protecția mediului și activitatea comercială, precum și al personalului cu atribuții de control pe linia disciplinei în construcții - deci inclusiv în cazul polițiștilor locali din aceste compartimente sau cu aceste atribuții, legislația prevede că încadrarea se face cu respectarea condițiilor stabilite prin regulamentul propriu de organizare și funcționare al poliției locale, pe baza prevederilor legale în domeniu și ale Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a poliției locale<sup>2</sup>, însă, în fapt, în Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010 nu au fost identificate dispoziții referitoare la astfel de condiții de încadrare).

- capacitatea redusă a palierului local de a furniza datele necesare, la timp și în condiții de calitate, are un efect negativ asupra fundamentării politicilor naționale/reglementărilor și implicit asupra rezultatelor și efectelor acestora. Mai mult, instituirea la nivel central a unui mecanism de politici publice bazate pe dovezi poate fi periclitată de calitatea scăzută/insuficiența/necorelarea informațiilor colectate din teritoriu<sup>3</sup>.
- **discrepanțele salariale** între poziții similare de polițist local ca funcționar public cu funcție publică specifică la nivel local în cadrul sau în subordinea diferitelor autorități ale administrației publice locale și **instabilitatea salarială**, în condițiile în care Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare prevede stabilirea salariilor prin Hotărâre a Consiliului Local, rezultând diferențe mari între salariile polițiștilor locali din diferite localități și o siguranță scăzută cu privire la stabilitatea pe termen lung a grilei de salarizare.
- **lipsa unui management al resurselor umane performant**, de la recrutare, evaluare, promovare, motivare și remunerare, **coroborat cu faptul că mecanismele prevăzute de lege sunt inflexibile**<sup>4</sup> și nu sunt aplicate consecvent pentru a încuraja în toate situațiile performanța. Se remarcă în special următoarele aspecte<sup>5</sup>:
  - o **Recrutarea și promovarea sunt concentrate în special pe valorificarea cunoștințelor teoretice și abilități de memorare** în afara contextului aplicativ și nu surprind competențe transversale cheie (capacitatea de învățare, comunicarea și munca în echipă, potențialul de dezvoltare a acestor competențe etc.);
  - o **Evaluarea performanțelor are un caracter formal**, iar rezultatele sale deviază puternic de la distribuția statistică normală, deoarece majoritatea covârșitoare a funcționarilor publici au performanțe evaluate ca excelente (ceea ce este statistic foarte puțin probabil). Evaluarea performanțelor își pierde astfel funcția cheie în motivarea personalului și sprijinul pentru promovare bazată pe merit. În plus, evaluarea performanțelor se dovedește prea puțin utilă în stabilirea nevoilor de formare;
  - o **Salarizarea și alte forme de motivare financiară nu sunt asociate cu performanța profesională**, ci de regulă doar cu vechimea, funcția și condițiile de muncă. Deși acestea sunt criterii importante, performanța profesională ar trebui de asemenea avută în vedere;
  - o **Formele de motivare non-financiară sunt rar utilizate.**
- **lipsa unui management privind dezvoltarea profesională și dobândirea de noi competențe**. Se remarcă în special următoarele aspecte<sup>6</sup>:
  - o **Lipsește un cadru standard de competențe și există o slabă** corelare între oferta de formare și funcțiile și sarcinile polițiștilor locali, precum și între formarea inițială și cea continuă pentru polițistul local sau polițiști locali pe diferite funcțiuni. Identificarea nevoilor de formare/perfecționare profesională, precum și procesul de planificare a procesului de formare/perfecționare profesională a polițiștilor locali este cel aplicat și în cazul celorlalți funcționari publici încadrați în administrația publică, o particularitate existând, din acest punct de vedere, doar în cazul polițiștilor locali cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și al celor cu atribuții în domeniul circulației rutiere, care au obligația urmării unui program de formare profesională inițială, organizat în instituțiile de specialitate desemnate de Ministerul Afacerilor Interne.

<sup>1</sup> Deși, așa cum s-a arătat la secțiunea dedicată, modul de formulare, în Regulamentul-cadru aprobat prin HG nr. 1332/2010, a cerințelor de studii corespunzătoare claselor a II-a și a III-a diferă față de modul de formulare din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, în fond, cerințele sunt similare.

<sup>2</sup> Art. 18 alin. (10) din Legea nr. 155/2010.

<sup>3</sup> Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020 versiunea 4.0.

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Analiză bazată pe Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020, coroborată cu Raport privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2019 și Politică publică în domeniul resurselor umane mai 2019: 1.3 Opțiuni recomandate.

<sup>6</sup> Conform justificării proiectului SIPOCA 722 și analizei documentare. Problemele urmează să fie testate pe baza sondajului realizat în prezentul contract.



- Funcțiile și atribuțiile poliției locale rămân neclare sub anumite aspecte, existând numeroase suprapuneri cu alte instituții. Având în vedere domeniul larg de activitate și suprapunerile amintite, competențele necesare pentru un polițist local sunt foarte vaste și ar putea fi necesară o separare de funcțiuni la nivelul structurilor de poliție locală;
- **Analiza nevoilor de formare este adesea realizată formal**, în directă legătură cu formalismul procesului de evaluare;
- Rezultă o **slabă corelare între oferta de formare și funcțiile și sarcinile polițiștilor locali, precum și între formarea inițială și cea continuă**;
- Alocarea resurselor pentru formarea profesională a polițiștilor locali este limitată<sup>7</sup>;
- Alocarea limitată a resurselor pentru formarea profesională a personalului de conducere<sup>8</sup> și atenția scăzută oferită pregătirii continue în management și dezvoltării competențelor de leadership.

**În acest context, modul de organizare a carierei polițiștilor locali la momentul actual nu permite dezvoltarea performanțelor profesionale pentru furnizarea unui serviciu public eficace și de calitate.**

De asemenea, problema și cauzele menționate se asociază cu **lipsa unei abordări integrate în ceea ce privește implementarea și promovarea valorilor etice și integrității profesionale**<sup>9</sup>, inclusiv în contextul politizării și nepotismului ce afectează administrația publică locală, ceea ce reprezintă un exemplu nedorit de lipsă de integritate de la eșaloanele superioare ale ierarhiei instituționale, exemplu ce subminează dezvoltarea valorică pentru funcționarii publici de execuție, inclusiv polițiștii locali ce ocupă o funcție publică specifică.

*Aceste cauze și efecte ale problemei identificate au fost analizate aplicând metoda arborelui problemelor, conform anexei nr. 3.*

### **Date statistice care susțin definirea problemei**

*Datele statistice care susțin definirea problemei sunt prezentate în anexa 1.*

### **Grupuri afectate**

În contextul prezentei propuneri de politică publică trebuie subliniat că poliția locală poate fi organizată ca un compartiment funcțional, fără personalitate juridică, în cadrul aparatului de specialitate al primarului/primarului general sau ca instituție publică de interes local, cu personalitate juridică<sup>10</sup>; personalul poliției locale este compus din<sup>11</sup>:

- funcționari publici care ocupă **funcții publice specifice (de execuție) de polițist local** (această funcție specifică de execuție este menționată și în lista prevăzută în Anexa nr. 5 la Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare<sup>12</sup>);
- funcționari publici care ocupă funcții publice generale;
- personal contractual.

**Polițiștii locali nu beneficiază de statute speciale, astfel că aceștia sunt supuși statutului general al funcționarilor publici, reglementat prin Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, fiindu-le aplicabile, cu excepția unor derogări exprese, toate dispozițiile ce vizează funcționarii publici de execuție.**

În virtutea faptului că ocupă o funcție publică, polițiștii locali exercită **prerogative de putere publică** (în conformitate cu definiția dată funcției publice la art. 5 lit. y) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare). În legea specială (i.e. Legea nr. 155/2010 a poliției locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare), legiuitorul a optat să menționeze, în mod expres, că polițistul local este investit cu **exercițiul autorității publice** (evident pe timpul

<sup>7</sup> A se vedea datele statistice referitoare la numărul de locuri în vederea formării inițiale a polițiștilor locali cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice și în domeniul circulației rutiere.

<sup>8</sup> A se vedea datele statistice referitoare la numărul de locuri în vederea formării inițiale în vederea parcurgerii modului de management.

<sup>9</sup> Analiza ce stă la baza Acordului de Parteneriat între România și Comisia Europeană 2014-2020 și analiza specifică Strategiei privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020.

<sup>10</sup> Art. 4 alin. (1) din Legea nr. 155/2010 a poliției locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 3 alin. (1) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>11</sup> Art. 14 alin. (1) din Legea nr. 155/2010 a poliției locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>12</sup> Capitolul II, secțiunea B, pct. 12 din Anexa nr. 5 la Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

și în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor și a îndatoririlor de serviciu)<sup>13</sup>. De asemenea, Legea nr. 155/2010 a poliției locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede că polițistul local beneficiază de dispozițiile legii penale cu privire la persoanele care îndeplinesc o funcție ce implică **exercițiul autorității de stat**<sup>14</sup>, ceea ce sugerează recunoașterea implicită a faptului că prerogativele polițistului local presupun exercițiul autorității de stat sau al unei autorități similare.

În acest sens, prin Decizia nr. 19 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție în dosarul nr. 895/1/2020 (publicată în Comunicatul nr. 1000001/2020), s-a stabilit că, în interpretarea dispozițiilor art. 257 alin. (4) din Codul penal, noțiunea de „polițist” are în vedere și persoana care exercită funcția de polițist local în temeiul Legii poliției locale nr. 155/2010; în consecință, faptele de ultraj, prevăzute la art. 257 alin. (1)-(3) din Codul penal, comise asupra unui polițist local în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu exercitarea acestor atribuții, se sancționează cu pedeapsa prevăzută de lege pentru acea infracțiune, ale cărei limite se majorează cu jumătate.

**Prin urmare, deși nu beneficiază de un statut special, în sensul art. 380 din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, polițiștii locali au un regim aparte în rândul funcționarilor publici întrucât beneficiază de o protecție specială din perspectiva legii penale.**

Ca funcționari publici de execuție, polițiștii locali beneficiază de toate drepturile și sunt supuși tuturor îndatoririlor prevăzute de Codul administrativ pentru funcționarii publici, cu excepția unor derogări exprese; de asemenea, legislația specifică poliției locale reglementează, la rândul ei, drepturi și obligații ale polițiștilor locali (în unele cazuri prin adaptarea/reiterarea drepturilor și îndatoririlor consacrate prin statutul general al funcționarilor publici).

Polițiștii locali care ocupă o funcție publică specifică sunt primii afectați de problemele, **cauzele și efectele prezentate în prima parte a prezentei propuneri de politică publică, precum și în anexa 3 reprezentând arborele problemei tratate. Astfel, aceștia sunt primul grup țintă al propunerii de politică publică.**

**Pe de altă parte, indirect, personalul de conducere, autoritățile publice locale ce organizează structuri de poliție locală și cetățenii beneficiari ai serviciilor oferite de poliția locală vor beneficia de creșterea profesionalismului polițiștilor locali vizată de prezenta propunere de politică publică.**

Astfel grupurile afectate de problemă în acest moment sunt:

- polițiștii locali ca funcționari publici care ocupă o funcție publică de execuție specifică;
- personalul de conducere din cadrul structurilor de poliție locală;
- autoritățile publice locale;
- cetățenii afectați de efectul de scădere a eficacității și calității serviciilor publice, dacă problema nu este rezolvată.

### **Implicații ale lipsei de acțiune guvernamentală în domeniu**

Modul de organizare a carierei polițiștilor locali la momentul actual nu permite dezvoltarea performanțelor profesionale pentru furnizarea unui serviciu public eficace și de calitate.

Prin non-acțiune se va păstra actuala „inerție” în dezvoltarea carierei polițiștilor locali. Așa cum arată sondajul și interviurile realizate:

- **Competențele profesionale** ale polițiștilor locali vor rămâne limitate în special în ceea ce privește domeniile care nu sunt acoperite de formarea inițială asigurată de MAI (ordine publică și circulație), respectiv în domeniile: disciplină în construcții, protecția mediului, comercial (și, într-o oarecare măsură, evidența persoanelor);
- **Formarea profesională** continuă va rămâne limitată, în funcție de alocările de la bugetele locale și de nivelul de prioritate estimat (variabil) de primari și consiliile locale, atât pentru polițiștii locali, cât și pentru funcțiile de conducere din structurile de poliție locală (care sunt responsabile de dezvoltarea unor strategii instituționale de dezvoltare a resurselor umane);
- **Procesul de evaluare** profesională va continua să permită doar parțial identificarea performanțelor. În lipsa unui standard ocupațional care să identifice competențe generale și specifice obligatorii și a unui cadru de evaluare cu indicatori de performanță adaptați activității poliției locale, evaluarea profesională va continua să fie abordată cu mare eterogenitate și va limita posibilitățile de comparație pentru a susține decizii privind promovările;
- **Promovarea** în poliția locală va fi în continuare dependentă în primul rând de vechime, fără să fie încurajată performanța profesională, mai ales în condițiile limitărilor procesului de evaluare expuse anterior;
- **Motivația financiară**, salariul, nu va putea fi aliniat cu performanța profesională;

<sup>13</sup> Art. 17 alin. (2) din Legea nr. 155/2010 a poliției locale, republicată.

<sup>14</sup> Idem.

- **Vârsta medie** în structurile de poliție locală va continua să fie înaintată, ceea ce afectează motivația intrinsecă pentru performanță a personalului (studiile arată că persoanele mai în vârstă sunt mai puțin motivate de dorința de mobilitate profesională – avansare/promovare, dar și mai puțin interesate de creșterea competențelor profesionale).

## Documente relevante la nivel național și european

Documente relevante pentru prezenta analiză sunt:

- Acordul de Parteneriat între România și Comisia Europeană 2014-2020;
- Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020;
- Politică publică în domeniul resurselor umane mai 2019: 1.3 Opțiuni recomandate;
- Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020;
- Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020;
- Programul de guvernare 2020-2024 ce cuprinde măsuri referitoare la implementarea unui cadru unitar de competențe la nivelul administrației/o carieră mai clară, precum și alte măsuri de reformă a managementului resurselor umane (p. 107);
- Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR) elaborat în 2021 conține de asemenea o propunere de reformă prin care este preconizată includerea unei măsuri privind reforma managementului carierei funcționarilor publici.
- Analizele elaborate în cadrul contractului 12310/23.03.2021, respectiv: *Analiza cadrului legal, strategic și instituțional național, aferent carierei profesionale/nevoilor de formare/statutului polițistului local - funcționar public care ocupă o funcție publică specifică, Analiza comparativă, la nivel european, a cadrului legal, instituțional și strategic aferent carierei/statutului/nevoilor de formare ale polițistului local - funcționar public care ocupă o funcție publică specifică*, informațiile provenite din sondajul privind identificarea nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale și interviurile realizate în cadrul contractului.

## Secțiunea 2. Scopul și obiectivele propunerii de politică publică

### Scopul propunerii de politici publice

Scopul politicii publice este creșterea predictibilității carierei polițiștilor locali prin dezvoltarea cadrului de reglementare specific și prin creșterea nivelului de competențe pentru ca polițiștii locali să își poată menține stabilitatea carierei și să își asigure promovarea pe bază de performanțe.

### Obiective generale

Politica publică are trei obiective generale:

**OG1. Dezvoltarea, până în 2023, a unui standard ocupațional specific pentru polițistul local.** Acest obiectiv general va contribui la clarificarea competențelor necesare pentru polițiștii locali și la planificarea formării profesionale a polițiștilor locali.

**OG2. Dezvoltarea, până în 2023, a unui cadru specific privind dezvoltarea profesională și dobândirea de noi competențe pentru polițiștii locali.** Acest obiectiv general va contribui la creșterea nivelului de competențe pentru ca polițiștii locali să își crească performanțele profesionale și să își crească nivelul de încredere că pot să-și mențină stabilitatea carierei și să își asigure promovarea pe bază de performanțe.

**OG3 Reglementarea, până în 2023, a unui cadru specific de dezvoltare a carierei polițistului local, cu clarificarea criteriilor de intrare în funcția de polițist local și de promovare în funcție.** Diferitele etape ale carierei polițiștilor locali vor trebui legate de niveluri diferite de responsabilitate, precum și de niveluri diferite de salarizare și alte tipuri de motivație (non-financiară) care să permită atragerea și menținerea de personal performant în poliția locală. Acest obiectiv general va contribui, alături de alte reforme în domeniul funcției publice, la îmbunătățirea managementului resurselor umane din poliția locală, generând un cadru clar de evoluție a carierei și reguli de acces la funcție și de parcurgere a etapelor specifice carierei de polițist local, legate și de salarizarea polițiștilor locali.



## Secțiunea 3. Descrierea opțiunilor de soluționare a problemei/problemelor identificate

### Opțiunea de soluționare 1. Scenariul de referință. Opțiunea non-acțiunii (status-quo)

Opțiunea presupune păstrarea status-quo-ului, în care polițistul local este funcționar public cu funcție publică specifică, având cariera reglementată conform Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

În condițiile în care nu este întreprinsă nicio măsură care să aibă în vedere dezvoltarea cadrului de reglementare specific și creșterea nivelului de competențe pentru ca polițiștii locali să își poată menține stabilitatea carierei, să își asigure promovarea pe bază de performanțe și să își îndeplinească rolurile de bază, **problemele identificate vor rămâne nesoluționate.**

În condițiile păstrării status-quo-ului la nivelul autorităților centrale, prin intermediul unei politici publice naționale privind cariera polițiștilor locali, va rămâne exclusiv la latitudinea autorităților locale ca structurile de poliție locală să-și crească performanțele printr-o mai bună gestiune a carierei și motivare a polițiștilor locali. Acest rezultat ar putea fi atins prin **acțiuni întreprinse atât autonom, de fiecare autoritatea publică locală ce a organizat structuri de poliție locală, cât și prin cooperare între structuri de poliție locală.** Printre acțiunile necesare se numără:

- **Creșterea alocărilor bugetare** pentru formare profesională continuă a polițiștilor locali;
- Organizarea de **schimburi de experiență și bune practici**, pe baza unor acorduri interinstituționale;
- **Dezvoltarea (de preferință prin cooperare și asociere) a unui cadru de competențe și a unor criterii de evaluare a performanțelor** care să reflecte performanța necesară pe fiecare domeniu de activitate;
- **Acțiuni comune de promovare, la nivelul MAI, a creșterii numărului de locuri pentru formare profesională inițială** în domeniile ordine publică și circulație, pentru a asigura pregătirea inițială necesară pentru toți polițiștii locali și creșterea efectivelor acolo unde este nevoie și pentru a crește șansele de înnoire și întinerire a structurilor de poliție locală.

### Opțiunea de soluționare 2. Statut special și instituție de formare dedicată pentru polițiștii locali

Opțiunea presupune adoptarea unui statut special pentru polițistul local și înființarea unei școli/academii pentru pregătirea tinerilor care vor intra în profesia cu statut special de polițiști locali.

Opțiunea include două componente interdependente:

- I. **Adoptarea unui statut special pentru polițistul local**
- II. **Înființarea unei școli/academii pentru pregătirea polițiștilor locali**

Dezvoltarea unui statut special pentru polițistul local va permite rezolvarea următoarelor probleme:

- **Stabilirea unor criterii speciale de intrare în profesie**, inclusiv criterii legate de:
  - o Competențe generale și specifice obligatorii, ce vor face parte dintr-un standard ocupațional specific;
  - o Pregătirea și aptitudinile fizice necesare activității operative pe teren pe care o desfășoară polițiștii locali;
- Stabilirea unor **criterii clare de formare profesională (a) inițială și (b) continuă** în toate domeniile de activitate ale poliției locale, specifice acesteia, pe baza cadrului de competențe propus ca anexă la prezenta propunere de politică publică;
- Stabilirea unui **traseu profesional specific privind dezvoltarea carierei (mobilitate profesională ascendentă)**, de la intrarea în profesie până la pensie, cu reglementarea dependențelor între (a) promovarea/avansarea profesională pe niveluri clar reglementate, pe de o parte, și (b) vechime, (c) competențele dobândite prin cursurile de formare profesională continuă și (d) performanțele profesionale evaluate, pe de altă parte;
- Stabilirea criteriilor de **mobilitate profesională orizontală (transferuri, detașări, delegări, misiuni comune cu alte structuri)**, specifice activității poliției locale și structurii acesteia în cadrul autorităților publice locale;
- **Asigurarea unui regim salarial predictibil, stabil și motivant** (inclusiv pentru a încuraja dezvoltarea performanțelor), odată ce funcția de polițist local nu mai este o funcție publică specifică în cadrul autorităților locale, ci o funcție cu statut special reglementată la nivel național;
- Impunerea unui regim special de **răspundere disciplinară** pentru polițiștii locali, având în vedere impactul abaterilor disciplinare ale polițiștilor locali în ceea ce privește siguranța publică și drepturile fundamentale ale cetățenilor (impact adesea mai pronunțat decât în cazul abaterilor disciplinare ale altor funcționari publici);
- **Reglementarea unei vârste maxime pentru polițiștii locali care intervin operativ în teren**, mai mică decât vârsta actuală de pensionare (65 de ani), care generează unele dificultăți în asigurarea serviciilor publice eficiente, de calitate;

- Asigurarea unui cadru pentru **realizarea unui management profesionist al carierei polițiștilor locali**, ținând cont de specificul activităților acestora.

În contextul dezvoltării unui statut special pentru polițistul local se va impune și organizarea unei instituții de formare dedicată pentru polițiștii locali, cu atribuții în formarea profesională inițială și continuă.

Ca variantă de organizare instituțională, această instituție de formare dedicată polițiștilor locali poate fi organizată:

- fie în subordinea MAI, fie prin înființarea unei instituții complet noi, fie prin reformarea uneia dintre actualele școli de poliție;
- fie în subordinea MDLPA, fie prin înființarea unei instituții complet noi;
- fie prin colaborare între MAI și MDLPA, prin înființarea unei instituții complet noi.

Această opțiune este în acord cu modelele europene. În Belgia personalul din poliția federală și personalul din poliția locală beneficiază de un statut unic, ceea ce se traduce în modalități identice de recrutare, formare, evaluare, promovare, mobilitate, remunerare, pensionare, indiferent de nivelul (federal sau local) la care activează. În plus, în cazul belgian, selecția personalului care face parte din cadrul operațional al Poliției Integrate se realizează conform unei proceduri comune, alcătuită din probe de selecție desfășurate în patru zile, într-un interval de trei până la șase luni de la depunerea candidaturii<sup>15</sup>.

În Spania, sistemul de recrutare și selecție în poliția locală este reglementat de fiecare provincie autonomă, nefiind lăsat la latitudinea fiecărei autorități locale/municipale.

În ceea ce privește statutul polițistului local, în literatura de specialitate a fost analizată oportunitatea transformării acestei funcții publice specifice de execuție într-o funcție publică cu statut special. În acest sens, un autor a subliniat similitudinile de reglementare referitoare la polițistul local, respectiv la polițistul încadrat în Poliția Română (acesta din urmă fiind funcționar public civil, cu statut special<sup>16</sup>), cum ar fi<sup>17</sup>:

- ambele tipuri de funcționari publici sunt investiți cu exercițiul autorității publice, pe timpul și în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor și îndatoririlor de serviciu, în limitele competențelor stabilite prin lege<sup>18</sup>;
- 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 în anumite domenii<sup>19</sup>, în timp ce Poliția Română exercită atribuții privind apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei, a proprietății private și publice, prevenirea și descoperirea infracțiunilor, respectarea ordinii și liniștii publice, în condițiile legii<sup>20</sup>. Având în vedere că aproape toate tipurile (generice) de atribuții exercitate de Poliția Română sunt exercitate și de poliția locală (enumerarea din Legea nr. 155/2010 nu face referire la atribuții privind respectarea ordinii și liniștii publice, însă unul dintre domeniile în care poliția locală exercită atribuții este chiar cel al ordinii și liniștii publice<sup>21</sup>), se poate argumenta existența unor similitudini între activitățile și statutul polițiștilor, pe de o parte, și activitățile și statutul, de fapt, al polițiștilor locali, pe de altă parte.

La aceste similitudini putem adăuga și cele ce decurg din modul similar (în fapt, identic) în care anumite obligații și interdicții sunt reglementate în cazul ambelor categorii de funcționari publici - polițiști și polițiști locali (aceste similitudini sunt punctate, mai jos, în secțiunea dedicată drepturilor și obligațiilor polițiștilor locali).

În consecință, autorul citat mai sus a propus includerea polițistului local în categoria funcționarilor publici care beneficiază de statut special, implementarea unei astfel de soluții presupunând, în virtutea dispozițiilor art. 73 alin. (3) lit. j) din Constituția României, adoptarea unei legi organice<sup>22</sup>. O recomandare similară este formulată și de o altă autoare,

<sup>15</sup> <https://www.jobpol.be/fr/jobs-in-uniform/selectieprocedure> (accesat: 10.06.2021).

<sup>16</sup> Art. 1 alin. (1) din Legea nr. 360/2002.

<sup>17</sup> Ioan Laurențiu VEDINAȘ, *Statutul polițistului local*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, pp. 58-62.

<sup>18</sup> Art. 17 alin. (2) din Legea nr. 155/2010, respectiv art. 2 alin. (1) din Legea nr. 360/2002.

<sup>19</sup> Art. 1 alin. (1) din Legea nr. 155/2010.

<sup>20</sup> Art. 1 din Legea nr. 218/2002.

<sup>21</sup> Art. 1 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 155/2010 cu modificările și completările ulterioare.

<sup>22</sup> Ioan Laurențiu VEDINAȘ, *op. cit.*, pp. 62-63.

care arată că poliția locală este singura instituție cu atribuții în sfera apărării ordinii și siguranței publice care nu beneficiază de un statut special<sup>23</sup>.

Cu privire la acest aspect, trebuie precizat că un proiect de lege privind statutul polițistului local<sup>24</sup> a fost înaintat Camerei Deputaților, în calitate de cameră decizională. Deși Camera Deputaților nu a decis asupra acestui proiect, trebuie avut în vedere în analiza ce urmează că în consultarea interinstituțională Guvernul României s-a pronunțat de două ori și nu susține adoptarea unui statut special al polițistului local<sup>25</sup>. Printre argumentele guvernului, cele mai importante sunt următoarele:

- propunerea de statut al polițistului local este susceptibilă de încălcarea normelor constituționale și legale, deoarece nu se aliniază cu prevederile constituționale privind autonomia locală și cu structura generală a funcțiilor publice generale, specifice și cu statut special, conform Codului administrativ<sup>26</sup>;
- prevederile din propunerea legislativă referitoare la condițiile de participare la concursurile de angajare în poliția locală, referitoare printre altele la cunoașterea limbii minorităților naționale în unele localități, sunt de natură să încalce prevederi constituționale referitoare la dreptul la muncă, dreptul la alegerea ocupației, condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare;
- prevederile din propunerea legislativă nu pot fi aplicabile din cauza limitărilor la nivelul Poliției Române, care nu are efectivele necesare pentru a asigura participarea unui reprezentant la concursurile de recrutare pentru polițiști locali;
- prevederile din propunerea legislativă includ elemente deja reglementate în legislația specifică, în special Legea nr. 155/2010 cu modificările și completările ulterioare, deci adoptarea unui nou act normativ nu se justifică.

### Opțiunea de soluționare 3. Îmbunătățirea performanțelor prin pregătire profesională continuă cu îmbunătățirea cadrului legal existent

Opțiunea presupune întărirea cadrului de formare profesională continuă și evaluare a performanțelor, inclusiv prin condiționarea evaluării performanțelor și mobilității profesionale ascendente de parcurgerea unor module de formare. Astfel sunt create instrumente de interdependență între evaluarea periodică (anuală) a performanțelor și formarea profesională continuă, cu impact asupra performanțelor.

Opțiunea presupune în esență trei componente:

- I. **Dezvoltarea unui cadru de competențe specific polițistului local**, având la bază propunerea anexată la prezenta propunere de politică publică, dar în acord cu rezultatele finale ale proiectului „Dezvoltarea unui sistem unitar de management al resurselor umane în administrația publică” (SIPOCA 136) implementat de Secretariatul General al Guvernului în parteneriat cu Agenția Națională a Funcționarilor Publici și Ministerul Muncii și Protecției Sociale și elaborarea, pe baza acestuia (având la bază propunerea anexată la prezenta propunere de politică publică) a unei fișe de post standard.
- II. **Dezvoltarea unui standard ocupațional** incluzând competențe generale și specifice obligatorii pentru polițiștii locali;
- III. **Reglementarea parcurgerii unor module de formare profesională continuă** pentru dezvoltarea și perfecționarea competențelor generale și specifice obligatorii pentru polițiștii locali sau pentru specializare prin aprofundarea unor competențe specifice. Parcurgerea modulelor de formare profesională continuă ar trebui să fie obligatorie pentru fiecare polițist local o dată la 3-5 ani, aceste module având fie forma unor cursuri de teorie și activitate practică, fie forma unor ateliere de activitate practică, fie forma unor schimburi de experiență;
- IV. **Realizarea unor planuri de formare profesională** la nivelul INA, ca activitate în cadrul proiectului SIPOCA 722 (în special pentru domeniile disciplină în construcții, protecția mediului, comercial) și la nivelul MAI (în special pentru domeniile ordine publică și circulație rutieră), **astfel încât să se asigure necesarul de formare profesională continuă a fiecărui polițist local o dată la 3-5 ani;**

<sup>23</sup> Iulia PAREAN (BULEA), *Locul și rolul poliției locale în sistemul administrației publice românești* (rezumat al tezei de doctorat), p. 26 ([https://www.juridice.ro/wp-content/uploads/2014/04/REZUMAT\\_IULIA\\_BULEA.pdf](https://www.juridice.ro/wp-content/uploads/2014/04/REZUMAT_IULIA_BULEA.pdf) - accesat: 04.05.2021).

<sup>24</sup> [http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl\\_pck2015.proiect?idp=17508](http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck2015.proiect?idp=17508) (accesat: 04.05.2021).

<sup>25</sup> [https://sgg.gov.ro/new/wp-content/uploads/2019/04/Pdv\\_Bp.-613\\_2018\\_statutul-poli%C8%9Bistului-local.pdf](https://sgg.gov.ro/new/wp-content/uploads/2019/04/Pdv_Bp.-613_2018_statutul-poli%C8%9Bistului-local.pdf) (accesat: 12.08.2021).

<sup>26</sup> Argumentele guvernului de la 01.04.2019 fac trimitere la prevederile legii nr. 188/1999 cu modificările și completările ulterioare, prevederi ulterior înlocuite de cele ale OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

- V. Luarea în considerare, la evaluarea anuală a performanțelor, a calificativelor/punctajelor obținute de polițiștii locali în procesul de evaluare a cunoștințelor, după încheierea modulelor de formare profesională continuă;
- VI. **Condiționarea promovării și ocupării funcțiilor publice de conducere vacante în cadrul poliției locale de parcurgerea unor module de formare profesională continuă** atât pentru dezvoltarea de competențe de management, cât și pentru perfecționare în cel puțin un domeniu specific de activitate pentru poliția locală.

Ca variantă de organizare didactică, pregătirea inițială și continuă a polițiștilor locali trebuie să includă:

- **pregătire de bază comună pentru toți polițiștii locali, inclusiv pregătirea în domeniul legislației și cea în domeniul comunicării publice și interpersonale cu cetățenii** (în prima parte a pregătirii inițiale);
- **pregătire specifică pe domeniile de competență ale poliției locale (în a doua parte a pregătirii inițiale și în cadrul pregătirii continue)**, preluând atât pregătirea realizată în prezent în domeniul ordinii publice și circulației rutiere în instituțiile de învățământ din cadrul MAI, dar dezvoltând și aplicând și programe de pregătire inițială necesare pentru polițiștii locali în domniile disciplină în construcții, protecția mediului, comercial (în colaborare cu Inspectoratul de Stat în Construcții, Garda de Mediu, Autoritatea pentru Protecția Consumatorilor);
- pregătirea în domeniul managementului pentru funcțiile publice de conducere, preluând și extinzând pregătirea realizată în prezent în instituțiile de învățământ din cadrul MAI;
- **formarea profesională continuă, prin cursuri de scurtă durată, conform analizelor periodice ale nevoilor de formare.**

Astfel, opțiunea de soluționare presupune **adoptarea unor măsuri legislative, instituționale și de standardizare la nivel național care să ghideze managementul resurselor umane în fiecare structură de poliție locală și să conducă la îmbunătățirea gestiunii carierei polițiștilor locali, cu impact asupra performanțelor acestora**. În acest fel urmează să fie rezolvate (cel puțin parțial) probleme legate de:

- Limitările de competențe cu care se confruntă unii dintre polițiștii locali;
- Lipsa unui cadru motivant pentru formare profesională continuă;
- Deficiențele în evaluarea performanțelor;
- Cadrul legislativ privind promovarea în cadrul structurilor de poliție locală ce nu încurajează/motivează dezvoltarea performanțelor.

Această opțiune este în acord cu modelele europene. În Belgia, evaluarea competențelor profesionale, care se desfășoară pe parcursul perioadei de evaluare (definită ca termenul de doi ani de la data precedentei evaluări), este alcătuită din trei etape, iar promovarea profesională este dependentă atât de parcurgerea unor module de formare continuă sau o formare finalizată prin certificat, cât și de rezultatele evaluării.

Pe de altă parte, în Franța promovarea în structurile de poliție locală se realizează fie pe bază de vechime fie prin promovare anticipată pe baza evaluării performanțelor/meritelor profesionale și a formării profesionale suplimentare sau pe baza unui concurs de promovare.

În Italia formarea profesională continuă, precum și instruirea fizică sunt obligații ale personalului din poliția municipală, elemente concrete (forma, durata, frecvența, conținutul) fiind stabilite prin actele normative regionale și/sau prin regulamentele serviciilor de poliție municipală (de exemplu, conform Regulamentului Corpului de Poliție Municipală Milano, personalul care are dreptul să poarte armă trebuie să efectueze exerciții de tir, în poligon, cel puțin o dată pe an<sup>27</sup>).

## Secțiunea 4. Identificarea și evaluarea impactului

### 4.1. Impactul economic și asupra mediului de afaceri

Niciuna dintre opțiunile de soluționare formulate nu au impact direct economic și asupra mediului de afaceri.

Creșterea nivelului de competență a polițiștilor locali, așa cum este preconizat prin aplicarea opțiunilor de soluționare 2 și 3, va conduce în mod direct la creșterea performanțelor polițiștilor locali, așa cum reiese din analiza de impact asupra grupului țintă. Această creștere de performanță conduce, indirect, la impact pozitiv asupra serviciilor publice furnizate de instituțiile administrației publice locale și impact pozitiv asupra mediului de afaceri, prin asigurarea unei aplicări mai

<sup>27</sup> Art. 24 alin. (5) din Regulamentul Corpului de Poliție Municipală Milano (disponibil la <https://www.comune.milano.it/documents/20126/200569109/Regolamento+del+Corpo+di+Polizia+Municipale.pdf/44e7e047-ac95-ec22-9ae5-d001eab4ee8d?t=1551260558117> - accesat: 12.05.2021).

riguroase a legislației și sancțiunilor contravenționale în domeniul disciplinei în construcții și protecției consumatorului și prin aceasta prin susținerea unui mediu de afaceri competitiv corect.

**Dat fiind că impactul este indirect, acesta nu se poate estima cu precizie ex-ante, dar se poate identifica tipul de impact: pozitiv, negativ sau neutru, după cum este indicat în tabelul următor.**

Tabel 1. Impactul economic și asupra mediului de afaceri al opțiunilor de soluționare propuse

Opțiunea de soluționare	Conținutul pe scurt al opțiunii de soluționare	Modul de generare al impactului	Tipul de impact
1	Scenariul de referință. Opțiunea non-acțiunii (status-quo)	Nu este cazul	Fără impact economic și asupra mediului de afaceri
2	Statut special și instituție de formare dedicată pentru poliștii locali	Creșterea competențelor poliștilor locali conduce la performanțe mai mari în ceea ce privește identificarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor pentru agenții economici, în special în domeniul construcțiilor și protecției consumatorului	Fără impact macroeconomic Fără impact asupra investițiilor publice <b>Impact pozitiv asupra concurenței loiale</b> Fără impact în domeniul ajutorului de stat <b>Impact pozitiv asupra mediului de afaceri și IMM prin încurajarea concurenței loiale, dată fiind o mai bună aplicare a legislației datorită performanței crescute a poliției locale.</b> <b>Impact pozitiv asupra serviciilor publice furnizate de instituțiile administrației publice locale.</b> Nu generează beneficii sau costuri economice ce pot fi evaluate financiar
3	Îmbunătățirea performanțelor prin pregătire profesională continuă constantă, cu îmbunătățirea cadrului legal existent	Creșterea competențelor poliștilor locali conduce la performanțe mai mari în ceea ce privește identificarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor pentru agenții economici, în special în domeniul construcțiilor și protecției consumatorului	Fără impact macroeconomic Fără impact asupra investițiilor publice <b>Impact pozitiv asupra concurenței loiale</b> Fără impact în domeniul ajutorului de stat <b>Impact pozitiv asupra mediului de afaceri și IMM prin încurajarea concurenței loiale, dată fiind o mai bună aplicare a legislației datorită performanței crescute a poliției locale.</b> <b>Impact pozitiv asupra serviciilor publice furnizate de instituțiile administrației publice locale.</b> Nu generează beneficii sau costuri economice ce pot fi evaluate financiar

## 4.2. Impactul bugetar și financiar

Impactul opțiunilor de soluționare asupra bugetului consolidat este descris în tabelul următor.

Tabel 2. Impactul bugetar și financiar al opțiunilor de soluționare propuse

Opțiunea de soluționare	Conținutul pe scurt al opțiunii de soluționare	Elemente de impact bugetar și financiar	Valoarea impactului bugetar și financiar (RON)
1	Scenariul de referință. Opțiunea non-acțiunii (status-quo)	Nu este cazul, scenariul presupune non-acțiunea și păstrarea status-quo-ului	0



Opțiunea de soluționare	Conținutul pe scurt al opțiunii de soluționare	Elemente de impact bugetar și financiar	Valoarea impactului bugetar și financiar (RON)
2	Statut special și instituție de formare dedicată pentru polițiștii locali	<p>Costuri pentru elaborarea standardului ocupațional</p> <p>Costuri pentru înființarea unei instituții de învățământ dedicate polițiștilor local—<i>se vor estima pe baza bugetelor anterior necesare pentru înființarea unor instituții asemănătoare</i></p> <p>Costuri pentru funcționarea unei instituții de învățământ dedicate polițiștilor local—<i>se vor estima pe baza costurilor standard pentru finanțare în educație și școlile de poliție</i></p> <p><u><i>Este esențială estimarea corectă a efectivelor de polițiști locali formați inițial</i></u></p> <p>Costuri pentru organizarea cursurilor de formare profesională continuă—<i>se vor estima pe baza analizei nevoilor de formare</i></p> <p><i>Costuri aferente salariilor polițiștilor locali, în cazul stabilirii unor salarii minime și creșterii salariului mediu prin statutul polițiștilor locali</i></p>	<p><b>28.500.000 lei în următorii 5 ani pentru școala de poliție locală</b>, considerând o alocare anuală de 5.700 lei/student (echivalent cu finanțarea de bază a învățământului superior) pentru 1.000 de studenți pe an.</p> <p>La acest cost s-ar adăuga costul pensiilor dacă prin statutul polițistului local s-ar permite pensionarea la o vârstă mai mică decât în prezent.</p>
3	Îmbunătățirea performanțelor prin pregătire profesională continuă constantă, cu îmbunătățirea cadrului legal existent	<p>Costuri pentru elaborarea standardului ocupațional</p> <p>Costuri pentru organizarea cursurilor de formare profesională continuă—<i>se vor estima pe baza analizei nevoilor de formare</i></p>	<p><b>15.425.000 lei în următorii 5 ani – a se vedea planificarea detaliată de la secțiunea 7, tabelul 5.</b></p>

### 4.3. Impactul social

Impactul opțiunilor de soluționare asupra grupurilor țintă este descris în tabelul următor.

Tabel 3. Impactul asupra grupurilor țintă al opțiunilor de soluționare propuse

Opțiunea de soluționare	Conținutul pe scurt al opțiunii de soluționare	Tip de impact	Elemente de impact asupra grupului țintă principal: polițiștii locali	Elemente de impact asupra grupului țintă secundare: personalul de conducere din poliția locală și autoritățile publice locale
1	Scenariul de referință. Opțiunea non-acțiunii (status-quo)	<b>pozitiv</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Polițiștii locali se vor bucura de beneficiile îmbunătățirii managementului resurselor umane în administrația publică, rezultat al proiectului SIPOCA 136</li> <li>- Stabilitatea oferită de statutul de funcționar public</li> </ul>	- Personalul de conducere din poliția locală și autoritățile publice locale ce organizează structuri de poliție locală se vor bucura de beneficiile îmbunătățirii managementului resurselor umane în administrația publică, rezultat al proiectului SIPOCA 136
		<b>negativ</b>	- <b>Impact negativ prin continuarea tuturor problemelor identificate</b>	- <b>Impact negativ prin continuarea tuturor problemelor identificate</b>
2	Statut special și instituție de formare dedicată pentru polițiștii locali	<b>pozitiv</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creșterea preconizată a nivelului de competență pe specificul activității poliției locale</li> <li>- Creșterea predictibilității carierei polițiștilor locali</li> <li>- Asigurarea unui regim salarial predictibil, stabil și motivant</li> <li>- Selecție mai riguroasă a personalului care ar putea lucra ulterior în poliția locală, având în vedere exigențele admiterii într-o astfel de școală/academie, începând cu testarea psihologică și medicală și testarea aptitudinilor sportive</li> <li>- Protecția socială mai bună pentru această categorie profesională, sub aspectul diminuării vârstei de pensionare, a beneficiilor de tratament medical gratuit și alte beneficii care sunt prevăzute de regulă printr-un statut special</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asigurarea unui cadru pentru realizarea unui management profesionist al carierei polițiștilor locali</li> <li>- Reducerea costurilor pentru formarea polițiștilor locali, prin existența unei instituții de formare finanțate de la bugetul de stat</li> <li>- Îmbunătățirea relației dintre poliția locală și MAI, dacă și polițiștii locali ar beneficia de statut și pregătire similară cu angajații MAI</li> </ul>
		<b>negativ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Polițiștii locali NU se vor bucura de beneficiile îmbunătățirii managementului resurselor umane în administrația publică, rezultat al proiectului „Dezvoltarea unui sistem unitar de management al resurselor umane în administrația publică” (SIPOCA 136)</li> <li>- Cheltuieli pentru cei care doresc să urmeze cursurile unei astfel de școli/academii</li> </ul>	- <b>Opinia publică și agenda politică (a se vedea propunerile din cadrul PNRR) contrară instituirii unei vârste de pensionare diminuate pentru diferite categorii de funcționari publici</b>

Opțiunea de soluționare

Conținutul pe scurt al opțiunii de soluționare

Tip de impact

Elemente de impact asupra grupului țintă principal: polițiștii local

Elemente de impact asupra grupului țintă secundare: personalul de conducere din poliția locală și autoritățile publice locale

3	Îmbunătățirea performanțelor prin pregătire profesională continuă, constantă, cu îmbunătățirea cadrului legal existent	<p><i>pozitiv</i></p> <p><i>negativ</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creșterea nivelului de competență</li> <li>- Creșterea predictibilității carierei polițiștilor locali</li> <li>- <i>Polițiștii locali se vor bucura de beneficiile îmbunătățirii managementului resurselor umane în administrația public, rezultat al proiectului „Dezvoltarea unui sistem unitar de management al resurselor umane în administrația publică” (SIPOCA 136), respectiv:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Politica publică în domeniul resurselor umane din administrația publică</li> <li>o Noul model de recrutare în funcția publică</li> <li>o Ghidul privind modalități și instrumente pentru motivarea personalului din administrația publică</li> <li>o Ghidul dedicat compartimentelor de resurse umane privind managementul de personal și dezvoltarea carierei în administrația publică.</li> </ul> </li> <li>- Inechitate între persoanele care doresc să ocupe funcții de conducere, dacă în prealabil nu li se oferă acces egal la formare profesională continuă</li> <li>- Vârsta medie și de pensionare în poliția locală rămân ridicate, cu efecte asupra performanței</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asigurarea unui cadru pentru realizarea unui management profesionist al formării polițiștilor locali</li> <li>- <i>Personalul de conducere din poliția locală și autoritățile publice locale ce organizează structuri de poliție locală se vor bucura de beneficiile îmbunătățirii managementului resurselor umane în administrația public, rezultat al proiectului SIPOCA 136</i></li> <li>- Creșterea costurilor de formare, la nivelul autorităților locale, pentru polițiștii locali</li> </ul>
---	--	---	--	--

Niciuna dintre opțiunile de soluționare formulate nu au impact social direct asupra grupurilor vulnerabile și serviciilor sociale. Prin creșterea performanțelor poliției locale, în cazul opțiunilor de soluționare 2 și 3, se poate anticipa un impact social indirect pozitiv. Având în vedere că impactul este indirect, acesta nu poate fi estimat cu acuratețe în cadrul analizei specifice pentru elaborarea prezentei propuneri de politică publică.

### 4.3. Impactul asupra mediului înconjurător

Niciuna dintre opțiunile de soluționare formulate nu au impact direct asupra mediului înconjurător.

Creșterea nivelului de competență a polițiștilor locali, așa cum este preconizat prin aplicarea opțiunilor de soluționare 2 și 3, va conduce în mod direct la creșterea performanțelor polițiștilor locali, așa cum reiese din analiza de impact asupra grupului țintă. Această creștere de performanță conduce, indirect, la impact pozitiv asupra mediului înconjurător, în sensul unei mai bune aplicări a legislației privind protecția mediului prin identificarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor de către polițiștii locali.

**Dat fiind că impactul este indirect, acesta nu se poate estima cu precizie ex-ante, dar se poate identifica tipul de impact: pozitiv, negativ sau neutru, după cum este indicat în tabelul următor.**

Tabel 4. Impactul asupra mediului înconjurător al opțiunilor de soluționare propuse

Opțiunea de soluționare	Conținutul pe scurt al opțiunii de soluționare	Modul de generare al impactului	Tipul de impact
1	Scenariul de referință. Opțiunea non-acțiunii (status-quo)	Nu este cazul	Fără impact asupra mediului înconjurător
2	Statut special și instituție de formare dedicată pentru polițiștii locali	Creșterea competențelor polițiștilor locali conduce la performanțe mai mari în ceea ce privește identificarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor în domeniul protecției mediului	Fără impact asupra utilizării resurselor naturale Fără impact asupra speciilor protejate, habitatelor naturale, ariilor protejate și peisajelor <b>Impact pozitiv asupra calității mediului, în special prin îmbunătățirea aplicării legislației privind managementul deșeurilor, conform atribuțiilor poliției locale</b>
3	Îmbunătățirea performanțelor prin pregătire profesională continuă constantă, cu îmbunătățirea cadrului legal existent	Creșterea competențelor polițiștilor locali conduce la performanțe mai mari în ceea ce privește identificarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor în domeniul protecției mediului	Fără impact asupra utilizării resurselor naturale Fără impact asupra speciilor protejate, habitatelor naturale, ariilor protejate și peisajelor <b>Impact pozitiv asupra calității mediului, în special prin îmbunătățirea aplicării legislației privind managementul deșeurilor, conform atribuțiilor poliției locale</b>

## Secțiunea 5. Selectarea opțiunii

În ciuda faptului că întrunește un număr mare de elemente pozitive în evaluarea impactului său, precum și susținere din partea polițiștilor locali și reprezentanților structurilor de poliție locală consultați, opțiunea nr. 2 care se referă la adoptarea unui statut special pentru polițistul local și înființarea unei școli/academii pentru pregătirea tinerilor care vor intra în profesia cu statut special de polițiști locali nu poate fi reținută din cauza impactului negativ crescut atât bugetar, cât și asupra grupurilor țintă.

În timp ce impactul bugetar a fost prezentat, cu privire la impact negativ asupra grupurilor țintă, mai trebuie făcută următoarea mențiune: un număr mare de persoane intervievate a identificat vârsta medie înaintată din structurile de poliție locală ca un motiv pentru lipsa de performanță și de motivare a polițiștilor locali. Din această situație a reieșit propunerea unui statut special care să integreze și o vârstă de pensionare diminuată față de regula națională. Cu toate că problema vârstei înaintate este una reală, iar personalul înaintat în vârstă nu are întotdeauna abilitățile necesare intervenției pe teren sau motivația de performanță pe care o are personalul tânăr, opțiunea care include diminuarea vârstei de pensionare nu poate fi reținută. Această opțiune este contrară direcțiilor de politică publică fixate de Guvernul României și opiniei

publice și ar conduce la înrăutățirea imaginii publice a poliției locale. O mai bună distribuție a sarcinilor către polițiștii locali, realizată de personalul de conducere, în acord cu abilitățile și competențele personalului de execuție, ținând cont de atribuțiile și responsabilitățile generale, este o soluție mai adecvată pentru problema vârstei medii înaintate din structurile de poliție locală.

**Propunerea selectată pentru implementare este opțiunea nr. 3 care se referă la întărirea cadrului de formare profesională și evaluare a performanțelor, astfel încât să fie create instrumente de interdependență între evaluarea periodică (anuală) a performanțelor și formarea profesională continuă, cu impact asupra performanțelor.** Selecția opțiunii s-a realizat pe baza analizei de impact prezentată în cadrul secțiunii 4, precum și a procesului de consultare publică prezentat în cadrul secțiunii 6 și în anexe<sup>28</sup>.

Spre deosebire de opțiunea nr. 3 propusă inițial, pe baza analizelor realizate – analiza de impact și analiza propunerilor reieșite în urma procesului de consultare publică – au fost realizate următoarele ajustări ale opțiunii propuse, astfel:

- **A fost eliminată propunerea de a condiționare a promovării și ocupării funcțiilor de conducere în cadrul poliției locale de parcurgerea unor module de formare profesională continuă** atât pentru dezvoltarea de competențe de management, cât și pentru perfecționare în cel puțin un domeniu specific de activitate pentru poliția locală, deoarece:
  - o din analiza legislativă reiese că această condiționare se adaugă la condițiile de promovare în funcțiile de conducere conform Codului administrativ, ceea ce generează imposibilitatea de aplicare practică a acestei opțiuni. Parcurgerea unor programe de formare profesională este deja prevăzută la art. 483, alin (2) lit. (f) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și analiză arată că nu este oportună introducerea unor reglementări care să deroge de la această prevedere;
  - o consultarea publică arată că se generează inechitate între persoanele care doresc să ocupe funcții de conducere, dacă în prealabil nu li se oferă acces egal la formare profesională continuă. Pe baza experienței practice persoanele consultate au arătat că în prezent există și alte criterii în afară de cele profesionale care sunt utilizate pentru accesul polițiștilor locali la formare profesională și promovare. În măsura în care aceste inechități nu sunt inițial rezolvate prin dezvoltarea accesului la formare continuă pentru toți, este inoportună introducerea unei asemenea condiționări.
- **A fost introdusă o propunere de întărire a formării profesionale inițiale** astfel încât să se asigure o minimă formare inițială cu privire la poliția locală și pentru: polițiștii locali ce sunt încadrați în alte domenii decât ordine publică și circulație rutieră și persoanele încadrate pe funcții de conducere și care nu au lucrat în prealabil în poliția locală. Astfel, opțiunea va include și modificarea reglementării formării profesionale inițiale, astfel încât aceasta să includă:
  - o (a) atât formarea polițiștilor locali în domeniul ordinii publice și circulației rutiere (la nivelul structurilor de formare MAI), cât și
  - o (b) formarea de scurtă durată pentru polițiști locali din celelalte domenii de activitate - prin parcurgerea unor programe dezvoltate de INA și
  - o (c) formarea de scurtă durată pentru persoanele încadrate pe funcții de conducere și care nu au lucrat în prealabil în poliția locală, în domeniul management și comunicare publică— prin parcurgerea unor programe dezvoltate de INA.
- **A fost introdusă o propunere de dezvoltare a unui cadru de performanță** pe care să se bazeze evaluarea anuală astfel încât:
  - o (a) să fie luate în considerare la evaluarea anuală a performanțelor, calificativele/punctajele obținute de polițiștii locali în procesul de evaluare a cunoștințelor, după încheierea modulelor de formare profesională continuă și
  - o (b) să se introducă criterii de performanță în managementul structurilor de poliție locală referitoare la distribuirea sarcinilor în funcție de competențe, ceea ce poate compensa vârsta înaintată a unor polițiști, care nu mai sunt apti pentru activitate de teren, dar cărora li se pot repartiza sarcini de serviciu în acord cu abilitățile lor, în cadrul și limita atribuțiilor lor pe care le dețin.

Astfel, **propunerea selectată pentru implementare este de întărirea cadrului de formare profesională și evaluare a performanțelor, astfel încât să fie create instrumente de interdependență între evaluarea periodică (anuală) a performanțelor și formarea profesională continuă, cu impact asupra performanțelor, prin:**

- I. Dezvoltarea unui **cadru de competențe** specific polițistului local;
- II. Dezvoltarea unui **standard ocupațional**;

<sup>28</sup> A se vedea anexele în documente separate respectiv: analiza datelor provenite din sondaj și a interviurilor realizate, minuta consultării prin focus grup, dar și analiza legislativă și comparativă ce stau la baza deciziei.



- III. Întărirea **formării profesionale inițiale**;
- IV. Reglementarea parcurgerii obligatorii a unor module de **formare profesională continuă**;
- V. Realizarea unui **plan de formare** la nivelul INA, astfel încât să se asigure necesarul pentru realizarea formării profesionale continue a fiecărui polițist local odată la 3-5 ani;
- VI. Dezvoltarea unui **cadru de performanță** pe care să se bazeze evaluarea anuală și luarea în considerare, la evaluarea anuală a performanțelor, a
  - a. calificativelor/punctajelor obținute de polițiștii locali în procesul de evaluare a cunoștințelor, după încheierea modulelor de formare profesională continuă;
  - b. modului de repartizare a sarcinilor realizată de persoanele cu atribuții de conducere, în acord cu abilitățile și competențele personalului de execuție (în cadrul și limita atribuțiilor pe care le dețin fiecare dintre aceștia).

**Note cu privire la contextul opțiunii selectate:**

*Opțiunea propusă are în vedere și rezultatele preconizate ale proiectului „Dezvoltarea unui sistem unitar de management al resurselor umane în administrația publică” (SIPOCA 136) implementat de Secretariatul General al Guvernului, astfel încât să nu vină în contradicție cu acestea.*

*Printre altele, opțiunea propusă ține cont și de propunerile de reformă formulate (incluse în PNRR) privind recrutarea funcționarilor publici, și nu repetă aceste propuneri.*

## Secțiunea 6. Procesul de consultare publică

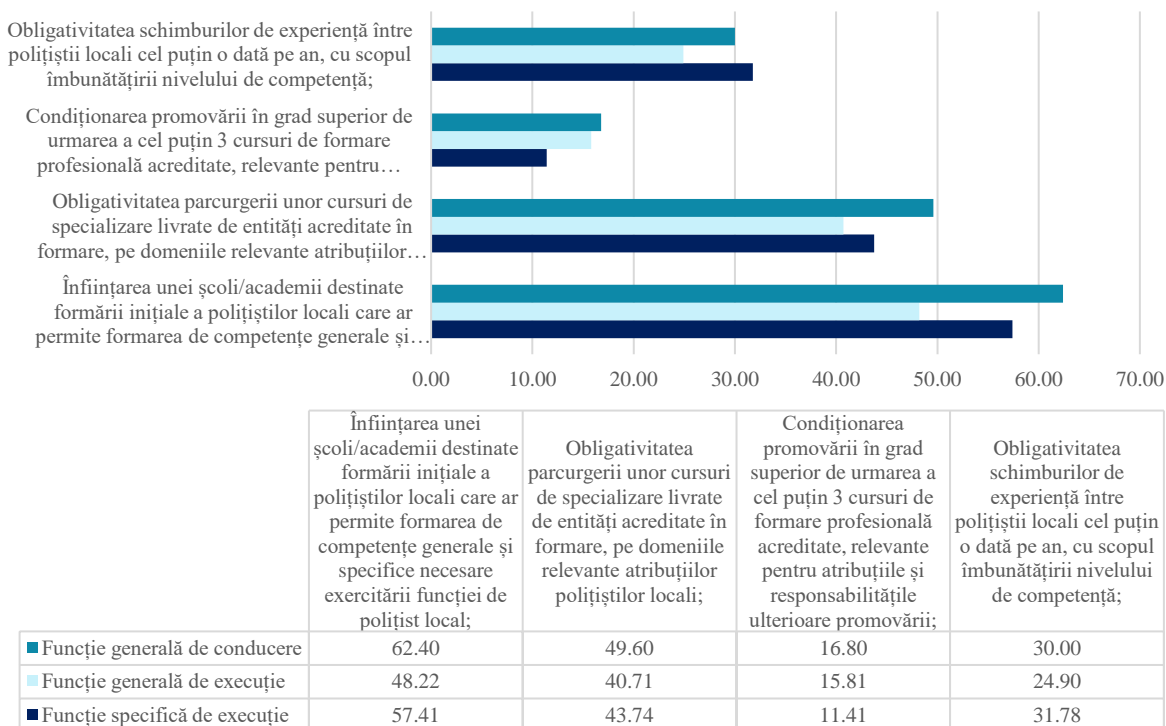
Consultarea publică s-a realizat prin consultarea a 73 de persoane în cadrul unor interviuri (etapa a doua a interviurilor realizate în cadrul prezentului contract), precum și prin realizarea unui focus grup sub forma unei dezbateri. La consultare au participat reprezentanți ai structurilor de poliție locală, polițiști locali, dar și personal de conducere, reprezentanți ai autorităților publice locale, reprezentanți ai sindicatelor importante cu membri polițiști locali și reprezentanți ai unor organizații neguvernamentale.

Astfel, structurile consultate, în ceea ce privește organizațiile legal constituite ce nu sunt direct beneficiare ale politici publice, au fost: Asociația Comunelor din România, Filiala Județeană Cluj; Asociația Orașelor din România, Regiunea SV Oltenia; Asociația Orașelor din România, Regiunea Centru; Asociația Orașelor din România, Regiunea Vest; Asociația Comunelor din România, filiala Timiș; Asociația Orașelor din România, Regiunea Nord- Est; Asociația de sprijin GALPOL Galați; Asociația Profesională a Polițiștilor Locali Timișoara; Asociația Profesională a Poliției Locale Pitești; Uniunea Nationala a Consiliilor Judetene din Romania; ASDIPOL–Asociația de Sprijin din cadrul DPC Brașov; Asociația Comunelor din Romania, Regiunea Sud Muntenia; Asociația Comunelor din România, filiala Neamț; Federația Națională a Polițiștilor Locali din România, Brăila; Asociația Comunelor din România, Filiala Olt; Fundația Comunitară Buzău; ASPOLICOM–Asociația profesională a Polițiștilor Comunitari Botoșani; Asociația Profesională a polițiștilor locali A.I.Cuza; Asociația „Dimitrie Gerota” Craiova; Sindicatul Național „Pro Lex”; Sindicatul Poliției Locale Bistrița; Asociația Polițiștilor Locali SAMUS Satu Mare.

Anexa 6 la prezenta propunere de politici publice include o sinteză a consultărilor cu identificarea impactului pozitiv și negativ pentru fiecare opțiune, conform consultărilor realizate. Așa cum reiese din consultarea factorilor interesați, opțiunea nr. 2 de soluționare a fost preferată, urmată de opțiunea 3 de soluționare. Cu toate acestea, pe baza argumentelor expuse mai sus–în secțiunile 4 și 5–opțiunea 2 nu a putut fi aleasă.



Figura 1. Cele mai relevante propuneri pentru dezvoltarea carierei polițistului local (%)



Sursa: Raport de analiză a datelor aferente sondajului privind identificarea nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale. Anexă la raportul final, constituie sursă de date pentru prezenta Propunere de politică publică.

Procesul de consultare pentru definitivarea propunerii de politică publică a inclus și participarea la focus grupurile organizate de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației (MDLPA), evenimente la care au participat:

- reprezentanți ai autorităților publice locale (07.09.2021, 04.10.2021)
- reprezentanți ai sindicatelor și asociațiilor profesionale din care fac parte polițiști locali (14.09.2021, 04.10.2021)
- reprezentanți ai autorităților publice centrale (22.09.2021, 04.10.2021)

Focus grupurile au permis validarea opțiunii de soluționare selectate, fiind subliniată nevoia de dezvoltare a cadrului de formare pentru polițiștii locali, funcționari publici care ocupă o funcție publică specifică. În acest context au fost dezbătute următoarele aspecte:

- la focus grupul cu sindicate (14.09.2021) a fost reiterată nevoia elaborării unui nou standard ocupațional care să permită formarea și certificarea polițiștilor locali;
- la focus grupurile cu sindicate și autorități publice centrale (14.09.2021, 22.09.2021, 04.10.2021) au fost confirmate problemele identificate în prezenta propunere cu referire la propunerea unui status special pentru polițiștii locali.

De asemenea, focus grupurile au permis validarea analizelor realizate, inclusiv a analizei nevoilor de formare pentru personalul din poliția locală, ce trebuie luată în considerare în aplicarea prezentei propuneri de politică publică.

În acest context, după validarea constatărilor și recomandărilor, evenimentele au permis o discuție și cu privire la pașii următori formulării propunerii de politică publică și aprobării, de către ANFP, a analizei nevoilor de formare. Așa cum reiese din secțiunea 7 a prezentei propuneri, dedicată măsurilor post-adoptare, acestea se bazează pe de o parte pe modificări legislative, aflate în lucru la MDLPA și pe de altă parte, pe elaborarea unui plan de formare, bazat pe analiza nevoilor. Planul de formare urmează să fie elaborat, conform celor prezentate în cadrul focus grupurilor, de către Institutul Național de Administrație (INA).

**Pe baza consultării publice, opțiunea nr. 3, privind îmbunătățirea performanțelor prin pregătire profesională continuă constantă și obligatorie a fost amendată, așa cum reiese în secțiunea 5 privind selectarea opțiunii de politică publică.**

## Secțiunea 7. Măsurile post-adoptare

Toate măsurile necesare a fi adoptate sunt incluse în planul de acțiune prezentat în tabelul următor.

Măsurile post-adoptare a propunerii de politică publică includ 3 obiective operaționale de modificare a legii nr. 155/2010 a poliției locale, republicată, ce trebuie abordate împreună, în același proiect de lege de modificare inițiat de MDLPA care să vizeze:

- Obiectiv operațional 3.1.1: **Modificarea legislației pentru a include formarea inițială a polițiștilor locali care nu au atribuții de ordine publică și privind circulația și, deci, care nu beneficiază de formare în structurile MAI;**
- Obiectiv operațional 3.2.1: **Modificarea legislației pentru a include obligativitatea formării profesionale continue și obligativitatea alocării fondurilor în bugetele locale;**
- Obiectiv operațional 3.3.1: **Modificarea legislației pentru a include**
  - a) **obligativitatea utilizării cadrului de performanță propus de MDLPA în evaluarea polițiștilor locali**, ce va fi dezvoltat de MDLPA (ca legislație secundară) și adoptat prin Hotărâre a Guvernului;
  - b) **propunerile de lege ferenda reieșite din analiza legislativă și care trebuie să clarifice o serie de aspecte privind cariera polițistului local.**

Tabel 5. Plan de acțiune al implementării propunerii de politică publică – opțiunea selectată

Obiectiv	Măsură/Act normativ în vederea implementării propunerii de politică publică	Instituție / Direcție responsabilă	Termen de realizare <sup>29</sup>	Rezultat	Buget	Indicator
<b>Scop:</b> Creșterea predictibilității carierei polițiștilor locali prin dezvoltarea cadrului de reglementare specific și prin creșterea nivelului de competențe pentru ca polițiștii locali să își poată menține stabilitatea carierei și să își asigure promovarea pe bază de performanțe		MDLPA ANFP INA ANC Structurile de poliție locală Autoritățile publice locale Structuri asociative ale autorităților publice locale și structuri sindicale ale polițiștilor locali	2025	Nivel de competență îmbunătățit în poliția locală	TOTAL buget opțiune: <b>15.425.000</b>	Indicatori de impact: - Nivel de încredere publică în poliția locală - Nivel de satisfacție cu locul de muncă în rândul polițiștilor locali <b>Măsurare prin sondaje de opinie în 2022 și 2025. Raport de sondaj în 2022 și 2025</b>
<b>Obiectiv general 1:</b> Dezvoltarea, până în 2023, a unui standard ocupațional specific pentru polițistul local.		Structuri asociative ale autorităților publice locale	2023	Standard ocupațional adoptat	Total buget OG 1: 50.000 lei	Existența standardului ocupațional

<sup>29</sup> Termenele de realizare propuse sunt orientative și pot suferi modificări, fiind condiționate de aprobarea, la nivel național, a proiectului de act normativ care reglementează domeniul poliției locale

Obiectiv	Măsură/Act normativ în vederea implementării propunerii de politică publică	Instituție / Direcție responsabilă	Termen de realizare <sup>29</sup>	de Rezultat	Buget	Indicator
		și/sau structuri sindicale ale polițiștilor locali și/sau MDLPA și ANC				<b>Rapoarte de monitorizare anuale</b>
<b>Obiectiv specific 1.1:</b> <i>Elaborarea standardului ocupațional pentru polițistul local</i>		Structuri asociative ale autorităților publice locale și/sau structuri sindicale ale polițiștilor locali și/sau MDLPA	2022	Proiect standard ocupațional (SOEFP)	50.000 lei – costuri de consultanță	Documentație completă depusă la ANC <b>Raportare de monitorizare trimestriale</b>
<b>Obiectiv operațional 1.1.1:</b> <b>Elaborarea listei de sarcini, responsabilități, competențe și deprinderi</b>	Elaborarea listei de sarcini, responsabilități, competențe și deprinderi	Structuri asociative ale autorităților publice locale și/sau structuri sindicale ale polițiștilor locali și/sau MDLPA	2021	Lista de sarcini, responsabilități, competențe și deprinderi	0 – buget curent MDLPA	Existență listă
	Verificarea listei de sarcini, responsabilități, competențe și deprinderi	verificator contractat	2022	Avizul listei de sarcini, responsabilități, competențe și deprinderi	25.000 lei – costuri de consultanță	Existență aviz
<b>Obiectiv operațional 1.1.2:</b> <b>Avizarea documentației pentru standardul ocupațional</b>	Elaborarea documentației pentru standardul ocupațional (SOEFP)	Structuri asociative ale autorităților publice locale și/sau structuri sindicale ale polițiștilor locali și/sau MDLPA	2021	Documentație SOEFP	0 – buget curent MDLPA	Existență documentație
	Avizarea documentației pentru standardul ocupațional (SOEFP)	avizator contractat	2022	Documentație SOEFP avizată	25.000 lei – costuri de consultanță	Existență aviz
<b>Obiectiv specific 1.2:</b> <i>Adoptarea unui standard ocupațional pentru polițistul local</i>		ANC	2023	Standard ocupațional adoptat	0 – costuri curente ANC	Existență standardului ocupațional publicat <b>Rapoarte de monitorizare trimestriale</b>
<b>Obiectiv operațional 1.2.1:</b> <b>Verificarea și validarea sectorială</b>	Realizarea raportului comitetului sectorial de profil	Comitetul Sectorial de Profil	2023	Raportul comitetului sectorial de profil	0 – costuri curente ANC	Existență raportului comitetului de profil
<b>Obiectiv operațional 1.2.2:</b> <b>Adoptarea standardului ocupațional</b>	Realizarea analizei la nivelul ANC	ANC	2023	Analiză în vederea propunerii spre adoptare	0 – costuri curente ANC	Existență analizei ANC
	Aprobarea la nivelul ANC	ANC	2023	Decizia președintelui NC	0 – costuri curente ANC	Existența deciziei președintelui ANC

Obiectiv	Măsură/Act normativ în vederea implementării propunerii de politică publică	Instituție / Direcție responsabilă	Termen de realizare <sup>29</sup>	de Rezultat	Buget	Indicator
	Publicarea standardului ocupațional	ANC	2023	Standard ocupațional publicat	0 – costuri curente ANC	Publicarea pe site ANC
<b>Obiectiv general 2:</b> Dezvoltarea, până în 2023, a unui cadru specific privind dezvoltarea profesională și dobândirea de noi competențe pentru polițiștii locali		MDLPA, ANFP, INA, autorități publice locale	2023	Cadru de competențe și program de formare	Total buget OG 2: 14.625.000 lei în total la fiecare 5 ani	Nr. persoane formate <b>Rapoarte de monitorizare anuale</b>
<b>Obiectiv specific 2.1:</b> Dezvoltarea cadrului de competențe specific polițistului local		MDLPA, ANFP	2022	Cadru de competențe	0	Existența cadrului de competențe <b>Rapoarte de monitorizare anuale</b>
<b>Obiectiv operațional 2.1.1:</b> Elaborarea cadrului de competențe	Elaborarea versiunii inițiale a cadrului de competențe specific polițistului local	MDLPA, ANFP	2022	Versiunea inițială a cadrului de competență	0 – buget curent ANFP <sup>30</sup>	Existența variantei inițiale a cadrului de competență (în acord cu SIPOCA 136)
	Elaborarea versiunii finale a cadrului de competențe specific polițistului local	MDLPA, ANFP	2022	Varianta finală a cadrului de competențe	0 – buget curent ANFP	Varianta finală a cadrului de competențe
<b>Obiectiv operațional 2.1.2:</b> Consultarea cu reprezentanții structurilor de poliție locală și sindicatele	Organizarea consultării publice prin mijloace electronice	MDLPA, ANFP	2022	Propuneri de îmbunătățire a cadrului de competențe	0 – consultarea electronică nu aduce costuri suplimentare <sup>31</sup>	Nr. persoane consultate Nr. organizații consultate Raport
<b>Obiectiv specific 2.2:</b> Formarea continuă a tuturor polițiștilor locali cel puțin o dată la 3-5 ani		INA, autorități publice locale	2022 și urm.	Toți polițiștii locali beneficiază de formare profesională continuă având calitatea asigurată de INA	<b>14.625.000 lei în total la fiecare 5 ani</b>	Nr. de persoane formate <b>Rapoarte de monitorizare anuale</b>
<b>Obiectiv operațional 2.2.1:</b> Realizarea unui plan de formare continuă, astfel încât să se asigure numărul de locuri necesar pentru realizarea formării profesionale continue a	Stabilirea numărului de locuri necesare pentru formare	Autorități publice locale care informează furnizorii de formare (inclusiv INA)	2021	Nr. de locuri și de grupe necesare pentru formarea continuă a tuturor polițiștilor locali determinat	0	Analiză privind nr. de locuri și de grupe necesare pentru formarea continuă a tuturor polițiștilor locali
	<i>Notă: Având în vedere că în anul 2021 erau ocupate peste 9.700 de posturi în structuri de poliție locală, pare necesară organizarea a 78 de programe cu grupe a câte 25 de persoane pe an pentru a acoperi întregul necesar de formare în 5 ani</i>					

<sup>30</sup> Pe baza rezultatelor prezentului contract

<sup>31</sup> Lista contactelor utilizate pentru consultare online în prezentul contract este pusă la dispoziția ANFP



Obiectiv	Măsură/Act normativ în vederea implementării propunerii de politică publică	Instituție / Direcție responsabilă	Termen de realizare <sup>29</sup>	de Rezultat	Buget	Indicator
fiecărui polițist local odată la 3-5 ani	Elaborarea planului de formare având în vedere domeniile de formare profesională rezultate în urma analizei/ identificării nevoilor de formare	INA	2021	Plan de formare aprobat la nivelul INA	0 – buget curent INA	Plan de formare care permite formarea tuturor polițiștilor locali odată la 5 ani
<b>Obiectiv operațional 2.2.2:</b> Aplicarea planului de formare continuă (formare specializată și perfecționare profesională)	Organizarea programelor de formare profesională	INA, furnizori de formare	2022 și urm.	Cel puțin 390 de programe de formare profesională organizate în 5 ani	0 – buget curent INA	Nr. de programe de formare organizate
	Desfășurarea programelor de formare profesională	INA, furnizori de formare		Cel puțin 9.750 de polițiști locali instruiți	<b>2.925.000 lei pe an, în următorii 5 ani</b> – cost calculat la 1.500 lei/participant cost de formare	Nr. de persoane formate
<b>Obiectivul general 3:</b> Reglementarea, până în 2023, a unui cadru specific de dezvoltare a carierei polițistului local		MDLPA, ANFP și INA	2023	Există un cadru de formare inițială și continuă și de evaluare a performanțelor care să favorizeze creșterea performanțelor în poliția locală	Total buget OG 3: 750.000 lei pe an	Existența cadrului normativ adecvat Nr. de persoane formate <b>Rapoarte de monitorizare anuale</b>
<b>Obiectiv specific 3.1:</b> Întărirea formării profesionale inițiale		MDLPA	2022	Cadru normativ necesar pentru formarea inițială a tuturor polițiștilor locali Formarea inițială a tuturor polițiștilor locali	<b>750.000 lei pe an</b>	Nr. de persoane formate <b>Rapoarte de monitorizare anuale</b>
<b>Obiectiv operațional 3.1.1:</b> Modificarea legislației pentru a include: a) <b>formarea inițială a polițiștilor locali care nu au</b>	Elaborarea proiectului legislativ de modificare a Legii nr. 155/2010 a poliției locale, republicată.	MDLPA	2021	Proiect legislativ de modificare a Legii nr. 155/2010, republicată	0 – costuri instituționale curente	Existența proiectului legislativ
	Supunerea proiectului legislativ consultării publice	MDLPA	2021	Propuneri de îmbunătățire a cadrului de competențe	0 – costuri instituționale curente	Nr. organizații consultate Raport

Obiectiv	Măsură/Act normativ în vederea implementării propunerii de politică publică	Instituție / Direcție responsabilă	Termen de realizare <sup>29</sup>	de Rezultat	Buget	Indicator
atribuții de ordine publică și privind circulația b) propunerile de lege ferenda reieșite din analiza legislativă și care trebuie să clarifice o serie de aspecte privind cariera polițistului local	Supunerea proiectului legislativ consultării interinstituționale	MDLPA	2021	Avize	0 – costuri instituționale curente	Existența avizelor la proiectul legislativ
	Aprobarea proiectului legislativ în Guvern și transmiterea la Parlament	Guvern	2022	Proiect legislativ înaintat Senatului	0 – costuri instituționale curente	Existența proiectului legislativ înaintat Senatului
	Adoptarea proiectului legislativ în parlament	Parlament	2022	Lege de modificare adoptată	0 – costuri instituționale curente	Publicare în Monitorul Oficial al României
<b>Obiectiv operațional 3.1.2:</b> Realizarea unui plan de formare, astfel încât să se asigure numărul de locuri necesar pentru realizarea formării profesionale inițiale a tuturor polițiștilor locali care nu sunt formați în structuri MAI	Stabilirea numărului de locuri necesare pentru formare	Furnizor de formare inițială stabilit de către MDLPA în urma modificărilor actelor normative.	2022	Nr. de locuri și de grupe necesare pentru formarea inițială a tuturor polițiștilor locali care nu sunt formați în structuri MAI	0	Analiză privind nr. de locuri și de grupe necesare pentru formarea inițială a tuturor polițiștilor locali care nu sunt formați în structuri MAI
	Elaborarea planului de formare având în vedere nr. de locuri necesare și analiza nevoilor de formare reieșită din prezentul contract	Furnizor de formare inițială stabilit de către MDLPA în urma modificărilor actelor normative	2022	Plan de formare aprobat la nivelul furnizorului de formare inițială stabilit de către MDLPA în urma modificărilor actelor normative.	0	Plan de formare care permite formarea tuturor polițiștilor locali nou angajați care nu sunt formați în structuri MAI
<b>Obiectiv operațional 3.1.3:</b> Aplicarea planului de formare	Organizarea programelor de formare	Furnizor de formare inițială stabilit de către MDLPA în urma modificărilor actelor normative, INA, cu colaborarea autorităților publice locale, pentru formare profesională continuă	2022 și urm.	Programe de formare organizate	0 – buget curent INA	Nr. de programe de formare organizate
	Desfășurarea programelor de formare	Furnizor de formare inițială stabilit de către		Polițiști locali care nu sunt formați inițial în	<b>750.000 lei pe an, la 500 de</b>	Nr. de persoane formate

Obiectiv	Măsură/Act normativ în vederea implementării propunerii de politică publică	Instituție / Direcție responsabilă	Termen de realizare <sup>29</sup>	de Rezultat	Buget	Indicator
		MDLPA în urma modificărilor actelor normative, INA, cu colaborarea autorităților publice locale, pentru formare profesională continuă		structurile MAI beneficiază de formare inițială	<b>polițiști locali instruiți</b> – cost calculat la 1.500 lei/participant cost de formare	
<b>Obiectiv specific 3.2:</b> <i>Reglementarea parcurgerii obligatorii a unor module de formare profesională continuă</i>		MDLPA	2022	Cadru de formare profesională continuă pentru polițiștii locali întărit	0 – costuri instituționale curente	Existența actului normativ în vigoare <b>Rapoarte de monitorizare anuale</b>
<b>Obiectiv operațional 3.2.1:</b> Modificarea legislației pentru a include obligativitatea formării profesionale continue și frecvența acesteia specifică pentru polițistul local, funcționar public ce ocupă o funcție publică specifică	Elaborarea proiectului legislativ de modificare a Legii nr. 155/2010 a poliției locale, republicată.	MDLPA	2021	Proiect legislativ de modificare a Legii nr. 155/2010, republicată	0 – costuri instituționale curente	Existența proiectului legislativ
	Supunerea proiectului legislativ consultării publice	MDLPA	2021	Propuneri de îmbunătățire a cadrului de competențe	0 – costuri instituționale curente	Nr. organizații consultate Raport
	Supunerea proiectului legislativ consultării interinstituționale	MDLPA	2021-2022	Avize	0 – costuri instituționale curente	Existența avizelor la proiectul legislativ
	Aprobarea proiectului legislativ în guvern și transmiterea la parlament	Guvern	2022	Proiect legislativ înaintat Senatului	0 – costuri instituționale curente	Existența proiectului legislativ înaintat Senatului
	Adoptarea proiectului legislativ în Parlament	Parlament	2022	Lege de modificare adoptată	0 – costuri instituționale curente	Publicare în Monitorul Oficial al României
<b>Obiectiv specific 3.3:</b> <i>Dezvoltarea unui cadru de performanță pe care să se bazeze evaluarea anuală</i>		MDLPA	2022	Cadru de performanță care favorizează performanța poliției locale	0 – costuri instituționale curente	Nr. de persoane evaluate folosind noul cadru de performanță <b>Rapoarte de monitorizare anuale</b>
<b>Obiectiv operațional 3.3.1:</b> Modificarea legislației pentru a include	Elaborarea proiectului legislativ de modificare a legislației secundare	MDLPA, în colaborare cu ANFP	2022	Proiect de Hotărâre a Guvernului	0 – costuri instituționale curente	Existența proiectului legislativ

Obiectiv	Măsură/Act normativ în vederea implementării propunerii de politică publică	Instituție / Direcție responsabilă	Termen de realizare <sup>29</sup>	de Rezultat	Buget	Indicator
obligativitatea utilizării cadrului de performanță propus de MDLPA în evaluarea polițiștilor locali și Cadrul de performanță efectiv	aferente Legii nr. 155/2010 a poliției locale, republicată.					
	Supunerea proiectului legislativ consultării publice	MDLPA	2022-2023	Propuneri de îmbunătățire a cadrului de competențe	0 – costuri instituționale curente	Nr. organizații consultate Raport
	Supunerea proiectului legislativ consultării interinstituționale	MDLPA	2023	Avize	0 – costuri instituționale curente	Existența avizelor la proiectul legislativ
	Aprobarea proiectului legislativ în Guvern și transmiterea la Parlament	Guvern	2023	Proiect legislativ înaintat Senatului	0 – costuri instituționale curente	Existența proiectului legislativ înaintat Senatului
<b>Obiectiv operațional 3.3.2:</b> Aplicarea cadrului de performanță	Includerea elementelor din cadrul de performanță în modulele de formare continuă pentru funcțiile publice de conducere, pentru asigurarea managementului carierei polițistului local, funcționar public care ocupă o funcție publică de execuție specifică	INA	2023	Persoane în funcții publice de conducere, pentru asigurarea managementului carierei polițistului local, funcționar public care ocupă o funcție publică de execuție specifică	0 – costul este inclus în costul de formare continuă de la OG 2	Nr. persoane în funcții publice de conducere pentru asigurarea managementului carierei polițistului local, funcționar public care ocupă o funcție publică de execuție specifică

Nota 1: Planul de acțiune este propus sub rezerva asigurării fondurilor prin bugetele instituționale proprii

Nota 2: Pentru estimarea impactului bugetar/financiar au fost folosite o serie de ipoteze de lucru și elemente de judecată profesională precum: estimările privind valoarea unor contracte finanțate în cadrul proiectelor; extrapolarea acestor estimări la un volum mai mare de proiecte similare; costuri posibile etc.

## Anexe

### Anexa 1 – Date statistice care susțin formularea problemei și propunerea inițială de opțiuni

Conform datelor furnizate de ANFP, la nivelul lunii aprilie 2021, în cadrul structurilor de poliție locală sunt înființate un număr total de 12.635 de posturi, din care ocupate 76,93%, respectiv 9.713 posturi. Dintre posturile existente, 20,38% sunt în mediul rural, dar doar 13,66% dintre posturile ocupate sunt în mediul rural. Variațiile regionale sunt de asemenea semnificative, 20% dintre posturile ocupate fiind în regiunea București-Ilfov și doar 9% în regiunea Sud-Vest Oltenia.

Conform Ordinului MAI nr. 1/2020, instituțiile de formare din cadrul MAI au alocat, în anul 2020<sup>32</sup>, un număr de 515 locuri în vederea formării inițiale a polițiștilor locali cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice și în domeniul circulației rutiere, precum și un număr de 30 de locuri în vederea parcurgerii modulului de management<sup>33</sup>. Astfel, în 2020 au fost alocate pentru formare inițială locuri pentru a acoperi 4% din efectivul de posturi disponibile, ceea ce apare a fi insuficient pentru completarea schemelor de personal și pentru asigurarea continuității pe posturile unde intervine pensionarea titularului, mai ales în condițiile în care polițiști locali au vârstă relativ înaintată (a se vedea în continuare dificultățile identificate în interviurile cu aceștia).

Conform sondajului realizat în anul 2021, cele mai comune domenii de interes pentru polițiștii locali de la nivelul eșantionului din punctul de vedere al nevoii de formare profesională au fost drept și legislație comunitară (53,9% dintre răspunsurile din rândul polițiștilor locali cu funcție publică specifică de execuție conform Codului administrativ), dezvoltare personală (34,7%) și comunicare și transparență decizională (30,7%). Aceste răspunsuri relevă nevoia polițiștilor locali de formare în domenii cheie pentru activitatea lor de zi cu zi: pe de o parte este necesară aprofundarea cunoștințelor de legislație, pe de altă parte este necesară și dezvoltarea de competențe de relaționare cu cetățenii (comunicare), ca parte esențială a activității de zi cu zi. Rezultatele sondajului sunt confirmate și de interviurile realizate atât cu polițiști locali (funcționari publici ce ocupă o funcție publică specifică), cât și cu personal de conducere din structurile de poliție locală și reprezentanți ai unităților administrativ teritoriale și ai sindicatelor ce reprezintă polițiști locali.<sup>34</sup>

Pe de altă parte, interviurile realizate<sup>35</sup> subliniază importanța comunicării dintre polițiștii locali și cetățeni și atrag atenția asupra nevoii de dezvoltare a acestei competențe pentru a îmbunătăți imaginea poliției locale. Principalele motive pentru care imaginea poliției locale nu este una foarte bună au fost identificate ca fiind: asocierea poliției locale cu sfera politicului, comunicarea defectuoasă cu cetățenii, prin utilizarea unor practici necorespunzătoare de impunere a autorității, perpetuarea, cu mai mare ușurință, în mass media, a cazurilor negative referitoare la poliția locală, confuzia pe care cetățeanul o face între poliția locală și poliția națională și lipsa de informare a cetățenilor cu privire la rolul, limitele și atribuțiile unui polițist local, dar și slaba pregătire profesională a unor polițiști locali. Astfel, concluzia care se desprinde din interviuri este că o modalitate de îmbunătățire a imaginii poliției locale vizează intensificarea comunicării cu cetățenii și a interacțiunii dintre poliția locală și alți actori cheie, în vederea creșterii vizibilității și propagării rezultatelor pe care poliția locală le are.

Interviurile realizate au arătat că principalele dificultăți ce afectează dezvoltarea carierei polițiștilor locali sunt:

- **cadrul legislativ.** În acest sens, lipsa statutului polițistului local, precum și lipsa de uniformitate a legislației, cuplată cu anumite lacune legislative, îngreunează în mod semnificativ dezvoltarea carierei acestora.
- **lipsa efectivelor în poliția locală.** Astfel, actorii cheie intervievați au menționat că, deși Legea specifică că se poate alocă un polițist local la 1000 de locuitori, în practică, acest raport nu se regăsește mereu în realitate iar numărul efectivelor este insuficient pentru a oferi un serviciu eficient și care să acopere toate nevoile cetățenilor.

<sup>32</sup> Nu a fost identificată emiterea unui ordin MAI pentru programele de formare inițială organizate în anul 2021.

<sup>33</sup> Art. 1 din Ordinul MAI nr. 1/2020 privind formarea inițială, în anul 2020, în instituțiile de formare ale Ministerului Afacerilor Interne a polițiștilor locali cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice și în domeniul circulației rutiere

<sup>34</sup> Atât sondajul cât și interviurile au fost realizate în cadrul Contractului de prestări servicii nr. 12310/ACZ 473/C/23.03.2021, încheiat între Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP), în calitate de beneficiar, și societatea ACZ Consulting SRL, în calitate de prestator.

<sup>35</sup> A se vedea rapoartele de analiză ale interviurilor realizate în cadrul contractului.



- **lipsa fondurilor** pentru formarea profesională. În acest sens, a fost evidențiat faptul că un număr semnificativ de polițiști locali fie nu au beneficiat încă de cursuri de formare inițială, fie nu au mai participat la un curs de formare profesională de peste 5 ani de zile.

O altă dificultate în ceea ce privește organizarea carierei, motivarea polițiștilor locali și imaginea lor publică este vârsta polițiștilor locali. Respondenții la interviuri menționează că, deși depun activități similare cu Poliția Națională, aceștia nu beneficiază de statutul de polițist iar vârsta de pensionare a acestora este de 65 de ani. Un efect al acestei situații este faptul că personalul din poliția locală are, în general, o vârstă înaintată, ce le afectează în mod semnificativ activitatea din teren, dar și motivația de creștere a performanțelor profesionale, interesul pentru formare profesională, performanță generală și mobilitate profesională pozitivă (promovare).

Conform opiniilor respondenților sondajului de opinie, cursurile de formare profesională, pentru a răspunde unui set divers de nevoi, trebuie în primul rând să aibă o atenție deosebită față de abordări practice, studii de caz și simulări (66,07%), dar și să ofere exemple de bune practici din poliția locală (59,81%). Abordările teoretice generale au fost selectate de doar 26,18% dintre respondenții polițiști locali ce ocupă o funcție publică specifică conform Codului administrativ.

Cu privire la propunerile considerate ca fiind cele mai relevante pentru dezvoltarea carierei polițistului local, pe locul 1 se află *Înființarea unei școli/academii destinate formării inițiale a polițiștilor locali care ar permite formarea de competențe generale și specifice necesare exercitării funcției de polițist local*, soluție agreată de 57,41% dintre respondenții la chestionar polițiști locali ce ocupă o funcție publică specifică conform Codului administrativ. Pe locul 2 se află *Obligativitatea parcurgerii unor cursuri de specializare livrate de entități acreditate în formare, pe domeniile relevante atribuțiilor polițiștilor locali*, agreată de 43,74% dintre respondenți, iar *introducerea obligativității schimburilor de experiență*, este o soluție agreată de 31,78% dintre respondenți. Aceleași preferințe privind propunerile pentru dezvoltarea carierei polițiștilor locali reies și din răspunsurile date de personalul de conducere din poliția locală, dar și din interviurile realizate.

## Anexa 2 – Sinteza analizei legislative

### *Recrutarea polițiștilor locali*

Pentru a dobândi calitatea de polițist local, o persoană trebuie să îndeplinească condițiile legale pentru ocuparea unei funcții publice de execuție, prevăzute la art. 464 și 465 din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Trebuie precizat că, potrivit Legii nr. 155/2010 a poliției locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, condițiile de încadrare pentru personalul din compartimentele responsabile cu protecția mediului și activitatea comercială, precum și a personalului cu atribuții de control pe linia disciplinei în construcții (deci inclusiv condițiile de încadrare pentru polițiștii locali cu atribuții în domeniile menționate), se stabilesc prin regulamentul propriu de organizare și funcționare al poliției locale, pe baza prevederilor legale în domeniu și ale Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a poliției locale<sup>36</sup>. Dar, în fapt, în Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010 nu au fost identificate dispoziții referitoare la astfel de condiții de încadrare.

Conform Regulamentului aprobat prin HG nr. 1332/2010, funcțiile publice vacante din cadrul poliției locale (deci inclusiv funcțiile publice specifice de execuție de polițist local) se ocupă potrivit prevederilor Codului administrativ<sup>37</sup>; astfel, ocuparea unei funcții publice de polițist local vacante se poate face, în principal, prin concurs, prin modificarea raporturilor de serviciu sau prin redistribuirea într-o astfel de funcție vacantă<sup>38</sup>.

Fiind o funcție publică care este stabilită fie în cadrul aparatului de specialitate al primarului/primarului general (dacă poliția locală este organizată ca un compartiment funcțional în cadrul aparatului de specialitate al primarului/primarului general), fie în cadrul poliției locale, ca instituție publică de interes local, cu personalitate juridică, **funcția publică specifică de execuție de polițist local reprezintă o funcție publică locală**.

În consecință, ocuparea funcției de polițist local se realizează, după cum urmează:

<sup>36</sup> Art. 18 alin. (10) din Legea nr. 155/2010, poliției locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>37</sup> Art. 9 alin. (1) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>38</sup> Art. 466 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

- până la data de 1 ianuarie 2022, conform dispozițiilor tranzitorii de la art. 618 din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, prin concurs de recrutare alcătuit din 3 probe succesive (selecția dosarelor de înscriere, proba scrisă și interviul), desfășurat cu aplicarea prevederilor HG nr. 611/2008, pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- după data de 1 ianuarie 2022, când intră în vigoare dispozițiile art. 467 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, prin concurs pe post (procedura de organizare și desfășurare a concursurilor pe post pentru funcțiile publice locale se va aproba prin hotărârea Guvernului, la propunerea MDLPA și ANFP).

Ambele tipuri de concurs pentru o funcție publică locală vacantă se organizează și se desfășoară de către autoritatea sau instituția publică locală, al cărei conducător are competența de numire în funcția publică pentru care se organizează concursul<sup>39</sup>; conform Regulamentului aprobat prin HG nr. 1332/2010, condițiile de organizare și de desfășurare a concursului se stabilesc prin hotărâre a consiliului local, respectiv a Consiliului General al Municipiului București, la propunerea primarului/primarului general, cu respectarea prevederilor legale în vigoare<sup>40</sup>.

### *Numirea polițiștilor locali*

Competența de numire în funcția publică specifică de execuție de polițist local aparține:

- primarului/primarului general al municipiului București, dacă poliția locală este organizată ca un compartiment funcțional în cadrul aparatului de specialitate al primarului/primarului general<sup>41</sup>;
- șefului poliției locale, dacă poliția locală este organizată ca o instituție publică de interes local, cu personalitate juridică<sup>42</sup>.

Conform Regulamentului aprobat prin HG nr. 1332/2010, *la numirea în funcția publică*, funcționarii publici din poliția locală (deci inclusiv polițiștii locali) depun jurământul de credință prevăzut de Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare<sup>43</sup>. Potrivit, însă, Codului administrativ, funcționarul public depune jurământul de credință *la intrarea în corpul funcționarilor publici*<sup>44</sup>, ceea ce presupune că, dacă funcționarul public numit în funcție face deja parte din corpul funcționarilor publici, nu mai este necesară depunerea, din nou, a jurământului; *de lege ferenda*, dispozițiile Regulamentului aprobat prin HG nr. 1332/2010 ar trebui armonizate cu dispozițiile corespunzătoare ale Codului administrativ.

### *Promovarea polițiștilor locali*

Dintre modalitățile de promovare prin care funcționarii publici își pot dezvolta cariera, în cazul polițiștilor locali (care sunt funcționari publici care ocupă o funcție publică specifică *de execuție*) sunt aplicabile:

- ocuparea unei funcții publice specifice de execuție de polițist local de grad profesional imediat superior celui deținut<sup>45</sup> (promovarea în grad profesional se face prin concurs sau examen<sup>46</sup>);

<sup>39</sup> Art. 469 alin. (4), respectiv art. 618 alin. (1) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>40</sup> Art. 9 alin. (2) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>41</sup> Art. 31 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 155/2010 a poliției locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>42</sup> Art. 31 alin. (2) din Legea nr. 155/2010 a poliției locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>43</sup> Art. 13 alin. (1) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>44</sup> Art. 529 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>45</sup> Art. 476 alin. (2) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>46</sup> Art. 478 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

- ocuparea unei funcții publice specifice de execuție de polițist local dintr-o clasă corespunzătoare studiilor absolvite<sup>47</sup> (promovarea în clasă se face prin examen<sup>48</sup>).

### *Evaluarea performanțelor polițiștilor locali*

Evaluarea performanțelor polițiștilor locali se realizează cu respectarea etapelor procesului de evaluare a performanțelor individuale ale funcționarilor publici de execuție, calificativele obținute la evaluarea performanțelor profesionale individuale fiind avute în vedere la<sup>49</sup>:

- a) promovarea într-o funcție publică superioară;
- b) acordarea de prime, în condițiile legii;
- c) diminuarea drepturilor salariale cu 10% până la următoarea evaluare anuală a performanțelor profesionale individuale, pentru funcționarii publici care au obținut calificativul „satisfăcător”;
- d) eliberarea din funcția publică.

În cazul polițiștilor locali debutanți, evaluarea performanțelor profesionale individuale, la finalul perioadei de stagi, are drept consecință<sup>50</sup>:

- fie numirea polițistului local debutant ca polițist local definitiv în funcția publică de execuție din clasa corespunzătoare studiilor absolvite deținută, în gradul profesional „asistent” (în cazul obținerii calificativului de evaluare „corespunzător”);
- fie eliberarea din funcția publică a polițistului local debutant (în cazul obținerii calificativului de evaluare „necorespunzător”).

### *Formarea și perfecționarea profesională a polițiștilor locali*

Prevederile din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și din HG nr. 1066/2008 referitoare la formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor se aplică, în mod corespunzător, și polițiștilor locali, aceștia având, prin urmare, dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională<sup>51</sup>; procesul de formare/perfecționare a polițiștilor locali este cel general aplicabil funcționarilor publici, inclusiv în ceea ce privește identificarea necesarului de formare profesională (în cadrul procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale) și luarea în considerare a nevoilor de formare la elaborarea planului de măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici și a planului anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici, precum și la estimarea fondurilor ce vor fi alocate pentru perfecționarea profesională.

Legislația specifică poliției locale include dispoziții speciale referitoare la **programul de formare inițială**<sup>52</sup> organizat într-o instituție de învățământ din cadrul Ministerului Afacerilor Interne (MAI), pe care polițiștii locali cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și cei cu atribuții în domeniul circulației rutiere, trebuie să îl urmeze în termen de un an de la numirea în funcție<sup>53</sup> (prin excepție, cu titlu de măsură de tranziție, Legea nr. 155/2010 a poliției locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a prevăzut că polițiștii locali

<sup>47</sup> Art. 476 alin. (2) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>48</sup> Art. 480 alin. (2) și (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>49</sup> Art. 485 din Codul administrativ și art. 20 alin. (5) din Anexa nr. 6 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>50</sup> Art. 28 din Anexa nr. 6 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>51</sup> Art. 458 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>52</sup> Merită punctat faptul că, potrivit art. 7 alin. (2) din OG nr. 129/2000, „formarea profesională inițială a adulților asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă”; programul de formare inițială, prevăzut prin Legea nr. 155/2010 a poliției locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nu se încadrează în definiția dată formării profesionale inițiale a adulților, de vreme ce polițiștii locali au obligația de a urma acest program după numirea în funcția publică (i.e. după obținerea locului de muncă).

<sup>53</sup> Art. 18 alin. (2) din Legea nr. 155/2010 a poliției locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

proveniți din structurile poliției comunitare erau obligați să urmeze acest program de formare inițială în termen de 6 ani după numirea în funcție<sup>54</sup>).

Sunt exceptați de la obligativitatea urmăririi programului de formare inițială polițiștii locali care provin din structurile de ordine și siguranță publică ale MAI, precum și cei care au urmat un program de pregătire inițială într-o instituție de învățământ din cadrul MAI<sup>55</sup>.

Deși, potrivit Legii nr. 155/2010 a poliției locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, modul de organizare a programelor de formare inițială a polițiștilor locali cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice și a celor cu atribuții în domeniul circulației rutiere, precum și structura programelor de învățământ se stabilesc prin Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale<sup>56</sup>, în fapt, Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010 nu conține decât câteva mențiuni punctuale în acest sens: instituțiile de specialitate în care se desfășoară programe de formare inițială, structurarea pe module a celor 3 luni aferente programelor de formare inițială pentru funcția de execuție de polițist local, numărul cursanților și perioadele în care se realizează aceste programe de formare inițială, modul de desfășurare a examenului, precum și quantumul cheltuielilor de școlarizare/cursant<sup>57</sup>. Pentru funcțiile publice de conducere, în programele de studiu se prevede obligatoriu un modul de management, cu durata de minimum 30 de ore<sup>58</sup>.

Conform Legii nr. 155/2010, dacă raporturile de serviciu ale polițistului local care a urmat programul de formare inițială încetează înainte de expirarea termenului de 5 ani al angajamentului de a lucra în poliția locală, din motive imputabile polițistului respectiv, acesta are obligația de a rambursa contravaloarea cheltuielilor de școlarizare, proporțional cu perioada rămasă din cei 5 ani. Și din acest punct de vedere, se remarcă următoarele diferențe față de reglementarea generală din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare:

- conform Legii nr. 155/2010, obligația de rambursare se naște doar dacă încetarea raporturilor de serviciu s-a produs din motive imputabile polițistului local, în timp ce, potrivit Codului administrativ, funcționarul public este obligat la restituirea cheltuielilor, *inter alia*, și în cazul în care raporturile de serviciu au încetat de comun acord<sup>59</sup> (Codul administrativ se referă și la încetarea raporturilor de serviciu, prin demisia notificată de funcționarul public, care nu constituie nici acesta un motiv imputabil funcționarului - imputabilitatea nu este similară cauzalității, astfel că, deși în cazul demisiei, încetarea raporturilor de serviciu este cauzată de funcționar, acea încetare nu este imputabilă funcționarului);
- conform Legii nr. 155/2010, obligația de rambursare se referă doar la costurile de școlarizare, în timp ce, potrivit Codului administrativ, funcționarul public are obligația să restituie contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și, după caz, drepturile salariale primite pe perioada perfecționării<sup>60</sup>.

Legea nr. 155/2010 mai include, de asemenea, referiri la **instruirea specială a personalului încadrat în compartimentele funcționale cu atribuții în domeniul circulației rutiere**. Astfel, poliția locală care are în structură compartimente funcționale cu atribuții în domeniul circulației rutiere exercită și atribuția de introducere în baza de date a punctelor de penalizare aplicate ca urmare a constatării unor abateri la regimul circulației rutiere<sup>61</sup> (aceeași atribuție fiind prevăzută și prin Ordinul MAI nr. 141/2014<sup>62</sup>); în acest sens, personalul însărcinat cu îndeplinirea acestei atribuții (inclusiv, dacă este cazul, polițiștii locali) trebuie să fie instruiți în mod corespunzător.

Legislația specifică poliției locale mai include următoarele referințe punctuale la instruirea/formarea profesională aplicabile polițiștilor locali:

- conform metodologiei aprobate prin Ordinul MAI nr. 92/2011, planul de ordine și siguranță publică al poliției locale trebuie să includă un capitol dedicat instruirii efectivelor pentru executarea activităților și controlul dispozitivelor (în acest capitol, sunt prevăzute modul de efectuare a instruirii pe tipuri de misiuni, potrivit

<sup>54</sup> Ibid. Alin (1).

<sup>55</sup> Ibid. Alin (3).

<sup>56</sup> Ibid. Alin (8).

<sup>57</sup> Art. 11 alin. (3) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>58</sup> Art. 11 alin. (4) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>59</sup> Art. 458 alin. (7) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>60</sup> Idem.

<sup>61</sup> Art. 43 alin. (1) din Legea nr. 155/2010

<sup>62</sup> Art. 3 alin. (3) din Ordinul MAI nr. 141/2014.

atribuțiilor legale în domeniul de referință, locul de desfășurare, respectiv cine conduce, coordonează și controlează dispozitivele instituite<sup>63</sup>);

- șeful poliției locale răspunde de pregătirea profesională continuă a personalului din subordine<sup>64</sup>;
- conducătorii structurilor organizate în cadrul poliției locale (cu excepția conducătorului structurii din domeniul circulației pe drumurile publice și a conducătorului structurii cu atribuții pe linie de evidență a persoanelor), au obligația de a asigura pregătirea de specialitate a personalului din subordine, în conformitate cu tematica stabilită<sup>65</sup>;
- conducătorul structurii de ordine și liniște publică și pază a bunurilor asigură instruirea zilnică a polițiștilor locali cu privire la cunoașterea situației operative din zona de competență<sup>66</sup>;
- conducătorul structurii din domeniul circulației pe drumurile publice asigură instruirea zilnică a polițiștilor locali cu privire la cunoașterea și respectarea regulilor de circulație și, cu precădere, cu privire la modul de poziționare pe partea carosabilă și la semnalele pe care trebuie să le adreseze participanților la trafic<sup>67</sup>.

---

<sup>63</sup> Capitolul IV din structura planului de ordine și siguranță publică, prevăzută în Anexa la Ordinul MAI nr. 92/2011.

<sup>64</sup> Art. 15 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 155/2010.

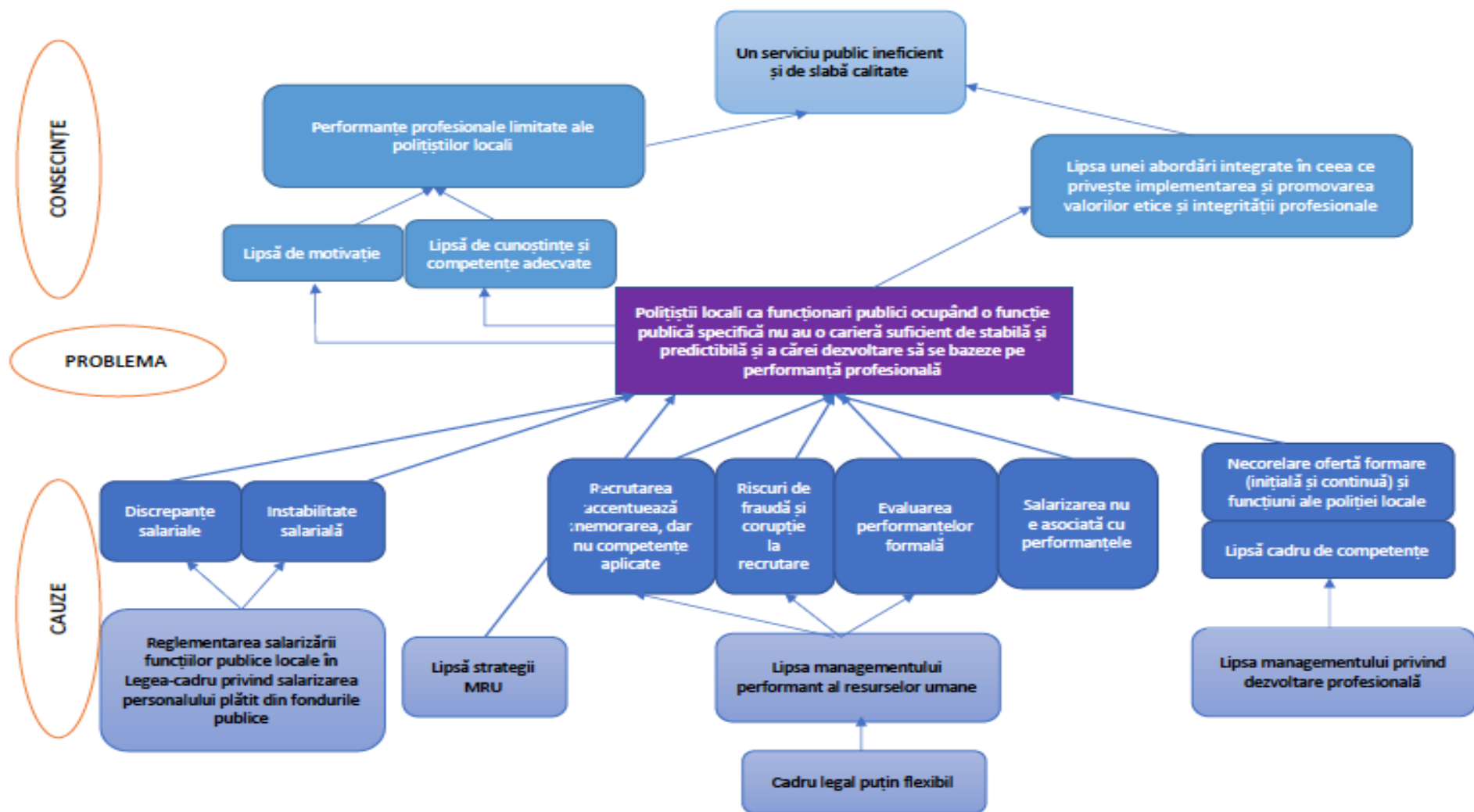
<sup>65</sup> Art. 16 lit. e), art. 18 lit. c), art. 19 lit. c), respectiv art. 20 lit. c) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>66</sup> Art. 16 lit. k) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

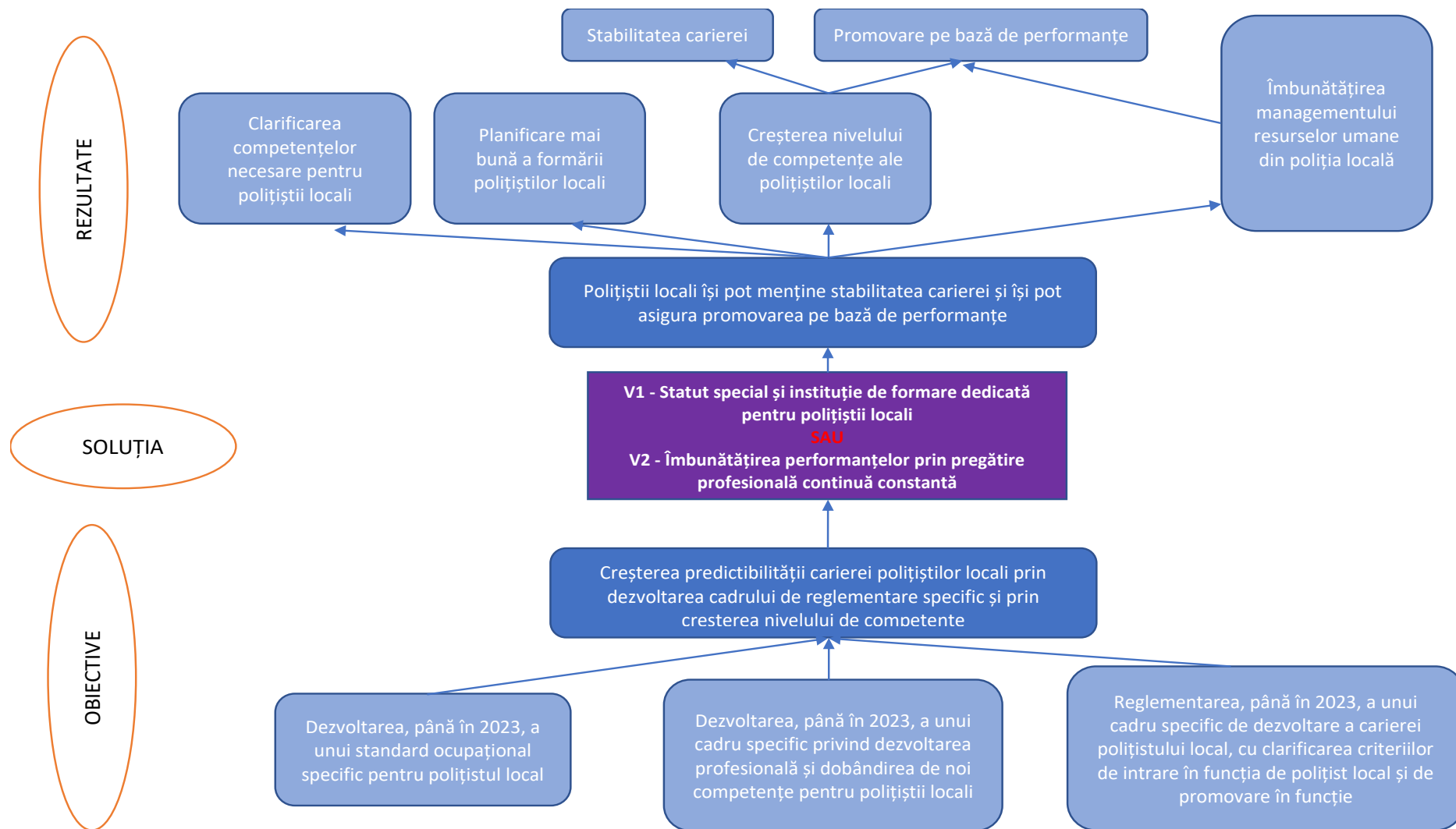
<sup>67</sup> Art. 17 alin. (1) lit. g) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.



### Anexa 3 – Arborele problemei. Variantă preliminară



## Anexa 4 – Arborele soluției. Variantă preliminară





UNIUNEA EUROPEANĂ



## Anexa 5 – Analiza SWOT privind cariera funcționarului public care ocupă funcția publică specifică de polițist local

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asigurarea stabilității funcțiilor în condițiile aplicării prevederilor Codului administrativ, cu modificările și completările ulterioare;</li> <li>- Existența unor reglementări privind cariera funcționarilor publici care ocupă funcția publică specifică de polițist local. Dar aceste reglementări sunt perfectibile;</li> <li>- Realizarea analizei nevoilor de formare este prevăzută de lege.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existența unui cadru legislativ aprobat la nivelul anului 2010 privind poliția locală și care necesită o actualizare prin raportare la noul cadru legal și strategic;</li> <li>- Salarizare neunitară și instabilitate salarială, în condițiile în care Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, prevede stabilirea salariilor prin Hotărâre a Consiliului Local, rezultând diferențe mari între salariile polițiștilor locali din diferite localități și o siguranță scăzută cu privire la stabilitatea pe termen lung a grilei de salarizare;</li> <li>- Recrutarea și promovarea sunt concentrate în special pe valorificarea cunoștințelor teoretice;</li> <li>- Evaluarea performanțelor are un caracter formal și nu încurajează propriu-zis performanța polițiștilor locali;</li> <li>- Salarizarea și alte forme de motivare financiară nu sunt asociate cu performanța profesională;</li> <li>- Formele de motivare non-financiară sunt rar utilizate;</li> <li>- Lipsesște un cadru standard de competențe și există o slabă corelare între oferta de formare și funcțiile și sarcinile polițiștilor locali, precum și între formarea inițială și cea continuă pentru polițistul local;</li> <li>- Analiza nevoilor de formare este adesea realizată formal;</li> <li>- Alocarea resurselor pentru formarea profesională a polițiștilor locali și personalului de conducere din poliția locală este limitată.</li> </ul>
Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existența unor proiecte complementare care vizează îmbunătățirea managementului funcției publice, în perioada de programare 2014-2020, în special proiectul „Dezvoltarea unui sistem unitar de management al resurselor umane în administrația publică” (SIPOCA 136);</li> <li>- Existența unor prevederi programatice în cadrul Planului Național de Redresare și Reziliență pentru asigurarea sustenabilității actualelor proiecte de îmbunătățire a managementului funcției publice</li> <li>- Cadru strategic care sprijină reforma managementului resurselor umane.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Imagine publică nefavorabilă poliției locale;</li> <li>- Capacitatea redusă a palierului local de a furniza datele necesare, la timp și în condiții de calitate, are un efect negativ asupra fundamentării politicilor naționale/reglementărilor și implicit asupra rezultatelor și efectelor acestora;</li> <li>- Lipsa unor strategii de management și dezvoltare a resurselor umane din administrația publică din România în general, din administrația publică locală în special;</li> <li>- Riscurile de fraudă și corupție asociate procesului de recrutare în administrația publică, precum și lipsa unei abordări integrate în ceea ce privește implementarea și promovarea valorilor etice și integrității profesionale;</li> <li>- Funcțiile și atribuțiile poliției locale rămân neclare sub anumite aspecte, existând numeroase suprapuneri cu alte instituții.</li> </ul>



## Anexa 6 – Sinteza rezultatului consultării publice

Consultările publice au relevat următoarele elemente de impact specifice.

Tabel 6. Sinteza rezultatului consultărilor cu privire la opțiunile de soluționare propuse

Opțiunea de soluționare	Conținutul pe scurt al opțiunii de soluționare	Tip de impact	Elemente de impact asupra grupului țintă principal: polițiștii locali
1	Scenariul de referință. Opțiunea non-acțiunii (status-quo)	pozitiv	- Stabilitatea oferită de statutul de funcționar public
		negativ	- <b>Impact negativ prin continuarea tuturor problemelor identificate</b>
2	Statut special și instituție de formare dedicată pentru polițiștii locali	pozitiv	- Creșterea preconizată a nivelului de competență pe specificul activității poliției locale; - Creșterea predictibilității carierei polițiștilor locali; - Asigurarea unui regim salarial predictibil, stabil și motivant; - Selecție mai riguroasă a personalului care ar putea lucra ulterior în poliția locală, având în vedere exigențele admiterii într-o astfel de școală/academie, începând cu testarea psihologică și medicală și testarea aptitudinilor sportive; - Protecția socială mai bună pentru această categorie profesională, sub aspectul diminuării vârstei de pensionare, a beneficiilor de tratament medical gratuit și alte beneficii care sunt prevăzute de regulă printr-un statut special; - Reducerea costurilor pentru formarea polițiștilor locali, prin existența unei instituții de formare finanțate de la bugetul de stat; - Îmbunătățirea relației dintre poliția locală și MAI, dacă și polițiștii locali ar beneficia de statut și pregătire similară cu angajații MAI.
		negativ	- Nu se poate corela necesarul de lucrători pentru fiecare UAT cu necesarul locurilor la nivelul școlii/academiei înființate; - Cheltuielile foarte mari cu înființarea unei școli/academii; - <b>Toate argumentele Guvernului în opinia transmisă Camerei Deputaților la propunerea legislativă privind statutul polițistului local.</b>
3	Îmbunătățirea performanțelor prin pregătire profesională continuă, constantă și obligatorie	pozitiv	- Creșterea nivelului de competență; - Creșterea predictibilității carierei polițiștilor locali; - Ridicarea nivelului de participare la formare continuă și a eficacității formării continue, dacă evaluarea performanțelor este legată de parcurgerea modulelor de formare continuă și utilizarea cunoștințelor.
		negativ	- Promovarea nu ar trebui condiționată de parcurgerea unor module de formare deoarece se generează inechitate între persoanele care doresc să ocupe funcții de conducere, dacă în prealabil nu li se oferă acces egal la formare profesională continuă. Pe baza experienței practice persoanele consultate au arătat că în prezent există și alte criterii în afară de cele profesionale care sunt utilizate pentru accesul polițiștilor locali la formare profesională și promovare.

## Anexa 7 – Fișa postului pentru polițistul local, funcționar public cu o funcție publică specifică

Identificare	
Familia de posturi	<i>Se va stabili ulterior, după completarea listei familiei de posturi propuse în cadrul proiectului „Dezvoltarea unui sistem unitar de management al resurselor umane în administrația publică” (SIPOCA 136)</i>
Familia de posturi	Poliție locală
Descriere	
Scurtă descriere a responsabilităților	Contribuie la îndeplinirea atribuțiilor poliției locale, așa cum sunt definite de legislația specifică.
Obiective principale	<p>Apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei, a proprietății private și publice, prevenirea și descoperirea infracțiunilor, în următoarele domenii:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ordinea și liniștea publică, precum și paza bunurilor;</li> <li>circulația pe drumurile publice;</li> <li>disciplina în construcții și afișajul stradal;</li> <li>protecția mediului;</li> <li>activitatea comercială;</li> <li>evidența persoanelor;</li> <li>alte domenii stabilite prin lege, prevăzute de lege în sarcina poliției locale.</li> </ol> <p>Asigurarea încrederii publice în poliția locală pentru a sprijini îndeplinirea obiectivelor pe domeniile de activitate specifice.</p>
Activități principale	<ol style="list-style-type: none"> <li>Îndeplinește <b>atribuțiile prevăzute de lege pentru poliția locală în unul dintre următoarele domenii de competență</b>, cu prioritate, în raport cu activitățile planificate și repartizate pentru a permite îndeplinirea indicatorilor personali de performanță profesională. Domeniul prioritar de competență este unul dintre următoarele domenii în care poliția locală are atribuții, așa cum sunt definite de legislația specifică privind poliția locală: <ol style="list-style-type: none"> <li>ordinea și liniștea publică, precum și paza bunurilor;</li> <li>circulația pe drumurile publice;</li> <li>disciplina în construcții și afișajul stradal;</li> <li>protecția mediului;</li> <li>activitatea comercială;</li> </ol> </li> <li>Oferă sprijin pentru colegii polițiști locali, conform sarcinilor repartizate de superiorul ierarhic, pe alt domeniu de activitate al poliției locale decât cel de competență cu prioritate, atunci când situația operativă o impune;</li> <li>Aplică metode și tehnici specifice de poliție, inspecție sau de natură tehnică pentru realizarea atribuțiilor;</li> </ol>
Cerințe	
Cerințe minime	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cunoașterea limbii române;</li> <li>Cunoașterea unei limbi străine la nivel minim;</li> <li>Cunoștințe generale despre sistemul administrativ românesc, instituțiile publice, rol și proceduri administrative;</li> <li>Cunoașterea atribuțiilor poliției locale și a diferențelor dintre poliția locală și cea națională.</li> </ul>
Competențe generale	<p><b>Eficiența personală</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rezolvarea de probleme și luarea deciziilor</li> <li>Inițiativă</li> </ul> <p><b>Planificare și organizare</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Eficiența interpersonală</li> </ul>





UNIUNEA EUROPEANĂ



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicare</li> <li>- Lucru în echipă</li> </ul> <p><b>Responsabilitatea socială</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientare către cetățean</li> <li>- Integritate</li> </ul> <p><b>Competențe funcționale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Investigare, diagnoză și analiză critică</li> <li>- Deprinderi practice necesare îndeplinirii atribuțiilor</li> <li>- Autoperfecționare și deschidere la schimbare</li> <li>- Asigurarea conformității</li> <li>- Toleranță și comportament civic tolerant</li> <li>- Asumarea responsabilității</li> <li>- Echilibru emoțional și rezistența la stres</li> <li>- Rezistența fizică, stabilită în acord cu vârsta</li> </ul> <p><b>Competențe specifice</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicarea normelor în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și al pazei bunurilor</li> <li>- Aplicarea normelor în domeniul circulației pe drumurile publice</li> <li>- Aplicarea normelor în domeniul disciplinei în construcții și al afișajului stradal</li> <li>- Aplicarea normelor în domeniul protecției mediului</li> <li>- Aplicarea normelor în domeniul activității comerciale</li> <li>- Aplicarea normelor în domeniul evidenței persoanelor</li> </ul>
Nivelul studiilor	<p><i>După caz:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- studii medii liceale, finalizate cu diplomă de bacalaureat</li> <li>- superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă (în perioada anterioară aplicării celor trei cicluri tip Bologna)</li> <li>- studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă</li> </ul>
Domeniul studiilor	<p><i>După caz, în funcție de atribuțiile specifice ale postului:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nu este cazul în situația persoanelor cu studii medii</li> <li>- studii superioare în domeniile: juridic / economic / ingineria construcțiilor / instalații / arhitectură / transporturi / ingineria mediului / protecția mediului / ordine publică</li> </ul>
Experiență	<p><i>După caz, în funcție de gradul profesional:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fără experiență pentru debutant</li> <li>- minimum un an pentru asistent</li> <li>- minimum 5 ani pentru principal</li> <li>- minimum 7 ani pentru superior</li> </ul>





UNIUNEA EUROPEANĂ



## Anexa 8 – Propunere privind cadrul de competențe aplicabil funcționarilor publici care ocupă o funcție publică de execuție specifică de polițist local

### 1. Necesitatea dezvoltării unui cadru de competențe aplicabil funcționarilor publici care ocupă o funcție publică de execuție specifică de polițist local

Cadrele de competență sunt un instrument de management al resurselor umane care și-a dovedit eficiența atât în sectorul public, cât și în sectorul privat, în organizațiile din întreaga lume. Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016–2020 a Guvernului cuprinde o nouă abordare în managementul resurselor umane aflate în funcții publice prin utilizarea cadrelor de competențe. Acest instrument de management are potențialul de a integra procesele și activitățile de management al resurselor umane precum recrutarea și selecția, managementul performanței, managementul carierei profesionale, formarea și dezvoltarea profesională, salarizarea. Existența unui cadru de competențe pentru polițiștii locali va permite proiectarea posturilor având la bază aceleași valori și dezvoltarea în timp a competențelor ocupanților posturilor într-un mod unitar, armonizat.

Dezvoltarea unui cadru de competențe aplicabil funcționarilor publici care ocupă o funcție de execuție specifică de polițist local este necesară întrucât și la nivelul poliției locale, ca de altfel în întreaga administrație publică din România, se pot constata o serie de provocări, punctate într-un raport realizat în cadrul proiectului ”Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică” (SIPOCA 136)<sup>68</sup>: practici de managementul resurselor umane fragmentate și inconsecvente de la o instituție la alta, lipsa de claritate în clasificarea posturilor și a conținutului acestora, lipsa unei viziuni în ceea ce privește planificarea resurselor umane și a nevoilor lor, slaba cunoaștere a competențelor necesare pentru anumite tipuri de posturi, evaluarea necorespunzătoare a competențelor candidaților pe posturi, lipsa abilităților de evaluare a specialiștilor de resurse umane și a managerilor, care să le permită identificarea și acoperirea unor competențe variate și complexe.

Deși legislația aplicabilă funcționarilor publici cuprinde o serie de competențe generale aplicabile funcționarilor publici care ocupă o funcție de execuție, acestea sunt destul de vag definite și nu sunt specifice diferitelor categorii de posturi și caracteristicilor acestora. Aceste competențe, denumite de cele mai multe ori criterii de performanță, sunt utilizate în diferite activități de management al resurselor umane precum recrutarea și selecția, evaluarea performanțelor sau evoluția în cariera profesională, fără a avea un caracter unitar și fără a asigura o integrare pe orizontală a acestor activități. Mai mult decât atât, în prezent, recrutarea și selecția polițiștilor locali, cât și evaluarea performanțelor și evoluția în carieră se bazează pe o evaluare a cunoștințelor și abilităților și mai puțin pe aplicabilitatea lor, pe competențele necesare exercitării optime a atribuțiilor de serviciu.

Managementul resurselor umane bazate pe competență permite o integrare a celor mai importante practici de resurse umane, o uniformizare a evaluării performanțelor profesionale individuale, predictibilitate în evoluția în cariera profesională și un limbaj comun pentru toate instituțiile/structurile de poliție locală.

Realizarea unor cadre de competență pentru toate funcțiile publice din România este necesară întrucât analizele realizate cu privire la managementul resurselor umane bazat pe competențe în administrația publică din țara noastră relevă o funcție de disfuncționalități, precum<sup>69</sup>:

- Pentru anumite procese de resurse umane în funcțiile publice, în principal pentru recrutare și managementul performanței, sunt definite formal o serie de competențe generale și specifice [...]
- Modul în care sunt structurate aceste competențe nu facilitează o delimitare clară a categoriilor de posturi sau a profilurilor corespunzătoare unui post;
- Există puține dovezi care arată că sunt evaluate în mod sistematic și alte tipuri de competențe [...]

<sup>68</sup> Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare/Banca Mondială, ”Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică”, Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020 Cod SMIS 119957 (SIPOCA 136), Rezultatul 3, Livrabilul 3.2 Propunere pentru Cadrul de competențe, martie 2020, p. 16, p. 18.

<sup>69</sup> Ibidem, p.20





UNIUNEA EUROPEANĂ



- *Competențele actuale (definite criterii de performanță) sunt utilizate doar superficial, pentru recrutare și mai ales pentru evaluarea anuală a performanței.*

În urma discuțiilor purtate în cadrul interviurilor cu diverși actori implicați în activitatea poliției locale (directori poliției locale, polițiști locali, primari, cetățeni) s-a putut constata că toate aceste concluzii ale analizei de mai sus sunt valabile și în cazul instituției poliției locale din România, fiind necesară o reprojectare a sistemului de management al resurselor umane, axat pe competențe.

Utilizarea optimă a acestui cadru de competențe are nevoie de susținere din partea managementului instituțiilor de poliție locală și a autorităților publice locale, de implicarea tuturor beneficiarilor în aplicarea și perfecționarea continuă a acestuia, de dezvoltarea unei culturi organizaționale bazată pe competență, meritocrație și transparență. Fără îndeplinirea acestor condiții esențiale, cadrul de competență nu își va putea dovedi utilitatea în managementul resurselor umane.

## 2. *Propunere privind cadrul de competențe pentru funcționarii publici care ocupă o funcție publică de execuție specifică de polițist local*

Cadrul de competență pentru funcționarii publici care ocupă o funcție de execuție de polițist local are intenția de a clarifica profilul necesar pentru postul de polițist local în ceea ce privește cunoștințele, abilitățile și atitudinile necesare pentru a performa la locul de muncă.

Postul de Polițist local face parte din familia ocupațională ”Administrație” și aparține domeniului funcțional al statului ”Apărare și securitate”.

Modelul de cadru de competență propus pentru postul de polițist local respectă recomandările făcute în cadrul proiectului SIPOCA 136, Livrabilul 3.2 Propunere pentru cadrul de competențe, în care este propus un model de cadru de competențe pentru administrația publică din România. Potrivit specialiștilor implicați, acest model recomandă utilizarea unui cadru de competențe generale unic pentru administrația din România, fiind cea mai des întâlnită practică în țările care implementează modele de competențe. În consecință, în cadrul acestui model aplicabil polițistului local sunt cuprinse competențe de bază (competențe generale) aplicabile tuturor funcțiilor publice, competențe funcționale și competențe specifice postului de polițist local.

Procesul de identificare a cadrului de competență de bază a necesitat gruparea posturilor pe niveluri ierarhice, postul de polițist local –fiind o funcție publică specifică de execuție–fiind astfel încadrat pe nivelul de execuție<sup>70</sup>.

Categoriile de competențe de bază (generale) sunt elaborate pentru toți angajații din sectorul public, grupate și personalizate în funcție de nivelul ierarhic și complexitatea muncii. Astfel, pentru posturile de execuție (în care se încadrează și funcționarul public care ocupă o funcție de execuție specifică de polițist local), există trei categorii de competențe generale, definite potrivit tabelului următor<sup>71</sup>:

*Tabelul 7. Categoriile de competențe generale aplicabile în administrația publică*

Categoria de competențe	Descrierea competenței
Eficiența personală	<i>Valorificarea la maximum a cunoștințelor, informațiilor, raționamentului logic, energiei și timpului de lucru; utilizarea resurselor disponibile pentru a avea o performanță la standarde înalte. Se referă cu preponderență la capacitatea de a performa în raport cu sine însuși.</i>
Eficiența interpersonală	<i>Competențele implicate în comunicarea de idei, opinii, probleme sau propuneri pentru a orienta angajații către soluții, satisfacție, performanță. Se referă la capacitatea de a performa în raport cu ceilalți (colegi, superiori ierarhici, cetățeni etc.)</i>

<sup>70</sup> Ibidem, p. 23

<sup>71</sup> Ibidem, p.27





UNIUNEA EUROPEANĂ



Responsabilitatea socială	<i>Competențele care au un impact direct asupra normelor sociale, a bunăstării cetățenilor, eticii profesionale și valorilor instituției. Orientarea către cetățeni reprezintă și unul din principiile exercitării funcțiilor publice în România.</i>
---------------------------	---

Aceste categorii de competențe generale cuprind un set de competențe identificate pe fiecare nivel ierarhic, în situația posturilor de execuție acestea fiind prezentate în tabelul de mai jos<sup>72</sup>, cu aplicabilitate și în cazul funcției specifice de execuție de polițist local:

Tabelul 8. Categoriile de competențele generale și competențele corespunzătoare

Categoria de competențe generale	Competență	Nivelul de complexitate pentru nivelul de execuție (polițist local)
Eficiența personală	Rezolvarea de probleme și luarea deciziilor	Operațional
	Inițiativă	
	Planificare și organizare	
Eficiența interpersonală	Comunicare	Operațional
	Lucru în echipă	
Responsabilitatea socială	Orientare către cetățean	Operațional
	Integritate	

Pentru a particulariza cadrul de competențe pe specificul funcției de execuție de polițist local, acestor competențe generale trebuie să îi fie adăugate o categorie de competențe funcționale. La nivel teoretic, competențele funcționale sunt specifice unor familii de posturi, respectiv unui domeniu funcțional. Practic, competențele funcționale au în vedere abilitatea de a utiliza cunoștințele specifice unui domeniu funcțional în obținerea performanțelor profesionale. În procesul de identificare a acestor competențe funcționale au fost consultate și analizate mai multe documente precum: cadrul legislativ aplicabil Poliției locale, exemple de fișe de post pentru postul de polițist local, Manualul polițistului local, standardele ocupaționale similare postului de polițist local (agent poliție comunitară, agent poliție rutieră), etc. De asemenea, în elaborarea acestor competențe funcționale s-au avut în vedere concluziile rezultate în urma analizei calitative și cantitative a nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale, derulate în cadrul prezentului proiect. Competențele funcționale au fost descrise în tabelul de mai jos, într-o formă cât mai simplă, pentru a putea fi ușor de înțeles și aplicat de actorii interesați din cadrul Poliției locale. De asemenea, având în vedere conținutul fișelor de post analizate și cadrul legislativ aplicabil poliției locale, au fost elaborate o serie de competențe specifice postului de polițist local. Facem precizarea că utilizarea acestor competențe poate fi parțial opțională. Este vorba de situațiile în care polițiștii locali au atribuții doar în unele domenii de activitate precizate în lege (de exemplu, doar în domeniul ordinii și liniștii publice).

Tabelul 9. Competențe funcționale specifice funcționarilor publici care ocupă o funcție publică de execuție specifică de polițist local

Competențe funcționale	Descrierea competenței funcționale
------------------------	------------------------------------

<sup>72</sup> Ibidem, p. 33





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

Investigare, diagnoză și analiză critică	Competența de a identifica informațiile necesare clarificării unei situații, de a căuta informații în surse adecvate, de a utiliza interogarea pentru a obține informații, chiar și în situațiile în care alte persoane nu doresc să le dezvăluie.
Deprinderi practice necesare îndeplinirii atribuțiilor	Deprinderea de a rezolva practic atribuțiile ce îi revin prin fișa postului, de a întocmi/redacta documentele de lucru, de a folosi procedurile/tehnicile de lucru specifice domeniului de activitate, de a utiliza tehnica și mijloacele din dotarea postului, de a găsi soluții la problemele noi care apar la locul de muncă.
Autoperfecționare și deschidere la schimbare	Competența de a fi orientat către exterior și de a avea curiozitatea să caute mereu informații noi legate de profesie, să înțeleagă sursele alternative de bune practici în domeniu și să implementeze metode creative de muncă; dorința de a-și îmbunătăți în permanență cunoștințele profesionale și performanța la locul de muncă; perseverența.
Asigurarea conformității	Competența de a convinge beneficiarii serviciilor de poliție locală de a respecta recomandările și de a îi sfătui să se conformeze cu reglementările, normele și legislația în vigoare.
Toleranță și comportament civic tolerant	Competența de a fi flexibil, deschis, tolerant în toate situațiile cu care se confruntă în exercitarea atribuțiilor de serviciu și cu toate categoriile de persoane implicate în munca desfășurată.
Asumarea responsabilității	Competența de a fi responsabil pentru activitățile, sarcinile și atribuțiile desfășurate la locul de muncă; capacitatea de a lua decizii raționale în funcție de situație și de a accepta responsabilitatea pentru deciziile luate.
Echilibru emoțional și rezistența la stres	Competența de a se comporta echilibrat, fără excese sau izbucniri emoționale și de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu în condiții de solicitare psihică și/sau fizică intense; capacitatea de adaptare la situații generatoare de stres și managementul eficient al acestora.
Rezistența fizică	Abilitatea, capacitatea de a face față din punct de vedere fizic tuturor solicitărilor impuse de atribuțiile de serviciu.







UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!Instrumente Structurale  
2014-2020

Tabelul 10. Propunere de cadru de competențe aplicabil funcționarilor publici care ocupă o funcție publică de execuție specifică de polițist local

Competență		Comportament eficient	Comportament ineficient
<b>COMPETENȚE GENERALE</b>			
Eficiența personală	<b>Rezolvarea de probleme și luarea deciziilor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifică soluții pentru problemele apărute și sursele de informații necesare luării deciziilor;</li> <li>- Analizează critic informațiile primite din diferite surse;</li> <li>- Face evaluări raționale pe baza informațiilor și analizelor disponibile;</li> <li>- Face corelații pentru a rezolva problemele;</li> <li>- Își fundamentează deciziile având în vedere aspectele cheie analizate;</li> <li>- Identifică alternative pentru soluțiile propuse;</li> <li>- Utilizează scenarii de rezolvare a problemelor;</li> <li>- Gestionează problemele cu îndrumare minimă;</li> <li>- Ia decizii relativ ușor și își asumă responsabilitatea pentru aceste decizii;</li> <li>- Știe să utilizeze tehnologia și aplicațiile TIC pentru a-și îndeplini sarcinile și a rezolva problemele.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dă dovadă de superficialitate în rezolvarea problemelor;</li> <li>- Nu identifică surse relevante de informații pentru a soluționa problemele de serviciu;</li> <li>- Întârzie luarea deciziei;</li> <li>- Utilizează asumptii în loc de date reale și concrete;</li> <li>- Ia decizii fără a le argumenta în mod solid și nu își asumă răspunderea;</li> <li>- Nu poate analiza critic informațiile pe care le primește.</li> </ul>
	<b>Inițiativă</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acționează din proprie inițiativă chiar și în situații în care fișa postului nu i-o cere;</li> <li>- Vine cu soluții noi, creative în îndeplinirea sarcinilor de serviciu;</li> <li>- Dă dovadă de implicare și energie în îndeplinirea sarcinilor de serviciu;</li> <li>- Inițiază acțiuni care pot conduce la creșterea performanței individuale și de echipă;</li> <li>- Se implică în activități și proiecte noi, nu este rezistent la schimbare și caută în permanență</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nu acționează dincolo de atribuțiile din fișa postului;</li> <li>- Solicită îndrumare, așteaptă să i se spună ce să facă, îi așteaptă pe alții să ia decizii;</li> <li>- Nu își asumă responsabilitatea pentru acțiunile pe care le desfășoară;</li> <li>- Se comportă ca și cum nu poate influența nicio activitate de la locul de muncă.</li> </ul>





UNIUNEA EUROPEANĂ



		să își îmbunătățească competențele, din proprie inițiativă.	
	<b>Planificare și organizare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Își planifică activitatea la locul de muncă;</li> <li>- Stabilește obiective SMART pentru propria activitate;</li> <li>- Este organizat și are un management al timpului eficient, alocând un timp realist activităților desfășurate;</li> <li>- Are capacitatea de a prioritiza sarcinile de serviciu;</li> <li>- Respectă programul de lucru;</li> <li>- Gestionează eficient sarcinile de serviciu, pentru a-și putea atinge obiectivele de performanță;</li> <li>- Își cunoaște foarte bine atribuțiile de serviciu și procedurile, reglementările, politicile aplicabile;</li> <li>- Utilizează tehnologia pentru a-și planifica și organiza activitățile.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nu își cunoaște obiectivele profesionale individuale și nici pe cele de echipă;</li> <li>- Este dezorganizat în desfășurarea activităților la locul de muncă;</li> <li>- Risipește resursele;</li> <li>- Nu are capacitatea de a planifica sarcinile de muncă și nici de a respecta anumite termene;</li> <li>- Productivitate scăzută la locul de muncă.</li> </ul>
<b>Eficiența interpersonală</b>	<b>Comunicare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se exprimă logic, clar și argumentat;</li> <li>- Poate explica informații și opinii cu claritate;</li> <li>- Are capacitatea de a explica informații tehnice și abstracte într-un mod simplu și ușor de înțeles;</li> <li>- Este empatic;</li> <li>- Scrie corect, clar și concis documentele pe care le întocmește;</li> <li>- Prezintă opinii în mod convingător, astfel încât să poată convinge interlocutorul;</li> <li>- Practică ascultarea activă în interacțiunea cu ceilalți;</li> <li>- Poate comunica informații de bază într-o limbă de circulație internațională;</li> <li>- Știe să utilizeze tehnologia și aplicațiile TIC în activitatea de comunicare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Are probleme de comunicare, atât în comunicarea verbală, cât și în cea scrisă; își exprimă opiniile în mod neclar;</li> <li>- Nu cunoaște la un nivel corespunzător gramatica limbii române;</li> <li>- Nu dorește să comunice cu alte persoane;</li> <li>- Nu are capacitatea de a-i înțelege pe ceilalți, de a fi empatic, de a-și arăta dorința de a ajuta;</li> <li>- Nu împărtășește cu colegii/managerii informații în cadrul instituției în care lucrează;</li> </ul>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nu poate comunica informații de bază într-o limbă de circulație internațională;</li> <li>- Nu se descurcă să utilizeze mijloace de comunicare moderne (e-mail, aplicații digitale, instant messaging, Zoom, Skype etc.)</li> </ul>
	<b>Lucru în echipă</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lucrează cu ceilalți angajați pentru atingerea unui rezultat comun; focalizarea este pe munca de echipă, nu pe cea individuală;</li> <li>- În echipele de lucru, este empatic, îi ascultă pe ceilalți;</li> <li>- Este capabil să integreze ideile grupului într-un proces și încurajează discuțiile în care sunt împărtășite idei și sugestii;</li> <li>- Comportamentul său arată că este o persoană pe care ceilalți se pot baza;</li> <li>- Contribuie la crearea unui climat de muncă pozitiv, prin atitudine personală constructivă și comunicare;</li> <li>- Acceptă și oferă sprijin în activitățile desfășurate;</li> <li>- Furnizează toate acele informații de care are nevoie echipa de lucru pentru a-și duce la îndeplinire sarcinile și pentru a lua decizii optime;</li> <li>- Oferă și solicită feedback într-un mod constructiv;</li> <li>- Știe să aplaneze conflictele din cadrul echipei.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamentul individual conduce la neatingerea obiectivelor de echipă; obiectivele individuale sunt mai presus de obiectivele de echipă;</li> <li>- Evită să facă parte dintr-o echipă de lucru;</li> <li>- Nu comunică eficient rezultatele muncii prestate și nu împărtășește bunele practici cu alți colegi;</li> <li>- Întreține conflictele la locul de muncă;</li> <li>- Critică frecvent prestația altor colegi;</li> <li>- Desconsideră munca prestată de alți colegi; nu dă dovadă de colegialitate.</li> </ul>
<b>Responsabilitatea socială</b>	<b>Orientare către cetățean</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acționează pentru binele societății în ansamblu; acționează pentru binele și bunăstarea cetățeanului;</li> <li>- Se gândește constant la crearea celor mai bune rezultate posibile pentru cetățeni și își</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamentul său demonstrează că nu este interesat de nevoile cetățenilor;</li> <li>- Acționează în defavoarea cetățenilor și a întregii societăți;</li> </ul>

		<p>asumă responsabilitatea pentru livrarea acestora;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lucrează pentru a se asigura că cetățeanul se simte apreciat și că opiniile îi sunt ascultate;</li> <li>- Identifică nevoile cetățenilor care se pot rezolva direct sau indirect prin propriile sale acțiuni și comportamente;</li> <li>- Prioritizează sarcinile cu impact ridicat asupra nevoilor cetățenilor;</li> <li>- Dă prioritate intereselor cetățenilor în orice acțiune pe care o inițiază;</li> <li>- Are în vedere nevoile, valorile și problemele cetățenilor în luarea deciziilor;</li> <li>- Tratează cu seriozitate reclamațiile cetățenilor și caută soluții rapide și proactive;</li> <li>- Încearcă să minimizeze erorile în munca prestată, în special pe cele care ar avea un impact semnificativ asupra cetățenilor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorbește cu dezinteres despre problemele societății;</li> <li>- Nu rezolvă problemele, solicitările, reclamațiile cetățenilor;</li> <li>- Desconsideră cetățenii și manifestă o atitudine de superioritate față de aceștia.</li> </ul>
	<b>Integritate</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respectă principiile de etică și integritate;</li> <li>- Prezintă și protejează adevărul în întreaga activitate desfășurată;</li> <li>- Nu se implică în acțiuni care ar fi în contradicție cu principiile de integritate profesională;</li> <li>- Păstrează și respectă confidențialitatea;</li> <li>- Inspiră încredere în acțiunile sale și tratează toate persoanele cu care interacționează în mod egal;</li> <li>- Nu răspândește informații false sau eronate;</li> <li>- Sancționează alte comportamente ne-etice.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nu respectă principiile de etică și integritate la locul de muncă;</li> <li>- Interesul personal îi afectează deciziile și acțiunile de la locul de muncă;</li> <li>- Primește recompense în mod ilegal;</li> <li>- Își asumă riscuri și compromisuri inacceptabile în profesie;</li> <li>- Creează situații de conflicte de interese.</li> </ul>
<b>COMPETENȚE FUNCȚIONALE</b>			
<b>Investigare, diagnoză și analiză critică</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Culege date și informații cuprinzătoare, verificând mai multe surse;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nu demonstrează capacitatea de a obține informații relevante pentru munca prestată;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obține informațiile necesare atunci când ceilalți ezită de a furniza informații complete, concrete și detaliate;</li> <li>- Colaborează cu ceilalți colegi pentru a obține informații complete;</li> <li>- Solicită un punct de vedere de la toate persoanele implicate;</li> <li>- Înțelege interesele și îngrijorările altor persoane și le are în vedere;</li> <li>- Are capacitatea de a pune întrebări relevante, de a le analiza, și de a stabili cauzele și efectele unei situații;</li> <li>- Separă informația și decide dacă este relevantă sau nu și importanța acesteia;</li> <li>- Ia decizii având în vedere procedurile și reglementările în vigoare;</li> <li>- Analizează critic orice informație primită; recunoaște inconsistența în informații și analizează potențialele consecințe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizează puține surse de informare, diagnozele realizate fiind deseori eronate;</li> <li>- Folosește o singură direcție de interogare;</li> <li>- Nu gândește și analizează critic situațiile cu care se confruntă la locul de muncă.</li> </ul>
<p><b>Deprinderi practice necesare îndeplinirii atribuțiilor</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cunoaște procedurile, regulamentele, documentele de lucru și le utilizează practic în mod corespunzător;</li> <li>- Utilizează tehnici de lucru specifice domeniului de activitate în mod optim;</li> <li>- Folosește tehnica din dotare eficient și o utilizează corespunzător;</li> <li>- Identifică soluții practice pentru orice problemă de serviciu identificată;</li> <li>- Cunoaște bunele practici în desfășurarea atribuțiilor și le aplică oricând are posibilitatea;</li> <li>- Vine cu soluții practice inovative care conduc la optimizarea activității prestate și creșterea performanțelor;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nu are capacitatea și nici nu este interesat să rezolve practic situațiile apărute în desfășurarea activității;</li> <li>- Folosește necorespunzător mijloacele și tehnica din dotare;</li> <li>- Nu cunoaște procedurile, regulamentele, documentele de lucru;</li> <li>- Nu își cunoaște atribuțiile de serviciu și nici obiectivele profesionale;</li> <li>- Nu este interesat de bune practici de rezolvare a sarcinilor de muncă.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se informează în permanență cu privire la noutățile/schimbările legislative care îi pot afecta prestația la locul de muncă;</li> <li>- Împărtășește deprinderile practice cu colegii pentru a îmbunătăți metodele și practicile de lucru;</li> <li>- Își înțelege punctele forte și domeniile de dezvoltare și își asumă răspunderea pentru propria învățare.</li> </ul>	
<b>Autoperfecționare și deschidere la schimbare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abordează sarcinile/problemele cu entuziasm și într-un mod pozitiv;</li> <li>- Caută în permanență informații noi care să îl ajute în dezvoltarea personală și profesională;</li> <li>- Nu se opune schimbărilor, ci este cooperant și încearcă să vadă avantajele, lucrurile pozitive din orice schimbare;</li> <li>- Demonstrează deschidere față de schimbul de idei, percepții și moduri de lucru;</li> <li>- Se adaptează la schimbare și este flexibil în gândire, încurajându-i și pe ceilalți să facă la fel;</li> <li>- Învăță din experiențele avute și nu se lasă influențat de preconcepții;</li> <li>- Este deschis să utilizeze tehnologia în derularea activităților.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nu își arată dorința de a învăța mai mult și de a-și perfecționa abilitățile și competențele necesare desfășurării muncii;</li> <li>- Se opune frecvent schimbărilor apărute la locul de muncă;</li> <li>- Nu își recunoaște limitele în ceea ce privește cunoașterea informațiilor necesare la locul de muncă.</li> </ul>
<b>Asigurarea conformității</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunică în mod clar și direct motivele pentru care solicită conformarea;</li> <li>- Explică reglementările, standardele, prevederile legislative pentru toate persoanele implicate, astfel încât să fie ușor înțelese de interlocutor;</li> <li>- Conștientizează situațiile în care cetățeanul nu înțelege prevederile legii și încearcă să îl lămurească;</li> <li>- Ascultă activ cererile cetățenilor;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nu caută să prevină incidentele cu care se confruntă și de a căror rezolvare este responsabil;</li> <li>- Impune măsuri de corecție fără a căuta conformarea;</li> <li>- Nu explică cetățenilor beneficiile acțiunilor de conformare;</li> <li>- Atitudinea în fața conflictului este cea de confruntare și nu de cooperare, colaborare.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidențiază beneficiile evidente și beneficiile ascunse ale conformării voluntare;</li> <li>- Se poziționează în fața conflictelor printr-o atitudine de colaborare, cooperare, de tip win-win;</li> <li>- Explică cetățeanului consecințele nerespectării legii, reglementărilor;</li> <li>- Aplică sancțiuni în limita atribuțiilor de serviciu, cu respectarea prevederilor în vigoare, încercând să mențină o imagine pozitivă poliției locale.</li> </ul>	
<b>Toleranță și comportament civic tolerant</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceptă comportamentul celorlalți, cu efectele bune sau mai puțin bune și încearcă să rezolve cu obiectivitate situațiile cu care se confruntă;</li> <li>- Nu discriminează;</li> <li>- Înțelege principiile egalității de șanse și de drepturi;</li> <li>- Acceptă nevoile, tradițiile, obiceiurile celorlalți și le tolerează în limita legii;</li> <li>- Arată respect pentru toate categoriile de persoane din jurul său;</li> <li>- Înțelege valoarea pe care diversitatea o oferă.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Are preconcepții referitoare la persoanele din jurul său;</li> <li>- Discriminează și aplică tratamente discriminatorii;</li> <li>- Nu acordă șanse egale tuturor cetățenilor cu care interacționează;</li> </ul>
<b>Asumarea responsabilității</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifică și răspunde cu celeritate problemelor semnalate de cetățeni;</li> <li>- Ia decizii în limita atribuțiilor de serviciu și își asumă responsabilitatea acțiunilor întreprinse;</li> <li>- Identifică situațiile în care îi poate ajuta pe alții, în special pe cetățeni și acționează întru binele societății dincolo de atribuțiile de serviciu;</li> <li>- Își asumă responsabilitatea propriilor acțiuni, își îndeplinește promisiunile și face ceea ce spune;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nu ia decizii de teama asumării responsabilității acțiunilor întreprinse;</li> <li>- Nu acționează în situații în care atribuțiile de serviciu impun intervenția.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recunoaște dacă a greșit și ia măsuri pentru a remedia acest lucru;</li> <li>- Dovedește mândrie că reprezintă serviciul de poliție locală.</li> </ul>	
<b>Echilibru emoțional și rezistența la stres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rămâne calm în situații de stres și analizează cum poate rezolva cel mai bine situațiile cu care se confruntă;</li> <li>- Își înțelege propriile emoții și știe care sunt situațiile care ar putea să îi afecteze capacitatea de a face față stresului și presiunii;</li> <li>- Cere ajutor și asistență atunci când are nevoie;</li> <li>- Înțelege gândurile și preocupările altora chiar și atunci când aceștia sunt incapabili să le exprime clar;</li> <li>- Gestionează eficient situațiile de stres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reacționează impulsiv în situații de stres, fără să analizeze diferitele perspective;</li> <li>- Nu acționează în situații de stres;</li> <li>- Nu își păstrează calmul în fața agresivității verbale a altor persoane;</li> <li>- Nu are capacitatea de a empatiza;</li> <li>- Nu își asumă responsabilitatea acțiunilor sale în situații stresante.</li> </ul>
<b>Rezistența fizică</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Este preocupat de condiția sa fizică, pentru a face față sarcinilor și atribuțiilor de serviciu;</li> <li>- Face față situațiilor de la locul de muncă ce implică forță fizică;</li> <li>- Condiția sa fizică impune autoritate.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiția fizică nu îi permite exercitarea atribuțiilor de serviciu;</li> <li>- Nu este preocupat de menținerea unei condiții fizice corespunzătoare atribuțiilor postului.</li> </ul>
<b>COMPETENȚE SPECIFICE</b>		
<b>Aplicarea normelor în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și al pazei bunurilor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dă dovada cunoașterii și aplicării normelor în domeniul ordinii și liniștii publice;</li> <li>- Dovedește cunoașterea cadrului legislativ în domeniu;</li> <li>- Acționează în interesul cetățeanului oricând vine vorba de ordinea și liniștea publică și paza bunurilor;</li> <li>- Raportează cu responsabilitate superiorilor orice problemă apare în exercitarea atribuțiilor sale privind ordinea și liniștea publică.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamentul său demonstrează lipsa cunoștințelor în ceea ce privește cadrul legislativ, normele de aplicare în domeniu;</li> <li>- Manifestă dezinteres în exercitarea atribuțiilor ce îi revin cu privire la ordinea și liniștea publică;</li> </ul>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

<p><b>Aplicarea normelor în domeniul circulației pe drumurile publice</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dă dovada cunoașterii și aplicării normelor în domeniul circulației pe drumurile publice;</li> <li>- Dovedește cunoașterea cadrului legislativ în domeniu;</li> <li>- Acționează în interesul cetățeanului oricând vine vorba de circulația pe drumurile publice;</li> <li>- Raportează cu responsabilitate superiorilor orice problemă apare în exercitarea atribuțiilor sale privind circulația pe drumurile publice;</li> <li>- Colaborează cu toți actorii implicați în asigurarea circulației pe drumurile publice;</li> <li>- Aplică sancțiuni în limita legii și în mod responsabil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamentul său demonstrează lipsa cunoștințelor în ceea ce privește cadrul legislativ, normele de aplicare în domeniu;</li> <li>- Manifestă dezinteres în exercitarea atribuțiilor ce îi revin cu privire la circulația pe drumurile publice.</li> </ul>
<p><b>Aplicarea normelor în domeniul disciplinei în construcții și al afișajului stradal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dă dovada cunoașterii și aplicării normelor în domeniul disciplinei în construcții și afișajului stradal;</li> <li>- Dovedește cunoașterea cadrului legislativ în domeniu;</li> <li>- Acționează în interesul cetățeanului oricând vine vorba de disciplina în construcții și afișajul stradal;</li> <li>- Raportează cu responsabilitate superiorilor orice problemă apare în exercitarea atribuțiilor sale privind disciplina în construcții și afișajul stradal;</li> <li>- Sprijină autoritățile locale în toate acțiunile care vizează disciplina în construcții și afișajul stradal;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamentul său demonstrează lipsa cunoștințelor în ceea ce privește cadrul legislativ, normele de aplicare în domeniu;</li> <li>- Manifestă dezinteres în exercitarea atribuțiilor ce îi revin cu privire la disciplina în construcții și afișajul stradal;</li> </ul>
<p><b>Aplicarea normelor în domeniul protecției mediului</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplică corect normele de protecția mediului conform prevederilor legislației în vigoare;</li> <li>- Dă dovada cunoașterii și aplicării legislației și a normelor în domeniul protecției mediului;</li> <li>- Acționează în interesul cetățeanului oricând vine vorba de protecția mediului;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamentul său demonstrează lipsa cunoștințelor în ceea ce privește cadrul legislativ, normele de aplicare în domeniu;</li> </ul>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acționează pentru diminuarea riscurilor de mediu;</li> <li>- Raportează cu responsabilitate, persoanelor abilitate, pericolele de poluare a mediului identificate.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manifestă dezinteres în exercitarea atribuțiilor ce îi revin cu privire la protecția mediului.</li> </ul>
<b>Aplicarea normelor în domeniul activității comerciale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dă dovada cunoașterii și aplicării normelor în domeniul activității comerciale;</li> <li>- Dovedește cunoașterea cadrului legislativ în domeniu;</li> <li>- Acționează în interesul cetățeanului oricând vine vorba de activitatea comercială;</li> <li>- Raportează cu responsabilitate superiorilor orice problemă apare în exercitarea atribuțiilor sale privind activitatea comercială;</li> <li>- Aplică sancțiuni în limita legii și în mod responsabil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamentul său demonstrează lipsa cunoștințelor în ceea ce privește cadrul legislativ, normele de aplicare în domeniu;</li> <li>- Manifestă dezinteres în exercitarea atribuțiilor ce îi revin cu privire la activitatea comercială.</li> </ul>
<b>Aplicarea normelor în domeniul evidenței persoanelor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dă dovada cunoașterii și aplicării normelor în domeniul evidenței persoanelor;</li> <li>- Dovedește cunoașterea cadrului legislativ în domeniu;</li> <li>- Acționează în interesul cetățeanului oricând vine vorba de evidența persoanelor;</li> <li>- Raportează cu responsabilitate superiorilor orice problemă apare în exercitarea atribuțiilor sale privind evidența persoanelor;</li> <li>- Aplică sancțiuni în limita legii și în mod responsabil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamentul său demonstrează lipsa cunoștințelor în ceea ce privește cadrul legislativ, normele de aplicare în domeniu;</li> <li>- Manifestă dezinteres în exercitarea atribuțiilor ce îi revin cu privire la evidența persoanelor.</li> </ul>







UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Bibliografie

Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare/Banca Mondială, 2020, Proiect ”Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică”, Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020 Cod SMIS 119957 (SIPOCA 136), Rezultatul 3, Livrabilul 3.2 Propunere pentru Cadrul de competențe, martie 2020

College of Policing, Competencies and Values Framework (CVF), material accesat la data de 04.08.2021 la <https://www.college.police.uk/career-learning/career-development/competency-and-values-framework-cvf>

Kent Police, Job specification and competencies framework, material accesat la data de 05.08.2021, la [https://www.kent.police.uk/police-forces/kent-police/areas/kent-police/c/careers/police-officers/police-constable3/job-specification-and-competencies-framework/?\\_cf\\_chl captcha tk =pmd\\_67525fb14c99f38e1c33d279a0f80279c2996715-1628875437-0-gqNtZGzNA42jcnBszQjO](https://www.kent.police.uk/police-forces/kent-police/areas/kent-police/c/careers/police-officers/police-constable3/job-specification-and-competencies-framework/?_cf_chl captcha tk =pmd_67525fb14c99f38e1c33d279a0f80279c2996715-1628875437-0-gqNtZGzNA42jcnBszQjO)

Primăria Orașului Panciu, 2011 Manualul polițistului local, lucrare realizată în cadrul Proiectului ”Servicii Eficiente și de Calitate pentru Cetățenii Orașului Panciu”, proiect implementat de Primăria Orașului Panciu în cadrul PODCA cod SMIS 11324





# Analiza privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale

---

VERSIUNEA FINALĂ



## Cuprins

1. Analiză documentară privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale ..	2
2. Rezultatele analizei cantitative și calitative a nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale.....	15
2.1. Metodologia cercetării.....	15
2.2 Analiza sondajului pe bază de chestionar privind identificarea nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale.....	16
2.3 Analiza calitativă pe bază de interviu privind identificarea nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale .....	54
2.3.1 Principalele constatări rezultate din interviurile desfășurate cu funcționarii publici din Poliția Locală - funcții publice generale de conducere .....	56
2.3.2 Principalele constatări rezultate din interviurile desfășurate cu funcționarii publici din Poliția Locală – funcții publice generale de execuție.....	67
2.3.3. Principalele constatări rezultate din interviurile desfășurate cu funcționarii publici din Poliția Locală – funcții publice specifice de execuție .....	70
2.3.4. Principalele constatări rezultate din interviurile desfășurate cu reprezentanții sindicatelor și ai Autorităților Publice Locale.....	77
2.3.5. Principalele constatări rezultate din interviurile desfășurate cu organizațiile neguvernamentale.....	86
3. Concluzii privind cariera și statutul profesional ale funcționarului public care ocupă funcția publică de execuție de polițist local .....	100

## 1. Analiză documentară privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale

**Analiza privind nevoile de formare, carieră și statut** ale personalului poliției locale este realizată pentru categoria de personal definită la art. 14 alin. (1), lit. a) și b) din Legea nr. 155/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectiv:

- a) *funcționari publici care ocupă funcții publice specifice de polițist local;*
- b) *funcționari publici care ocupă funcții publice generale.*

### **Necesitatea realizării unei analize privind nevoile de formare, carieră și statut.**

Analiza privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale (categoria de personal definită la art. 14 alin. (1), lit. a) și b) din Legea nr. 155/2010) contribuie la îndeplinirea obiectivelor generale și specifice asumate în strategiile naționale:

- *Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014 – 2020*

Îmbunătățirea competențelor și realizarea unor direcții clare în cariera profesională a personalului poliției locale care face obiectul acestui proiect corespunde viziunii privind consolidarea administrației publice din România, trebuie să fie în primul rând orientată spre beneficiarii de servicii publice, deschisă și receptivă la soluții inovatoare și către simplificarea și consolidarea instituțiilor. Din perspectiva resurselor umane implicate, strategia își propune ca administrația publică să fie formată din profesioniști, recrutați pe criterii profesionale și transparente, cărora să le ofere perspective de dezvoltare a carierei în instituții cu o cultură organizațională pozitivă, motivantă. Proiectul contribuie la implementarea obiectivelor acestei strategii, care își propune ca resursa umană din administrația publică să fie motivată, formată și profesionalizată în mod constant în funcție de nevoile și tendințele societății. Prin formarea profesională axată pe nevoile concrete ale personalului poliției locale, personalul vizat în cadrul acestui proiect va fi încurajat să aibă inițiativă, să fie deschis la schimbare și să ofere o fundamentare tehnică adecvată procesului decizional, în conformitate cu principiile integrității și eticii profesionale. Analiza contribuie la realizarea Obiectivului specific II.2: Adaptarea politicilor și sistemului de resurse umane la obiectivele și exigențele unei administrații moderne, în special prin revizuirea oportunităților de carieră și o abordare integrată a dezvoltării competențelor personalului vizat, aparținând poliției locale.

- *Strategia pentru dezvoltarea funcției publice 2016 – 2020*

În cadrul acestei strategii este deseori adus în discuție faptul că eficiența activității autorităților și instituțiilor publice este serios afectată de dificultățile în exercitarea anumitor atribuții ale acestora care depind de existența unor resurse umane calificate/specializate.

Polițiștii locali reprezintă aproximativ 57% din totalul funcțiilor publice specifice<sup>1</sup> din România. Acest fapt demonstrează importanța și potențialul impact al demersului privind elaborarea unei analize privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale. Analiza va contribui la îndeplinirea Obiectivului specific 2 al strategiei prin care se urmărește să fie implementat un sistem de recrutare, promovare și evaluare semnificativ îmbunătățit, structurat pe baza unor standarde de calitate cu privire la competențele generale și specifice necesare, a experienței relevante și a rezultatelor obținute, care să conducă la creșterea nivelului profesional în concordanță cu nevoile administrației publice, să ofere stabilitate în funcția publică, în special în funcțiile publice de conducere și perspectiva clară a carierei în funcția publică.

- *Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016 – 2020*

Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016 – 2020 (SFPAP) asigură un cadru unitar de abordare pentru măsurile de îmbunătățire a calității procesului de formare profesională pentru administrația publică, inclusiv în ceea ce privește dezvoltarea cadrelor de competențe pentru diferitele categorii de funcții din administrația publică. Această strategie definește principalele probleme legate de formarea profesională în administrația publică drept: a) Cadrul legal, instituțional și de management al formării; b) Relevanța formării pentru comunitate, administrație, instituție și individ; c) Organizarea și desfășurarea de activități de facilitare a învățării și învățare; d) Informarea și conștientizarea cu privire la importanța procesului de formare. Prin intermediul SFPAP se urmărește corelarea proceselor de recrutare cu cele de formare inițială, pentru persoanele care își doresc o carieră în administrația publică, dar și dezvoltarea propriu-zisă a carierei funcționarilor publici prin formare continuă. Analiza nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale (categoria de personal definită la art. 14 alin. (1), lit. a) și b) din Legea nr. 155/2010) contribuie la îndeplinirea obiectivelor acestei strategii care asigură un cadru unitar de abordare pentru măsurile de îmbunătățire a calității procesului de formare profesională pentru administrația publică. Problema generală identificată în strategie se referă la faptul că sistemul de formare pentru personalul din administrația publică nu are capacitatea de a asigura în mod sustenabil și coerent concordanța dintre necesarul de competențe din administrația publică și modalitatea de satisfacere a acestor nevoi. Analiza va reprezenta un pas important în rezolvarea acestei probleme pentru funcționarii publici din poliția locală.

- *Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții 2015 – 2020*

Obiectivele strategice ale acestei strategii sunt creșterea participării la învățarea pe tot parcursul vieții și creșterea relevanței sistemelor de educație și formare profesională pentru piața muncii. În conformitate cu obiectivul Uniunii Europene, România își propune ca cel puțin 10 procente din populația adultă (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) să participe la activități de învățare pe tot parcursul vieții. Pe lângă asigurarea continuității procesului de învățare, analiza realizată în cadrul

---

<sup>1</sup> Pct. 112 din Raportul privind competențele și tipurile de posturi din administrația publică din România (<http://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2020/Proiecte/sipoca%20136/Output%2012345/Output%203%20%20-%20report%20on%20competencies%20and%20jobs%20RO,%20April%2024,%202020.pdf> - accesat la data de 27 aprilie 2021).



acestui proiect va contribui la îndeplinirea acestor obiective prin identificarea acelor domenii de formare și cursuri cu adevărat relevante pentru profesia de polițist local, dar și pentru funcțiile publice generale din poliția locală.

Această analiză este necesară, în primul rând, pentru că potrivit principiilor formării pe tot parcursul vieții, formarea profesională trebuie să fie axată pe nevoile în schimbare ale indivizilor care dețin anumite categorii de posturi, să țină cont de evoluțiile din domeniul tehnologiei dar și de schimbările care apar în fiecare domeniu de activitate. În al doilea rând, în poliția locală din România, funcționarii publici care ocupă funcția publică specifică de polițist local trebuie să îndeplinească, conform reglementărilor în vigoare, atribuții complexe, în peste 6 domenii de activitate<sup>2</sup> care necesită o pregătire riguroasă:

- i. atribuțiile în domeniul ordinii și liniștii publice, prevăzute la art. 7 din Legea nr. 155/2010;
- ii. atribuțiile în domeniul circulației pe drumurile publice, prevăzute la art. 7 din Legea nr. 155/2010;
- iii. atribuțiile în domeniul disciplinei în construcții și al afișajului stradal, prevăzute la art. 8 din Legea nr. 155/2010;
- iv. atribuțiile în domeniul protecției mediului, prevăzute la art. 9 din Legea nr. 155/2010;
- v. atribuțiile în domeniul activității comerciale, prevăzute la art. 10 din Legea nr. 155/2010;
- vi. atribuțiile în domeniul evidenței persoanelor, prevăzute la art. 11 din Legea nr. 155/2010;
- vii. alte domenii stabilite prin lege.

Toate aceste domenii de activitate necesită formare inițială, dar și continuă, pe tot parcursul exercitării profesiei, reglementările referitoare la aceste activități fiind de o complexitate deosebită și suferind modificări în mod constant. Astfel, polițistului local, dar și funcționarilor publici care ocupă funcții publice generale din poliția locală, trebuie să li se asigure un cadru general propice acumulării de competențe specifice activităților desfășurate, facilitând învățarea pe tot parcursul vieții. Deși aceste domenii de activitate au determinat realizarea unor structuri distincte, pe domenii, la nivelul poliției locale, această abordare nu este posibilă în structurile de poliție locală de mici dimensiuni. Cadrul legislativ este destul de neclar cu privire la aceste domenii de activitate în care polițistul local ar trebui să desfășoare activități, de multe ori, atribuțiile polițiștilor locali fiind stabilite de fiecare structură de poliție locală în parte, în funcție de necesități, dar și în funcție de numărul de angajați disponibili. Rareori aceste atribuții sunt acoperite de cursuri de formare profesională.

Această analiză trebuie să identifice problemele cu care se confruntă personalul din poliția locală (categoria de personal definită la art. 14 alin. (1), lit. a) și b) din Legea nr. 155/2010) în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să stabilească direcțiile de acțiune și să permită adoptarea celor mai bune soluții de îmbunătățire a imaginii publice, a carierei și statutului polițistului local.

Conform art. 458, alin. 1 din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, funcționarii publici au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională. Autoritățile și instituțiile publice au obligația de a asigura participarea pentru fiecare funcționar public la cel puțin un program de formare și perfecționare profesională o dată la doi ani, organizat de

<sup>2</sup> Conform art. 1 alin. (1) din Legea nr. 155/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare

Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare profesională, în condițiile legii. Programele de formare specializată destinate dezvoltării competențelor necesare exercitării unei funcții publice de conducere sunt organizate de Institutul Național de Administrație, în condițiile legii.

Autoritățile și instituțiile publice locale la nivelul cărora a fost înființată poliție locală, au obligația să elaboreze anual un plan de perfecționare profesională a funcționarilor publici, să estimeze un buget pentru aceste activități și să comunice Agenției Naționale a Funcționarilor Publici datele solicitate cu privire la formarea și perfecționarea funcționarilor publici (Art. 459, alin. (1), (2), Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare).

Pe baza cadrului legislativ aplicabil formării profesionale a adulților, HG nr. 1066/2008 definește următoarele modalități de realizare a formării profesionale a funcționarilor publici<sup>3</sup>:

- a) programe de formare organizate și desfășurate de către furnizorii de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau, după caz, diplomă de absolvire (aceste programe pot fi programe de formare specializată sau programe de perfecționare<sup>4</sup>);
- b) programe de formare organizate și desfășurate sau, după caz, aprobate de angajatori în cadrul autorităților și instituțiilor publice (aceste programe se pot desfășura sub următoarele forme: specializare la locul de muncă, stagii practice în cadrul autorităților și instituțiilor publice, participarea la conferințe, seminarii, ateliere de lucru și alte tipuri de evenimente similare din țară sau din străinătate<sup>5</sup>);
- c) programe de formare organizate și desfășurate în cadrul implementării de proiecte cu finanțare externă;
- d) alte forme de pregătire profesională prevăzute de lege.

Statutul polițistului local și condițiile de selecție și pregătire a acestora sunt reglementate prin Legea 155/2010 și Regulamentul de organizare și funcționare a poliției locale din 23.12.2010.

În ceea ce privește cariera personalului poliției locale (categoria de personal definită la art. 14 alin. (1), lit. a) și b) din Legea nr. 155/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare, privind înființarea poliției locale), aceasta se supune reglementărilor aplicabile prin raportare la legislația în vigoare. Astfel, dobândirea calității de funcționar public se realizează prin concurs, la care poate participa orice persoană care îndeplinește condițiile prevăzute la art. 465 din Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare. Concursul pentru ocuparea unei funcții publice are la bază principiile competiției, transparenței, competenței, precum și pe cel al egalității accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean care îndeplinește condițiile legale. Ocuparea funcțiilor publice vacante se face prin:

- a) concurs organizat în condițiile prevăzute la art. 467 din Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare;
- b) modificarea raporturilor de serviciu;
- c) redistribuire într-o funcție publică vacantă;

<sup>3</sup> Art. 5 din HG nr. 1066/2008.

<sup>4</sup> Art. 6 alin. (1) din HG nr. 1066/2008.

<sup>5</sup> Art. 7 din HG nr. 1066/2008.

- d) alte modalități prevăzute expres de Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare.

Concursurile pentru ocuparea funcțiilor publice vacante din administrația publică locală sunt concursuri pe post în care se verifică cunoștințele generale și cele specifice, precum și competențele generale și cele specifice necesare ocupării funcțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (3) (i.e. funcțiile publice locale)<sup>6</sup>.

Condițiile de vechime în specialitatea studiilor la ocuparea funcțiilor publice de execuție și de conducere sunt stabilite prin art. 468 din Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare.

În urma selecției, funcționarul public debutant va parcurge o perioadă de stagiu de un an<sup>7</sup>. Perioada de stagiu are ca obiect verificarea aptitudinilor profesionale în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților unei funcții publice, formarea practică a funcționarilor publici debutanți, precum și cunoașterea de către aceștia a specificului administrației publice și a exigențelor acesteia. La terminarea perioadei de stagiu, pe baza rezultatului evaluării activității, funcționarul public debutant va fi<sup>8</sup>:

- a) numit funcționar public de execuție definitiv în clasa corespunzătoare studiilor absolvite, în funcțiile publice prevăzute la art. 392, în gradul profesional asistent;
- b) eliberat din funcția publică, în cazul în care a obținut la evaluarea activității calificativul necorespunzător.

Art. 476 din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare reglementează promovarea în funcția publică. Potrivit acestuia, promovarea este modalitatea de dezvoltare a carierei prin:

- a) ocuparea unei funcții publice de execuție de grad profesional imediat superior celui deținut;
- b) ocuparea unei funcții publice de execuție dintr-o clasă corespunzătoare studiilor absolvite;
- c) ocuparea unei funcții publice din categoria înalților funcționari publici vacante și a unei funcții publice de conducere vacante.

Promovarea în grad profesional și promovarea în clasă nu sunt condiționate de existența unui post vacant<sup>9</sup>. Promovarea într-o funcție publică de conducere este condiționată de existența unui post vacant<sup>10</sup>.

Promovarea în grad profesional este modalitatea de dezvoltare a carierei prin ocuparea unei funcții publice de execuție de grad profesional imediat superior celui deținut de funcționarul public<sup>11</sup>. Aceasta se face prin concurs sau examen, organizat de autoritățile și instituțiile publice, cu încadrarea în fondurile bugetare alocate, prin transformarea postului ocupat de funcționarul public ca urmare a

<sup>6</sup> Art. 467 alin. (7) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>7</sup> Art. 474 alin. (2) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>8</sup> Art. 475 din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>9</sup> Art. 477 alin. (1) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>10</sup> Art. 477 alin. (2) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>11</sup> Art. 478 alin. (1) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

promovării concursului sau examenului<sup>12</sup>. Fișa postului funcționarului public va fi completată cu noile atribuții și responsabilități<sup>13</sup>. Pentru a participa la concursul sau examenul de promovare în grad profesional, funcționarul public trebuie să îndeplinească cumulativ condițiile impuse prin art. 479 din Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare<sup>14</sup>.

Promovarea în clasă este modalitatea de dezvoltare a carierei prin ocuparea unei funcții publice de execuție dintr-o clasă superioară celei în care se află funcția publică deținută de funcționarul public<sup>15</sup>. Condițiile pentru examenul de promovare în clasă sunt specificate în art. 481 din Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare<sup>16</sup>.

Promovarea în funcția publică de conducere este modalitatea de dezvoltare a carierei unui funcționar public prin ocuparea, în urma promovării concursului, a unei funcții publice de conducere vacante. Condițiile pentru concursul sau examenul de promovare în funcția publică de conducere sunt stipulate în art. 483 din Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare.

Realizarea unei analize privind cariera polițistului local este necesară întrucât, în afara prevederilor legislative generale, dezvoltarea carierei profesionale a polițiștilor locali nu se bazează pe un cadru de competențe și transparență decizională. Cu referire la cariera polițiștilor locali, raportul elaborat sub egida Sindicatului Național Pro Lex reclamă nereglementarea unui sistem specific de carieră a polițiștilor locali, de recrutare/selectare, care să includă bareme, criterii, testare psihologică și probe fizice<sup>17</sup>; recomandarea formulată prin raport vizează includerea în legislație a criteriilor specifice de recrutare privind aptitudinea fizică și psihică, atestată pe baza verificărilor, respectiv a examenului de specialitate, desfășurate diferențiat după sex și vârstă<sup>18</sup>.

Această analiză este necesară, nu în ultimul rând, și pentru a conduce la clarificarea statutului polițistului local. Sunt situații în care există o suprapunere de roluri între poliția națională și poliția locală, fapt evidențiat și de numeroasele hotărâri judecătorești care au ca subiect atribuțiile polițistului local. Analizând comparativ atribuțiile Poliției Române și cele ale poliției locale, specialiștii<sup>19</sup> constată foarte multe puncte comune și își pun întrebarea de ce polițistul beneficiază de un statut special, iar polițistul local nu. Mai mult, constată necesitatea conferirii unui statut special, cu drepturi, îndatoriri și responsabilități specifice și reglementarea regimului carierei polițistului local. Specialiștii<sup>20</sup> precizează faptul că polițistul local, ca instituție, a beneficiat de o insuficientă preocupare din partea doctrinei și o lipsă de interes din partea legiuitorului și a guvernanților, structurile de poliție locală

<sup>12</sup> Art. 478 alin. (2) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>13</sup> Art. 478 alin. (3) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>14</sup> Art. 478 alin. (4) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>15</sup> Art. 480 alin. (1) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>16</sup> Art. 480 alin. (2) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>17</sup> *Raport privind analiza cadrului de reglementare incident poliției locale*, București, 2019, p. 27 (<https://prolex.ro/wp-content/uploads/2020/05/RAPORT-ANALIZA-POLITIE-LOCALA-VF.pdf> - accesat la data de 27 aprilie 2021).

<sup>18</sup> *Raport privind analiza cadrului de reglementare incident poliției locale*, București, 2019, p. 30 (<https://prolex.ro/wp-content/uploads/2020/05/RAPORT-ANALIZA-POLITIE-LOCALA-VF.pdf> - accesat la data de 27 aprilie 2021).

<sup>19</sup> Vedinaș, I-L., (2017) Statutul polițistului local, Editura Universul Juridic, p.60, p. 152.

<sup>20</sup> Vedinaș, I-L., (2017) Statutul polițistului local, Editura Universul Juridic, p. 149.

făcând eforturi pentru a se ridica la nivelul așteptărilor cetățenilor. Statutul poliției locale se poate schimba doar printr-o reformare de viziune, prin înțelegerea clară a rolului și misiunii pe care poliția locală le poate avea în comunitatea locală.

### **Sinteza literaturii de specialitate**

Literatura de specialitate în domeniul reglementării și funcționării poliției locale nu este foarte bogată, cele mai multe lucrări de specialitate dezbătând legislația și problemele cu care se confruntă funcționarii publici din poliția locală. Sintetizăm în continuare o serie de aspecte care fac referire la nevoile de formare, carieră și statut ale personalului din poliția locală (categoria de personal definită la art. 14 alin. (1), lit. a) și b) din Legea nr. 155/2010).

Referitor la formarea polițiștilor locali, potrivit art. 18, alin.1 și 2 din Legea 155/2010, după numirea în funcție, polițiștii locali care au atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și cei cu atribuții în domeniul circulației rutiere, proveniți din structurile poliției comunitare, sunt obligați ca, *în termen de 6 ani*, să urmeze un program de formare inițială organizat într-o instituție de învățământ din cadrul Ministerului Afacerilor Interne (MAI), iar polițiștii locali selecționați ulterior operaționalizării structurilor poliției locale sunt obligați ca, *în termen de un an*, să urmeze un program de formare inițială organizat într-o instituție de învățământ din cadrul MAI, cu excepția celor care fie provin din structurile de ordine și siguranță publică ale MAI sau au urmat un program de pregătire inițială într-o instituție de învățământ din cadrul MAI. Acest program de formare impus de legislație stipulează o durată de minim 3 luni.

Deși polițiștii locali care promovează programele de formare inițială în instituțiile de specialitate din cadrul MAI încheie un angajament de serviciu prin care se obligă să lucreze în poliția locală o perioadă de cel puțin 5 ani de la data promovării examenului, nu se impune prin legislație nicio altă formă de formare obligatorie pe parcursul exercitării profesiei. În acest context, considerăm că o formare inițială de 3 luni nu este suficientă exercitării în condiții optime a acestor atribuții. Această opinie este justificată și de numeroase articole publicate în reviste juridice pe marginea exercitării atribuțiilor polițiștilor locali. Astfel, potrivit literaturii de specialitate<sup>21</sup>, deseori, statutul și atribuțiile polițistului local sunt puse sub semnul întrebării. De exemplu, în legătură cu atribuțiile polițiștilor locali în domeniul circulației rutiere, există jurisprudență care răspunde întrebării: *Ce polițist are competența de a solicita comunicarea identității persoanei căreia i-a fost încredințat vehiculul pentru a fi condus pe drumurile publice?* În această situație a fost necesară formularea recursului în interesul legii având în vedere că problema de drept ce a format obiectul recursului respectiv fusese soluționată diferit de către instanțele judecătorești, constatându-se existența mai multor orientări jurisprudențiale divergente. Prin Decizia ÎCCJ nr. 11/19.06.2017 în dosarul nr.3/2017, ÎCCJ - Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursul în interesul legii formulat de Avocatul Poporului și, în consecință a stabilit că: "În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 39, art. 102 alin. (1) pct. 14 și art. 105 pct. 10 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 195/2002 privind circulația pe drumurile publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin raportare la dispozițiile art. 7 lit. h)

<sup>21</sup> Moceanu, M., Ce polițist are competența de a solicita comunicarea identității persoanei căreia i-a fost încredințat vehiculul pentru a fi condus pe drumurile publice?, Legestart nr. 10/2017



din Legea poliției locale nr. 155/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare, doar agentul constatator din cadrul poliției rutiere are competența de a solicita proprietarului sau deținătorului mandatat al unui vehicul comunicarea identității persoanei căreia i-a încredințat vehiculul pentru a fi condus pe drumurile publice, precum și de a aplica sancțiunile contravenționale prevăzute de lege, în cazul necomunicării relațiilor solicitate". Polițiștii locali ar trebui să poată să fie la curent cu toate modificările/clarificările care intervin în exercitarea profesiei de polițist local, în primul rând pentru a demonstra competență și pentru a-și îndeplini cu succes atribuțiile de serviciu, dar și pentru a-și îmbunătăți imaginea publică.

Regulamentul cadru de organizare și funcționare a poliției locale specifică și faptul că personalul poliției locale care exercită atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și al pazei bunurilor trebuie să îndeplinească și condițiile prevăzute la art. 39 din Legea nr. 333/2003, fiind necesar să dețină un atestat profesional. Atestarea personalului pentru executarea activităților de pază a obiectivelor, bunurilor, valorilor și de gardă de corp se face de către Direcția Generală de Poliție a Municipiului București sau, după caz, de inspectoratul de poliție județean în raza căruia persoana își are domiciliul sau reședința, după absolvirea cursurilor de calificare profesională de bază și promovarea examenului. Ocupația de bază în domeniul pazei obiectivelor, bunurilor, valorilor și garda de corp este "agent de securitate" și se dobândește prin absolvirea cursului de calificare de bază "agent de securitate" și promovarea examenului în acest sens.

Potrivit art. 39 din Legea nr. 333/2003, formarea profesională a personalului pentru executarea activităților de pază a obiectivelor, bunurilor, valorilor și de gardă de corp se realizează prin furnizorii de formare profesională din sectorul public sau privat, autorizați în condițiile legii.

Tematica programelor de formare profesională de bază și perfecționare se stabilește prin normele metodologice de aplicare a acestei legi<sup>22</sup> și cuprinde:

*Art. 1. Planurile tematice pentru ocupația de bază "agent de securitate" vor cuprinde următoarele unități de competență:*

*A. Unități de competență generale:*

- 1. aplicarea normelor de sănătate și securitate în muncă;*
- 2. aplicarea normelor de protecția mediului;*
- 3. menținerea unor relații de muncă eficiente;*

*B. Unități de competență specifice:*

- 1. gestionarea resurselor materiale din dotarea postului;*
- 2. completarea documentelor specifice serviciului de securitate;*
- 3. asigurarea ordinii de securitate în obiectiv;*
- 4. rezolvarea incidentelor de securitate;*

<sup>22</sup> Norma metodologică de aplicare a Legii nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor din 11.04.2012

5. asigurarea informării operative privind ordinea de securitate în obiectiv;

6. controlul accesului în obiectiv;

7. asigurarea securității incintelor;

8. desfășurarea intervenției la alarmă.

*Art. 2. Pentru ocupațiile "agent control acces", "agent de securitate incinte", "agent gardă de corp", "agent de intervenție pază și ordine" și "agent transport valori", planurile tematice se vor elabora cu respectarea standardelor ocupaționale specifice și a tematicii-cadru stabilite de Inspectoratul General al Poliției Române și aprobate de Autoritatea Națională pentru Calificări.*

Formarea inițială pentru calificarea "Agent de securitate" se realizează în conformitate cu Programa – cadru pentru calificarea "Agent de securitate" – Cod NC 5169.1.3, elaborată în scopul asigurării suportului unitar pentru organizarea cursurilor de calificare de către furnizorii de formare profesională în vederea dobândirii de către absolvenți a competențelor profesionale în această calificare pentru a realiza activitățile cerute la locul de muncă<sup>23</sup>. La finalul acestor cursuri cu o durată de 360 de ore absolvenții trebuie să dobândească cunoștințele, deprinderile și abilitățile necesare pentru a asigura îndeplinirea următoarelor obiective generale:

1. Să gestioneze cu răspundere resursele materiale din dotarea postului;
2. Să completeze corect și lizibil documentele specifice serviciului de securitate;
3. Să asigure permanent ordinea de securitate în obiectiv, inclusiv realizarea controlului accesului pentru persoane și autovehicule;
4. Să rezolve în mod legal și profesionist, incidentele de securitate;
5. Să asigure informarea operativă a celor în drept privind ordinea de securitate în obiectiv;
6. Să aplice corect normele de securitate și sănătate în muncă;
7. Să aplice/respecte permanent normele de protecția mediului;
8. Să asigure menținerea unor relații de muncă eficiente.

În ceea ce privește formarea continuă, normele metodologice de aplicare a Legii 333/2003 precizează faptul că pentru a îmbunătăți cunoștințele acumulate anterior, angajatorii sunt obligați să asigure pregătirea continuă a personalului de execuție până la șeful de tură inclusiv, în limita a cel puțin 20 de ore anual, prin furnizori de formare profesională autorizați, în baza programei de pregătire stabilite anual de Inspectoratul General al Poliției Române și postate pe pagina web a acestei instituții<sup>24</sup>. Potrivit IGPR<sup>25</sup>, programa de pregătire continuă "Agent securitate" pentru anul 2021 cuprinde disciplinele:

- Aplicarea prevederilor legale specifice activității agentului de securitate;

<sup>23</sup> Programa cadru pentru calificarea "Agent de securitate" – Cod NC 5169.1.3

<sup>24</sup> Norma metodologică de aplicare a Legii nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor din 11.04.2012, pag. 11

<sup>25</sup> IGPR, Programa de pregătire continuă "Agent de securitate" pentru anul 2021

- Asigurarea ordinii în obiectiv;
- Utilizarea mijloacelor din dotarea individuală și a echipamentelor de securitate;
- Rezolvarea incidentelor de securitate;

Completarea documentelor specifice serviciului de securitate privată. De asemenea, în Regulamentul cadru de organizare și funcționare a poliției locale este specificată necesitatea parcurgerii obligatorii a unui modul de management cu durata minimă de 30 de ore, pentru funcțiile de conducere. Nici în această situație nu apare nicio prevedere referitoare la un curriculum ce ar permite o învățare organizată, sistematică, ușor de evaluat și certificat. Particularitățile domeniilor de activitate în care poliția locală are atribuții impun, și din punct de vedere managerial, o abordare specifică. În acest sens, considerăm necesară dezvoltarea unui curriculum adaptat instituțiilor publice de poliție locală.

Condițiile de încadrare pentru personalul din compartimentele responsabile cu protecția mediului și activitatea comercială, precum și a personalului cu atribuții de control pe linia disciplinei în construcții se stabilesc prin regulamentul propriu de organizare și funcționare, pe baza prevederilor legale în domeniu și ale Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a poliției locale<sup>26</sup>. Deși legislația permite stabilirea descentralizată, de către UAT-uri, a acestor condiții de încadrare, analizând regulamentele de organizare și funcționare ale unor direcții de poliție locală din țară (de ex. Direcția Generală Poliția Locală Cluj, Poliția locală Sector 1, București), observăm faptul că aceste condiții de încadrare și de formare profesională nu sunt clar definite sau sunt inexistente. În rapoartele de activitate ale Poliției locale, capitolul de pregătire a personalului este extrem de succint și cuprinde aspecte foarte generale, de tipul: *"Temele de pregătire dezbătute au vizat toate domeniile de activitate avându-se în vedere legislația utilizată, modificările legislative nou apărute dar și teme stabilite pe linia întocmirii actelor procedurale de constatare"*<sup>27</sup>. Faptul că nu există o structură standard a programelor de formare inițială pentru aceste domenii de activitate poate determina abordări diferite ale structurilor poliției locale implicate în respectivele activități și inadvertențe în aplicarea legislației și prevederilor specifice acestor domenii. Raportul privind analiza cadrului de reglementare incident poliției locale, elaborat sub egida Sindicatului Național Pro Lex, a constatat faptul că sunt UAT-uri în care structurile de poliție locală au preluat de la primărie atribuțiile de control în toate domeniile de activitate aflate în competența acesteia, fără să se limiteze la disciplina în construcții, protecția mediului, comerț și afișaj stradal. Îndeplinirea atribuțiilor de control și verificare aferente acestor domenii de activitate sunt afectate de organizarea necorespunzătoare și lipsa personalului calificat<sup>28</sup>.

Același raport a constatat, *inter alia*, că Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale nu conține prevederi referitoare la structura standard a programului de formare inițială

<sup>26</sup> Art.18, alin.(10) din Legea 155/2010

<sup>27</sup> *Evaluarea activității direcției generale poliția locală 2020, Primăria Cluj, p. 2, (<https://files.primariaclujnapoca.ro/page/2018/01/29/Raport-de-activitate-2020.pdf> - accesat la data de 10 mai 2021).*

<sup>28</sup> *Raport privind analiza cadrului de reglementare incident poliției locale, București, 2019, p. 11 (<https://prolex.ro/wp-content/uploads/2020/05/RAPORT-ANALIZA-POLITIE-LOCALA-VF.pdf> - accesat la data de 5 mai 2021).*

(discipline, teme, nivelul minim de însușire a cunoștințelor necesar absolvirii acestor programe de pregătire etc.) și nici prevederi referitoare la responsabilitățile poliției locale și ale Ministerului Afacerilor Interne privind aprobare/avizarea programelor de formare inițială<sup>29</sup>. Cu toate acestea, unele structuri de poliție locală de dimensiuni mari ( de exemplu, Poliția locală Sector 3, București) au servicii specializate de gestionare și formare profesională care întocmesc planuri anuale de perfecționare profesională, coordonează activitatea de elaborare a temelor, urmărește modul de desfășurare a pregătirii și ține evidența rezultatelor obținute<sup>30</sup>. Rămâne însă incertă situația structurilor mici și foarte mici de poliție locală din orașe de dimensiuni mici și comune în care nevoia de formare este stabilită fără a avea criterii de selecție concrete.

Potrivit Ordinului MAI nr. 1/2020, instituțiile de formare din cadrul Ministerului Afacerilor Interne au alocat, în anul 2020, un număr de 515 locuri în vederea formării inițiale a polițiștilor locali cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice și în domeniul circulației rutiere, precum și un număr de 30 de locuri în vederea parcurgerii modulului de management. Cu privire la acest aspect, raportul menționat mai sus a arătat că s-au înregistrat situații în care solicitările administrației publice locale privind formarea inițială a polițiștilor locali, care au atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și cei cu atribuții în domeniul circulației rutiere, au depășit capacitățile de școlarizare ale Ministerului Afacerilor Interne<sup>31</sup>.

Raportul menționat mai sus relevă dificultățile pe care autoritățile administrației publice locale le întâmpină în identificarea cursurilor de perfecționare în domeniile specifice poliției locale, ceea ce determină apelarea la cursuri în domenii conexe<sup>32</sup>. Acesta subliniază faptul că nu există instrumente unitare care să determine necesarul de formare profesională și de evaluare periodică a nivelului de competență a polițiștilor locali. De altfel, chestionarele și focus grupurile organizate în procesul de elaborare a raportului, au evidențiat problema inexistenței unor instituții specializate de formare profesională a polițiștilor locali<sup>33</sup>; în acest sens, printre recomandările raportului se numără cea de a se studia posibilitatea de înființare a unei instituții de formare inițială și continuă a polițiștilor locali, care să funcționeze în subordinea/coordonarea MDLPA, precum și cea de a reglementa organizarea

<sup>29</sup> *Raport privind analiza cadrului de reglementare incident poliției locale*, București, 2019, p. 28 (<https://prolex.ro/wp-content/uploads/2020/05/RAPORT-ANALIZA-POLITIE-LOCALA-VF.pdf> - accesat la data de 27 aprilie 2021).

<sup>30</sup> *Regulament de organizare și funcționare, Direcția generală de poliție locală Sector 3*, p.37 (<http://www.politialocala3.ro/upload/fisiere/regulamentul-de-organizare-si-functionare.pdf> - accesat la data de 10 mai 2021).

<sup>31</sup> *Raport privind analiza cadrului de reglementare incident poliției locale*, București, 2019, p. 27 (<https://prolex.ro/wp-content/uploads/2020/05/RAPORT-ANALIZA-POLITIE-LOCALA-VF.pdf> - accesat la data de 27 aprilie 2021).

<sup>32</sup> *Raport privind analiza cadrului de reglementare incident poliției locale*, București, 2019, p. 28 (<https://prolex.ro/wp-content/uploads/2020/05/RAPORT-ANALIZA-POLITIE-LOCALA-VF.pdf> - accesat la data de 27 aprilie 2021).

<sup>33</sup> *Raport privind analiza cadrului de reglementare incident poliției locale*, București, 2019, p. 29 (<https://prolex.ro/wp-content/uploads/2020/05/RAPORT-ANALIZA-POLITIE-LOCALA-VF.pdf> - accesat la data de 27 aprilie 2021).

de cursuri pentru formarea continuă a polițiștilor locali în instituțiile de învățământ ale Ministerului Afacerilor Interne sau în alte entități furnizoare de pregătire<sup>34</sup>.

Cu privire la formarea profesională inițială și continuă a polițiștilor locali, în doctrină au fost formulate recomandări, precum<sup>35</sup>:

- introducerea în cursurile de formare de module obligatorii privind disciplinele care privesc activitățile specifice profesiei de polițist local: regimul juridic al contravențiilor, drept penal, drept administrativ, ordine publică, legislație rutieră, comerț, construcții;
- completarea pregătirii de specialitate cu instruire practică în structurile Poliției Române.

Analiza privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale realizată pentru categoria de personal definită la art. 14 alin. (1), lit. a) și b) din Legea nr. 155/2010 trebuie să aibă în vedere și aspecte care țin de imaginea publică a poliției locale, și în special a polițistului local.

Deși există nenumărate exemple de situații în care polițiștii locali își dovedesc competența și eficacitatea în exercitarea atribuțiilor de serviciu, instituțiile de media naționale și locale au tendința să promoveze mai mult lipsa de competență a unor polițiști locali, pregătirea precară și situațiile care pun într-o lumină negativă instituția poliției locale. De exemplu, presa națională<sup>36</sup> subliniază faptul că principalele probleme legate de poliția locală sunt suprapunerea pe anumite segmente cu Poliția Generală și cu Jandarmeria, lipsa de coordonare, slaba pregătire a polițiștilor locali, cu toate că o bună parte din bugetele primăriilor se duc către poliția locală. Dacă primarii subliniază utilitatea angajaților din poliția locală, experții în administrația publică văd lucrurile diferit: *”La noi a ieșit prost pentru că au pornit întâi ca niște gardieni publici, cu ștachetă foarte jos ca studii, ca pregătire, mi se pare că pe vremea aia nici nu aveau BAC-ul, au luat oameni de neangajat, a fost un fel de supapă, mai ales în localități mici, pentru a băga pe acolo tot felul de paznici, cu familiile lor, care să fie loiali primarului care le-a creat această sursă de venit. Practic nu făceau nimic, păzeau parcuri. După aceea, instituția a luat angajare, au vrut să intre pe chestii delicate, care afectează drepturile cetățeanului, cu arestări, rețineri, nu s-a mai întâmplat, dar se fac presiuni. Sunt foarte mulți, uneori mai mulți decât restul funcționarilor la un loc. Și ce fac? Păzesc instituții, parcuri, spitale. Practic au luat șomeri pe termen lung și le-au creat o sinecură”*. Referitor la slaba pregătire a funcționarilor din poliția locală și primarul actual al Bucureștiului subliniază în această dezbatere publică: *”În teorie, Poliția locală are sens. E logic să nu pui Garda Națională de Mediu să identifice locurile unde se aruncă ilegal gunoi. E logic să nu pui Poliția Națională să-i amendeze pe cei care aruncă hârtii pe jos, când cuantumul amenzilor este fixat de autoritatea locală. E logic ca ei să implementeze politica primarului pe siguranța în școli. În practică vedem toți că nu funcționează. Disciplina în construcții nu funcționează, Direcția de protecția mediului*

<sup>34</sup> Raport privind analiza cadrului de reglementare incident poliției locale, București, 2019, p. 30 (<https://prolex.ro/wp-content/uploads/2020/05/RAPORT-ANALIZA-POLITIE-LOCALA-VF.pdf> - accesat la data de 27 aprilie 2021).

<sup>35</sup> Iulia PAREAN (BULEA), *Locul și rolul poliției locale în sistemul administrației publice românești* (rezumat al tezei de doctorat), pp. 23-24 ([https://www.juridice.ro/wp-content/uploads/2014/04/REZUMAT\\_IULIA\\_BULEA.pdf](https://www.juridice.ro/wp-content/uploads/2014/04/REZUMAT_IULIA_BULEA.pdf) - accesat la data de 27 aprilie 2021).

<sup>36</sup> Dezbatere publică: Poliția locală: o instituție necesară sau armata personală a primarului, [https://www.hotnews.ro/stiri-administratie\\_locala-24186958-dezbatere-publica-politia-locala-institutie-necesara-sau-armata-personala-primarului.htm](https://www.hotnews.ro/stiri-administratie_locala-24186958-dezbatere-publica-politia-locala-institutie-necesara-sau-armata-personala-primarului.htm) - accesat la data de 11 mai 2021.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

*nu funcționează. Uneori ei sunt cei care trebuie să verifice lucrări ale primăriei, ceea ce se vede că nu se întâmplă”.*

Concluzionând, analiza privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale realizată pentru categoria de personal definită la art. 14 alin. (1), lit. a) și b) din Legea nr. 155/2010 poate fi un pas important în procesul de îmbunătățire a competențelor funcționarilor din poliția locală. Această analiză va furniza informații relevante cu privire la nevoile de instruire, va identifica domenii prioritare de formare profesională și va ajuta instituțiile responsabile să ia cele mai bune decizii cu privire la formarea inițială și continuă pentru această categorie de personal.

Totodată, poate fi luată în considerare elaborarea unui standard ocupațional specific pentru polițistul local și introducerea în programele de formare a unor module privind domenii de formare care privesc activitățile specifice polițistului local: regimul juridic al contravențiilor, drept penal, drept administrativ, ordine publică, legislație rutieră, comerț, construcții, comunicare etc.





## 2. Rezultatele analizei cantitative și calitative a nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale

### 2.1. Metodologia cercetării

Analiza nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale s-a realizat apelând la tehnici calitative și cantitative: interviuri structurate cu actorii interesați, respectiv sondajul de opinie pe bază de chestionar.

Obiectivul general al analizei a fost identificarea nevoilor de formare inițială și continuă, de carieră și statut al personalului poliției locale pentru categoria de personal definită la art. 14 alin. (1) lit a) și b) din Legea nr. 155/2010 privind poliția locală, republicată.

Obiectivele specifice ale cercetării au fost următoarele:

- Identificarea domeniilor de formare pe care respondenții le consideră cele mai importante pentru exercitarea profesiei deținute;
- Identificarea cursurilor pe care personalul poliției locale consideră că ar trebui să le urmeze pentru a avea competențele necesare exercitării profesiei;
- Analizarea preferințelor respondenților cu privire la formatul cursurilor (desfășurare, durată, etapizare/sucesiune pe orizont de timp), tipologia cursurilor (față în față, on-line, hibrid), suportul de curs preferat, caracteristicile cursului și formatorilor, evaluarea;
- Înțelegerea motivației respondenților cu privire la formarea profesională, în corelație cu nevoile de dezvoltare personală și profesională;
- Analizarea nevoilor de management al carierei profesionale pe care respondenții le consideră esențiale pentru dezvoltarea unei cariere în poliția locală;
- Identificarea unor nevoi specifice de management al resurselor umane care influențează desfășurarea activității personalului din poliția locală definit la art. 14 alin. (1) lit a) și b) din Legea nr. 155/2010 privind poliția locală, republicată.

Definirea conceptelor utilizate în cadrul analizei:

- Nevoia - reprezintă diferența sau distanța dintre stadiul actual de dezvoltare a unui individ/grup sau a unei situații și stadiul dorit (posibil de atins);
- Nevoile de formare reprezintă nevoile de învățare ale membrilor unei organizații, care pot fi satisfăcute prin activități de formare și de dezvoltare profesională;
- Nevoia reflectă existența unei probleme care necesită intervenție, o problemă care trebuie tratată;
- Analiza nevoilor încearcă să identifice astfel de probleme, să le analizeze caracteristicile și cauzele și să stabilească direcțiile viitoare de acțiune în scopul reducerii sau a eliminării lor;
- Formarea reprezintă acțiunea de a (se) forma și rezultatul ei: constă din pregătire, instruire, educare.

- Cariera în funcția publică cuprinde ansamblul situațiilor juridice și efectele produse, care intervin de la data nașterii raportului de serviciu al funcționarului public până în momentul încetării acestui raport, în condițiile legii.
- Statutul profesional reprezintă un ansamblu de norme funcționale și organizatorice proprii tuturor corpurilor profesionale care au o lege specială de organizare și exercitare a profesiei. Statutul profesional reglementează accesul în profesie, conduita profesională, drepturile și obligațiile specifice.
- Grupul țintă reprezintă persoanele cărora li se adresează formarea, în acest caz, funcționari publici care ocupă funcții publice de polițist local și funcționari publici care ocupă funcții publice generale.

## 2.2 Analiza sondajului pe bază de chestionar privind identificarea nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale

În cadrul acestei cercetări cantitative a fost ales ca principal instrument de colectare chestionarul, întrucât acesta reprezintă scheletul unei cercetări cantitative bazată pe colectarea de date primare. Un chestionar bine construit, care conține întrebările potrivite, ajută în procesul de colectare a datelor necesare care stau la baza unei cercetări de calitate, bine fundamentate. În procesul de elaborare a chestionarului s-a ținut cont de o serie de recomandări ale specialiștilor în ceea ce privește design-ul chestionarului, prezentate succint în continuare:

- Chestionarul nu trebuie să fie prea lung, în caz contrar existând riscul ca respondentul să abandoneze procesul de completare și astfel să nu se obțină chestionare valide, completate integral. În cazul de față, estimările experților, și anume că durata medie de completare a unui chestionar trebuie să nu depășească 15 minute, au fost confirmate.
- Formatul chestionarului trebuie să fie unul plăcut, ușor de urmărit și parcurs, organizat și bine structurat.
- Este recomandat ca un chestionar să aibă o parte introductivă, o parte de mijloc și o parte finală. În cazul de față această structură a fost respectată, chestionarul debutând cu o parte introductivă, în care este prezentat pe scurt proiectul și rezultatele urmărite, iar respondenții sunt anunțați asupra duratei aproximative estimate de completare. În partea de mijloc au fost expuse întrebările, închise și deschise, organizate pe două secțiuni ( Secțiunea 1 – Profilul respondenților și Secțiunea 2 – Identificarea nevoilor de formare profesională). În final i se mulțumește respondentului pentru timpul alocat completării chestionarului.
- Întrebările adresate în chestionar nu trebuie să conțină termeni de specialitate, greu de înțeles. Ele trebuie să fie formulate într-un mod cât mai clar și simplu, ușor de înțeles de către respondent încă de la prima citire. Chestionarul a cuprins întrebări exprimate cât mai simplu, fără limbaj de specialitate.
- Este recomandat că întrebările să fie formulate de o așa manieră încât să nu indice sau sugereze o anumită direcție de răspuns.
- Experții care formulează întrebările trebuie să se poziționeze tot timpul în situația respondentului și să se întrebe dacă acesta are capacitatea, respectiv cunoștințele necesare pentru a răspunde la întrebarea respectivă.

- Instrucțiunile referitoare la modul de completare a chestionarului trebuie să fie clare.
- Chestionarul poate conține atât întrebări deschise unde respondenții pot completa cu propriile răspunsuri cât și întrebări închise, unde respondenții pot selecta dintr-o multitudine de răspunsuri care sunt puse la dispoziție de către experți. În ceea ce privește întrebările închise, acestea pot fi de mai multe tipuri. Cele mai importante sunt: a. întrebări cu o singură variantă de răspuns în care respondentul trebuie să aleagă o singură variantă, aceea ce i se potrivește cel mai bine; b. întrebări cu mai multe variante de răspuns, respondentul putând să aleagă mai multe dintre variantele oferite; c. întrebări de ordonare în care respondentul este rugat să ordoneze anumiți itemi în funcție de importanță sau alte criterii (spre exemplu să creeze un top al primelor 3 opțiuni); d. întrebări în dreptul cărora respondentul este rugat să treacă o notă pe o scală oferită (spre exemplu de la 1 la 5) sau o valoare; e. întrebări la care respondentul este rugat să răspundă introducând o valoare (numerică). Întrebările închise sunt mai ușor de codat, însă limitează respondentul. Pe de altă parte, întrebările deschise nu îl constrâng pe respondent, însă sunt mai dificil de codat și trebuie analizate diferit. De asemenea, există riscul ca o parte dintre ele să rămână fără răspuns. În cazul cercetării de față s-a optat pentru un mix de întrebări cu variante deschise de răspuns și întrebări cu variante închise de răspuns. Majoritatea întrebărilor sunt închise, deoarece se dorește obținerea unui număr cât mai ridicat de chestionare valide, iar șansele ca acestea să fie completate integral cresc dacă întrebările sunt închise. Întrebările deschise au fost utilizate pentru a evidenția nevoile de formare identificate în urma proceselor de evaluare a performanțelor funcționarilor publici din poliția locală în ultimii doi ani, dar și pentru a identifica acele domenii și cursuri în care respondenții consideră că au nevoie de formare profesională. Sunt întrebări destul de simple, la care se poate răspunde concis și punctual și care nu necesită o capacitate ridicată de concentrare din partea respondenților. De asemenea în cazul unor întrebări închise, se oferă și opțiunea "Alt răspuns, și anume...", care îi oferă respondentului posibilitatea de a se exprima liber dacă dorește sau de a adăuga o nouă opțiune de răspuns în cazul în care răspunsul său nu se regăsește între variantele oferite în chestionar.
- În ceea ce privește modul de distribuire a chestionarelor, în mod normal în vederea maximizării ratei de răspuns se recomandă distribuirea chestionarelor atât în format fizic cât și în format online. În condițiile generate de actuala pandemie distribuirea a avut loc online.

Structura chestionarului aplicat în cadrul analizei cantitative a cuprins două secțiuni:

- Secțiunea 1. Profilul respondenților.  
Această secțiune cuprinde întrebări despre variabilele socio-demografice ale respondenților aparținând eșantionului selectat (vârstă, sex, regiune, județ), dar și întrebări despre funcția publică ocupată în cadrul poliției locale și caracteristicile acesteia.
- Secțiunea 2. Identificarea nevoilor de formare profesională.  
Această secțiune cuprinde întrebări referitoare la domeniile și cursurile de formare identificate drept esențiale atât în rapoartele de evaluare profesională, cât și în opiniile respondenților. Secțiunea cuprinde întrebări referitoare la conținutul cursurilor, forma de organizare, durata cursurilor, tipologia suportului de curs, criteriile de evaluare a calității

cursurilor. De asemenea, chestionarul cuprinde o ultimă întrebare referitoare la variantele de dezvoltare a carierei profesionale a polițistului local.

Conform metodologiei propuse la nivelul raportului inițial, chestionarul a fost diseminat la nivelul tuturor regiunilor de dezvoltare pe teritoriul României, eșantionul țintă al sondajului fiind prezentat în tabelul de mai jos:

*Tabelul nr. 1. Eșantionul țintă al Sondajului privind identificarea nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale*

Regiune	Nr posturi ocupate – univers de cercetare	Eșantion	din care în mediul rural	Nivel de încredere	Marjă de eroare
NORD-VEST	1.038	300	47	peste 95%	sub 5%
CENTRU	1.025	300	30	peste 95%	sub 5%
NORD-EST	1.323	330	54	peste 95%	sub 5%
SUD-EST	1.238	330	42	peste 95%	sub 5%
SUD-MUNTENIA	1.322	330	105	peste 95%	sub 5%
BUCUREȘTI-ILFOV	1.963	350	18	peste 95%	sub 5%
SUD-VEST OLTENIA	883	280	24	peste 95%	sub 5%
VEST	921	280	29	peste 95%	sub 5%
TOTAL	9.713	2.500	348	99%	2%

În acord cu metodologia propusă și cu ținta asumată la nivelul ofertei tehnice, la sondaj au răspuns 2501 persoane, care au completat chestionarul în perioada 17.05.2021-30.07.2021. În urma analizării și interpretării datelor obținute de la respondenți au fost identificate:

- Caracteristicile populației de respondenți (vârstă, sex);
- Funcția ocupată în prezent de populația de respondenți, gradul profesional și clasa corespunzătoare studiilor absolvite;
- Vechimea în muncă a participanților la sondaj;
- Regiunea, județul în care își desfășoară activitatea respondenții;
- Tipul de instituție și încadrarea pe compartiment funcțional;
- Domeniile în care respondenții dețin atribuții;
- Nevoile de formare profesională identificate în procesul de evaluarea a performanțelor profesionale din ultimii 2 ani;
- Cursurile frecvente urmate în ultima perioadă de către respondenți;
- Domeniile în care respondenții consideră că ar trebui să urmeze cursuri;

- Cursurile pe care persoanele chestionate le consideră importante în formarea lor profesională;
- Tipul de cursuri preferate, structura acestora și tipul de suport de curs;
- Durata cursurilor preferată de respondenți pentru a răspunde nevoilor lor de formare;
- Criteriile în funcție de care respondenții evaluează calitatea unui curs de formare;
- Motivația alegerii unui curs de formare profesională;
- Propunerile de dezvoltare a carierei profesionale a polițistului local agreeate de respondenți.

În continuare, sunt prezentate date generale referitoare la populația de respondenți.

### 1. Vârsta respondenților

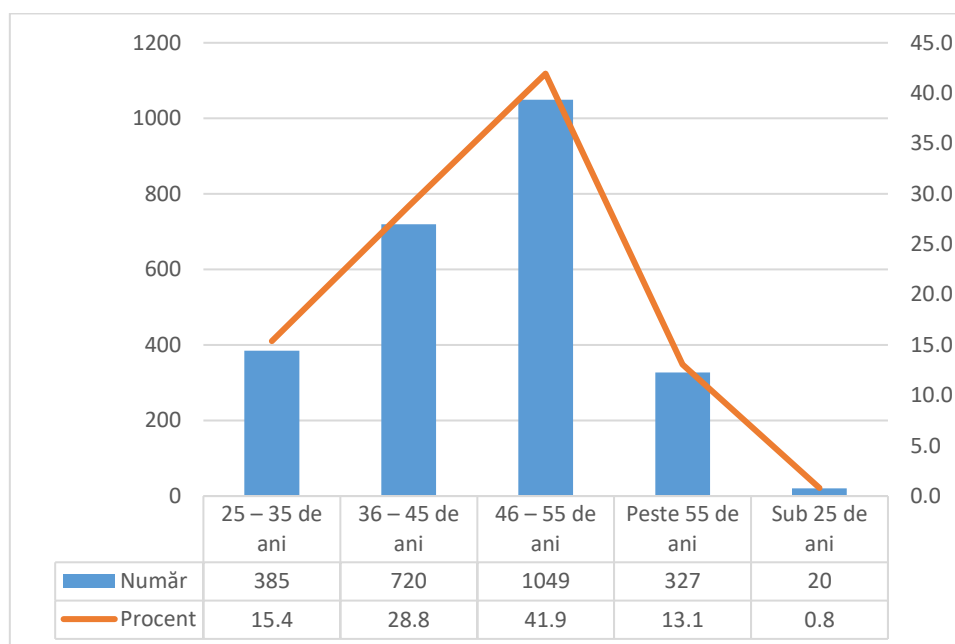
Marea majoritate a respondenților (86,1%) aparține intervalului de vârstă 36-55 de ani. Categoria de vârstă cea mai bine reprezentată la nivelul populației de respondenți sunt persoanele cu vârstă cuprinsă între 46 și 55 ani (41,9%). 13,1% dintre respondenți au o vârstă mai înaintată de pragul de 55 ani, în timp ce doar 0,8% dintre aceștia au o vârstă sub pragul de 25 de ani. Această distribuție a chestionarelor pe vârstă a respondenților reflectă și realitatea din numeroase poliții locale din țară, unde media de vârstă este undeva între 45 și 55 de ani. Interviuurile realizate cu actori relevanți din poliția locală sau administrația publică locală puntează media de vârstă destul de ridicată din poliția locală, cu consecințe evidente în special în derularea activităților de teren. Faptul că un procent mic al respondenților este reprezentat de persoane tinere poate fi un semnal al lipsei de atractivitate a posturilor din poliția locală (justificată de salariile relativ mici și diferite de la o poliție locală la alta, condițiile de muncă, oportunitățile de carieră și statutul profesional).

Tabelul nr. 2. Vârsta respondenților

Vârstă	Nr. răspunsuri	Procent
Sub 25 de ani	20	0.8%
25 – 35 de ani	385	15.4%
36 – 45 de ani	720	28.8%
46 – 55 de ani	1049	41.9%
Peste 55 de ani	327	13.1%

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Figură 1. Vârsta respondenților



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Rezultatele obținute pentru acest indicator confirmă analiza realizată la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP) (Raportul privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici, document disponibil la adresa [2019 Raport management.pdf \(gov.ro\)](https://www.gov.ro/ro/raport-management-2019)) prin care sunt identificate posibilele cauze ale îmbătrânirii corpului funcționarilor publici:

- *“Fluxul de intrare este inconsistent ca număr în ceea ce privește debutanții (tinerii);*
- *Fluxul de ieșiri (prin pensionare, dar nu exclusiv) nu reușește să aplatizeze/scadă evoluția analizată;*
- *Stabilitatea în funcția publică implică o mobilitate ocupațională redusă între administrație și sectorul economic privat/ sectorul neguvernamental etc.;*
- *Intrările în funcția publică la nivel de debutant nu cuprind în mod necesar tineri absolvenți de forme de învățământ, cu vârsta mai mică decât media de vârstă a corpului, ci pot fi și persoane aflate deja spre mijlocul sau chiar spre sfârșitul carierei profesionale;*
- *În egală măsură, principalul flux de intrare s-ar putea să fie reprezentat de segmentul de vârstă apropiat mediei (în jurul sau în intervalul 43-47 ani), respectiv gradelor principal și superior;*
- *Nu în ultimul rând, nu putem neglija tendința de îmbătrânire a populației la nivelul întregii Uniuni Europene.”*

Raportul ANFP subliniază faptul că la nivelul întregului corp de funcționari publici s-a înregistrat o creștere relativ constantă a vârstei în perioada 2009 – 2019, de la 43 de ani în anul 2009, la 47 de ani în anul 2019. Raportul concluzionează că, această vârstă medie de 47 de ani subliniază faptul că



România are un corp al funcționarilor publici îmbătrânit. Țara noastră trebuie să ia măsuri pentru a crește atractivitatea și accesibilitatea funcțiilor publice în rândul populației tinere. Aceste măsuri trebuie să se aplice inclusiv în poliția locală unde vârsta este un factor extrem de important în intervențiile de teren unde condiția fizică este esențială.

## 2. Genul respondenților

Eșantionul este în principal dominat de către polițiști locali de gen masculin. În acest sens, 76% dintre respondenți sunt de gen masculin, în timp ce 24% dintre aceștia sunt de gen feminin. Supra-reprezentarea bărbaților în funcții de ordine publică este o tendință ce poate fi observată, de altfel, inclusiv la nivel global.

Rezultatele acestui indicator sunt, evident, influențate de specificul și caracteristicile muncii efectuate în cadrul poliției locale, deseori bărbații fiind mai atrași de domenii de activitate care presupun ordine, disciplină, rezolvarea unor conflicte, aplicarea unor sancțiuni. De asemenea, deși în prezent nu se pune problema discriminării de gen în accesarea unor funcții în poliția locală (egalitatea de gen este un principiu fundamental), deseori femeile consideră că nu este o muncă pe care o pot desfășura optim sau că riscurile în exercitarea profesiei pot fi mai mari pentru persoanele de sex feminin. În țara noastră încă mai există stereotipuri de gen, reprezentate de idei preconcepute potrivit cărora femeile și bărbații au caracteristici și roluri determinate și limitate în funcție de gen. Din fericire, aceste păreri preconcepute s-au mai schimbat în ultima vreme, fapt demonstrat și de numărul mare de candidați de sex feminin la admiterea în școlile de poliție, sau de numărul în creștere al agenților de pază femei.

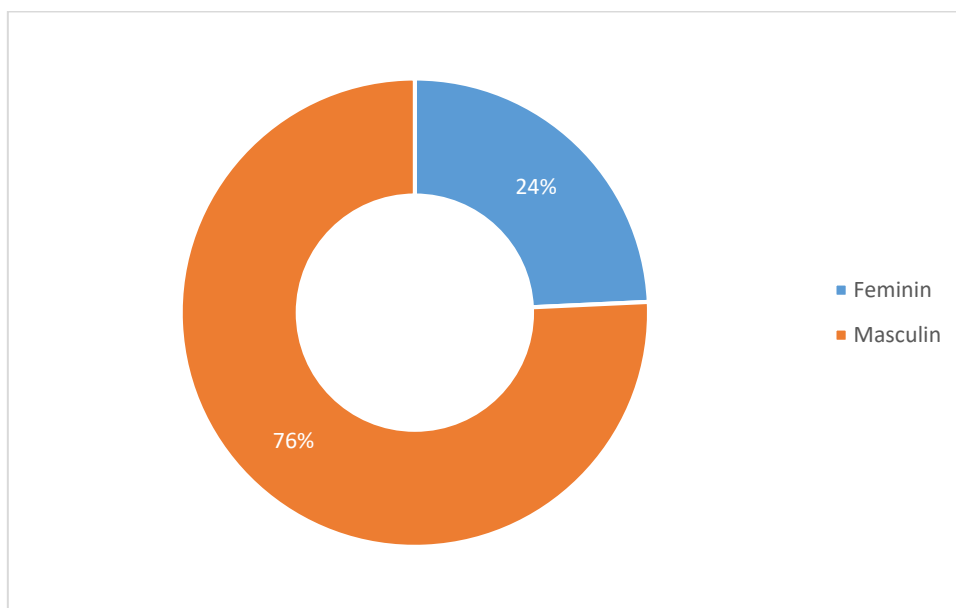
De altfel, Raportul privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici pentru anul 2019 realizat de ANFP (disponibil la [2019 Raport management.pdf \(gov.ro\)](#)) punctează faptul că distribuția pe gen a funcțiilor publice în România urmează constant proporția de două treimi femei și o treime bărbați, funcțiile publice fiind în general mai atractive pentru femei. Acest fapt vine și susține afirmațiile de mai sus.

Tabelul nr. 3. Genul respondenților

Gen	Nr. răspunsuri	Procent
Feminin	605	24%
Masculin	1888	76%

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Figură 2. Genul respondenților



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

### 3. Funcția ocupată în prezent de populația de respondenți

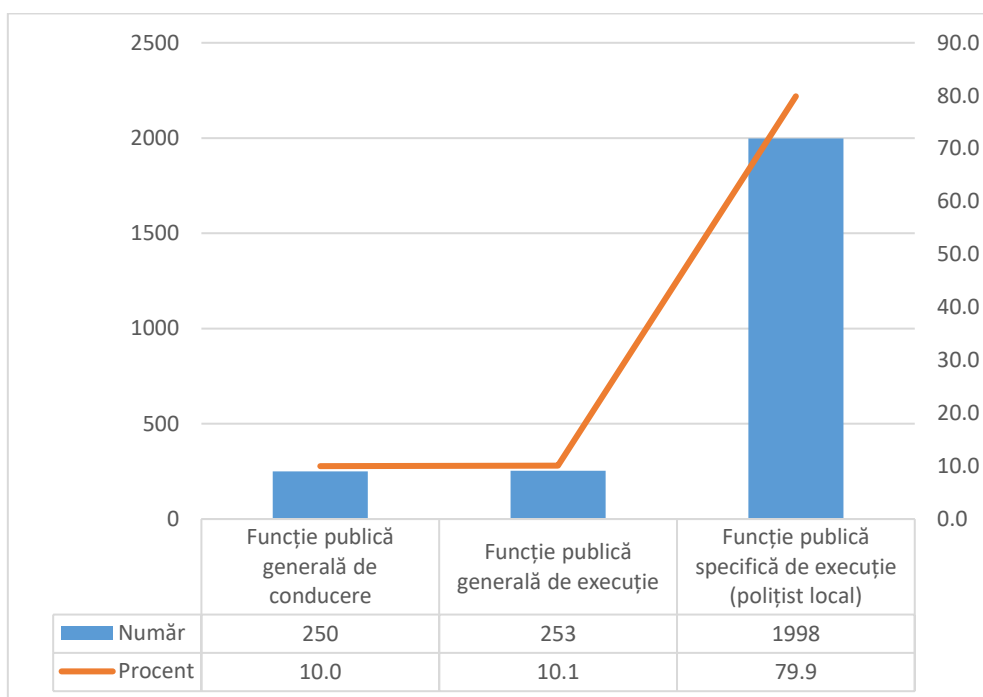
Analiza funcțiilor ocupate de către eșantionul de respondenți relevă că 90% dintre aceștia ocupă funcții publice de execuție. În acest sens, 79,9% dintre respondenți au o funcție publică specifică de execuție, în timp ce 10,1% au o funcție publică generală de execuție. Astfel, se observă un raport perfect de 9/1 între respondenții cu funcție publică de conducere și cei care o ocupă o funcție de execuție.

Tabelul nr. 4. Distribuția funcțiilor respondenților

Funcție	Nr. răspunsuri	Procent
Funcție publică generală de conducere	250	10%
Funcție publică generală de execuție	253	10.1%
Funcție publică specifică de execuție	1998	79.9%

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Figură 3. Distribuția funcțiilor respondenților



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

#### 4. Gradul profesional al respondenților

Distribuția gradelor profesionale se prezintă a fi foarte similară distribuției pe vârstă a populației de respondenți. Această tendință se observă ca o urmare a cadrului legal privind condițiile minime de vechime în specialitatea studiilor necesare ocupării funcțiilor publice. În acest sens, pentru funcțiile publice de execuție, criteriile sunt distribuite astfel:

- Un an pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție de grad profesionist asistent;
- 5 ani pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție de grad profesional principal;
- 7 ani pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție de grad profesional superior.

Criteriile pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere sunt următoarele:

- 5 ani pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere de șef birou, șef serviciu, secretar general, precum și a funcțiilor publice specifice echivalente acestora;
- 7 ani pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere, altele decât cele menționate mai sus.

Astfel, în conformitate cu distribuția vârstei descrisă la nivelul Figurii 1, 62,7% dintre respondenți ocupă o funcție publică cu grad profesional superior, în timp ce 18,7% ocupă o funcție cu grad profesional principal. Doar 18,6% dintre respondenți aveau o vechime între 1 și 5 ani (1,2% debutant, respectiv 17,4% asistent). În acest sens, se observă faptul că 81,4% dintre respondenți au o vechime în muncă de peste 5 ani.

Tabelul nr. 5. Gradul profesional al respondenților

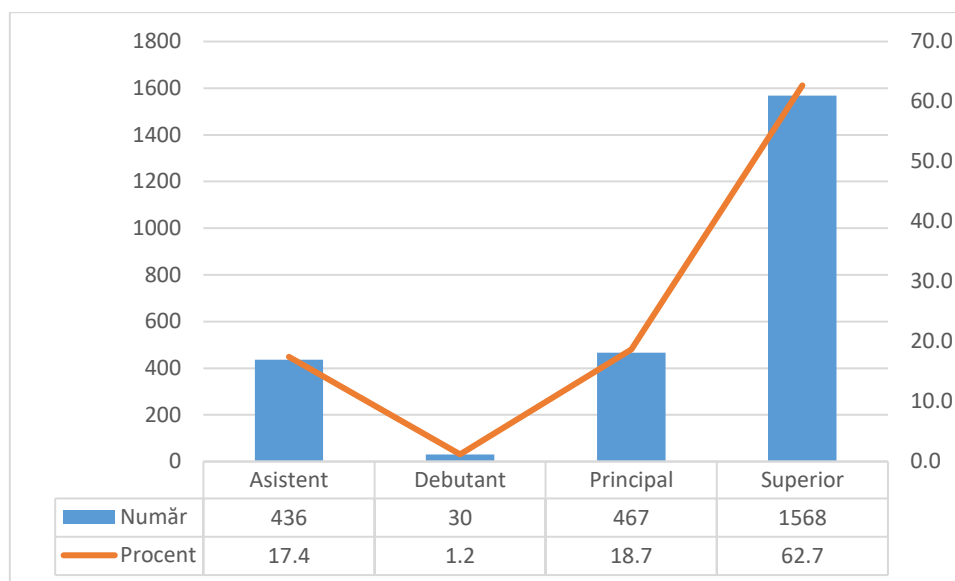
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



Grad profesional	Nr. răspunsuri	Procent
Debutant	30	1.2%
Asistent	436	17.4%
Principal	467	18.7%
Superior	1568	62.7%

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Figură 4. Gradul profesional al respondenților



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Promovarea în clasă și promovarea în grad profesional sunt modalități de dezvoltare a carierei profesionale prin ocuparea unei funcții publice de execuție de nivel superior. În ambele cazuri, funcționarul public de execuție beneficiază de un drept care se materializează doar după promovarea unui concurs/examen, după îndeplinirea unor condiții expres prevăzute de lege.

Faptul că foarte mulți funcționari publici din poliția locală au gradul profesional "principal" sau "superior" este legat atât de vârstă, cât și de unele aspecte privind cariera profesională a funcționarilor publici, așa cum este subliniat în Raportul privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici pentru anul 2019 realizat de ANFP (disponibil la [2019 Raport management.pdf \(gov.ro\)](#)):

„Posibile explicații care stau la baza acestei stări de fapt constau în modul în care este concepută cariera în funcția publică:

- cariera în funcția publică de execuție este mult prea scurtă; astfel, în 7 ani un funcționar public debutant poate atinge deja gradul profesional superior;
- activitățile complexe specifice administrației publice și limitarea numărului de posturi, mai ales în administrația publică locală, reclamă necesitatea de recrutare imediată a unor persoane cu experiență. Instituțiile publice pierd din vedere imaginea de ansamblu în scopul lor de a

*îndeplini obiectivele instituționale. Tinerii debutanți au nevoie de sprijin la începutul carierei și de timp pentru asimilarea cunoștințelor și dobândirea competențelor necesare exercitării funcției;”*

În acord cu aceste concluzii ale ANFP se află și o bună parte a persoanelor intervievate în cadrul acestui studiu, care au subliniat faptul că, deseori, pe funcțiile de conducere din poliția locală sunt recrutate persoane pensionate din poliția națională, care au experiență în ordinea publică. Experiența acestor persoane este foarte bine venită însă blochează în mare măsură evoluția în carieră a polițiștilor locali debutanți, tineri, care ar trebui sprijiniți să ocupe în viitor funcții de conducere. În același timp, această stare de fapt poate dăuna schimbării de mentalități, infuziei de idei noi, inovative, în managementul activităților poliției locale.

Cadrul legal referitor la condițiile de ocupare a funcțiilor publice ar putea avea în vedere în viitor și includerea unor criterii clare de formare profesională care să condiționeze avansarea în carieră a personalului din poliția locală.

#### 5. Clasa corespunzătoare studiilor respondenților

În ceea ce privește clasa corespunzătoare nivelului de educație al respondenților, este important de menționat cadrul legal. Articolul 4 din Regulamentul privind organizarea poliției locale și categorii de funcționari publici, menționează că funcțiile publice din poliția locală, inclusiv funcțiile publice specifice de polițist local se clasifică în raport cu nivelul studiilor necesare ocupării, după cum urmează:

- Clasa I cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare sunt necesare studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalent;
- Clasa a II-a cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare sunt necesare studii superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă;
- Clasa a III-a cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare sunt necesare studii liceale, respectiv studii medii liceale, finalizate cu diplomă de bacalaureat.

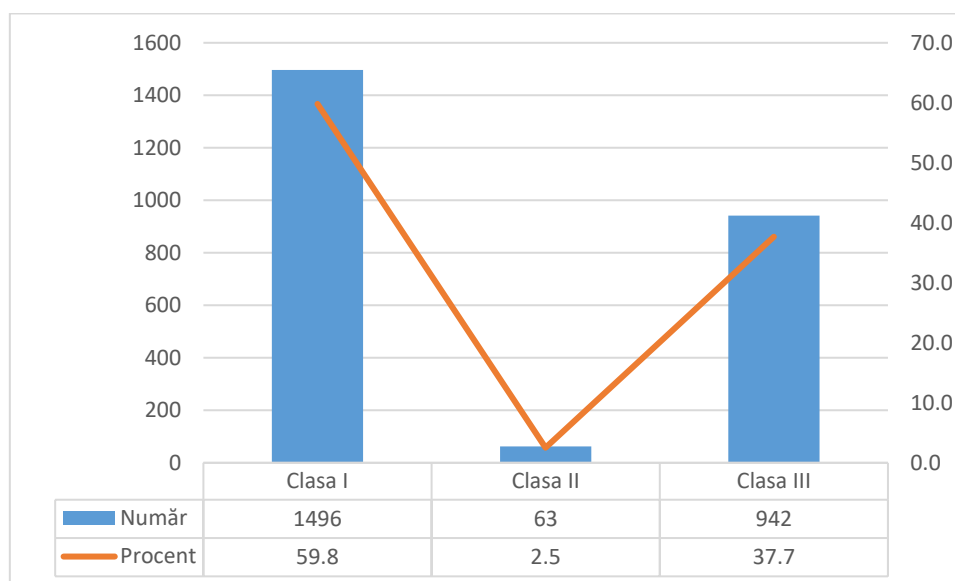
Datele colectate relevă faptul că marea majoritate a polițiștilor locali din populația respondenților (59,8%) sunt încadrați în clasa I de studii, fiind așadar absolvenți de studii superioare de lungă durată absolvite cu cel puțin diplomă de licență, în timp ce doar 2,5% dintre aceștia sunt încadrați în clasa II de studii. Cu toate acestea, aproximativ 37,7% dintre respondenți au absolvit doar studii liceale, finalizate cu diplomă de bacalaureat, fiind încadrați în clasa III de studii.

Tabelul nr. 6. Distribuția pe clase corespunzătoare studiilor

Clasa corespunzătoare studiilor	Nr. răspunsuri	Procent
Clasa I	1496	59,8%
Clasa II	63	2,5%
Clasa III	942	37,7%

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Figură 5. Distribuția pe clase corespunzătoare studiilor



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

## 6. Studiile absolvite de către respondenți

Pentru a avea o imagine mai bună asupra nivelului de educație al eșantionului de respondenți, au fost colectate date suplimentare privind studiile acestora (mai detaliate decât o simplă analiză pe clase). Astfel, observăm că 26,8% dintre polițiștii locali participanți la sondajul de opinie au finalizat studii liceale, în timp ce doar 3% dintre aceștia au finalizat studii postliceale. În conformitate cu distribuția pe clase, doar 2,1% au finalizat studii superioare de scurtă durată (încadrați astfel în clasa a II-a). În ceea ce privește studiile superioare, 34,9% dintre aceștia au absolvit cu succes ciclul universitar (licență), în timp ce 32,8% dintre aceștia au absolvit ciclul postuniversitar (master). Doar 11 (0,4%) dintre respondenți au finalizat studii doctorale sau postdoctorale.

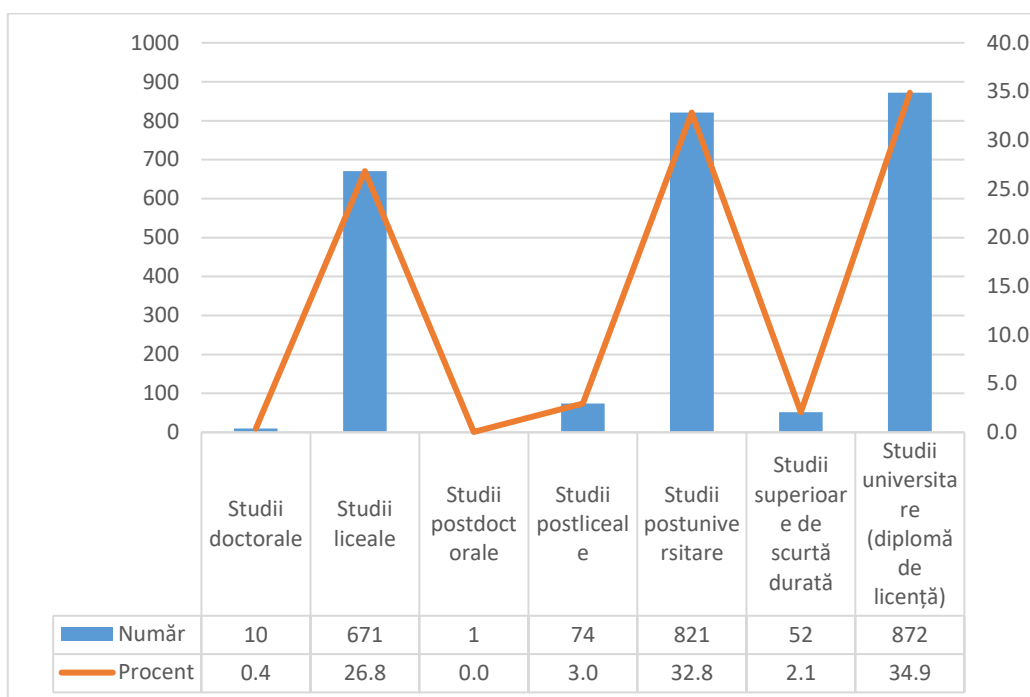
Tabelul nr. 7. Nivelul de educație al respondenților

Nivelul studiilor	Nr. răspunsuri	Procent
Studii liceale	671	26,8%
Studii postliceale	74	3%
Studii superioare de scurtă durată	52	2,1%
Studii universitare	872	34,9%
Studii postuniversitare	821	32,8%
Studii doctorale	10	0,4%
Studii postdoctorale	1	0%

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar



Figură 6. Nivelul de educație al respondenților



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

## 7. Vechimea în muncă<sup>37</sup>

Vechimea în muncă, în special în poliția locală, este un aspect care subliniază măsura în care respondenții cunosc domeniul de activitate și atribuțiile ce revin poliției locale. În ceea ce privește acest indicator, majoritatea covârșitoare a respondenților (75,7%) au o vechime în muncă de peste 7 ani, în timp ce doar un procent cumulativ de 6,9% au o vechime în muncă de până în 3 ani (sub 1 an: 1,5%; 1-3 ani: 5,4%). Rezultatele sunt consistente cu datele colectate cu privire la vârsta respondenților, respectiv gradul deținut de către aceștia.

Procentul mare al respondenților cu o vechime semnificativă în poliția locală subliniază nivelul scăzut al fluctuației forței de muncă din poliția locală, stabilitatea la locul de muncă fiind în general un lucru pozitiv, dar care poate avea și aspecte negative precum: menținerea unor mentalități învechite, medie de vârstă crescută, rezistența față de schimbare, plafonare, lipsa sau un nivel scăzut al competențelor digitale.

Tabelul nr. 8. Vechimea efectivă a respondenților

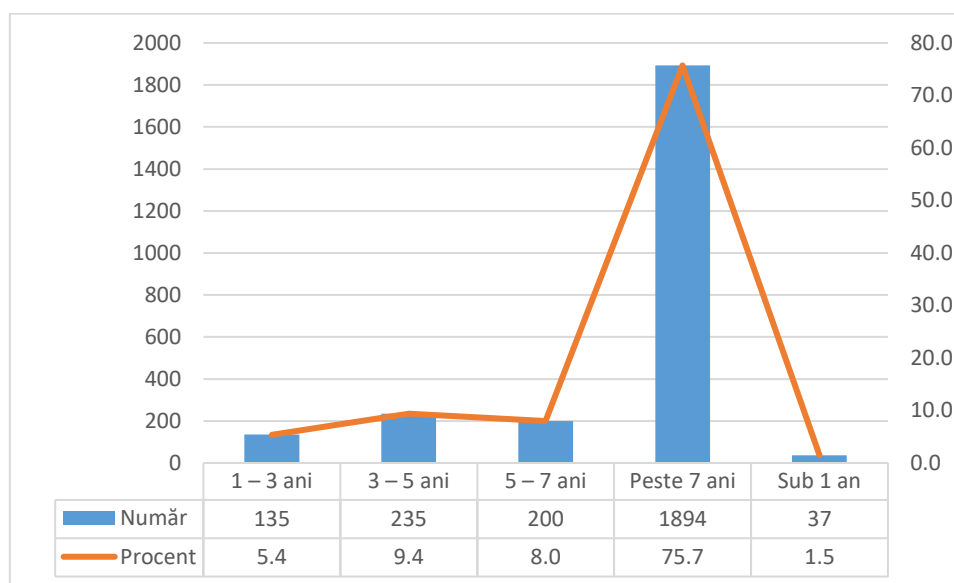
Vechime	Nr. răspunsuri	Procent
Sub 1 an	37	1,5%
1-3 ani	135	5,4%

<sup>37</sup> A fost considerată vechimea în muncă în poliția locală, însă, acolo unde a fost cazul, vechimea a fost cumulată cu alte poziții anterioare, în situația în care acestea se aflau într-o structură de poliție locală.

Vechime	Nr. răspunsuri	Procent
3-5 ani	235	9,4%
5-7 ani	200	8%
Peste 7 ani	1894	75,7%

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Figură 7. Vechimea efectivă în muncă a respondenților



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

## 8. Localizare – regiune de dezvoltare

Așa cum se observă în figura de mai jos, distribuția geografică a respondenților variază în funcție de regiunea de dezvoltare vizată. În acest sens, cele mai puține răspunsuri au fost observate la nivelul regiunii Sud-Vest Oltenia, cu doar 88 de respondenți. Regiunile la nivelul cărora au fost înregistrate cele mai multe răspunsuri sunt București – Ilfov (493), Sud-Est (403), Vest (394) și Centru (320). Această distribuție geografică este influențată și de numărul total al persoanelor angajate în poliția locală la nivelul regiunilor de dezvoltare. Astfel, cele mai multe posturi ocupate se află în regiunile București – Ilfov, Nord-Est, Sud-Est, iar cele mai puține sunt în regiunile Vest și Sud-Vest Oltenia. Raportat la numărul posturilor ocupate în poliția locală la nivel regional (conform bazei de date ANFP), cele mai bune rate de răspuns au fost obținute în regiunile Vest (42,77%), Sud-Est (32,55%), Centru (31,21%), iar cea mai slabă rată de răspuns a fost în regiunea Sud-Vest Oltenia ( 9,96%).

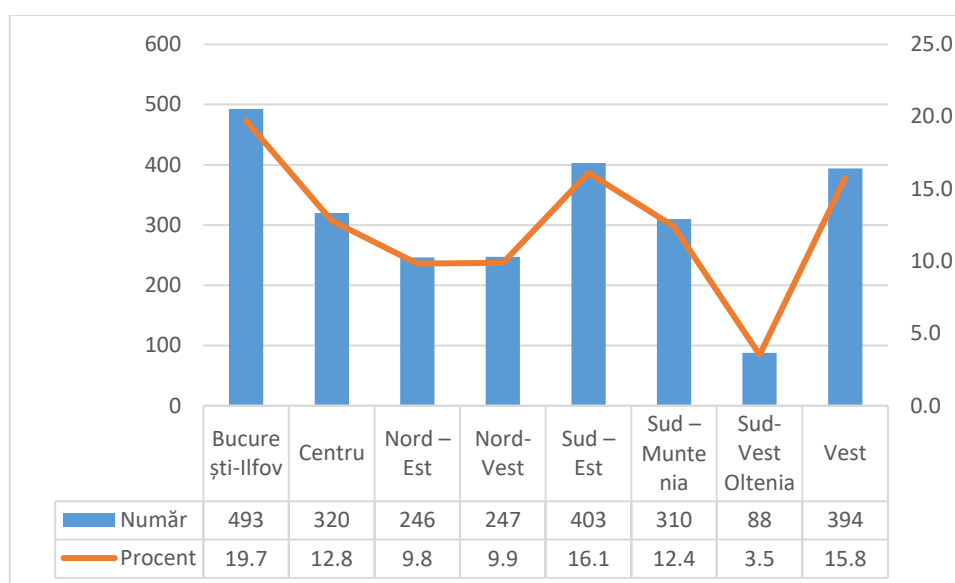
Tabelul nr. 9. Distribuție respondenți pe regiuni de dezvoltare

Regiune de Dezvoltare	Nr. răspunsuri	Procent
București-Ilfov	493	19,7%
Centru	320	12,8%

Nord-Vest	247	9,9%
Vest	394	15,8%
Sud-Vest Oltenia	88	3,5%
Sud-Muntenia	310	12,4%
Sud-Est	403	16,1%
Nord-Est	246	9,8%

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Figură 8. Distribuție respondenți pe regiuni de dezvoltare



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

## 9. Localizare – Județe

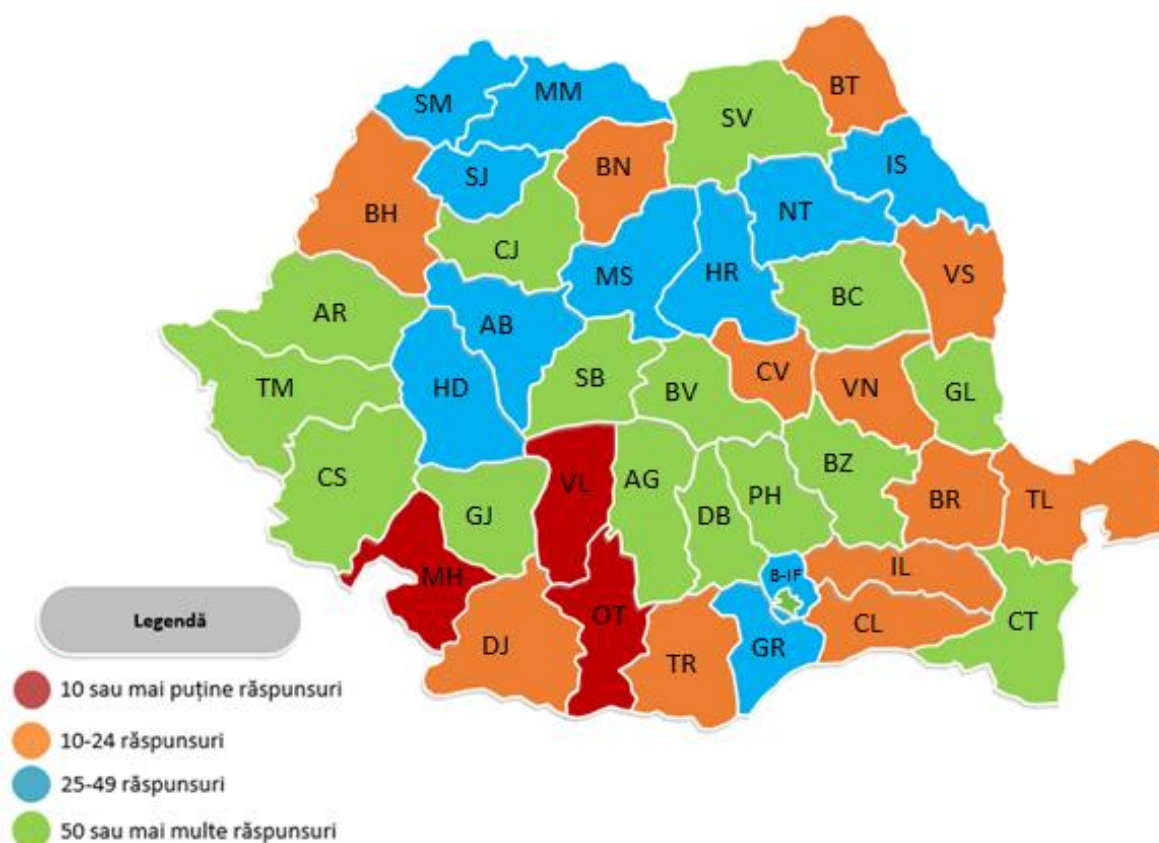
După cum se poate observa din Figura 9, cele mai mari rate de răspuns s-au înregistrat la nivelul județelor: București (452 răspunsuri), Cluj (147 răspunsuri), Timiș (239 răspunsuri), Constanța (138 răspunsuri) și Prahova (141 de răspunsuri). Pe de altă parte, cea mai slabă rată de răspuns este înregistrată în județele Mehedinți (2 răspunsuri), Vâlcea (7), Olt (6). Și în cazul acestor rezultate trebuie să avem în vedere faptul că la nivelul județelor în care se află orașe mari (București, Cluj, Timiș, Constanța etc.) numărul polițiștilor locali este semnificativ mai mare decât în județele cu orașe de dimensiuni mai mici și comune, justificându-se un număr de răspunsuri mai mare.

Tabelul nr. 10. Distribuția respondenților pe județe

Județ	Nr. răspunsuri
București	452
Alba	32
Arad	51
Argeș	56

Județ	Nr. răspunsuri
Bacău	62
Bihor	13
Bistrița-Năsăud	13
Botoșani	20
Brașov	90
Brăila	18
Buzău	67
Caraș-Severin	82
Călărași	11
Cluj	147
Constanța	138
Covasna	15
Dâmbovița	50
Dolj	16
Galați	105
Giurgiu	38
Gorj	54
Harghita	36
Hunedoara	30
Ialomița	23
Iași	44
Ilfov	49
Maramureș	27
Mehedinți	2
Mureș	42
Neamț	46
Olt	6
Prahova	141
Satu Mare	37
Sălaj	25
Sibiu	80
Suceava	56
Teleorman	22
Timiș	239
Tulcea	16
Vâlcea	7
Vaslui	22
Vrancea	21

Figură 9. Distribuția respondenților pe județe



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

#### 10. Instituția de proveniență – distribuție pe tip de UAT

În ceea ce privește distribuția pe tip de UAT-uri, cele mai comune răspunsuri au venit din partea municipiilor (35,7%) sau din partea municipiilor reședință de județ (35,2%). Doar 14,4% dintre respondenți își desfășoară activitatea în UAT-uri organizate pe tip oraș, în timp ce 14,7% dintre respondenți își desfășoară activitatea în comune. Este important de menționat că, deși în România există un număr semnificativ mai mare de comune în raport cu numărul de așezări urbane, inexistența unui serviciu de poliție locală la nivelul unor comune/sate este un fenomen foarte comun.

Tabelul nr. 11. Instituția de proveniență – distribuție pe tip de UAT

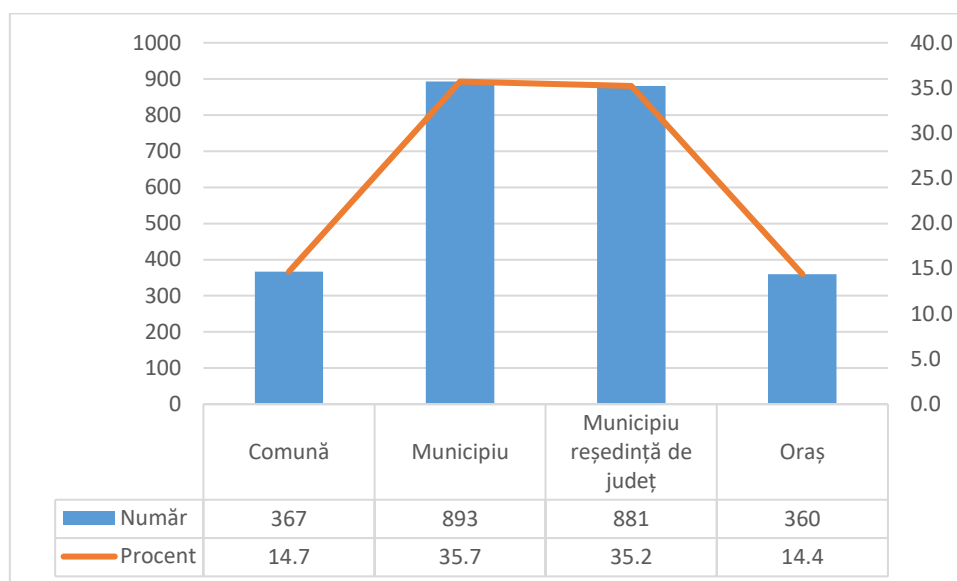
Tipologie UAT	Nr. răspunsuri	Procent
Municipiu reședință de județ	881	35,2%
Municipiu	893	35,7%
Oraș	360	14,4%
Comună	367	14,7%

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



Figură 10. Instituția de proveniență – distribuție pe tip de UAT



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

### 11. Încadrarea pe compartiment funcțional

Cu privire la încadrarea pe tipuri de compartimente funcționale, cel mai mare procent al respondenților este încadrat într-un serviciu (57,3%), 20,6% sunt încadrați într-o direcție, în timp ce doar 12,4% sunt încadrați într-o direcție generală. De asemenea, 9,8% dintre respondenți sunt încadrați la nivelul unui compartiment.

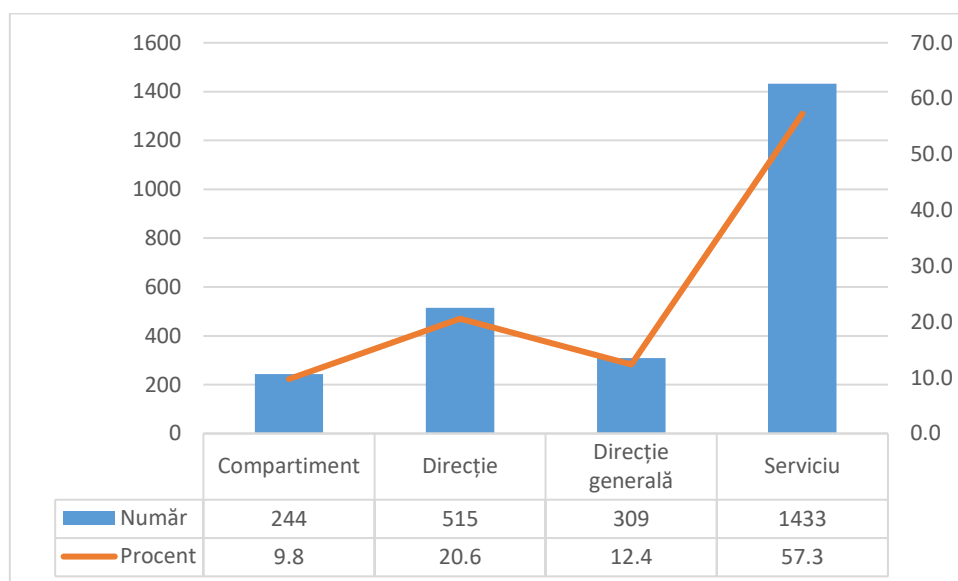
Tabelul nr. 12. Încadrarea pe compartiment funcțional

Încadrare	Nr. răspunsuri	Procent
Serviciu	1433	57,3%
Direcție	515	20,6%
Direcție generală	309	12,4%
Compartiment	244	9,8%

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar



Figură 11. Încadrarea pe compartiment funcțional



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

## 12. Repartizarea atribuțiilor respondenților

Cu privire la atribuțiile respondenților, marea majoritate a acestora au menționat faptul că au atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și a pazei bunurilor (65%). Circulația pe drumurile publice este un domeniu în care au atribuții 33,9% din respondenți, în timp ce disciplina în construcții și afișajul stradal sunt domenii în care își desfășoară activitatea 21,9% din respondenți. De asemenea, 23,8% polițiști locali participanți la sondaj au menționat protecția mediului, 22,9% dintre aceștia au menționat activitatea comercială, iar 15,3% au menționat evidența persoanelor.

Nu în ultimul rând, 29,4% dintre respondenți au menționat că au stabilite prin lege și alte atribuții decât cele enumerate mai sus.

Din analiza efectuată observăm că un număr foarte mare al respondenților din eșantion are atribuții în cele două domenii de competență (ordine și liniște publică și circulația pe drumurile rutiere) pentru care există prevederi clare în legislație cu privire la formare inițială.

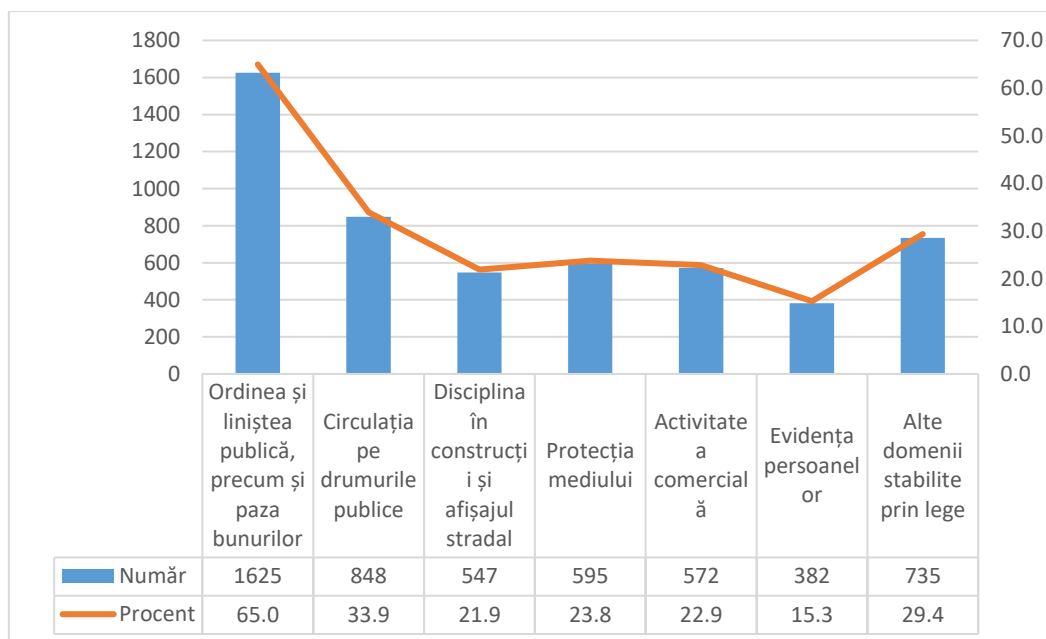
Tabela nr. 13. Atribuțiile eșantionului de respondenți

Atribuții	Nr. răspunsuri	Procent
Ordinea și liniștea publică, precum și paza bunurilor;	1625	65,0%
Circulația pe drumurile publice;	848	33,9%
Disciplina în construcții și afișajul stradal;	547	21,9%
Protecția mediului;	595	23,8%
Activitatea comercială;	572	22,9%

Atribuții	Nr. răspunsuri	Procent
Evidența persoanelor;	382	15,3%
Alte domenii stabilite prin lege.	735	29,4%

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Figură 12. Atribuțiile eșantionului de respondenți



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

### 13. Nevoi de formare identificate în rapoartele de evaluare a performanțelor profesionale pentru anii 2019/2020

Prezenta întrebare a fost diseminată sub forma unei întrebări deschise. Astfel, în acest caz, au fost transmise 2501 răspunsuri valide. Deși au fost raportate numeroase cazuri la nivelul cărora o astfel de nevoie de formare nu a fost identificată, cele mai comune nevoi de formare precizate în rapoartele de evaluare a performanțelor profesionale individuale aferente celor mai recenti doi ani pentru populația respondenților, sunt prezentate în tabelele de mai jos, pe categorii de funcții.

#### Funcție publică generală de conducere<sup>38</sup>:

Cele mai frecvente nevoi de formare identificate în 2019	Cele mai frecvente nevoi de formare identificate în 2020
Managementul situațiilor de urgență	Cursuri de perfecționare în domeniul legislației
Cursuri de management destinate instituțiilor publice	Cursuri specifice domeniului de activitate al poliției locale conf. Art.3 din Legea 155/2010

<sup>38</sup> Nevoile de formare sunt prezentate așa cum au fost menționate de respondenți, fără a interveni asupra informației

Cele mai frecvente nevoi de formare identificate în 2019	Cele mai frecvente nevoi de formare identificate în 2020
Comunicare și transparență decizională	Comunicare în limbi străine pentru administrația publică
Comunicare cu cetățeanul și relații publice	Cunoașterea și aplicarea legislației aflată în vigoare
Comunicare în limbi străine pentru administrația publică	Gestionarea fondurilor europene
Control intern	Cursuri de management
Cursuri de specialitate	Cursuri de contabilitate, management financiar
-	Control intern
-	Comunicare și transparență decizională

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Se observă că în cazul funcțiilor publice generale de conducere, rapoartele de evaluare a performanțelor managerilor din poliția locală au identificat nevoi de formare în domeniul comunicării intra și inter-instituțională, dar și în relația cu cetățenii, punctând necesitatea managementului polițiilor locale de a asigura o comunicare clară, onestă și transparentă, în special în relația cu beneficiarii serviciilor de poliție locală. În acest sens, nu este surprinzătoare nici prezența necesității de a urma cursuri de limbi străine pentru administrația publică. În prezent, în contextul globalizării și a liberei circulații a forței de muncă în Uniunea Europeană, persoanele care beneficiază de serviciile poliției locale nu sunt neapărat de naționalitate română sau vorbitori de limba română. Astfel, în special în marile orașe, se face simțită necesitatea cunoașterii unei limbi de circulație internațională pentru o bună interacțiune cu persoanele de altă naționalitate/etnie decât cea română.

De asemenea, este menționată nevoia de formare în domeniul legislației. Aceste rezultate sunt în acord cu informațiile furnizate de cadrele de conducere din poliția locală intervievate în cadrul proiectului, care precizează faptul că schimbările legislative cu aplicabilitate în poliția locală sunt dese și nu reușesc să le asimileze în totalitate fără o serie de cursuri dedicate.

Nu în ultimul rând, evaluarea performanțelor managerilor relevă necesitatea de a urma cursuri de management general, management financiar, management al fondurilor europene sau managementul situațiilor de urgență.

#### Funcție publică generală de execuție:

Cele mai frecvente nevoi de formare identificate în 2019	Cele mai frecvente nevoi de formare identificate în 2020
Resurse umane/managementul resurselor umane/inspector resurse umane	Resurse umane/managementul resurselor umane/inspector resurse umane
Contabilitate	Contabilitate

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
 Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



Cele mai frecvente nevoi de formare identificate în 2019	Cele mai frecvente nevoi de formare identificate în 2020
Managementul funcției publice și al funcționarilor publici	Sistem de control intern managerial
Cursuri de comunicare și relații cu publicul și cu mass-media	Comunicare și relații cu publicul și cu mass-media
Legislație	Legislație
Achiziții publice	Achiziții publice
Drept administrativ	Drept administrativ
Cursuri de specialitate în domeniu, privind activitatea de control comercial	Transparență și liber acces la informații de interes public
Protecția datelor cu caracter personal și accesul la informații de interes public	Cursuri în domeniul ordinii, liniștii publice și circulației rutiere

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

#### Funcție publică specifică de execuție:

Cele mai frecvente nevoi de formare identificate în 2019	Cele mai frecvente nevoi de formare identificate în 2020
Comunicare și transparență decizională	Cursuri de perfecționare continuă
Ordine și siguranță publică	Cursuri de operare PC/ digitalizare/ IT
Legislație în domeniul poliției locale	Cursuri de comunicare și transparență decizională
Noutăți legislative actualizate	Noutăți legislative actualizate și proceduri de aplicare a legilor specifice
Management	Îmbunătățirea și pregătirea condiției fizice
Comunicare	Cursuri în domeniul ordinii, liniștii și circulației rutiere
Tehnologie IT/ competențe informatice	Perfecționare în domeniul protecției mediului
Cursuri de pregătire și perfecționare profesională	Dezvoltare personală, comportament și conduită publică
Urbanism și protecția mediului	Cursuri de urbanism
Ordine publică	-
Disciplina în construcții	-

Cele mai frecvente nevoi de formare identificate în 2019	Cele mai frecvente nevoi de formare identificate în 2020
Resurse și servicii publice	-
Instruire în domeniul armelor și munțiilor	-

*Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar*

În cazul funcției publice de execuție specifice de polițist local, rapoartele de evaluare a performanțelor din ultimii doi ani supuși analizei relevă nevoia de a urma cursuri de formare profesională în special în domeniile în care polițiștii locali au atribuții de serviciu: ordine și siguranță publică, circulație rutieră, disciplină în construcții, urbanism și protecția mediului, dar și în domeniul legislației adiacente acestor domenii. Complementar, este subliniată nevoia de a-și dezvolta competențele de comunicare, comportamentul și conduita publică și necesitatea de a-și îmbunătăți condiția fizică și instruirea în domeniul utilizării armelor și munițiilor din dotarea poliției locale. Putem observa că în cazul polițiștilor locali, nevoile de formare identificate în evaluările profesionale acoperă o gamă foarte variată de domenii și activități.

#### *14. Ultimele cursuri de formare profesională completate*

Prezenta întrebare a fost diseminată, de asemenea, sub forma unei întrebări de tip deschis. În total, la nivelul acesteia, au răspuns 1.782 de polițiști locali. Un aspect foarte important de menționat este că un număr semnificativ de respondenți nu au mai participat la un curs de formare profesională de peste 5 ani de zile. De asemenea, au fost raportate cazuri de angajați ai poliției locale care nu mai participaseră la un curs de formare de peste 10 ani de zile. De altfel, aceste cazuri nu sunt considerate a fi cazuri izolate.

Deși au fost raportate situații în care respondenții au participat la un curs de formare în urmă cu 1-3 ani (2019-2021), aceste mențiuni sunt mai puțin frecvente. De asemenea, au fost raportate un număr semnificativ de cazuri la nivelul cărora ultimele cursuri de formare desfășurate au fost cursurile de formare inițială.

Printre cele mai comune tipuri de cursuri de formare profesională se pot menționa:

- Cursuri pregătire fizică și auto-apărare;
- Control comercial;
- Cursuri privind cadrul legislativ;
- Cursuri de profesionalizare;
- Cursuri privind protecția datelor personale.

#### *15. Auto-evaluarea nevoii de formare profesională*

Pentru colectarea de date cu privire la interesul arătat de către personalul poliției locale pentru anumite domenii de formare profesională, aceștia au fost rugați să aleagă între domeniile de interes enumerate la nivelul tabelului de mai jos, prezente în Ordinul 13601/2008, cu modificările și completările ulterioare. Pe de o parte, au fost analizate răspunsurile funcționarilor publici din poliția locală cu funcții publice generale de conducere, iar pe de altă parte au fost analizate răspunsurile

funcționarilor publici din poliția locală cu funcții publice generale de execuție și funcții publice de execuție specifice de polițist local.

Rezultatele analizei relevă faptul că există diferențe în ceea ce privește nevoile de formare, în funcție de tipologia funcției.

Cele mai comune nevoi de formare identificate în rândul respondenților care ocupă o funcție publică generală de conducere sunt în domeniile management (52,4%) și comunicare, transparență decizională (40,8%) și drept și legislație comunitară (34,8%). Aceste rezultate sunt în acord cu informațiile obținute în cadrul procesului de intervievare a directorilor executivi ai diferitelor poliții locale din România, care subliniau necesitatea îmbunătățirii competențelor lor manageriale în vederea creării unui climat și a unei culturi organizaționale a performanței, axată pe comunicare, transparență și eficiență. Tot aceștia subliniau schimbările frecvente care se realizează în legislația românească, cu aplicabilitate în activitățile poliției locale și nevoia de a fi la curent permanent cu aceste schimbări.

În ceea ce privește funcțiile publice generale de execuție cele mai comune nevoi de formare exprimate au fost legate de drept și legislație comunitară (38,3%), comunicare și transparență decizională (32,8%) și dezvoltare personală (30,4%). Acești funcționari publici din poliția locală ocupă posturi în diverse departamente din poliția locală (resurse umane, contabilitate etc.), iar nevoia de a fi la curent cu schimbările legislative este foarte stringentă.

Și în cazul funcționarilor publici care ocupă funcția publică de execuție specifică de polițist local, domeniile de interes pentru formare profesională sunt cu precădere drept și legislație comunitară (53,9%), dezvoltare personală (34,7%), comunicare și transparență decizională (30,7%) și IT&C (21,6%). Observăm că peste jumătate din respondenți consideră că nu reușesc să fie la curent cu modificările legislative fără o formare profesională corespunzătoare. De asemenea, faptul că procente semnificative punctează nevoia de formare în domeniul comunicării și al dezvoltării personale este un semnal de alarmă asupra faptului că aceștia conștientizează necesitatea de a avea o abordare optimizată în procesul de comunicare, în special în relația cu cetățeanul. Digitalizarea accentuată din instituțiile publice i-a determinat pe respondenții polițiști locali să evidențieze în răspunsurile lor și nevoia de a urma cursuri în domeniul tehnologiei informației și telecomunicațiilor.

Tabelul nr. 14. Auto-evaluarea nevoii de formare profesională

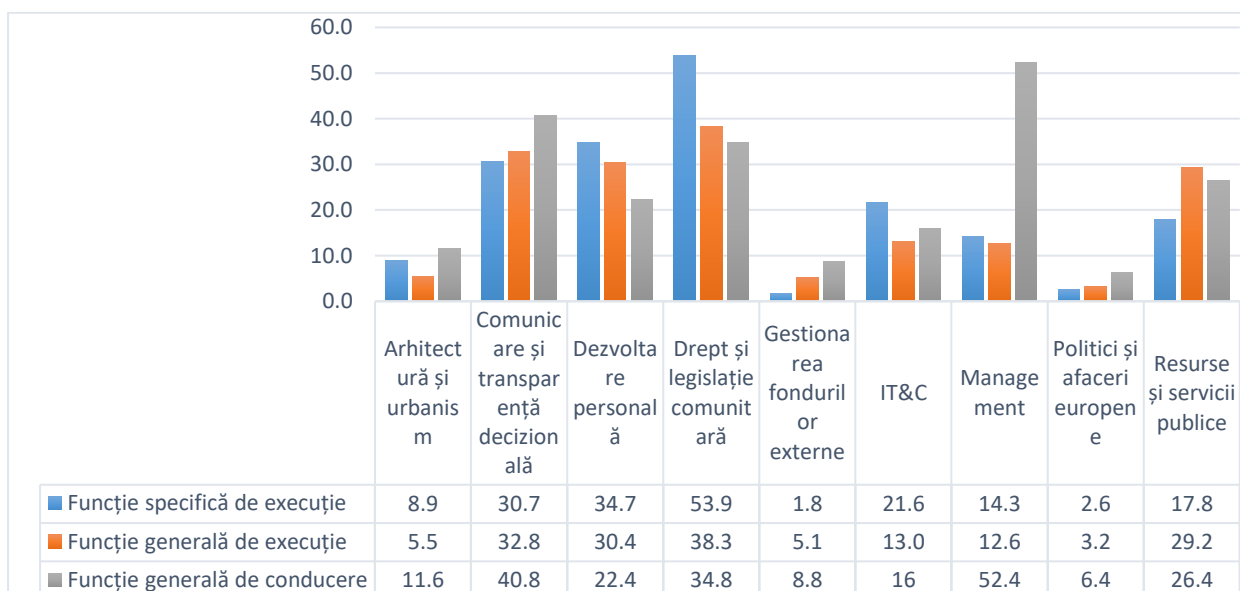
Domenii de interes	Funcție publică specifică de execuție - nr. răspunsuri -	Funcție publică generală de execuție - nr. răspunsuri -	Funcție publică generală de conducere - nr. răspunsuri -
Arhitectură și urbanism	177	14	29
Comunicare și transparență decizională	614	83	102
Dezvoltare personală	693	77	56
Drept și legislație comunitară	1.076	97	87



Domenii de interes	Funcție publică specifică de execuție - nr. răspunsuri -	Funcție publică generală de execuție - nr. răspunsuri -	Funcție publică generală de conducere - nr. răspunsuri -
Gestionarea fondurilor externe	36	13	22
IT&C - Tehnologia Informației și Telecomunicațiilor	431	33	40
Management	285	32	131
Politici și afaceri europene	52	8	16
Resurse și servicii publice	356	74	66

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Figură 13. Auto-evaluarea nevoii de formare profesională



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Adițional, întrebări fiind ce tipuri de cursuri ar dori să urmeze în viitorul apropiat, cele mai frecvente răspunsuri ale tuturor categoriilor de respondenți au fost următoarele:

- Drept civil și administrație publică;
- Management;
- Cursuri de prim ajutor;
- Ordine publică;
- Control Intern Managerial;
- Comunicare;
- Limbi străine;
- Protecția mediului;

- Autoapărare.

Se poate observa faptul că organizarea și participarea la cursuri în domeniile de formare identificate atât în cadrul procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale, cât și prin auto-evaluarea nevoii de formare reprezintă condiții necesare de exercitare a atribuțiilor, sarcinilor polițiștilor locali în condiții de eficiență și nu în ultimul rând pentru asigurarea unor servicii de calitate pentru cetățeni și societate, în ansamblu.

*16. Ce ar trebui să cuprindă cursurile de formare profesională pentru a răspunde nevoilor instituționale, așteptărilor cetățenilor, îmbunătățirii imaginii publice a polițistului local?*

În ceea ce privește tipologiile de cursuri de formare, analiza relevă faptul că funcționarii publici cu funcție publică generală de conducere din poliția locală preferă în mod semnificativ abordarea practică a cursurilor cu 85,6% dintre răspunsuri selectând această variantă. Un procent semnificativ al acestora subliniază și necesitatea de a avea exemple de bune practici din poliția locală (62%). Aceste rezultate subliniază faptul că personalul de conducere din poliția locală conștientizează faptul că aplicațiile practice ar putea îmbunătăți activitatea polițiștilor locali și serviciile pentru comunitățile locale.

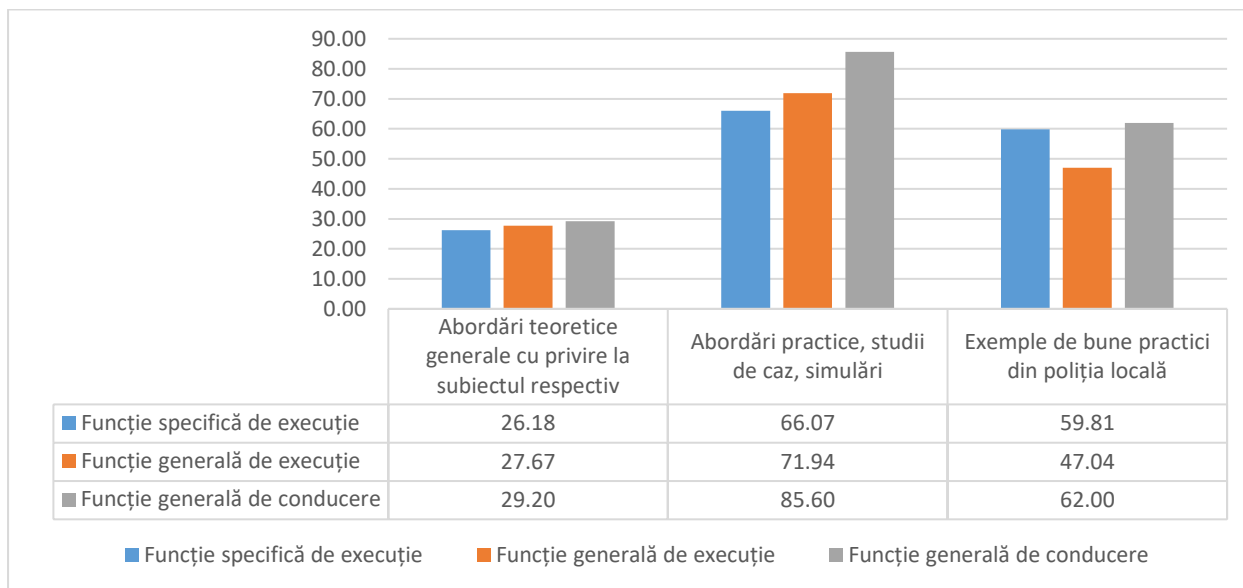
Abordările practice sunt cele mai populare și în rândul funcționarilor publici cu funcții publice generale de execuție și funcții publice specifice de polițist local, deși într-un procent ușor redus, conform datelor prezentate în tabelul de mai jos. Cea mai puțin dezirabilă formă de livrare a cursurilor de instruire sunt abordările teoretice generale, ce s-au aflat pe ultimul loc al preferințelor, atât la nivelul persoanelor cu funcții de conducere, cât și al celor cu funcții publice generale de execuție sau specifice de polițist local.

*Tabelul nr. 15. Tipologii de cursuri de formare dezirabile*

Tipologii de cursuri dezirabile	Funcție publică specifică de execuție - nr. răspunsuri -	Funcție publică generală de execuție - nr. răspunsuri -	Funcție publică generală de conducere - nr. răspunsuri -
Abordări teoretice generale cu privire la subiectul respectiv	523	70	73
Abordări practice, studii de caz, simulări	1.320	182	214
Exemple de bune practici din poliția locală	1.195	119	155

*Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar*

Figură 14. Tipologii de cursuri de formare dezirabile



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Faptul că un procent mic al respondenților a bifat cursuri care să cuprindă abordări teoretice generale nu înseamnă neapărat că respondenții nu doresc și cursuri teoretice, ci că prioritatea în acest moment este practica, cursuri care să le faciliteze intervențiile, prin care să observe modalitățile de acoperire a unor atribuții de către alți colegi (poate mai experimentați sau care s-au confruntat cu situații deosebite mai des). Bunele practici din poliția locală ar trebui diseminate la nivelul tuturor structurilor poliției locale.

Acoperirea nevoilor instituționale și cetățenești este legată, în opinia respondenților, de urmarea unor cursuri care aduc în prim-plan rezolvarea unor studii de caz, spețe, situații practice și exemple de bune practici din poliția locală. Această orientare aproape exclusivă spre cursuri practice nu exclude abordările teoretice, însă subliniază nevoia respondenților de a învăța din practică. Deseori, situațiile cu care se confruntă "în teren" polițiștii locali sunt foarte particulare și nu pot fi acoperite în cadrul formării teoretice.

#### 17. Ce formă de organizare a activităților de formare preferați?

După cum este ilustrat la nivelul figurii 15, atât personalul poliției locale cu funcție publică generală de conducere, cât și cel cu funcție publică generală de execuție și specifică de polițist local, preferă în mod covârșitor organizarea activităților de formare în stil tradițional, față în față. Procentul este foarte mare mai ales în cazul managerilor (79,6%).

Vizitele de studiu sunt mai preferate de către personalul din conducere (50,8%) și de polițiștii locali (45,95%) și mai puțin preferate de către cei cu funcții publice generale de execuție (29,64%). Rezultatul este în conformitate cu atribuțiile deținute, aplicațiile practice și schimbul de experiență fiind aspecte foarte importante în optimizarea muncii polițiștilor locali, care pot beneficia astfel de experiența unor colegi care se confruntă cu situații diverse zilnic.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



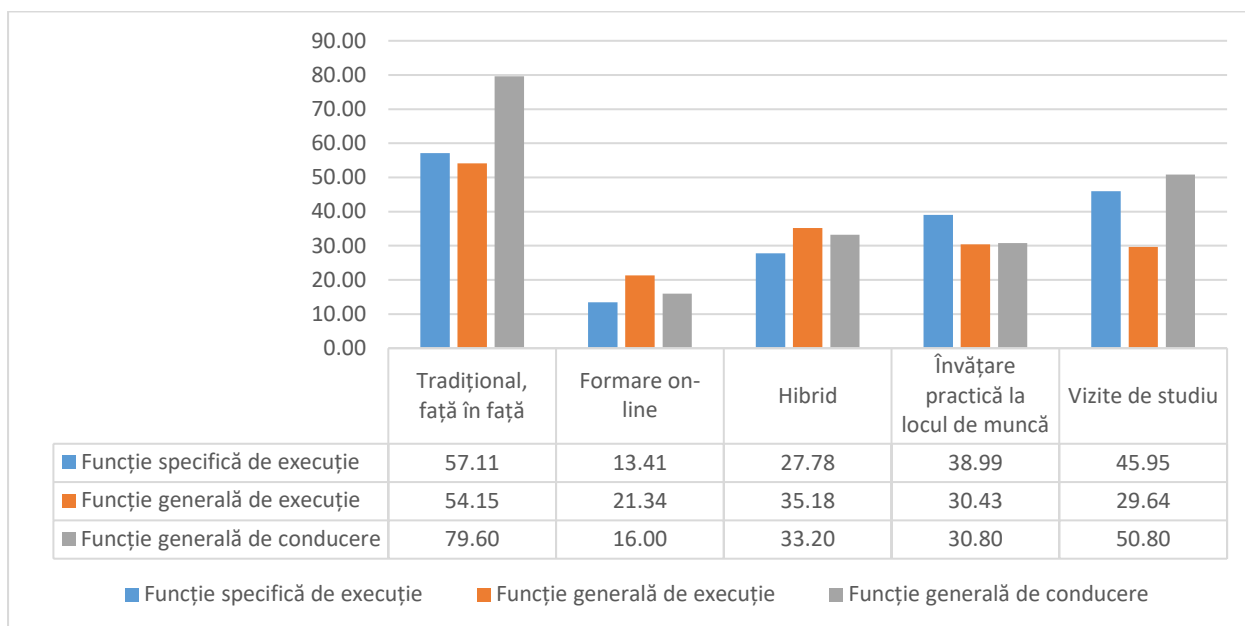
Instrumente Structurale  
2014-2020

În ceea ce privește formarea on-line, această formă este puțin dorită la nivelul poliției locale din România, putând exista diverse motive: percepția unei interacțiuni reduse, capacitatea de concentrare diminuată, dificultăți de comunicare, lipsa cunoștințelor în ceea ce privește utilizarea unor aplicații on-line. În cazul acestei opțiuni, cele mai mari procente au fost înregistrate în cazul funcționarilor publici care ocupă o funcție publică generală de execuție (21,34%), urmat de personalul de conducere (16%) și funcționarii publici care ocupă o funcție publică de execuție specifică de polițist local, cu doar 13,41%.

Aceste rezultate sunt în strânsă legătură atât cu vârsta destul de înaintată a respondenților, cât și cu interesul crescut față de formarea profesională în domeniul TIC. Deși formarea tradițională, cu prezență fizică are multiple avantaje determinate în primul rând de interacțiunea dintre participanții la formare și formatori, prezența fizică implică costuri de formare semnificative în comparație cu alte tipuri de formare (hibrid/on-line). Apetența respondenților pentru formare tradițională poate fi determinată și de lipsa unor cunoștințe tehnice care să le permită accesarea și parcurgerea facilă a cursurilor on-line, precum și de faptul că unele cursuri nu se pot desfășura on-line (ex: trageri, apărare, moto etc.). De asemenea, răspunsurile la această întrebare subliniază și importanța deosebită acordată schimburilor de bune practici obținute prin participarea la vizite de studiu în alte structuri ale poliției locale și învățării practice la locul de muncă. Pe locul 3 în preferințele respondenților se află învățarea practică la locul de muncă. Profesia de polițist local este caracterizată de o diversitate foarte mare a sarcinilor de muncă, determinată de multitudinea de situații cu care un polițist se poate confrunta în relația cu cetățenii. De aceea, învățarea practică, care presupune spețe și situații concrete rezolvate în teren de către polițiștii locali, este considerată o formă de învățare optimă. Este interesant de punctat și faptul că cele mai puțin dezirabile tipuri de formare au fost formarea în sistem hibrid și on-line. Această alegere poate fi și o consecință a oboselii acumulate odată cu utilizarea excesivă a mediului online din ultimul an, cauzată de pandemia COVID-19 (cunoscută în literatură și drept "virtual fatigue"). În același timp, poate fi și o conștientizare a faptului că unele cunoștințe nu pot fi acumulate la fel de ușor în mediul online, interacțiunea dintre participanți și formator fiind extrem de importantă.



Figură 15. Forma de organizare dezirabilă



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

### 18. Durata ideală a unui curs de formare profesională

Analiza privind durata ideală a cursurilor relevă faptul că, majoritatea respondenților (peste 89%) consideră că un curs de formare profesională ideal durează fie 5 zile, fie peste 5 zile. Într-adevăr, există un interes foarte scăzut pentru cursuri de formare profesională de o zi (doar 1,4% au selectat această variantă). Similar, doar 1% dintre respondenți ar dori un curs de 2 zile, în timp ce 1,3% consideră că durata ideală a unui curs este de 4 zile.

Acest rezultat al analizei subliniază dorința respondenților de a fi implementat un sistem de formare profesională care să cuprindă cursuri consistente, cu o durată semnificativă. Un curs care are o durată mai mare de 5 zile permite formatorilor:

- să identifice obiectivele specifice de învățare ale participanților,
- să abordeze tematica respectivă atât din perspectivă teoretică, cât și practică,
- să implice participanții la formare în diverse studii de caz sau aplicații practice,
- să obțină feedback consistent și relevant din partea participanților la formare
- să evalueze cunoștințele, abilitățile, competențele dobândite de cursanți în urma procesului de formare.

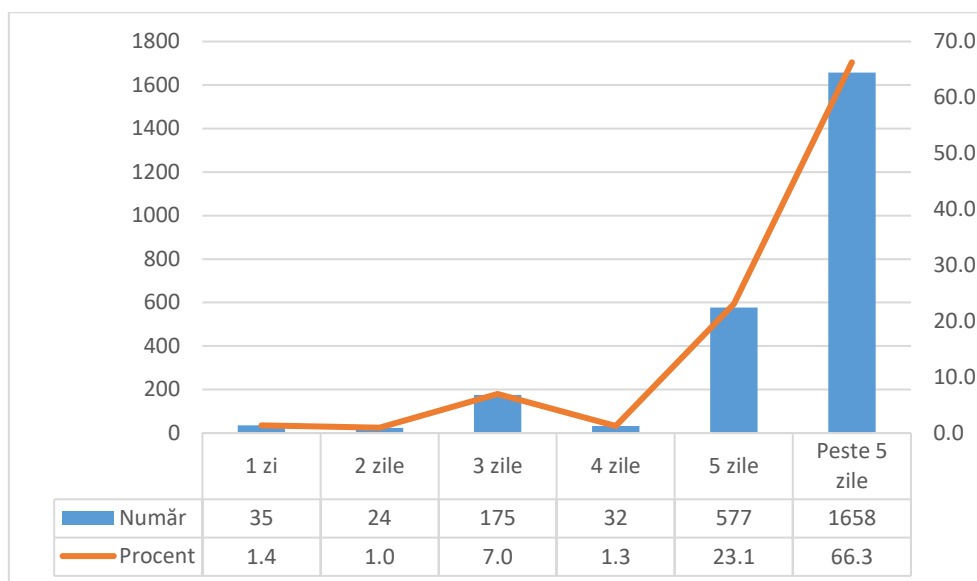
Tabelul nr. 16. Durata ideală a unui curs de formare profesională

Durata ideală	Nr. răspunsuri
1 zi	35
2 zile	24

Durata ideală	Nr. răspunsuri
3 zile	175
4 zile	32
5 zile	577
Peste 5 zile	1658

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Figură 16. Durata ideală a unui curs de formare profesională



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Faptul că un procent atât de mare al respondenților consideră că formarea profesională ar trebui să fie de durată mai lungă subliniază și importanța pe care participanții la sondaj o acordă procesului de formare și faptul că percepția generală este că acele cursuri de scurtă durată (sub 5 zile) nu pot acoperi suficient nevoile lor de formare profesională din prezent.

### 19. Cum preferați să primiți un suport de curs?

Deși cursurile de formare desfășurate în mediul on-line nu se află în topul preferințelor polițiștilor locali de la nivelul populației respondente, aceștia preferă (deși marginal), prezentarea suportului de curs în format electronic (52,9%), în comparație cu un format tradițional, pe hârtie (47,1%).

O posibilă explicație a acestei preferințe referitoare la suportul de curs poate fi și utilizarea, pe scară tot mai largă a dispozitivelor electronice în activitățile zilnice și, evident, în procesul de învățare. Oamenii utilizează, uneori chiar excesiv, dispozitivele electronice, în toate contextele vieții, inclusiv în context profesional. Astfel, un suport de curs electronic poate fi accesat în orice moment, cum ar fi, de exemplu, în timpul drumului spre serviciu, în mijloacele de transport în comun. Nu în ultimul rând, preferința pentru un suport de curs electronic poate fi consecința dorinței de a proteja mediul



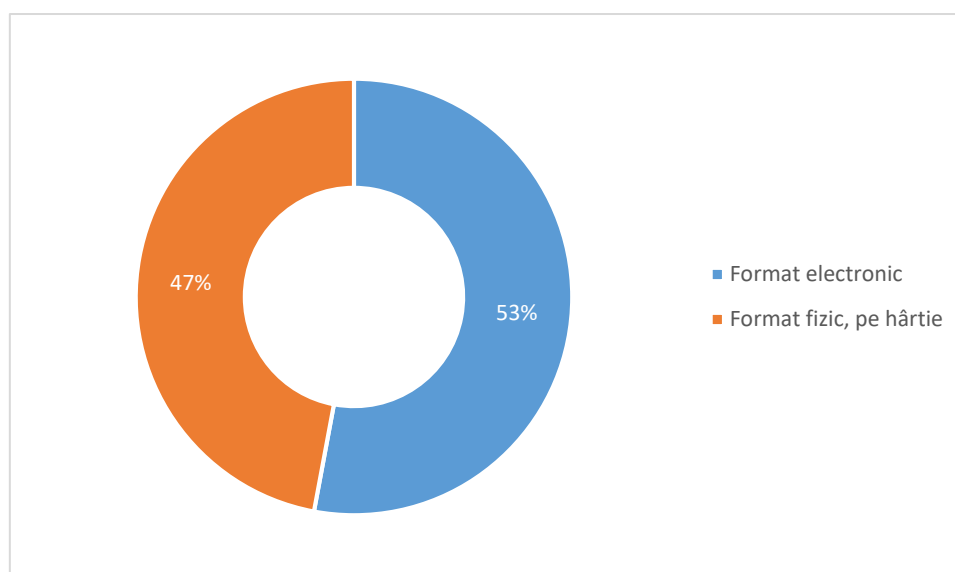
înconjurător, de a nu mai utiliza cantități mari de hârtie în mod inutil. Digitalizarea este o tendință în administrația publică în toate țările din Uniunea Europeană.

Tabelul nr. 17. Preferințe referitoare la formatul suportului de curs

Tip format	Nr. răspunsuri	Procent
Electronic	1324	52,9%
Format fizic, pe hârtie	1177	47,1%

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Figură 17. Preferințe referitoare la formatul suportului de curs



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

## 20. Care sunt principalele motive pentru care ați alege un curs de formare profesională?

În ceea ce privește principalele criterii de selecție ale cursurilor de formare, cele mai comune răspunsuri, în rândul tuturor categoriilor de respondenți, sunt legate de contribuția la nevoile de dezvoltare profesională și la atingerea obiectivelor de performanță profesională. Se constată o mică diferență între personalul cu funcții publice generale de conducere, pentru care primează nevoile de dezvoltare profesională și personalul cu funcții publice generale de execuție și funcții publice specifice de execuție, pentru care primează atingerea obiectivelor de performanță profesională. Pe de altă parte, doar 15% dintre respondenții cu funcții publice generale de conducere, 19,92% dintre respondenții cu funcții publice specifice de polițist local și 20,16% dintre respondenții cu funcții publice generale de execuție ar selecta un curs de formare profesională pe motiv că acesta pare interesant.

De asemenea, este important de menționat faptul că, la nivelul prezentei întrebări, participanții au putut selecta multiple variante de răspuns. Altfel, menționăm că procentele exprimate în tabelul de mai jos nu reprezintă procentul personalului poliției locale ce preferă varianta respectivă, ci mai degrabă o analiză de frecvență a celor mai comune răspunsuri.

Răspunsurile, îndreptate în special către îndeplinirea nevoilor de dezvoltare profesională și atingerea obiectivelor profesionale subliniază corelația pe care o fac respondenții între formare și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Prin răspunsurile date, respondenții conștientizează necesitatea formării pentru a putea răspunde nevoilor cetățenilor.

Faptul că un procent relativ mai mic a legat formarea de îndeplinirea obiectivelor departamentale sugerează faptul că în opinia respondenților este posibil ca obiectivele departamentale să nu corespundă neapărat obiectivelor lor de performanță profesională. Această constatare trebuie însă analizată mai în profunzime pentru a fi o certitudine.

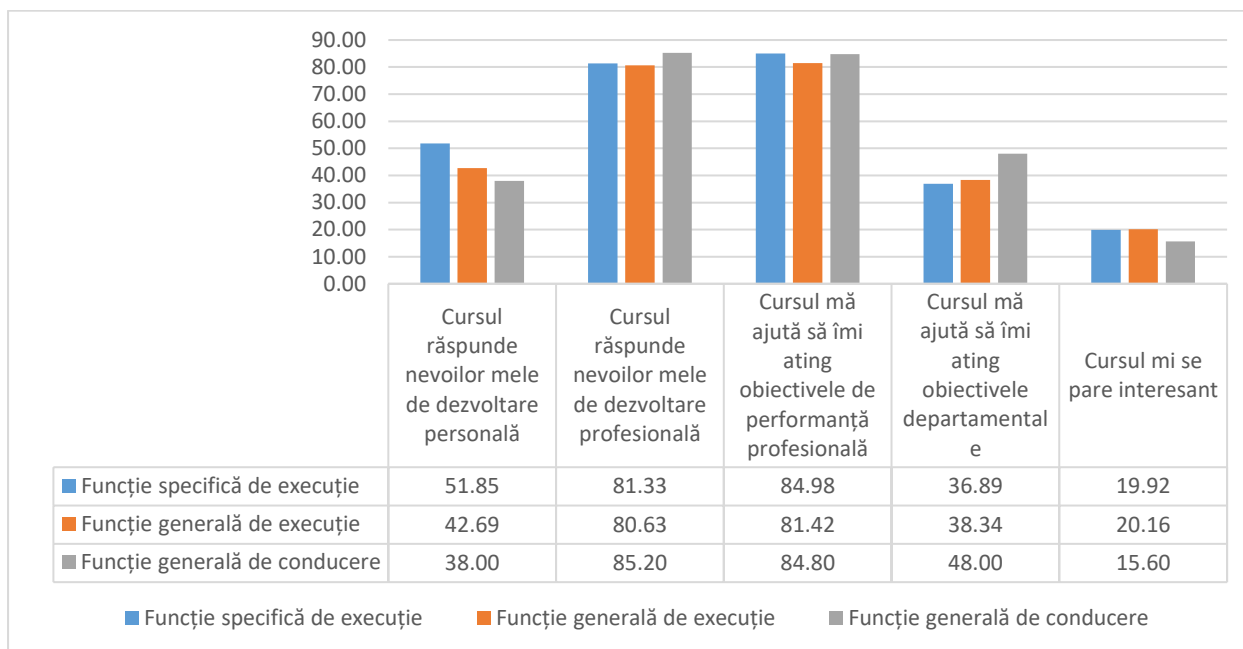
Este surprinzător și faptul că un număr redus de respondenți au considerat că un curs trebuie să fie atractiv. Acest fapt poate fi o consecință a experiențelor de formare cu care s-au confruntat de-a lungul vieții profesionale, în care cursurile utile nu au fost neapărat și atractive, interesante. Punctăm însă faptul că, pentru a atrage în profesie membrii noilor generații de forță de muncă (generația Z în special), poliția locală trebuie să aibă în vedere derularea unor cursuri de formare inițială și continuă atractive, interactive, care să corespundă motivațiilor și stilului de lucru al noilor generații de tineri.

Tabelul nr. 18. Principalele criterii de selecție a cursurilor de formare profesională

<b>Criterii</b>	<b>Funcție publică specifică de execuție -nr. răspunsuri-</b>	<b>Funcție publică generală de execuție -nr. răspunsuri-</b>	<b>Funcție publică generală de conducere -nr. răspunsuri-</b>
<b>Cursul răspunde nevoilor mele de dezvoltare personală</b>	1036	108	95
<b>Cursul răspunde nevoilor mele de dezvoltare profesională</b>	1625	204	213
<b>Cursul mă ajută să îmi ating obiectivele de performanță profesională</b>	1698	206	212
<b>Cursul mă ajută să îmi ating obiectivele departamentale</b>	737	97	120
<b>Cursul mi se pare interesant</b>	398	51	39

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Figură 18. Principalele criterii de selecție a cursurilor de formare profesională



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

## 21. Care sunt principalele criterii în funcție de care evaluați calitatea unui curs?

În ceea ce privește principalele criteriile de evaluare a unui curs, acestea sunt similare între cele trei categorii de polițiști locali. După cum se poate observa inclusiv din tabelul de mai jos, cele mai importante aspecte, per total, sunt relevanța cursului (67,2% funcție publică generală de conducere, 66,07 pentru funcțiile publice specifice de polițist local și 65,22% pentru funcții publice generale de execuție) și prestația și nivelul de competență al formatorului, urmat de calitatea suportului de curs. Se constată că cel mai puțin important criteriu este, pentru respondenții cu funcții publice generale de conducere, legat de organizarea cursului, în timp ce pentru respondenții cu funcții publice specifice de polițist local cel mai puțin important aspect este legat de gradul de interactivitate. Pentru respondenții cu funcții publice generale de execuție, aceste două criterii au o importanță egală.

De asemenea, este important de menționat faptul că, la nivelul prezentei întrebări, participanții au putut selecta multiple variante de răspuns. Altfel, menționăm că procentele exprimate în tabelul de mai jos nu reprezintă procentul de polițiști locali ce preferă varianta respectivă, ci mai degrabă o analiză de frecvență a celor mai comune răspunsuri.

Reprezentarea grafică a răspunsurilor participanților la studiu referitoare la criteriile utilizate în evaluarea calității unui curs sugerează faptul că în opinia respondenților cel mai important aspect legat de formare este legătura care există între conținutul cursurilor și atribuțiile de serviciu pe care le dețin. În primul rând, cursurile de formare trebuie să acopere cele mai importante sarcini de serviciu, să fie actuale, corelate cu activitățile și responsabilitățile zilnice ale personalului poliției locale. În al doilea rând, calitatea formării este legată de prestația și nivelul de competență al formatorului, respondenții

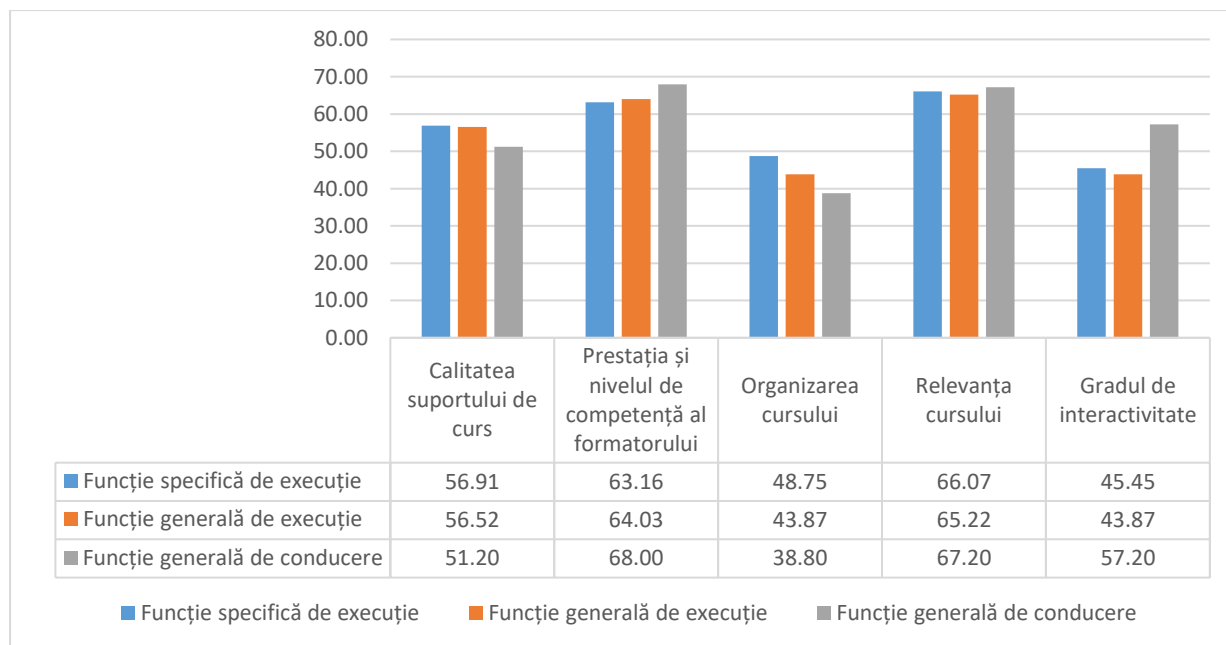
conștientizând faptul că un curs poate fi relevant doar dacă este susținut de un formator bine pregătit, care cunoaște în amănunt particularitățile profesiei, care are experiență în formare și poate crește gradul de interactivitate între participanți. Cel mai puțin punctat aspect în evaluarea unui curs a fost organizarea cursului. Considerăm că acest rezultat nu sugerează faptul că respondenții consideră neimportantă organizarea în formarea profesională, ci evidențiază modul în care respondenții au acordat prioritate criteriilor de evaluare a calității formării. Acest criteriu se află pe ultimul loc în evaluarea calității unui curs în opinia personalului de conducere din poliția locală, participant la studiu.

Tabelul nr. 19. Criterii de evaluare a calității cursurilor de formare

Criteria	Funcție publică specifică de execuție - nr. răspunsuri -	Funcție publică generală de execuție - nr. răspunsuri -	Funcție publică generală de conducere - nr. răspunsuri -
Calitatea suportului de curs	1137	143	128
Prestația și nivelul de competență al formatorului	1262	162	170
Organizarea cursului	974	111	97
Relevanța cursului	1320	165	168
Gradul de interactivitate	908	111	143

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Figură 19. Criterii de evaluare a calității cursurilor de formare



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

## 22. Care dintre următoarele propuneri considerați că ar fi cea mai potrivită și relevantă pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local?

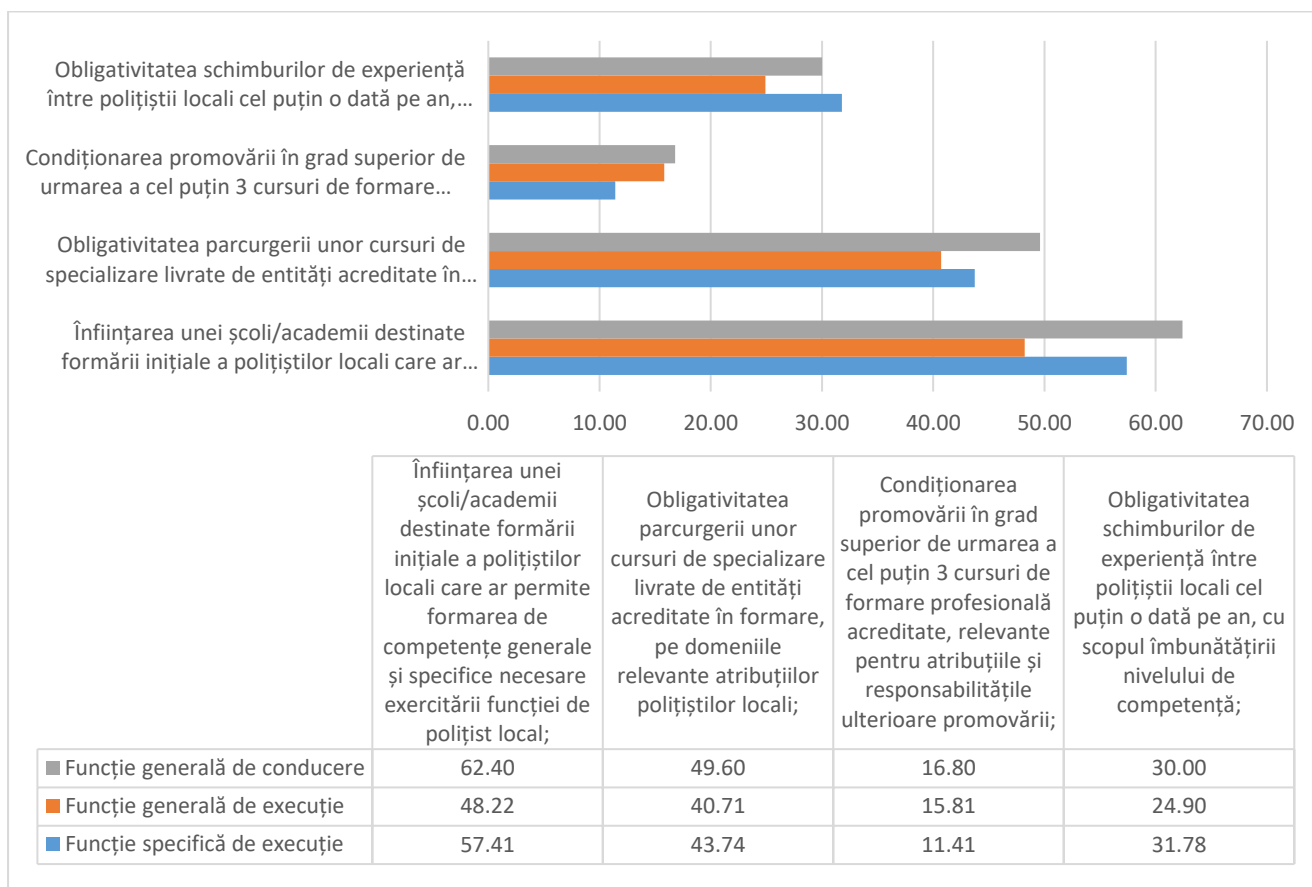
Cu privire la propunerile considerate ca fiind cele mai relevante pentru dezvoltarea carierei polițistului local, pe locul 1 se află *Înființarea unei școli/academii destinate formării inițiale a polițiștilor locali care ar permite formarea de competențe generale și specifice necesare exercitării funcției de polițist local*, soluție agreată de 62,4% dintre respondenții cu funcții publice generale de conducere, 57,41% dintre respondenții cu funcții publice specifice de execuție și 48,22% dintre respondenții cu funcții publice generale de execuție. Pe locul 2 se află *Obligativitatea parcurgerii unor cursuri de specializare livrate de entități acreditate în formare, pe domeniile relevante atribuțiilor polițiștilor locali*, agreată de 49,6% dintre respondenții cu funcții publice generale de conducere, 43,74% dintre respondenții cu funcții publice specifice de execuție și 40,71% dintre respondenții cu funcții publice generale de execuție. Cea mai puțin populară alegere, în rândul tuturor categoriilor de respondenți, dar cu precădere în rândul polițiștilor locali care ocupă o funcție publică specifică de execuție, este reprezentată de *Condiționarea promovării în grad superior de urmarea a cel puțin 3 cursuri de formare profesională acreditate, relevante pentru atribuțiile și responsabilitățile ulterioare promovării*. O posibilă explicație a procentului mic de respondenți care a făcut această alegere este legată și de faptul că, deși își doresc formare profesională, fondurile alocate formării sunt insuficiente în foarte multe poliții locale din țară, fapt evidențiat în cadrul interviurilor avute cu reprezentanți ai poliției locale.

Tabelul nr.20. Cele mai relevante propuneri pentru dezvoltarea carierei polițistului local

Propunere	Funcție publică specifică de execuție	Funcție publică generală de execuție	Funcție publică generală de conducere
Înființarea unei școli/academii destinate formării inițiale a polițiștilor locali care ar permite formarea de competențe generale și specifice necesare exercitării funcției de polițist local;	1.147	122	156
Obligativitatea parcurgerii unor cursuri de specializare livrate de entități acreditate în formare, pe domeniile relevante atribuțiilor polițiștilor locali;	874	103	124
Condiționarea promovării în grad profesional superior de urmarea a cel puțin 3 cursuri de formare profesională acreditate, relevante pentru atribuțiile și responsabilitățile ulterioare promovării;	228	40	42
Obligativitatea schimburilor de experiență între polițiștii locali cel puțin o dată pe an, cu scopul îmbunătățirii nivelului de competență;	635	63	75

Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Figură 20. Cele mai relevante propuneri pentru dezvoltarea carierei polițistului local (%)



Sursa: prelucrare date provenite din aplicarea sondajului de opinie pe bază de chestionar

Dezvoltarea carierei profesionale a polițiștilor locali reprezintă un aspect foarte important pentru funcționarea optimă a poliției locale în România. Legislația din materia poliției locale (în speță, Legea nr. 155/2010 și HG nr. 1332/2010) nu conține dispoziții speciale cu privire la cariera polițiștilor locali, astfel că aceasta este supusă, în întregime, prevederilor din Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare referitoare la cariera funcționarilor publici. Prin intermediul acestei întrebări, respondenților li s-au propus mai multe variante de dezvoltare a carierei profesionale, dar li s-a permis și detalierea unei variante proprii. Din prelucrarea răspunsurilor obținute se constată în primul rând necesitatea înființării unei școli destinată formării inițiale a polițiștilor locali. Această școală poate contribui la creșterea atractivității profesiei de polițist local și la crearea unor competențe de bază, pe toate palierele atribuțiilor deținute de polițiștii locali conform legislației. De asemenea, formarea inițială va contribui la îmbunătățirea imaginii publice a polițistului local, sporind încrederea în competențele acumulate.

În opinia respondenților, cariera profesională a polițiștilor locali trebuie să fie condiționată și de parcurgerea unor cursuri de specializare în domeniu. Deseori, polițiștii avansează în carieră doar pe baza unor criterii insuficient fundamentate, axate strict pe legislația referitoare la cariera funcționarilor publici. Promovarea în grad profesional în poliția locală ar trebui să fie condiționată și



de alte criterii caracteristice profesiei, să existe pârgșii prin care polițiștilor cu rezultate deosebite să li se recunoască meritele profesionale.

Nu în ultimul rând, răspunsurile obținute evidențiază importanța pe care respondenții o acordă schimburilor de experiență în dezvoltarea carierei polițiștilor locali. Aceasta este o profesie în care vechimea în muncă și diversele situații cu care se confruntă contribuie la sporirea competențelor profesionale. Toți polițiștii ar trebui să beneficieze, încă de la intrarea în profesie, de cunoștințele unor colegi mai experimentați, care se pot manifesta ca mentori în profesie.

### *Concluzii rezultate în urma analizei cantitative, pe bază de chestionar, privind identificarea nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale*

Analiza informațiilor obținute în urma aplicării sondajului pe bază de chestionar conduce la următoarele concluzii cu privire la nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale:

#### **La nivel strategic:**

- Se impune o abordare unitară la nivel național a standardelor de formare profesională, astfel încât nivelul de competență a polițiștilor locali să crească indiferent de mărimea instituției poliției locale;
- Strategia de formare profesională a polițiștilor locali trebuie să aibă drept obiectiv o formare inițială minimă pentru toate domeniile în care polițiștii locali dețin atribuții;
- Formarea profesională a personalului poliției locale trebuie să devină un obiectiv strategic la nivelul tuturor instituțiilor de poliție locală;
- Fondurile destinate formării profesionale ale personalului poliției locale sunt insuficiente, existând respondenți care nu au mai participat la cursuri de formare profesională de peste 5 ani sau chiar 10 ani sau ultimele cursuri pe care le-au făcut au fost cele de formare inițială. Cauzele sunt diverse, putând fi corelate cu existența unor bugete locale insuficiente, un management deficitar al fondurilor, lipsa de interes pentru formarea polițiștilor a decidenților locali. În acest context, pentru a determina structurile responsabile să aloce fonduri destinate formării, este necesară impunerea prin legislație a formării profesionale, la un anumit interval de timp, a personalului poliției locale, în domeniile atribuțiilor avute sau domenii conexe. Fără astfel de prevederi legislative, sunt foarte mari șansele ca personalul poliției locale să beneficieze în continuare de foarte puține fonduri destinate pregătirii profesionale, cu efecte evidente în planul intervențiilor și imaginii publice;
- Dezvoltarea carierei profesionale în poliția locală presupune existența unor oportunități de promovare, respectarea prevederilor legislative, dar și deținerea unor competențe relevante pentru a putea desfășura cu profesionalism activitatea pe o funcție de nivel ierarhic superior. În acest context, personalul respondent din poliția locală consideră că este necesară în primul rând înființarea unei școli/academii destinate formării inițiale a polițiștilor locali care să pună baza de competențe generale și specifice exercitării profesiei. De asemenea, pentru a dobândi competențe necesare promovării, respondenții consideră că este oportună și obligativitatea unor cursuri de specializare livrate de entități acreditate în formare. Peste 30% dintre respondenți consideră și că schimburile de experiență, cel puțin o dată pe an, ar fi bine să fie obligatorii, deoarece conduc la îmbunătățirea nivelului de competență. Este important de

menționat că cel mai mare procent al susținătorilor schimburilor de experiență sunt funcționarii publici cu funcție publică specifică de polițist local.

#### La nivel operațional:

- Activitatea de formare profesională destinată personalului poliției locale, așa cum este acesta definit la art. 14.alin. (1), lit. a) și b) din Legea 155/2010 privind poliția locală, trebuie să țină cont și de structura pe vârste a personalului. Din analiză putem observa că 55% dintre respondenți au peste 46 de ani, fapt care îi poate face mai greu adaptabili noilor tehnologii sau formării on – line, fără o pregătire prealabilă. De asemenea, structura pe vârste a respondenților trage un semnal de alarmă cu privire la faptul că există o tendință de îmbătrânire a personalului poliției locale, determinată și de vârsta de pensionare legală, diferită de vârsta de pensionare a polițiștilor naționali, care se pot pensiona la 47 de ani dacă îndeplinesc condițiile de vechime în poliție. În plus, media de vârstă înaintată poate fi și un indiciu al lipsei de atractivitate a domeniului pentru tineri, care nu văd o trasabilitate clară a carierei profesionale în poliția locală, perspectivele de dezvoltare profesională sau stabilitatea locului de muncă drept avantaje ale muncii în poliția locală.
- În ceea ce privește repartizarea atribuțiilor respondenților, putem observa din datele obținute faptul că din 2501 respondenți, 98,9% (2.473 de persoane) au menționat faptul că au atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, paza bunurilor și circulația pe drumurile rutiere. Prin urmare, majoritatea respondenților se ocupă cu activități în aceste domenii, iar activitatea de formare profesională trebuie să țină cont de această realitate, fără însă a ignora celelalte domenii de acțiune, la fel de importante, dar în care sunt implicați mai puțini respondenți. Trebuie menționat faptul că deși Legea poliției locale nr. 155/2010 menționează atribuții clare în domeniile protecției mediului și activității comerciale, disciplina în construcții și afișaj stradal, formarea necesară în aceste domenii de activitate nu este acoperită de Regulamentul cadru de organizare și funcționare a poliției locale, fiind lăsată la latitudinea structurilor poliției locale.
- Deși situația pandemică de la nivel global a schimbat optica multor formatori cu privire la formarea profesională, optând de multe ori pentru formare on-line sau hibrid, personalul poliției locale participant la sondaj declară într-o proporție mare că preferă cursurile desfășurate în mod tradițional, cu prezență fizică. De asemenea, există un puternic interes și față de participarea la vizite de studiu în alte structuri ale poliției locale și față de stagiile practice, de învățare la locul de muncă. Aceste stagii sunt un prilej foarte bun de schimb de experiență și practici, mai ales că nu există un sistem unitar de proceduri agreat la nivel național. Nu trebuie să ignorăm și faptul că un număr semnificativ de respondenți au precizat că ar fi de acord și cu organizarea unor cursuri on-line (362 de persoane) sau în sistem hibrid (727 de persoane), fapt care subliniază disponibilitatea acestora de a se adapta și unor forme de învățare care oferă mai multă flexibilitate și poate determina costuri mai reduse pentru structurile în cadrul cărora își desfășoară activitatea.
- Personalul poliției locale care a participat la studiu consideră, într-o proporție covârșitoare, că un curs de formare profesională ar trebui să aibă o durată mai mare de 5 zile (peste 89%). Acest rezultat subliniază nevoia crescută de profesionalizare a respondenților, opțiunea de a participa la cursuri consistente, de durată relativ mare. Cursurile scurte de 1-3 zile pot doar într-o măsură mai mică să răspundă nevoilor de formare ale personalului poliției locale.

- În ceea ce privește formatul suportului de curs, respondenții nu au o preferință clară, deși un procent de 52% și-a exprimat dorința de a primi un suport de curs în format electronic. Această alegere este în acord cu tendințele generale din domeniul formării profesionale, datorate dorinței de a proteja mediul înconjurător, dar și ușurinței de accesare de pe diferite dispozitive electronice.
- Una dintre cele mai relevante întrebări pentru profesionalizarea poliției locale astfel încât să răspundă nevoilor instituționale și ale cetățenilor a presupus corelarea conținutului cursurilor de formare profesională cu aceste nevoi. Conform opiniilor respondenților, pentru a răspunde acestor nevoi, cursurile trebuie în primul rând să aibă o abordare practică, să utilizeze studii de caz și simulări care i-ar pune față în față pe cursanți cu o problemă foarte actuală și concretă, direct legată de atribuțiile de serviciu. Studiile de caz îi motivează pe cursanți într-o manieră intrinsecă și îi implică în activitate. Le oferă posibilitatea de a se confrunta cu situații reale, autentice și de a căuta mijloace de soluționare. Utilizarea unor aplicații permite cursanților să-și pună în practică cunoștințele teoretice și competențele acumulate în scopul realizării unor demersuri inductive și deductive, de descoperire a soluțiilor optime. Studiul de caz îi determină pe cursanți să manifeste o atitudine critică și spirit creativ față de diferite variante de soluționare a cazului, prin explicitarea variantei optime. Cursanții ating cele mai complexe niveluri de gândire și învățare, parcurgând calea de la colectarea de informații la analiză, sinteză, evaluare, auto și co-evaluare. Deși și abordările teoretice sunt bine venite, doar aproximativ un sfert dintre respondenți simt nevoia unor astfel de cursuri.

#### La nivel individual:

- Personalul polițiilor locale din România conștientizează necesitatea și avantajele formării profesionale, fapt subliniat de numărul mare și relativ variat de domenii de formare menționate de respondenți; mai mult decât atât, aceștia subliniază necesitatea ca aceste cursuri să fie cursuri de durată, consistente, care să aibă în prim plan abordările practice.
- Activitatea de formare profesională a personalului din poliția locală trebuie să aibă în vedere și faptul că un procent semnificativ al angajaților au peste 5 ani de experiență în poliția locală (84% dintre respondenți). Astfel, multe dintre cursurile de formare vor fi adresate unor oameni cu experiență, care cunosc bine activitatea desfășurată în polițiile locale, dar care au nevoie de o actualizare a cunoștințelor, de o nouă abordare a relațiilor cu cetățeanul.
- Nevoile de formare care ar fi trebuit să fie clar specificate în rapoartele de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului poliției locale pentru anii 2019/2020 nu le sunt foarte clare sau cunoscute respondenților, iar în multe dintre situații aceste nevoi nu au fost identificate. Astfel, pentru această întrebare doar o parte dintre respondenți au oferit un răspuns valid. Din răspunsurile respondenților putem însă identifica domenii în care ar fi necesară formarea profesională astfel:
  - o drept și schimbări legislative,
  - o comunicare,
  - o ordine publică și negociere,
  - o protecția mediului,
  - o management,
  - o tehnologia informației și comunicării,
  - o gestionare fonduri europene,

- limbi străine,
- protecția datelor personale.
- Există un interes crescut al tuturor respondenților pentru formarea profesională în domeniile: drept și legislație comunitară, dezvoltare personală, comunicare și transparență decizională, resurse și servicii publice și IT&C. Cele mai comune nevoi de formare identificate în rândul respondenților care ocupă o funcție publică generală de conducere sunt în domeniile management (52,4%) și comunicare și transparență decizională (40,8%). În ceea ce privește funcțiile publice generale de execuție cele mai comune nevoi de formare exprimate au fost legate de drept și legislație comunitară (38,3%), comunicare și transparență decizională (32,8%) și dezvoltare personală (30,4%). Domeniile de interes pentru polițiștii locali cu funcție publică specifică de execuție sunt cu precădere drept și legislație comunitară (53,9%), dezvoltare personală (34,7%) și comunicare și transparență decizională (30,7%).
- Motivația alegerii unui curs de formare profesională aduce în prim plan dorința respondenților de a-și desfășura mai bine sarcinile de lucru în cadrul poliției locale. Astfel, se constată că primele două criterii de selecție a cursurilor țin de nevoia de a-și atinge obiectivele de performanță profesională și de nevoia de dezvoltare profesională. Procentele mari de respondenți care au ales aceste criterii pot sublinia și faptul că aceștia simt nevoia de a-și actualiza unele cunoștințe și de a dobândi cunoștințe profesionale noi, aceste răspunsuri fiind corelate cu faptul că un număr mare de respondenți nu a mai participat de mulți ani la formare profesională. Respondenții nu consideră că aceste cursuri trebuie să fie neapărat atractive, interesante, atâta timp cât răspund nevoilor lor profesionale.
- În opinia respondenților, calitatea unui curs este dată în primul rând de relevanța sa pentru activitățile pe care le desfășoară la locul de muncă și de prestația și nivelul de competență ale formatorului. Deși un număr semnificativ de respondenți acordă atenție și calității suportului de curs (1.408 persoane), acest criteriu este abia pe locul 3 în preferințele lor.

### 2.3 Analiza calitativă pe bază de interviu privind identificarea nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale

În vederea implementării contractului nr. 12310/ACZ 473/C/23.03.2021 având ca obiect "Servicii de consultanță în vederea elaborării unei propuneri de document strategic/politică publică privind dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local – funcționar public care ocupă o funcție publică de execuție specifică, precum și a unei analize privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale", una dintre metodele specifice de cercetare aplicate a fost reprezentată de organizarea de interviuri structurate cu actori interesați.

Prin metodologia prezentată în cadrul Raportului inițial, a fost propusă realizarea interviurilor în 2 etape funcționale, în funcție de stadiul elaborării propunerii de politică publică. Astfel, prin intermediul interviurilor organizate în etapa funcțională nr. 1, s-au urmărit următoarele aspecte:

- analiza problemei la care va răspunde propunerea de politică publică;
- colectarea de opinii privind problema gestiunii carierei polițistului local funcționar public care ocupă o funcție publică specifică;
- opinii cu privire la nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale.

Selecția participanților la interviuri s-a realizat prin aplicarea unei metodologii calitative care să asigure diversitatea respondenților. Conform bunelor practici în domeniu, în acest mod se asigură că informația colectată prin interviuri este relevantă și poate fi extrapolată la nivelul întregii populații țintă (în cazul de față la nivelul structurilor de poliție locală ce asigură managementul carierei polițiștilor locali, funcționari publici).

Categoriile de respondenți incluse în etapa funcțională 1, la nivelul fiecărei regiuni de dezvoltare, au fost următoarele:

- Reprezentanți ai primăriei (aparaturii de specialitate al primarului) la nivel de municipiu;
- Reprezentanți ai primăriei (aparaturii de specialitate al primarului) la nivel de oraș;
- Reprezentanți ai primăriei (aparaturii de specialitate al primarului) la nivel de comună;
- Personal al structurilor de poliție locală la nivel de municipiu;
- Personal al structurilor de poliție locală la nivel de oraș;
- Personal al structurilor de poliție locală la nivel de comună;
- Reprezentanți ai structurilor sindicale din care fac parte polițiști locali;
- Reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale/cetățeni.

În total au fost susținute **88 de interviuri**, după cum urmează:

- ▶ **42 de interviuri** cu funcționari publici din poliția locală (29 interviuri cu personal care deține funcții publice generale de conducere, 2 interviuri cu persoane care dețin funcții publice generale de execuție și 11 interviuri cu persoane care dețin funcții publice specifice de execuție de polițist local. Menționăm că toate invitațiile de susținere a interviurilor au fost adresate personalului de conducere din cadrul structurilor de poliție locală, acesta desemnând persoanele respondente);
- ▶ **39 de interviuri** cu reprezentanților ai sindicatelor sau ai Autorităților Publice Locale (din care 14 interviuri cu reprezentanți ai sindicatelor și 22 interviuri cu reprezentanți ai Autorităților Publice Locale);
- ▶ **5 interviuri** cu reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale/cetățeni.

Interviul a conținut următoarele întrebări:

1. **Întrebări referitoare la profilul respondentului:** vârstă, gen, ultimul nivel al studiilor, vechimea în poliția locală, regiunea și județul de proveniență, încadrarea pe compartiment funcțional, domenii de atribuții (acestea au variat, în funcție de profilul actorilor cheie intervievați);
2. **Întrebări privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale:** domenii în care este necesară formarea profesională, cursuri utile pentru dezvoltarea competențelor, tipologia cursurilor, beneficiile formării profesionale, criteriile care determină calitatea unui stagiului de formare profesională, dificultăți în dezvoltarea carierei profesionale, criteriile de promovare, propuneri pentru dezvoltarea carierei profesionale etc. (acestea au variat, în funcție de profilul actorilor cheie intervievați).

În ceea ce privește etapa funcțională 2, aceasta a avut ca scop prezentarea problemei identificate cu privire la cariera polițistului local și evaluarea impactului variantelor de soluționare propuse, în vederea comparării acestora și identificării celei mai potrivite soluții pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local. Categoriile de respondenți incluse în această etapă, la nivelul fiecărei regiuni de dezvoltare, au fost următoarele:

- Reprezentanți ai primăriei (aparaturii de specialitate al primarului) la nivel de municipiu;
- Reprezentanți ai primăriei (aparaturii de specialitate al primarului) la nivel de oraș;
- Reprezentanți ai primăriei (aparaturii de specialitate al primarului) la nivel de comună;
- Personal al structurilor de poliție locală la nivel de municipiu;
- Personal al structurilor de poliție locală la nivel de oraș;
- Personal al structurilor de poliție locală la nivel de comună;
- Reprezentanți ai structurilor sindicale din care fac parte polițiști locali;
- Reprezentanți ai structurilor asociative a autorităților administrației publice locale și/sau ai organizațiilor neguvernamentale/cetățeni.

În cea de-a doua etapă funcțională au fost susținute 73 de interviuri, fiind utilizat un singur ghid de interviu, indiferent de profilul respondenților, prin intermediul căruia s-au urmărit următoarele aspecte:

1. **Întrebări referitoare la profilul respondentului:** vârstă, gen, ultimul nivel al studiilor, regiunea, județul și localitatea de proveniență;
2. **Întrebări privind propunerile de soluționare a problemei identificate:** alegerea celei mai potrivite soluții pentru dezvoltarea carierei polițistului local, avantajele și dezavantajele celor trei variante de soluționare propuse, cursuri care ar trebui urmate de către polițistul local în cadrul formării inițiale.

### 2.3.1 Principalele constatări rezultate din interviurile desfășurate cu funcționarii publici din Poliția Locală - funcții publice generale de conducere

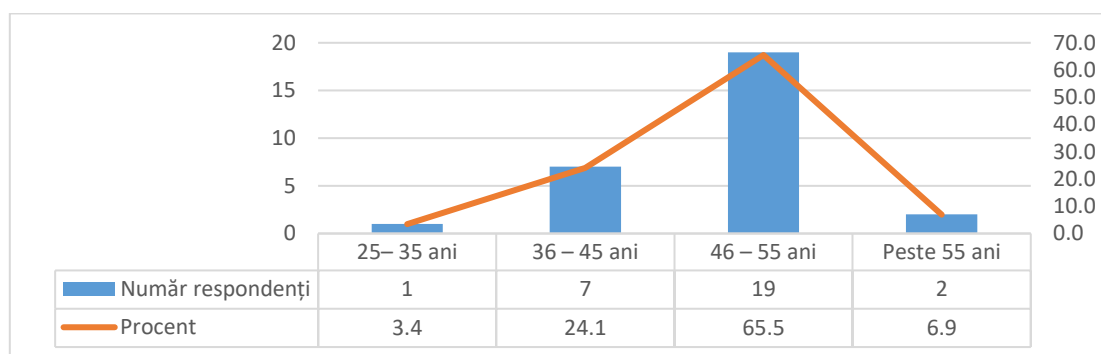
Interviurile desfășurate cu cei 29 de interlocutori care ocupă funcții publice generale de conducere în poliția locală au relevat necesitatea unei reformări a managementului resurselor umane în Poliția Locală, axată pe schimbări legislative, alocări de fonduri mai consistente și schimbare de cultură și climat organizațional. Concluziile interviurilor sunt evidențiate mai jos.

#### *Profilul respondenților*

Din punctul de vedere al vârstei, o majoritate importantă a personalului cu funcții publice generale de conducere de la nivelul lotului de subiecți intervievați au o vârstă cuprinsă între 46 și 55 de ani (65,5%). Mai mult, persoanele cu vârsta de peste 46 ani reprezintă, per total, 72,4% din întregul eșantion de respondenți.



Figură 21. Vârsta respondenților cu funcții publice generale de conducere, UM: număr



Sursa: prelucrare date provenite din desfășurarea interviurilor

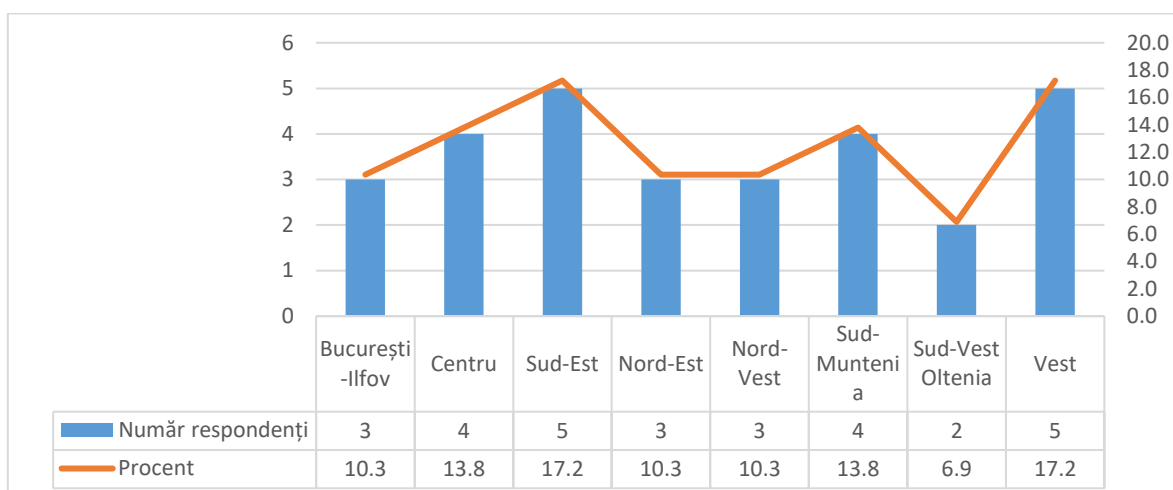
De asemenea, bărbații sunt mai bine reprezentați la nivelul eșantionului decât femeile. Bărbații reprezintă 86% din eșantionul funcționarilor publici din Poliția Locală cu funcții publice generale de conducere, în timp ce femeile reprezintă doar 14% din eșantion. De altfel, în general, în polițiile locale din țara noastră, numărul bărbaților este mult mai mare decât al femeilor, domeniul fiind mai atractiv pentru aceștia.

În ceea ce privește nivelul de educație al eșantionului, persoanele cu studii postuniversitare<sup>39</sup> reprezintă 72,4% din eșantion. Restul de 27,6% dintre participanții cu funcții publice generale de conducere la nivelul Poliției Locale sunt reprezentați de persoane cu studii doctorale (6,9%), studii universitare (17,2%) și studii liceale (3,4%).

Respondenții sunt distribuiți aproximativ uniform la nivelul tuturor regiunilor de dezvoltare ale României. În acest sens, regiunile Vest și Sud-Est sunt reprezentate la nivelul eșantionului cu câte 5 respondenți fiecare, în timp ce regiunile Centru și Sud-Muntenia, cu 4 respondenți per regiune, iar regiunile București-Ilfov, Nord-Est și Nord-Vest cu câte 3 respondenți fiecare. Regiunea Sud-Vest Oltenia a fost cea mai slab reprezentată, cu doar 2 respondenți.

<sup>39</sup> Studii postuniversitare = master, studii aprofundate sau studii post-universitare pe o perioadă de 2 ani

Figură 192. Distribuția pe regiuni a respondenților cu funcții publice generale de conducere la nivelul Poliției Locale



Sursa: prelucrare date provenite din desfășurarea interviurilor

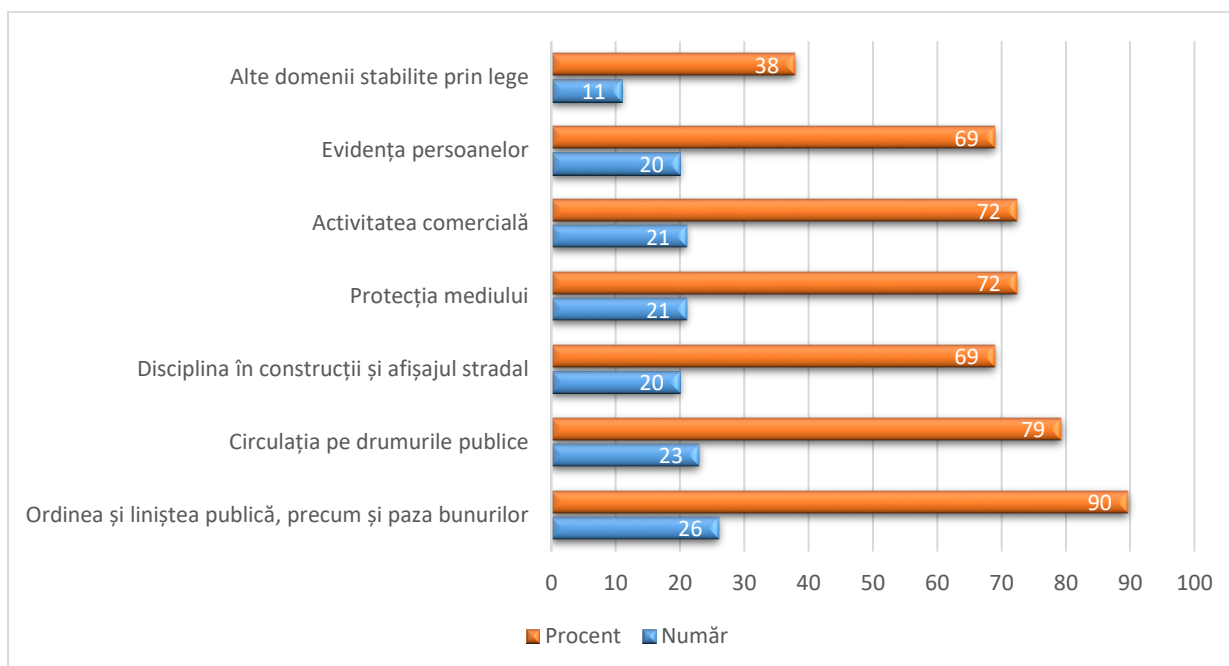
Cu privire la experiența respondenților, 86,2% dintre aceștia au o vechime în muncă în Poliția locală de peste 7 ani, în timp ce restul de 13,8% au o vechime cuprinsă între 1 și 7 ani.

*Constatări privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale*

#### *Atribuțiile respondenților*

Cu privire la atribuțiile respondenților, se menționează că 90% dintre aceștia au atribuții în domeniul ordine și liniște publică (inclusiv paza bunurilor), iar 79% au raportat atribuții în ceea ce privește circulația pe drumurile publice. Activitatea comercială și protecția mediului a fost menționată de 72% dintre respondenți. Atât evidența persoanelor, cât și disciplina în construcții și afișajul stradal se află în atribuția a 69% dintre polițiștii locali cu funcții publice generale de conducere intervievați. Doar 38% au menționat că au și alte atribuții stabilite prin lege, altele decât cele menționate în grila de interviu.

Figură 23. Distribuția domeniilor la nivelul cărora au fost menționate atribuții de către polițiștii locali cu funcții publice generale de conducere



Sursa: prelucrare date provenite din desfășurarea interviurilor

### Principalele domenii la nivelul cărora este nevoie de formare profesională

Opinia respondenților cu privire la principalele domenii la nivelul cărora este nevoie de formare profesională în structurile de Poliție Locală, confirmă rezultatele obținute la nivelul chestionarului de opinie. Într-adevăr, există o nevoie reală de formare, în special din punctul de vedere al **activităților de management**, respectiv din punctul de vedere al **cadrelor legislative**. În ceea ce privește cadrul legislativ, a fost menționată inclusiv nevoia desfășurării unor astfel de cursuri de formare constant, de preferabil la un interval de doi ani. Acest fapt se datorează legislației complexe, precum și faptului că aceasta nu este armonizată corespunzător și este într-o continuă schimbare.

Un alt domeniu important menționat de către respondenți este domeniul **protecției mediului**, împreună cu nevoile privind cursuri de formare în **achiziții publice și ordine publică și pază**. În ceea ce privește achizițiile publice, a fost menționat faptul că lipsa de pregătire cu privire la legislația și procedurile de achiziții publice duc, în anumite situații, la întâzieri și dificultăți în desfășurarea licitațiilor, respectiv în redactarea caietelor de sarcini/evaluarea ofertelor.

Mai mult, în domeniile aferente mediului, disciplinei în construcții și activității comerciale, s-au identificat nevoi de formare întrucât se lucrează cu mulți oameni care nu au beneficiat de o pregătire specifică în domeniu, existând multe cazuri de polițiști locali care și-au schimbat domeniul de activitate, iar în prezent întâmpină dificultăți în activitățile de teren.

De asemenea, anumiți respondenți cu funcții publice de conducere la nivelul poliției locale au indicat faptul că, în general, nevoia de formare este mai pregnantă în cazul funcțiilor publice specifice de execuție.

*Principalele domenii la nivelul cărora este resimțită nevoia de formare profesională în rândul subordonaților (funcționari publici cu funcții publice generale de execuție și funcții publice specifice de polițiști locali)*

Din acest punct de vedere, răspunsul respondenților nu a fost semnificativ diferit față de întrebarea anterioară. Într-adevăr, analiza răspunsurilor relevă faptul că există o nevoie generalizată de formare la nivelul poliției locale, în multiple domenii, în special în cazul domeniilor de activitate specifice.

Printre domeniile principale se numără:

- Ordine publică;
- Comunicare cu cetățeanul;
- Circulația pe drumurile publice;
- Modificări legislative;
- Protecția mediului;
- Management;
- Gestionarea situațiilor criză.

De asemenea, a fost menționată lipsa ofertei de instruire inițială la nivel național. În cazul unui serviciu de Poliție Locală de la nivel de municipiu, a fost indicat faptul că, din 157 de posturi ocupate, 30 dintre polițiștii locali nu au realizat încă cursul de inițiere, ca urmare a numărului mic de cursuri organizate la nivel național, aceștia riscând inclusiv să fie disponibilizați din cadrul Poliției Locale.

Au existat, de asemenea, opinii împărțite cu privire la nevoia de specializare a polițistului local. Analiza interviurilor a evidențiat două viziuni distincte:

- În primul rând, anumiți funcționari publici cu funcții publice generale de conducere în poliția locală au indicat faptul că, din punctul de vedere al competențelor, polițistul local ar trebui să fie polivalent, pentru a gestiona toate situațiile cu care s-ar putea confrunța. În acest sens, lipsa de competență a polițiștilor locali în anumite domenii, pe care nu sunt specializați (de exemplu, faptul că un polițist local specializat pe circulație nu intervine în cazul unei abateri grave de mediu sau de ordine publică), este considerat a fi un factor care afectează imaginea și eficacitatea serviciului de ordine publică.
- În al doilea rând, anumiți respondenți cu funcții publice de conducere au indicat faptul că ar trebui să existe cursuri de specializare, în module mai scurte (1-2 săptămâni) și ca fiecare polițist local să fie specializat pe un singur domeniu. Aceștia au evidențiat că, în situația în care există multiple atribuții la nivelul unui singur post, performanța efectivă a polițiștilor locali (din punctul de vedere al eficienței și al eficacității), scade considerabil. În acest sens, a fost lansată propunerea privind restrângerea perimetrului/zonelor de acțiune, pentru a combate supra-solicitarea agenților.

### *Oportunitatea formării profesionale la nivel de funcții publice generale de conducere*

În ceea ce privește propria formare profesională, respondenții au menționat diverse aspecte unde ar putea să existe îmbunătățiri, precum:

- Management organizațional;
- Managementul conflictelor;
- Cursuri de comunicare;
- Cursuri de control intern managerial;
- Achiziții publice;
- Controlul documentelor.

### *Oportunitatea formării profesionale la nivel de subordonați (funcționari publici cu funcții publice generale de execuție și funcții publice specifice de polițiști locali)*

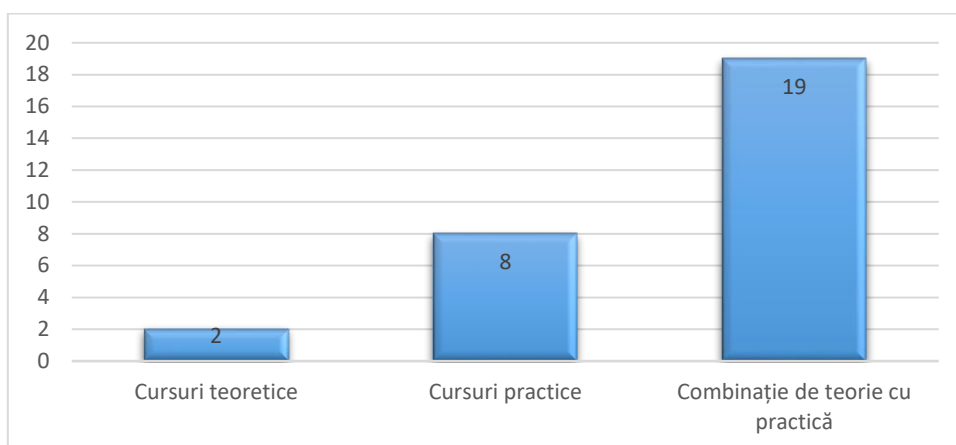
În ceea ce privește subordonații respondenților cu funcții publice generale de conducere, printre principalele cursuri de formare considerate utile se numără:

- Cursuri de comunicare cu cetățeanul, precum și de comunicare/ conduită cu alte instituții ale statului (Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății);
- Cursuri privind managementul poliției locale;
- Cursuri de formare inițială, pentru polițiștii locali ce nu au finalizat încă un astfel de curs;
- Cursuri de aplicare a legislației. În acest sens, respondenții au menționat că indiferent de tipologia funcției (specifică sau generală de execuție), există o nevoie reală de perfecționare în ceea ce privește înțelegerea legislației. În acest sens, ar trebui prioritizată cu preponderență distribuția cursurilor în funcție de atribuțiile fiecărui polițist local în parte. Mai mult, cursuri cu principii de drept generale, înțelegerea normelor și a modalității de aplicare au fost identificate ca fiind utile în dezvoltarea competențelor subordonaților.

### *Modul de desfășurare al cursurilor*

Opinia funcționarilor publici cu funcții publice generale de conducere cu privire la modalitatea de desfășurare și aspectele cele mai importante și necesare de a fi îmbunătățite este aproximativ uniformă. Marea majoritate a acestora consideră că, având în vedere realitatea de la nivelul structurilor de poliție locală, există o nevoie reală de a îmbunătăți atât componenta teoretică, cât și componenta practică. În acest sens, 65.5% dintre respondenți au menționat că este oportună desfășurarea de cursuri la nivelul cărora se realizează o combinație între cele două componente. Doar doi funcționari publici cu funcție publică generală de conducere din cei intervievați au menționat faptul că ar fi nevoie doar de cursuri teoretice.

Figură 24. Preferințe cu privire la tipologia cursurilor

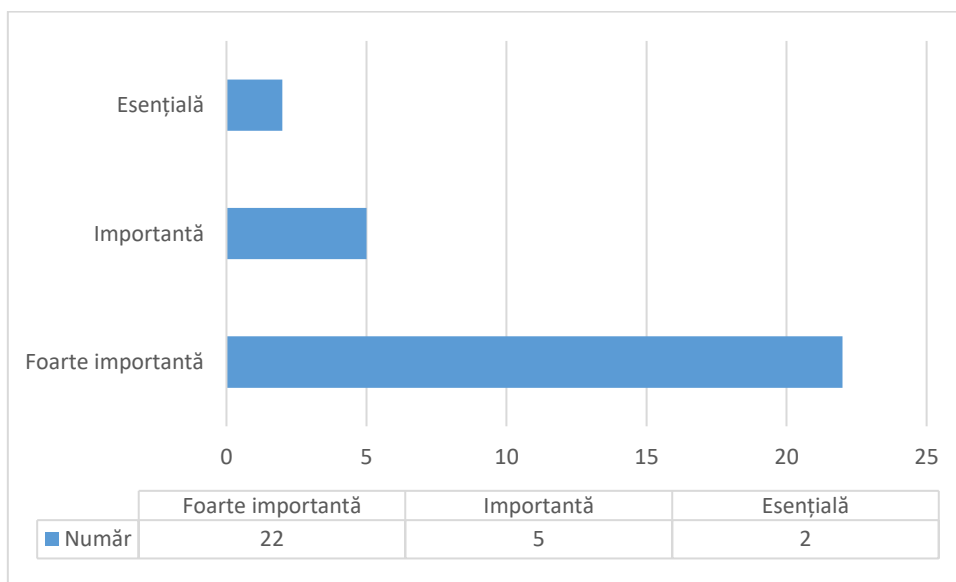


Sursa: prelucrare date provenite din desfășurarea interviurilor

### Importanța formării profesionale continue la nivelul poliției locale

Din acest punct de vedere, opiniile respondenților pot fi rezumate în trei tipuri de răspunsuri, ce pot fi vizualizate la nivelul figurii de mai jos. După cum se poate observa, opiniile sunt unanime: formarea profesională continuă este importantă pentru o carieră profesională. De altfel, 76% dintre respondenți au considerat formarea profesională continuă ca fiind foarte importantă, în timp ce aproximativ 7% au considerat-o ca fiind esențială. Aceștia au menționat faptul că, deși formarea profesională este importantă, aceasta nu este valorizată în instituțiile publice.

Figură 25. Importanța formării profesionale continue



Sursa: prelucrare date provenite din desfășurarea interviurilor



### *Principalele beneficii ale formării profesionale*

Din acest punct de vedere, actorii cheie din eșantionul de respondenți au indicat faptul că formarea profesională, în general, are efect direct asupra **îmbunătățirii competențelor** polițiștilor locali cu funcții publice specifice/generale de execuție. De asemenea, în opinia respondenților, formarea profesională crește randamentul și eficiența în activitate, îmbunătățind astfel timpul de reacție și capacitatea personalului poliției locale de a răspunde la diverse situații de criză.

În acest sens, opinia respondenților este că fiecare curs de formare aduce plus-valoare în ceea ce privește pregătirea profesională a membrilor poliției locale, iar efectele acestor cursuri se regăsesc, pe termen lung, în creșterea calității serviciului de ordine publică oferit către cetățean. De altfel, în prezent, concentrarea ar trebui să fie pe acoperirea lacunelor de formare profesională deja existente.

Mai mult, în opinia respondenților, formarea profesională asigură eficientizarea poliției locale și conferă siguranță în activitatea desfășurată.

### *Principalele criterii care determină calitatea unui stagiu de formare*

Cu privire la aspectele care definesc succesul unui curs de formare profesională, opiniile au fost multiple și împărțite. În acest sens, prezentăm sinteza celor mai importante aspecte menționate în cadrul interviurilor cu actorii cheie ce ocupă funcții publice generale de conducere:

- a) **Tematica:** Tematica este considerată ca fiind un aspect foarte important pentru determinarea succesului unui curs de formare profesională. În acest sens, tematica ar trebui să fie actualizată la zi și să nu fie organizată ca o sinteză a legislației relevante. Cursurile de formare ar trebui să aibă inclusiv o componentă de proceduri elaborate în baza unor acte normative. În lipsa unor proceduri unitare, Poliția Locală nu este sigură pe modalitatea în care ar trebui să acționeze. Un exemplu este cadrul legal cu privire la legitimare: legea stabilește procedura pentru poliția română, însă nu și pentru poliția locală.
- b) **Nivelul de pregătire al formatorilor:** În opinia respondenților, formatorii ar trebui să fie foarte bine pregătiți și să aibă experiență relevantă în poliție. În acest sens, respondenții au menționat faptul că preferă ca aceste cursuri să fie desfășurate în cadrul Academiei de Poliție și nu la Institutul Național de Administrație sau de către firme specializate în formare, care nu înțeleg contextul activității polițistului local.
- c) **Durata:** Durata este o altă componentă importantă. Respondenții au menționat faptul că, uneori, cursurile sunt prea scurte pentru a acoperi în mod comprehensiv toate aspectele relevante. Astfel, au recomandat o durată de minim 5 zile pentru desfășurarea cursurilor de formare profesională.
- d) **Suportul de curs:** În final, suportul de curs este considerată o altă componentă importantă. Cursurile sunt preferate a fi desfășurate fizic, iar suportul de curs să fie oferit în format tipărit, iar alte documente utile să fie disponibile în format digital. Această nevoie este foarte specifică, deoarece „o parte din polițiști tratează cu superficialitate cursurile, dacă nu pot interacționa cu formatorul pentru a-și clarifica întrebările și îndoielile în timp real”.

### *Principalele dificultăți în dezvoltarea carierei polițiștilor locali*

La nivelul acestei întrebări, respondenții au oferit diverse răspunsuri cu privire la dificultățile întâmpinate în dezvoltarea carierei polițiștilor locali. În primul rând, au fost evidențiate probleme legate de **cadrul legislativ**. În acest sens, lipsa statutului polițistului local, precum și lipsa de uniformitate a legislației, îngreunează în mod semnificativ dezvoltarea carierei acestora. Tot aici, și necorelarea întâmplărilor din teren cu actele normative reprezintă o dificultate de dezvoltare a carierei, deoarece nu acoperă întreaga problematică din teren.

De asemenea, se remarcă **lipsa personalului în poliția locală**. Astfel, respondenții au menționat că, deși legea precizează că se poate alocă un polițist local la 1000 de locuitori, în practică, acest raport nu se regăsește mereu în realitate iar numărul efectivelor este insuficient pentru a oferi un serviciu eficient și care să acopere toate nevoile cetățenilor.

Un alt aspect important și menționat de multiple ori este **lipsa fondurilor** pentru formarea profesională. În acest sens, a fost evidențiat faptul că un număr semnificativ de polițiști locali fie nu au beneficiat încă de cursuri de formare inițială, fie nu au mai participat la un curs de formare profesională de peste 5 ani de zile. O altă dificultate întâmpinată este **dotarea tehnică**. Polițiștii locali ar trebui dotați cu biciclete sau vehicule electrice în zonele montane, greu accesibile, dar regulamentele nu specifică o astfel de necesitate. Mai mult, în cazul domeniului rutier lipsa de resurse, precum o bază de date în cazul unei sancțiuni, a fost considerată ca o dificultate în desfășurarea activităților de pe teren.

O ultimă dificultate identificată este reprezentată de **vârsta înaintată** a angajaților poliției locale, unde pe anumite domenii de activitate, de exemplu ordine publică, are impact asupra calității serviciilor prestate.

### *Criteriile de promovare a subordonaților (funcționari publici cu funcții publice generale de execuție și funcții publice specifice de polițiști locali)*

Principalele criterii menționate de respondenți au fost următoarele:

- În general, se respectă criteriile stabilite conform codului administrativ. În acest sens, cele mai importante criterii sunt:
  - Nivelul de studii;
  - Vechimea în muncă;
  - Evaluarea realizată la sfârșit de an/ performanța;
- De asemenea, având în vedere faptul că aceste criterii sunt reglementate, nu se pot impune criterii suplimentare. În acest sens, concursurile de promovare sunt generale și nu suficient de specifice pentru a încuraja profesionalizarea polițiștilor locali.

Cu toate acestea, anumiți respondenți au menționat faptul că numărul de greșeli în serviciu este unul foarte permisiv, astfel că mulți activează chiar dacă nu mai au performanțe.

### *Efectul evaluării performanțelor asupra dezvoltării carierei subordonaților (funcționari publici cu funcții publice generale de execuție și funcții publice specifice de polițiști locali)*

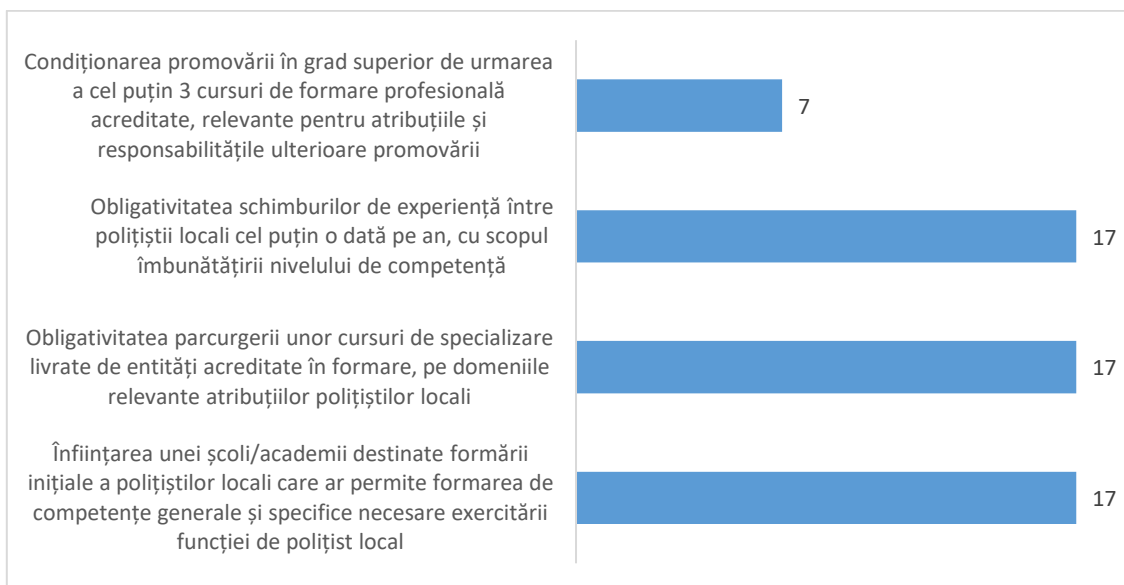
Opinia generală a respondenților este faptul că aceste criterii influențează dezvoltarea carierei subordonaților. În acest sens, evaluarea performanțelor este relevantă pentru anumite componente, precum calitatea serviciului oferit, nivelul de competențe specifice, precum și competența managerială.

Cu toate acestea, anumiți respondenți consideră că evaluarea funcționarilor publici se face prea rar, iar pe parcursul anului nu sunt monitorizate în mod robust criteriile de evaluare. Efectul este faptul că evaluarea anuală nu reflectă în mod realist performanța fiecărui polițist local, iar managementului carierei acestora nu se poate face în condiții de deplină obiectivitate. Mai mult, formula actuală este una generală pentru toți funcționarii publici, în condițiile în care ar trebui efectuată pe compartimentul de lucru, și adaptată la polițistul local și coordonatori cu competențe în domeniu. Într-adevăr, un actor cheie a menționat că „*procesul de evaluare nu permite identificarea performanțelor. Este formal foarte important pentru promovare, dar nu sunt reflectate în calificativul de evaluare suficient de bine performanțele și competențele profesionale. Două persoane cu performanțe și competențe foarte diferite pot avea același calificativ de evaluare*”.

### *Propuneri pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local*

Cu privire la propunerile oferite în grila de interviu, cu privire la dezvoltarea carierei polițistului local, cele mai comune răspunsuri ale respondenților au fost următoarele: **Înființarea unei școli/academii destinate formării inițiale a polițiștilor locali, parcurgerea unor cursuri de specialitate și obligativitatea schimburilor de experiență între polițiștii locali** toate înregistrând 17 răspunsuri.

Figură 26. Propuneri privind dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local



Sursa: prelucrare date provenite din desfășurarea interviurilor

### *Atribuții importante pentru activitatea desfășurată de funcționarii publici cu funcții publice generale de conducere*

Pentru această întrebare, respondenții au oferit o multitudine de variante de răspuns. Cele mai comune răspunsuri au fost:

- Organizarea, planificarea, conducerea, coordonarea și controlul activității personalului poliției locale;
- Cunoașterea și aplicarea legislației;
- Realizarea testărilor anuale/trimestriale;
- Întocmirea fișei de sinteză cu activitățile principale zilnic, pentru informarea primarului/viceprimarului;
- Evaluarea și monitorizarea activității personalului din subordine;
- Elaborarea planurilor de măsuri pe termen lung;
- Cooperare cu alte structuri;
- Asigurarea aspectelor operaționale ale direcției/serviciului;

### *Motivele imaginii publice negative a poliției locale*

Și din acest punct de vedere, opiniile în rândul respondenților au fost împărțite. Principalul motiv este considerat a fi **vârsta**. Respondenții menționează că, deși depun activități similare cu Poliția Națională, aceștia nu beneficiază de statutul special de polițist iar vârsta de pensionare a acestora este de 65 de ani. Un efect al acestei situații este faptul că personalul din poliția locală are, în general, o vârstă înaintată, ce le afectează în mod semnificativ activitatea din teren.

De asemenea, există o problemă cu privire la lipsa de informare și comunicare, precum și vidul legislativ pe anumite atribuții suprapuse cu Poliția Națională (de ex. Circulație). **Lipsa statutului polițistului local** este un alt motiv pentru care poliția locală are o imagine publică negativă, aceasta având o imagine de structură intermediară și ineficient gândită. Mai mult, bugetul minim acordat pentru echipamente contribuie la o imagine negativă.

De altfel, au fost menționate și alte probleme relevante, precum instabilitatea legislativă, lipsa unei autorități centrale ce poate coordona activitatea acestora în teren precum Poliția Română, impactul și influența mass media, deficiențele la nivel de comunicare etc.

### *Concluzii*

Din interviurile derulate cu respondenții care ocupă o **funcție publică generală de conducere** constatăm interesul deosebit pe care aceștia îl au pentru îmbunătățirea managementului polițiilor locale și a competențelor întregului personal din subordine. Respondenții cunosc foarte bine domeniul de activitate în care activează și subliniază nevoia organizării de cursuri de formare profesională diverse pentru profesionalizarea poliției locale și îmbunătățirea serviciilor publice prestate de poliția locală. În ceea ce privește dezvoltarea carierei polițiștilor locali, respondenții consideră că deși există un cadru legal cu privire la cariera funcționarilor publici, lipsa fondurilor destinate formării profesionale, evaluarea performanțelor efectuată doar o dată pe an, lipsa transparenței decizionale, conduc la un anumit grad de incertitudine în ceea ce privește evoluția în carieră.

## 2.3.2 Principalele constatări rezultate din interviurile desfășurate cu funcționarii publici din Poliția Locală – funcții publice generale de execuție

### 1. Profilul respondenților

Pentru categoria de funcționari publici cu funcții publice generale de execuție, la nivelul interviurilor, au existat doi respondenți. Un aspect important este faptul că eșantionul de funcționari publici locali cu funcții publice generale de execuție este alcătuit exclusiv din femei. Deși au fost derulate doar două interviuri cu funcționari publici care ocupă o funcție publică generală de execuție, considerăm că răspunsurile lor sunt relevante pentru studiu, deoarece sunt în concordanță cu opiniile altor categorii de respondenți participanți la studiu și vin cu informații relevante privind nevoile de formare ale personalului suport din poliția locală. În același timp completează tabloul de ansamblu al nevoilor de formare, carieră și statut profesional ale personalului din poliția locală și confirmă datele colectate prin intermediul sondajului de opinie pe bază de chestionar.

Primul respondent provine din regiunea Sud-Muntenia și își desfășoară activitatea la nivelul Poliției Locale Ploiești. Vârsta respondentului este de 46-55 de ani, acesta fiind încadrat pe un grad profesional superior. Ultimele studii absolvite sunt studiile universitare (diplomă de licență), încadrându-se astfel în clasa I. Experiența respondentului este de peste 7 ani.

Cel de al doilea respondent provine tot din regiunea Sud-Muntenia și își desfășoară activitatea la nivelul Poliției Locale Târgoviște. Vârsta respondentului este de 36-45 de ani, cu grad profesional superior. Ultimele studii absolvite sunt studiile post-universitare, iar clasa de încadrare este Clasa I. Și acest respondent are o experiență de peste 7 ani în poliția locală.

### 2. Constatări privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale

#### *Domenii în care respondenții au atribuții*

Primul respondent a menționat faptul că are atribuții în alte domenii stabilite prin lege. Cel de-al doilea respondent, conform răspunsului, are atribuții în: ordine și liniște publică, circulația pe drumurile publice, disciplina în construcții și afișajul stradal, protecția mediului, activitatea comercială și evidența persoanelor.

#### *Domenii prioritare pentru formare profesională, precum și cursuri utile pentru dezvoltarea competențelor*

Printre domeniile menționate de respondenți ca fiind prioritare pentru formarea profesională, se numără dezvoltarea personală, comunicarea și transparența decizională, SCIM, managementul resurselor umane, managementul financiar-bugetar, dreptul integrității publice și politici anti-corupție, comunicare, relații publice, transparență decizională, date cu caracter personal, mediere și consiliere, etică profesională și imagine instituțională, și procedură civică și contencios administrativ.

Plecând de la aceste domenii, respondenții au menționat următoarele cursuri ca fiind utile pentru a-și dezvolta propriile competențe:

- Cursuri de etică și integritate în administrația publică;
- Cursuri privind prelucrarea datelor cu caracter personal;

- Cursuri de legislație și proceduri de lucru;
- Managementul priorităților, timpului și al stresului;
- Managementul resurselor umane;
- Consiliere etică a personalului din administrația publică;
- Dezvoltare personală și profesională a funcționarului public;
- Leadership;
- Lucru în echipă și motivarea personalului;
- Managementul documentelor în instituții și arhivarea electronică;
- Tehnici de organizare, protocol, corespondență, secretariat în administrația publică;
- Cursuri de formare profesională specifice funcției de polițist local/personal contractual, cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice/pazei bunurilor, conform atribuțiilor Poliției Locale;
- Cursuri pentru situații de urgență, protecție civilă.

### *Tipologia cursurilor*

În ceea ce privește **tipologia cursurilor**, ambii respondenți au considerat că o combinație între teorie și practică este varianta optimă. De asemenea, ambii respondenți au menționat că formarea profesională continuă pentru o carieră profesională în poliția locală este fie importantă, fie foarte importantă.

### *Principalele beneficii ale formării profesionale pentru dezvoltarea carierei în poliția locală*

În ceea ce privește principalele beneficii pe care le aduce formarea profesională în dezvoltarea carierei în poliția locală, au fost menționate următoarele aspecte:

- Creșterea nivelului de pregătire a polițistului local, dezvoltarea de competențe și aptitudini specifice prin exercitarea repetată și sistematică a unor acțiuni determinate în legătură cu activitatea curentă, necesare exercitării unor activități cu grad mai ridicat de complexitate și mai diversificate comparativ cu cele menționate la nivelul fișelor de post;
- Îndeplinirea în mod corespunzător a obiectivelor stabilite în raportul de evaluare și obținerea de calificative foarte bune;
- Creșterea nivelului de încredere a cetățeanului în instituția poliției locale;
- Obiectivitate și transparență în ceea ce privește activitatea poliției locale;
- Schimbarea imaginii instituționale și a mentalității (percepția provenienței polițiștilor locali din vechiul corp al gardienilor publici);
- Creșterea eficienței și a gradului de asumare a răspunderii.

### *Criterii care determină calitatea unui stagiu de formare profesională*

Cu privire la **criteriile ce determină succesul unui curs de formare**, aceștia au menționat ca fiind importante suportul de curs, pregătirea cursului, precum și durata acestuia. De preferabil durata cursurilor ar trebui să fie de 2-4 zile. De asemenea, un aspect important a fost menționat ca fiind nivelul de pregătire al formatorului, care să nu se concentreze strict pe legislație, ci să aibă inclusiv exemple de aspecte operaționale relevante.



### *Dificultăți în dezvoltarea carierei*

Din acest punct de vedere, principala dificultate identificată a fost faptul că există diverse neclarități în legislația aplicabilă polițiștilor locali, deseori chiar ocupanții posturilor manifestându-și dezinteresul față de dezvoltarea carierei. Respondenții reclamă lipsa unui cadru legislativ actualizat, adecvat: funcția publică specifică de polițist local nu are un standard ocupațional, nu există un statut al polițistului local, nu există prevederi speciale privind pensionarea. O altă dificultate a fost identificată ca fiind aplicarea neunitară a legislației, de exemplu în sfera resurselor umane.

### *Criterii de promovare și procesul de evaluare a performanțelor profesionale*

Respondenții au menționat că cele mai importante **criterii de promovare** sunt cele specificate în codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, neexistând foarte multă libertate în selectarea criteriilor de la caz la caz.

În ceea ce privește **procesul de evaluare**, acesta este considerat relevant în mare măsură, cu condiția ca performanțele să fie evaluate în mod aplicat. La finalul anului, de regulă, se dă o testare concentrată pe fiecare obiectiv, pe gradul de îndeplinire al sarcinilor, iar aceasta stimulează funcțional oamenii. Pentru o stimulare a carierei, salariul de merit poate fi chiar mai relevant ca rezultatul evaluării în sine.

### *Propuneri pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local*

În acest sens, respondenții au fost de acord cu următoarele propuneri:

- Înființarea unei școli/academii destinate formării inițiale a polițiștilor locali care ar permite formarea de competențe generale și specifice necesare exercitării funcției publice de execuție de polițist local;
- Obligativitatea parcurgerii unor cursuri de specializare livrate de entități acreditate în formare, pe domeniile relevante atribuțiilor polițiștilor locali;
- Condiționarea promovării în grad superior de urmarea a cel puțin 3 cursuri de formare profesională acreditate, relevante pentru atribuțiile și responsabilitățile ulterioare promovării;
- Obligativitatea schimburilor de experiență între polițiștii locali cel puțin o dată pe an, cu scopul îmbunătățirii nivelului de competență.

### *Sarcini/atribuții/responsabilități în activitatea desfășurată*

Cele mai importante sarcini pe care respondenții le dețin în activitatea desfășurată, au fost indicate ca fiind:

- Responsabil cu prelucrarea datelor cu caracter personal;
- Consilier etic;
- Responsabil cu pregătirea profesională a salariaților;
- Revisal;
- Responsabil gestionare declarații de avere și interese;
- Autoritate și implicare;
- Viziune spre performanță;

- Analiză și sinteză;
- Obiectivitate și transparență;
- Asumarea răspunderii.

Varietatea acestor sarcini, atribuții și responsabilități menționate de respondenți subliniază gradul crescut de complexitate a unor funcții publice generale de execuție. Deși de cele mai multe ori acești funcționari au un rol suport, competența lor se răsfrânge asupra activității întregii poliții locale.

### *Imaginea publică a poliției locale*

Cu privire la **opinia publică referitoare la imaginea poliției locale**, ambii respondenți au menționat că aceasta este negativă, în primul rând, ca urmare a comunicării insuficiente a activității poliției locale. Cetățenii nu cunosc domeniile de competență ale polițiștilor locali. De asemenea, poliția locală are o cultură organizațională rigidă, netransparentă, este uneori lipsită de profesionalism și manifestă o mentalitate învechită, deseori din cauza vârstei medii foarte avansate a polițiștilor locali.

Faptul că înșiși respondenții, care sunt parte din instituția poliției locale, conștientizează aceste probleme interne ale polițiilor locale, subliniază urgența luării unor măsuri de schimbare organizațională, de creștere a transparenței organizaționale și îmbunătățire a relației cu cetățeanul.

### *Concluzii*

Din discuțiile purtate în cadrul interviurilor cu respondenții care ocupă o funcție publică generală de execuție reiese și necesitatea de a îmbunătăți competențele profesionale ale personalului din poliția locală care ocupă funcții suport. Deși consideră că trebuie să cunoască foarte bine tot ceea ce ține de legislația aplicabilă domeniilor de acțiune ale poliției locale, aceștia menționează și alte domenii de formare care contribuie la optimizarea managementului în poliția locală, precum: cursuri în domeniul managementului resurselor umane, managementului financiar, prelucrarea datelor cu caracter personal sau lucrul în echipă. Deși această categorie de personal nu se află de cele mai multe ori în relație directă cu cetățeanul, are un rol fundamental în funcționarea poliției locale.

### 2.3.3. Principalele constatări rezultate din interviurile desfășurate cu funcționarii publici din Poliția Locală – funcții publice specifice de execuție

#### *1. Profilul respondenților*

Dintre cei 11 respondenți cu funcții publice de execuție specifice de polițist local, participanți la interviuri în prima etapă funcțională, nouă sunt de gen masculin și doi de gen feminin. Distribuția pe grupe de vârstă arată o preponderență a respondenților din categoria de vârstă 46-55 de ani (cinci respondenți), urmați de respondenții cu vârsta cuprinsă între 36 și 45 de ani (patru respondenți). Un singur respondent se încadrează în categoria 25-35 de ani, în vreme ce altul are peste 55 de ani. Datele confirmă existența unei vârste medii destul de înaintate a funcționarilor publici din Poliția Locală.

Distribuția pe grade profesionale indică o preponderență a respondenților care au grad profesional superior (cinci dintre cei 11 respondenți), în vreme ce trei respondenți au gradul principal și trei gradul de asistent. În general, gradul profesional este corelat direct cu vârsta respondenților, astfel că cei cinci respondenți care au un grad superior au vârsta de peste 36 de ani.

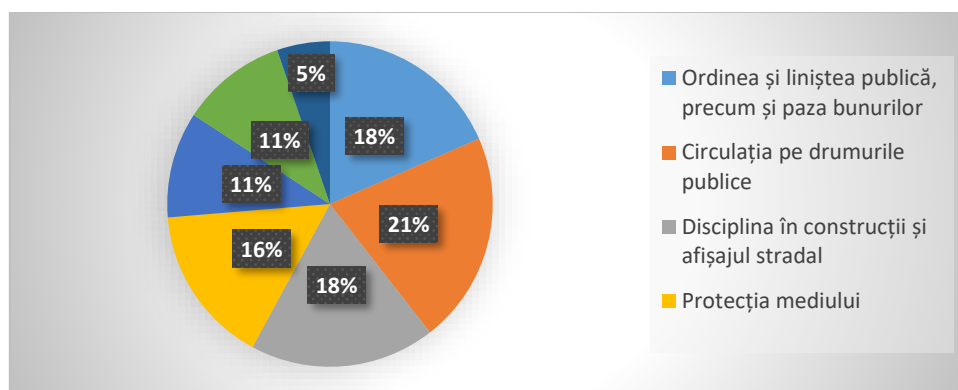
În ceea ce privește studiile absolvite și clasa corespunzătoare acestora, se constată că majoritatea respondenților sunt încadrați în clasa I (nouă din 11, reprezentând 81,81% din totalul respondenților), având studii postuniversitare (patru dintre respondenți), universitare absolvite cu diplomă de licență (trei dintre respondenți) sau postliceale (un respondent). Doi dintre respondenți au studii liceale, astfel că sunt încadrați în clasa III.

Peste 72% dintre respondenți au o vechime în muncă în poliția locală de peste 5 ani (trei dintre aceștia au o vechime în muncă de 5-7 ani, în vreme ce cinci respondenți au o vechime în muncă de peste 7 ani). Trei dintre respondenți au indicat o vechime în poliția locală de 3-5 ani, corelată și cu vârsta acestora (25-35 ani și 36-45 ani).

Reprezentarea la nivel regional este destul de variată, cei 11 respondenți provenind din șase regiuni de dezvoltare, după cum urmează: Nord-Est (2), Nord-Vest (2), Centru (2), București-Ilfov (2), Sud-Vest Oltenia (2), Centru (2) și Sud-Est (1), județele de proveniență fiind Neamț, Maramureș, Cluj, Sibiu, Covasna, Ilfov, Brăila, Gorj și Dolj. În ceea ce privește distribuția pe UAT-uri, se constată că respondenții lucrează în structuri de poliție locală de la nivelul orașelor (șase respondenți) și comunelor (cinci respondenți).

Încadrarea pe compartimente funcționale arată că majoritatea respondenților sunt încadrați într-un Serviciu (șase respondenți), în timp ce doi sunt încadrați într-o direcție și trei fac parte dintr-un compartiment funcțional în cadrul aparatului de specialitate al Primarului de la nivelul UAT-ului de proveniență. În ceea ce privește domeniile de activitate, se constată că cele mai multe atribuții deținute de polițistul local vizează circulația pe drumurile publice (opt respondenți), ordinea și liniștea publică (șapte respondenți), disciplina în construcții și afișajul stradal (șapte respondenți) și protecția mediului (șase respondenți). Alte domenii de activitate în care activează respondenții sunt activitatea comercială (patru dintre respondenți) și evidența persoanelor (patru dintre respondenți). Pe de altă parte, doar doi dintre respondenți amintesc de alte domenii stabilite prin lege. În general, se constată o polivalență a atribuțiilor polițistului local. Astfel, deși doi dintre respondenți au indicat ca domeniu principal circulația pe drumurile publice, aceștia au menționat că au atribuții complementare pe toate celelalte domenii, prin dispoziții ale primarului. Restul respondenților au indicat atribuții în cel puțin două domenii de activitate.

Figura nr. 27. Domenii de activitate ale polițiștilor locali care ocupă o funcție publică specifică de execuție



Sursa: prelucrare date provenite din desfășurarea interviurilor

## 2. Constatări privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale

### Nevoi de formare profesională

Majoritatea respondenților polițiști locali consideră că au nevoie de cursuri de formare profesională pe domeniile în care au atribuții specifice. Astfel, domeniile amintite sunt: ordinea și liniștea publică și circulația pe drumurile publice (indicate de către cinci dintre respondenți și considerate ca fiind cele mai importante, întrucât sunt domenii cu activitate mai complexă, în care apar cele mai multe probleme), disciplina în construcții și afișajul stradal (indicate de către patru dintre respondenți), activitatea comercială, evidența persoanelor și protecția mediului (indicate de către un singur respondent). Pe lângă cursurile de formare pe domenii specifice, doi dintre respondenți au indicat ca necesare cursurile de drept/legislație.

Pe de altă parte, un singur respondent consideră că nu are nevoie de formare profesională și că odată parcurs cursul inițial, depinde de fiecare să se informeze constant cu privire la modificările legislative care apar.

Printre cursurile utile pentru dezvoltarea competențelor, cele mai des amintite au fost **cursurile de comunicare și înțelegere a comportamentului verbal și non-verbal și cursurile de drept/legislație pe domenii specifice**. Alte cursuri considerate utile sunt cursurile de autoapărare și cursurile de dezvoltare a competențelor pe calculator.

Un aspect important care a fost evidențiat de către mai mulți respondenți este reprezentat de necesitatea organizării cursurilor de formare profesională, cu o anumită periodicitate.

### Tipologia cursurilor

Majoritatea respondenților au fost de acord asupra faptului că o combinație de teorie cu practică este cea mai bună modalitate de predare a cursurilor, în vreme ce unul dintre respondenți a optat pentru cursuri preponderent practice și a subliniat importanța schimburilor de experiență.

### Importanța formării profesionale continue pentru cariera profesională în poliția locală

Formarea profesională continuă este considerată, în unanimitate, ca fiind foarte importantă pentru cariera profesională a polițistului local (excepția este reprezentată de respondentul care consideră că nu are nevoie de formare profesională și care nu a oferit răspuns la această întrebare). Principalele motive pentru care formarea profesională continuă este considerată a fi foarte importantă sunt reprezentate de schimbările legislative dese și necesitatea actualizării cunoștințelor cu privire la acestea și crearea premiselor pentru dezvoltarea profesională și avansarea în carieră.

### Beneficiile formării profesionale în dezvoltarea carierei în poliția locală

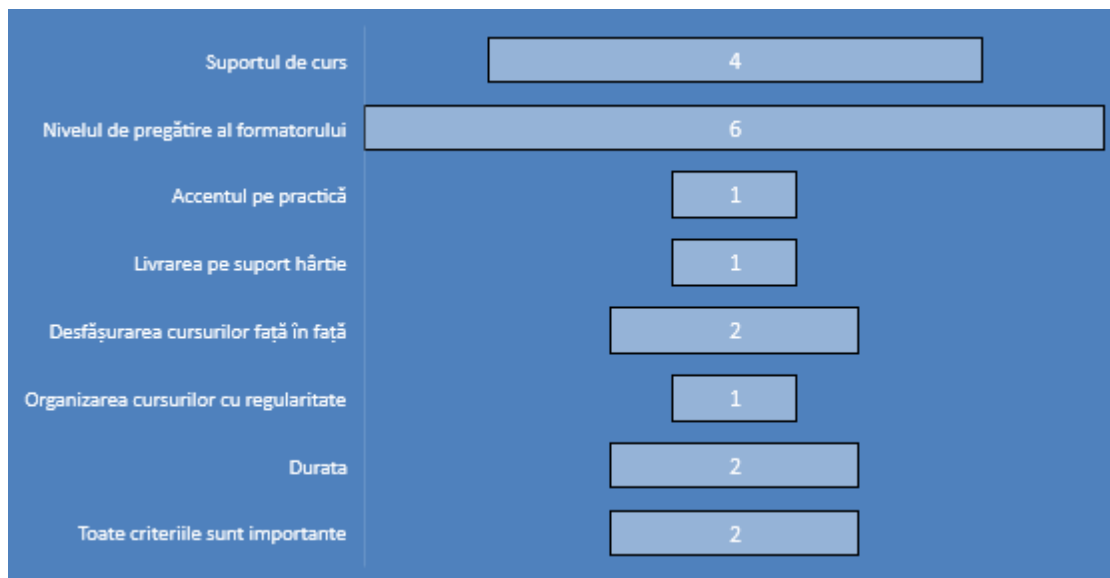
Cele mai importante beneficii pe care formarea profesională le are asupra dezvoltării carierei polițistului local au fost identificate ca fiind clarificarea aspectelor procedurale și a modului de acțiune și abordare a diferitelor situații, dezvoltarea profesională și îmbunătățirea competențelor polițiștilor locali și beneficii pentru cetățeni, prin rezolvarea mai eficientă a problemelor cu care se confruntă aceștia. De asemenea, au fost amintite dobândirea unei certitudini în acțiunea în sprijinul cetățeanului și cunoașterea legislației și a îndatoririlor concrete pe care le are un polițist local.

### Criterii care determină calitatea unui stagiu de formare profesională

În opinia respondenților, principalele criterii care determină calitatea unui stagiu de formare profesională sunt reprezentate de nivelul de pregătire al formatorului și de suportul de curs.

Alte criterii amintite vizează durata, desfășurarea cursurilor față în față, accentul pus pe partea practică, livrarea cursului pe suport hârtie și organizarea cu regularitate a cursurilor. În ceea ce privește durata optimă, părerile variază, astfel că au fost indicate minim 3 zile, 1 săptămână sau minim 2 săptămâni, considerându-se că durata depinde și de tematica și complexitatea cursului.

Figura nr. 18 Criterii care determină calitatea unui stagiu de formare profesională



Sursa: prelucrare date provenite din desfășurarea interviurilor

### Dificultăți în dezvoltarea carierei profesionale

Răspunsul la întrebarea privind dificultățile întâmpinate de respondenți în dezvoltarea carierei profesionale au fost variate, principalele dificultăți identificate ca urmare a indicării acestora de către un număr mai mare de respondenți vizând numărul redus de personal din cadrul poliției locale sau lipsa personalului adecvat și a polițiștilor disponibili să ocupe posturile active, lipsa cursurilor de formare și a pregătirii fizice, lipsa unui statut al polițistului local și vârsta mare de pensionare, precum și remunerarea neadecvată. Alte dificultăți amintite punctual au fost:

- Dificultăți generate de mentalitate și de lipsa de informare cu privire la activitățile și competențele poliției locale;
- Dificultăți generate de gradul de acoperire a localităților cu suprafață mare, dar număr de locuitori mic și implicit număr mic de polițiști locali;
- Lipsa dotărilor;
- Lipsa unui jurist care să susțină poliția locală în rezolvarea situațiilor juridice;
- Atribuțiile limitate ale poliției locale, pe anumite domenii, precum circulația pe drumurile publice;
- Lipsa de claritate în prevederile legale cu privire la responsabilitățile polițistului local;

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



- Lipsa de stabilitate a structurilor de poliție locală, ca urmare a dependenței de decizia conducerii fiecărui UAT;
- Existența unor resurse limitate pentru îndeplinirea atribuțiilor.

### *Criterii de promovare*

Deși nu toți respondenții au oferit răspuns la această întrebare, cele 3 criterii evidențiate, în funcție de care se realizează promovarea în departamentele poliției locale, sunt reprezentate de studii, perioada necesară promovării și calificativele obținute la evaluarea anuală/rezultatele evaluărilor profesionale.

### *Relevanța și obiectivitatea procesului de evaluare a performanțelor*

Majoritatea respondenților (șapte) consideră că procesul de evaluare a performanțelor profesionale este relevant și obiectiv, unul dintre respondenți adăugând că evaluarea se bazează pe întreaga activitate a muncii desfășurate în teren. Pe de altă parte, patru dintre respondenți consideră că acest proces nu este tot timpul obiectiv, dar dacă evaluarea s-ar desfășura în mod obiectiv, ar influența cariera polițistului local, care ar fi mai motivat în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților. S-a menționat de asemenea, că această evaluare nu ar trebui realizată de către persoane care nu au atribuții în domeniul poliției locale.

### *Propuneri pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local*

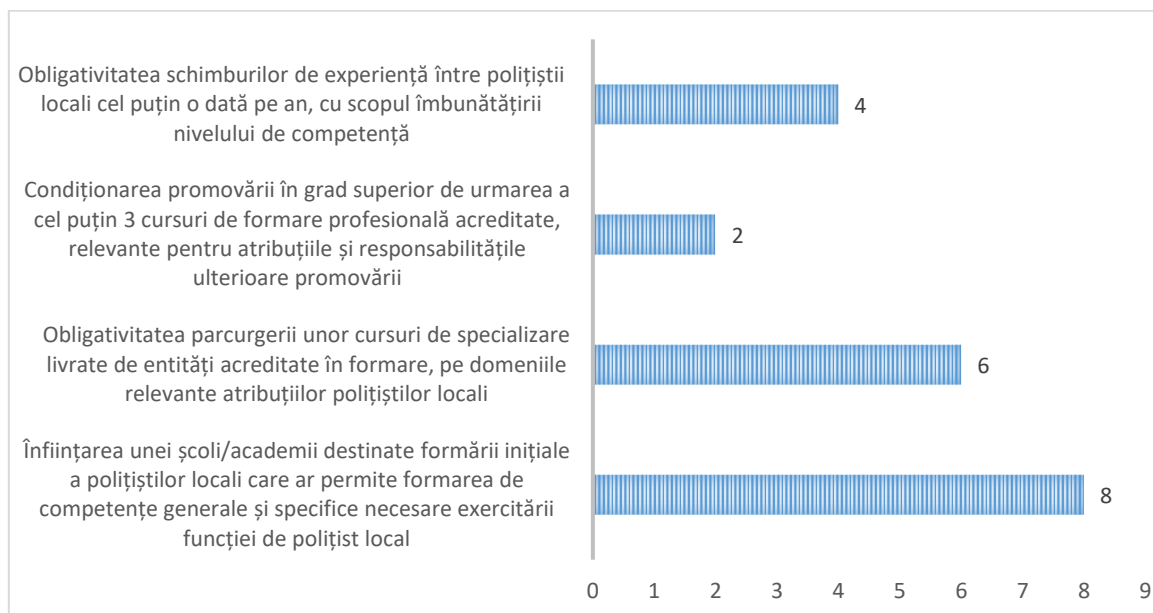
Cea mai potrivită alegere pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local este considerată de către respondenți ca fiind înființarea unei școli/academii destinate formării inițiale a polițiștilor locali care ar permite formarea de competențe generale și specifice necesare exercitării funcției publice de execuție specifice de polițist local.

Aceasta este urmată de obligativitatea parcurgerii unor cursuri de specializare livrate de entități acreditate în formare, pe domeniile relevante atribuțiilor polițiștilor locali și de obligativitatea schimburilor de experiență, cel puțin o dată pe an.

Condiționarea promovării în grad superior de urmarea a cel puțin 3 cursuri de formare profesională acreditate, relevante pentru atribuțiile și responsabilitățile ulterioare promovării nu este o opțiune populară în rândul respondenților, doar doi dintre aceștia considerând-o relevantă.



Figura nr. 29. Propuneri privind dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local



Sursa: prelucrare date provenite din desfășurarea interviurilor

### *Atribuții/sarcini/responsabilități importante în activitatea polițistului local care ocupă o funcție publică specifică de execuție*

Atribuțiile/sarcinile/responsabilitățile considerate ca fiind cele mai importante de către persoanele intervievate, în activitatea desfășurată, sunt:

- atribuțiile în domeniul circulației rutiere, precum dreptul de a opri autoturismele care intră pe accesul interzis, fluidizarea traficului rutier pe drumurile publice din localitate și în zona școlilor, dreptul de a lua măsuri cu privire la autoturismele care opresc neregulamentar;
- atribuții referitoare la asigurarea ordinii și liniștii publice, inclusiv în imediata apropiere a unităților de învățământ;
- responsabilități legate de construcțiile ilegale și depozitele ilegale de deșeuri, precum și de gospodărirea și curățenia în localitate și depozitarea neconformă a deșeurilor;
- verificarea integrității mijloacelor de semnalizare rutieră și a marcajelor, indicatoarelor rutiere;
- constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor pentru încălcarea normelor legale, conform competențelor;
- preluarea apelurilor primite zilnic din dispecerat;
- responsabilități legate de autorizarea executării lucrărilor de construcții, comerț, parte infracțională mică etc.

Cu privire la domeniul circulației rutiere, doi dintre respondenți au subliniat că atribuțiile deținute de polițistul local în acest domeniu sunt limitate.

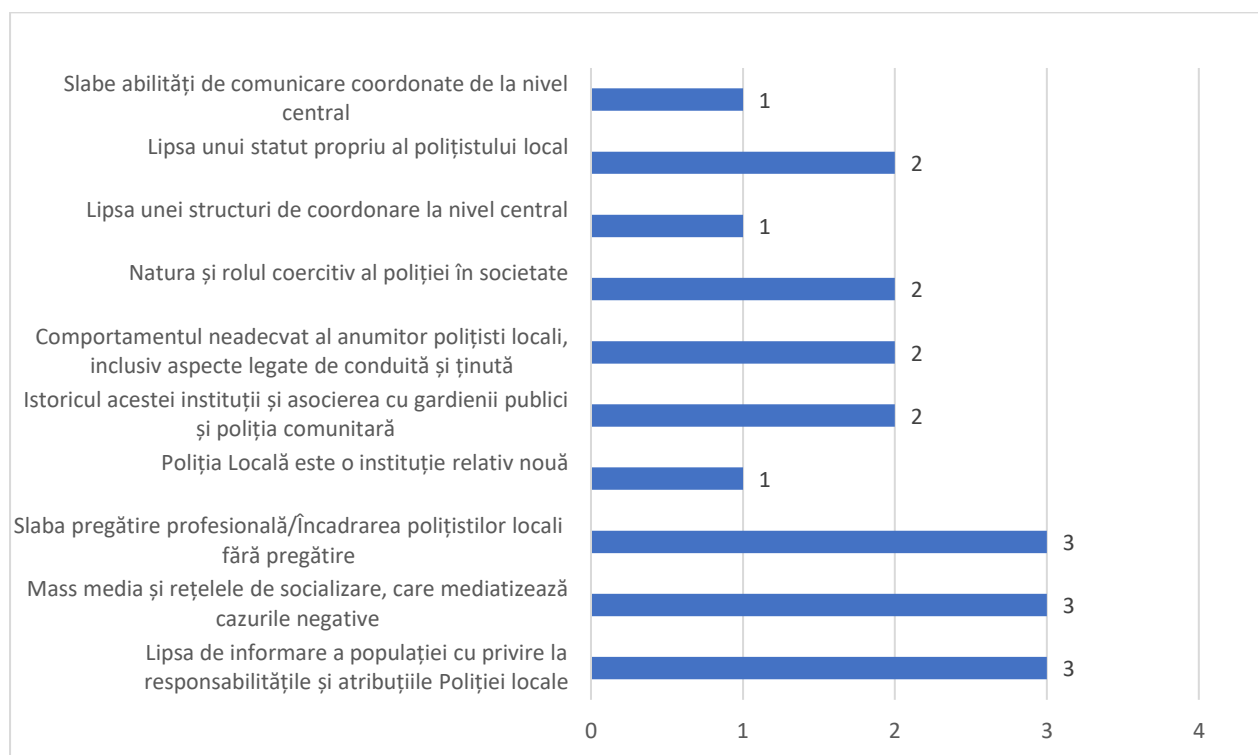
### Imaginea publică a poliției locale

Principalele motive pentru care imaginea poliției locale nu este una foarte bună, sunt considerate a fi lipsa de informare a populației cu privire la responsabilitățile și atribuțiile poliției locale, mediatizarea cazurilor negative în care sunt implicați polițiști locali, în mass media și pe rețelele de socializare și slaba pregătire profesională sau încadrarea polițiștilor locali fără pregătire.

Alte motive importante amintite vizează natura și rolul coercitiv pe care Poliția Locală îl are în societate, comportamentul neadecvat al anumitor polițiști locali, inclusiv în ceea ce privește aspectele legate de conduită și ținută, istoricul acestei instituții și asocierea polițiștilor locali cu polițiștii comunitari și gardienii publici precum și lipsa unui statut al polițistului local.

Nu în ultimul rând, au fost amintite lipsa unei structuri de coordonare la nivel central, slabele abilități de comunicare coordonate de la nivel central și faptul că Poliția Locală este o instituție relativ nouă.

Figura nr. 30 Principalele aspecte care afectează imaginea poliției locale



Sursa: prelucrare date provenite din desfășurarea interviurilor

### Alte aspecte evidențiate în cadrul interviurilor

Alte aspecte evidențiate în cadrul interviurilor cu funcționari publici care ocupă funcții publice de execuție specifice de polițist local sunt redată în cele ce urmează:

- Polițistul local ar trebui să aibă un statut special, prin care să fie încadrat în condiții deosebite de muncă și prin care să fie prevăzută o vârstă de pensionare mai mică. Statutul polițistului local ar fi foarte util, s-ar defini proceduri și nu s-ar mai lucra haotic. De exemplu, la momentul actual, pe ordine publică se lucrează pe protocoale de intervenție aprobate de alte forumuri,

lucru care generează probleme atunci când sunt plângeri penale și se ajunge la procuror, acesta din urmă nereușind să identifice în legea poliției locale modul de operare;

- Atribuțiile, responsabilitățile și modul de acționare al polițistului local trebuie să fie mai clar definite;
- Numărul polițiștilor locali se stabilește în funcție de populație, dar ar trebui să se țină cont și de suprafața deservită și fluctuațiile sezoniere;
- În cazul polițiilor locale mari, care sunt împărțite pe mai multe compartimente, unde fiecare e specializat, atribuțiile sunt mai clare, în cazul polițiilor mici aspectele legate de atribuții fiind mai neclare, având în vedere că fiecare are atribuții pe toate domeniile.

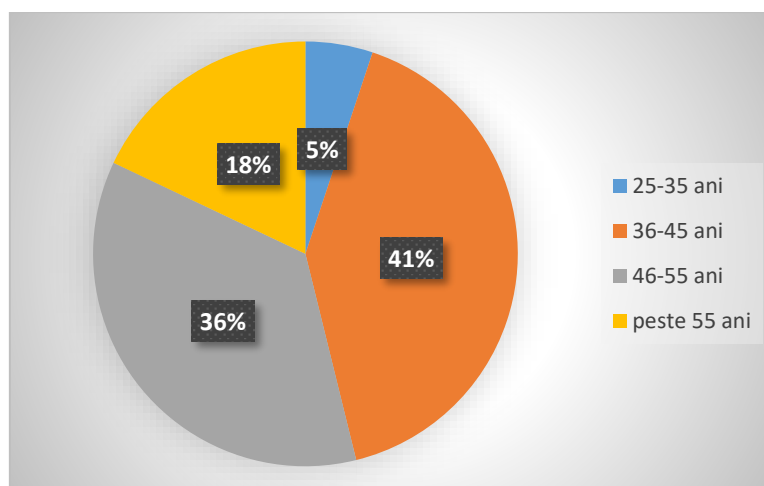
În concluzie, funcționarii publici care ocupă o funcție publică specifică de execuție de polițist local, consideră nevoia de formarea profesională o prioritate în dezvoltarea lor profesională și personală. Aceștia consideră că serviciul public prestat de poliția locală din România ar putea fi evident îmbunătățit dacă ar exista un cadru formal de pregătire inițială și continuă.

#### 2.3.4. Principalele constatări rezultate din interviurile desfășurate cu reprezentanții sindicatelor și ai Autorităților Publice Locale

##### 1. Profilul respondenților

Circa 95% din persoanele interviuate, care fac parte din categoria sindicatelor și autorităților publice locale, au vârsta de peste 36 de ani, cele mai multe aparținând categoriei de vârstă 36-45 ani (16, reprezentând 41% din totalul respondenților) și 46-55 ani (14, reprezentând peste 35% din totalul respondenților). Alți șapte respondenți au vârsta de peste 55 de ani, în vreme de doar doi fac parte din categoria de vârstă 25-35 ani. Din punct de vedere al genului, se remarcă preponderența persoanelor de gen masculin (74,35% din respondenți).

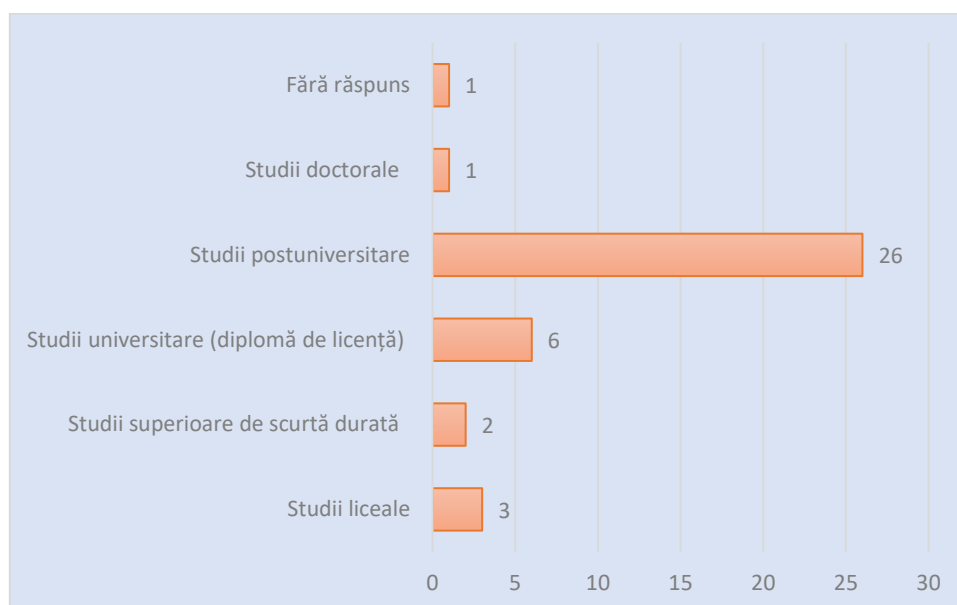
Figura nr. 31 Vârsta respondenților



Sursa: prelucrare date provenite din desfășurarea interviurilor

Majoritatea respondenților sunt absolvenți de studii postuniversitare (26 respondenți, reprezentând 66.56% din total), în vreme ce circa 15% au studii universitare absolvite cu diplomă de licență (6), conform datelor prezentate în graficul de mai jos.

Figura nr. 32. Nivelul de educație al respondenților



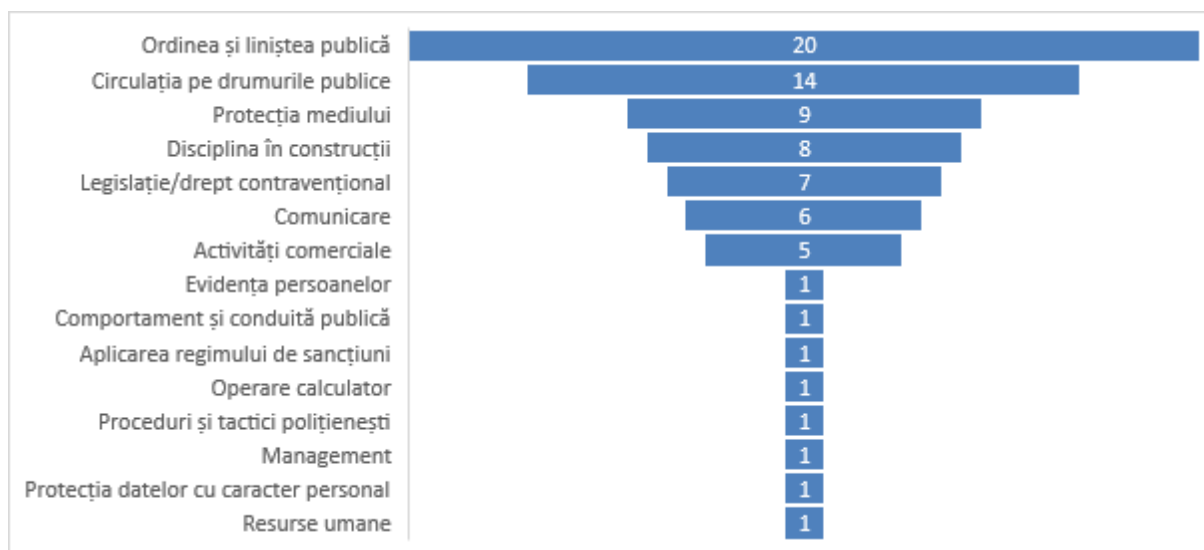
Sursa: prelucrare date provenite din desfășurarea interviurilor

## 2. Constatări privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale

### Nevoi de formare profesională a personalului poliției locale

O mare parte dintre respondenți (13) consideră că ar trebui realizate cursuri de formare profesională pe domeniile specifice în care fiecare polițist local are atribuții. O divizare pe domenii de activitate arată că peste 50% dintre respondenți consideră că ordinea și liniștea publică este principalul domeniu în care personalul poliției locale are nevoie de formare profesională pentru a-și îmbunătăți competențele și performanța la locul de muncă, urmat de circulația pe drumurile publice (circa 36% dintre respondenți indicând acest domeniu). Au mai fost evidențiate nevoi de formare pe următoarele domenii, cu o incidență a răspunsurilor cuprinsă între 23% și 12,8%: protecția mediului (23%), disciplina în construcții (20,51%), legislație (17,94%), comunicare (15,38%), activități comerciale (12,82%) conform informațiilor prezentate în figura de mai jos. Alte domenii amintite punctual, au vizat: evidența persoanelor, comportament și conduită publică, aplicarea regimului de sancțiuni, operare calculator, proceduri și tactici polițienești, management, protecția datelor cu caracter personal și resurse umane.

Figura nr. 33. Principalele domenii în care personalul poliției locale are nevoie de formare profesională pentru îmbunătățirea competențelor și performanței la locul de muncă



Sursa: prelucrare date provenite din desfășurarea interviurilor

#### *Cursuri utile pentru dezvoltarea competențelor funcționarilor publici din poliția locală care ocupă o funcție publică generală de conducere*

În ceea ce privește cursurile considerate utile pentru dezvoltarea competențelor funcționarilor publici din poliția locală care ocupă o funcție publică generală de conducere, cele mai reprezentative răspunsuri au vizat cursurile de management (22 de răspunsuri), inclusiv management specializat pe ordine publică, managementul funcției publice și managementul resurselor umane, dar și cursurile de comunicare și mediere (10 răspunsuri), legislație specifică poliției locale (3 răspunsuri) și cursuri specifice pe domenii de activitate (3 răspunsuri).

Alte răspunsuri specifice, punctuale, au fost: dezvoltare personală – motivare, managementul timpului, psihologie, inițiere în ordine publică și circulație rutieră, gestionarea resurselor umane, achiziții publice, GDPR, educație financiară și cursuri în domeniul juridic.

#### *Cursuri utile pentru dezvoltarea competențelor funcționarilor publici din poliția locală care ocupă o funcție publică generală de execuție*

Pentru dezvoltarea competențelor funcționarilor publici din poliția locală care ocupă o funcție publică generală de execuție, cele mai comune răspunsuri au vizat comunicarea (atât inter - instituțională cât și în relația cu cetățeanul) și cursurile în domeniul legislației, inclusiv legislație specifică codului administrativ.

Alte cursuri considerate utile au fost indicate ca fiind:

- Cursuri pe domenii specifice poliției locale, precum ordine publică, control comercial, disciplina în construcții, circulație, protecția mediului;
- Cursuri de pregătire fizică;
- Cursuri în domeniul juridic;

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



- Etică și integritate;
- Management al timpului și stresului, management al riscurilor, management organizațional;
- Cursuri specifice funcției: relații publice, secretariat și contabilitate, resurse umane etc.;
- Psihologie;
- Operare calculator/TIC;
- Aplicare regulament GDPR, în special pentru dispeceri;
- Tactică polițienească
- Auto-apărare;
- Prim ajutor;
- Limba engleză;
- Monitorizare;
- Cursuri în domeniul economic;
- Telecomunicații.

### *Cursuri utile pentru dezvoltarea competențelor funcționarilor publici din poliția locală care ocupă o funcție publică specifică de polițist local*

Cele mai utile cursuri pentru dezvoltarea competențelor funcționarilor publici din poliția locală care ocupă o funcție publică specifică de polițist local sunt considerate a fi cursurile de comunicare și mediere și cele de pregătire pe domeniile de specializare în care polițiștii locali au atribuții. În opinia respondenților, cursurile de comunicare ar trebui să cuprindă tehnici de comunicare cu cetățenii, dar și aplicarea și explicarea legii în moduri obiective.

Alte cursuri utile specifice pentru această funcție sunt considerate a fi cursurile legislative, de pregătire fizică, de etică și integritate, cursurile generale de management, dar și cele specifice de management al timpului, stresului, riscurilor și cursurile de auto-apărare, operare calculator, psihologie sau cursurile în domeniul juridic și tactică polițienească. În ceea ce privește cursurile în domeniul legislativ, unul dintre respondenți a punctat faptul că *”din cauza tendinței actuale de îmbunătățire a controlului pe gestionarea deșeurilor, un curs dedicat cunoașterii legislației naționale și europene în domeniu ar folosi combaterii traficului ilegal de deșuri”*.

În contextul acestei întrebări s-a evidențiat și faptul că formarea ar trebui continuă, deoarece cerințele cetățenilor sunt aprige și legislația este în schimbare constantă.

### *Tipologia cursurilor*

Majoritatea respondenților (circa 80% dintre aceștia), au fost de acord asupra faptului că o combinație de teorie cu practică este cea mai bună modalitate de predare a cursurilor, aceasta facilitând fundamentarea cunoștințelor dobândite. Pe de altă parte, șase dintre respondenți preferă cursurile practice și doar un respondent consideră că sunt mai relevante cursurile teoretice.

În ceea ce privește practica, a fost punctată importanța simulării de exerciții reale, precum organizări de evenimente, coordonare de dispozitiv, intervenții în teren, tehnici de auto-apărare, role-playing etc. De asemenea, a fost punctată și importanța schimburilor de experiență.



### *Importanța formării profesionale continue pentru cariera profesională în poliția locală*

Formarea profesională continuă este considerată, în unanimitate, ca fiind importantă sau foarte importantă pentru cariera profesională a polițistului local. Principalul motiv pentru care formarea profesională continuă este considerată a fi foarte importantă este reprezentat de beneficiile aduse la îmbunătățirea continuă a activității polițistului local.

Un aspect evidențiat în contextul acestei întrebări vizează diferențele de abordare a activității în diverse structuri ale poliției locale, din acest punct de vedere formarea profesională putând fi o posibilitate de armonizare, alături de ghiduri, de exemplu. *”Formarea continuă trebuie să fie concentrată pe noutăți legislative și pe aspecte practice și ar putea fi organizată în special pe baza întrebărilor și cazurilor ridicate de polițiștii locali participanți”*.

Nu în ultimul rând, a fost punctată problema resurselor financiare de la nivel local, care sunt insuficiente pentru a acoperi nevoile de formare ale polițiștilor locali.

### *Beneficiile formării profesionale în dezvoltarea carierei în poliția locală*

Cel mai important beneficiu pe care îl aduce formarea profesională este considerat a fi, în opinia respondenților, dezvoltarea abilităților și a cunoștințelor profesionale și creșterea eficienței activităților desfășurate de polițiștii locali și a calității serviciilor.

Alte beneficii importante ale formării profesionale sunt considerate a fi:

- impactul pozitiv asupra promovării și evoluției în carieră;
- beneficiile aduse comunității;
- creșterea reputației și îmbunătățirea imaginii polițistului local;
- informarea constantă a polițistului local cu privire la modificările legislative și noile amendamente;
- creșterea încrederii cetățenilor în serviciile oferite de poliția locală și îmbunătățirea comunicării cu cetățenii;
- creșterea motivației polițistului local.

### *Criterii care determină calitatea unui stagiu de formare profesională*

Cele mai importante criterii care determină calitatea unui stagiu de formare profesională sunt considerate a fi nivelul de pregătire al formatorului și modalitatea de livrare. Cu privire la formator s-a evidențiat importanța capacității acestuia de a se face înțeles și a menține atenția cursantului pe toată durata stagiului și experiența practică deținută, fiind recomandată experiența în poliția locală sau cel puțin în cadrul MAI.

În ceea ce privește modalitatea de livrare, este preferată livrarea în format fizic (13 respondenți exprimându-și această preferință), în vreme ce doar trei și-au exprimat preferința pentru livrarea online, justificată în principal de necesitatea reducerii cheltuielilor la nivelul UAT-urilor și de contextul pandemic. Există și respondenți care nu au o preferință clară cu privire la modalitatea de livrare, considerând că aceasta poate fi realizată și fizic și online.

Durata optimă variază în opinia respondenților, aceasta fiind considerată a fi, în unele cazuri de maxim 2 săptămâni, iar în alte cazuri existând preferințe pentru durate mai lungi, de 1, 2, 3 sau chiar 6 luni.

Alte criterii importante au fost evidențiate a fi calitatea suportului de curs și tematica, dar și practica sau utilizarea unei combinații de teorie cu practică.

Un aspect important menționat de către unul dintre respondenți în contextul discuțiilor referitoare la criteriile care determină calitatea unui stagiu de formare profesională vizează nivelul de adaptabilitate la cunoștințele audienței. Astfel, se consideră că „*nu pot fi amestecați cursanți care se află la niveluri diferite de cunoaștere a unui domeniu (de exemplu, la unele cursuri de achiziții, unii cursanți erau foarte bine pregătiți, iar alții nu aveau cunoștințe deloc despre achizițiile publice)*”.

### *Dificultăți în dezvoltarea carierei*

Cele mai mari dificultăți cu care se confruntă angajații poliției locale în dezvoltarea carierei profesionale au fost indicate ca fiind dificultățile de natură financiară, inclusiv insuficiența sau chiar inexistența fondurilor alocate la nivel de UAT pentru formare profesională, slaba/insuficiența pregătire profesională a polițistului local și lipsa unui statut al polițistului local, care să reglementeze în mod clar drepturile și obligațiile polițistului local, dar și alte aspecte specifice, precum ținuta, încadrarea în condiții de muncă specială și reducerea vârstei de pensionare. Alte dificultăți au fost indicate ca fiind:

- salarizare neuniformă și neatractivă, inclusiv inexistența procedurilor de stimulare profesională;
- dotările inadecvate (autoturisme, sedii, ținută, acces limitat la baze de date etc.);
- relația cu cetățenii și imaginea creată în rândul comunității;
- creșterea volumului de activitate concomitent cu scăderea numărului de angajați ai poliției locale;
- legislația nearmonizată și ambiguă;
- lipsa cursurilor de specialitate pe domenii de activitate;
- prevederile legislative referitoare la responsabilitățile poliției locale;
- existența unor atribuții limitate;
- politizarea funcției în cadrul instituției primăriei;
- parcursul și istoricul instituției;
- lipsa uniformizării procedurilor la nivel național;
- neînțelegerea rolului și misiunii poliției locale;
- permisivitatea angajării în funcții de conducere din poliția locală a unor pensionari din MAI, cu o viziune învechită, neadaptată la noile condiții de lucru.
- instabilitatea locului de muncă.

Printre propunerile oferite de respondenți pentru atenuarea dificultăților întâmpinate, se numără:

- Crearea unei aplicații pentru dotarea mașinilor de poliție (similară cu cea de taxi), care să ajute pe de-o parte și coordonatorul poliției și cetățenii să urmărească în timp real nivelul de răspuns al echipajului. Cei de la serviciul de poliție lași au o aplicație destinată legislației poliției publice, care dovedește că este o idee funcțională;

- Dotarea polițiștilor locali cu pistoale teaser (cu electroșoc) sau cu baton, pentru cazuri speciale, care să ajute la imobilizare;
- Actualizarea procedurilor de la legitimare la încătușare în cadrul unui ghid unitar la nivel național;
- Obținerea accesului poliției locale la sistemele de verificare ale MAI/ poliției naționale;
- Reglementarea obligațiilor UAT-urilor de a aloca fonduri pentru formarea profesională continuă a polițiștilor locali.

### *Relevanța procesului de evaluare a performanțelor profesionale*

Majoritatea respondenților consideră că procesul de evaluare a performanțelor profesionale influențează sau are capacitatea de a influența dezvoltarea carierei profesionale, însă de multe ori este doar o acțiune formală.

Opiniile cu privire la relevanța procesului de evaluare a performanțelor profesionale sunt împărțite, o parte semnificativă dintre respondenți considerând că acesta este relevant și obiectiv, în vreme ce alții îl consideră irelevant și cu un grad mare de subiectivism (*"procesul efectiv este corect, dar acesta este dependent de dinamica relațiilor din cadrul instituției, care îl poate influența într-un mod subiectiv"*). Unul dintre respondenți afirmă că *"Evaluarea e adesea văzută ca un mod de sancționare și îndepărtare din funcție. Pentru o evaluare corectă este nevoie de ținte de performanță stabilite anual și care să țină cont de caracteristicile comunității. În prezent țintele sunt copiate din documente trecute și nu influențează în fapt/în concret evaluarea."*

De asemenea, se afirmă că în multe situații, performanța este evaluată cu precădere după numărul de amenzi aplicate, statistică integrată de conducerea poliției locale la justificarea importanței serviciului accentuând suma de lei cu care contribuie la bugetul de stat. Evaluarea este relevantă doar atunci când nota finală nu este condiționată de numărul de amenzi aplicate, ci înglobează activitatea și performanța în toate domeniile.

### *Propuneri pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local*

Cele mai potrivite alegeri pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local sunt considerate de către respondenți ca fiind înființarea unei școli/academii destinate formării inițiale a polițiștilor locali care ar permite formarea de competențe generale și specifice necesare exercitării funcției de polițist local (în acest context, unul dintre respondenți a făcut mențiunea că trebuie să existe o obligativitate legală a instituțiilor de poliție locală să angajeze un număr de absolvenți ai acestor școli sau academii), obligativitatea schimburilor de experiență, cel puțin o dată pe an și obligativitatea parcurgerii unor cursuri de specializare livrate de entități acreditate în formare, pe domeniile relevante atribuțiilor polițiștilor locali. În ceea ce privește obligativitatea schimburilor de experiență, unul dintre respondenți afirmă că *"ideea este bună dar nu este fezabilă, pentru că (a) pentru a fi eficace schimbul de experiență ar trebui să aibă mai mult de câteva zile și (b) poliția locală nu se poate lipsi de un efectiv mare de polițiști pe perioade lungi"*.

Condiționarea promovării în grad superior de urmarea a cel puțin 3 cursuri de formare profesională acreditate, relevante pentru atribuțiile și responsabilitățile ulterioare promovării nu este o opțiune la

fel de populară în rândul respondenților, dar a fost considerată relevantă de către 15 dintre respondenți. Pentru această din urmă variantă, au existat, în același timp, și o serie de obiecții, redate în cele ce urmează:

- cumulara de experiență practică este mai importantă. Funcțiile de conducere nu pot veni direct „de pe băncile facultății”;
- poate să nu fie echitabilă, pentru că multe UAT-uri nu au fonduri de alocat pentru formarea profesională;
- condiționarea este dependentă de relația cu superiorii, care poate influența procesul neechitabil. Astfel, se recomandă aplecarea către un sistem mai transparent condiționat de studii, de activitate și de feedback-ul cetățenilor, mai mult decât de dinamica cu superiorii.

Alte propuneri considerate de către respondenți ca fiind relevante și potrivite pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local, au fost:

- obligativitatea parcurgerii cursului inițial de formare, cu o durată de 3 luni, de către tot personalul poliției locale;
- recomandarea urmării unor cursuri de perfecționare, dar nu neapărat obligativitatea parcurgerii acestora;
- urmarea de cursuri de perfecționare periodice;
- schimbul de experiență în servicii. Ar fi benefică introducerea unui serviciu de rotație a polițiștilor seniori, deoarece o parte semnificativă din personal se încadrează la secțiunea de etate. Dacă un serviciu are nevoie într-o anumită perioadă a anului de mai mulți polițiști (mediu, construcții), se recomandă o pregătire în prealabil ca aceștia să poată ajuta eficient;
- desfășurarea de instruirii la sediu, cu cât mai puțin impact asupra bugetului local;
- instruire practică în structurile Poliției Române.
- toată formarea profesională să fie opțională, nu obligatorie, iar promovarea să se poată face în principal în funcție de rezultatele în cadrul activității, și nu de condiționarea participării la cursuri;
- înființarea unei școli pentru poliția locală în cadrul MAI;
- obligativitatea conducerii de a pune la dispoziție cursurile polițiștilor locali;
- ar fi utilă o școală pentru poliția locală însă trebuie modificată și legislația pentru a clarifica rolul poliției locale în complementaritate cu rolul poliției naționale și nu în conflict cu acesta.

### *Imaginea publică a Poliției locale*

Principalele aspecte care afectează imaginea poliției locale sunt reprezentate de lipsa comunicării externe și a informării cetățenilor cu privire la activitățile și responsabilitățile polițistului local, slaba pregătire profesională a polițiștilor locali, natura coercitivă a activităților poliției locale, mediatizarea și perpetuarea exemplilor și a știrilor negative, lipsa unui statut și a unor prevederi legislative clare, precum și a unor proceduri unitare la nivel național, asocierea cu conducerea primăriei/politizarea instituției și suprapunerea competențelor cu poliția națională dar și discrepanțele de ordin legislativ cu privire la atribuții.

Alte aspecte amintite vizează slaba pregătire a structurilor de management, personalul îmbătrânit, asocierea cu gardienii publici și poliția comunitară, dar și lipsa de implicare a polițiștilor locali (se limitează la sesizări, nefiind prea prezenți în comunitate).

### *Alte propuneri și recomandări relevante în cadrul interviurilor*

Alte aspecte evidențiate în cadrul interviurilor vizează:

- importanța existenței unui statut al polițistului local, care să definească în mod clar și uniform drepturile, atribuțiile și responsabilitățile polițistului local, să modifice vârsta de pensionare, să reglementeze plata orelor suplimentare, a sărbătorilor legale și a zilelor de weekend etc. Un exemplu este dat în ceea ce privește norma de hrană, subliniindu-se faptul că la momentul actual există localități în care polițiștii locali primesc norma de hrană, în timp ce alte localități nu au prevăzută alocarea normei de hrană. Există și alte discrepanțe: de ex, pe perioada stării de urgență, în care Poliția Locală a avut misiuni comune cu Poliția Română, aceștia din urmă au primit spor de Covid-19, zile libere sau recompensarea timpului cu 75%, iar polițiștii locali nu au beneficiat de aceleași facilități. În plus, nu există spor de risc, deși prin Legea 155 se prevede dreptul încadrării activității polițistului local în condiții deosebite sau speciale. Când este vorba de obligații și sarcini de serviciu, Poliția Locală este componenta sistemului de ordine și siguranță publică sau o forță complementară, dar când este vorba de drepturi, acestea nu mai sunt reglementate deloc (de ex, la Satu Mare, Poliția locală este în aceeași curte cu poliția de frontieră, care primește spor de antenă, dar poliția locală nu primește). Deși în opinia unor respondenți un statut al polițistului local ar fi prea mult, inclusiv aceștia consideră că sunt anumite aspecte ce nu caracterizează activitatea funcționarilor publici, dar care sunt definitorii pentru funcția de polițist local și care ar trebui incluse în specializarea poliției locale și definite mai clar (de ex. aplicarea sancțiunilor, constatarea neregulilor);
- importanța stimulării polițistului local, în vederea executării sarcinilor într-un mod mai eficient;
- importanța informării cetățenilor cu privire la responsabilitățile reale ale poliției locale;
- înființarea unui departament de prevenire, unde polițiștii pot face cursuri cu privire la soluționarea domeniilor actuale unde criminalitatea este mare și ca aceștia să facă muncă de prevenție (cursuri antidrog, hackeri, înșelăciuni, agresare stradală etc.);
- recomandarea unor întâlniri recurente cu comunitatea pentru a crea o legătură și apropiere între cele două părți, unde se poate vedea rolul și utilitatea poliției locale în societate;
- crearea într-un spațiu public (TV, radio, etc) pentru discuții între poliția locală și comunitate (infotrafic actualizat); Acest exemplu a funcționat la Iași cu un post de radio;
- altă problemă care nu trebuie neglijată este reînnoirea sistemului de poliție cu angajați tineri și pensionarea în termeni decenti pentru activitatea poliției locale. Astfel că dacă vârsta de pensionare a unui polițist local ar rămâne la 65 fără angajarea unor colegi mai tineri, eficacitatea serviciului va avea de suferit nemăsurabil nu numai în termeni de performanță, dar și în materie umană, misiunile devenind periculoase inclusiv pentru persoana care aplică legea;
- în prezent, polițiștii locali au studii superioare pentru salarizare, întrucât li se aplică aceleași reguli ca altor funcționari publici;

- în ceea ce privește polivalența atribuțiilor unui polițist local, din interviurile desfășurate cu această categorie de respondenți se desprinde ideea conform căreia fiecare polițist local ar trebui specializat foarte bine pe un singur domeniu, în care să acționeze. Cu toate acestea, o astfel de organizare poate funcționa doar în cadrul municipiilor și orașelor mai mari, unde se pot organiza mai multe servicii/birouri. În fapt, în cadrul UAT-urilor cu populație mică, deși există cazuri în care polițiștii locali sunt împărțiți pe domenii, ei intervin pe toate domeniile, în funcție de necesități;
- în cazul anumitor UAT-uri, precum Satu Mare, au fost urmate, pe perioada pandemiei, cursuri online;
- cursurile de perfecționare, în eventualitatea în care vor fi organizate, ar trebui organizate în apropierea UAT-urilor, fără deplasări mari.

### 2.3.5. Principalele constatări rezultate din interviurile desfășurate cu organizațiile neguvernamentale

#### 1. Profilul respondenților

Toți cei cinci respondenți din categoria reprezentanților ONG-urilor/cetățeni, au vârsta cuprinsă între 36 și 45 de ani. În ceea ce privește distribuția pe sexe, aceasta este echilibrată, trei dintre respondenți fiind persoane de gen feminin, în vreme ce doi sunt persoane de gen masculin.

Din punct de vedere al studiilor absolvite, trei dintre respondenți sunt absolvenți de studii universitare cu diplomă de licență, în vreme ce doi sunt absolvenți de studii postuniversitare.

Regiunile de proveniență ale respondenților reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale sunt București-Ilfov, Centru, Nord-Vest, Nord-Est și Sud-Est, județele și localitățile reprezentate de către aceștia fiind București (Sector 2), Sibiu (Municipiul Sibiu), Cluj (Municipiul Cluj Napoca), Iași (Municipiul Iași) și Galați (Comuna Smârdan).

#### 2. Constatări privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale

##### Principalele competențe pe care ar trebui să le dețină un polițist local

În urma interviurilor susținute cu reprezentanții organizațiilor neguvernamentale, reiese faptul că principalele competențe pe care ar trebui să le dețină un polițist local sunt legate de comunicarea, interacțiunea și relaționarea cu cetățenii, urmate de cunoașterea prevederilor legislative și abilitățile fizice. Cu referire la abilitățile de comunicare, unul dintre respondenți afirmă că *"principalele competențe pe care ar trebui să le aibă un polițist local sunt legate de abilități de comunicare și relaționare. Este foarte important modul în care un polițist local interacționează cu cetățenii, chiar dacă este vorba doar de informare și este relevant ca acesta să fie mereu pregătit. Relația cu cetățenii ar trebui să fie una profesionistă încă de la deschiderea conversației și până la obținerea informațiilor necesare de la cetățeni. Polițiștii locali ar trebui să inducă ideea de colaborare cu cetățenii. Atitudinea polițiștilor locali ar trebui să fie proactivă și nu incriminativă și să inducă sprijinul reciproc. Atitudinea corporală este de asemenea foarte importantă în relaționarea dintre poliția locală și cetățeni"*.



De asemenea, a fost subliniată importanța deținerii de abilități de asigurare a ordinii publice și competențe privind managementul conflictului, având în vedere că acesta este unul dintre domeniile în care poliția locală are atribuții (*"Polițiștii, și cei locali și cei naționali, ar trebui să aibă competențe de asigurare a ordinii publice în situații în care cetățenii care exprimă pașnic o poziție publică sunt atacați de grupuri violente, extremiste, ceea ce se întâmplă, din păcate, încă adesea la evenimentele comunității LGBTQ"*).

Alte competențe considerate importante vizează competențele de lucru în echipă, diplomația, atenția distributivă și capacitatea de concentrare în condiții de stres, prevenirea discriminării.

#### *Nevoi de îmbunătățire a competențelor polițiștilor locali*

În opinia persoanelor intervievate, principalele competențe pe care ar trebui să le dețină un polițist local sunt și principalele competențe în care polițistul local prezintă carențe, astfel că se consideră importantă îmbunătățirea comunicării cu cetățenii și a modului de interacțiune directă, inclusiv cu persoane din grupuri predispuse marginalizării, îmbunătățirea cunoștințelor legislative și a competențelor de asigurare a ordinii publice.

Alte competențe care ar trebui îmbunătățite, în opinia respondenților, dar care nu dețin o pondere foarte mare a răspunsurilor, fiind răspunsuri punctuale, vizează cunoașterea drepturilor omului, lucrul în echipă, competențele de prevenire a discriminării.

#### *Nevoi de formare profesională*

Cu privire la cursurile de formare profesională care ar trebui urmate de un polițist local, cele mai amintite cursuri au fost cursurile de legislație, precum și cursurile de comunicare și dezvoltare a competențelor de relaționare cu cetățeanul, inclusiv tehnici de mediere și gestionare a conflictelor. Alte cursuri utile au fost considerate a fi cursurile pe domenii specifice în care polițistul local are atribuții și cursurile de prim ajutor.

În plus, s-a evidențiat importanța urmării unor cursuri de formare bazate pe învățare experiențială și practică, care să fie predate de formatori din rândul poliției locale, cu autoritate în rândul polițiștilor locali.

#### *Beneficiile îmbunătățirii abilităților și competențelor poliției locale asupra societății civile*

Îmbunătățirea abilităților și competențelor poliției locale produce, în opinia respondenților, un climat benefic în relația cu cetățeanul. Astfel, beneficiile se traduc într-o schimbare de atitudine în bine, în ceea ce privește comportamentul cetățeanului în relație cu poliția locală și în menținerea unui climat de liniște în comunitate, precum și într-o sporire a încrederii cetățenilor (inclusiv ai celor care provin din grupuri marginalizate) în poliția locală. În aceste condiții, o consecință indirectă poate fi reprezentată de diminuarea infracționalității.

Alte beneficii au fost identificate ca fiind reprezentate de sporirea eficienței activităților desfășurate de polițiștii locali și asigurarea implementării corespunzătoare a legislației.

### *Interacțiunea respondenților cu poliția locală*

Persoanele intervievate au interacționat cu poliția locală, în principal din calitatea lor de reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale, având în vedere activitatea și proiectele implementate de ONG-urile pe care le reprezintă.

### *Opinia generală cu privire la poliția locală*

Opiniile cu privire la poliția locală sunt împărțite. Doi dintre respondenți au o părere bună în ceea ce privește poliția locală, afirmând că polițiștii locali cu care a interacționat au fost deschiși, focusați pe soluții pentru ca evenimentele organizate de ONG să se desfășoare cu riscuri minime pentru participanți și că în general, poliția locală are o bună organizare internă, ierarhia fiind evidentă și eficientă. Cu toate acestea, ar putea fi îmbunătățită interacțiunea cu cetățenii, în vederea eficientizării activității de aplanare a conflictelor. Pe de altă parte, unul dintre respondenți afirmă că imaginea poliției locale în rândul comunității LGBTQ (ale cărei drepturi sunt apărate de asociația pe care o reprezintă) nu este bună, polițiștii locali fiind văzuți ca un factor important de discriminare, nu de protecție pentru o comunitate vulnerabilă.

O altă opinie este axată pe necesitatea angajării mai multor tineri și persoane de gen feminin, în cadrul poliției locale, inclusiv pe posturile de conducere.

### *Imaginea publică a poliției locale și aspectele care afectează această imagine*

Principalele motive pentru care imaginea poliției locale nu este una foarte bună au fost identificate ca fiind: asocierea poliției locale cu sfera politicului, comunicarea defectuoasă cu cetățenii, prin utilizarea unor practici necorespunzătoare de impunere a autorității, perpetuarea, cu mai mare ușurință, în mass media, a cazurilor negative referitoare la poliția locală, confuzia pe care cetățeanul o face între poliția locală și poliția națională și lipsa de informare a cetățenilor cu privire la rolul, limitele și atribuțiile unui polițist local, dar și slaba pregătire profesională a unor polițiști locali.

O modalitate de îmbunătățire a imaginii poliției locale vizează intensificarea comunicării cu cetățenii și a interacțiunii dintre poliția locală și alți actori cheie, în vederea creșterii vizibilității și propagării rezultatelor pe care poliția locală le are.

**În urma analizării informațiilor obținute prin interviuarea actorilor cheie se pot extrage următoarele concluzii:**

- Formarea profesională este considerată de toți actorii cheie interviuați o activitate foarte importantă pentru profesionalizarea personalului poliției locale, pentru managementul carierei individuale, inclusiv pentru promovare, precum și pentru îmbunătățirea imaginii publice a poliției locale. Cursurile de formare profesională conduc la obținerea de competențe generale și specifice, facilitând performanța în activitatea desfășurată. Toți respondenții au atras atenția asupra faptului că nu se alocă fonduri suficiente activității de formare profesională a personalului poliției locale, cu efecte asupra exercitării atribuțiilor care le revin.
- La nivelul funcțiilor publice generale de conducere din poliția locală, domeniile principale în care respondenții consideră că ar trebui să urmeze cursuri de formare profesională sunt: management general, managementul conflictelor, drept (în special cursuri destinate

actualizării schimbărilor legislative), comunicare, control intern managerial, protecția mediului, achiziții publice și ordine publică și pază.

- Funcționarii publici cu funcții publice generale de conducere consideră că subordonații lor au o nevoie stringentă de formare profesională în toate domeniile în care își exercită atribuțiile, în special în ordinea publică, comunicare, circulația rutieră, legislație, protecția mediului, dispecerat, management, gestionarea situațiilor de criză.
- Funcționarii publici cu funcții publice generale de execuție intervievați au menționat drept domenii în care consideră că ar trebui să urmeze cursuri de formare profesională: etică și integritate în administrația publică, prelucrarea datelor cu caracter personal, managementul stresului, managementul resurselor umane, leadership, cursuri pentru situații de urgență, protecție civilă, lucrul în echipă și motivarea personalului, managementul documentelor, cursuri de formare profesională specifice atribuțiilor Poliției Locale.
- Funcționarii publici cu funcții specifice de execuție intervievați consideră că ar trebui să beneficieze de cursuri de formare profesională în domeniile în care au atribuții, în special: ordinea și liniștea publică, circulația pe drumurile publice, disciplina în construcții și afișajul stradal, activitatea comercială, drept. Printre cursurile specificate se numără: cursuri de comunicare și înțelegere a comportamentului verbal și non-verbal, cursuri de autoapărare, cursuri de drept.
- Reprezentanții sindicatelor și ai autorităților publice locale consideră că ar trebui să se desfășoare cursuri de formare profesională în toate domeniile în care personalul poliției locale are atribuții. Pentru personalul de conducere, cele mai reprezentative răspunsuri au vizat cursurile de management, inclusiv management specializat pe ordine publică și managementul resurselor umane, dar și cursurile de comunicare și mediere, legislație specifică poliției locale și cursuri specifice pe domenii de activitate. Cele mai utile cursuri pentru dezvoltarea competențelor funcționarilor publici din poliția locală care ocupă o funcție specifică de polițist local sunt considerate a fi cursurile de comunicare și mediere și cele de pregătire pe domeniile de specializare în care polițiștii locali au atribuții. În opinia respondenților, cursurile de comunicare ar trebui să cuprindă tehnici de comunicare cu cetățenii, dar și aplicarea și explicarea legii în mod obiectiv. Alte cursuri utile specifice pentru această funcție sunt considerate a fi cursurile legislative, de pregătire fizică, de etică și integritate, cursurile generale de management, dar și cele specifice de management al timpului, stresului, riscurilor și cursurile de auto-apărare, operare calculator, psihologie sau cursurile în domeniul juridic și tactică polițienească.
- Personalul de conducere din poliția locală trage un semnal de alarmă asupra faptului că deși legislația în domeniu impune ca, după numirea în funcția publică, polițiștii locali care au atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și cei cu atribuții în domeniul circulației rutiere, selecționați ulterior operaționalizării structurilor poliției locale, în condițiile art. 3 alin. (1), precum și cei selecționați în vederea încadrării posturilor structurilor de poliție locală înființate în condițiile art. 3 alin. (2) sunt obligați ca, în termen de un an, să urmeze un program de formare inițială organizat într-o instituție de învățământ din cadrul Ministerului Afacerilor Interne (Legea 155/2010, art. 18, alin.(2)), numărul locurilor la cursurile de formare din cadrul structurilor specializate în formare din MAI este foarte limitat. Astfel, există situații în care personalul care ocupă funcții specifice de polițist local se află în imposibilitatea de a-și continua activitatea deoarece nu are unde să urmeze aceste cursuri în timp util. Această

- disfuncționalitate afectează activitatea polițiilor locale, mai ales în orașele mari, în care posturile existente nu sunt acoperite în totalitate cu polițiști locali, existând un deficit de forță de muncă.
- În ceea ce privește nevoia de specializare a polițiștilor locali, opiniile sunt diferite. Pe de o parte, unii respondenți consideră că polițiștii locali ar trebui să aibă competențe diverse, în toate domeniile în care poliția locală are atribuții, pentru a putea acționa în toate situațiile în care sunt solicitați. Pe de altă parte, se simte și nevoia de specializare pe domenii de acțiune, deoarece lipsa de specializare conduce la performanță scăzută. Din discuțiile cu respondenții reiese faptul că, acolo unde poliția locală este organizată pe compartimente funcționale, ar putea fi realizată o specializare a polițiștilor locali (în special în orașele mari). Pe de altă parte, sunt numeroase orașe și comune unde un număr foarte mic de polițiști locali trebuie să acopere toate atribuțiile poliției locale. Aceștia trebuie să aibă un minim de competențe în toate domeniile de acțiune.
  - Persoanele intervievate consideră că, în cadrul cursurilor de formare profesională, teoria ar trebui să fie combinată cu aplicațiile practice, studiile de caz, discutarea unor spețe concrete pentru care cursanții pot identifica soluții diverse. Astfel, schimbul de experiență este facilitat, bunele practici pot fi preluate de la o poliție locală la alta și imaginea publică poate fi îmbunătățită.
  - În opinia respondenților, principalele criterii care determină calitatea unui stagiu de formare profesională sunt reprezentate de nivelul de pregătire al formatorului, suportul de curs și modalitatea de organizare: desfășurarea cursurilor față în față.
  - În ceea ce privește managementul carierei polițiștilor locali, respondenții au menționat cadrul legislativ ca fiind principala cauză a dificultăților cu care se confruntă în dezvoltarea carierei. Astfel, în lipsa existenței unui statut special al polițistului local sau a unor prevederi speciale privind cariera, sunt respectate criteriile de promovare din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare: nivelul de studii, vechimea în muncă și evaluarea performanțelor realizată la final de an. Deși această evaluare ar trebui de foarte multe ori să facă diferența între candidații pe aceeași funcție, de multe ori evaluarea nu este suficient de relevantă astfel încât să asigure obiectivitate în procesul de promovare.
  - Printre dificultățile întâmpinate de respondenți în dezvoltarea carierei polițiștilor locali se numără: Dificultăți generate de mentalitate și de lipsa de informare cu privire la activitățile și competențele poliției locale; Dificultăți generate de gradul de acoperire a localităților cu suprafață mare, dar număr de locuitori mic și implicit număr mic de polițiști locali; Lipsa dotărilor; Lipsa unui jurist care să susțină poliția locală în rezolvarea situațiilor juridice; Lipsa cursurilor de formare și a pregătirii fizice; Numărul redus de personal din cadrul poliției locale; Lipsa unui statut al polițistului local și vârsta mare de pensionare în poliția locală; Atribuțiile limitate ale poliției locale, pe anumite domenii, precum circulația pe drumurile publice; Lipsa personalului adecvat și numărului de polițiști disponibili să ocupe posturile active.
  - Potrivit opiniilor respondenților, managementul carierei funcționarilor publici care ocupă funcția publică specifică de polițist local ar trebui să aibă niște repere foarte clare. Încă de la intrarea în profesie se impune o formare profesională inițială, pentru toate atribuțiile poliției locale. Astfel, respondenții consideră că propunerea de a înființa o școală/academie destinată formării inițiale a polițiștilor locali este o variantă pe care forurile legislative o pot considera

- oportună. De asemenea, respondenții consideră că promovările în cadrul poliției locale ar putea fi condiționate de urmarea unor cursuri de specialitate.
- O soluție de îmbunătățire a competențelor personalului poliției locale este considerată a fi și schimbul de experiență între diverse structuri ale poliției locale. Aceste schimburi de experiență au deja loc și sunt considerate un prilej de învățare practică. Respondenții consideră că aceste activități practice, de schimb de experiență, se pot intensifica și pot deveni o regulă la nivelul polițiilor locale.
  - Poliția locală din România nu are o imagine publică foarte bună. Imaginea publică negativă a poliției locale este cauzată de mai mulți factori. Pe de o parte persoanele intervievate menționează faptul că media de vârstă în cadrul poliției locale este foarte ridicată, polițiștii locali nefiind beneficiari ai unui statut special în ceea ce privește pensionarea. Astfel, vârsta înaintată afectează în mod semnificativ activitățile din teren. Pe de altă parte, formarea profesională precară conduce deseori la situații în care polițiștii locali nu știu cum să acționeze sau nu au competențele, pregătirea necesară. La aceasta se adaugă cadrul legislativ ce conduce la o incertitudine cu privire la atribuțiile concrete pe care un polițist local le are și la suprapuneri cu atribuțiile Poliției Naționale. Nu în ultimul rând, respondenții consideră că imaginea negativă a poliției locale este cauzată și de mediatizarea situațiilor negative în care sunt implicați polițiști locali, în mass media și pe rețelele de socializare. Deși acestea sunt cazuri izolate, ele contribuie semnificativ la imaginea negativă a poliției locale. Mai mult decât atât, nu există o strategie de comunicare coerentă a poliției locale la nivel național, care să promoveze multiplele acțiuni pozitive în care sunt implicați polițiștii locali.
  - Majoritatea persoanelor intervievate au menționat necesitatea existenței unui statut special al polițistului local prin care să fie prevăzută o vârstă de pensionare mai mică și prin care polițistul local să fie încadrat la condiții deosebite de muncă.

**În urma cercetării calitative și cantitative realizată, putem identifica următoarele domenii prioritare de formare profesională inițială și continuă, pe categorii de personal al Poliției Locale:**

- **Pentru funcționarii publici care ocupă funcții publice generale de conducere:**

*Tabelul nr. 21 Domenii prioritare de formare profesională și propuneri de tematici de cursuri pentru funcționarii public care ocupă funcții publice generale de conducere*

Domeniu prioritar de formare profesională	Cursuri	Domenii de perfecționare profesională și tematici din OPANFP 13601/2008, pe domenii și coduri	Formare inițială/Formare continuă
Drept și legislație	Introducere în drept și schimbări legislative aplicabile poliției locale  Drept administrativ  Legislație specifică ordinii și liniștii publice  Legislație specifică pazei și protecției bunurilor	Domeniul 5.  Coduri: 5.5; 5.11; 5.12	Formare inițială și continuă

Domeniu prioritar de formare profesională	Cursuri	Domenii de perfecționare profesională și tematici din OPANFP 13601/2008, pe domenii și coduri	Formare inițială/Formare continuă
	<p>Legislație specifică circulației pe drumurile publice</p> <p>Legislație specifică disciplinei în construcții și afișajului stradal</p> <p>Legislație specifică activităților comerciale</p> <p>Legislație specifică evidenței persoanelor</p> <p>Legislație specifică protecției mediului</p>		
<b>Management</b>	<p>Managementul administrației publice</p> <p>Managementul achizițiilor publice</p> <p>Managementul resurselor umane în administrația publică</p> <p>Managementul calității serviciilor publice</p> <p>Cultură și dezvoltare organizațională în administrația publică</p> <p>Managementul fondurilor europene</p> <p>Control intern managerial</p>	<p>Domeniul 8.</p> <p>Coduri: 8.2; 8.3; 8.4; 8.19; 8.18</p>	Formare inițială și continuă
<b>Comunicare, relații publice și transparență decizională</b>	<p>Comunicare intra și inter instituțională</p> <p>Comunicare interpersonală</p> <p>Mediere, negociere și managementul situațiilor de criză</p> <p>Comunicare publică și mass media</p> <p>Etică și integritate în administrația publică</p> <p>Gestionarea documentelor unei instituții publice</p>	<p>Domeniul 2.</p> <p>Coduri: 2.1; 2.2; 2.5; 2.6; 2.7; 2.11;</p>	Formare inițială și continuă
<b>Dezvoltare personală</b>	<p>Comportament și conduită publică</p> <p>Inteligență emoțională și socială</p> <p>Managementul stresului</p>	<p>Domeniul 3.</p> <p>Coduri: 3.2; 3.3; 3.7; 3.9;</p> <p>Domeniul 2.</p>	Formare continuă



Domeniu prioritar de formare profesională	Cursuri	Domenii de perfecționare profesională și tematici din OPANFP 13601/2008, pe domenii și coduri	Formare inițială/Formare continuă
	Cursuri de limba engleză	Coduri 2.4	
<b>Circulație pe drumurile publice</b>	Norme, reglementări și bune practici privind circulația rutieră  Trafic, circulația vehiculelor și siguranță în traficul rutier	Domeniul 10.  Coduri: 10.8; 10.9	Formare continuă
<b>Urbanism</b>	Concepte de bază în urbanism și autorizarea lucrărilor de construcții  Bune practici cu privire la disciplina în construcții și afișajul stradal	Domeniul 1  Coduri: 1.2; 1.5; 1.9	Formare continuă
<b>Protecția mediului</b>	Ecologie și protecția mediului  Managementul mediului și protecția ecosistemelor	Domeniul 4.  Coduri: 4.6; 4.12; 4.13	Formare continuă
<b>Tehnologia informației și comunicării</b>	ECDL - (ABC-ul calculatoarelor, MS Windows, Internet și e-mail)  MS-Office	Domeniul 7.  Coduri: 7.6; 7.14	Formare continuă
<b>Resurse și servicii publice</b>	Curs Norme și reglementări privind evidența persoanelor  Curs de ordine și siguranță publică  Poliție comunitară  Protecție socială (Protecția împotriva violenței domestice, gestionarea ordinii publice la nivel comunitar, supravegherea persoanelor consumatoare de droguri)	Domeniul 10.  Coduri: 10.4; 10.7; 10.8; 10.9; 10.11;	Formare continuă
<b>Protecția datelor cu caracter personal</b>	Curs de protecția datelor cu caracter personal	Domeniul 2  Cod: 2.7	Formare continuă

- Pentru funcționarii publici care ocupă funcții publice generale de execuție:

Tabel nr. 22 Domenii prioritare de formare profesională și propuneri de tematici de cursuri pentru funcționarii public care ocupă funcții publice generale de execuție

Domeniu prioritar de formare profesională	Cursuri	Domenii de perfecționare profesională și tematici din OPANFP 13601/2008, pe domenii și coduri	Formare inițială/Formare continuă
<b>Drept și legislație</b>	<p>Introducere în drept și schimbări legislative aplicabile poliției locale</p> <p>Drept administrativ</p> <p>Legislație specifică ordinii și liniștii publice</p> <p>Legislație specifică pazei și protecției bunurilor</p> <p>Legislație specifică circulației pe drumurile publice</p> <p>Legislație specifică disciplinei în construcții și afișajului stradal</p> <p>Legislație specifică activităților comerciale</p> <p>Legislație specifică evidenței persoanelor</p> <p>Legislație specifică protecției mediului</p>	<p>Domeniul 5.</p> <p>Coduri: 5.5; 5.11; 5.12</p>	Formare inițială și continuă
<b>Management și marketing</b>	<p>Management și marketing*</p> <p>*se recomandă urmarea unor cursuri de formare profesională în domeniul managementului și marketingului, corespunzător domeniului în care funcționarul public cu funcție publică de execuție generală are atribuții (de ex. Managementul achizițiilor publice; Managementul resurselor umane în administrația publică; Managementul calității serviciilor publice; Managementul fondurilor europene; marketingul serviciilor publice)</p>	<p>Domeniul 2.</p> <p>Coduri: 2.10</p> <p>Domeniul 8.</p> <p>Coduri: 8.2; 8.3; 8.4; 8.19;</p>	Formare inițială și continuă
<b>Comunicare, relații publice și transparență decizională</b>	<p>Comunicare intra și inter instituțională</p> <p>Comunicare interpersonală</p> <p>Mediere, negociere și managementul situațiilor de criză</p> <p>Comunicare publică și mass media</p> <p>Etică și integritate în administrația publică</p>	<p>Domeniul 2.</p> <p>Coduri: 2.1; 2.2; 2.5; 2.6; 2.7; 2.11;</p>	Formare inițială și continuă

Domeniu prioritar de formare profesională	Cursuri	Domenii de perfecționare profesională și tematici din OPANFP 13601/2008, pe domenii și coduri	Formare inițială/Formare continuă
	Gestionarea documentelor unei instituții publice		
Dezvoltare personală	Comportament și conduită publică Inteligență emoțională și socială Managementul stresului Cursuri de limba engleză	Domeniul 3. Coduri: 3.2; 3.3; 3.7; 3.9;  Domeniul 2. Coduri 2.4	Formare continuă
Tehnologia informației și comunicării	ECDL - (ABC-ul calculatoarelor, MS Windows, Internet și e-mail)  MS-Office	Domeniul 7. Coduri: 7.6; 7.14	Formare continuă
Resurse și servicii publice	Noțiuni de bază în ceea ce privește domeniile în care Poliția Locală are atribuții: ordine și siguranță publică, pază, circulația pe drumurile publice, urbanism, protecția mediului, evidența persoanelor, poliție comunitară.	Domeniul 10. Coduri: 10.7; 10.8; 10.9	Formare continuă
Protecția datelor cu caracter personal	Curs de protecția datelor cu caracter personal	Domeniul 2 Cod: 2.7	Formare continuă

- Pentru funcționarii publici care ocupă funcții publice de execuție specifice de polițist local:

Tabel nr. 23 Domenii prioritare de formare profesională și propuneri de tematici de cursuri pentru funcționarii publici care ocupă funcții publice de execuție specifice de polițist local

Domeniu prioritar de formare profesională	Cursuri	Domenii de perfecționare profesională și tematici din OPANFP 13601/2008, pe domenii și coduri	Formare inițială/Formare continuă
Drept și legislație	Introducere în drept și schimbări legislative aplicabile poliției locale  Drept administrativ  Legislație specifică ordinii și liniștii publice	Domeniul 5. Coduri: 5.5; 5.11; 5.12	Formare inițială și continuă

Domeniu prioritar de formare profesională	Cursuri	Domenii de perfecționare profesională și tematici din OPANFP 13601/2008, pe domenii și coduri	Formare inițială/Formare continuă
	<p>Legislație specifică pazei și protecției bunurilor</p> <p>Legislație specifică circulației pe drumurile publice</p> <p>Legislație specifică disciplinei în construcții și afișajului stradal</p> <p>Legislație specifică activităților comerciale</p> <p>Legislație specifică evidenței persoanelor</p> <p>Legislație specifică protecției mediului</p>		
<b>Comunicare, relații publice și transparență decizională</b>	<p>Comunicare intra și inter instituțională</p> <p>Comunicare interpersonală</p> <p>Mediere, negociere și managementul situațiilor de criză</p> <p>Comunicare publică și mass media</p> <p>Etică și integritate în administrația publică</p>	<p>Domeniul 2.</p> <p>Coduri: 2.1; 2.2; 2.5; 2.6; 2.11;</p>	<p>Formare inițială și continuă</p>
<b>Dezvoltare personală</b>	<p>Comportament și conduită publică</p> <p>Inteligență emoțională și socială</p> <p>Managementul stresului</p> <p>Cursuri de pregătire fizică și autoapărare (inclusiv instruire în domeniul armelor și munițiilor)</p> <p>Cursuri de prim ajutor</p> <p>Cursuri de limba engleză</p>	<p>Domeniul 3.</p> <p>Coduri: 3.2; 3.3; 3.7; 3.9;</p> <p>Domeniul 2.</p> <p>Coduri 2.4</p>	<p>Formare inițială și continuă</p>
<b>Circulație pe drumurile publice</b>	<p>Norme, reglementări și bune practici privind circulația rutieră</p> <p>Trafic, circulația vehiculelor și siguranță în traficul rutier</p>	<p>Domeniul 10.</p> <p>Coduri: 10.8; 10.9</p>	<p>Formare inițială și continuă</p>
<b>Urbanism</b>	<p>Concepte de bază în urbanism și autorizarea lucrărilor de construcții</p>	<p>Domeniul 1</p> <p>Coduri: 1.2; 1.5; 1.9</p>	<p>Formare inițială și continuă</p>

Domeniu prioritar de formare profesională	Cursuri	Domenii de perfecționare profesională și tematici din OPANFP 13601/2008, pe domenii și coduri	Formare inițială/Formare continuă
	Bune practici cu privire la disciplina în construcții și afișajul stradal		
<b>Protecția mediului</b>	Ecologie și protecția mediului Managementul mediului și protecția ecosistemelor	Domeniul 4. Coduri: 4.6; 4.12; 4.13	Formare inițială continuă
<b>Tehnologia informației și comunicării</b>	ECDL - (ABC-ul calculatoarelor, MS Windows, Internet și e-mail) MS-Office	Domeniul 7. Coduri: 7.6; 7.14	Formare inițială continuă
<b>Resurse și servicii publice</b>	Curs Norme și reglementări privind evidența persoanelor Curs de ordine și siguranță publică Poliție comunitară Protecție socială (Protecția împotriva violenței domestice, gestionarea ordinii publice la nivel comunitar, supravegherea persoanelor consumatoare de droguri)	Domeniul 10. Coduri: 10.4; 10.7; 10.8; 10.9; 10.11;	Formare inițială continuă
<b>Protecția datelor cu caracter personal</b>	Curs de protecția datelor cu caracter personal	Domeniul 2 Cod: 2.7	Formare continuă

Este important de precizat că, în cazul tuturor tipurilor de funcții publice identificate la nivelul Poliției Locale, nevoile de formare trebuie adaptate situației concrete în care se află ocupanții posturilor. Trebuie avută în vedere formarea de bază deținută de titularii posturilor, cursurile anterioare absolvite, nevoile de formare individuale exprimate, nevoile de formare identificate în rapoartele de evaluare a performanțelor profesionale, nevoile instituționale.

Aceste rezultate sunt în concordanță cu rezultatele subliniate în cadrul Raportului privind perfecționarea profesională a funcționarilor publici – anul 2021, realizat de ANFP, din care reținem:

- *”Domeniul Management este considerat domeniul prioritar atât de către managementul instituțional (înalți funcționari publici și funcționarii publici de conducere), cât și de salariații care dețin o funcție publică specifică;*
- *Domeniul Comunicare și transparență decizională este în top 3 pe toate categoriile de referință (de la înalți funcționari publici la salariații ce dețin o funcție specifică);*

- Pentru angajații cu funcții publice specifice sunt considerate prioritare domeniile Management și Dezvoltare personală;
- Există o preocupare constantă pentru consolidarea formării în domeniul legislativ juridic;
- Cumularea Dezvoltării personale cu unele arii tematice din cadrul domeniului Comunicare indică o creștere a interesului pentru subiecte de formare care, în trecut, au avut un statut mai degrabă marginal.”

Analiza cantitativă și calitativă a nevoilor de formare profesională a condus la o serie de concluzii privind punctele forte, punctele slabe, oportunitățile și amenințările privind formarea și perfecționarea personalului din poliția locală, prevăzut la art. 14 alin. (1), lit.a) și b) din Legea 155/2010.

Tabel nr. 24 Analiza SWOT a formării și perfecționării personalului din poliția locală

Puncte forte	Puncte slabe
<p>Formarea inițială în domeniul ordinii și liniștii publice;</p> <p>Formarea inițială în domeniul circulației rutiere;</p> <p>Flexibilitatea formării profesionale în domeniile în care poliția locală are atribuții, putând fi reglementată prin regulamentele proprii de organizare și funcționare;</p> <p>Flexibilitatea autorităților locale/polițiilor locale de a aloca fonduri destinate formării profesionale a personalului poliției locale;</p> <p>Flexibilitatea autorităților locale/polițiilor locale de a decide cu privire la necesitățile de formare, domeniile și tematica formării destinate personalului din poliția locală.</p>	<p>Lipsa unui cadru strategic care să se adreseze poliției locale și care să cuprindă obiective și opțiuni strategice cu privire la formarea polițiștilor locali, managementul carierei, evaluarea performanțelor, o strategie de comunicare la nivel național;</p> <p>Lipsa unor reglementări care să prevadă obligația asigurării unei durate minime a activităților de formare profesională continuă, activități diferențiate și adaptate în funcție de domeniile în care polițiștii locali își exercită atribuțiile;</p> <p>Lipsa unui cadru de competente specific acestei categorii de funcții publice specifice;</p> <p>Lipsa unei fișe de post standardizate pentru polițistul local;</p> <p>Lipsa unui standard ocupațional destinat polițistului local;</p> <p>Inexistența unei școli/academii care să se ocupe cu formarea inițială și continuă a polițiștilor locali;</p> <p>Fondurile insuficiente destinate formării profesionale a personalului poliției locale;</p> <p>Interesul scăzut al autorităților locale în alocarea resurselor destinate formării profesionale a personalului poliției locale.</p>



### Oportunități

Prevederile legislative cu privire la obligativitatea formării inițiale a polițiștilor locali în domeniul ordinii și liniștii publice și a circulației rutiere;

Posibilitatea de a se organiza cursuri de formare profesională destinate nevoilor de formare ale personalului poliției locale în cadrul Institutului Național de Administrație;

Existența pe piață a unui număr semnificativ de formatori privați care pot organiza cursuri de formare profesională;

Posibilitatea accesării de fonduri europene destinate perfecționării personalului din poliția locală;

Utilizarea expertizei din MAI pentru transferul de cunoștințe atât în formarea inițială cât și continuă.

### Amenințări

Numărul insuficient de locuri la cursurile de formare inițială desfășurate în cadrul structurilor de formare din cadrul MAI;

Pregătirea insuficientă a personalului poliției locale pentru a gestiona proiecte finanțate prin fondurile europene destinate formării personalului din poliția locală;

Lipsa de interes a autorităților centrale de a aloca fonduri pentru suplimentarea bugetelor locale cu sumele necesare acoperirii corespunzătoare a nevoilor de formare ale personalului poliției locale;

Capacitatea redusă a MAI de a organiza un număr suficient de cursuri de formare inițială destinate polițiștilor locali, raportat la nevoia de formare.

### 3. Concluzii privind cariera și statutul profesional ale funcționarului public care ocupă funcția publică de execuție de polițist local

Polițistul local este funcționar public care ocupă o funcție de execuție specifică. În virtutea prevederilor art. 73 alin. (3) lit. j) din Constituția României, statutul funcționarilor publici este reglementat, în prezent, prin Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare. Potrivit acestui act normativ, funcția publică reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul exercitării prerogativelor de putere publică de către autoritățile și instituțiile publice<sup>40</sup>, fiind operată o diferențiere între prerogativele de putere publică exercitate prin activități cu caracter general<sup>41</sup>, respectiv prin activități cu caracter special<sup>42</sup>. Potrivit Codului administrativ, funcționarul public este persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică<sup>43</sup>, totalitatea funcționarilor publici constituind corpul funcționarilor publici<sup>44</sup>.

Funcțiile publice specifice reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților cu caracter specific unor autorități și instituții publice, în vederea realizării competențelor lor specifice, sau care necesită competențe și responsabilități specifice<sup>45</sup>; funcțiile publice locale, sunt stabilite, potrivit legii, în cadrul aparatului propriu al autorităților administrației publice locale și al instituțiilor publice subordonate acestora.

Codul administrativ alocă un capitol distinct dispozițiilor referitoare la cariera funcționarilor publici<sup>46</sup>, prin urmare și a polițiștilor locali, care reglementează următoarele materii:

- recrutarea funcționarilor publici;
- numirea funcționarilor publici;
- promovarea funcționarilor publici;
- evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici;
- formarea și perfecționarea funcționarilor publici.

În acest sens, dobândirea calității de funcționar public se realizează prin concurs, la care poate participa orice persoană ce îndeplinește condițiile legale pentru ocuparea unei funcții publice<sup>47</sup>. Statutul aparte al funcționarilor publici, care decurge, în primul rând, din exercitarea prerogativelor de putere publică, atrage impunerea unor condiții particulare pentru ocuparea funcției publice, referitoare, în special, la conduita și reputația persoanei care dorește să ocupe o funcție publică.

Modalitățile principale de ocupare a unei funcții publice vacante sunt: (i) concursul, (ii) modificarea raporturilor de serviciu și (iii) redistribuirea într-o funcție publică vacantă ; decizia cu privire la

<sup>40</sup> Conform art. 5 lit. y) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>41</sup> Enumerate la art. 370 alin. (2) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>42</sup> Enumerate la art. 370 alin. (2) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>43</sup> Art. 371 alin. (1) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>44</sup> Art. 372 din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>45</sup> Art. 383 alin. (3) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>46</sup> Partea a VI-a, Titlul II, Capitolul VI din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>47</sup> Art. 464 și 465 din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

modalitatea efectivă de ocupare a unei funcții publice vacante aparține persoanei care are competența de numire în respectiva funcție publică, în condițiile legii.

Dacă principiile pentru organizarea concursurilor pentru ocuparea unei funcții publice sunt aceleași pentru toate funcțiile publice (aceste principii fiind: competiție, transparentă, competență și egalitate a accesului la funcțiile publice<sup>48</sup>), în schimb, în modul de organizare a concursului, se operează o distincție prin raportare la nivelul administrativ al funcției publice. În cazul funcțiilor publice locale, concursul de ocupare a funcției este organizat sub forma unui concurs pe post, organizat de către autoritățile și instituțiile publice ale administrației publice locale, ai căror conducători au competența de numire în funcțiile publice.

Numirea în funcția publică se face prin act administrativ emis în termenele și în condițiile legii, pe baza rezultatelor concursului. Competența de numire în funcția publică aparține conducătorului autorității sau instituției publice sau, după caz, persoanei desemnate în condițiile unor acte normative specifice<sup>49</sup>.

Funcționarii publici debutanți (i.e. persoanele care au promovat concursul pentru ocuparea unei funcții publice de grad profesional debutant<sup>50</sup>) au obligația parcurgerii unei perioade stagiu cu durata de un an, care are ca obiect verificarea aptitudinilor profesionale în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților unei funcții publice, formarea practică a funcționarilor publici debutanți, precum și cunoașterea de către aceștia a specificului administrației publice și a exigențelor acesteia<sup>51</sup>. În funcție de rezultatul evaluării efectuate la finalizarea perioadei de stagiu, funcționarul public debutant este fie numit funcționar public de execuție definitiv, în gradul profesional asistent (dacă a obținut calificativul de evaluare „corespunzător”), fie eliberat din funcția publică (dacă a obținut calificativul de evaluare „necorespunzător”) <sup>52</sup>.

Însuși conceptul de carieră profesională se bazează pe ideea de avansare în ierarhia profesională și pe dobândirea de competențe suplimentare. În România, funcționarii publici își pot dezvolta cariera prin următoarele modalități de promovare<sup>53</sup>:

- a) ocuparea unei funcții publice de execuție de grad profesional imediat superior celui deținut (în acest caz, nu este necesară existența unui post vacant, postul ocupat, inițial, de funcționarul public în cauză urmând să fie transformat în urma promovării concursului sau examenului);

<sup>48</sup> Art. 467 alin. (1) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>49</sup> Art. 473 din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>50</sup> Art. 388 alin. (2) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare - conform acestei dispoziții legale, sunt considerați funcționari publici debutanți și persoanele numite în condițiile prevăzute la art. 612 alin. (1) din Codul administrativ (i.e. prin transformarea posturilor de natură contractuală în posturi aferente funcțiilor publice) și care nu îndeplinesc condițiile de vechime în specialitate necesare exercitării unei funcții publice de execuție definitive. Având în vedere că măsura prevăzută la art. 612 alin. (1) din Codul administrativ a constituit o măsură tranzitorie, aplicabilă până la data de 1 ianuarie 2020, această categorie de funcționar public debutant nu a fost menționată în textul principal al prezentei analize.

<sup>51</sup> Art. 474 din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>52</sup> Art. 475 din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>53</sup> Art. 476 și art. 477 din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

- b) ocuparea unei funcții publice de execuție dintr-o clasă corespunzătoare studiilor absolvite<sup>54</sup> (ca și în cazul promovării în grad profesional, nici în acest caz nu este necesară existența unui post vacant, postul ocupat, inițial, de funcționarul public în cauză urmând să fie transformat, în urma promovării examenului, într-o funcție publică de execuție dintr-o clasă superioară, de grad profesional asistent);
- c) ocuparea unei funcții publice din categoria înalților funcționari publici vacante și a unei funcții publice de conducere vacante (spre deosebire de celelalte două modalități de promovare, în acest caz existența unui post vacant este obligatorie).

Participarea la concursurile/examenele organizate pentru promovarea prin una dintre modalitățile enumerate este condiționată de îndeplinirea unor condiții specifice stabilite pentru fiecare modalitate de promovare, în parte; aceste condiții sunt referitoare, după caz, la studiile absolvite, la vechimea în funcție sau în specialitate, la lipsa sancțiunilor disciplinare (i.e. candidații nu trebuie să aibă sancțiuni disciplinare neradiate), la rezultatele evaluării anuale a performanțelor profesionale individuale.

În cazul concursului/examenului de promovare în grad profesional, precum și în cazul concursului de promovare prin ocuparea unei funcții publice de conducere vacantă, Codul administrativ prevede o cerință specială care trebuie îndeplinită de candidați: să fi obținut un număr minim de credite prin participarea la programe de formare, de perfecționare, seminare, conferințe, schimburi de experiență sau vizite de studiu, în condițiile legii, sau să fi urmat o formă de perfecționare profesională cu durata de minimum 30 de ore în ultimii 3 ani de activitate. Această condiție este o reflectare a accentului pus, prin documentele strategice relevante, asupra formării continue a funcționarilor publici, având ca scop fundamentarea unei corelări între formarea/perfecționarea profesională și evoluția carierei funcționarilor publici. Precizăm faptul că, potrivit dispozițiilor tranzitorii ale Codului administrativ, condiția în cauză urmează să intre în vigoare în termen de un an de la data intrării în vigoare a hotărârii Guvernului prin care va fi reglementat, la propunerea ANFP, sistemul de credite necesar promovării.

Legislația din materia poliției locale (în speță, Legea nr. 155/2010 și HG nr. 1332/2010) nu conține dispoziții speciale cu privire la cariera polițiștilor locali, astfel că aceasta este supusă, în întregime, prevederilor din Codul administrativ referitoare la cariera funcționarilor publici.

Pentru a dobândi funcția publică de polițist local, o persoană trebuie să îndeplinească condițiile legale pentru ocuparea unei funcții publice de execuție, prevăzute la art. 464 și 465 din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Competența de numire în funcția publică specifică de execuție de polițist local aparține:

- primarului/primarului general al municipiului București, dacă poliția locală este organizată ca un compartiment funcțional în cadrul aparatului de specialitate al primarului/primarului general<sup>55</sup>;

<sup>54</sup> Conform art. 480 alin. (4) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, promovarea în clasă nu se poate face pe o funcție publică de auditor sau de consilier juridic.

<sup>55</sup> Art. 31 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 155/2010.

- șefului poliției locale, dacă poliția locală este organizată ca o instituție publică de interes local, cu personalitate juridică<sup>56</sup>.

Dintre modalitățile de promovare prin care funcționarii publici își pot dezvolta cariera, în cazul polițiștilor locali (care sunt funcționari publici care ocupă o funcție publică specifică *de execuție*) sunt aplicabile:

- ocuparea unei funcții publice specifice de execuție de polițist local de grad profesional imediat superior celui deținut<sup>57</sup> (promovarea în grad profesional se face prin concurs sau examen<sup>58</sup>);
- ocuparea unei funcții publice specifice de execuție de polițist local dintr-o clasă corespunzătoare studiilor absolvite<sup>59</sup> (promovarea în clasă se face prin examen<sup>60</sup>).

Așa cum poate fi observat din rezumarea cadrului legal privind cariera funcționarilor publici care ocupă o funcție de execuție specifică de polițist local, există prevederi legislative clare care să creeze oportunități de promovare în carieră a polițiștilor locali. Principala problemă care apare însă în practică, la nivelul polițiilor locale, ține de managementul carierei polițiștilor locali și de cultura organizațională promovată. Schimbarea abordării în cariera profesională a polițistului local trebuie să înceapă cu o schimbare de mentalitate, de valori promovate în cadrul instituțiilor de poliție locală, de cultură organizațională. Valori precum transparența, imparțialitatea, integritatea și sau orientarea către cetățean trebuie să primeze în promovarea funcționarilor publici cu funcție specifică de polițist local, dincolo de orice interes personal sau influență politică. Dacă performanța și competența vor fi principalele atuuri ale unui polițist local când vine vorba de avansare în carieră, imaginea publică a poliției locale se va putea îmbunătăți evident. Nu în ultimul rând, pentru a atrage personal competent și dornic de avansare profesională, trebuie să existe un sistem de motivații financiare și non-financiare competitiv, flexibil, transparent și bazat pe competență. Autoritățile competente trebuie să creeze contextul schimbării de cultură organizațională, să încerce realizarea unui management al resurselor umane bazat pe competențe și să sprijine prin propuneri legislative profesionalizarea corpului polițiștilor locali.

Tabetul nr. 25 Analiza SWOT a carierei funcționarului public care ocupă funcția publică specifică de polițist local

Puncte forte	Puncte slabe
Caracterul variat al muncii prestate este un element de atractivitate a carierei polițistului local; Stabilitatea locului de muncă; Statutul de funcționar public;	Lipsa de predictibilitate a veniturilor financiare și non-financiare; Inexistența unui statut special al polițistului local, în comparație cu statutul special al polițiștilor naționali;

<sup>56</sup> Art. 31 alin. (2) din Legea nr. 155/2010.

<sup>57</sup> Art. 476 alin. (2) lit. a) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>58</sup> Art. 478 alin. (2) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>59</sup> Art. 476 alin. (2) lit. b) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>60</sup> Art. 480 alin. (2) și (3) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<p>Cadrul legislativ care reglementează condițiile avansării în cariera profesională pentru polițiștii locali;</p> <p>Obligativitatea formării inițiale care oferă un minimum de competență la intrarea în profesia de polițist local.</p>	<p>Formarea profesională continuă insuficientă exercitării atribuțiilor de serviciu;</p> <p>Inexistența unui cadru de competențe care să stea la baza managementului carierei polițiștilor locali;</p> <p>Inexistența unui standard ocupațional pentru polițistul local;</p> <p>Inexistența unei fișe de post standardizate;</p> <p>Utilizarea unor criterii subiective în avansarea polițiștilor locali;</p> <p>Caracterul superficial și subiectiv al procesului de evaluare a performanțelor.</p>
<p><b>Oportunități</b></p> <p>Creșterea nevoii de a avea un corp al polițiștilor locali în România care să demonstreze profesionalism, încredere, siguranță publică;</p> <p>Disponibilitatea autorităților de a reforma întreaga instituție a poliției locale, inclusiv a carierei profesionale.</p>	<p><b>Amenințări</b></p> <p>Imaginea publică negativă a poliției locale;</p> <p>Oportunități reduse de formare profesională;</p> <p>Birocrația excesivă din instituțiile publice;</p> <p>Cultura și climatul organizațional din polițiile locale.</p>

În ceea ce privește statutul funcționarilor publici, se poate vorbi de existența unui statut general, aplicabil, ca regulă, tuturor funcționarilor publici, respectiv de existența unor statute speciale, aplicabile anumitor funcționari publici. În acest sens, Codul administrativ consacră posibilitatea adoptării unor statute speciale pentru funcționarii care exercită prerogative de putere publică prin activități cu caracter special desfășurate în cadrul anumitor structuri/servicii<sup>61</sup>, precum și, cu titlu de excepție, pentru funcționarii care exercită prerogative de putere publică prin activități cu caracter general desfășurate în instituții din sistemul de ordine publică și securitate națională<sup>62</sup>, respectiv pentru funcționarii care își desfășoară activitatea în unitățile de învățământ și cele sanitare ce țin de instituții din sistemul de ordine publică și securitate națională<sup>63</sup>.

Prin statutele speciale se poate deroga de la prevederile Codului administrativ, în sensul reglementării de drepturi, îndatoriri și incompatibilități specifice, altele decât cele prevăzute în Partea a VI-a a Codului administrativ, precum și în sensul reglementării de funcții publice specifice<sup>64</sup>

<sup>61</sup> Enumerate la art. 380 alin. (1) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>62</sup> Art. 380 alin. (2) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>63</sup> Art. 380 alin. (3) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

<sup>64</sup> Art. 381 coroborat cu art. 380 alin. (4) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare



Conținutul juridic al statutului funcționarilor publici este determinat și de sfera drepturilor și îndatoririlor aferente exercitării unei funcții publice, cu mențiunea că o bună parte din aceste drepturi și îndatoriri nu sunt specifice numai funcționarilor publici, ci decurg din prevederi legale generale (inclusiv constituționale) aplicabile tuturor cetățenilor sau, după caz, tuturor salariaților.

Polițiștii locali nu beneficiază de statute speciale, astfel că aceștia sunt supuși statutului general al funcționarilor publici, reglementat prin Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare, fiindu-le aplicabile, cu excepția unor derogări exprese, toate dispozițiile ce vizează funcționarii publici de execuție. Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010, conține o serie de dispoziții generale referitoare la funcțiile publice din poliția locală, inclusiv la funcțiile publice specifice de polițist local, care reglementează aspecte deja stabilite prin legislația din materia funcției publice și funcționarilor publici.

În virtutea faptului că ocupă o funcție publică, polițiștii locali exercită prerogative de putere publică (în conformitate cu definiția dată funcției publice la art. 5 lit. y) din Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare). În legea specială (i.e. Legea nr. 155/2010), legiuitorul a optat să menționeze, în mod expres, că polițistul local este investit cu exercițiul autorității publice (evident pe timpul și în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor și a îndatoririlor de serviciu). De asemenea, Legea nr. 155/2010 prevede că polițistul local beneficiază de dispozițiile legii penale cu privire la persoanele care îndeplinesc o funcție ce implică exercițiul autorității de stat, ceea ce sugerează recunoașterea implicită a faptului că prerogativele polițistului local presupun exercițiul autorității de stat sau al unei autorități similare. Deși nu beneficiază de un statut special, polițistul local are un regim aparte în rândul funcționarilor publici deoarece beneficiază de o protecție specială din partea legii penale.

În literatura de specialitate a fost analizată oportunitatea transformării acestei funcții publice specifice de execuție într-o funcție publică cu statut special, subliniindu-se similitudinile de reglementare referitoare la polițistul local, respectiv polițistul încadrat în Poliția Română. Prin natura muncii depuse și complexitatea activității desfășurate, polițiștilor locali ar trebui să li se asigure drepturi similare celorlalte structuri de ordin publică. În multe situații, polițiștii locali sunt la fel de solicitați ca și angajații din celelalte structuri: polițiști, jandarmi, cu care întreprind acțiuni comune în baza protocoalelor încheiate, abordarea drepturilor diferențiat fiind inechitabilă și discriminatorie.

## Anexa 9.1 la Raportul intermediar 2

**Analiza cadrului legal, strategic și instituțional național, aferent carierei profesionale/nevoilor de formare/statutului polițistului local - funcționar public care ocupă o funcție publică specifică**

Versiune finală

## Cuprins

Acronime.....	3
1. Introducere .....	4
2. Cadrul legal aferent statutului, carierei și formării profesionale a polițiștilor locali .....	6
2.1. Cadrul legal general aplicabil funcționarilor publici .....	6
2.1.1. Statutul funcționarilor publici .....	6
2.1.2. Cariera funcționarilor publici .....	18
2.1.3. Formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici .....	31
2.2. Cadrul legal special aplicabil polițiștilor locali.....	38
2.2.1. Statutul polițiștilor locali .....	38
2.2.2. Atribuțiile polițiștilor locali.....	41
2.2.3. Drepturile și îndatoririle/obligațiile polițiștilor locali.....	58
2.2.4. Cariera polițiștilor locali .....	77
2.2.5. Formarea și perfecționarea profesională a polițiștilor locali .....	79
3. Cadrul instituțional aferent statutului, carierei și formării profesionale a polițiștilor locali .....	86
4. Cadrul strategic aferent statutului, carierei și formării profesionale a funcționarilor publici.....	94
5. Concluzii .....	100
Anexa nr. 1 - Lista actelor normative analizate .....	104



## Acronime

ANFP	Agenția Națională a Funcționarilor Publici
HG	Hotărâre a Guvernului
INA	Institutul Național de Administrație
ÎCCJ	Înalta Curte de Casație și Justiție
MAI	Ministerul Afacerilor Interne
MDLPA	Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației
MLPDA	Ministerul Lucrărilor Publice, Dezvoltării și Administrației
OG	Ordonanță a Guvernului
OUG	Ordonanță de Urgență a Guvernului
SCAP	Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020
SDFP	Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020
SFPAP	Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020



## 1. Introducere

Prezenta analiză este elaborată în cadrul Contractului de prestări servicii nr. 12310/ACZ 473/C/23.03.2021, încheiat între Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP), în calitate de beneficiar, și societatea ACZ Consulting SRL, în calitate de prestator.

Contractul are ca obiect prestarea de servicii de consultanță în vederea elaborării unei propuneri de document strategic/politică publică privind dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local -funcționar public care ocupă o funcție publică de execuție specifică, precum și a unei analize privind nevoile de formare, carieră și statut ale funcționarilor publici încadrați în structurile de poliție locală, care ocupă funcții publice specifice de polițist local, respectiv funcții publice generale.

Cele două livrabile menționate sunt aferente Activității 7 a proiectului „*Consolidarea capacității instituționale a autorităților administrației publice centrale cu atribuții în domeniu, în vederea creșterii calității serviciului public de poliție locală*”, cod proiect MySMIS 129988, SIPOCA 722, finanțat prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020 și implementat de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației (MDLPA), în calitate de beneficiar, respectiv de ANFP și Institutul Național de Administrație (INA), în calitate de parteneri.

Printre activitățile preliminare necesare elaborării propunerii de document strategic/politică publică privind dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local, se numără și elaborarea analizei cadrului legal, strategic și instituțional național, aferent carierei profesionale, nevoilor de formare și statutului polițistului local.

Deoarece funcția de polițist local este o funcție publică specifică de execuție, prezenta analiză abordează atât cadrul legal, strategic și instituțional generat aferent carierei profesionale, nevoilor de formare și statutului funcționarului public (care, în lipsa unor norme derogatorii exprese se aplică și polițiștilor locali), cât și cadrul legal, strategic și instituțional specific aferent carierei profesionale, nevoilor de formare și statutului polițistului local. Această abordare este determinată, în principal, de faptul că statutul polițiștilor locali presupune o particularizare a statutului general al funcționarilor publici (ceea ce reclamă, în mod necesar, prezentarea cadrului de referință general la care se raportează excepțiile și nuanțările referitoare la polițiștii locali), dar și de faptul că reglementările generale referitoare la funcția publică și la funcționarii publici, în general, sunt mai consistente decât cele referitoare la funcția specifică de polițist local și la polițiștii locali.

Pentru elaborarea prezentei analize au fost parcurse următoarele etape principale:

- identificarea masei legislative ce ar putea să conțină prevederi relevante pentru cariera profesională/nevoile de formare/statutul polițistului local (atât legislația specifică referitoare la polițiștii locali, cât și legislația generală aplicabilă funcției publice/funcționarilor publici), inclusiv documentele strategice incidente în materia funcției publice/funcționarilor publici/administrației publice/formării profesionale în administrația publică;

- realizarea analizei primare a actelor normative identificate, pentru a filtra acele acte care conțin prevederi relevante pentru cariera profesională/nevoile de formare/statutul polițistului local și care vor face obiectul analizei detaliate. Lista actelor normative analizate este prevăzută în Anexa nr. 1 la prezentul document;
- realizarea analizei detaliate a actelor normative care conțin prevederi relevante pentru cariera profesională/nevoile de formare/statutul polițistului local;
- extragerea prevederilor relevante pentru cariera profesională/nevoile de formare/statutul polițistului local și gruparea acestora, tematic, conform unei structuri care să reflecte principalele elemente urmărite (e.g., recrutare, promovare, evaluarea performanțelor individuale, formare profesională inițială și continuă, atribuții, drepturi și obligații);
- redactarea analizei propriu-zise. Analiza urmărește modul în care dispozițiile legale speciale aferente funcției specifice de polițist local se raportează la dispozițiile legale generale privind funcția publică, și punctează, după caz, disfuncționalitățile legislative identificate (vid legislativ, contradicții/necorelări, suprapuneri). De asemenea, la elaborarea analizei au fost luate în considerare și aspecte, precum analizarea și corelarea aspectelor legale privitoare la dezvoltarea carierei profesionale a funcționarilor publici care ocupă o funcție publică specifică de polițist local, cu cele prevăzute de OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.



## 2. Cadrul legal aferent statutului, carierei și formării profesionale a polițiștilor locali

### 2.1. Cadrul legal general aplicabil funcționarilor publici

#### 2.1.1. Statutul funcționarilor publici

Fără a include o definiție propriu-zisă a termenilor „funcție publică” și „funcționar public”, Constituția României furnizează câteva elemente fundamentale referitoare la conținutul juridic al acestora:

- a) persoana care ocupă o funcție publică trebuie să aibă cetățenia română și domiciliul în România<sup>1</sup>. În privința cetățeniei, cerința se interpretează în sensul că persoana care ocupă o funcție publică trebuie să aibă cel puțin cetățenia română, fiind permisă inclusiv situația în care respectiva persoană are și cetățenia altor state. Această interpretare este susținută și de modul de formulare a normei legale, dar rezultă și din evoluția acestei norme, care, prin Legea de revizuire a Constituției nr. 429/2003, a fost modificată tocmai în sensul eliminării cerinței conform căreia funcțiile publice puteau fi ocupate de persoane care aveau numai cetățenia română<sup>2</sup>;
- b) ocuparea unei funcții publice se realizează cu respectarea egalității de șanse între femei și bărbați<sup>3</sup>;
- c) persoanele care ocupă funcții publice au îndatorirea de fidelitate față de țară, răspunzând de îndeplinirea cu credință a obligațiilor ce le revin - în acest scop, persoanele care ocupă funcții publice trebuie să depună jurământul cerut de lege<sup>4</sup>;
- d) statutul juridic al funcționarilor publici este diferit de cel al persoanelor care sunt parte într-un raport de muncă. Această concluzie rezultă, implicit, din enumerarea tipurilor de materii care se reglementează prin lege organică, art. 73 alin. (3) din Constituția României făcând referire, distinct, la statutul funcționarilor publici<sup>5</sup>, respectiv la regimul general privind raporturile de muncă, sindicatele, patronatele și protecția socială<sup>6</sup>. *Per a contrario*, dacă legiuitorul constituant ar fi considerat că între raporturile ce au ca subiect funcționarii publici și raporturile de muncă există o relație de la parte la întreg, atunci nu s-ar fi justificat menționarea distinctă a statutului juridic al funcționarilor publici - într-o asemenea interpretare, reglementarea prin lege organică a statutului funcționarilor publici ar fi fost consacrată prin includerea acestui statut în regimul general privind raporturile de muncă, nemaifiind necesară enumerarea separată. De altfel, statutul juridic al

<sup>1</sup> Art. 16 alin. (3) din Constituția României.

<sup>2</sup> Anterior modificării prin Legea nr. 429/2003, art. 16 alin. (3) din Constituția României prevedea că „funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate de persoanele care au numai cetățenia română și domiciliul în țară”.

<sup>3</sup> Art. 16 alin. (3) din Constituția României.

<sup>4</sup> Art. 54 alin. (2) din Constituția României.

<sup>5</sup> Art. 73 alin. (3) lit. j) din Constituția României.

<sup>6</sup> Art. 73 alin. (3) lit. p) din Constituția României.

funcționarilor publici a făcut obiectul unor controverse doctrinare, existând autori ce susțin o viziune monistă asupra dreptului muncii, potrivit căreia reglementarea aplicabilă funcționarilor publici reprezintă o parte specială a dreptului muncii<sup>7</sup>; această interpretare a fost combătută de o autoare, care a subliniat că „*dreptul muncii este dreptul salariaților, în vreme ce funcționarii publici sunt o instituție care ține de dreptul public, în general, și de dreptul administrativ, în particular*”<sup>8</sup>. În același sens, o altă autoare reține că tocmai modul de redactare al art. 73 alin. (3) lit. j) din Constituția României demonstrează că „*legiuitorul constituent a urmărit să consacre un regim statutar, pentru funcționarii publici și un regim contractual, pentru restul salariaților*”<sup>9</sup>.

În virtutea prevederilor art. 73 alin. (3) lit. j) din Constituția României, statutul funcționarilor publici este reglementat, în prezent, prin Codul administrativ; conform acestui act normativ, funcția publică reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul exercitării prerogativelor de putere publică de către autoritățile și instituțiile publice<sup>10</sup>, fiind operată o diferențiere între prerogativele de putere publică exercitate prin activități cu caracter general<sup>11</sup>, respectiv prin activități cu caracter special<sup>12</sup>.

Cu privire la definiția funcției publice, care reia, în mare măsură, definiția din Legea nr. 188/1999 (care, anterior abrogării prin Codul administrativ, a constituit sediul materiei pentru statutul funcționarilor publici), în literatura de specialitate a fost criticată utilizarea sintagmei „*atribuții și responsabilități*”, întrucât ar putea fi considerată tautologică: atribuția reprezintă atât un drept, cât și o obligație legală, iar realizarea dreptului, precum și îndeplinirea obligației implică responsabilitatea<sup>13</sup>.

Potrivit Codului administrativ, funcționarul public este persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică<sup>14</sup>, totalitatea funcționarilor publici constituind corpul funcționarilor publici<sup>15</sup>. Raporturile dintre funcționarii publici și autoritatea/instituția publică la care sunt încadrați sunt denumite raporturi de serviciu, acestea născându-se și exercitându-se pe baza actului administrativ de numire, emis în condițiile legii<sup>16</sup>. Dacă distincția dintre raporturile de serviciu și raporturile de muncă, născute în baza unui contract individual de muncă, este clar și unanim acceptată, natura juridică a raportului de serviciu este un subiect

<sup>7</sup> Șerban BELIGRĂDEANU, *Considerații asupra raportului juridic de muncă al funcționarilor publici, precum și în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă și o nouă viziune monistă asupra dreptului muncii*, Revista Dreptul nr. 8/2010, pp. 87-112 (apud Verginia VEDINAȘ, *Drept administrativ: curs universitar*, ediția a 12-a, Ed. Universul Juridic, București, 2020, p. 305).

<sup>8</sup> Verginia VEDINAȘ, *op. cit.*, p. 305.

<sup>9</sup> Dana APOSTOL TOFAN, *Drept administrativ*, vol. I, ediția 4, Ed. C. H. Beck, București, 2018, p. 412.

<sup>10</sup> Conform art. 5 lit. y) din Codul administrativ.

<sup>11</sup> Enumerate la art. 370 alin. (2) din Codul administrativ.

<sup>12</sup> Enumerate la art. 370 alin. (2) din Codul administrativ.

<sup>13</sup> Rodica Narcisa PETRESCU, *Drept administrativ*, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 526 (apud Dana APOSTOL TOFAN, *op. cit.*, pp. 416-417) (deși critica formulată de autoare se referea la definiția din Legea nr. 188/1999, această critică își menține valabilitate și prin raportare la actuala definiție din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ).

<sup>14</sup> Art. 371 alin. (1) din Codul administrativ.

<sup>15</sup> Art. 372 din Codul administrativ.

<sup>16</sup> Art. 374 alin. (1) din Codul administrativ.

ce suscită încă dezbateri în doctrină; astfel, în timp ce unii autori consideră că raportul de serviciu are un caracter legal sau reglementar<sup>17</sup>, alți autori afirmă natura contractuală a acestui raport (în speță, natura unui contract administrativ)<sup>18</sup>. Din perspectiva jurisprudenței se poate însă afirma că această problemă a fost tranșată, Înalta Curte de Casație și Justiție reținând că „*actul de numire în funcție a autorității publice împreună cu cererea sau/și acceptarea postului de către viitorul funcționar public formează acordul de voință, contractul administrativ*”<sup>19</sup>.

La intrarea în corpul funcționarilor publici, funcționarul depune jurământul de credință, în termen de 3 zile de la emiterea actului administrativ de numire în funcția publică<sup>20</sup>. Cu privire la distincția dintre cele două momente (emiterea actului administrativ de numire, respectiv depunerea jurământului de credință), în doctrina de specialitate s-a opinat că statutul de funcționar public se dobândește în momentul numirii, însă acest statut nu se poate exercita decât din momentul depunerii jurământului<sup>21</sup>.

Funcțiile publice se stabilesc prin lege<sup>22</sup>, acestea putând fi clasificate după multiple criterii, după cum urmează<sup>23</sup>:

- în funcție de caracterul atribuțiilor și responsabilităților aferente, funcții publice pot fi:
  - ✓ funcții publice generale, care reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților cu caracter general și comun tuturor autorităților și instituțiilor publice, în vederea realizării competențelor lor generale<sup>24</sup>;
  - ✓ funcții publice specifice, care reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților cu caracter specific unor autorități și instituții publice, în vederea realizării competențelor lor specifice, sau care necesită competențe și responsabilități specifice<sup>25</sup>;
- în funcție de tipul autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite, funcțiile publice pot fi<sup>26</sup>:

<sup>17</sup> Ion POPESCU-SLĂNICEANU, *Teoria funcției publice*, Editura Evrika, Brăila, 1999, pp. 125 și 191 (*apud* Emanoil POPESCU, *Natura juridică a raportului de serviciu al funcționarului public*, Analele Universității “Constantin Brâncuși” din Târgu Jiu, Seria Științe Juridice, Nr. 1/2011, p. 176, <https://core.ac.uk/download/pdf/6239241.pdf>, accesat: 04.05.2021).

<sup>18</sup> Cătălin-Silviu SĂRARU, *Drept administrativ. Probleme fundamentale ale dreptului public*, Ed. C. H. Beck, București, 2016, p. 405 și urm. (*apud* Dana APOSTOL TOFAN, *op. cit.*, pp. 431-432).

<sup>19</sup> Decizia nr. 14/2008 privind examinarea recursului în interesul legii, declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, în vederea interpretării unitare a dispozițiilor art. 1 alin. (1) și (2) din Legea nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă, cu modificările și completările ulterioare, referitor la acordarea acestor beneficii procurorilor, judecătorilor, personalului auxiliar de specialitate, funcționarilor publici, categorii de personal care nu își desfășoară activitatea în baza unui contract de muncă, precum și personalului contractual din cadrul instanțelor și parchetelor.

<sup>20</sup> Art. 529 alin. (4) din Codul administrativ.

<sup>21</sup> Verginia VEDINAȘ, *op. cit.*, p. 313.

<sup>22</sup> Art. 370 alin. (5) din Codul administrativ.

<sup>23</sup> Art. 383 alin. (1) lit. a) din Codul administrativ.

<sup>24</sup> Art. 383 alin. (2) din Codul administrativ.

<sup>25</sup> Art. 383 alin. (3) din Codul administrativ.

<sup>26</sup> Art. 385 din Codul administrativ.

- ✓ funcții publice de stat, care sunt stabilite, potrivit legii, în cadrul ministerelor, organelor de specialitate ale administrației publice centrale, structurilor de specialitate ale Administrației Prezidențiale, structurilor de specialitate ale Parlamentului României, autorităților publice autonome prevăzute în Constituția României și altor autorități administrative autonome, precum și în cadrul structurilor autorității judecătorești;
- ✓ funcțiile publice teritoriale, care sunt stabilite, potrivit legii, în cadrul instituției prefectului, serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe ale administrației publice centrale din unitățile administrativ-teritoriale, precum și instituțiilor publice din teritoriu, aflate în subordinea/coordonarea/sub autoritatea Guvernului, a ministerelor și a celorlalte organe ale administrației publice centrale;
- ✓ funcțiile publice locale, care sunt stabilite, potrivit legii, în cadrul aparatului propriu al autorităților administrației publice locale și al instituțiilor publice subordonate acestora;
- în funcție de nivelul studiilor necesare pentru ocuparea funcțiilor publice, acestea se împart în 3 clase<sup>27</sup>:
  - ✓ clasa I cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare se cer studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă;
  - ✓ clasa a II-a cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare se cer studii superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă, în perioada anterioară aplicării celor trei cicluri tip Bologna;
  - ✓ clasa a III-a cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare se cer studii liceale, respectiv studii medii liceale, finalizate cu diplomă de bacalaureat.
- în funcție de nivelul atribuțiilor titularului funcției publice, funcțiile publice se împart în 3 categorii<sup>28</sup>:
  - ✓ funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici (enumerare la art. 389 din Codul administrativ);
  - ✓ funcții publice corespunzătoare categoriei funcționarilor publici de conducere (enumerare la art. 390 din Codul administrativ);
  - ✓ funcții publice corespunzătoare categoriei funcționarilor publici de execuție (enumerare la art. 392 din Codul administrativ). La rândul lor, funcțiile publice de execuție sunt structurate pe grade profesionale: debutant, asistent, principal și superior<sup>29</sup>.

Încadrarea unei anumite funcții publice în una dintre clasificările enumerate de mai sus determină aplicabilitatea unor dispoziții speciale referitoare la aspecte, precum:

<sup>27</sup> Art. 386 din Codul administrativ.

<sup>28</sup> Art. 387 alin. (1) din Codul administrativ.

<sup>29</sup> Art. 393 din Codul administrativ.

- ✓ modalitățile de ocupare a funcțiilor publice (de exemplu, concursurile pentru ocuparea funcțiilor publice locale vacante sunt concursuri pe post<sup>30</sup>);
- ✓ condițiile de participare la concursul sau examenul de promovare în funcția publică (de exemplu, condițiile aferente unei funcții publice din categoria înalților funcționari publici<sup>31</sup> nu sunt identice cu cele aferente unei funcții publice de conducere<sup>32</sup>);
- ✓ condițiile de vechime în specialitatea studiilor necesare pentru ocuparea funcției (de exemplu, pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție de grad profesional superior, condiția minimă de vechime este de 7 ani în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice<sup>33</sup>);
- ✓ competența de emitere a actelor administrative privind raporturile de serviciu (de exemplu, numirea, modificarea, suspendarea, încetarea raporturilor de serviciu ale înalților funcționari publici, precum și sancționarea disciplinară a înalților funcționari publici se fac, în condițiile legii, de către prim-ministru, prin decizie, cu excepția funcțiilor publice pentru care competența de numire este reglementată expres prin acte normative speciale<sup>34</sup>);
- ✓ interdependențe între tipurile de clasificări ale funcțiilor publice (de exemplu, funcționarii publici numiți în funcțiile publice din clasele a II-a și a III-a pot ocupa numai funcții publice de execuție<sup>35</sup>);
- ✓ nivelul salariilor de bază (pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație”, salariile de bază sunt diferențiate conform Anexei nr. VIII la Legea nr. 153/2017);
- ✓ evaluarea performanțelor profesionale individuale (condițiile pentru realizarea procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici<sup>36</sup> sunt diferite de cele pentru realizarea procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție și conducere<sup>37</sup>).

Conținutul juridic al statutului funcționarilor publici este determinat și de sfera drepturilor și îndatoririlor aferente exercitării unei funcții publice, cu mențiunea că o bună parte din aceste drepturi și îndatoriri nu sunt specifice numai funcționarilor publici, ci decurg din prevederi legale generale (inclusiv constituționale) aplicabile tuturor cetățenilor sau, după caz, tuturor salariaților (cum ar fi, de exemplu, dreptul de asociere sindicală, recunoscut prin Constituție tuturor cetățenilor, ca o particularizare a dreptului de asociere<sup>38</sup>, sau

<sup>30</sup> Art. 467 alin. (7) din Codul administrativ.

<sup>31</sup> Prevăzute la art. 483 alin. (1) din Codul administrativ.

<sup>32</sup> Prevăzute la art. 483 alin. (2) din Codul administrativ.

<sup>33</sup> Art. 468 alin. (1) lit. c) din Codul administrativ.

<sup>34</sup> Art. 397 din Codul administrativ.

<sup>35</sup> Art. 387 alin. (2) din Codul administrativ.

<sup>36</sup> Prevăzute la Capitolul 2 al Anexei nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>37</sup> Prevăzute la Capitolul 3 al Anexei nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>38</sup> Art. 40 din Constituția României.

dreptul la grevă, recunoscut prin Constituție tuturor salariaților<sup>39</sup>, cu mențiunea că exercițiul dreptului la grevă este restrâns în cazul anumitor categorii de funcționari publici).

Codul administrativ stabilește, în mod expres, la Secțiunea 1 a Capitolului V din Codul administrativ **drepturile funcționarilor publici**, dintre care menționăm (trebuie însă avut în vedere că, în afara drepturilor enumerate la Secțiunea 1 a Capitolului V din Codul administrativ, legislația stabilește, direct sau implicit, și alte drepturi ale funcționarilor publici):

- a) **dreptul la opinie**<sup>40</sup> - Codul administrativ nu detaliază conținutul acestui drept, limitându-se doar să garanteze acest drept de care beneficiază funcționarii publici. În doctrina de specialitate s-au punctat limitele acestui drept, opinându-se că, în timpul serviciului, exercitarea de către funcționarii publici a dreptului la opinie trebuie să se realizeze cu neutralitate, iar în afara serviciului, cu rezervă<sup>41</sup>. Obligația de rezervă a fost menționată și de alți autori, pe filiera doctrinei franceze, o autoare reținând că „*funcționarul nu trebuie să dea expresie opiniilor sale într-o formă excesivă și pentru nicio rațiune insultantă la adresa puterilor publice sau a șefilor ierarhici*”<sup>42</sup>. Conținutul acestui drept pare să se suprapună cu cel al dreptului la libera exprimare (opțiunea de redactare a Codului administrativ face ca acest drept să fie menționat în secțiunea dedicată îndatoririlor funcționarilor publici), ceea ce ar permite extinderea obligațiilor impuse funcționarilor publici în exercitarea dreptului la libera exprimare și în cazul exercitării dreptului la opinie: (i) de a nu aduce atingere demnității, imaginii, precum și vieții intime, familiale și private a oricărei persoane<sup>43</sup>, (ii) de a respecta demnitatea funcției publice deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea<sup>44</sup> și (iii) de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate<sup>45</sup>;
- b) **dreptul de a fi informat**<sup>46</sup> - acest drept se referă la informarea funcționarului public cu privire la deciziile care se iau în aplicarea Codului administrativ și care îl vizează în mod direct. Importanța deosebită a acestui drept rezidă din faptul că exercitarea efectivă a unora dintre drepturile recunoscute funcționarilor publice este condiționată tocmai de accesul, deplin și prompt, la acele informații care îl vizează;
- c) **dreptul la salariu, prime și alte drepturi**, în condițiile legislației privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice<sup>47</sup>. Referința la salariu, în cazul funcționarilor publici, a fost criticată în doctrină, pentru că dă naștere unui echivoc: salariul, reprezentând contraprestația unei munci, este, de regulă, stabilit în urma

<sup>39</sup> Art. 43 din Constituția României.

<sup>40</sup> Art. 412 din Codul administrativ.

<sup>41</sup> Mircea PREDA, *Drept administrativ. Partea generală*, ediția a IV-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 116 (*apud* Dana APOSTOL TOFAN, *op. cit.*, pp. 431-432).

<sup>42</sup> Verginia VEDINAȘ, *op. cit.*, p. 316.

<sup>43</sup> Art. 432 alin. (2) din Codul administrativ.

<sup>44</sup> Art. 432 alin. (3) din Codul administrativ.

<sup>45</sup> Art. 432 alin. (4) din Codul administrativ.

<sup>46</sup> Art. 414 din Codul administrativ.

<sup>47</sup> Art. 417 din Codul administrativ.



negocierilor dintre angajator și salariat, în timp ce în cazul funcționarilor publici, nivelul remunerației nu se negociază, fiind stabilit prin lege<sup>48</sup> (în speță, Legea nr. 153/2017), ceea ce face improprie utilizarea termenului „salariu” pentru a desemna remunerația încasată de funcționarii publici;

- d) **dreptul la asigurarea uniformei**<sup>49</sup> (i.e. dreptul de a i se pune la dispoziție funcționarului public, în mod gratuit, uniformă) - de acest drept beneficiază doar funcționarii care, potrivit legii, sunt obligați să poarte uniformă în timpul serviciului (de acest drept beneficiază și polițiștii locali<sup>50</sup>);
- e) **dreptul la durata normală a timpului de lucru**<sup>51</sup>. Durata normală a timpului de lucru pentru funcționarii publici este, de regulă, de 8 ore și de 40 de ore pe săptămână (acestea fiind durata normală a timpului de muncă prevăzute și prin Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii<sup>52</sup>), cu excepții expres prevăzute de Codul administrativ sau de legi speciale (merită punctat faptul că, la art. 377 din Codul administrativ, care reglementează exercitarea raportului de serviciu prin raportare la durata normală a timpului de muncă, legiuitorul a ales să definească această durată prin referire la Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, nu prin referire la art. 419 din Codul administrativ, deși cea de-a doua soluție ar fi fost mai potrivită).

În cazul în care lucrează peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, potrivit legii, funcționarii publici au dreptul la recuperare sau la plata majorată, în condițiile legii. Legea nr. 153/2017 aduce, în acest sens, clarificări adiționale: astfel, deși, conform Codului administrativ, cele două alternative (recuperarea sau plata majorată) sunt menționate fără alte condiționări, Legea nr. 153/2017 dispune că, în primă instanță, munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia<sup>53</sup>; doar în cazul în care compensarea (i.e. recuperarea, în terminologia Codului administrativ) nu este posibilă în termenul de 60 de zile calendaristice, funcționarul public care a prestat muncă suplimentară poate beneficia de plata majorată, după cum urmează:

- ✓ munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază<sup>54</sup>;
- ✓ munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază<sup>55</sup>.

<sup>48</sup> Verginia VEDINAȘ, *op. cit.*, p. 318.

<sup>49</sup> Art. 418 din Codul administrativ.

<sup>50</sup> Art. 38 alin. (1) din Legea nr. 155/2010.

<sup>51</sup> Art. 419 din Codul administrativ.

<sup>52</sup> Art. 112 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.

<sup>53</sup> Art. 21 alin. (1) din Legea nr. 153/2017.

<sup>54</sup> Art. 21 alin. (2) din Legea nr. 153/2017.

<sup>55</sup> Art. 21 alin. (3) din Legea nr. 153/2017.

Legea nr. 153/2017 prevede că poate fi plătită doar munca suplimentară prestată ca urmare a dispoziției șefului ierarhic și doar în limita a 360 de ore anual; de asemenea, Legea nr. 153/2017 dispune că depășirea numărului de 180 de ore suplimentare, într-un an, se poate realiza numai cu acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii<sup>56</sup>.

Nu în ultimul rând, trebuie precizat că, potrivit art. 35 din OUG nr. 114/2018, prin derogare de la prevederile Legii nr. 153/2017, în perioada 2019-2021, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora. Deși OUG nr. 114/2018 nu prevede, în mod expres, se poate presupune că, în această perioadă de tranziție, nu mai operează limitarea compensării muncii suplimentare prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia; în caz contrar, în situațiile în care munca suplimentară nu ar putea fi compensată în cele 60 zile, personalul în cauză ar fi privat de fructificarea drepturilor aferente prestării de muncă suplimentară, fapt ce nu ar fi echitabil;

f) **dreptul la recunoașterea vechimii în muncă, în specialitate și în grad profesional**<sup>57</sup>. Având în vedere impactul, pe care îl au din punctul de vedere al accesului la concursuri/examene de promovare, respectiv al ocupării anumitor funcții sau al anumitor grade profesionale corespunzătoare funcțiilor publice, prezintă interes mai cu seamă definițiile date următoarelor două noțiuni:

- ✓ vechimea în specialitate este vechimea dobândită în temeiul unui contract individual de muncă, al unui raport de serviciu sau ca profesie liberală, demonstrată cu documente corespunzătoare de către persoana care a desfășurat o activitate într-o funcție de specialitate corespunzătoare profesiei sau specializării sale. Constituie vechime în specialitate și vechimea dobândită în temeiul unui contract individual de muncă, raport de serviciu sau ca profesie liberală în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în alte state cu care România a încheiat convenții de recunoaștere reciprocă a acestor drepturi;
- ✓ vechimea în gradul profesional este vechimea rezultată din activitatea efectiv desfășurată de funcționarul public într-o funcție publică de execuție corespunzătoare gradului profesional deținut, cu excepțiile aferente anumitor cazuri în care raportul de serviciu a fost suspendat<sup>58</sup>;

<sup>56</sup> Art. 21 alin. (4) din Legea nr. 153/2017.

<sup>57</sup> Art. 424 din Codul administrativ.

<sup>58</sup> Excepțiile prevăzute la art. 513 alin. (1) lit. c) și art. 514 alin. (1) lit. a) -d) și j) din Codul administrativ.

- g) **dreptul la protecția legii**<sup>59</sup>, care se traduce prin următoarele obligații corelative ale autorității/instituției publice la care este încadrat funcționarul public:
- ✓ autoritatea/instituția publică suportă cheltuielile necesare asigurării asistenței juridice, în cazul în care împotriva funcționarului public au fost formulate sesizări către organele de cercetare penală sau acțiuni în justiție cu privire la modul de exercitare a atribuțiilor de serviciu (în cazul în care funcționarul public a fost condamnat definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție directă, acesta are obligația restituirii sumei aferente asigurării asistenței juridice);
  - ✓ autoritatea/instituția publică asigură protecția funcționarului public împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției publice sau în legătură cu aceasta.

În mod corespunzător, la Secțiunea a 2-a a Capitolului V din Codul administrativ sunt prevăzute **îndatoririle funcționarilor publici**, dintre care menționăm:

- a) **respectarea Constituției și a legilor**<sup>60</sup>. Această obligație se circumscrie principiului legalității, invocat în mai multe norme din Codul administrativ, cu aplicabilitate asupra funcționarilor publici:
- ✓ art. 6 din Codul administrativ consacră principiul legalității, care presupune, *inter alia*, că personalul autorităților și instituțiilor administrațiilor publice (deci inclusiv funcționarii publici) au obligația de a acționa cu respectarea prevederilor legale în vigoare și a tratatelor și a convențiilor internaționale la care România este parte;
  - ✓ art. 368 lit. a) din Codul administrativ stabilește că unul dintre principiile aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici (și personalului contractual din administrația publică) este supremația Constituției și a legii, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
  - ✓ art. 373 lit. a) din Codul administrativ prevede că unul dintre principiile care stau la baza exercitării funcției publice este principiul legalității;
  - ✓ art. 430 din Codul administrativ stipulează că respectarea Constituției și a legilor constituie o îndatorire a funcționarilor publici.

Așa cum s-a reținut în doctrină, consacrarea și invocarea repetată a principiului legalității riscă să arunce în derizoriu semnificația normelor în cauză<sup>61</sup>; dincolo de aceste critici justificate, reiterarea principiului legalității denotă rolul crucial atribuit de legiuitor acestuia în exercitarea funcției publice, rol cu atât mai indispensabil în lumina prerogativelor de putere publică conferite funcționarilor publici;

<sup>59</sup> Art. 427 din Codul administrativ.

<sup>60</sup> Art. 430 din Codul administrativ.

<sup>61</sup> Verginia VEDINAȘ, *op. cit.*, p. 322.

b) **profesionalismul și imparțialitatea**<sup>62</sup>. Titlatura acestui articol acoperă mai multe obligații ce revin funcționarilor publici:

- ✓ să exercite funcția cu obiectivitate, imparțialitate și independență (cu privire la acest din urmă principiu, Codul administrativ prevede, în mod expres, că nu poate interpretat ca dreptul de a nu respecta principiul subordonării ierarhice);
- ✓ să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului corpului funcționarilor publici;
- ✓ să fundamenteze soluțiile propuse și deciziile luate pe dispoziții legale și pe argumente tehnice;
- ✓ în activitatea profesională, să dea dovadă de diligență cu privire la promovarea și implementarea soluțiilor propuse și a deciziilor luate;
- ✓ în exercitarea funcției publice, să adopte o atitudine neutră față de orice interes personal, politic, economic, religios sau de altă natură și să nu dea curs unor eventuale presiuni, ingerințe sau influențe de orice natură.

În doctrină s-a punctat caracterul complex al acestei îndatoriri (care include o varietate de obligații: de a face, de a nu face, de diligență și de neutralitate)<sup>63</sup> și s-a subliniat că modul de formulare al normei legale în cauză, ce impune funcționarilor publici să se abțină de la *orice* faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului corpului funcționarilor publici, demonstrează intenția legiuitorului de a impune această obligație nu doar în exercitarea funcției publice, ci și în afara acesteia<sup>64</sup>;

c) **obligații în exercitarea dreptului la libera exprimare**<sup>65</sup> (deja menționate anterior, atunci când a fost analizat dreptul la opinie);

d) **asigurarea unui serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor**<sup>66</sup>. Această obligație pare să se suprapună parțial cu profesionalismul, îndatorire deja prevăzută la art. 431 din Codul administrativ, cu atât mai mult cu cât în contextul îndatoririi prevăzute la prezenta literă se invocă și obligația funcționarilor publici de a avea un comportament profesionist;

e) **loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice**<sup>67</sup>. Funcționarii publici au obligația de a apăra în mod loial prestigiul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia; această obligație este transpusă într-o serie de interdicții specifice impuse funcționarilor publici, precum cea referitoare la exprimarea în public de aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, și cea referitoare la acordarea de asistență și consultanță

<sup>62</sup> Art. 430 din Codul administrativ.

<sup>63</sup> Verginia VEDINAȘ, *op. cit.*, p. 323.

<sup>64</sup> Dana APOSTOL TOFAN, *op. cit.*, p. 452.

<sup>65</sup> Art. 432 din Codul administrativ.

<sup>66</sup> Art. 433 din Codul administrativ.

<sup>67</sup> Art. 434 din Codul administrativ.

persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau autorității ori instituției publice în care își desfășoară activitatea;

- f) **îndeplinirea atribuțiilor**<sup>68</sup>. Funcționarii publici au îndatorirea de a îndeplini atribuțiile ce le revin din funcția publică deținută, precum și atribuțiile ce le sunt delegate; de asemenea, funcționarii publici au îndatorirea de a îndeplini dispozițiile primite de la superiorii ierarhici, cu excepția cazului în care le consideră ilegale (în acest caz, funcționarii publici au dreptul de a refuza, în scris și motivat, îndeplinirea respectivelor dispoziții);
- g) **păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și confidențialitatea**<sup>69</sup>. Această îndatorire acoperă, practic, tot spectrul faptelor, informațiilor și documentelor de care ia cunoștință funcționarul public în exercitarea funcției publice, cu mențiunea că nu poate fi invocată pentru a nu aplica dispozițiilor în vigoare privind liberul acces la informațiile de interes public. Sub aspectul redactării Codului administrativ, se poate observa că interdicția de a dezvălui și folosi informații care au caracter secret este reglementată, separat, și în cadrul articolului referitor la îndatorirea de loialitate față de autoritățile și instituțiile publice<sup>70</sup>; în condițiile în care există un articol dedicat păstrării secretului de stat și secretului de serviciu, este criticabilă, din punctul de vedere al tehnicii legislative, opțiunea legiuitorului de a reitera, în contextul altei îndatoriri, aceeași obligație (fie și sub forma unei interdicții);
- h) **subordonarea ierarhică**<sup>71</sup>, care se referă la obligația funcționarilor publici de a rezolva, în termenele stabilite de către superiorii ierarhici, lucrările și sarcinile repartizate. Această îndatorire pare să se suprapună îndatoririi referitoare la îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorii ierarhici<sup>72</sup>, în măsura în care repartizarea lucrărilor/sarcinilor presupune tot emiterea, de către superiorul ierarhic, a unei dispoziții, în sens generic;
- i) **respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților**<sup>73</sup>. Conflictul de interese și regimul incompatibilităților în exercitarea funcțiilor publice este reglementat, în prezent, în Titlul IV al Legii nr. 161/2003. În îndeplinirea îndatoririi prevăzute la prezenta literă, funcționarii publici au obligația de a prezenta în situațiile prevăzute de lege (de exemplu, la numirea într-o funcție publică) declarația de avere și declarația de interese, care se actualizează apoi anual.
- j) **obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor**<sup>74</sup>. Pentru a asigura îndeplinirea acestei îndatoriri, funcționarii publici au obligația să acționeze conform

<sup>68</sup> Art. 437 din Codul administrativ.

<sup>69</sup> Art. 439 din Codul administrativ.

<sup>70</sup> Art. 434 din Codul administrativ.

<sup>71</sup> Art. 442 din Codul administrativ.

<sup>72</sup> Art. 437 alin. (2) din Codul administrativ.

<sup>73</sup> Art. 442 din Codul administrativ.

<sup>74</sup> Art. 449 din Codul administrativ.

prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial; conținutul acestei îndatoriri se suprapune, parțial, cu cel al altor îndatoriri deja reglementate prin Codul administrativ, precum cea referitoare la respectarea Constituției și a legilor<sup>75</sup> (conform căreia funcționarii publici au obligația să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale în conformitate cu atribuțiile care le revin) sau cea referitoare la profesionalism și imparțialitate<sup>76</sup> (conform căreia funcționarii publici trebuie să exercite cu imparțialitate funcția publică și să își fundamenteze activitatea, soluțiile propuse și deciziile luate pe dispoziții legale și pe argumente tehnice). Îndatorirea prevăzută la prezenta literă se referă și la obligația înalților funcționari publici și a funcționarilor publici de conducere de a asigura egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine.

Sfera îndatoririlor ce revin funcționarilor publici, care se poate diviza în îndatoriri legate de viața privată și îndatoriri referitoare la exercitarea funcției publice, este considerată în doctrină ca un argument suplimentar al statutului semnificativ diferit al funcționarilor publici față de ceilalți salariați, de vreme ce, în mod uzual, salariații nu au în baza raportului de muncă decât obligații profesionale, acestea neextinzându-se și asupra vieții private; or, în cazul funcționarilor publici, natura, prestigiul și demnitatea funcției publice reclamă o anumită conduită și în planul vieții private, cu limitări/restrângeri ale exercițiului unor drepturi precum cele menționate mai sus.

În fine, un caz aparte îl reprezintă formarea și perfecționarea profesională care reprezintă un drept și, în același timp, o obligație a funcționarilor publici<sup>77</sup>, dispozițiile referitoare la această materie fiind analizate în cadrul secțiunii 2.1.3.

În ceea ce privește statutul funcționarilor publici, se poate vorbi de existența unui statut general, aplicabil, ca regulă, tuturor funcționarilor publici, respectiv de existența unor statute speciale, aplicabile anumitor funcționari publici. În acest sens, Codul administrativ consacră posibilitatea adoptării unor statute speciale pentru funcționarii care exercită prerogative de putere publică prin activități cu caracter special desfășurate în cadrul anumitor structuri/servicii<sup>78</sup>, precum și, cu titlu de excepție, pentru funcționarii care exercită prerogative de putere publică prin activități cu caracter general desfășurate în instituții din sistemul de ordine publică și securitate națională<sup>79</sup>, respectiv pentru funcționarii care își desfășoară activitatea în unitățile de învățământ și cele sanitare ce țin de instituții din sistemul de ordine publică și securitate națională<sup>80</sup>.

Prin statutele speciale se poate deroga de la prevederile Codului administrativ, în sensul reglementării de drepturi, îndatoriri și incompatibilități specifice, altele decât cele prevăzute în Partea a VI-a a Codului administrativ, precum și în sensul reglementării de

<sup>75</sup> Art. 430 din Codul administrativ.

<sup>76</sup> Art. 431 din Codul administrativ.

<sup>77</sup> Art. 458 alin. (1) din Codul administrativ.

<sup>78</sup> Enumerate la art. 380 alin. (1) din Codul administrativ.

<sup>79</sup> Art. 380 alin. (2) din Codul administrativ.

<sup>80</sup> Art. 380 alin. (3) din Codul administrativ.



funcții publice specifice<sup>81</sup>; în cazul statutelor speciale aplicabile serviciilor diplomatice și consulare și instituțiilor din sistemul de ordine publică și securitate națională, Codul administrativ prevede posibilitatea ca, prin statutele speciale, să fie reglementate și alte aspecte decât cele menționate anterior (cum ar fi, cadrul legal special al raporturilor de serviciu, managementul carierei, regimul răspunderii administrative și mecanismele instituționale specifice de aplicare etc.)<sup>82</sup>. Trebuie menționat că, în doctrina de specialitate, a fost criticată recrudescența reglementărilor speciale pentru diferite categorii de funcționari publici<sup>83</sup>, critică justificată de faptul că prin statuarea unor excepții de la regulile aplicabile celorlalți funcționari publici este afectată omogenitatea dispozițiilor aferente statutului general al funcționarilor publici. Pe de altă parte, necesitatea unor statute speciale este argumentată prin raportare la specificul activităților desfășurate de funcționarii publici care activează în anumite domenii, supuse unor ingerințe sau reclamând conduite care depășesc sfera statutului general al funcționarilor publici.

Analiza dispozițiilor legale referitoare la statutul funcționarilor publici relevă existența unui cadru de reglementare, comprehensiv și robust, care trasează principalele coordonate ale activității desfășurate de funcționarii publici în exercitarea funcțiilor publice ocupate.

## 2.1.2. Cariera funcționarilor publici

Prin raportare la modul de abordare a implicării funcționarului public în administrația publică, pot exista două sisteme de serviciu public<sup>84</sup>:

- ✓ sistemul de tip post, în care „agentul este recrutat pentru a ocupa un post determinat, căruia îi rămâne afectat pe tot cursul funcției”<sup>85</sup>;
- ✓ sistemul de tip carieră, în care „agentul recrutat devine membru al unui corp sau cadru organizat și ierarhizat”<sup>86</sup>. Printre elementele definitorii ale acestui sistem se numără stabilitatea în funcție și avansarea funcționarului public de-a lungul carierei<sup>87</sup>.

În România, s-a optat pentru organizarea funcționarilor publici printr-un sistem de tip carieră, în doctrină opinându-se că se poate vorbi chiar de un drept-sinteză la carieră, recunoscut funcționarilor publici, „deoarece în conținutul lui se regăsesc componente ale tuturor drepturilor care dau identitate funcționarului public în raport cu celelalte categorii de personal”<sup>88</sup>.

<sup>81</sup> Art. 381 coroborat cu art. 380 alin. (4) din Codul administrativ.

<sup>82</sup> Art. 381 coroborat cu art. 380 alin. (5) din Codul administrativ.

<sup>83</sup> Verginia VEDINAȘ, *Considerații referitoare la raportul dintre statutul funcționarilor publici și statutele speciale aplicabile unor categorii de funcționari publici*, Revista Dreptul nr. 4/2007, pp. 141 și următoarele (apud Dana APOSTOL TOFAN, *op. cit.*, p. 423).

<sup>84</sup> Ioan ALEXANDRU, *Administrația publică. Teorii, realități, perspective*, Ed. Lumina Lex, București, 1999, pp. 467-468 (apud Verginia VEDINAȘ, *op. cit.*, p. 314).

<sup>85</sup> André LAUBADERE, Jean-Claude Venezia, Yves GAUDEMET, *Traité de droit administratif*, t. I, 14<sup>é</sup>, 1996, L.G.D.J. p. 55 (apud Verginia VEDINAȘ, *op. cit.*, p. 314).

<sup>86</sup> Ibidem (apud Verginia VEDINAȘ, *op. cit.*, p. 315).

<sup>87</sup> Verginia VEDINAȘ, *op. cit.*, p. 315.

<sup>88</sup> Ibidem.

Codul administrativ alocă un capitol distinct dispozițiilor referitoare la cariera funcționarilor publici<sup>89</sup>, care reglementează următoarele materii:

- ✓ recrutarea funcționarilor publici;
- ✓ numirea funcționarilor publici;
- ✓ promovarea funcționarilor publici;
- ✓ evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici;
- ✓ formarea și perfecționarea funcționarilor publici.

### ***Recrutarea funcționarilor publici***

Dobândirea calității de funcționar public se realizează prin concurs, la care poate participa orice persoană ce îndeplinește condițiile legale pentru ocuparea unei funcții publice<sup>90</sup>:

- a) are cetățenia română și domiciliul în România;
- b) cunoaște limba română, scris și vorbit;
- c) are vârsta de minimum 18 ani împliniți;
- d) are capacitate deplină de exercițiu;
- e) este apt din punct de vedere medical și psihologic să exercite o funcție publică;
- f) îndeplinește condițiile de studii și vechime în specialitate prevăzute de lege pentru ocuparea funcției publice;
- g) îndeplinește condițiile specifice, conform fișei postului, pentru ocuparea funcției publice;
- h) nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție sau de serviciu, infracțiuni care împiedică îndeplinirea justiției, infracțiuni de fals ori a unei infracțiuni săvârșite cu intenție care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea, amnistia post-condamnatorie sau dezincriminarea faptei;
- i) nu le-a fost interzis dreptul de a ocupa o funcție publică sau de a exercita profesia ori activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta, prin hotărâre judecătorească definitivă, în condițiile legii;
- j) nu a fost destituită dintr-o funcție publică sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 3 ani (merită punctat faptul că Legea nr. 188/1999, care a reglementat statutul funcționarilor publici, până la intrarea în vigoare a Codului administrativ, prevedea pentru această cerință un termen considerabil mai mare, respectiv ultimii 7 ani);
- k) nu a fost lucrător al Securității sau colaborator al acesteia, în condițiile prevăzute de legislația specifică.

Statutul aparte al funcționarilor publici, care decurge, în primul rând, din exercitarea prerogativelor de putere publică, atrage impunerea unor condiții particulare pentru

<sup>89</sup> Partea a VI-a, Titlul II, Capitolul VI din Codul administrativ.

<sup>90</sup> Art. 464 și 465 din Codul administrativ.

ocuparea funcției publice, referitoare, în special, la conduita și reputația persoanei care dorește să ocupe o funcție publică.

Condițiile menționate mai sus se referă la ocuparea unei funcții publice de execuție, în cazul ocupării unei funcții publice de conducere sau al unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, fiind prevăzute condiții suplimentare referitoare, după caz, la nivelul/domeniul studiilor absolvite, la vechimea în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției sau/și la absolvirea unor programe de formare specializată<sup>91</sup>.

Modalitățile principale de ocupare a unei funcții publice vacante sunt: (i) concursul, (ii) modificarea raporturilor de serviciu și (iii) redistribuirea într-o funcție publică vacantă<sup>92</sup>; decizia cu privire la modalitatea efectivă de ocupare a unei funcții publice vacante aparține persoanei care are competența de numire în respectiva funcție publică, în condițiile legii<sup>93</sup>.

Dacă principiile pentru organizarea concursurilor pentru ocuparea unei funcții publice sunt aceleași pentru toate funcțiile publice (aceste principii fiind: competiție, transparență, competență și egalitate a accesului la funcțiile publice<sup>94</sup>), în schimb, în modul de organizare a concursului, se operează o distincție prin raportare la nivelul administrativ al funcției publice:

- ✓ în cazul funcțiilor publice centrale și teritoriale, concursul de ocupare a funcției are două etape<sup>95</sup>:
  - etapa de recrutare, realizată prin concurs național, organizat de ANFP;
  - etapa de selecție, realizată prin concurs pe post, organizat de<sup>96</sup>:
    - comisia de concurs și, după caz, de comisia de soluționare a contestațiilor, potrivit atribuțiilor ce revin acestor comisii, pentru ocuparea funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici vacante;
    - de către autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice pentru care se organizează concursul pe post, ai căror conducători au competența de numire în funcțiile publice pentru care se organizează concursul, pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere și de execuție vacante;

De la structura menționată a concursului de ocupare a unei funcții publice centrale și teritoriale fac excepție funcțiile care beneficiază de statute speciale în condițiile legii.

Particularitatea acestei etapizări constă în faptul că promovarea etapei de recrutare nu presupune dobândirea calității de funcționar public, ci doar permite

<sup>91</sup> Art. 465 alin. (3) și (4) din Codul administrativ, în cazul funcțiilor publice de conducere, respectiv art. 394 alin. (4) din Codul administrativ, în cazul unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici.

<sup>92</sup> Art. 466 alin. (1) din Codul administrativ.

<sup>93</sup> Art. 466 alin. (3) din Codul administrativ.

<sup>94</sup> Art. 467 alin. (1) din Codul administrativ.

<sup>95</sup> Art. 467 alin. (3) din Codul administrativ.

<sup>96</sup> Art. 469 alin. (1) și (3) din Codul administrativ.

participarea la concursul pe post pentru o perioadă de maximum 3 ani de la data promovării concursului național<sup>97</sup>;

- ✓ în cazul funcțiilor publice locale, concursul de ocupare a funcției este organizat sub forma unui concurs pe post<sup>98</sup>, organizat de către autoritățile și instituțiile publice ale administrației publice locale, ai căror conducători au competența de numire în funcțiile publice<sup>99</sup>.

Trebuie precizat că prevederile art. 467 alin. (3)-(9) și ale art. 469 din Codul administrativ (care includ referințele la modul și competența de organizare și desfășurare a concursurilor pentru ocuparea unei funcții publice, prezentate mai sus) vor intra în vigoare la 1 ianuarie 2022.

Până la intrarea în vigoare a prevederilor art. 467 alin. (3)-(9) și ale art. 469 din Codul administrativ, la art. 618 din Codul administrativ sunt prevăzute norme tranzitorii pentru organizarea și desfășurarea concursurilor de recrutare pentru funcțiile publice vacante din autoritățile și instituțiile publice, care stabilesc, *inter alia*, o structură a concursului de recrutare alcătuită din 3 probe succesive: selecția dosarelor de înscriere, proba scrisă și interviul.

De asemenea, la art. 619 din Codul administrativ se prevede derularea, în perioada 2020-2021, a unui proiect-pilot de organizare a concursului de ocupare a funcțiilor publice centrale și teritoriale, care ar trebui să vizeze<sup>100</sup>:

- a) funcțiile publice generale de grad profesional debutant (din cadrul autorităților și instituțiile publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice centrale și teritoriale), cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii;
- b) funcțiile publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici.

Trebuie precizat că, de la intrarea în vigoare a hotărârii Guvernului privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot menționat mai sus, normele tranzitorii prevăzute art. 618 din Codul administrativ nu se vor mai aplica pentru concursurile de recrutare privind funcțiile vizate prin proiectul-pilot.

Pe parcursul perioadei de tranziție, concursurile de recrutare pentru ocuparea funcțiilor se desfășoară, după cum urmează:

- ✓ în cazul funcțiilor publice de conducere și de execuție, concursurile de recrutare organizate conform art. 618 din Codul administrativ se desfășoară conform dispozițiilor HG nr. 611/2008<sup>101</sup> (în cazul funcțiilor publice vizate prin proiectul-pilot menționat mai sus, de la intrarea în vigoare a hotărârii Guvernului privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot, se vor aplica dispozițiile respectivei hotărâri a Guvernului);

<sup>97</sup> Art. 467 alin. (4) din Codul administrativ.

<sup>98</sup> Art. 467 alin. (7) din Codul administrativ.

<sup>99</sup> Art. 469 alin. (4) din Codul administrativ.

<sup>100</sup> Art. 619 din Codul administrativ.

<sup>101</sup> Art. 617 alin. (2) din Codul administrativ.

- ✓ în cazul funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici, concursurile de recrutare organizate conform art. 618 din Codul administrativ (i.e. până la intrarea în vigoare a hotărârii Guvernului privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot de organizare a concursului de ocupare a funcțiilor publice centrale și teritoriale) se desfășoară conform dispozițiilor HG nr. 341/2007<sup>102</sup>.

### **Numirea funcționarilor publici**

Numirea în funcția publică se face prin act administrativ emis în termenele și în condițiile legii, pe baza rezultatelor concursului (deși Codul administrativ nu prevede în mod expres, referința la rezultatele concursului se aplică, în mod firesc, doar în cazul în care funcția publică este ocupată prin concurs, nu și în cazul celorlalte modalități de ocupare care nu presupun organizarea și desfășurarea unui concurs); competența de numire în funcția publică aparține conducătorului autorității sau instituției publice sau, după caz, persoanei desemnate în condițiile unor acte normative specifice<sup>103</sup>.

Codul administrativ stabilește un conținut minim al actului administrativ de numire în funcția publică<sup>104</sup> (cu titlu de excepție, în cazul numirii într-o funcție publice din categoria înalților funcționari publici, actul administrativ nu conține elementele menționate la lit. b), g) și i) de mai jos):

- a) temeiul legal al numirii, cu indicarea expresă a dispoziției legale, precum și a actelor doveditoare care stau la baza încadrării în textul de lege;
- b) temeiul legal al stabilirii drepturilor salariale, cu indicarea expresă a dispoziției legale;
- c) numele și prenumele funcționarului public;
- d) denumirea funcției publice, individualizată prin categorie, clasă și, după caz, grad profesional;
- e) perioada pentru care se dispune numirea în funcția publică;
- f) data de la care urmează să exercite funcția publică;
- g) drepturile salariale;
- h) locul de desfășurare a activității;
- i) durata programului de lucru, respectiv raport de serviciu cu normă întreagă sau raport de serviciu cu timp parțial.

În cazul în care numirea în funcția publică presupune și intrarea în corpul funcționarilor publici, funcționarul public depune și jurământul de credință în termen de 3 zile de la emiterea actului administrativ de numire în funcția publică; refuzul depunerii jurământului se consemnează în scris și atrage revocarea actului administrativ de numire în funcția publică<sup>105</sup>.

<sup>102</sup> Art. 617 alin. (3) din Codul administrativ.

<sup>103</sup> Art. 473 din Codul administrativ.

<sup>104</sup> Art. 529 alin. (1) din Codul administrativ.

<sup>105</sup> Art. 529 alin. (4) și (5) din Codul administrativ.

În mod evident, formalitatea depunerii jurământului nu se aplică în cazul în care persoana numită în funcția publică deține deja calitatea de funcționar public (i.e. este deja parte a corpului funcționarilor publici).

Funcționarii publici debutanți (i.e. persoanele care au promovat concursul pentru ocuparea unei funcții publice de grad profesional debutant<sup>106</sup>) au obligația parcurgerii unei perioade stagiu cu durata de un an, care are ca obiect verificarea aptitudinilor profesionale în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților unei funcții publice, formarea practică a funcționarilor publici debutanți, precum și cunoașterea de către aceștia a specificului administrației publice și a exigențelor acesteia<sup>107</sup>. În funcție de rezultatul evaluării efectuate la finalizarea perioadei de stagiu, funcționarul public debutant este fie numit funcționar public de execuție definitiv, în gradul profesional asistent (dacă a obținut calificativul de evaluare „corespunzător”), fie eliberat din funcția publică (dacă a obținut calificativul de evaluare „necorespunzător”)<sup>108</sup>.

### **Promovarea funcționarilor publici**

Avansarea reprezintă, așa cum s-a menționat mai sus, unul dintre elementele fundamentale ale unui sistem de tip carieră profesională; în acest sens, conform Codului administrativ, funcționarii publici își pot dezvolta cariera prin următoarele modalități de promovare<sup>109</sup>:

- a) ocuparea unei funcții publice de execuție de grad profesional imediat superior celui deținut (în acest caz, nu este necesară existența unui post vacant, postul ocupat, inițial, de funcționarul public în cauză urmând să fie transformat în urma promovării concursului sau examenului);
- b) ocuparea unei funcții publice de execuție dintr-o clasă corespunzătoare studiilor absolvite<sup>110</sup> (ca și în cazul promovării în grad profesional, nici în acest caz nu este necesară existența unui post vacant, postul ocupat, inițial, de funcționarul public în cauză urmând să fie transformat, în urma promovării examenului, într-o funcție publică de execuție dintr-o clasă superioară, de grad profesional asistent);
- c) ocuparea unei funcții publice din categoria înalților funcționari publici vacante și a unei funcții publice de conducere vacante (spre deosebire de celelalte două modalități de promovare, în acest caz existența unui post vacant este obligatorie).

---

<sup>106</sup> Art. 388 alin. (2) din Codul administrativ - conform acestei dispoziții legale, sunt considerați funcționari publici debutanți și persoanele numite în condițiile prevăzute la art. 612 alin. (1) din Codul administrativ (i.e. prin transformarea posturilor de natură contractuală în posturi aferente funcțiilor publice) și care nu îndeplinesc condițiile de vechime în specialitate necesare exercitării unei funcții publice de execuție definitive. Având în vedere că măsura prevăzută la art. 612 alin. (1) din Codul administrativ a constituit o măsură tranzitorie, aplicabilă până la data de 1 ianuarie 2020, această categorie de funcționar public debutant nu a fost menționată în textul principal al prezentei analize.

<sup>107</sup> Art. 474 din Codul administrativ.

<sup>108</sup> Art. 475 din Codul administrativ.

<sup>109</sup> Art. 476 și art. 477 din Codul administrativ.

<sup>110</sup> Conform art. 480 alin. (4) din Codul administrativ, promovarea în clasă nu se poate face pe o funcție publică de auditor sau de consilier juridic.



Participarea la concursurile/examenele organizate pentru promovarea prin una dintre modalitățile enumerate este condiționată de îndeplinirea unor condiții specifice stabilite pentru fiecare modalitate de promovare, în parte; aceste condiții sunt referitoare, după caz, la studiile absolvite, la vechimea în funcție sau în specialitate, la lipsa sancțiunilor disciplinare (i.e. candidații nu trebuie să aibă sancțiuni disciplinare neradiate), la rezultatele evaluării anuale a performanțelor profesionale individuale.

În cazul concursului/examenului de promovare în grad profesional, precum și în cazul concursului de promovare prin ocuparea unei funcții publice de conducere vacantă, Codul administrativ prevede o cerință specială care trebuie îndeplinită de candidați: să fi obținut un număr minim de credite prin participarea la programe de formare, de perfecționare, seminare, conferințe, schimburi de experiență sau vizite de studiu, în condițiile legii, sau să fi urmat o formă de perfecționare profesională cu durata de minimum 30 de ore în ultimii 3 ani de activitate<sup>111</sup>. Această condiție este o reflectare a accentului pus, prin documentele strategice relevante<sup>112</sup>, asupra formării continue a funcționarilor publici, având ca scop fundamentarea unei corelări între formarea/perfecționarea profesională și evoluția carierei funcționarilor publici. Precizăm faptul că, potrivit dispozițiilor tranzitorii ale Codului administrativ, condiția în cauză urmează să intre în vigoare în termen de un an de la data intrării în vigoare a hotărârii Guvernului prin care va fi reglementat, la propunerea ANFP, sistemul de credite necesar promovării<sup>113</sup>.

### ***Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici***

Performanțele individuale ale funcționarilor publici fac obiectul evaluării anuale, conform metodologiei prevăzute în Anexa nr. 6 la Codul administrativ<sup>114</sup>; metodologia prevede formalitățile specifice (i) pentru evaluarea înalților funcționari publici, (ii) pentru evaluarea funcționarilor publici de execuție și conducere (cu dispoziții speciale pentru evaluarea secretarilor generali ai unității administrativ-teritoriale/subdiviziunii administrativ-teritoriale), respectiv (iii) pentru evaluarea funcționarilor publici debutanți.

Având în vedere obiectul prezentei analize, în continuare vom prezenta succint doar două dintre cele trei metodologii de evaluare prevăzute în Anexa nr. 6 la Codul administrativ:

#### **I. Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție și conducere<sup>115</sup>:**

<sup>111</sup> Art. 479 alin. (1) lit. b), respectiv art. 483 alin. (2) lit. f) din Codul administrativ.

<sup>112</sup> Prezentate mai jos la secțiunea dedicată cadrului strategic aferent statutului, carierei și formării profesionale a funcționarilor publici.

<sup>113</sup> Art. 597 alin. (1) lit. h) coroborat cu art. 483 alin. (3) din Codul administrativ.

<sup>114</sup> Metodologia prevăzută în Anexa nr. 6 la Codul administrativ se aplică pentru evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici aplicabilă, aferente activității desfășurate începând cu 1 ianuarie 2020, precum și pentru evaluarea activității funcționarilor publici debutanți numiți în funcția publică ulterior datei de 1 ianuarie 2020.

<sup>115</sup> Având în vedere obiectul analizei, nu sunt prezentate dispozițiile aplicabile în cazul evaluării secretarilor generali ai unității administrativ-teritoriale/subdiviziunii administrativ-teritoriale).

Evaluarea performanțelor individuale ale funcționarilor publici urmărește două dimensiuni principale<sup>116</sup>:

- a) evaluarea gradului și a modului de atingere a obiectivelor individuale, prin raportare la indicatorii de performanță aferenți respectivelor obiective<sup>117</sup>. Obiectivele individuale și indicatorii de performanță se stabilesc pentru fiecare funcționar public, în parte, de către persoana care are calitatea de evaluator<sup>118</sup>, și se aduc la cunoștința funcționarului public, la începutul perioadei evaluate<sup>119</sup> (obiectivele individuale și indicatorii de performanță pot fi revizuiți trimestrial sau ori de câte ori intervin modificări în activitatea ori în structura organizatorică a autorității sau instituției publice<sup>120</sup>);
- b) evaluarea gradului de îndeplinire a criteriilor de performanță. Codul administrativ stabilește seturi distincte de criterii de performanță pentru funcționarii publici de execuție (în cazul acestora, fiind definite criterii separate prin raportare la clasa în care se încadrează funcționarii publici de execuție), respectiv pentru funcționarii publici de conducere<sup>121</sup>.

Etapele procesului de evaluare a performanțelor individuale ale funcționarilor publici de execuție și conducere sunt următoarele<sup>122</sup>:

1. completarea, de către evaluator, a raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale<sup>123</sup>. În raportul de evaluare, evaluatorul menționează:
  - a. notele acordate pentru fiecare obiectiv individual, respectiv pentru fiecare criteriu de performanță;
  - b. notele finale acordate pentru evaluarea gradului și a modului de atingere a obiectivelor individuale, respectiv pentru evaluarea gradului de îndeplinire a criteriilor de performanță (calculate, pentru fiecare dintre cele două componente, ca medie aritmetică a notelor individuale acordate conform lit. a)<sup>124</sup>;
  - c. punctajul final al evaluării (determinat ca medie aritmetică a notelor finale acordate pentru cele două componente ale evaluării<sup>125</sup>) și calificativul corespunzător punctajului final (în funcție de valoarea punctajului final, se

<sup>116</sup> Art. 485 alin. (3) din Codul administrativ (aceste două dimensiuni sunt valabile și în cazul evaluării înalților funcționari publici).

<sup>117</sup> Art. 485 alin. (4) din Codul administrativ.

<sup>118</sup> Persoana care exercită calitatea de evaluator al performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție și conducere se stabilește conform dispozițiilor art. 11 alin. (4) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>119</sup> Art. 16 alin. (1)-(4) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>120</sup> Art. 16 alin. (5) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>121</sup> Prevăzut la art. 29 lit. b) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>122</sup> Art. 17 alin. (1) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>123</sup> Modelul raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici pentru activitatea desfășurată începând cu 1 ianuarie 2020 este prevăzut în Anexa nr. 6A la HG nr. 611/2008.

<sup>124</sup> Art. 18 alin. (2) și (3) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>125</sup> Art. 18 alin. (4) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

- acordă unul din următoarele calificative: „nesatisfăcător”, „satisfăcător”, „bine” sau „foarte bine”<sup>126</sup>);
- d. rezultatele deosebite ale funcționarului public, dificultățile obiective întâmpinate de acesta în perioada evaluată și orice alte observații pe care le consideră relevante;
  - e. necesitățile de formare profesională pentru anul următor perioadei evaluate;
  - f. obiectivele individuale pentru anul următor perioadei evaluate;
2. realizarea interviului, în cadrul căruia evaluatorul aduce la cunoștința funcționarului public conținutul raportului de evaluare și se discută aspectele cuprinse în acesta<sup>127</sup>. Funcționarul public evaluat poate<sup>128</sup>:
- ✓ fie să refuze semnarea raportului de evaluare (refuz consemnat printr-un proces-verbal semnat de evaluator și un martor);
  - ✓ fie să semneze raportul de evaluare:
    - în forma completată, inițial, de evaluator:
      - fără comentarii din partea funcționarului evaluat;
      - cu comentarii din partea funcționarului evaluat (completate în secțiunea dedicată a raportului);
    - în forma modificată de evaluator în urma interviului, dacă funcționarul prezintă, în cadrul interviului, opinii diferite față de evaluator, iar cele două părți ajung la un punct de vedere comun;
3. contrasemnarea raportului de evaluare de către persoana care are calitatea de contrasemnatar<sup>129</sup>; aceasta poate<sup>130</sup>:
- ✓ fie să semneze raportul în forma înaintată de evaluator;
  - ✓ fie să modifice, motivat, raportul de evaluare - raportul modificat se comunică funcționarului public evaluat, care îl semnează, cu sau fără observații (deși metodologia nu prevede, în mod expres, există posibilitatea ca funcționarul public să refuze semnarea raportului modificat de contrasemnatar; în acest caz, aplicând prin analogie prevederile aplicabile în cadrul interviului dintre evaluator și funcționar, se poate presupune că refuzul ar trebui consemnat într-un proces-verbal semnat de contrasemnatar și de un martor);
4. aprobarea raportului de evaluare de către persoana competentă<sup>131</sup>; aceasta poate<sup>132</sup>:

<sup>126</sup> Art. 18 alin. (6) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>127</sup> Art. 17 alin. (3) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>128</sup> Art. 17 alin. (3)-(5) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>129</sup> Persoana care exercită calitatea de contrasemnatar se stabilește conform dispozițiilor art. 12 alin. (2) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>130</sup> Art. 19 alin. (1) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>131</sup> Conform art. 12 alin. (4) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ, după caz, superiorul ierarhic al contrasemnatarului pentru funcții publice de execuție sau conducătorul autorității/instituției publice, pentru funcționarii publici de conducere pentru care nu are calitatea de evaluator, respectiv pentru funcționarii publici de execuție, în situația în care nu există un superior ierarhic.

<sup>132</sup> Art. 19 alin. (2) și (3) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

- ✓ fie să aprobe raportul, în forma înaintată de contrasemnatar;
- ✓ fie să modifice, motivat, raportul de evaluare - raportul modificat se comunică funcționarului public evaluat, care îl semnează, cu sau fără observații (deși metodologia nu prevede, în mod expres, există posibilitatea ca funcționarul public să refuze semnarea raportului modificat de persoana competentă să îl aprobe; în acest caz, aplicând prin analogie prevederile aplicabile în cadrul interviului dintre evaluator și funcționar, se poate presupune că refuzul ar trebui consemnat într-un proces-verbal semnat de persoana competentă să aprobe raportul de evaluare și de un martor).

O copie a raportului de evaluare, aprobat de persoana competentă, se comunică, la finalizarea evaluării, funcționarului public evaluat, care poate:

- ✓ fie să accepte rezultatul evaluării;
- ✓ fie să conteste rezultatul evaluării. Contestația se soluționează de conducătorul autorității/instituției publice, pe baza raportului de evaluare și a referatelor întocmite de către funcționarul public evaluat, de către evaluator și de către contrasemnatar. În cazul în care admite contestația, conducătorul autorității/instituției publice procedează la modificarea raportului de evaluare<sup>133</sup>.

O copie a raportului de evaluare, fie în forma aprobată (dacă nu a fost contestat sau dacă a fost respinsă contestația administrativă), fie în forma rezultată în urma admiterii contestației administrative, se comunică funcționarului public evaluat, certificată pentru conformitate cu originalul de către persoana cu atribuții privind evidența personalului din cadrul compartimentului de resurse umane, se comunică funcționarului public<sup>134</sup>.

Funcționarul public nemulțumit de rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii<sup>135</sup>.

Calificativele obținute la evaluarea performanțelor profesionale individuale sunt avute în vedere la<sup>136</sup>:

- a) promovarea într-o funcție publică superioară;
- b) acordarea de prime, în condițiile legii;
- c) diminuarea drepturilor salariale cu 10% până la următoarea evaluare anuală a performanțelor profesionale individuale, pentru funcționarii publici care au obținut calificativul „satisfăcător”;
- d) eliberarea din funcția publică.

## **II. Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici debutanți:**

La finalul perioadei de stagi, este realizată o evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici debutanți, prin parcurgerea următoarelor etape:

<sup>133</sup> Art. 20 alin. (1)-(3) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>134</sup> Art. 20 alin. (4) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>135</sup> Art. 20 alin. (5) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>136</sup> Art. 485 din Codul administrativ și art. 20 alin. (5) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

1. completarea, de către evaluator<sup>137</sup>, a raportului de evaluare a perioadei de stagi<sup>138</sup>. Pentru completarea raportului de evaluare a perioadei de stagi<sup>139</sup>,
  - a. analizează raportul de stagi<sup>140</sup> completat de către funcționarul public debutant<sup>140</sup> și referatul întocmit de către îndrumător<sup>141</sup>;
  - b. notează îndeplinirea criteriilor de evaluare în funcție de gradul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu. Evaluatorul acordă o notă pentru fiecare dintre criteriile de evaluare a activității funcționarului public debutant sunt prevăzute la art. 29 lit. c) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ, nota finală fiind determinată ca medie aritmetică a notelor individuale acordate pentru criteriile de evaluare;
  - c. în funcție de valoarea notei finale, stabilește calificativul de evaluare: „necorespunzător” sau „corespunzător”;
  - d. în funcție de calificativul de evaluare, formulează propunerea privind numirea funcționarului public debutant într-o funcție publică definitivă (în cazul calificativului de evaluare „corespunzător”) sau propunerea de eliberare din funcția publică (în cazul calificativului de evaluare „necorespunzător”);
2. realizarea interviului, în cadrul căruia evaluatorul aduce la cunoștința funcționarului public debutant consemnările cuprinse în raportului de evaluare a perioadei de stagi<sup>142</sup>. Funcționarul public evaluat poate<sup>143</sup>:
  - ✓ fie să refuze semnarea raportului de evaluare a perioadei de stagi<sup>142</sup> (refuz consemnat printr-un proces-verbal semnat de evaluator și un martor);
  - ✓ fie să semneze raportul de evaluare a perioadei de stagi:
    - în forma completată, inițial, de evaluator:
      - fără comentarii din partea funcționarului public debutant;
      - cu comentarii din partea funcționarului public debutant (completate în secțiunea dedicată a raportului);
    - în forma modificată de evaluator în urma interviului, dacă funcționarul public debutant prezintă, în cadrul interviului, opinii diferite față evaluator, iar cele două părți ajung la un punct de vedere comun;

O copie a raportului de evaluare a perioadei de stagi se comunică, la finalizarea evaluării, funcționarului public debutant, care poate:

---

<sup>137</sup> Persoana care exercită calitatea de evaluator al activității funcționarului public debutant se stabilește conform dispozițiilor art. 23 alin. (3) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ (de regulă, calitatea de evaluator revine conducătorului compartimentului în care funcționarul public debutant și-a desfășurat activitatea).

<sup>138</sup> Modelul raportului de evaluare a perioadei de stagi al funcționarului public debutant este prevăzut în Anexa nr. 4A la HG nr. 611/2008.

<sup>139</sup> Art. 26 alin. (1) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>140</sup> Modelul raportului de stagi al funcționarului public debutant este prevăzut în Anexa nr. 4B la HG nr. 611/2008.

<sup>141</sup> Modelul referatului îndrumătorului este prevăzut în Anexa nr. 4C la HG nr. 611/2008.

<sup>142</sup> Art. 25 lit. a) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>143</sup> Art. 25 lit. b) și art. 26 alin. (7) și (8) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

- ✓ fie să accepte rezultatul evaluării;
- ✓ fie să conteste rezultatul evaluării. Contestația se soluționează de conducătorul autorității/instituției publice, pe baza raportului de evaluare a perioadei de stagiu, a referatului întocmit de îndrumător și a raportului de stagiu redactat de funcționarul public debutant. În cazul în care admite contestația, conducătorul autorității/instituției publice procedează la modificarea raportului de evaluare<sup>144</sup>.

O copie a raportului de evaluare, fie în forma întocmită de evaluator (dacă nu a fost contestat sau dacă a fost respinsă contestația administrativă), fie în forma rezultată în urma admiterii contestației administrative, se comunică compartimentului de resurse umane pentru a fi depus la dosarul profesional, iar o copie certificată pentru conformitate cu originalul de către persoana cu atribuții privind evidența personalului din cadrul compartimentului de resurse umane se comunică funcționarului public debutant<sup>145</sup>.

Funcționarul public debutant nemulțumit de rezultatul evaluării activității se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii, numai dacă l-a contestat pe cale administrativă<sup>146</sup>. Este important de subliniat că legiuitorul a consacrat, în mod expres, caracterul de plângere prealabilă, în sensul contenciosului administrativ, a procedurii de contestație introdusă de funcționarul public debutant împotriva rezultatului evaluării activității sale, în timp ce, în cazul evaluării performanțelor individuale ale funcționarilor publici de conducere și execuție, Codul administrativ prevede doar că funcționarul public nemulțumit de rezultatul evaluării se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii<sup>147</sup>, fără a se face referire la condiția introducerii, în prealabil, a contestației administrative împotriva respectivului rezultat.

În funcție de rezultatul evaluării activității funcționarului public debutant, consemnat în raportul de evaluare comunicat compartimentului de resurse umane, conform celor menționate mai sus, conducătorul autorității/instituției publice dispune<sup>148</sup>:

- ✓ fie numirea funcționarului public debutant ca funcționar public definitiv în funcția publică de execuție din clasa corespunzătoare studiilor absolvite deținută, în gradul profesional „asistent” (în cazul obținerii calificativului de evaluare „corespunzător”);
- ✓ fie eliberarea din funcția publică a funcționarului public debutant (în cazul obținerii calificativului de evaluare „necorespunzător”).

Pentru urmărirea carierei funcționarului public și pentru asigurarea gestionării unitare și eficiente a resurselor umane, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a întocmi și gestiona<sup>149</sup>:

<sup>144</sup> Art. 27 alin. (1)-(3) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>145</sup> Art. 27 alin. (4) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>146</sup> Art. 27 alin. (5) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>147</sup> Art. 20 alin. (5) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>148</sup> Art. 28 din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>149</sup> În conformitate cu dispozițiile HG nr. 432/2004 privind dosarul profesional al funcționarilor publici.



- ✓ **dosarele profesionale ale funcționarilor publici.** Pentru fiecare funcționar public se întocmește un dosar profesional<sup>150</sup>, care cuprinde date cu caracter personal (de exemplu, numele și prenumele, codul numeric personal, adresa de domiciliu și, după caz, reședința)<sup>151</sup> și date cu caracter profesional (de exemplu, activitatea desfășurată în cadrul autorității sau instituției publice, situația disciplinară, studiile, pregătirea profesională și abilitățile)<sup>152</sup>. Dosarul profesional conține actele administrative și documentele care evidențiază cariera funcționarului public de la nașterea raporturilor de serviciu până la încetarea acestora<sup>153</sup> (de exemplu, copii de pe cartea de identitate sau buletin, copii de pe actele de studii, copii de pe certificatele de participare la cursurile de instruire sau perfecționare, cazierul administrativ, dacă este cazul, cazierul judiciar, fișa postului<sup>154</sup>);
- ✓ **registru de evidență a funcționarilor publici.** La nivelul fiecărei autorități sau instituții publice se întocmește, în format electronic, un registru de evidență a funcționarilor publici<sup>155</sup>, care cuprinde elementele de identificare ale funcționarilor publici, numărul și data actului administrativ de numire, modificare, suspendare și încetare a raporturilor de serviciu, temeiul legal al modificării, suspendării și încetării raporturilor de serviciu, durata modificării și suspendării raportului de serviciu, precum și numele, prenumele și funcția deținută de persoana care a făcut înregistrare<sup>156</sup>.

Datele cu caracter personal și profesional înscrise în dosarul profesional, atât cele întocmite pe suport hârtie, cât și cele întocmite în format electronic, precum și datele înscrise în registru se transmit ANFP în copie sau pe suport magnetic, după caz, la solicitarea acesteia<sup>157</sup> (de altfel, și Codul administrativ prevede obligația autorităților/instituțiilor publice de a comunica ANFP actele administrative privind cariera funcționarilor publici<sup>158</sup>).

Nu în ultimul rând, Codul administrativ prevede înființarea unui **Sistem electronic național de evidență a ocupării în sectorul public** pentru categoriile de personal prevăzute în legislația cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (printre care se regăsesc și funcționarii publici), sistem administrat, dezvoltat și operat de ANFP. Normele privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date urmează să fie stabilite prin hotărâre a Guvernului; conform proiectului de hotărâre, publicat în consultare publică (dar care nu a fost adoptat până la data prezentei analize), Sistem electronic național de evidență a ocupării în sectorul public va include și informații ce pot fi considerate relevante din perspectiva carierei funcționarilor publici, precum: date și informații predefinite cu privire la fișa postului; datele de identificare ale

<sup>150</sup> Art. 410 din Codul administrativ.

<sup>151</sup> Art. 5 alin. (3) din HG nr. 432/2004.

<sup>152</sup> Art. 5 alin. (4) din HG nr. 432/2004.

<sup>153</sup> Art. 5 alin. (1) din HG nr. 432/2004.

<sup>154</sup> Art. 5 alin. (5) din HG nr. 432/2004.

<sup>155</sup> Art. 8 din HG nr. 432/2004.

<sup>156</sup> Art. 10 alin. (1) din HG nr. 432/2004.

<sup>157</sup> Art. 26 alin. (1) din HG nr. 432/2004.

<sup>158</sup> Art. 534 din Codul administrativ.

fiecărei persoane care face parte din categoria personalului bugetar plătit din fonduri publice; data emiterii actului administrativ individual de numire; funcția conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative; durata raportului de serviciu; date și informații cu privire la modificarea, suspendarea și după caz, prelungirea raportului de serviciu; data și temeiul legal al încetării raportului de serviciu; date despre situația disciplinară; date înscrise în cazierul judiciar, după caz<sup>159</sup>.

### 2.1.3. Formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici

Codul administrativ prevede că îmbunătățirea continuă a abilităților și pregătirii profesionale reprezintă atât un drept, cât și o obligație a funcționarilor publici<sup>160</sup>; dubla valență a acestei dispoziții legale urmărește să responsabilizeze, pe de o parte, funcționarul public, care trebuie să se implice activ în propria formare/perfecționare profesională (condiționând chiar promovarea în cariera profesională de dovedirea, într-un mod obiectiv, a formării profesionale continue<sup>161</sup>), iar, pe de altă parte, autoritatea/instituția publică, care trebuie să asigure funcționarului public, în mod concret, posibilitatea și resursele de a participa la programe de formare/perfecționare profesională (în acest sens, autorităților și instituțiilor publice au obligația de a asigura participarea pentru fiecare funcționar public la cel puțin un program de formare și perfecționare profesională o dată la doi ani<sup>162</sup>).

Formarea/perfecționarea profesională a funcționarilor publici reprezintă o specie a formării profesionale a adulților, materie reglementată, în principal, prin OG nr. 129/2000 și prin HG nr. 522/2003. În funcție de scopul în care sunt dobândite competențele, formarea profesională a adulților poate fi clasificată în formare profesională inițială (care drept scop dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă<sup>163</sup>) și în formare profesională continuă (care drept scop fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe<sup>164</sup>). În ceea ce privește modalitățile de dobândire a competențelor profesionale, legislația specifică distinge între competențele dobândite pe cale formală (i.e. prin parcurgerea unui program

<sup>159</sup> Art. 7 alin. (2) din proiectul de Hotărâre privind normele referitoare la întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, precum și detalierea operațiunilor necesare completării bazei de date (disponibil la <http://e-consultare.gov.ro/w/proiect-de-hg-privind-intocmirea-actualizarea-si-administrarea-sistemului-electronic-national-de-evidenta-a-ocuparii-in-sectorul-public-precum-si-detalierea-operatiunilor-necesare-completarii-bazei/> - accesat: 03.05.2021).

<sup>160</sup> Art. 458 alin. (1) din Codul administrativ.

<sup>161</sup> Ne referim la condiția de a obține un număr minim de credite prin participarea la programe de formare, de perfecționare, seminare, conferințe, schimburi de experiență sau vizite de studiu, în condițiile legii sau de a fi urmat o formă de perfecționare profesională cu durata de minimum 30 de ore în ultimii 3 ani de activitate, condiție ce este impusă pentru participarea la concursul sau examenul de promovare în grad profesional [art. 479 alin. (1) lit. b) din Codul administrativ], respectiv pentru participarea la concursul de promovare într-o funcție publică de conducere vacantă [art. 483 alin. (2) lit. f) din Codul administrativ].

<sup>162</sup> Art. 458 alin. (2) din Codul administrativ.

<sup>163</sup> Art. 7 alin. (2) din OG nr. 129/2000.

<sup>164</sup> Art. 7 alin. (3) din OG nr. 129/2000.

organizat de un furnizor de formare profesională<sup>165</sup>), pe cale informală (i.e. practicarea unor activități specifice direct la locul de muncă sau autoinstruire<sup>166</sup>), respectiv pe care nonformală (i.e. prin modalitățile de formare profesională neinstituționalizate, nestructurate și neintenționate<sup>167</sup>).

Pe baza cadrului legislativ aplicabil formării profesionale a adulților, HG nr. 1066/2008 definește următoarele modalități de realizare a formării profesionale a funcționarilor publici<sup>168</sup>:

- a) programe de formare organizate și desfășurate de către furnizorii de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau, după caz, diplomă de absolvire (aceste programe pot fi programe de formare specializată sau programe de perfecționare<sup>169</sup>);
- b) programe de formare organizate și desfășurate sau, după caz, aprobate de angajatori în cadrul autorităților și instituțiilor publice (aceste programe se pot desfășura sub următoarele forme: specializare la locul de muncă, stagii practice în cadrul autorităților și instituțiilor publice, participarea la conferințe, seminarii, ateliere de lucru și alte tipuri de evenimente similare din țară sau din străinătate<sup>170</sup>);
- c) programe de formare organizate și desfășurate în cadrul implementării de proiecte cu finanțare externă;
- d) alte forme de pregătire profesională prevăzute de lege.

Procesul de formare/perfecționare a funcționarilor publici de conducere și execuție<sup>171</sup>, ce trebuie derulat la nivelul fiecărei autorități/instituții publice, poate fi rezumat, după cum urmează:

### **1. Identificarea necesarului de formare profesională pentru fiecare funcționar public.**

În cadrul procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale, evaluatorul identifică necesitățile de instruire ale funcționarului public evaluat, pentru îmbunătățirea rezultatelor activității desfășurate în scopul îndeplinirii obiectivelor stabilite<sup>172</sup>; astfel, prin raportul de evaluare sunt stabilite necesitățile de formare profesională ale funcționarului public evaluat, pentru anul următor perioadei evaluate<sup>173</sup>, sub forma unei enumerări a programelor de instruire recomandate pentru respectivul funcționar<sup>174</sup> (conform HG nr.

<sup>165</sup> Art. 8 alin. (2) lit. a) din OG nr. 129/2000.

<sup>166</sup> Art. 8 alin. (2) lit. b) din OG nr. 129/2000.

<sup>167</sup> Art. 8 alin. (2) lit. c) din OG nr. 129/2000.

<sup>168</sup> Art. 5 din HG nr. 1066/2008.

<sup>169</sup> Art. 6 alin. (1) din HG nr. 1066/2008.

<sup>170</sup> Art. 7 din HG nr. 1066/2008.

<sup>171</sup> Având în vedere obiectul prezentei analize, nu a fost abordată formarea/perfecționarea profesională a înalților funcționari publici.

<sup>172</sup> Art. 11 alin. (1) lit. c) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ și .

<sup>173</sup> Art. 17 alin. (2) lit. d) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>174</sup> Conform modelului de raport de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici pentru activitatea desfășurată începând cu 1 ianuarie 2020, prevăzut în Anexa nr. 6A la HG nr. 611/2008.

1066/2008, în această etapă, evaluatorul identifică *domeniile* în care funcționarul public evaluat necesită formare profesională suplimentară în perioada următoare<sup>175</sup>).

Necesarul de formare identificat în urma evaluării performanțelor profesionale individuale se completează, dacă este cazul, cu necesarul de formare profesională rezultat din modificările legislative în domeniile de competență ale funcționarului public, precum și din eventualele modificări relevante ale fișei postului<sup>176</sup>.

## **2. Elaborarea raportului privind necesarul de formare profesională.**

Pe baza necesarului de formare identificat conform pct. 1, funcționarii publici care ocupă funcții de conducere elaborează un raport privind necesarul de formare profesională a personalului din subordine, cu evidențierea domeniilor considerate prioritare, precum și a criteriilor ce stau la baza identificării priorităților<sup>177</sup>.

## **3. Elaborarea, avizarea și aprobarea planului de măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici și a planului anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici, respectiv estimarea fondurilor ce vor fi alocate pentru perfecționarea profesională.**

Pe baza rapoartelor privind necesarul de formare profesională, responsabilii de formare<sup>178</sup> elaborează proiectul planului de măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici și proiectul planului anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici (în acest sens, responsabilii de formare trebuie să aibă în vedere domeniile prioritare în care se organizează programe de formare pentru funcționarii publici care ocupă funcții publice generale de conducere și execuție, precum și funcții publice specifice asimilate acestora, stabilite prin ordinal al președintelui ANFP; la data redactării prezentei analize, aceste domenii prioritare sunt stabilite prin Ordinul ANFP nr. 762/2015); de asemenea, responsabilii de formare estimează și fondurile ce vor fi alocate pentru perfecționarea profesională, în conformitate cu planul de perfecționare profesională<sup>179</sup> (sumele necesare sunt determinate luând în calcul taxele pentru participarea la programele de formare și perfecționare profesională, precum și, în situația în care estimează că programele de formare și perfecționare profesională se vor desfășura în afara localității, costurile pentru asigurarea cheltuielilor de transport, cazare și masă<sup>180</sup>).

Comisia paritară de la nivelul fiecărei autorități/instituții publice este consultată cu privire la conținutul celor două planuri și cu privire la sumele propuse pentru perfecționarea profesională<sup>181</sup>.

<sup>175</sup> Art. 16 alin. (1) din HG nr. 1066/2008.

<sup>176</sup> Art. 16 alin. (2) din HG nr. 1066/2008.

<sup>177</sup> Art. 17 alin. (1) din HG nr. 1066/2008.

<sup>178</sup> Funcționarul public sau funcționarii publici, de regulă din cadrul compartimentului specializat responsabil cu organizarea și realizarea gestiunii curente a resurselor umane și funcțiilor publice, desemnați de conducătorii autorităților și instituțiilor publice în scopul aplicării prevederilor HG nr. 1066/2008 [art. 15 alin. (1) din HG nr. 1066/2008].

<sup>179</sup> Art. 17 alin. (2) din HG nr. 1066/2008.

<sup>180</sup> Art. 458 alin. (4) din Codul administrativ.

<sup>181</sup> Art. 489 alin. (1) lit. b) din Codul administrativ și art. 13 alin. (1) lit. b) din HG nr. 833/2007.

În urma consultării comisiei paritare, conducerea autorității/instituției publice aprobă planul de măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, planul anual de perfecționare profesională și fondurile alocate de la bugetul autorității/instituției publice în scopul instruirii funcționarilor publici<sup>182</sup> (conform Codului administrativ, autoritățile/instituțiile publice au obligația să prevadă în buget sumele necesare pentru plata taxelor de participare și, dacă este cazul, sumele necesare pentru asigurarea cheltuielilor de transport, cazare și masă<sup>183</sup>). În limita fondurilor disponibile, în luna august a fiecărui an, documentele de planificare referitoare la formarea/perfecționarea profesională pot fi actualizate<sup>184</sup>.

Autoritățile/instituțiile publice au obligația de a raporta către ANFP planul de măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, planul anual de perfecționare profesională și fondurile alocate de la bugetul autorității/instituției publice în scopul instruirii funcționarilor publici<sup>185</sup>; în prezent, raportarea se realizează în conformitate cu termenele, formatul standard și instrucțiunile aprobate prin Ordinul ANFP nr. 13601/2008 (pe baza informațiilor transmise de autorităților și instituțiilor publice, ANFP elaborează raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici<sup>186</sup>).

Pentru a asigura conformarea autorităților/instituțiilor publice cu obligațiile de elaborare a planului de perfecționare profesională a funcționarilor publice, de estimare și evidențiere distinctă a sumelor necesare pentru plata taxelor de participare și, dacă este cazul, pentru perfecționare profesională asigurarea cheltuielilor de transport, cazare și masă, respectiv de comunicare a informațiilor relevante către ANFP, Codul administrativ califică drept contravenții nerespectarea acestor obligații<sup>187</sup>, contravenții ce se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 5.000 lei<sup>188</sup>.

#### **4. Achiziționarea serviciilor de formare/perfecționare profesională.**

În cazul în care sunt finanțate, integral sau parțial, din bugetele autorităților/instituțiilor publice, serviciile de formare/perfecționare profesională se achiziționează cu respectarea dispozițiilor relevante din materia achizițiilor publice, aplicabile în cazul serviciilor sociale și a altor servicii specifice. HG nr. 1066/2008 include o serie de dispoziții specifice referitoare la procesul de achiziție a serviciilor de formare/perfecționare profesională<sup>189</sup> (de exemplu, organizarea de către autoritățile/instituțiile publice, cel puțin o dată pe an, a procedurilor de achiziție; modalitățile de asigurare a publicității procedurilor de achiziție; desfășurarea procesului de evaluare și selecție a ofertelor), a căror compatibilitate cu cadrul legislativ actual ar trebui să facă obiectul unei analize detaliate, pentru a determina în ce măsură mai este oportună păstrarea acestor dispoziții speciale.

<sup>182</sup> Art. 17 alin. (3) din HG nr. 1066/2008.

<sup>183</sup> Art. 458 alin. (4) din Codul administrativ.

<sup>184</sup> Art. 20 din HG nr. 1066/2008.

<sup>185</sup> Art. 459 alin. (2) din Codul administrativ și art. 18 alin. (1) din HG nr. 1066/2008.

<sup>186</sup> Art. 18 alin. (3) din HG nr. 1066/2008.

<sup>187</sup> Art. 537 alin. (1) lit. b) din Codul administrativ.

<sup>188</sup> Art. 537 alin. (2) din Codul administrativ.

<sup>189</sup> Art. 26-34 din HG nr. 1066/2008.

Conform Codului administrativ, nu constituie formare și perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare definite în condițiile prevăzute de legislația specifică<sup>190</sup>.

#### **5. Participarea la programele de formare/perfecționare profesională.**

Funcționarii publici participă la programele de formare/perfecționare profesională în conformitate cu planul de măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici și cu planul anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici, aprobate la nivelul autorității/instituției publice la care sunt încadrați<sup>191</sup>. În funcție de tipul și obiectul formării/perfecționării profesionale, funcționarii publici participă la programe organizate de Institutul Național de Administrație (INA) sau de alți furnizori de formare profesională<sup>192</sup>.

Funcționarii publici au obligația de participa la toate activitățile din cadrul programului de formare/perfecționare profesională<sup>193</sup>, precum și la toate formele de evaluare a programului de formare, respectiv a competențelor și abilităților obținute<sup>194</sup>, în conformitate cu prevederile legale și cu condițiile de autorizare și desfășurare ale respectivului program.

În perioada în care participă la programele de formare/perfecționare profesională, funcționarii publici beneficiază de drepturile salariale cuvenite, dacă respectivele cursuri sunt: (i) organizate la inițiativa sau în interesul autorității/instituției publice ori (ii) urmate la inițiativa funcționarului public cu acordul persoanei care are competența de numire, și numai în cazul în care perfecționarea profesională are legătură cu domeniul de activitate al instituției sau autorității publice sau cu specificul activității derulate de funcționarul public în cadrul acesteia<sup>195</sup>.

Funcționarul public care a urmat un program de formare/perfecționare profesională, dar nu l-a absolvit din vina lui, are obligația de a restitui instituției/autorității publice sumele suportate aceasta din bugetul propriu, reprezentând, după caz, taxele de participare la program, cheltuielile de transport, cazare și masă, precum și drepturile salariale<sup>196</sup>.

Funcționarul public care a urmat programe de formare/perfecționare profesională cu o durată mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, finanțate integral sau parțial de autoritatea/instituția publică, are obligația de a se angaja, în scris, că va lucra în administrația publică între 2 și 5 ani de la terminarea programelor<sup>197</sup>; prin HG nr. 1066/2008 sunt stabilite criteriile în funcție de care autoritatea/instituția publică stabilește perioada pe parcursul căreia funcționarul trebuie să lucreze în administrația publică și sunt aduse precizări cu privire la modul de calcul al perioadei minime, prin raportare la tipul de

<sup>190</sup> Art. 459 alin. (9) din Codul administrativ.

<sup>191</sup> Art. 19 alin. (2) din HG nr. 1066/2008.

<sup>192</sup> Art. 458 alin. (2) din Codul administrativ.

<sup>193</sup> Art. 42 lit. a) din HG nr. 1066/2008.

<sup>194</sup> Art. 42 lit. b) din HG nr. 1066/2008.

<sup>195</sup> Art. 458 alin. (5) din Codul administrativ.

<sup>196</sup> Art. 458 alin. (8) din Codul administrativ.

<sup>197</sup> Art. 458 alin. (6) din Codul administrativ.



programului și de locul în care este organizat programul (în țară sau în străinătate)<sup>198</sup>.

Conform Codului administrativ, dacă raporturile de serviciu ale funcționarilor publici încetează înainte de împlinirea perioadei minime în care trebuie să lucreze în administrația publică, atunci respectivii funcționari trebuie să restituie autorității/ publice sumele suportate aceasta din bugetul propriu, reprezentând, după caz, taxele de participare la program, cheltuielile de transport, cazare și masă, precum și drepturile salariale (calculate proporțional cu durata rămasă până la împlinirea perioadei stabilite); Codul administrativ limitează aplicabilitatea obligației de restituire a sumelor suportate de autoritatea/instituția publică, doar la situațiile în care raporturile de serviciu au încetat: (i) prin acordul părților, (ii) prin destituire din funcția publică, (iii) prin demisie, (iv) de drept (doar în anumite cazuri<sup>199</sup>) sau (v) prin eliberarea din funcția publică, pentru incompetență profesională<sup>200</sup>.

#### **6. Elaborarea raportului trimestrial privind stadiul realizării măsurilor de formare/perfecționare profesională planificate.**

Responsabilii de formare au obligația de a monitoriza aplicarea măsurilor de formare/perfecționare profesională a funcționarilor publici, întocmind, în acest sens, un raport trimestrial privind stadiul realizării măsurilor<sup>201</sup> (HG nr. 1066/2008 nu conține prevederi suplimentare referitoare la înaintarea, aprobarea și/sau utilizarea raportului trimestrial).

#### **7. Elaborarea raportului anual privind formarea profesională a funcționarilor publici.**

La încheierea exercițiului bugetar, responsabilii de formare întocmesc raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici din cadrul autorității/instituției publice<sup>202</sup>; deși HG nr. 1066/2008 nu prevede, în mod expres, se poate presupune că acest

<sup>198</sup> Art. 36 din HG nr. 1066/2008.

<sup>199</sup> Cazurile prevăzute la art. 517 alin. (1) lit. g)-j) din Codul administrativ:

- când prin hotărâre judecătorească definitivă s-a dispus condamnarea pentru o faptă prevăzută la art. 465 alin. (1) lit. h) ori s-a dispus aplicarea unei pedepse privative de libertate, la data rămânerii definitive a hotărârii de condamnare, indiferent de modalitatea de individualizare a executării pedepsei;
- ca urmare a interzicerii exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea faptei, ca pedepse complementare, sau ca urmare a interzicerii ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii, ca măsură de siguranță, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- ca urmare a constatării faptului că funcția publică a fost ocupată cu nerespectarea dispozițiilor legale de către o persoană care executa la data numirii în funcția publică o pedeapsă complementară de interzicere a exercițiului dreptului de a ocupa o funcție care implică exercițiul autorității de stat;
- ca urmare a constatării faptului că funcția publică a fost ocupată cu nerespectarea dispozițiilor legale de către o persoană care a fost lucrător al sau colaborator al Securității, pe baza hotărârii judecătorești definitive.

<sup>200</sup> Art. 458 alin. (7) din Codul administrativ.

<sup>201</sup> Art. 15 alin. (2) lit. c) din HG nr. 1066/2008.

<sup>202</sup> Art. 15 alin. (2) lit. d) din HG nr. 1066/2008.

raport este supus aprobării conducătorului autorității/instituției publice, având în vedere că face parte integrantă din raportul de activitate al autorității/instituției publice<sup>203</sup>.

Raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici include următoarele informații<sup>204</sup>:

- a) numărul funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice care au participat la programe de formare, conform planificării, pe categorii de funcționari publici;
- b) tipurile de formare profesională de care au beneficiat funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice;
- c) furnizorii de programe de formare profesională și modalitatea de realizare a formării profesionale;
- d) gradul de corelare dintre planificarea aprobată, măsurile efectiv implementate și rezultatele obținute;
- e) actualizările operate asupra planului de măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, a planului anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici, respectiv a fondurilor ce vor fi alocate pentru perfecționarea profesională, dacă este cazul;
- f) propuneri de îmbunătățire a sistemului de formare profesională a funcționarilor publici, dacă este cazul.

Datele prevăzute la lit. d) și f), aferente exercițiului bugetar încheiat, se transmit către ANFP, concomitent cu planul de măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, planul anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici și fondurile ce vor fi alocate pentru perfecționarea profesională în următorul exercițiu bugetar<sup>205</sup>.

Procesul de formare profesională a funcționarilor publici beneficiază de o reglementare detaliată, inclusiv din punctul de vedere al documentelor de planificare (planul de măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici și planul anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici) și de monitorizare (raportul trimestrial privind stadiul realizării măsurilor de formare/perfecționare profesională planificate și raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici), ce trebuie elaborate de responsabilii de formare din autoritățile și instituțiile publice. De asemenea, obligația de raportare către ANFP a documentelor și datelor relevante pentru formarea/perfecționarea a funcționarilor publici (documentele de planificare, date privind sumele alocate formării/perfecționării funcționarilor publici și extrase din raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici) asigură, în principiu<sup>206</sup>, premisele necesare pentru o centralizare și

<sup>203</sup> Art. 21 alin. (3) din HG nr. 1066/2008.

<sup>204</sup> Art. 21 alin. (1) din HG nr. 1066/2008.

<sup>205</sup> Art. 21 alin. (2) din HG nr. 1066/2008.

<sup>206</sup> În fapt, conform Raportului privind perfecționarea profesională a funcționarilor publici - anul 2020, elaborat de ANFP (disponibil la [http://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2020/Rapoarte/Raport\\_perfecționare\\_2020.pdf](http://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2020/Rapoarte/Raport_perfecționare_2020.pdf) - accesat: 04.05.2021), rata de conformare cu această obligație de raportare este foarte scăzută: în anul 2020, au fost primite doar 158 de planuri de perfecționare profesională, ceea ce reprezintă numai 3,64% din numărul total de autorități și instituții publice (4.343).

structurare a nevoilor de formare și, în consecință, pentru o adaptare a ofertei de programe de formare/perfecționare profesională la necesitățile funcționarilor publici<sup>207</sup>.

## 2.2. Cadrul legal special aplicabil polițiștilor locali

### 2.2.1. Statutul polițiștilor locali

Poliția locală poate fi organizată ca un compartiment funcțional, fără personalitate juridică, în cadrul aparatului de specialitate al primarului/primarului general sau ca instituție publică de interes local, cu personalitate juridică<sup>208</sup>; personalul poliției locale este compus din<sup>209</sup>:

- ✓ funcționari publici care ocupă **funcții publice specifice (de execuție) de polițist local** (această funcție specifică de execuție este menționată și în lista prevăzută în Anexa nr. 5 la Codul administrativ<sup>210</sup>);
- ✓ funcționari publici care ocupă funcții publice generale;
- ✓ personal contractual.

Polițiștii locali nu beneficiază de statute speciale, astfel că aceștia sunt supuși statutului general al funcționarilor publici, reglementat prin Codul administrativ, fiindu-le aplicabile, cu excepția unor derogări exprese, toate dispozițiile ce vizează funcționarii publici de execuție.

Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010, conține o serie de dispoziții generale referitoare la funcțiile publice din poliția locală, inclusiv la funcțiile publice specifice de polițist local, care reglementează aspecte deja stabilite prin legislația din materia funcției publice și funcționarilor publici (în speță, în prezent, Codul administrativ):

- ✓ clasificarea funcțiilor publice din poliția locală, inclusiv a funcțiilor publice specifice de polițist local, pe clase în funcție de nivelul studiilor necesare ocupării. Ca și Codul administrativ, Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010, prevede 3 clase, însă modul de redactare a cerințelor de studii corespunzătoare claselor a II-a și a III-a diferă între cele două acte normative:

Clasa	Codul administrativ <sup>211</sup>	Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010 <sup>212</sup>
Clasa I	studii <i>universitare de licență</i> absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă	studii <i>superioare de lungă durată</i> , absolvite cu diplomă de licență sau echivalent

<sup>207</sup> Având în vedere obligația ANFP de a pune datele centralizate la dispoziția INA și a altor furnizori de formare și perfecționare profesională [art. 401 alin. (1) lit. g) din Codul administrativ].

<sup>208</sup> Art. 4 alin. (1) din Legea nr. 155/2010 și art. 3 alin. (1) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>209</sup> Art. 14 alin. (1) din Legea nr. 155/2010.

<sup>210</sup> Capitolul II, secțiunea B, pct. 12 din Anexa nr. 5 la Codul administrativ.

<sup>211</sup> Art. 386 din Codul administrativ.

<sup>212</sup> Art. 4 alin. (1) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

Clasa a II-a	studii superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă, <i>în perioada anterioară aplicării celor trei cicluri tip Bologna</i>	studii superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă
Clasa a III-a	studii liceale, respectiv studii medii liceale, finalizate cu diplomă de bacalaureat	studii liceale, respectiv studii medii liceale, finalizate cu diplomă de bacalaureat

*De lege ferenda*, se recomandă aplicarea uneia dintre următoarele soluții legislative:

- amendarea dispozițiilor Regulamentului aprobat prin HG nr. 1332/2010, în vedere armonizării cu dispozițiile Codului administrativ;
- introducerea, în Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010, a unor referințe către dispozițiile aplicabile din Codul administrativ;
- eliminarea din Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010 a dispozițiilor referitoare la clasele în care se clasifică funcțiile publice, întrucât dispozițiile corespunzătoare din Codul administrativ sunt aplicabile, în lipsa unei derogări exprese, în cazul tuturor categoriilor de funcționari publici (inclusiv în cazul polițiștilor locali);
- ✓ limitarea accesului funcționarilor din clasele a II-a și a III-a doar la funcțiile publice de execuție: conform Regulamentului aprobat prin HG nr. 1332/2010, funcționarii publici din poliția locală numiți în funcțiile publice prevăzute pentru clasele a II-a și a III-a pot ocupa numai funcții publice de execuție<sup>213</sup>, această dispoziție reluând prevederea generală de la art. 387 alin. (2) din Codul administrativ;
- ✓ structurarea funcțiilor publice de execuție pe grade profesionale: superior (ca nivel maxim), principal, asistent și debutant<sup>214</sup> (această structură reia prevederile art. 393 din Codul administrativ);
- ✓ distincția între funcționari publici debutanți și funcționari publici definitivi - conform Regulamentului aprobat prin HG nr. 1332/2010, funcționarii publici din poliția locală (deci inclusiv polițiștii locali) pot fi numiți debutanți sau definitivi, această dispoziție reluând, prevederea generală de la art. 388 alin. (1) din Codul administrativ.

*De lege ferenda*, se recomandă analizarea oportunității de a elimina din Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010 chiar și acele dispoziții care sunt identice cu dispozițiile Codului administrativ, tocmai pentru că nu se justifică simpla reiterare a unor reglementări care se aplică, în mod direct și fără nicio distincție, și funcționarilor publici din poliția locală, inclusiv polițiștilor locali (această soluție legislativă a fost adoptată deja în Legea nr. 155/2010, care prevede, cu titlu generic, că încadrarea în clase și pe grade profesionale a

<sup>213</sup> Art. 4 alin. (2) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>214</sup> Art. 6 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

funcției publice specifice de polițist local se face conform prevederilor referitoare la funcțiile publice generale din Codul administrativ).

În virtutea faptului că ocupă o funcție publică, polițiștii locali exercită **prerogative de putere publică** (în conformitate cu definiția dată funcției publice la art. 5 lit. y) din Codul administrativ). În legea specială (i.e. Legea nr. 155/2010), legiuitorul a optat să menționeze, în mod expres, că polițistul local este investit cu **exercițiul autorității publice** (evident pe timpul și în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor și a îndatoririlor de serviciu)<sup>215</sup>. De asemenea, Legea nr. 155/2010 prevede că polițistul local beneficiază de dispozițiile legii penale cu privire la persoanele care îndeplinesc o funcție ce implică **exercițiul autorității de stat**<sup>216</sup>, ceea ce sugerează recunoașterea implicită a faptului că prerogativele polițistului local presupun exercițiul autorității de stat sau al unei autorități similare.

În acest sens, prin Decizia nr. 19 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție în dosarul nr. 895/1/2020 (publicată în Comunicatul nr. 1000001/2020), s-a stabilit că, în interpretarea dispozițiilor art. 257 alin. (4) din Codul penal, noțiunea de „polițist” are în vedere și persoana care exercită funcția de polițist local în temeiul Legii poliției locale nr. 155/2010; în consecință, faptele de ultraj, prevăzute la art. 257 alin. (1)-(3) din Codul penal, comise asupra unui polițist local în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu exercitarea acestor atribuții, se sancționează cu pedeapsa prevăzută de lege pentru acea infracțiune, ale cărei limite se majorează cu jumătate.

Prin urmare, deși nu beneficiază de un statut special, în sensul art. 380 din Codul administrativ, polițiștii locali au un regim aparte în rândul funcționarilor publici întrucât beneficiază de o protecție specială din perspectiva legii penale.

În ceea ce privește statutul polițistului local, în literatura de specialitate a fost analizată oportunitatea transformării acestei funcții publice specifice de execuție într-o funcție publică cu statut special. În acest sens, un autor a subliniat similitudinile de reglementare referitoare la polițistul local, respectiv la polițistul încadrat în Poliția Română (acesta din urmă fiind funcționar public civil, cu statut special<sup>217</sup>), cum ar fi<sup>218</sup>:

- ✓ ambele tipuri de funcționari publici sunt investiți cu exercițiul autorității publice, pe timpul și în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor și îndatoririlor de serviciu, în limitele competențelor stabilite prin lege<sup>219</sup>;
- ✓ 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 în anumite domenii<sup>220</sup>, în timp ce Poliția Română exercită atribuții privind apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei, a proprietății private și publice, prevenirea și

<sup>215</sup> Art. 17 alin. (2) din Legea nr. 155/2010.

<sup>216</sup> Idem.

<sup>217</sup> Art. 1 alin (1) din Legea nr. 360/2002.

<sup>218</sup> Ioan Laurențiu VEDINAȘ, *Statutul polițistului local*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, pp. 58-62.

<sup>219</sup> Art. 17 alin. (2) din Legea nr. 155/2010, respectiv art. 2 alin. (1) din Legea nr. 360/2002.

<sup>220</sup> Art. 1 alin. (1) din Legea nr. 155/2010.

descoperirea infracțiunilor, respectarea ordinii și liniștii publice, în condițiile legii<sup>221</sup>. Având în vedere că aproape toate tipurile (generice) de atribuții exercitate de Poliția Română sunt exercitate și de poliția locală (enumerarea din Legea nr. 155/2010 nu face referire la atribuții privind respectarea ordinii și liniștii publice, însă unul dintre domeniile în care poliția locală exercită atribuții este chiar cel al ordinii și liniștii publice<sup>222</sup>), se poate argumenta existența unor similitudini între activitățile și statutul polițiștilor, pe de o parte, și activitățile și statutul, de fapt, al polițiștilor locali, pe de altă parte.

La aceste similitudini putem adăuga și cele ce decurg din modul similar (în fapt, identic) în care anumite obligații și interdicții sunt reglementate în cazul ambelor categorii de funcționari publici - polițiști și polițiști locali (aceste similitudini sunt punctate, mai jos, în secțiunea dedicată drepturilor și obligațiilor polițiștilor locali).

În consecință, autorul citat mai sus a propus includerea polițistului local în categoria funcționarilor publici care beneficiază de statut special, implementarea unei astfel de soluții presupunând, în virtutea dispozițiilor art. 73 alin. (3) lit. j) din Constituția României, adoptarea unei legi organice<sup>223</sup>. O recomandare similară este formulată și de o altă autoare, care arată că poliția locală este singura instituție cu atribuții în sfera apărării ordinii și siguranței publice care nu beneficiază de un statut special<sup>224</sup>.

Cu privire la acest aspect, trebuie precizat că un proiect de lege privind statutul polițistului local<sup>225</sup> a fost înaintat Camerei Deputaților, în calitate de cameră decizională (cea mai recentă mențiune referitoare la derularea procedurii legislative fiind din 28.07.2020, conform căreia proiectul de lege este înscris pe ordinea de zi a plenului Camerei Deputaților, sub rezerva depunerii raportului), care, deși nu face referire expresă la consacrarea unui statut special pentru polițiștii locali, are această semnificație, de vreme ce doar într-un asemenea caz se pune problema adoptării, prin lege, a unui statut privind o anumită categorie de funcționari publici (de altfel, în punctul de vedere transmis de Guvernul României, se invocă tocmai faptul că prin proiectul de lege în cauză se urmărește reglementarea, prin statut special, a regimului juridic aplicabil polițiștilor locali<sup>226</sup>).

## 2.2.2. Atribuțiile polițiștilor locali

Legea nr. 155/2010 prevede că **pot ocupa o funcție publică specifică de execuție de polițist local numai funcționarii publici încadrați în structuri de poliție locală, care îndeplinesc**

<sup>221</sup> Art. 1 din Legea nr. 218/2002.

<sup>222</sup> Art. 1 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 155/2010.

<sup>223</sup> Ioan Laurențiu VEDINAȘ, *op. cit.*, pp. 62-63.

<sup>224</sup> Iulia PAREAN (BULEA), *Locul și rolul poliției locale în sistemul administrației publice românești* (rezumat al tezei de doctorat), p. 26 ([https://www.juridice.ro/wp-content/uploads/2014/04/REZUMAT\\_IULIA\\_BULEA.pdf](https://www.juridice.ro/wp-content/uploads/2014/04/REZUMAT_IULIA_BULEA.pdf) - accesat: 04.05.2021).

<sup>225</sup> [http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl\\_pck2015.proiect?idp=17508](http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck2015.proiect?idp=17508) (accesat: 04.05.2021).

<sup>226</sup> [https://sgg.gov.ro/new/wp-content/uploads/2019/04/Pdv\\_Bp.-613\\_2018\\_statutul-poli%C8%9Bistului-local.pdf](https://sgg.gov.ro/new/wp-content/uploads/2019/04/Pdv_Bp.-613_2018_statutul-poli%C8%9Bistului-local.pdf) (accesat: 04.05.2021).



**anumite atribuții dintre cele repartizate poliției locale** (practic, atribuțiile în toate domeniile specifice, cu excepția celor prevăzute la art. 6 lit. h) din Legea nr. 155/2010<sup>227</sup>)<sup>228</sup>:

- a) atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, prevăzute la art. 6 lit. a)-g) și i)-n) din Legea nr. 155/2010;
- b) atribuții în domeniul circulației pe drumurile publice, prevăzute la art. 7 din Legea nr. 155/2010;
- c) atribuții în domeniul disciplinei în construcții și al afișajului stradal, prevăzute la art. 8 din Legea nr. 155/2010;
- d) atribuții în domeniul protecției mediului, prevăzute la art. 9 din Legea nr. 155/2010;
- e) atribuții în domeniul activității comerciale, prevăzute la art. 10 din Legea nr. 155/2010;
- f) atribuții în domeniul evidenței persoanelor, prevăzute la art. 11 din Legea nr. 155/2010.

Activitățile desfășurate de polițiștii locali sunt detaliate prin Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010, fiind grupate în funcție de domeniile atribuțiilor a căror executare o asigură:

#### ***I. Atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice***

Activitățile desfășurate de polițiștii locali în domeniul ordinii și liniștii publice sunt următoarele<sup>229</sup>:

- a) acționează în zona de competență stabilită prin planul de ordine și siguranță publică al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale pentru prevenirea și combaterea faptelor antisociale, precum și pentru menținerea ordinii și liniștii publice sau curățeniei localității.

În unitățile/subdiviziunile administrativ-teritoriale în care sunt înființate structuri de poliție locală, planul de ordine și siguranță publică se elaborează, în cadrul comisiei locale de ordine publică<sup>230</sup>, în conformitate cu metodologia aprobată prin Ordinul MAI nr. 92/2011, avându-se în vedere concepția și modurile de acțiune stabilite prin Planul unic de ordine și siguranță publică elaborat la nivelul județului/municipiului București<sup>231</sup> (deși Ordinul MAI nr. 92/2011 face referire numai la unitățile administrativ-teritoriale, aceeași metodologie se aplică și pentru elaborarea planurilor de ordine și siguranță publică de la nivelul subdiviziunilor teritorial-administrative). Planul de ordine și siguranță publică se aprobă de către

<sup>227</sup> Atribuțiile de asigurare a pazei bunurilor și obiectivelor aflate în proprietatea unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale și/sau în administrarea autorităților administrației publice locale sau a altor servicii/instituții publice de interes local, stabilite de Consiliul Local/Consiliul General al Municipiului București.

<sup>228</sup> Art. 14 alin. (2) din Legea nr. 155/2010.

<sup>229</sup> Art. 23 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>230</sup> Art. 3 alin. (1) din Ordinul MAI nr. 92/2011.

<sup>231</sup> Art. 3 alin. (2) din Ordinul MAI nr. 92/2011.

autoritatea deliberativă a unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale pe al cărei teritoriu se aplică<sup>232</sup>.

Prin planul de ordine și siguranță publică se delimitează sectoarele de siguranță publică, zonele de patrulare și locurile/perimetrele unde acționează efectivele poliției locale<sup>233</sup>.

Se observă faptul că, printre scopurile menționate cu privire la această activitate desfășurată în exercitarea atribuțiilor în domeniul ordinii și liniștii publice, Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010 include și menținerea curățeniei localității. Având în vedere că atribuțiile polițiștilor locali includ un domeniu distinct dedicat protecției mediului, care presupune inclusiv acțiuni de verificare a respectării normelor privind păstrarea curățeniei în locurile publice<sup>234</sup>, este criticabilă opțiunea legiuitorului de face referire, în contextul atribuțiilor din domeniul ordinii și liniștii publice, la activități privind menținerea curățeniei localității. În consecință, se impune analiza oportunității de eliminare a acestei mențiuni de la art. 23 lit. a) din Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010; un argument suplimentar în sprijinul acestei recomandări este și faptul că planul de ordine și siguranță publică, care constituie documentul în baza căruia se organizează activitatea poliției locale în domeniul menținerii ordinii și liniștii publice, nu include referințe la curățenia localităților;

- b) intervin la solicitările dispeceratului la evenimentele semnalate prin Serviciul de urgență 112, pe principiul „cel mai apropiat polițist de locul evenimentului intervine”, în funcție de specificul atribuțiilor de serviciu stabilite prin lege și în limita competenței teritoriale.

În mod evident, această activitate este condiționată de existența unui dispecerat propriu al poliției locale; precizăm că legislația prevede posibilitatea, însă nu și obligația poliției locale de a înființa dispecerate proprii<sup>235</sup> (care au ca scop, *inter alia*, coordonarea activității personalului propriu și intervenția la evenimente<sup>236</sup>), întrucât, în mod firesc, această decizie trebuie să aparțină autorităților administrației publice locale;

- c) acționează pentru depistarea persoanelor și a bunurilor urmărite în temeiul legii, în condițiile participării, alături de Poliția Română, Jandarmeria Română și celelalte

<sup>232</sup> Art. 3 alin. (1) din Ordinul MAI nr. 92/2011.

<sup>233</sup> Capitolul II, secțiunea A, lit. a) din Metodologia de elaborare a planului de ordine și siguranță publică al poliției locale, aprobată prin Ordinul MAI nr. 92/2011.

<sup>234</sup> Art. 25 lit. d) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>235</sup> Art. 32 alin. (4) din Legea nr. 155/2010 și art. 34-37 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>236</sup> Art. 34 lit. a) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

forțe ce compun sistemul integrat de ordine și siguranță publică, la activități privind prevenirea și combaterea infracționalității stradale<sup>237</sup>;

d) participă la executarea măsurilor stabilite în situații de urgență.

Această activitate poate presupune executarea măsurilor stabilite:

- fie în cadrul operațional uzual al poliției locale,
- fie într-un cadru operațional excepțional. Astfel, în cazul instituirii stării de urgență, în temeiul art. 3 lit. a) din OUG nr. 1/1999 (i.e. din cauza existenței unor pericole grave actuale sau iminente privind securitatea națională ori funcționarea democrației constituționale), poliția locală poate fi militarizată, în totalitate sau numai în anumite unități administrativ-teritoriale, desfășurându-și activitatea în subordinea MAI<sup>238</sup>, care are atribuția de a coordona aplicarea măsurilor dispuse prin decretul de instituire a stării de urgență<sup>239</sup>.

De exemplu, prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României s-a dispus că poliția locală se subordonează operațional Ministerului Afacerilor Interne<sup>240</sup>. Având în vedere măsura dispusă prin Decretul nr. 195/2020, a fost emis Ordinul MAI nr. 44/2020 pentru operaționalizarea conducerii poliției locale de către structurile Ministerului Afacerilor Interne, care a prevăzut următoarele măsuri valabile pe durata stării de urgență:

- Poliția Română conduce operațional, prin inspectoratele de poliție județene/Direcția Generală de Poliție a Municipiului București, poliția locală care funcționează în raza de competență a acestora<sup>241</sup>;
- șefii poliției locale au obligația de a comunica, de îndată și ulterior, în dinamică, șefilor inspectoratelor de poliție județene/Direcției Generale de Poliție a Municipiului București situația sediilor, a resurselor umane, a bazelor de date, a echipamentelor și mijloacelor din dotare, potrivit grilei de raportare și altor criterii/cerințe stabilite de către inspectorul general al Inspectoratului General al Poliției Române<sup>242</sup>;
- șefii inspectoratelor de poliție județene/Direcției Generale de Poliție a Municipiului București stabilesc, de îndată, prin dispoziție, modalitatea de angrenare a poliției locale în cadrul activităților

<sup>237</sup> Conform art. 6 lit. k) din Legea nr. 155/2010, printre atribuțiile pe care poliția locală le are în domeniul ordinii și liniștii publice se numără și participarea, alături de Poliția Română, Jandarmeria Română și celelalte forțe ce compun sistemul integrat de ordine și siguranță publică, pentru prevenirea și combaterea infracționalității stradale.

<sup>238</sup> Art. 18 alin. (2) din OUG nr. 1/1999.

<sup>239</sup> Art. 18 alin. (1) din OUG nr. 1/1999.

<sup>240</sup> Art. 1 din Anexa nr. 1 la Decretul nr. 195/2020.

<sup>241</sup> Art. 1 alin. (1) din Ordinul MAI nr. 44/2020.

<sup>242</sup> Art. 1 alin. (3) din Ordinul MAI nr. 44/2020.

realizate de unitățile de poliție din subordine, precum și responsabilitățile și modul de acțiune al acestora<sup>243</sup>;

- e) în cazul constatării în flagrant a unei fapte penale, imobilizează făptuitorul, iau măsuri pentru conservarea locului faptei, identifică martorii oculari, sesizează imediat organele competente și predau făptuitorul structurii Poliției Române competente teritorial, pe bază de proces-verbal, în vederea continuării cercetărilor;
- f) conduc la sediul poliției locale/structurii Poliției Române competente persoanele suspecte a căror identitate nu a putut fi stabilită, în vederea luării măsurilor ce se impun;
- g) verifică și soluționează sesizările și reclamațiile primite din partea cetățenilor unităților/subdiviziunilor administrativ-teritoriale, legate de problemele specifice compartimentului.

Precizăm că o activitate identică este menționată, în Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010, la majoritatea domeniilor în care polițiștii locali exercită atribuții, astfel că, în realitate, verificarea și soluționarea sesizărilor și reclamațiilor primite din partea cetățenilor reprezintă o activitate transversală, comună desfășurată de polițiștii locali, indiferent de domeniul în care exercită efectiv atribuții. *De lege ferenda*, se recomandă consacarea, ca atare, a acestei activități transversale.

Sub aspectul redactării acestei dispoziții legale se observă limitarea doar la sesizările și reclamațiile primite din partea cetățenilor (i.e. a persoanelor fizice), ceea ce exclude, implicit, sesizările și reclamațiile primite din partea persoanelor juridice. *De lege ferenda*, se recomandă eliminarea referinței la calitatea/titularul sesizărilor și reclamațiilor primite de poliția locală;

- h) îndeplinesc orice alte atribuții stabilite prin lege.

Această prevedere generică acoperă toate celelalte atribuții ale polițiștilor locali stabilite prin lege, însă, având în vedere că este menționată doar în contextul atribuțiilor din domeniul ordinii și liniștii publice, prevederea în cauză nu se aplică în cazul atribuțiilor polițiștilor locali din celelalte domenii. *De lege ferenda*, se recomandă transformarea acestei activități într-o activitate transversală, comună, desfășurată de polițiștii locali aplicabilă, după caz, domeniului/domeniilor în care aceștia exercită efectiv atribuții.

Spre deosebire de celelalte domenii în care polițiștii locali exercită atribuții, printre activitățile desfășurate în domeniul ordinii și liniștii publice nu este prevăzută, în mod expres, activitatea de constatare a contravențiilor și de aplicare a sancțiunilor; cu toate acestea, în fapt, polițiștii locali constată contravenții și aplică sancțiuni inclusiv în domeniul ordinii și liniștii publice, având în vedere că polițiștii locali sunt cei ce asigură îndeplinirea atribuțiilor poliției locale din acest domeniu, care, potrivit Legii nr. 155/2010, includ, *inter alia*, constatarea de contravenții și aplicarea de sancțiuni pentru nerespectarea legislației

<sup>243</sup> Art. 1 alin. (4) din Ordinul MAI nr. 44/2020.

privind<sup>244</sup>: (i) regimul de deținere a câinilor periculoși sau agresivi, (ii) programul de gestionare a câinilor fără stăpân, (iii) protecția animalelor și (iv) conviețuirea socială.

Sub aspectul coordonării interinstituționale, Legea nr. 155/2010 prevede că, în cazul executării în comun cu unitățile/structurile Poliției Române sau cu cele ale Jandarmeriei Române a unor misiuni în domeniul menținerii sau asigurării ordinii publice ori pentru dirijarea circulației rutiere, efectivele poliției locale (în fapt, polițiștii locali) acționează sub coordonarea directă a Poliției Române sau a Jandarmeriei Române, după caz<sup>245</sup>.

Activitățile desfășurate de polițiștii locali în domeniul ordinii și liniștii publice se completează și cu cele corespunzătoare atribuțiilor poliției locale, stabilite prin norme speciale, dintre care menționăm:

- ✓ Legea nr. 60/1991 privind organizarea și desfășurarea adunărilor publice: conform acestui act normativ, poliția locală este obligată, alături de primarul municipiului, orașului sau comunei și de unitățile de jandarmi competente teritorial, să asigure condițiile necesare în vederea desfășurării normale a adunărilor publice<sup>246</sup>; de asemenea, contravențiile prevăzute prin Legea nr. 60/1991 pot fi constatate și de primari sau împuterniciții acestora, anume desemnați<sup>247</sup>, în această categorie putând fi incluși polițiștii locali (din perspectiva redactării Legii nr. 60/1991, se recomandă reanalizarea terminologiei utilizate: în lege sunt utilizați, alternativ, termenii de „poliție”, respectiv „poliția locală”, fără să fie clar dacă se urmărește o trimitere la Poliția Română sau dacă cei doi termeni sunt considerați a fi sinonime prin care este desemnată numai poliția locală; în al doilea caz, ar fi necesară revizuirea Legii nr. 69/1991 în sensul utilizării exclusive a termenului „poliția locală”, pentru a elimina orice echivoc);
- ✓ Legea nr. 61/1991 pentru sancționarea faptelor de încălcare a unor norme de conviețuire socială, a ordinii și liniștii publice: constatarea contravențiilor în cazul faptelor de încălcare a unor norme de conviețuire socială, a ordinii și liniștii publice, prevăzute prin această lege, se realizează, *inter alia*, de către primar și împuterniciții acestuia, în această din urmă categorie putând fi incluși polițiștii locali<sup>248</sup>;
- ✓ Legea nr. 4/2008 privind prevenirea și combaterea violenței cu ocazia competițiilor și a jocurilor sportive: organizatorii de competiții sportive și organizatorii de jocuri sportive pot încheia contracte de prestări servicii cu poliția locală (în lipsa societăților specializate de protecție și pază) pentru asigurarea măsurilor de ordine și siguranță în interiorul arenelor sportive<sup>249</sup> (precizăm că legea nu face referire la polițiștii locali, ca atare, ci la personalul poliției locale, astfel că nu este clar dacă serviciile prevăzute de Legea nr. 4/2008 sunt aferente atribuțiilor poliției locale

<sup>244</sup> Art. 6 lit. e) și i) din Legea nr. 155/2010.

<sup>245</sup> Art. 12 din Legea nr. 155/2010.

<sup>246</sup> Art. 4 din Legea nr. 60/1991.

<sup>247</sup> Art. 27 din Legea nr. 60/1991.

<sup>248</sup> Art. 6 alin. (1) din Legea nr. 61/1991.

<sup>249</sup> Art. 5 alin. (1) din Legea nr. 4/2008.

menționate la art. 6 lit. h) din Legea nr. 155/2010 - care se exercită doar de personalul contractual - sau celorlalte atribuții ale poliției locale din domeniul ordinii și liniștii publice - care se exercită de polițiștii locali; *de lege ferenda*, ar fi utilă clarificarea acestui aspect);

- OG nr. 55/2002 privind regimul juridic al sancțiunii prestării unei activități în folosul comunității: deși nu face referire expresă la polițiștii locali, actul normativ prevede că supravegherea modului în care se execută sancțiunea prestării unei activități în folosul comunității se asigură de către primarul localității sau de către primarii sectoarelor municipiului București, prin persoane împuternicite în acest sens, cu sprijinul unității de poliție [n.n. această mențiune se referă la unitățile Poliției Române], în a căror rază teritorială se execută sancțiunea<sup>250</sup>. Polițiștii locali ar putea fi incluși în categoria persoanelor împuternicite de primar, practica exercitării, de către poliția locală, a atribuțiilor de supraveghere a executării sancțiunii privind prestarea unei activități în folosul comunității fiind identificată în cazul mai multor unități administrativ-teritoriale (de exemplu, Municipiul Sighișoara<sup>251</sup> și Orașul Vălenii de Munte<sup>252</sup>);
- Legea nr. 115/2015 pentru alegerea autorităților administrației publice locale, pentru modificarea Legii administrației publice locale nr. 215/2001, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali: conform acestei legi, poliția locală sprijină primarul în vederea îndeplinirii obligației acestuia de a asigura integritatea panourilor, afișelor electorale și a altor materiale de propagandă electorală amplasate în locuri autorizate<sup>253</sup>;
- Legea nr. 208/2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente: conform acestei legi, poliția locală sprijină primarul în vederea îndeplinirii obligației acestuia de a asigura integritatea panourilor și a afișelor electorale amplasate în locuri autorizate<sup>254</sup>;
- Legea nr. 370/2004 pentru alegerea Președintelui României: conform acestei legi, polițiștii locali constată contravențiile și aplică sancțiunile pentru diverse fapte incriminate prin Legea nr. 370/2004, cum ar fi:
  - o afișarea listelor electorale permanente, a copiilor de pe acestea sau a listelor electorale suplimentare; distrugerea, deteriorarea, murdărirea,

<sup>250</sup> Art. 19 din OG nr. 55/2002.

<sup>251</sup> Hotărârea nr. 46/2012 a Consiliului Local al Municipiului Sighișoara privind stabilirea domeniilor serviciilor publice și a locurilor în care contravenienții persoane fizice vor presta activități în folosul comunității

([https://primariasighisoara.ro/portal/mures/sighisoara/2012/hotarari.nsf/9BA4CE8C05F8D2CAC22579EB001C0C0A/\\$FILE/h.46.doc](https://primariasighisoara.ro/portal/mures/sighisoara/2012/hotarari.nsf/9BA4CE8C05F8D2CAC22579EB001C0C0A/$FILE/h.46.doc) - accesat la 29.04.2021).

<sup>252</sup> Raportul de activitate pe anul 2013 al Poliției Locale a Orașului Vălenii de Munte (<https://www.valeniidemunte.com.ro/continut/hotarari/C-2014.pdf> - accesat: 29.04.2021).

<sup>253</sup> Art. 79 alin. (8) din Legea nr. 115/2015.

<sup>254</sup> Art. 79 alin. (8) din Legea nr. 208/2015.



acoperirea prin scriere sau în orice mod a platformelor-program afișate sau a oricăror altor afișe ori anunțuri de propagandă electorală tipărit<sup>255</sup>;

- tipărirea fără drept de buletine de vot, în vederea utilizării acestora în ziua alegerii<sup>256</sup>;
- refuzul de a se conforma dispozițiilor președintelui biroului electoral al secției de votare cu privire la asigurarea ordinii în localul de vot și în împrejurimi<sup>257</sup>;
- nerespectarea dispozițiilor legale privind prezența altor persoane în cabina de vot<sup>258</sup>;
- continuarea propagandei electorale după încheierea acesteia, precum și sfătuirea în ziua votării a alegătorilor la sediul secțiilor de votare să voteze sau să nu voteze un anumit candidat<sup>259</sup>.

## **II. Atribuții în domeniul circulației pe drumurile publice**

Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010 nu menționează activitățile desfășurate de polițiștii locali în domeniul circulației pe drumurile publice, deși, în mod evident, polițiștii locali au atribuții în acest domeniu, așa cum rezultă, în mod expres, din dispozițiile Legii nr. 155/2010 (care prevede, printre atribuțiile exercitate de polițiștii locali, și atribuții de natura celor prevăzute la art. 7 din lege referitoare la domeniul circulației pe drumurile publice<sup>260</sup>), dar și în mod implicit din prevederile Regulamentului (care stabilește anumite obligații ce revin polițiștilor locali care desfășoară activități în domeniul circulației pe drumurile publice<sup>261</sup>).

Ca și în cazul activităților desfășurate în celelalte domenii, și în domeniul circulației pe drumurile publice atribuțiile polițiștilor locali reflectă atribuțiile poliției locale în domeniu (prevăzute la art. 7 din Legea nr. 155/2010); în consecință, se poate afirma că activitățile desfășurate de polițiștii locali în domeniul circulației pe drumurile publice includ:

- a) asigurarea fluenței circulației pe drumurile publice din raza teritorială de competență a poliției locale de care aparțin;
- b) participarea la acțiunile de sprijin acordat unităților/structurilor teritoriale ale Poliției Române în luarea măsurilor pentru asigurarea fluenței și siguranței traficului;
- c) verificarea integrității mijloacelor de semnalizare rutieră și sesizarea neregulilor constatate privind funcționarea semafoarelor, starea indicatoarelor și a marcajelor rutiere și acordarea de asistență în zonele unde se aplică marcaje rutiere;

<sup>255</sup> Art. 55 lit. l) din Legea nr. 370/2004.

<sup>256</sup> Art. 55 lit. n) din Legea nr. 370/2004.

<sup>257</sup> Art. 55 lit. q) din Legea nr. 370/2004.

<sup>258</sup> Art. 55 lit. r<sup>1</sup>) din Legea nr. 370/2004.

<sup>259</sup> Art. 55 lit. t) din Legea nr. 370/2004.

<sup>260</sup> Art. 14 alin. (2) din Legea nr. 155/2010.

<sup>261</sup> Art. 17 alin. (2) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

- d) aplicarea prevederilor legale privind regimul juridic al vehiculelor fără stăpân sau abandonate pe terenuri aparținând domeniului public sau privat al statului ori al unităților/subdiviziunilor administrativ-teritoriale.

În acest sens, conform Legii nr. 421/2002, pentru vehiculele în privința cărora există indicii temeinice că ar fi fără stăpân sau că ar fi abandonate, aflate pe domeniul public sau privat al statului ori al unităților administrativ-teritoriale, agenții constatatori din aparatul propriu al consiliului local, împuterniciți de primar, precum și agenții aparținând organelor de poliție întocmesc procese-verbale de constatare; având în vedere că, probabil, referința la organele de poliție privește Poliția Română, polițiștii locali s-ar putea circumscrie sintagmei „*agenții constatatori din aparatul propriu al consiliului local, împuterniciți de primar*” (cu mențiunea că, în prezent, cadrul legislativ relevant în materia administrației publice locale și, în special, a autorității deliberative a unității administrativ-teritoriale - în speță, Codul administrativ și Ordinul MDLPA nr. 25/2001 - nu mai conține referințe la aparatul propriu al consiliului local, ci doar la aparatul de specialitate al primarului);

- e) constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor pentru nerespectarea legislației privind:
- i. oprirea, staționarea, parcarea autovehiculelor și accesul interzis, având dreptul de a dispune măsuri de ridicare a autovehiculelor staționate neregulamentar;
  - ii. masa maximă admisă și accesul pe anumite sectoare de drum, având dreptul de a efectua semnale de oprire a conducătorilor acestor vehicule;
  - iii. normele rutiere, de către pietoni, bicicliști, conducători de mopede și vehicule cu tracțiune animală;
  - iv. circulația în zona pietonală, în zona rezidențială, în parcuri și zone de agrement, precum și pe locurile de parcare adaptate, rezervate și semnalizate prin semnul internațional pentru persoanele cu handicap.

În cazul contravențiilor prevăzute la pct. i și iv, polițiștii locali aplică, în mod corespunzător, Procedura privind ridicarea vehiculului, prevăzută de Regulamentul de aplicare a OUG Guvernului nr. 195/2002, aprobat prin HG nr. 1391/2006<sup>262</sup>.

Măsura tehnico-administrativă a ridicării vehiculului poate fi dispusă de poliția locală (și, implicit, de polițiștii locali cu atribuții corespunzătoare) și în cazul nerespectării obligației prevăzute la art. 9 alin. (1) lit. m) din OG nr. 2/2001<sup>263</sup>, dacă un vehicul staționează pe domeniul public, în alte locuri decât drumul public<sup>264</sup>.

<sup>262</sup> Art. II din HG nr. 965/2016.

<sup>263</sup> Conform art. 9 alin. (1) lit. m) din OG nr. 2/2001, instituțiilor publice și persoanelor fizice și juridice le revine obligația de a nu ocupa domeniul public cu vehicule în afara spațiilor marcate expres de administratorul domeniului public.

<sup>264</sup> Art. 24<sup>2</sup> alin. (1) din OG nr. 2/2001.

Trebuie precizat că, potrivit Legii nr. 155/2010, poliția locală care are în structură compartimente funcționale cu atribuții în domeniul circulației rutiere exercită și atribuția de introducere în baza de date a punctelor de penalizare aplicate ca urmare a constatării unor abateri la regimul circulației rutiere<sup>265</sup> (aceeași atribuție fiind prevăzută și prin Ordinul MAI nr. 141/2014<sup>266</sup>). Legea nr. 155/2010 prevede că structurile de poliție locală vor desemna personalul însărcinat cu îndeplinirea acestei atribuții, fără să se indice, în mod expres, care dintre categoriile de personal al poliției locale pot exercita respectiva atribuție; în măsura în care polițiștii locali vor introduce în baza de date a punctelor de penalizare, această activitate se adaugă celor aferente atribuțiilor din domeniul circulației pe drumurile publice.

În subsidiar, din punct de vedere terminologic, se observă că atât în Legea nr. 155/2010, cât și în Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010, același domeniu în care poliția locală/polițiștii locali exercită atribuții este denumit prin sintagme diferite: „*circulația pe drumurile publice*”<sup>267</sup> și „*circulația rutieră*”<sup>268</sup>; *de lege ferenda*, în virtutea dispozițiilor art. 37 alin. (1) din Legea nr. 24/2000, este necesară revizuirea celor două acte normative astfel încât să fie utilizată unitar o singură sintagmă.

Sub aspectul coordonării interinstituționale, Legea nr. 155/2010 prevede că în cazul executării în comun cu unitățile/structurile Poliției Române a unor misiuni pentru dirijarea circulației rutiere, efectivele poliției locale (în fapt, polițiștii locali) acționează sub coordonarea directă a Poliției Române<sup>269</sup>.

*De lege ferenda*, pentru menținerea simetriei în reglementare, se recomandă completarea Regulamentului aprobat prin HG nr. 1332/2010 cu activitățile desfășurate de polițiștii locali în exercitarea atribuțiilor din domeniul circulației pe drumurile publice (așa cum sunt prevăzute și pentru atribuțiile din celelalte domenii).

### **III. Atribuții în domeniul protecției mediului**

Activitățile desfășurate de polițiștii locali în domeniul protecției mediului sunt următoarele<sup>270</sup>:

- a) verifică respectarea programului de lucrări privind asigurarea curățeniei stradale de către firmele de salubritate;
- b) verifică respectarea măsurilor de transportare a resturilor vegetale rezultate de la toaletarea spațiilor verzi, de către firmele abilitate;

<sup>265</sup> Art. 43 alin. (1) din Legea nr. 155/2010

<sup>266</sup> Art. 3 alin. (3) din Ordinul MAI nr. 141/2014.

<sup>267</sup> De exemplu, la art. 1 alin. (1) lit. b) și la art. 7 din Legea nr. 155/2010, precum și la art. 3 alin. (2) lit. b), la art. 17 alin. (1) și (2) și în Anexa nr. 3 la Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>268</sup> De exemplu, la art. 18 alin. (1) și (2) și la art. 43 alin. (1), (2) și (4) din Legea nr. 155/2010, precum și la pct. 23 din Anexa nr. 2 la Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>269</sup> Art. 12 din Legea nr. 155/2010.

<sup>270</sup> Art. 25 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

- c) verifică respectarea obligațiilor privind întreținerea curățeniei de către instituțiile publice, operatorii economici, persoanele fizice și juridice, respectiv curățenia fațadelor, a locurilor de depozitare a diferitelor materiale, a anexelor gospodărești, a terenurilor aferente imobilelor pe care le dețin sau în care funcționează, a trotuarelor, a rigolelor, a căilor de acces, a parcărilor, a terenurilor din apropierea garajelor și a spațiilor verzi;
- d) verifică respectarea normelor privind păstrarea curățeniei în locurile publice;
- e) veghează la respectarea standardelor și a normelor privind nivelul de zgomot și poluarea sonoră;
- f) verifică respectarea normelor privind păstrarea curățeniei albiilor râurilor și a cursurilor de ape ce traversează unitatea/subdiviziunea administrativ-teritorială;
- g) veghează la respectarea normelor privind protejarea și conservarea spațiilor verzi;
- h) veghează la aplicarea legislației în vigoare privind deversarea reziduurilor lichide și solide pe domeniul public, în ape curgătoare și în lacuri;
- i) verifică respectarea prevederilor legale de mediu de către operatorii economici, în limita competențelor specifice autorităților administrației publice locale;
- j) constată contravenții și aplică sancțiuni contravenționale pentru încălcarea prevederilor lit. a)-i).

Având în vedere că prevederile lit. a)-i) se referă la diverse activități de verificare/supraveghere a respectării anumitor dispoziții, activități desfășurate de polițiștii locali, o interpretare literală a lit. j) ar presupune că, în fapt, se sancționează nerespectarea de către polițiștii locali a obligațiilor de verificare/supraveghere. În realitate, constatarea contravențiilor/aplicarea sancțiunilor privesc nu încălcarea prevederilor lit. a)-i), ci încălcarea legislației/normelor menționate la lit. a)-i) (această concluzie rezultând din interpretarea sistematică a dispozițiilor legale); *de lege ferenda*, se recomandă revizuirea modului de formulare a lit. j) a art. 25 din Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010, astfel încât aceasta să prevadă că polițiștii locali constată contravenții și aplică sancțiuni contravenționale pentru încălcarea, după caz, a regulilor, normelor și legislației la care se face referire la lit. a)-i).

Modul de redactare a dispozițiilor referitoare la activitățile desfășurate de polițiștii locali în domeniul protecției mediului este criticabil, din mai multe puncte de vedere, cum ar fi:

- sunt indicate unele activități care reprezintă doar o fracție din atribuțiile ce revin poliției locale în legătură cu anumite aspecte (fiind omise activități mai relevante): de exemplu, din ansamblul atribuțiilor pe care poliția locală le exercită cu privire la activitatea operatorilor de salubritate (care includ, potrivit enumerării din Legea nr. 155/2010, controlarea respectării prevederilor legale privind condițiile de ridicare, transport și depozitare a deșeurilor menajere și industriale, precum și

supravegherea depozitelor de deșeurii<sup>271</sup>) în Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010 se face referire numai la activitatea polițiștilor locali de a verifica respectarea programului de lucrări privind asigurarea curățeniei stradale, care reprezintă doar una dintre activitățile componente ale serviciului de salubritate<sup>272</sup>;

- enumerarea nu este logic/juridic riguroasă:
  - o unele activități din enumerare au o relație de parte la întreg cu alte activități din aceeași enumerare: activitatea de la lit. i) de mai sus este suficient de generică pentru a cuprinde, practic, toate activitățile de la lit. a)-h), care se referă, într-un sens larg, la obligații de mediu;
  - o unele activități par să se suprapună: activitățile de la lit. d) și f) ar putea fi încadrate și la activitatea de la lit. h), de vreme ce menținerea curățeniei presupune tocmai respectarea legislației care stabilește condițiile de colectare/transport/tratare/eliminare a reziduurilor;
  - o gradul de detaliere a termenilor enumerării nu este comparabil: la activitatea de la lit. b) se face referire la măsurile de transportare a resturilor vegetale rezultate de la toaletarea spațiilor verzi, în timp ce activitatea de la lit. i) privește respectarea tuturor obligațiilor (prevederilor) de mediu ce revin operatorilor economici;
  - o sunt utilizați termeni, în mod eronat: de exemplu, la activitatea de la lit. h) de mai sus, se face referire la „deversarea [...] deșeurilor solide”, în condițiile în care termenul „deversare” este în mod inextricabil legat de lichide.

Atribuțiile poliției locale în domeniul protecției mediului, prevăzute în Legea nr. 155/2010, și, implicit, activitățile desfășurate de polițiștii locali în acest domeniu se completează cu cele menționate în norme speciale. De exemplu, în această categorie de atribuții pot fi încadrate și atribuțiile stabilite în sarcina poliției locale prin Legea nr. 54/2012 privind desfășurarea activităților de picnic, având în vedere că scopul declarat al acestui act normativ este prevenirea, reducerea și eliminarea impactului negativ asupra mediului, asupra stării de sănătate a populației, generat de practicarea inadecvată a activităților de picnic; Legea nr. 54/2012 prevede că polițiștii locali (în fapt, legea utilizează noțiunea de „agenții Poliției locale”, deși termenul de agenți este mai curând specific Poliției Române) pot desfășura următoarele activități<sup>273</sup>:

- a) să inspecteze zonele în care se desfășoară activitățile de picnic;
- b) să verifice datele cu caracter personal ale persoanelor care desfășoară activitățile de picnic;

<sup>271</sup> Art. 9 lit. a) și a<sup>1</sup>) din Legea nr. 155/2010. De altfel, nici formularea din Legea nr. 155/2010 nu este lipsită de critică: se face referire la „deșeurii menajere” (ceea ce exclude deșeurile similare), în condițiile în care mai potrivit ar fi fost să se utilizeze termenul de „deșeurii municipale”, care, potrivit definiției din Legea nr. 101/2006 și din HG nr. 349/2005, include atât deșeurile menajere, cât și deșeurile similare (i.e. deșeurile care, din punctul de vedere al naturii și al compoziției, sunt comparabile cu deșeurile menajere).

<sup>272</sup> Prevăzute la art. 2 alin. (3) din Legea nr. 101/2006.

<sup>273</sup> Art. 8 alin. (4) din Legea nr. 54/2012.

- c) să evacueze din zona în care se desfășoară activitățile de picnic persoanele care încalcă una sau mai multe dintre obligațiile ce trebuie respectate de persoanele fizice care desfășoară activitatea de picnic (obligații prevăzute la art. 7 din Legea nr. 54/2012).

#### **IV. Atribuții în domeniul activității comerciale**

Activitățile desfășurate de polițiștii locali în domeniul activității comerciale sunt următoarele<sup>274</sup>:

- a) constată contravenții și aplică sancțiuni contravenționale pentru încălcarea regulilor de comerț stabilite prin lege, în limita competențelor specifice autorităților administrației publice locale;
- b) urmăresc dezvoltarea ordonată a comerțului și desfășurarea activităților comerciale în locuri autorizate de primar în vederea eliminării oricărei forme privind comerțul ambulant neautorizat;
- c) controlează respectarea normelor legale privind comercializarea produselor agroalimentare și industriale în piețe, în târguri și în oboare.

Prin Legea nr. 145/2014 sunt detaliate faptele care constituie contravenții cu privire la modul de desfășurare activităților economice de valorificare de către producătorii agricoli a produselor agricole, respectiv cu privire la modul de exercitare a comerțului cu aceste produse, fiind prevăzute, în mod expres, atribuțiile poliției locale de a constata aceste contravenții și de a le sancționa<sup>275</sup>;

- d) colaborează cu organele de control sanitare, sanitar-veterinare și de protecție a consumatorilor, în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- e) controlează modul de respectare a obligațiilor ce revin operatorilor economici cu privire la afișarea prețurilor;
- f) verifică dacă în incinta unităților de învățământ, a căminelor și a locurilor de cazare pentru elevi și studenți, precum și pe aleile de acces în aceste instituții se comercializează sau se expun spre vânzare băuturi alcoolice, tutun.

Conform Legii nr. 349/2002, comercializarea produselor din tutun este interzisă nu doar în unitățile de învățământ, ci și în unitățile sanitare, de stat și private<sup>276</sup>;

- g) verifică modul de respectare a normelor legale privind amplasarea materialelor publicitare la tutun și băuturi alcoolice.

Cu privire la această activitate, merită menționat că, potrivit Legii nr. 457/2004, care interzice publicitatea produselor din tutun, inclusiv pe panouri publicitare, pe copertine sau orice alte structuri de afișaj<sup>277</sup>, constatarea contravențiilor și

<sup>274</sup> Art. 26 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>275</sup> Art. 17 din Legea nr. 145/2014.

<sup>276</sup> Art. 7<sup>1</sup> din Legea nr. 349/2002.

<sup>277</sup> Art. 3 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 457/2004.



aplicarea sancțiunilor pentru nerespectarea acestor dispoziții se face exclusiv de către persoanele împuternicite în acest sens din cadrul Ministerului Sănătății și Autorității Naționale pentru Protecția Consumatorilor<sup>278</sup>. În consecință, polițiștii locali care constată, în fapt, nerespectarea normelor legale privind amplasarea materialelor publicitare la tutun nu au, conform Legii nr. 457/2004, dreptul legal de a întocmi procese-verbale de contravenție, respectiv de a aplica amenzi, ci pot doar să sesizeze autoritățile competente în această materie.

În același timp însă, conform Legii nr. 148/2000, reprezentanții împuterniciți ai administrației publice locale (care pot include și polițiștii locali) au dreptul să constate contravenții și să aplice amenzi pentru nerespectarea dispoziției legale ce interzice publicitatea pentru băuturile alcoolice și pentru produsele din tutun în incinta unităților de învățământ și a unităților de asistență medicală sau la o distanță mai mică de 200 metri de intrarea acestora, măsurată pe drum public<sup>279</sup>;

- h) verifică și soluționează sesizările și reclamațiile primite din partea cetățenilor, legate de problemele specifice compartimentului.

Activitățile desfășurate de polițiștii locali în domeniul activității comerciale se completează și cu cele corespunzătoare atribuțiilor poliției locale, stabilite prin norme speciale. De exemplu, conform Legii nr. 349/2002, polițiștii locali (legea utilizează, în fapt, noțiunea de „reprezentanți ai poliției locale”) constată contravențiile și aplică sancțiunile pentru nerespectarea anumitor dispoziții legale referitoare la vânzarea/comercializarea produselor din tutun<sup>280</sup>; de asemenea, polițiștii locali au competența de a constata contravențiile și de a aplica sancțiunile pentru nerespectarea dispozițiilor prin care se interzice fumatul în toate spațiile publice închise, spațiile închise de la locul de muncă, mijloacele de transport în comun, locurile de joacă pentru copii<sup>281</sup>, respectiv prin care se interzice complet fumatul în unitățile sanitare, de învățământ, precum și în cele destinate protecției și asistenței copilului, de stat și private<sup>282</sup>.

#### **V. Atribuții în domeniul disciplinei în construcții și afișajului stradal**

Activitățile desfășurate de polițiștii locali în domeniul disciplinei în construcții și afișajului stradal sunt următoarele<sup>283</sup>:

- a) constată contravenții în cazul nerespectării normelor privind executarea lucrărilor de construcții și stabilesc măsurile necesare intrării în legalitate, în condițiile legii; Legea nr. 50/1991 stabilește următoarele atribuții ale primarilor și, după caz, ale organelor de control/compartimentele de specialitate cu atribuții de control din cadrul autorităților administrației publice locale:

<sup>278</sup> Art. 6 alin. (1) din Legea nr. 457/2004.

<sup>279</sup> Art. 24 alin. (1) lit. d) coroborat cu art. 11 din Legea nr. 148/2000.

<sup>280</sup> Art. 14<sup>1</sup> din Legea nr. 349/2002.

<sup>281</sup> Art. 3 alin. (1) din Legea nr. 349/2002.

<sup>282</sup> Art. 3 alin. (1<sup>1</sup>) din Legea nr. 349/2002.

<sup>283</sup> Art. 27 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

- să urmărească respectarea disciplinei în domeniul autorizării executării lucrărilor în construcții în cadrul unităților lor administrativ-teritoriale<sup>284</sup>;
- în funcție de încălcarea prevederilor legale, să aplice sancțiuni sau să se adreseze instanțelor judecătorești și organelor de urmărire penală, după caz<sup>285</sup>;
- să constate și să sancționeze contravențiile stabilite la art. 26 alin. (1) din Legea nr. 50/1991 [cu excepția celor de la lit. h), h<sup>1</sup>), i)-k) și o) de la art. 26 alin. (1) din Legea nr. 50/1991], pentru faptele săvârșite în unitatea lor administrativ-teritorială sau, după caz, în teritoriul administrativ al sectoarelor municipiului București, potrivit competențelor de emitere a autorizațiilor de construire/desființare<sup>286</sup>.

Așa cum a reținut și Înalta Curte de Casație, prin Decizia nr. 20/2018, referindu-se la calitatea procesuală activă a poliției locale în procesele civile având ca obiect autorizarea executării și desființării lucrărilor de construcții în temeiul Legii nr. 50/1991, poliția locală exercită atribuții de constatare a contravențiilor și, în acest caz, are calitate procesuală activă, fie ca urmare a delegării atribuțiilor de către organul administrativ cu competențe în aplicarea sancțiunii contravenționale (primarul) sau de către organul deliberativ al unității administrativ-teritoriale (consiliul local), fie ca urmare a preluării prin absorbție de către poliția locală, în structura proprie, a departamentului de specialitate în domeniul disciplinei în construcții<sup>287</sup>;

- b) verifică existența autorizației de construire și respectarea documentației tehnice autorizate pentru lucrările de construcții.

Această activitate este circumscrisă celei de la lit. a), întrucât executarea de lucrări fără autorizație de construire/desființare<sup>288</sup> sau executarea de lucrări cu nerespectarea prevederilor autorizației și a proiectului tehnic<sup>289</sup> constituie contravenții; prin urmare, polițiștii locali au dreptul de a verifica existența autorizației de construire și respectarea documentației tehnice autorizate pentru lucrările de construcții, ca parte a activității menționate la lit. a), nefiind necesară, în aceste condiții, menționarea expresă a activității de la lit. b);

- c) verifică legalitatea amplasării materialelor publicitare.

<sup>284</sup> Art. 27 alin. (1) din Legea nr. 50/1991.

<sup>285</sup> Idem.

<sup>286</sup> Art. 27 alin. (3) din Legea nr. 50/1991.

<sup>287</sup> Pct. 41 din Decizia nr. 20/2018, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, privind examinarea recursului în interesul legii declarat de Avocatul Poporului vizând „interpretarea și aplicarea unitară a prevederilor art. 26 alin. (1) lit. a)-g), l) și n), art. 27 alin. (1)-(3) și alin. (5) și art. 32 alin. (1) din Legea nr. 50/1991 privind autorizarea executării lucrărilor de construcții, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Legea nr. 50/1991), art. 8 din Legea poliției locale nr. 155/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Legea nr. 155/2010), precum și ale art. 27 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1.332/2010”.

<sup>288</sup> Art. 26 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 50/1991.

<sup>289</sup> Art. 26 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 50/1991.

Legea nr. 185/2013 prevede că polițiștii locali pot constata contravențiile săvârșite de operatorii economici prin nerespectarea dispozițiilor stabilite de lege cu privire la amplasarea mijloacelor de publicitate<sup>290</sup>; prin urmare, polițiștii locali nu desfășoară doar activitatea de verificare a legalității amplasării materialelor publicitare, potrivit formulării din Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010, ci poate și constata contravențiile generate de nerespectarea dispozițiilor locale.

Conform Legii nr. 185/2013, în cazul contravențiilor constatate de către polițiștii locali, sancțiunile se aplică de către șeful compartimentului care coordonează activitatea de amenajare a teritoriului și de urbanism sau, după caz, de către primarul localității în care s-a săvârșit contravenția<sup>291</sup>;

- d) verifică și identifică imobilele și împrejurimile aflate în stadiu avansat de degradare;
- e) verifică și soluționează sesizările și reclamațiile primite din partea cetățenilor, legate de problemele specifice compartimentului.

#### **VI. Atribuții în domeniul evidenței persoanelor**

Activitățile desfășurate de polițiștii locali în domeniul evidenței persoanelor sunt următoarele<sup>292</sup>:

- a) cooperează în vederea verificării datelor cu caracter personal cu autoritățile administrației publice centrale și locale competente, cu respectarea prevederilor Regulamentului nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE<sup>293</sup>;
- b) constată contravențiile date în competență și aplică sancțiunile, potrivit legii.

Legea nr. 155/2010 aduce mai multă precizie cu privire la această atribuție, prin menționarea faptului că poliția locală constată contravenții și aplică sancțiuni pentru nerespectarea normelor legale privind domiciliul, reședința și actele de identitate ale cetățenilor români, inclusiv asupra obligațiilor pe care le au persoanele prevăzute la art. 38 alin. (2) din OUG nr. 97/2005 (această temei legal se referă la obligațiile de întocmire și actualizare a cărții de imobil);

- c) verifică și soluționează sesizările și reclamațiile primite din partea cetățenilor, legate de problemele specifice compartimentului.

#### **VII. Alte atribuții**

<sup>290</sup> Art. 51 alin. (3) din Legea nr. 185/2013.

<sup>291</sup> Art. 51 alin. (6) lit. b) din Legea nr. 185/2013.

<sup>292</sup> Art. 28 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>293</sup> Art. 28 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010, face referire la Legea nr. 677/2001, abrogată prin Legea nr. 129/2018; înlocuirea trimiterii la Legea nr. 677/2001 cu cea la Regulamentul nr. 679/2016, s-a realizat în conformitate cu dispozițiile art. V alin. (2) din Legea nr. 129/2018.

Unele dintre activitățile desfășurate de polițiștii locali, în baza unor dispoziții legale speciale, nu se încadrează, intuitiv, în niciunul dintre domeniile stabilite în legislația specifică poliției locale; dintre aceste activități punctuale menționăm:

- a) poliția locală (în principiu, prin polițiștii locali) poate desfășura, conform Codului de procedură civilă, activități de comunicare a citațiilor și a tuturor actelor de procedură<sup>294</sup>;
- b) poliția locală (prin polițiștii locali) poate constata contravenții și aplica sancțiuni pentru nerespectarea unora dintre dispozițiile Legii nr. 196/2018 privind înființarea, organizarea și funcționarea asociațiilor de proprietari și administrarea condominiilor<sup>295</sup>, cum ar fi nerespectarea statutului, a acordului de asociere, precum și neîndeplinirea sau depășirea atribuțiilor de către președinte, membrii comitetului executiv, cenzor/comisia de cenzori sau de către administrator<sup>296</sup> ori neîncheierea de către administrator a asigurării pentru răspunderea civilă profesională a administratorului<sup>297</sup>.

Examenul dispozițiilor legale referitoare la activitățile desfășurate de polițiștii locali relevă, atunci când ne raportăm la conținutul Regulamentului aprobat prin HG nr. 1332/2010, o legiferare inegală, uneori repetitivă, cu grade diferite de detaliere și dovedind, în cea mai mare parte, o corelare parțială cu atribuțiile poliției locale, așa cum sunt acestea detaliate prin Legea nr. 155/2010; din acest punct de vedere, se impune analizarea oportunității de a înlocui detalierea activităților desfășurate de polițiștii locali cu o trimitere generică la îndeplinirea atribuțiilor poliției locale în domeniile, în care, conform legislației aplicabile, sunt implicați polițiștii locali.

De asemenea, *de lege ferenda*, ar putea fi avută în vedere și definirea unor activități transversale, comune tuturor polițiștilor locali, indiferent de domeniul în care exercită efectiv atribuții (evitând astfel repetarea aceluiași activități pentru atribuțiile din fiecare domeniu), precum:

- verifică și soluționează sesizările și reclamațiile primite, în condițiile legii, referitoare la activitatea și problemele specifice ale poliției locale, în domeniul în care exercită, în mod efectiv, atribuții;
- îndeplinește atribuțiile de agent constator, în sensul OG nr. 2/2001, în baza împuternicirii, prin dispoziția primarului/primarului general al municipiului București, în oricare dintre situațiile în care această calitate îi este stabilită, prin acte normative, primarului/primarului general al municipiului București [această formulare reprezintă o adaptare a atribuției primarului/primarului general al municipiului București, prevăzută la art. 31 alin. (1) lit. k) din Legea nr. 155/2010];
- îndeplinește orice alte atribuții și desfășoară orice alte activități stabilite prin lege.

<sup>294</sup> Art. 257 alin. (2) din Legea nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală.

<sup>295</sup> Art. 102 alin. (4) lit. b) din Legea nr. 196/2018.

<sup>296</sup> Art. 102 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 196/2018.

<sup>297</sup> Art. 102 alin. (1) lit. k) din Legea nr. 196/2018.

### 2.2.3. Drepturile și îndatoririle/obligațiile polițiștilor locali

Ca funcționari publici de execuție, polițiștii locali beneficiază de toate drepturile și sunt supuși tuturor îndatoririlor prevăzute de Codul administrativ pentru funcționarii publici, cu excepția unor derogări exprese; de asemenea, legislația specifică poliției locale reglementează, la rândul ei, drepturi și obligații ale polițiștilor locali (în unele cazuri prin adaptarea/reiterarea drepturilor și îndatoririlor consacrate prin statutul general al funcționarilor publici).

Având în vedere că principalele drepturi și îndatoriri ale funcționarilor publici au fost deja analizate mai sus, în această secțiune se pune accent pe drepturile și obligațiile polițiștilor locali, așa cum reies acestea din legislația specifică poliției locale; în subsidiar, din perspectiva analizei referitoare la eventuala oportunitate de transformare a polițiștilor locali în funcționari publici cu statut special, se vor evidenția asemănările și, după caz, deosebirile cu drepturile și obligațiile polițiștilor încadrați în Poliția Română (această comparație este cu atât mai utilă cu cât, așa cum vom exemplifica mai jos, multe dintre dispozițiile legale referitoare la drepturile și obligațiile polițiștilor locali sunt identice sau similare cu cele referitoare la drepturile, obligațiile și îndatoririlor polițiștilor din Poliția Română).

În primul rând, considerăm să se impun câteva clarificări terminologice:

- termenul „*drepturi*” este utilizat în legislația specifică poliției locale:
  - o drepturi pe care polițiștii locali le au în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
  - o drepturi propriu-zise<sup>298</sup> ale polițiștilor locali.

Această distincție cu privire la drepturi se regăsește în (și, probabil, a fost preluată din) legislația specifică polițiștilor încadrați în Poliția Română, ce reglementează, separat, drepturile pe care le au polițiștii în exercitarea atribuțiilor (prevăzute la Capitolul V din Legea nr. 218/2002 privind organizarea și funcționarea Poliției Române), respectiv drepturile ale polițiștilor (prevăzute în Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului).

Subliniem că această opțiune de reglementare nu a fost preluată, în întregime, în legislația specifică poliției locale, astfel că doar drepturile polițiștilor locali în exercitarea atribuțiilor se bucură de o reglementare sistematizată în Legea nr. 155/2010, în timp ce drepturile propriu-zise ale polițiștilor locali sunt precizate, punctual și dispart, în Legea nr. 155/2010 și în Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

Lipsa unei paralele complete între reglementarea drepturilor polițiștilor locali și cea a drepturilor polițiștilor din Poliția Română ar putea fi justificată de faptul că aceștia din urmă sunt funcționari publici cu statut special și, ca atare, beneficiază de un statut aprobat printr-o lege specială, distinctă de legea privind organizarea

---

<sup>298</sup> În cadrul prezentei analize am propus utilizarea sintagmei de „*drepturi propriu-zise*”, pentru a marca mai facil distincția față de drepturile pe care polițiștii locali le au în exercitarea atribuțiilor, cu precizarea că această sintagmă nu este consacrată prin legislație.

și funcționarea Poliției Române, în timp ce drepturile polițiștilor locali sunt tratate în actul normativ dedicat poliției locale. *De lege ferenda*, ar fi recomandabilă sistematizarea, în Legea nr. 155/2010, a drepturilor (propriu-zise) acordate polițiștilor locali, prin menționarea, grupată, cel puțin a acelor drepturi care sunt specifice polițiștilor locali și care nu se regăsesc în statutul general al funcționarilor publici, reglementat prin Codul administrativ (cum ar fi, de exemplu, dreptul la norma de hrană);

- termenul „*obligații*” este utilizat în legislația specifică poliției locale cu referire la obligațiile pe care polițiștii locali le au în exercitarea atribuțiilor de serviciu, cu precizarea că unele dintre aceste obligații sunt, în fapt, corespunzătoare îndatoririlor funcționarilor publici, stabilite prin Codul administrativ (de exemplu, obligația polițiștilor locali de a respecta secretul profesional, precum și confidențialitatea datelor dobândite în timpul desfășurării activității<sup>299</sup> este similară cu obligația păstrării secretului de stat, a secretului de serviciu și a confidențialității<sup>300</sup>, pe care Codul administrativ o reglementează în secțiunea dedicată îndatoririlor funcționarilor publici);
- în legislația specifică poliției locale termenul de „*îndatoriri*” este utilizat cu titlu generic (atunci când stabilește că polițistul local este investit cu exercițiul autorității publice, pe timpul și în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor și a *îndatoririlor de serviciu*<sup>301</sup>), nu și în cazul unor îndatoriri concrete, însă unele dintre interdicțiile impuse polițiștilor locali sunt corespunzătoare îndatoririlor funcționarilor publici, stabilite prin Codul administrativ (de exemplu, interdicția de a primi, solicita, accepta, direct sau indirect, ori de a face să i se promită, pentru sine sau pentru alții, în considerarea calității sale oficiale, daruri ori alte avantaje<sup>302</sup>, prevăzută pentru polițiștii locali, se circumscrie interdicției privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje<sup>303</sup>, pe care Codul administrativ o reglementează în secțiunea dedicată îndatoririlor funcționarilor publici).

*De lege ferenda*, ar fi utilă legiferarea, clară și distinctă, îndatoririlor polițiștilor de serviciu - eventual, chiar și prin trimiterea selectivă la îndatoririle funcționarilor publici, stabilite prin Codul administrativ (din acest punct de vedere, raportarea, prin analogie, la reglementarea îndatoririlor polițiștilor încadrați în Poliția Română are o utilitate limitată, de vreme ce și Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițiștilor abordează, într-un mod particular, problematica în cauză: există o secțiune dedicată îndatoririlor polițiștilor, în care sunt stabilite îndatoriri, obligații și interdicții, precum și o secțiune dedicată restrângerii exercițiului unor drepturi și libertăți, în care sunt stabilite alte interdicții aplicabile polițiștilor, unele dintre

<sup>299</sup> Art. 21 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 155/2010.

<sup>300</sup> Art. 441 din Codul administrativ.

<sup>301</sup> Art. 17 alin. (2) din Legea nr. 155/2010.

<sup>302</sup> Art. 21 alin. (2) lit. j) din Legea nr. 155/2010.

<sup>303</sup> Art. 440 din Codul administrativ.



acestea din urmă fiind, în accepțiunea Codului administrativ, tot îndatoriri ale funcționarilor publici).

### **Drepturile polițiștilor locali în exercitarea atribuțiilor ce le revin**

Conform Legii nr. 155/2010, polițiștii locali au, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, următoarele drepturi principale<sup>304</sup>:

- a) să efectueze controlul preventiv asupra persoanei și/sau bagajului acesteia în următoarele situații:
  - există indicii clare că s-a săvârșit, se săvârșește sau se pregătește săvârșirea unei infracțiuni. Având în vedere că este raportat, în mod expres, la infracțiuni, rezultă că polițiștii locali nu beneficiază de acest drept în cazul existenței unor indicii că s-a săvârșit, se săvârșește sau se pregătește săvârșirea unei contravenții;
  - persoana participă la manifestări publice organizate în locuri în care este interzis accesul cu arme, produse ori substanțe periculoase.

Prin comparație cu dreptul corespunzător (dar mai larg) recunoscut polițiștilor încadrați în Poliția Română<sup>305</sup>, se observă că, prin raportare la formularea din Legea nr. 155/2010, polițiștii locali nu au dreptul de a efectua control preventiv asupra vehiculelor.

De asemenea, spre deosebire de Legea nr. 218/2002, legislația specifică polițiștilor locali nu detaliază modalitățile, condițiile și formalitățile pentru efectuarea controlului preventiv (de exemplu, prin Legea nr. 218/2002 se prevede inclusiv obligația consemnării într-un proces-verbal a rezultatului controlului); *de lege ferenda*, se recomandă definirea acestor aspecte privind controlul preventiv ce poate fi realizat de polițiștii locali, având în vedere posibilul impact al acestor măsuri asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului (în acest sens, ar putea fi preluate/adaptate reglementările din Legea nr. 218/2002);

- b) să invite la sediul poliției locale persoanele a căror prezență este necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor, prin aducerea la cunoștință, în scris, a scopului și a motivului invitației.

Acest drept este identic cu cel prevăzut în cazul polițiștilor încadrați în Poliția Română<sup>306</sup>;

- c) să solicite sprijinul cetățenilor pentru identificarea, urmărirea și prinderea persoanelor care au comis fapte de natură penală sau contravențională.

După cum se poate observa din formularea normei legale, polițiștii locali au dreptul de a solicita sprijinul cetățenilor doar cu privire la persoane care au comis fapte de

<sup>304</sup> Art. 20 alin. (1) din Legea nr. 155/2010.

<sup>305</sup> Conform art. 31 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 218/2002, polițiștii au dreptul să efectueze controlul corporal al persoanei legitimate și, după caz, al bagajelor sau vehiculului utilizat de aceasta, în condițiile legii.

<sup>306</sup> Prevăzut la art. 31 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 218/2002.

natură penală sau contravențională; în consecință, prin interpretarea literală a textului legal, se poate afirma că acest drept nu există, de exemplu, cu privire la persoanele care se pregătesc să comită o faptă de natură penală sau contravențională. Norma legală nu aduce detalii suplimentare referitoare la modul de a determina dacă o anumită persoană a comis o faptă de natură penală sau contravențională, ceea ce presupune că, pentru a da eficiență acestui drept, legiuitorul a optat să acorde polițistului local o marjă largă de apreciere în această privință.

Comparația cu dreptul similar conferit polițiștilor din Poliția Română<sup>307</sup>, relevă că aceștia, spre deosebire de polițiștii locali, pot solicita sprijinul populației inclusiv pentru imobilizarea și aducerea la sediul poliției a persoanelor vizate, fără ca exercitarea dreptului să fie limitată, conform Legii nr. 218/2002, doar la persoanele care au comis fapte de natură penală sau contravențională;

- d) să poarte și să folosească, în condițiile prezentei legi și numai în timpul serviciului, armamentul, muniția și celelalte mijloace de apărare și intervenție din dotare.

În fapt, numai polițiștii locali cu atribuții în domeniul asigurării ordinii și liniștii publice care au obținut certificatul de absolvire a programului de formare inițială organizat într-o instituție de învățământ din cadrul MAI [prevăzut la art. 18 alin. (1) și (2) din Legea nr. 155/2010], beneficiază de dreptul de a fi dotați (și, implicit, de a folosi) arme letale de apărare și pază sau cu arme neletale destinate pentru autoapărare, în vederea desfășurării activităților specifice<sup>308</sup>. Legislația specifică poliției locale stabilește condiții detaliate privind folosirea mijloacelor din dotare și, în special, privind uzul de armă (inclusiv privind păstrarea, distribuirea și portul armamentului, a muniției și a mijloacelor cu acțiune iritant-lacrimogenă)<sup>309</sup>.

Trebuie subliniat că polițiștii locali au dreptul de a purta armamentul, munițiile și mijloacele cu acțiune iritant-lacrimogenă numai în timpul serviciului; acestea se predau ofițerilor de serviciu, la terminarea misiunii sau a serviciului<sup>310</sup>. Din acest punct de vedere, se observă o diferență substanțială față de dispozițiile aplicabile polițiștilor din Poliția Română, care, pe lângă dreptul de a purta armament și muniție în exercitarea atribuțiilor de serviciu<sup>311</sup>, au și dreptul, recunoscut prin statutul polițistului, de a purta *permanent* armamentul din dotare sau achiziționat personal, în condițiile legii<sup>312</sup>;

<sup>307</sup> Conform art. 31 alin. (1) lit. k) din Legea nr. 218/2002, polițiștii au dreptul să solicite, în condițiile legii, sprijinul populației pentru urmărirea, prinderea, imobilizarea și conducerea la sediul poliției a persoanelor ce fac obiectul acestei măsuri, precum și să solicite, în condițiile legii, sprijinul populației pentru asistarea la efectuarea unor acte procedurale.

<sup>308</sup> Art. 33 alin. (3) din Legea nr. 155/2010.

<sup>309</sup> Capitolul VI din Legea nr. 155/2010 și Capitolul VI din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>310</sup> Art. 56 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>311</sup> Art. 31 alin. (1) lit. k) din Legea nr. 218/2002.

<sup>312</sup> Art. 28 alin. (1) lit. l) din Legea nr. 360/2002.

- e) să circule gratuit, pe baza legitimației de serviciu, în timpul serviciului, în zona de competență, cu mijloacele de transport în comun locale, pentru executarea unor misiuni care nu pot fi îndeplinite altfel.

Acest drept al polițiștilor locali este grevat de multiple limitări:

- poate fi exercitat doar în zona de competență (această condiționare este superfluă, fiind oricum implicită naturii dreptului, ce decurge tocmai din exercitarea atribuțiilor de serviciu, care, în mod evident, este limitată la zona de competență a polițistului local);
- se referă doar la utilizarea mijloacelor de transport în comun locale (deci, chiar și în zona de competență, polițiștii locali nu pot utiliza decât mijloacele de transport aferente serviciului public de transport local, care este organizat, pe raza unităților administrativ-teritoriale, de autoritățile administrației publice locale);
- reprezintă un resort de ultimă instanță, putând fi exercitat doar dacă misiunea în cauză nu poate fi îndeplinită altfel.

Spre comparație, polițiștii din Poliția Română au dreptul de a folosi gratuit mijloacele de transport în comun, fără o limitare doar la cele locale și fără în cazurile în care nu își pot îndeplini altfel misiunea de serviciu<sup>313</sup>. Mai mult decât atât, polițiștii din Poliția Română au dreptul de a folosi orice mijloace de transport și comunicații, indiferent de proprietar sau deținător, persoană fizică ori persoană juridică (cu excepția celor aparținând corpului diplomatic), pentru luarea unor măsuri legale ce nu suferă amânare și nu pot fi aduse la îndeplinire altfel (în acest caz, utilizarea nu este cu titlu gratuit, costurile urmând să fie rambursate la cererea proprietarilor)<sup>314</sup>;

- f) să folosească forța, în condițiile legii, proporțional cu starea de fapt care justifică utilizarea acesteia, în cazul nerespectării dispozițiilor pe care le-a dat în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

Polițiștii locali au dreptul de a aprecia dacă, într-o anumită situație, se justifică utilizarea forței, cu mențiunea că, în mod evident, pentru a limita abuzul acestui drept, circumstanțele și justețea deciziei de utilizare a forței pot face obiectul controlului judiciar, în condițiile legii.

Legislația aplicabilă Poliției Române recunoaște, de asemenea, dreptul polițiștilor de a utiliza forța fizică, ca mijloc de constrângere, detaliind situațiile, condițiile, modul și limitele de utilizare (e.g., gradual, după avertizarea verbală<sup>315</sup>; fără scopul de a provoca suferințe fizice, altele decât cele inerente înfrângerii rezistenței fizice a persoanei<sup>316</sup>);

<sup>313</sup> Art. 31 alin. (1) lit. j) din Legea nr. 218/2002.

<sup>314</sup> Art. 31 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 218/2002.

<sup>315</sup> Art. 41 alin. (4) din Legea nr. 218/2002.

<sup>316</sup> Art. 42 alin. (2) din Legea nr. 218/2002.

- g) să legitimeze și să stabilească identitatea persoanelor care încalcă dispozițiile legale ori sunt indicii că acestea pregătesc sau au comis o faptă ilegală.

Acest drept al polițiștilor locali este limitat doar la acele persoane care, utilizând prin analogie formularea aferentă dreptului menționat la lit. a), au comis, sunt în curs de a comite sau se pregătesc să comită o faptă ilegală (i.e., în principiu, o contravenție sau o infracțiune).

În cazul polițiștilor din Poliția Română, dreptul de legitimare și de stabilire a identității persoanelor poate fi exercitat în mai multe situații, limitativ prevăzute prin lege<sup>317</sup>;

- h) să conducă la sediul poliției locale sau al unităților/structurilor teritoriale ale Poliției Române pe cei care prin acțiunile lor periclitează integritatea corporală, sănătatea sau viața persoanelor, ordinea publică ori alte valori sociale, precum și persoanele suspecte de săvârșirea unor fapte ilegale, a căror identitate nu a putut fi stabilită în condițiile legii. Verificarea situației acestor categorii de persoane și luarea măsurilor legale, după caz, se realizează în cel mult 12 ore din momentul depistării, ca măsură administrativă.

Cazurile în care polițiștii din Poliția Română pot conduce o persoană la sediul poliției sunt mai cuprinzătoare, însă trebuie subliniat că legislația specifică Poliției Române reglementează în mai mare detaliu modul procedural de aplicare a acestor măsuri, precum și drepturile persoanei conduse la sediul poliției<sup>318</sup>.

Din acest punct de vedere, în cazul măsurii aplicate de polițiștii locali se prevede doar un termen maxim pentru realizarea verificării situației persoanelor conduse la sediu și pentru luarea măsurilor legale; *de lege ferenda*, având în vedere gravitatea acestei măsuri, prin analogie cu dispozițiile corespunzătoare aplicabile polițiștilor din Poliția Română, se recomandă definirea, în mod expres, a drepturilor persoanei conduse la sediul poliției locale (inclusiv dreptul de a contesta măsura) și a principalelor aspecte administrative referitoare la aplicarea măsurii de către polițiștii locali (e.g., încheierea unui proces-verbal în care să se consemneze motivele conducerii la sediu, aducerea măsurii la cunoștința superiorului ierarhic, în cel mai scurt timp de la sosirea la sediu).

### **Drepturile (propriu-zise) ale polițiștilor locali**

Prin Codul administrativ sunt stabilite drepturile funcționarilor publici (cum ar fi, dreptul la tratament egal<sup>319</sup>, drepturile salariale și alte drepturi conexe<sup>320</sup>, dreptul la concediu<sup>321</sup>, dreptul la asistență medicală, proteze și medicamente<sup>322</sup>, dreptul la pensie<sup>323</sup>), de acestea beneficiind, în lipsa unei derogări exprese, și polițiștii locali, în calitate de funcționari publici

<sup>317</sup> Art. 34 alin. (1) din Legea nr. 218/2002.

<sup>318</sup> Art. 36-40 din Legea nr. 218/2002.

<sup>319</sup> Art. 413 din Codul administrativ.

<sup>320</sup> Art. 417 din Codul administrativ.

<sup>321</sup> Art. 421 din Codul administrativ.

<sup>322</sup> Art. 423 din Codul administrativ.

<sup>323</sup> Art. 425 din Codul administrativ.

care ocupă o funcție publică specifică de execuție (în acest context, precizăm că polițiștii locali, spre deosebire de polițiștii din Poliția Română, beneficiază și de dreptul la grevă, recunoscut funcționarilor publici prin Codul administrativ<sup>324</sup>).

Deși, așa cum am precizat mai sus, în legislația specifică poliției locale nu sunt reglementate, sistematizat, drepturile propriu-zise ale polițiștilor locali, examenul actelor normative relevante a permis identificarea următoarelor drepturi:

a) dreptul la norma de hrană.

Potrivit Legii nr. 155/2010, autoritățile administrației publice locale au posibilitatea (dar nu obligația) de a acorda, în limita bugetului aprobat, norma de hrană personalului poliției locale (deci inclusiv polițiștilor locali), în conformitate cu prevederile OG nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională<sup>325</sup>.

Prin HG nr. 171/2015 sunt stabilite metodologia și regulile de acordare a drepturilor de hrană de care poate beneficia personalul poliției locale, în baza hotărârii autorității deliberative a unității administrativ-teritoriale; la stabilirea normei de hrană zilnice se operează o distincție între funcționarii publici care ocupă funcții publice generale și personalul contractual, pe de o parte, și polițiștii locali, pe de altă parte, aceștia din urmă având dreptul la norma nr. 6, potrivit Anexei nr. 1 la OG nr. 26/1994.

Caracterul opțional al acestui drept de hrană a fost recunoscut inclusiv în jurisprudență; în acest sens, de exemplu, prin Sentința civilă nr. 532/2017, Tribunalul Galați a reținut că „din modalitatea de redactarea a dispozițiilor art. 3 și art. 2 alin. (1) din HG nr. 171/2015 și art. 35<sup>1</sup> din Legea nr. 155/2010 rezultă că autoritățile publice locale nu sunt obligate să stabilească norma de hrană pentru personalul poliției locale, prevederile menționate prevăzând posibilitatea acordării prin hotărâre locală, iar nu obligativitatea stabilirii acesteia, revenind consiliului local prerogativa de a aprecia asupra oportunității măsurii, în funcție de interesele comunității respective”.

Prin Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, a fost prevăzută *obligația* ordonatorilor de credite de a acorda, lunar, indemnizații de hrană, începând cu 1 decembrie 2018; este exceptat de la aplicarea acestei prevederi, *inter alia*, personalul poliției locale care, potrivit legii, beneficiază de drepturi de hrană în temeiul OG nr. 26/1994<sup>326</sup>.

În situația în care autoritatea deliberativă a unității administrativ-teritoriale a uzat de *dreptul* prevăzut la art. 35<sup>1</sup> din Legea nr. 155/2010 și a aprobat acordarea normei de hrană pentru personalul poliției locale, în conformitate cu prevederile HG nr. 171/2015, aplicarea normei citate din Legea-cadru nr. 153/2017 este clară:

<sup>324</sup> Art. 416 din Codul administrativ.

<sup>325</sup> Art. 35<sup>1</sup> din Legea nr. 155/2010.

<sup>326</sup> Art. 18 alin. (1) din Legea nr. 153/2017.

personalul poliției locale nu va beneficia de indemnizații de hrană, în temeiul Legii-cadru nr. 153/2017, ci de drepturi de hrană, în temeiul OG nr. 26/1994.

O situație aparte este însă cea a personalului poliției locale care nu beneficia, la data de 1 decembrie 2018, de drepturi de hrană în temeiul OG nr. 26/1994, neîncadrându-se astfel în ipoteza excluderii prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017. În această situație, se pune problema dacă ordonatorii de credite:

- i. au obligația de a acorda personalului poliției locale indemnizații de hrană, în temeiul Legii-cadru nr. 153/2017 - având în vedere că respectivul personal nu beneficiază de drepturi de hrană în temeiul OG nr. 26/1994, atunci ar trebui să nu se aplice excepția de la art. 18 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, sau
- ii. au obligația de a acorda personalului poliției locale drepturi de hrană, în temeiul OG nr. 26/1994 - dacă personalul poliției locale nu poate beneficia de indemnizații de hrană (presupunând că varianta de la pct. i nu este aplicabilă), atunci ar trebui să aibă cel puțin asigurat drepturile de hrană în temeiul OG nr. 26/1994, numai că, în această variantă, ceea ce este prevăzut ca o posibilitate prin Legea nr. 155/2010 ar trebui interpretată ca o obligație a autorităților administrației publice locale.

Considerăm că dificultatea interpretării provine din modul în care drepturile la hrană, în temeiul OG nr. 26/1994, au fost adaptate prin Legea nr. 155/2010: dacă, în cazul personalului din autoritățile/instituțiile publice menționate în OG nr. 26/1994, drepturile la hrană sunt obligatorii (i.e. respectivele autorități/instituții au obligația de a asigura drepturile la hrană personalului propriu), în cazul personalului poliției locale, drepturile la hrană au fost prevăzute ca o posibilitate (nu ca o obligație), ceea ce a putut conduce la situații precum cea expusă mai sus;

- b) dreptul la uniformă<sup>327</sup> (i.e. uniforma este pusă la dispoziție, în mod gratuit, polițistului local).

Acest drept este prevăzut și prin Codul administrativ<sup>328</sup>, în legislația specifică poliției locale fiind detaliate aspecte precum descrierea uniformei de serviciu<sup>329</sup> și enumerarea articolelor din care se compune uniforma polițiștilor locali<sup>330</sup>. De asemenea, Legea nr. 155/2010 prevede obligația polițiștilor locali de a preda, la încetarea raporturilor de serviciu, uniforma (precum și însemnele, echipamentul de protecție și documentele de legitimare)<sup>331</sup>.

<sup>327</sup> Art. 38 alin. (1) din Legea nr. 155/2010.

<sup>328</sup> Art. 418 din Codul administrativ.

<sup>329</sup> Anexa nr. 2 la Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>330</sup> Anexa nr. 1 la Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>331</sup> Art. 38 alin. (3) din Legea nr. 155/2010.



c) dreptul de asociere.

Conform Legii nr. 155/2010, pentru reprezentarea propriilor interese în relațiile cu autoritățile administrației publice centrale și locale, funcționarii publici (deci inclusiv polițiștii locali) și personalul contractual din poliția locală se pot asocia, în condițiile legii<sup>332</sup>.

Acest drept este corespunzător dreptului de asociere sindicală și de asociere la organizații profesionale garantat, prin Codul administrativ, funcționarilor publici<sup>333</sup>;

d) dreptul la decontarea cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului<sup>334</sup> (de un drept similar beneficiază și polițiștii din Poliția Română<sup>335</sup>).

Acest drept poate fi circumscris drepturilor conexe drepturilor salariale, prevăzut pentru funcționarii publici prin Codul administrativ<sup>336</sup>;

e) dreptul încadrarea activității în condiții deosebite, speciale sau alte condiții de muncă, potrivit legii<sup>337</sup> (de un drept similar beneficiază și polițiștii din Poliția Română<sup>338</sup>);

f) dreptul la asigurarea asistenței juridice.

Conform Legii nr. 155/2010, consiliul local al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale, respectiv de Consiliul General al Municipiului București, trebui să asigure polițiștilor locali asistența juridică pentru fapte săvârșite de aceștia în exercitarea, potrivit legii, a atribuțiilor de serviciu, în condițiile stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare a poliției locale<sup>339</sup> (modalitatea de acordare a asistenței juridice, precum și quantumul acesteia se stabilesc prin regulamentul de organizare și funcționare aprobat prin hotărâre a autorității deliberative, la propunerea primarului<sup>340</sup>).

Acest drept este corespunzător dreptului la protecția legii<sup>341</sup>, prevăzut de Codul administrativ pentru funcționarii publici.

Polițiștii încadrați în Poliția Română beneficiază de un drept similar, cu diferența însă că acestora li se decontează, pe lângă cheltuielile cu asistența juridică pentru fapte săvârșite în exercitarea atribuțiilor de serviciu, și cheltuielile de asistență juridică în situația în care au fost victime ale unor fapte de ultraj<sup>342</sup>. *De lege ferenda*, ar putea fi avută în vedere completarea dispozițiilor din legislația specifică poliției

<sup>332</sup> Art. 19 din Legea nr. 155/2010.

<sup>333</sup> Art. 415 din Codul administrativ.

<sup>334</sup> Art. 35 lit. a) din Legea nr. 155/2010.

<sup>335</sup> Art. 28 alin. (1) lit. j) din Legea nr. 360/2002.

<sup>336</sup> Art. 417 din Codul administrativ.

<sup>337</sup> Art. 35 lit. b) din Legea nr. 155/2010.

<sup>338</sup> Art. 28 alin. (1) lit. k) din Legea nr. 360/2002.

<sup>339</sup> Art. 35 lit. c) din Legea nr. 155/2010.

<sup>340</sup> Art. 65 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>341</sup> Art. 427 din Codul administrativ.

<sup>342</sup> Art. 28 alin. (1) lit. o) din Legea nr. 360/2002.

locale cu acest drept suplimentar, cu atât mai mult cu cât Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut<sup>343</sup>, așa cum am arătat mai sus, că regimul sancționatoriu aplicat pentru faptele de ultraj comise asupra unui polițist din poliția locală este similar cu cel aplicat pentru fapte comise asupra unui polițist din Poliția Română, ceea ce ar justifica asigurarea și pentru polițiștii locali a dreptului la asistență juridică în situația în care sunt victime ale unor fapte de ultraj.

g) dreptul la asigurarea despăgubirilor de viață, de sănătate și de bunuri.

Polițiștii locali au dreptul la despăgubiri de viață, de sănătate și de bunuri pentru daunele suferite în exercitarea atribuțiilor de serviciu, în limita bugetului aprobat de consiliul local/Consiliul General al Municipiului București<sup>344</sup>; condițiile de acordare și cuantumul despăgubirilor sunt stabilite prin Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010<sup>345</sup>.

De același drept beneficiază și polițiștii din Poliția Română<sup>346</sup> - de altfel, reglementarea din Legea nr. 155/2010 este identică cu cea din HG nr. 1083/2008, care stabilește condițiile privind asigurarea despăgubirilor de viață, sănătate și bunuri ale polițiștilor (inclusiv cuantumul despăgubirilor acordate polițiștilor locali este același cu cel aplicabil polițiștilor din Poliția Română, cu diferența majoră că, în cazul acestora din urmă, acordarea despăgubirilor nu este limitat la bugetul aprobat).

Acest drept acordat polițiștilor locali poate fi pus în corespondență cu două dintre drepturile funcționarilor publici, prevăzute prin Codul administrativ:

- dreptul de a fi despăgubit pentru prejudiciile materiale suferite din culpa autorității sau instituției publice<sup>347</sup> (acest drept acoperă doar situația în care autoritatea/instituția publică este vinovată de producerea prejudiciului);
- drepturi conexe drepturilor salariale<sup>348</sup>;

h) dreptul la protecție specială.

Conform Legii nr. 155/2010, polițiștii locali beneficiază de protecție specială, în condițiile legii, similară cu a polițiștilor din cadrul Poliției Române; atât la polițiștii locali, cât și la membrii familiilor lor beneficiază de dreptul de protecție din partea structurilor specializate ale statului față de amenințările sau violențele la care ar

<sup>343</sup> Conform Deciziei ÎCCJ nr. 19 pronunțată de în dosarul nr. 895/1/2020 (publicată în Comunicatul nr. 1000001/2020), în interpretarea dispozițiilor art. 257 alin. (4) din Codul penal, noțiunea de „polițist” are în vedere și persoana care exercită funcția de polițist local în temeiul Legii poliției locale nr. 155/2010, astfel că faptele de ultraj, prevăzute la art. 257 alin. (1)-(3) din Codul penal, comise asupra unui polițist local în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu exercitarea acestor atribuții, se sancționează cu pedeapsa prevăzută de lege pentru acea infracțiune, ale cărei limite se majorează cu jumătate.

<sup>344</sup> Art. 35 lit. d) din Legea nr. 155/2010.

<sup>345</sup> Art. 66-69 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>346</sup> Art. 28 alin. (1) lit. m) din Legea nr. 360/2002.

<sup>347</sup> Art. 428 din Codul administrativ.

<sup>348</sup> Art. 417 din Codul administrativ.

putea fi supuși ca urmare a exercitării atribuțiilor de serviciu se referă<sup>349</sup> (această dispoziție este identică cu cea prevăzută în statutul polițiștilor din cadrul Poliției Române<sup>350</sup>).

Posibilitatea ca autoritățile și instituțiile publice să stabilească, prin acte normative, măsuri speciale de protecție este prevăzută, prin Codul administrativ, ca expresie a dreptului la protecția legii recunoscut funcționarilor publici<sup>351</sup>;

i) dreptul la recompense.

În scopul recunoașterii publice a meritelor, polițiștilor locali li se pot acorda următoarele tipuri de recompense<sup>352</sup>:

- ridicarea unei sancțiuni disciplinare aplicate anterior;
- felicitările (scrise sau verbale);
- titlurile de onoare;
- însemnele onorifice, de tipul ecusoanelor, al insinelor sau altele asemenea, și diplomele de merit;
- recompensele materiale.

Acordarea de recompense poate fi propusă de către șeful poliției locale și, dacă este cazul, conducătorul structurii în care este încadrat polițistul local.

De aceleași tipuri de recompense pot beneficia și polițiștii din cadrul Poliției Române, cu mențiunea că Legea nr. 360/2002 privind statutul polițistului mai prevede și alte tipuri de recompense pentru această categorie de funcționari publici<sup>353</sup>;

j) drepturi în situația decesului polițistului local.

Dacă decesul polițistului local se produce în timpul sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu, familia acestuia sau, după caz, persoana care a suportat cheltuielile ocazionate de decesul respectivului polițist au dreptul la un ajutor suplimentar de deces egal cu 3 salarii de bază avute la data decesului<sup>354</sup>.

La acest drept se adaugă și acordarea unei despăgubiri de 20.000 euro, care se plătește familiei polițistului local decedat<sup>355</sup> (în acest caz, legislația face referire numai la familie), drept care este inclus în dreptul la asigurarea despăgubirilor de viață, de sănătate și de bunuri, menționat la lit. g).

<sup>349</sup> Art. 37 din Legea nr. 155/2010.

<sup>350</sup> Art. 40 din Legea nr. 360/2002.

<sup>351</sup> Art. 427 din Codul administrativ.

<sup>352</sup> Art. 64 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>353</sup> Art. 54 alin. (1) din Legea nr. 360/2002.

<sup>354</sup> Art. 36 din Legea nr. 155/2010.

<sup>355</sup> Art. 68 alin. (3) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

Aceste drepturi sunt similare cu cele prevăzute în cazul decesului unui polițist din cadrul Poliției Române<sup>356</sup>.

Nu în ultimul rând, conform Codului administrativ, în caz de deces al funcționarului public, membrii familiei care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a funcționarului public decedat<sup>357</sup>. Întrucât polițistul local este un funcționar public, de acest drept beneficiază și membrii familiei sale, însă, într-o asemenea situație, se pune întrebarea dacă ajutorul reglementat prin Codul administrativ poate fi cumulat cu ajutorul suplimentar de deces, prevăzut prin Legea nr. 155/2010; având în vedere că, atât la data publicării în Monitorul Oficial a Legii nr. 155/2010, cât și la data intrării în vigoare a acestei legi (01.11.2011), statutul general al funcționarilor publici prevedea dreptul<sup>358</sup> reglementat, în prezent, prin Codul administrativ, se poate opina că legiuitorul a urmărit, prin adoptarea Legii nr. 155/2010, acordarea unui drept adițional în cazul decesului polițiștilor locali (de altfel, acesta este denumit ajutor *suplimentar* de deces), în virtutea calității particulare a acestei categorii de funcționari publici, drept adițional care, în consecință, se cumulează cu dreptul general prevăzut în cazul decesului unui funcționar public.

### ***Îndatoririle/obligațiile polițiștilor locali***

Prin Codul administrativ sunt stabilite îndatoririle funcționarilor publici (cum ar fi, obligația de a respecta Constituția și legile<sup>359</sup>, obligațiile de profesionalism și imparțialitate<sup>360</sup>, obligația de a informa autoritatea sau instituția publică cu privire la situația personală generatoare de acte juridice<sup>361</sup>, obligația de utilizare responsabilă a resurselor publice<sup>362</sup>, obligația de subordonare ierarhică<sup>363</sup>), acestea aplicându-se, în lipsa unei derogări exprese, și polițiștilor locali, în calitate de funcționari publici care ocupă o funcție publică specifică de execuție.

Așa cum s-a menționat în partea introductivă a acestei secțiuni, legislația specifică poliției locale nu reglementează, ca atare, îndatoririle polițiștilor locali (în fapt, Legea nr. 155/2010 conține o referință singulară, generică, la îndatoririle de serviciu ale polițiștilor locali<sup>364</sup>), ci stabilește numai obligațiile pe care polițiștii locali le au în exercitarea atribuțiilor de serviciu, respectiv interdicțiile impuse polițiștilor locali; în fapt, majoritatea acestor obligații și interdicții se circumscriu, utilizând terminologia Codului administrativ, îndatoririlor funcționarilor publici (în acest sens, interdicțiile sunt, în fapt, restrângeri ale exercițiului

<sup>356</sup> Art. 37<sup>1</sup> din Legea nr. 360/2002, respectiv art. 28 alin. (1) lit. m) din Legea nr. 360/2002 coroborat cu prevederile HG nr. 1083/2008.

<sup>357</sup> Art. 426 din Codul administrativ.

<sup>358</sup> Art. 40 din Legea nr. 188/1999, în forma în vigoare atât data publicării în Monitorul Oficial a Legii nr. 155/2010, cât și la data intrării în vigoare a Legii nr. 155/2010 (01.11.2011).

<sup>359</sup> Art. 430 din Codul administrativ.

<sup>360</sup> Art. 431 din Codul administrativ.

<sup>361</sup> Art. 435 din Codul administrativ.

<sup>362</sup> Art. 441 din Codul administrativ.

<sup>363</sup> Art. 442 din Codul administrativ.

<sup>364</sup> Art. 17 alin. (2) din Legea nr. 155/2010.

unor drepturi, obligația de conformare la dispozițiile privind restrângerea exercițiului unor drepturi<sup>365</sup> fiind prevăzută tot în secțiunea din Codul administrativ dedicată îndatoririlor funcționarilor publici).

Pentru a respecta opțiunea de redactare din Legea nr. 155/2010, în continuare vor fi prezentate obligațiile, respectiv interdicțiile aplicabile polițiștilor locali, cu indicarea, după caz, a modului de raportare la îndatoririle funcționarilor publici, reglementate prin Codul administrativ.

Conform Legii nr. 155/2010, polițiștii locali au, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, următoarele obligații:

- a) să respecte drepturile și libertățile fundamentale ale cetățenilor, prevăzute de Constituția României, republicată, și de Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale<sup>366</sup>.

Acest drept se circumscrie îndatoririi corespunzătoare prevăzute la art. 430 din Codul administrativ, cu observația că în Legea nr. 155/2010 se face, în plus, referire și la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale; în mod similar, în Legea nr. 218/2002 este prevăzută obligația polițiștilor din cadrul Poliției Române de a respecta, în exercitarea drepturilor conferite de lege, *inter alia*, Convenția europeană a drepturilor omului<sup>367</sup>;

- b) să respecte principiile statului de drept și să apere valorile democrației<sup>368</sup>.

Respectarea principiilor statului de drept face obiectul îndatoririi corespunzătoare prevăzute la art. 430 din Codul administrativ (menționată și la obligația anterioară), însă se poate presupune că, în fapt, sursa acestei prevederi o reprezintă Legea nr. 360/2002 care utilizează o formulare identică pentru a defini una dintre îndatoririle polițiștilor din Poliția Română<sup>369</sup>;

- c) să respecte prevederile legilor și ale actelor administrative ale autorităților administrației publice centrale și locale<sup>370</sup>.

Și această obligație se suprapune, parțial, cu îndatorirea prevăzută la art. 430 din Codul administrativ (menționată și la cele două obligații anterioare); suplimentar, Legea nr. 155/2010 se raportează și la actele administrative ale autorităților administrației publice centrale și locale;

- d) să respecte și să aducă la îndeplinire ordinele și dispozițiile legale ale șefilor ierarhici<sup>371</sup>.

<sup>365</sup> Art. 430 alin. (2) din Codul administrativ.

<sup>366</sup> Art. 20 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 155/2010.

<sup>367</sup> Art. 31 alin. (2) din Legea nr. 218/2002 (se observă că în acest act normativ s-a optat pentru utilizarea denumirii prescurtate a convenției în cauză).

<sup>368</sup> Art. 20 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 155/2010.

<sup>369</sup> Art. 41 lit. a) din Legea nr. 360/2002.

<sup>370</sup> Art. 20 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 155/2010.

<sup>371</sup> Art. 20 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 155/2010.

Această obligație are un corespondent în două îndatoriri ale funcționarilor publici, stabilite la art. 437 (îndeplinirea atribuțiilor) și art. 442 (subordonarea ierarhică) din Codul administrativ; Legea nr. 360/2002 reglementează pentru polițiștii din Poliția Română aceeași obligație de a îndeplini ordinele și dispozițiile legale ale șefilor ierarhici<sup>372</sup>;

- e) să respecte normele de conduită profesională și civică prevăzute de lege<sup>373</sup>.

Codul administrativ face referire la normele de conduită (fără precizarea suplimentară a tipului de conduită - profesională și civică) în reglementarea mai multor îndatoriri, de la obligația generică de a aplica normele de conduită care rezultă din îndatoririle prevăzute de lege<sup>374</sup>, până la normele de conduită în relațiile cu cetățenii<sup>375</sup> și în cadrul relațiilor internaționale<sup>376</sup>;

- f) să își decline, în prealabil, calitatea și să prezinte insigne de polițist și legitimația de serviciu, cu excepția situațiilor în care rezultatul acțiunii este periclitat. La intrarea în acțiune sau la începutul intervenției ce nu suferă amânare, polițistul local este obligat să se prezinte, iar după încheierea oricărei acțiuni sau intervenții să se legitimizeze și să declare funcția și unitatea de poliție locală din care face parte<sup>377</sup>.

Această obligație este corespunzătoare autorității publice cu care sunt investiți polițiștii locali, fiind necesar ca, în măsura în care este posibil, persoanele cu care polițiștii locali interacționează în exercitarea atribuțiilor de serviciu să fie conștiente de statutul acestora; aducerea la cunoștință a calității de polițist local este cu atât mai semnificativă având în vedere regimul special de protecție, conferit prin legea penală, acestui tip de funcționari publici, regim care reclamă, pentru a putea fi invocat, ca această calitate să fie declinată.

În cazul polițiștilor din Poliția Română, se remarcă o reglementare nuanțată a obligației de a-și face cunoscută, în prealabil, calitatea, în funcție de ținută purtată de polițist; astfel, obligația de prezentare a legitimației de serviciu sau a insignei există doar în cazul polițiștilor aflați în ținută civilă, cei aflați în uniformă având numai obligația de a-și prezenta, verbal, numele, prenumele și unitatea de poliție din care face parte<sup>378</sup>;

- g) să intervină și în afara orelor de program, în limita mijloacelor aflate la dispoziție, pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu, în raza teritorială de competență, când ia la cunoștință de existența unor situații care justifică intervenția sa<sup>379</sup>.

<sup>372</sup> Art. 4 alin. (1) din Legea nr. 360/2002.

<sup>373</sup> Art. 20 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 155/2010.

<sup>374</sup> Art. 430 alin. (1) din Codul administrativ.

<sup>375</sup> Art. 447 din Codul administrativ.

<sup>376</sup> Art. 448 din Codul administrativ.

<sup>377</sup> Art. 20 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 155/2010.

<sup>378</sup> Art. 57 alin. (1) din Legea nr. 218/2002.

<sup>379</sup> Art. 20 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 155/2010.



Și această obligație este corespunzătoare atribuțiilor specifice polițiștilor locali, o obligație similară fiind prevăzută și în cazul polițiștilor din Poliția Română<sup>380</sup>; precizăm că există însă diferențe semnificative de reglementare a acestei obligații în cazul celor două categorii de funcționari publici:

- în cazul polițiștilor locali, obligația în cauză, deși se referă la intervenții în afara orelor de program, limitează acele intervenții doar la exercitarea atribuțiilor de serviciu și doar la aria de competență teritorială, în timp ce în cazul polițiștilor din Poliția Română obligația de intervenție se aplică și în afara atribuțiilor de serviciu și în afara competenței teritoriale a unității din care face parte;
  - în cazul polițiștilor locali, reglementarea situațiilor în care ar trebui să intervină este generică (practic, polițistul local ar trebui să aprecieze când se justifică intervenția sa), în timp ce în cazul polițiștilor din Poliția Română obligația de intervenție se referă la două situații particulare: când iau cunoștință de existența unei infracțiuni flagrante, precum și pentru conservarea probelor în cazul altor infracțiuni a căror cercetare va fi efectuată de organele competente;
- h) să se prezinte de îndată la sediul poliției locale sau acolo unde este solicitat, în situații de catastrofe, calamități ori tulburări de amploare ale ordinii și liniștii publice sau alte asemenea evenimente, precum și în cazul instituirii stării de urgență ori a stării de asediu sau în caz de mobilizare și de război<sup>381</sup>.

Acestei obligații generice i se circumscrie și prevederea din HG nr. 1204/2007 privind asigurarea forței de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare și pe timpul stării de război, conform căreia, printre persoanele care se mobilizează la locul de muncă în procent de 100%, se numără și personalul poliției locale [cu excepția celor care se încadrează în prevederile art. 2 alin. (3)<sup>382</sup>]<sup>383</sup>.

Obligații similare sunt prevăzute și în sarcina polițiștilor din Poliția Română, în virtutea caracterului permanent și obligatoriu al serviciului polițienesc<sup>384</sup>;

- i) să respecte secretul profesional, precum și confidențialitatea datelor dobândite în timpul desfășurării activității, în condițiile legii, cu excepția cazurilor în care îndeplinirea sarcinilor de serviciu, nevoile justiției sau legea impun dezvăluirea acestora<sup>385</sup>.

Această obligație este corespunzătoare îndatoririi funcționarilor publici de a păstra secretul de stat, secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu

<sup>380</sup> Art. 28 alin. (4) din Legea nr. 218/2002.

<sup>381</sup> Art. 20 alin. (1) lit. h) din Legea nr. 155/2010.

<sup>382</sup> Conform art. 2 alin. (3) din HG nr. 1204/2007, rezerviștii cuprinși în rezerva operațională nu pot fi mobilizați la locul de muncă.

<sup>383</sup> Art. 8 alin. (1) din HG nr. 1204/2007.

<sup>384</sup> Art. 44 din Legea nr. 360/2002.

<sup>385</sup> Art. 20 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 155/2010.

faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției publice<sup>386</sup>.

O formulare identică cu cea din Legea nr. 155/2010 se regăsește și la una dintre obligațiile ce le revin polițiștilor din Poliția Română<sup>387</sup>;

- j) să manifeste corectitudine în rezolvarea problemelor personale, în așa fel încât să nu beneficieze și nici să nu lase impresia că beneficiază de datele confidențiale obținute în calitate sa oficială<sup>388</sup>.

Și această obligație este identică cu una dintre obligațiile ce le revin polițiștilor din Poliția Română<sup>389</sup>, fiind justificată de natura informațiilor la care au acces polițiștii locali în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

Legea nr. 155/2010 definește și o serie de interdicții care se aplică polițistului local (reprezentând, în fapt, prin raportare la terminologia din Codul administrativ, îndatoriri ale polițistului local, inclusiv, după caz, restrângeri ale exercițiului unor drepturi):

- a) să facă parte din partide, formațiuni sau organizații politice ori să desfășoare propagandă în favoarea acestora<sup>390</sup>.

Această interdicție este mai strictă decât cea prevăzută prin statutul general al funcționarilor publici, conform căreia, ca regulă, funcționarii publici pot fi membri ai partidelor politice, însă sunt supuși unor interdicții și limitări în ceea ce privește modul efectiv de implicare în activitatea politică<sup>391</sup>.

O interdicție identică este prevăzută și prin statutul polițiștilor din cadrul Poliției Române<sup>392</sup>;

- b) să exprime opinii sau preferințe politice la locul de muncă sau în public<sup>393</sup>.

Această interdicție este corespunzătoare celei prevăzute prin Codul administrativ, conform căreia funcționarii publici au obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice<sup>394</sup>.

O interdicție identică este prevăzută și prin statutul polițiștilor din cadrul Poliției Române<sup>395</sup>;

- c) să participe la mitinguri, demonstrații, procesiuni sau orice alte întruniri cu caracter politic<sup>396</sup>.

<sup>386</sup> Art. 439 din Codul administrativ.

<sup>387</sup> Art. 42 lit. a) din Legea nr. 360/2002.

<sup>388</sup> Art. 20 alin. (1) lit. j) din Legea nr. 155/2010.

<sup>389</sup> Art. 42 lit. b) din Legea nr. 360/2002.

<sup>390</sup> Art. 21 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 155/2010.

<sup>391</sup> Art. 436 din Codul administrativ.

<sup>392</sup> Art. 45 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 360/2002.

<sup>393</sup> Art. 21 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 155/2010.

<sup>394</sup> Art. 436 alin. (2) din Codul administrativ.

<sup>395</sup> Art. 45 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 360/2002.

<sup>396</sup> Art. 21 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 155/2010.

Conform Codului administrativ, funcționarilor publici le este interzis să participe la reuniuni publice cu caracter politic, dar numai pe durata timpului de lucru; în lipsa unei condiționări de acest fel, rezultă că, potrivit Legii nr. 155/2010, polițiștilor locali le este interzisă participarea întruniri cu caracter politici chiar și în afara programului de lucru.

O interdicție identică este prevăzută și prin statutul polițiștilor din cadrul Poliției Române<sup>397</sup>;

- d) să adere la secte, organizații religioase sau la orice alte organizații interzise de lege<sup>398</sup> (interdicție identică cu cea prevăzută prin statutul polițiștilor din cadrul Poliției Române<sup>399</sup>);
- e) să efectueze, direct sau prin persoane interpuse, activități de comerț ori să participe la administrarea sau conducerea unor operatori economici, cu excepția calității de acționar<sup>400</sup> (interdicție identică cu cea prevăzută prin statutul polițiștilor din cadrul Poliției Române<sup>401</sup>);
- f) să exercite activități de natură să lezeze onoarea și demnitatea polițistului local sau a instituției din care face parte<sup>402</sup>.

O interdicție similară este prevăzută și statutul polițiștilor din cadrul Poliției Române<sup>403</sup>, cu diferența că, în cazul polițiștilor interdicția se referă la activități cu scop lucrativ, în timp ce în cazul polițiștilor locali interdicția se extinde asupra oricărei activități;

- g) să dețină orice altă funcție publică sau privată pentru care este salarizat, cu excepția funcțiilor didactice din cadrul instituțiilor de învățământ, a activităților de cercetare științifică și creație literar-artistică<sup>404</sup>.

Conform Legii nr. 161/2003, calitatea de funcționar public este incompatibilă cu exercitarea oricărei alte funcții publice decât cea în care a fost numit<sup>405</sup>, însă funcționarilor publici le este permisă exercitarea de funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistice, precum și exercitarea de funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public<sup>406</sup>.

Se poate, prin urmare, constata că regimul incompatibilităților este mai strict în cazul polițiștilor locali, cărora le este interzis inclusiv să ocupe o funcție privată, chiar dacă acea funcție ar privi alte domenii de activitate din sectorul privat, care

<sup>397</sup> Art. 45 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 360/2002.

<sup>398</sup> Art. 21 alin. (2) lit. d) din Legea nr. 155/2010.

<sup>399</sup> Art. 45 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 360/2002.

<sup>400</sup> Art. 21 alin. (2) lit. e) din Legea nr. 155/2010.

<sup>401</sup> Art. 45 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 360/2002.

<sup>402</sup> Art. 21 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 155/2010.

<sup>403</sup> Art. 45 alin. (1) lit. h) din Legea nr. 360/2002.

<sup>404</sup> Art. 21 alin. (2) lit. g) din Legea nr. 155/2010.

<sup>405</sup> Art. 94 alin. (1) din Legea nr. 161/2003.

<sup>406</sup> Art. 96 alin. (1) din Legea nr. 161/2003.

nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public;

- h) să participe la efectuarea oricărei forme de control în vreo entitate publică sau privată, în cazul în care, direct ori prin intermediari, este implicat sau are interese de natură contrară activității specifice de poliție<sup>407</sup>;
- i) să provoace suferințe fizice sau psihice unor persoane, în scopul obținerii de la acestea ori de la o terță persoană de informații sau mărturisiri<sup>408</sup>.

Această îndatorire este aferentă autorității publice cu care este investit polițistul local (care se manifestă inclusiv prin dreptul de a folosi forța<sup>409</sup>), o interdicție identică fiind prevăzută prin statutul polițiștilor din cadrul Poliției Române<sup>410</sup>;

- j) să primească, să solicite, să accepte, direct sau indirect, ori să facă să i se promită, pentru sine sau pentru alții, în considerarea calității sale oficiale, daruri ori alte avantaje<sup>411</sup>.

Interdicția privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje este o îndatorire prevăzută și prin Codul administrativ, deși într-o formă ușor diferită<sup>412</sup> - Codul administrativ nu reglementează interdicția funcționarului public de a face să i se promită daruri ori alte avantaje.

Formularea interdicției din Legea nr. 155/2010 preia, în întregime, o prevedere a statutului polițiștilor din cadrul Poliției Române<sup>413</sup> (sunt preluate inclusiv aspecte criticabile precum menționarea distinctă a termenilor „să primească” și „să accepte”, deși aceștia sunt, de fapt, sinonime);

- k) să rezolve cereri care nu sunt de competența sa ori care nu i-au fost repartizate de șefii ierarhici sau să intervină pentru soluționarea unor asemenea cereri, în scopurile prevăzute la lit. j)<sup>414</sup> (interdicție identică cu cea prevăzută prin statutul polițiștilor din cadrul Poliției Române<sup>415</sup>);
- l) să colecteze sume de bani de la persoane fizice sau juridice<sup>416</sup> (interdicție identică cu cea prevăzută prin statutul polițiștilor din cadrul Poliției Române<sup>417</sup>);

<sup>407</sup> Art. 21 alin. (2) lit. h) din Legea nr. 155/2010.

<sup>408</sup> Art. 21 alin. (2) lit. i) din Legea nr. 155/2010.

<sup>409</sup> Art. 20 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 155/2010.

<sup>410</sup> Art. 43 lit. d) din Legea nr. 360/2002.

<sup>411</sup> Art. 21 alin. (2) lit. j) din Legea nr. 155/2010.

<sup>412</sup> Art. 440 din Codul administrativ.

<sup>413</sup> Art. 43 lit. a) din Legea nr. 360/2002.

<sup>414</sup> Art. 21 alin. (2) lit. k) din Legea nr. 155/2010.

<sup>415</sup> Art. 43 lit. b) din Legea nr. 360/2002.

<sup>416</sup> Art. 21 alin. (2) lit. l) din Legea nr. 155/2010.

<sup>417</sup> Art. 43 lit. e) din Legea nr. 360/2002.

- m) să redacteze, să imprime sau să difuzeze materiale ori publicații cu caracter politic, imoral sau ilegal<sup>418</sup> (interdicție identică cu cea prevăzută prin statutul polițiștilor din cadrul Poliției Române<sup>419</sup>);
- n) să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului poliției locale și/sau autorităților publice<sup>420</sup>;

Prin raportare la dispozițiile Codului administrativ, interdicția din Legea nr. 155/2010 poate fi pusă în corespondență cu următoarele îndatoriri generale ale funcționarilor publici:

- îndatorirea de profesionalism și imparțialitate<sup>421</sup>, care se traduce inclusiv prin obligația impusă funcționarilor publici de a se abține de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului corpului funcționarilor publici;
- îndatorirea de loialitate față de autoritățile și instituțiile publice<sup>422</sup>, care presupune că funcționarii publici au obligația de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea.

Obligațiile și interdicțiile impuse polițiștilor locali, așa cum sunt reglementate prin Legea nr. 155/2010, permit, în cele mai multe cazuri, realizarea unei corespondențe cu îndatoririle funcționarilor publici prevăzute prin Codul administrativ; se remarcă însă o mai mare similaritate (uneori, până la identitate deplină) cu reglementările privind statutul polițiștilor din cadrul Poliției Române, cauza fiind, probabil, că acestea au servit ca model pentru elaborarea dispozițiilor aplicabile polițiștilor locali.

Prin raportare la întreaga sferă a drepturilor și obligațiilor polițiștilor locali, *de lege ferenda*, se recomandă revizuirea Capitolului V din Legea nr. 155/2010, în vederea unei mai bune sistematizări a dispozițiilor legale relevante (e.g., prin gruparea drepturilor pe care le-am denumit propriu-zise), precum și a unei corelări crescute (cel puțin sub aspect terminologic) cu drepturile și îndatoririle aferente statutului general al funcționarilor publici. În mod evident, identificarea soluției optime de legiferare depinde și de rezultatul analizei de oportunitate asupra eventualei transformări a polițiștilor locali în funcționari publici cu statut special, analiza ce se justifică cu atât mai mult cu cât, după cum s-a punctat în prezenta secțiune, polițiștii locali beneficiază de drepturi și sunt supuși multor îndatoriri, inclusiv restrângeri ale exercițiului unor drepturi, ce se aplică polițiștilor din Poliția Română, dar paralela cu această categorie de funcționari publici nu se continuă și în ceea ce privește consacrarea unui statut special pentru polițiștii locali.

<sup>418</sup> Art. 21 alin. (2) lit. m) din Legea nr. 155/2010.

<sup>419</sup> Art. 43 lit. f) din Legea nr. 360/2002.

<sup>420</sup> Art. 21 alin. (6) din Legea nr. 155/2010.

<sup>421</sup> Art. 431 din Codul administrativ.

<sup>422</sup> Art. 434 din Codul administrativ.

## 2.2.4. Cariera polițiștilor locali

Legislația din materia poliției locale (în speță, Legea nr. 155/2010 și HG nr. 1332/2010) nu conține dispoziții speciale cu privire la cariera polițiștilor locali, astfel că aceasta este supusă, în întregime, prevederilor din Codul administrativ referitoare la cariera funcționarilor publici, prezentate în secțiunea 2.1.2, cu precizarea că, luând în considerare tipul de funcție publică ocupată de polițiștii locali, trebuie avute în vedere numai acele prevederi aplicabile funcționarilor publici care ocupă o funcție publică de execuție, de la nivel local.

Dispozițiile din Codul administrativ aplicabile carierei polițiștilor locali pot fi rezumate, după cum urmează:

### **Recrutarea polițiștilor locali**

Pentru a dobândi calitatea de polițist local, o persoană trebuie să îndeplinească condițiile legale pentru ocuparea unei funcții publice de execuție, prevăzute la art. 464 și 465 din Codul administrativ.

Trebuie precizat că, potrivit Legii nr. 155/2010, condițiile de încadrare pentru personalul din compartimentele responsabile cu protecția mediului și activitatea comercială, precum și a personalului cu atribuții de control pe linia disciplinei în construcții (deci inclusiv condițiile de încadrare pentru polițiștii locali cu atribuții în domeniile menționate), se stabilesc prin regulamentul propriu de organizare și funcționare al poliției locale, pe baza prevederilor legale în domeniu și ale Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a poliției locale<sup>423</sup> (în fapt, în Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010 nu au fost identificate dispoziții referitoare la astfel de condiții de încadrare).

Conform Regulamentului aprobat prin HG nr. 1332/2010, funcțiile publice vacante din cadrul poliției locale (deci inclusiv funcțiile publice specifice de execuție de polițist vacant) se ocupă potrivit prevederilor Codului administrativ<sup>424</sup>; astfel, ocuparea unei funcții publice de polițist local vacante se poate face, în principal, prin concurs, prin modificarea raporturilor de serviciu sau prin redistribuirea într-o astfel de funcție vacantă<sup>425</sup>.

Fiind o funcție publică care este stabilită fie în cadrul aparatului de specialitate al primarului/primarului general (dacă poliția locală este organizată ca un compartiment funcțional în cadrul aparatului de specialitate al primarului/primarului general), fie în cadrul poliției locale, ca instituție publică de interes local, cu personalitate juridică, **funcția publică specifică de execuție de polițist local reprezintă o funcție publică locală.**

În consecință, ocuparea funcției de polițist local se realizează, după cum urmează:

- până la data de 1 ianuarie 2022, conform dispozițiilor tranzitorii de la art. 618 din Codul administrativ, prin concurs de recrutare alcătuit din 3 probe succesive

<sup>423</sup> Art. 18 alin. (10) din Legea nr. 155/2010.

<sup>424</sup> Art. 9 alin. (1) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>425</sup> Art. 466 alin. (1) din Codul administrativ.



(selecția dosarelor de înscriere, proba scrisă și interviul), desfășurat cu aplicarea prevederilor HG nr. 611/2008;

- după data de 1 ianuarie 2022, când intră în vigoare dispozițiile art. 467 alin. (7) din Codul administrativ, prin concurs pe post (procedura de organizare și desfășurare a concursurilor pe post pentru funcțiile publice locale se va aproba prin hotărârea Guvernului, la propunerea MDLPA și ANFP).

Ambele tipuri de concurs pentru o funcție publică locală vacantă se organizează și se desfășoară de către autoritatea sau instituția publică locală, al cărei conducător are competența de numire în funcția publică pentru care se organizează concursul<sup>426</sup>; conform Regulamentului aprobat prin HG nr. 1332/2010, condițiile de organizare și de desfășurare a concursului se stabilesc prin hotărâre a consiliului local, respectiv a Consiliului General al Municipiului București, la propunerea primarului/primarului general, cu respectarea prevederilor legale în vigoare<sup>427</sup>

### ***Numirea polițiștilor locali***

Competența de numire în funcția publică specifică de execuție de polițist local aparține:

- primarului/primarului general al municipiului București, dacă poliția locală este organizată ca un compartiment funcțional în cadrul aparatului de specialitate al primarului/primarului general<sup>428</sup>;
- șefului poliției locale, dacă poliția locală este organizată ca o instituție publică de interes local, cu personalitate juridică<sup>429</sup>.

Conform Regulamentului aprobat prin HG nr. 1332/2010, *la numirea în funcția publică*, funcționarii publici din poliția locală (deci inclusiv polițiștii locali) depun jurământul de credință prevăzut de Codul administrativ<sup>430</sup>. Potrivit, însă, Codului administrativ, funcționarul public depune jurământul de credință *la intrarea în corpul funcționarilor publici*<sup>431</sup>, ceea ce presupune că, dacă funcționarul public numit în funcție face deja parte din corpul funcționarilor publici, nu mai este necesară depunerea, din nou, a jurământului; *de lege ferenda*, dispozițiile Regulamentului aprobat prin HG nr. 1332/2010 ar trebui armonizate cu dispozițiile corespunzătoare ale Codului administrativ.

### ***Promovarea polițiștilor locali***

Dintre modalitățile de promovare prin care funcționarii publici își pot dezvolta cariera, în cazul polițiștilor locali (care sunt funcționari publici care ocupă o funcție publică specifică *de execuție*) sunt aplicabile:

<sup>426</sup> Art. 469 alin. (4), respectiv art. 618 alin. (1) lit. b) din Codul administrativ.

<sup>427</sup> Art. 9 alin. (2) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>428</sup> Art. 31 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 155/2010.

<sup>429</sup> Art. 31 alin. (2) din Legea nr. 155/2010.

<sup>430</sup> Art. 13 alin. (1) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>431</sup> Art. 529 alin. (4) din Codul administrativ.

- ocuparea unei funcții publice specifice de execuție de polițist local de grad profesional imediat superior celui deținut<sup>432</sup> (promovarea în grad profesional se face prin concurs sau examen<sup>433</sup>);
- ocuparea unei funcții publice specifice de execuție de polițist local dintr-o clasă corespunzătoare studiilor absolvite<sup>434</sup> (promovarea în clasă se face prin examen<sup>435</sup>).

### **Evaluarea performanțelor polițiștilor locali**

Evaluarea performanțelor polițiștilor locali se realizează cu respectarea etapelor procesului de evaluare a performanțelor individuale ale funcționarilor publici de execuție, calificativele obținute la evaluarea performanțelor profesionale individuale fiind avute în vedere la<sup>436</sup>:

- a) promovarea într-o funcție publică superioară;
- b) acordarea de prime, în condițiile legii;
- c) diminuarea drepturilor salariale cu 10% până la următoarea evaluare anuală a performanțelor profesionale individuale, pentru funcționarii publici care au obținut calificativul „satisfăcător”;
- d) eliberarea din funcția publică.

În cazul polițiștilor locali debutanți, evaluarea performanțelor profesionale individuale, la finalul perioadei de stagi, are drept consecință<sup>437</sup>:

- ✓ fie numirea polițistului local debutant ca polițist local definitiv în funcția publică de execuție din clasa corespunzătoare studiilor absolvite deținută, în gradul profesional „asistent” (în cazul obținerii calificativului de evaluare „corespunzător”);
- ✓ fie eliberarea din funcția publică a polițistului local debutant (în cazul obținerii calificativului de evaluare „necorespunzător”).

### **2.2.5. Formarea și perfecționarea profesională a polițiștilor locali**

Prevederile din Codul administrativ și din HG nr. 1066/2008 referitoare la formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor se aplică, în mod corespunzător, și polițiștilor locali, aceștia având, prin urmare, dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională<sup>438</sup>; procesul de formare/perfecționare a polițiștilor locali este cel general aplicabil funcționarilor publici (descriș în secțiunea 2.1.3), inclusiv în ceea ce privește identificarea necesarului de formare profesională (în cadrul procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale) și luarea în considerare a nevoilor de formare la elaborarea planului de măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor

<sup>432</sup> Art. 476 alin. (2) lit. a) din Codul administrativ.

<sup>433</sup> Art. 478 alin. (2) din Codul administrativ.

<sup>434</sup> Art. 476 alin. (2) lit. b) din Codul administrativ.

<sup>435</sup> Art. 480 alin. (2) și (3) din Codul administrativ.

<sup>436</sup> Art. 485 din Codul administrativ și art. 20 alin. (5) din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>437</sup> Art. 28 din Anexa nr. 6 la Codul administrativ.

<sup>438</sup> Art. 458 alin. (1) din Codul administrativ.

publici și a planului anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici, precum și la estimarea fondurilor ce vor fi alocate pentru perfecționarea profesională.

Legislația specifică poliției locale include dispoziții speciale referitoare la **programul de formare inițială**<sup>439</sup> organizat într-o instituție de învățământ din cadrul Ministerului Afacerilor Interne (MAI), pe care polițiștii locali cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și cei cu atribuții în domeniul circulației rutiere, trebuie să îl urmeze în termen de un an de la numirea în funcție<sup>440</sup> (prin excepție, cu titlu de măsură de tranziție, Legea nr. 155/2010 a prevăzut că polițiștii locali proveniți din structurile poliției comunitare erau obligați să urmeze acest program de formare inițială în termen de 6 ani după numirea în funcție<sup>441</sup>).

Sunt exceptați de la obligativitatea urmării programului de formare inițială polițiștii locali care provin din structurile de ordine și siguranță publică ale MAI, precum și cei care au urmat un program de pregătire inițială într-o instituție de învățământ din cadrul MAI<sup>442</sup>.

Deși, potrivit Legii nr. 155/2010, modul de organizare a programelor de formare inițială a polițiștilor locali cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice și a celor cu atribuții în domeniul circulației rutiere, precum și structura programelor de învățământ se stabilesc prin Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale<sup>443</sup>, în fapt, Regulamentul aprobat prin HG nr. 332/2010 nu conține decât câteva mențiuni punctuale în acest sens:

- ✓ prin ordinul MAI se stabilesc instituțiile de specialitate în care se desfășoară programe de formare inițială, numărul cursanților și perioadele în care se realizează aceste programe de formare inițială, precum și quantumul cheltuielilor de școlarizare/cursant<sup>444</sup> (contravaloarea cheltuielilor de școlarizare individuale ale polițiștilor locali aferente programelor de formare inițială se suportă din bugetul poliției locale sau din bugetul local, după caz<sup>445</sup>);

Conform Ordinului MAI nr. 1/2020, instituțiile de formare din cadrul MAI au alocat, în anul 2020<sup>446</sup>, un număr de 515 locuri în vederea formării inițiale a polițiștilor locali cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice și în domeniul circulației

<sup>439</sup> Merită punctat faptul că, potrivit art. 7 alin. (2) din OG nr. 129/2000, „formarea profesională inițială a adulților asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare **pentru obținerea unui loc de muncă**”; programul de formare inițială, prevăzut prin Legea nr. 155/2010, nu se încadrează în definiția dată formării profesionale inițiale a adulților, de vreme ce polițiștii locali au obligația de a urma acest program **după numirea în funcția publică** (i.e. după obținerea locului de muncă).

<sup>440</sup> Art. 18 alin. (2) din Legea nr. 155/2010.

<sup>441</sup> Art. 18 alin. (1) din Legea nr. 155/2010.

<sup>442</sup> Art. 18 alin. (3) din Legea nr. 155/2010.

<sup>443</sup> Art. 18 alin. (8) din Legea nr. 155/2010.

<sup>444</sup> Art. 11 alin. (3) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>445</sup> Art. 18 alin. (7) din Legea nr. 155/2010.

<sup>446</sup> Nu a fost identificată emiterea unui ordin MAI pentru programele de formare inițială organizate în anul 2021.

rutiere, precum și un număr de 30 de locuri în vederea parcurgerii modulului de management<sup>447</sup>;

- ✓ programele de formare inițială sunt structurate pe module, parcurse prin cursuri la zi cu durată de 3 luni<sup>448</sup>;
- ✓ pentru funcțiile publice de conducere, în programele de studiu se prevede obligatoriu un modul de management, cu durată de minimum 30 de ore<sup>449</sup>;
- ✓ grupele de studiu din cadrul fiecăre serii de pregătire sunt alcătuite din minimum 15 participanți (conform Ordinului MAI nr. 1/2020, grupele de studiu sunt compuse dintr-un număr cuprins între 15 și 35 de cursanți, cu excepția grupelor modulului de management, pentru care este prevăzut un număr de minimum 5 cursanți<sup>450</sup>);
- ✓ examenul de absolvire a programelor de formare inițială se susține în fața unei comisii alcătuite din 2-3 specialiști din afara instituției organizatoare și 1-3 reprezentanți ai instituției organizatoare<sup>451</sup>;
- ✓ în urma promovării examenului de absolvire, instituția organizatoare de specialitate eliberează un certificat de absolvire, cu menționarea competențelor profesionale dobândite, cuantificate în credite transferabile<sup>452</sup>.

Conform art. 18 alin. (6) din Legea nr. 155/2010, polițiștii locali cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice și a celor cu atribuții în domeniul circulației rutiere, care nu au absolvit programul de formare inițială, în termenul maxim menționat mai sus, sunt eliberați din funcția publică; modul de formulare a acestei dispoziții din Legea nr. 155/2010 este criticabil din următoarele motive:

- ✓ atunci când se referă la termenul maxim aplicabil polițiștii locali proveniți din structurile poliției comunitare, la art. 18 alin. (6) din Legea nr. 155/2010 se face referire la 5 ani, când, în fapt, termenul menționat la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 155/2010 este de 6 ani; această inadvertență a fost cauzată de faptul că, prin OUG nr. 2/2015, art. 18 alin. (1) din Legea nr. 155/2010 a fost modificat (în sensul prelungirii termenului maxim de la 5 ani la 6 ani), fără însă ca prin actul normativ de modificare să fie amendat, în mod corespunzător, și art. 18 alin. (6) din Legea nr. 155/2010;
- ✓ conform art. 18 alin. (6) din Legea nr. 155/2010, eliberarea din funcția publică survine „dacă, după expirarea perioadei de 5 ani prevăzute la alin. (1), respectiv a celei de un an prevăzute la alin. (2), polițistul local nu a absolvit programul de

<sup>447</sup> Art. 1 din Ordinul MAI nr. 1/2020

<sup>448</sup> Art. 11 alin. (3) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>449</sup> Art. 11 alin. (4) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>450</sup> Art. 3 din Ordinul MAI nr. 1/2020.

<sup>451</sup> Art. 11 alin. (8) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>452</sup> Art. 11 alin. (9) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

*formare inițială*”; din interpretarea literală a normei citate, ar rezulta, *per a contrario*, că, dacă polițistul local absolvă programul de formare inițială *după* expirarea termenului maxim (practic *sine die*), atunci acesta nu ar fi eliberat din funcția publică. De asemenea, norma în cauză nu ia în calcul situația în care respectivul program nu poate fi urmat de polițistul local din motive independente de voința sa - de exemplu, dacă numărul cursanților, aprobat prin ordinul MAI, este insuficient sau dacă din bugetul local sau, după caz, din bugetul instituției nu au fost alocate sume pentru suportarea costurilor de școlarizare.

*De lege ferenda*, pentru claritate, ar trebui revizuită formularea normei în cauză, astfel încât aceasta să prevadă că, dacă polițistul local nu a absolvit, din motive imputabile acestuia programul de formare inițială *până* la expirarea perioadei de 6 ani prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 155/2010, respectiv a celei de un an prevăzute la art. 18 alin. (2) din Legea nr. 155/2010, acesta este eliberat din funcție [această recomandare de reformulare este redactată pe baza prezumției că obligația de a *urma* un program de formare inițială, în termenele prevăzute la art. 18 alin. (1) și (2) din Legea nr. 155/2010 se referă inclusiv la obligația de a *absolvi* programul, înainte de expirarea termenelor respective].

Polițiștii locali care au urmat programul de formare inițială și au promovat examenul de absolvire, au obligația să încheie un angajament de serviciu prin care se obligă să lucreze în poliția locală o perioadă de cel puțin 5 ani de la data promovării examenului<sup>453</sup>.

Se observă că această dispoziție este mai strictă decât reglementarea generală din Codul administrativ, conform căreia funcționarii publici care urmează programe de formare și perfecționare cu o durată *mai mare de 90 de zile* într-un an calendaristic, trebuie să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică între 2 și 5 ani de la terminarea programelor<sup>454</sup>. Astfel, deși programele de formare inițială au, în fapt, o durată mai mică de 90 de zile (conform Regulamentului aprobat prin HG nr. 1332/2010, durata programelor este de 3 luni, însă analiza perioadelor de organizare a cursurilor, menționate în Anexa la Ordinul MAI nr. 1/2020, a relevat că durata cursurilor este de 89 de zile), polițiștii locali care au absolvit aceste programe trebuie să se angajeze că vor lucra în poliția locală (nu în administrația publică, în general, așa cum prevede Codul administrativ, ci numai într-o structură de poliție locală) pentru 5 ani - durata maximă prevăzută prin Codul administrativ. De asemenea, merită remarcat că, potrivit modului de calcul al duratei angajamentului, prevăzut prin HG nr. 1066/2008, în general, pentru funcționarii publici, termenul de 5 ani este maximul corespunzător programelor de formare specializată<sup>455</sup>, cu diferența că în respectivul act normativ, acest termen se aplică în cazul programelor de formare specializată urmate „în scopul intrării în corpul funcționarilor publici sau, după caz, într-o categorie a funcției publice superioare celei din care face parte funcția pe care o ocupă la momentul începerii programului”, ceea ce nu este cazul programelor de formare inițială urmate de polițiștii locali (care, la momentul începerii programului, sunt deja funcționari

<sup>453</sup> Art. 11 alin. (12) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>454</sup> Art. 458 alin. (6) din Codul administrativ.

<sup>455</sup> Art. 36 alin. (2) lit. c) din HG nr. 1066/2008.

publici, iar în urma absolvirii programului nu dobândesc dreptul de a accede la o categorie a funcției publice superioare celei din care face parte funcția pe care o ocupau la momentul începerii programului).

Conform Legii nr. 155/2010, dacă raporturile de serviciu ale polițistului local care a urmat programul de formare inițială încetează înainte de expirarea termenului de 5 ani al angajamentului de a lucra în poliția locală, din motive imputabile polițistului respectiv, acesta are obligația de a rambursa contravaloarea cheltuielilor de școlarizare, proporțional cu perioada rămasă din cei 5 ani. Și din acest punct de vedere, se remarcă următoarele diferențe față de reglementarea generală din Codul administrativ:

- ✓ conform Legii nr. 155/2010, obligația de rambursare se naște doar dacă încetarea raporturilor de serviciu s-a produs din motive imputabile polițistului local, în timp ce, potrivit Codului administrativ, funcționarul public este obligat la restituirea cheltuielilor, *inter alia*, și în cazul în care raporturile de serviciu au încetat de comun acord<sup>456</sup> (Codul administrativ se referă și la încetarea raporturilor de serviciu, prin demisia notificată de funcționarul public, care nu constituie nici acesta un motiv imputabil funcționarului - imputabilitatea nu este similară cauzalității, astfel că, deși în cazul demisiei, încetarea raporturilor de serviciu este cauzată de funcționar, acea încetare nu este imputabilă funcționarului);
- ✓ conform Legii nr. 155/2010, obligația de rambursare se referă doar la costurile de școlarizare, în timp ce, potrivit Codului administrativ, funcționarul public are obligația să restituie contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și, după caz, drepturile salariale primite pe perioada perfecționării<sup>457</sup>.

Legea nr. 155/2010 mai include, de asemenea, referiri la **instruirea specială a personalului încadrat în compartimentele funcționale cu atribuții în domeniul circulației rutiere**. Astfel, poliția locală care are în structură compartimente funcționale cu atribuții în domeniul circulației rutiere exercită și atribuția de introducere în baza de date a punctelor de penalizare aplicate ca urmare a constatării unor abateri la regimul circulației rutiere<sup>458</sup> (aceeași atribuție fiind prevăzută și prin Ordinul MAI nr. 141/2014<sup>459</sup>); în acest sens, personalul însărcinat cu îndeplinirea acestei atribuții (inclusiv, dacă este cazul, polițiștii locali) trebuie să fie instruiți în mod corespunzător.

Legislația specifică poliției locale mai include următoarele referințe punctuale la instruirea/formarea profesională aplicabile polițiștilor locali:

- ✓ conform metodologiei aprobate prin Ordinul MAI nr. 92/2011, planul de ordine și siguranță publică al poliției locale trebuie să includă un capitol dedicat instruirii efectivelor pentru executarea activităților și controlul dispozitivelor (în acest capitol, sunt prevăzute modul de efectuare a instruirii pe tipuri de misiuni, potrivit

<sup>456</sup> Art. 458 alin. (7) din Codul administrativ.

<sup>457</sup> Idem.

<sup>458</sup> Art. 43 alin. (1) din Legea nr. 155/2010

<sup>459</sup> Art. 3 alin. (3) din Ordinul MAI nr. 141/2014.



atribuțiilor legale în domeniul de referință, locul de desfășurare, respectiv cine conduce, coordonează și controlează dispozitivele instituite<sup>460</sup>);

- ✓ șeful poliției locale răspunde pregătirea profesională continuă a personalului din subordine<sup>461</sup>;
- ✓ conducătorii structurilor organizate în cadrul poliției locale (cu excepția conducătorului structurii din domeniul circulației pe drumurile publice și a conducătorului structurii cu atribuții pe linie de evidență a persoanelor), au obligația de a asigura pregătirea de specialitate a personalului din subordine, în conformitate cu tematica stabilită<sup>462</sup>;
- ✓ conducătorul structurii de ordine și liniște publică și pază a bunurilor asigură instruirea zilnică a polițiștilor locali cu privire la cunoașterea situației operative din zona de competență<sup>463</sup>;
- ✓ conducătorul structurii din domeniul circulației pe drumurile publice asigură instruirea zilnică a polițiștilor locali cu privire la cunoașterea situației operative din zona de competență și periodic instruieste personalul din subordine cu privire la cunoașterea și respectarea regulilor de circulație și, cu precădere, cu privire la modul de poziționare pe partea carosabilă și la semnalele pe care trebuie să le adreseze participanților la trafic<sup>464</sup>.

În lipsa unor prevederi contrare, alegerea programelor de formare/perfecționare profesională la care participă polițiștii locali trebuie avute în vedere domeniile prioritare identificate, prin Ordinul ANFP nr. 762/2015, pentru toată administrația publică:

- a) managementul serviciilor publice și de utilitate publică;
- b) politici publice și planificare strategică;
- c) sistemul de control intern/managerial în entitățile publice;
- d) managementul resurselor umane;
- e) management financiar-bugetar și al patrimoniului;
- f) drepturile și libertățile fundamentale ale omului;
- g) dreptul integrității publice și politici anticorupție;
- h) legislația Uniunii Europene;
- i) comunicare, relații publice, transparență decizională, informații - date publice/clasificate/cu caracter personal;
- j) procedură civilă și contencios administrativ.

<sup>460</sup> Capitolul IV din structura planului de ordine și siguranță publică, prevăzută în Anexa la Ordinul MAI nr. 92/2011.

<sup>461</sup> Art. 15 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 155/2010.

<sup>462</sup> Art. 16 lit. e), art. 18 lit. c), art. 19 lit. c), respectiv art. 20 lit. c) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>463</sup> Art. 16 lit. k) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>464</sup> Art. 17 alin. (1) lit. g) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

Nu în ultimul rând, poate fi punctat faptul că pentru ocupația „agent poliție comunitară” a fost elaborat un standard ocupațional<sup>465</sup>, care, deși nu mai corespunde cadrului legislativ și instituțional actual (poliția comunitară a fost înlocuită, ca formă de organizare, prin poliția locală, în temeiul Legii nr. 155/2010, iar ocupația de „agent poliție comunitară” a fost redenumită, titulatura actuală fiind de „polițist local”, potrivit formei în vigoare, în prezent, a Clasificării ocupațiilor din România), poate constitui un reper în perspectiva elaborării unui viitor cadru de competențe pentru polițiștii locali: în acest sens, ar putea prezenta interes, în special, conținutul unităților de competență specifice aferente acestui standard ocupațional: (i) identificarea situațiilor care necesită intervenție, (ii) gestionarea incidentelor de ordine publică și (iii) asigurarea protecției personale și a reprezentanților primăriei. În mod evident însă, utilitatea standardului pentru ocupația „agent poliție comunitară” va fi limitată în viitorul demers de conturare a cadrului de competențe pentru polițiștii locali, mai cu seamă pentru că atribuțiile exercitate, respectiv activitățile desfășurate de polițiștii locali sunt considerabil mai detaliate în actualul cadru legislativ (în speță, Legea nr. 155/2010 și HG nr. 1332/2010) decât în cadrul legislativ în vigoare la data elaborării standardului ocupațional (în speță, Legea nr. 371/2004 și HG nr. 2295/2004).

---

465

[http://intern.anc.edu.ro/standarde/standarde\\_ocupationale/management/uploads/AGENT%20POLITIE%20COMUNITARA\\_00.pdf](http://intern.anc.edu.ro/standarde/standarde_ocupationale/management/uploads/AGENT%20POLITIE%20COMUNITARA_00.pdf) (accesat: 09.05.2021).



### 3. Cadrul instituțional aferent statutului, carierei și formării profesionale a polițiștilor locali

Ca și în cazul cadrului legal, cadrul instituțional aferent statutului, carierei și formării profesionale a polițiștilor locali este alcătuit din două tipuri de actori:

- actorii care alcătuiesc cadrul instituțional general aplicabil funcționarilor publici;
- actorii instituționali cu atribuții specifice referitoare la polițiștii locali.

Cadrul instituțional general aplicabil funcționarilor publici este alcătuit din diverse autorități și instituții publice, ale căror atribuții variază, de exemplu, de la managementul funcției publice și al funcționarilor publici, până la aspecte punctuale referitoare la autorizarea furnizorilor de formare profesională; având în vedere că, cel puțin în cazul formării/perfecționării profesionale, reglementările aplicabile funcționarilor publici cuprind atât norme speciale referitoare la această categorie de personal din administrația publică, cât și norme generale aplicabile întregului personal din administrația publică, respectiv norme generale aplicabile tuturor salariaților/adulților, în mod evident, cadrul instituțional include și autorități/instituții publice ale căror atribuții nu fac referire expresă la funcționarii publici, dar care sunt relevante și pentru aceștia (și, implicit, pentru polițiștii locali).

Unii dintre actorii instituționali au fost deja prefigurați în secțiunea anterioară, dedicată cadrului legal, astfel că acele dispoziții referitoare la atribuțiile respectivilor actori, deja prezentate anterior, vor fi reiterate și în această secțiune, pentru a permite conturarea unei imagini globale a spectrului de atribuții conferite fiecărui actor (sau tip de actor).

În continuare sunt prezentate, pe scurt, principalele autorități și instituții publice, ce fac parte din cadrul instituțional general aferent statutului, carierei și formării profesionale a funcționarilor publici (cu mențiunea că în selecția autorităților/instituțiilor și a atribuțiilor prezentate s-a avut în vedere, mai cu seamă, relevanța pentru obiectul prezentei analize) sau, după caz, din cadrul instituțional specific aferent statutului, carierei și formării profesionale a polițiștilor locali:

#### **Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației**

MDLPA este autoritatea, *inter alia*, în următoarele domenii relevante pentru obiectul prezentei analize: (i) reforma în administrația publică, (ii) funcția publică, (iii) formarea și perfecționarea profesională a personalului din administrația publică<sup>466</sup>. În această calitate, MDLPA are atribuții, precum:

- ✓ realizează Programul de guvernare în domeniile sale de activitate<sup>467</sup>;
- ✓ elaborează strategii, politici, programe și planuri pentru domeniile sale de activitate<sup>468</sup>;

<sup>466</sup> Art. 1 alin. (2) din HG nr. 477/2020.

<sup>467</sup> Art. 5 lit. a) din HG nr. 477/2020.

<sup>468</sup> Art. 5 lit. b) din HG nr. 477/2020.

- ✓ inițiază, elaborează și avizează, după caz, proiecte de acte normative, norme, instrucțiuni și metodologii specifice în domeniile sale de activitate<sup>469</sup>;
- ✓ îndrumă și sprijină autoritățile administrației publice locale și aparatul de specialitate al acestora în aplicarea corectă și unitară a prevederilor legale elaborate pe domeniile de reglementare ale ministerului și în îndeplinirea atribuțiilor ce le revin<sup>470</sup>;
- ✓ asigură, prin structurile de specialitate din subordine, aplicarea strategiei și a programului de guvernare în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, formarea și perfecționarea pregătirii profesionale specializate în administrația publică<sup>471</sup>. În virtutea acestei atribuții, MDLPA este implicat direct în implementarea Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020, a Strategiei privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020 și a Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020 (prezentate în Capitolul 4);
- ✓ inițiază, împreună cu instituțiile de profil, programe menite să sprijine pregătirea profesională a funcționarilor publici și a personalului angajat, în domeniile sale de activitate<sup>472</sup>.

În domeniul statutului, carierei și formării profesionale a funcționarilor publici, MDLPA are, în principal, atribuții de coordonare, aplicarea concretă realizându-se, în mare măsură, prin intermediul ANFP și INA, care sunt organizate și funcționează în subordinea MDLPA.

Cu referire strică la polițiștii locali, Regulamentul de organizare și funcționare al MDLPA (aprobat prin Ordinul MLPDA nr. 2506/2020<sup>473</sup>) prevede că Serviciul dialog social și relația cu structurile asociative, din cadrul Direcției generale juridice, relația cu Parlamentul și afaceri europene a MDLPA, are următoarele atribuții<sup>474</sup>:

- ✓ asigură organizarea și derularea procesului de formare inițială a polițiștilor locali în conformitate cu prevederile Legii nr. 155/2010 a poliției locale și ale art. 11 din HG nr. 1332/2010 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a poliției locale;
- ✓ analizează propunerile de modificare și completare a prevederilor Legii poliției locale nr. 155/2010 și ale HG nr. 1332/2010 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a poliției locale venite din partea partenerilor sociali, structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale, altor ONG-uri etc.

<sup>469</sup> Art. 5 lit. aa) din HG nr. 477/2020.

<sup>470</sup> Art. 5 lit. hh) din HG nr. 477/2020.

<sup>471</sup> Art. 5 lit. jj) din HG nr. 477/2020.

<sup>472</sup> Art. 5 lit. bk) din HG nr. 477/2020.

<sup>473</sup> <https://www.mlpda.ro/uploads/articole/attachments/5f730cd6b9be1200320089.pdf> (accesat: 04.05.2021).

<sup>474</sup> Art. 257 pct. 2 lit. e) și f) din Regulamentul de organizare și funcționare al MDLPA, aprobat prin Ordinul MLPDA nr. 2506/2020.

### **Agencia Națională a Funcționarilor Publici**

ANFP este organizată și funcționează în scopul dezvoltării unui corp de funcționari publici profesionist, stabil și imparțial și pentru crearea unei evidențe necesare gestiunii personalului plătit din fonduri publice<sup>475</sup>, având atribuții în următoarele domenii<sup>476</sup>: (i) reglementarea funcției publice; (ii) managementul funcției publice și al funcționarilor publici; (iii) gestionarea de programe în domeniul funcției publice; (iv) monitorizarea și controlul activităților referitoare la funcția publică și la funcționarii publici; (v) reprezentare. Din perspectiva prezentei analize următoarele atribuții ale ANFP prezintă o relevanță deosebită:

- ✓ elaborează și propune politicile și strategiile privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici<sup>477</sup>;
- ✓ elaborează și avizează proiecte de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici<sup>478</sup>;
- ✓ realizează evidența și managementul funcției publice și ale funcționarilor publici<sup>479</sup>;
- ✓ centralizează nevoile de instruire a funcționarilor publici, pe baza planurilor de perfecționare profesională a funcționarilor publici transmise de autoritățile și instituțiile publice și le pune la dispoziția Institutului Național de Administrație și a altor furnizori de formare și perfecționare profesională, în condițiile legii<sup>480</sup>;
- ✓ colaborează cu Institutul Național de Administrație la stabilirea tematicii specifice programelor de formare specializată în administrația publică și de perfecționare a funcționarilor publici<sup>481</sup>;
- ✓ acordă, la cerere, asistență de specialitate compartimentelor de resurse umane din cadrul autorităților și instituțiilor publice referitor la aplicarea legislației privind funcția publică și funcționarii publici<sup>482</sup>;
- ✓ elaborează cadre de competență, în condițiile legii<sup>483</sup>;
- ✓ elaborează reglementări comune, aplicabile tuturor autorităților și instituțiilor publice, privind funcțiile publice, precum și instrucțiuni privind aplicarea unitară a legislației în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici<sup>484</sup>.

În legislația analizată nu au fost identificate atribuții ale ANFP referitoare, în mod particular, la funcția publică specifică de execuție de polițist local; prin urmare, atribuțiile exercitate

<sup>475</sup> Art. 400 alin. (1) din Codul administrativ.

<sup>476</sup> Art. 2 alin. (2) din HG nr. 1000/2006.

<sup>477</sup> Art. 401 alin. (1) lit. a) din Codul administrativ.

<sup>478</sup> Art. 401 alin. (1) lit. b) din Codul administrativ.

<sup>479</sup> Art. 401 alin. (1) lit. d) din Codul administrativ.

<sup>480</sup> Art. 401 alin. (1) lit. g) din Codul administrativ.

<sup>481</sup> Art. 401 alin. (1) lit. h) din Codul administrativ.

<sup>482</sup> Art. 401 alin. (1) lit. l) din Codul administrativ.

<sup>483</sup> Art. 401 alin. (1) lit. m) din Codul administrativ.

<sup>484</sup> Art. 401 alin. (1) lit. p) din Codul administrativ.

de ANFP cu privire la funcția de polițist și cu privire la poliștii locali sunt atribuțiile generice din materia funcției publice și a funcționarilor publici.

### ***Institutul Național de Administrație***

INA are rolul de a pune în aplicare direcțiile strategice ale Guvernului privind eficientizarea administrației publice prin profesionalizarea personalului din administrația publică centrală și locală<sup>485</sup>. INA exercită atribuții, *inter alia*, în domeniul formării și perfecționării profesionale a personalului din administrația publică și în cel al asigurării calității în domeniul formării personalului din administrația publică<sup>486</sup>.

Printre atribuțiile exercitate de INA în domeniul formării și perfecționării profesionale se numără:

- ✓ elaborează, cu respectarea nevoilor de formare comunicate de ANFP, grilele de programe de formare profesională și tematica aferentă acestora (care sunt supuse spre avizare Consiliului de coordonare al INA)<sup>487</sup>;
- ✓ întocmește oferta de formare pentru programele de formare profesională pe care le organizează<sup>488</sup>;
- ✓ elaborează metodologia de selecție a experților și formatorilor cu care colaborează pentru derularea programelor de formare pe care le organizează<sup>489</sup>;
- ✓ întocmește și gestionează evidența experților și formatorilor care participă la derularea programelor de formare pentru personalul din administrația publică<sup>490</sup>;
- ✓ elaborează regulamentele de organizare și desfășurare a programelor de formare specializată pe care le derulează<sup>491</sup>.

Legislația specifică organizării și funcționării INA nu conține dispoziții speciale referitoare la formarea/perfecționarea profesională a poliștilor locali, însă, în calitate de funcționari publici care ocupă o funcție publică specifică de execuție, aceștia se încadrează în sfera programelor derulate de INA.

### ***Ministerul Afacerilor Interne***

MAI este implicată, punctual, în anumite aspecte ale organizării poliției locale, după cum urmează:

- ✓ deși este organizată la nivelul administrației publice locale, în cazul instituirii stării de urgență, poliția locală poate fi militarizată, în totalitate sau numai în anumite unități administrativ-teritoriale, desfășurându-și în acest caz activitatea în subordinea MAI<sup>492</sup>;

<sup>485</sup> Art. 2 alin. (1) din OG nr. 23/2016.

<sup>486</sup> Art. 2 alin. (2) lit. a), b) și e) din HG nr. 645/2020.

<sup>487</sup> Art. 3 alin. (1) lit. b) din HG nr. 645/2020.

<sup>488</sup> Art. 3 alin. (1) lit. c) din HG nr. 645/2020.

<sup>489</sup> Art. 3 alin. (1) lit. e) din HG nr. 645/2020.

<sup>490</sup> Art. 3 alin. (1) lit. f) din HG nr. 645/2020.

<sup>491</sup> Art. 3 alin. (1) lit. i) din HG nr. 645/2020.

<sup>492</sup> Art. 18 alin. (2) din OUG nr. 1/1999.



- ✓ instituțiile de specialitate din cadrul MAI organizează programele de formare inițială a polițiștilor locali care au atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și a celor cu atribuții în domeniul circulației rutiere<sup>493</sup>.

De asemenea, Poliția Română sau, după caz, Jandarmeria Română, instituții ce fac parte din MAI, pot îndeplini rolul de coordonare directă a efectivelor poliției locale, în cazul executării în comun cu poliția locală a unor misiuni în domeniul menținerii sau asigurării ordinii publice ori pentru dirijarea circulației rutiere<sup>494</sup>.

### **Autoritățile administrației publice locale**

Având în vedere că poliția locală se organizează la nivelul administrației publice locale, autoritățile publice locale (în speță, autoritatea deliberativă și autoritatea executivă) joacă un rol major în cadrul instituțional specific aferent statutului, carierei și formării profesionale a polițiștilor locali, mai ales în situația în care poliția este organizată ca un compartiment funcțional în cadrul aparatului de specialitate al primarului/primarului general.

Autoritățile/organismele menționate mai jos exercită atribuții generale cu privire la funcționarii publici care ocupă funcții publice locale și/sau atribuții specifice cu privire la poliția locală și polițiștii locali:

- ✓ **Autoritatea deliberativă de la nivelul unităților administrativ-teritoriale de bază (consiliul local/consiliul general al Municipiului București):**
  - aprobă organizarea poliției locale ca un compartiment funcțional în cadrul aparatului de specialitate al primarului/primarului general sau ca instituție publică de interes local, cu personalitate juridică<sup>495</sup>;
  - aprobă regulamentul de organizare și funcționare a poliției locale<sup>496</sup>;
  - stabilește, în condițiile legii, criteriile specifice pentru evaluarea activității poliției locale<sup>497</sup>;
  - stabilește, la propunerea comisiei locale, măsurile necesare pentru buna funcționare a poliției locale și pentru încadrarea activității acesteia în normele și procedurile stabilite de unitatea de reglementare<sup>498</sup>;
  - aprobă, la propunerea comisiei locale, planul de ordine și siguranță publică al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale<sup>499</sup>;

<sup>493</sup> Art. 18 din Legea nr. 155/2010 și art. 11 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin HG nr. 1332/2010.

<sup>494</sup> Art. 13 din Legea nr. 155/2010.

<sup>495</sup> Art. 129 alin. (2) lit. c) și e) și art. 130 alin. (1) din Codul administrativ și art. 4 alin. (1) și (2) din Legea nr. 155/2010.

<sup>496</sup> Art. 30 lit. a) din Legea nr. 155/2010.

<sup>497</sup> Art. 30 lit. c) din Legea nr. 155/2010.

<sup>498</sup> Art. 30 lit. f) din Legea nr. 155/2010.

<sup>499</sup> Art. 30 lit. g) din Legea nr. 155/2010.

- ✓ **Autoritatea executivă de la nivelul unităților administrativ-teritoriale de bază (primar/primarul general):**
  - numește, sancționează și dispune suspendarea, modificarea și încetarea raporturilor de serviciu sau, după caz, ale raporturilor de muncă ale personalului poliției locale, inclusiv ale șefului acesteia, în cazul organizării poliției locale în aparatul propriu de specialitate, și numai pentru șeful poliției locale și adjunctul acestuia, în situația organizării acesteia ca instituție publică de interes local<sup>500</sup>;
  - îndrumă, supraveghează, controlează și analizează activitatea poliției locale, ca serviciu public de interes local<sup>501</sup>;
  - evaluează activitatea poliției locale, potrivit criteriilor specifice stabilite de autoritatea deliberativă a administrației publice locale<sup>502</sup>;
  - împuternicește, prin dispoziție, polițiștii locali ca agenți constatatori, în oricare dintre situațiile în care această calitate îi este stabilită, prin acte normative, primarului/primarului general al municipiului București<sup>503</sup>;
- ✓ **Comisia locală de ordine publică** (organism cu rol consultativ constituit la nivelul fiecărei unități/subdiviziuni administrativ-teritoriale unde funcționează poliția locală<sup>504</sup>):
  - elaborează proiectul planului de ordine și siguranță publică al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale, pe care îl actualizează anual<sup>505</sup>;
  - analizează periodic activitățile de menținere a ordinii și siguranței publice la nivelul unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale și face propuneri pentru soluționarea deficiențelor constatate și pentru prevenirea faptelor care afectează climatul social<sup>506</sup>;
  - evaluează cerințele specifice și face propuneri privind necesarul de personal al poliției locale<sup>507</sup>;
- ✓ **Comisia paritară:**
  - propune periodic măsuri de îmbunătățire a activității autorității publice<sup>508</sup>;
  - analizează și avizează planul anual de perfecționare profesională, precum și orice măsură privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, în

<sup>500</sup> Art. 31 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 155/2010.

<sup>501</sup> Art. 31 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 155/2010.

<sup>502</sup> Art. 31 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 155/2010.

<sup>503</sup> Art. 31 alin. (1) lit. k) din Legea nr. 155/2010.

<sup>504</sup> Art. 28 din Legea nr. 155/2010.

<sup>505</sup> Art. 29 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 155/2010.

<sup>506</sup> Art. 29 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 155/2010.

<sup>507</sup> Art. 29 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 155/2010.

<sup>508</sup> Art. 13 alin. (1) lit. a) din HG nr. 833/2007.

condițiile în care aceasta implică utilizarea fondurilor bugetare ale autorității publice<sup>509</sup>;

✓ **Compartimentul de resurse umane:**

- organizează și realizează gestiunea curentă a resurselor umane, inclusiv a funcțiilor publice<sup>510</sup>;
- comunică funcționarilor publici actele administrative prin care s-a decis numirea în funcția publică, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu, precum și sancționarea disciplinară a funcționarilor publici<sup>511</sup>;
- desfășoară activitățile de întocmire, actualizare, rectificare, păstrare și evidențare a dosarelor profesionale ale funcționarilor publici și a registrului de evidență a funcționarilor publici (dacă nu există un compartiment de resurse umane, aceste activități se desfășoară de persoana care are atribuții cu privire la evidența personalului)<sup>512</sup>;
- elaborează, prin responsabilul/responsabilii de formare, proiectul planului de măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici din cadrul autorității publice, proiectul planului anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici și estimează fondurile necesare a fi alocate de la bugetul autorității publice în scopul asigurării perfecționării profesionale a funcționarilor publici<sup>513</sup>.

**Poliția locală**

În situația în care poliția locală este organizată ca o instituție publică de interes local, cu personalitate juridică, atribuțiile comisiei paritare și ale compartimentului de resurse umane se exercită prin structuri/funcționari de la nivelul poliției locale. În acest caz, șeful poliției locale, în condițiile legii, numește, sancționează și dispune suspendarea, modificarea și încetarea raporturilor de serviciu sau, după caz, a raporturilor de muncă ale personalului, cu excepția sa și a adjunctului său<sup>514</sup>.

Prezentarea succintă a cadrului instituțional aferent statutului, carierei și formării profesionale a polițiștilor locali, realizată în cadrul acestei secțiuni, are rolul de a ilustra modul de repartizare a **atribuțiilor** în funcție de nivelul administrativ la care sunt plasați actorii instituționali, respectiv în funcție de caracterul general (aplicabil funcționarilor publici) sau specific (aplicabil polițiștilor locali) al respectivelor atribuții; se poate astfel opera următoare distincție:

- ✓ actori de la nivelul administrației publice centrale (MDLPA, ANFP, INA, MAI), care au, în principal, atribuții de planificare strategică, reglementare, îndrumare metodologică, management/evidență centralizată și instruire referitoare la toate

<sup>509</sup> Art. 13 alin. (1) lit. b) din HG nr. 833/2007.

<sup>510</sup> Art. 404 din Codul administrativ.

<sup>511</sup> Art. 528 alin. (5) din Codul administrativ.

<sup>512</sup> Art. 2 alin. (2) din HG nr. 432/2004.

<sup>513</sup> Art. 15 alin. (2) lit. a) și art. 17 alin. (2) din HG nr. 1066/2008.

<sup>514</sup> Art. 31 alin. (2) din Legea nr. 155/2010.

categoriile de funcționarii publici, în general (cu excepția, MAI care are atribuții referitoare la instruirea specifică a polițiștilor locali);

- ✓ actori de la nivelul administrației publice locale (autoritățile publice de la nivelul unităților administrativ-teritoriale de bază și, acolo unde este constituită ca o instituție publică de interes local, poliția locală), care au atribuții de organizare, funcționare, reglementare (la nivel local), finanțare și gestiune referitoare atât la funcționarii publici care ocupă funcții publice locale (categorie care include și polițiștii locali), în general, cât și, în mod specific, la polițiștii locali.

## 4. Cadrul strategic aferent statutului, carierei și formării profesionale a funcționarilor publici

O componentă majoră a reformei administrației publice privește, în mod firesc, funcția publică, ca instituție juridică cu un cadru organizatoric și operațional specific prerogativelor de putere publică a căror exercitare o presupune, și funcționarii publici, ca resursă umană implicată direct în furnizarea serviciilor publice (în sensul generic al termenului).

Preocuparea pentru a identifica soluții menite să îmbunătățească eficacitatea și eficiența activității administrației publice este dovedită de cadrul strategic dedicat acestui scop, alcătuit, în principal, din următoarele documente:

➤ **Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020 (SCAP)**, aprobată prin HG nr. 909/2014.

Acest document strategic conturează cadrul general de reformă al administrației publice din România pentru perioada 2014-2020, stabilind o viziune pentru administrația publică concretizată prin următoarele deziderate:

- ✓ o administrație publică orientată spre beneficiarii de servicii publice;
- ✓ o administrație publică deschisă și receptivă la soluții inovatoare;
- ✓ o administrație care simplifică și consolidează instituții și mecanisme.

Pentru împlinirea acestei viziuni, SCAP își propune, *inter alia*, să asigure că administrația publică dispune de resurse umane profesioniste, a căror selecție, formare, motivare și evaluare să fie corelată cu mandatele și obiectivele strategice ale autorităților și instituțiilor publice. În acest sens, unul dintre obiectivele generale ale SCAP este implementarea unui management performant în administrația publică (Obiectivul general II al SCAP), care, la rândul său, are printre obiectivele specifice adaptarea politicilor și sistemului de resurse umane la obiectivele și exigențele unei administrații moderne (Obiectivul specific II.2 al SCAP), precum și promovarea eticii și integrității în administrația publică și continuarea măsurilor privind reducerea și prevenirea corupției și sprijinirea implementării recomandărilor aferente formulate în cadrul Mecanismul de Cooperare și Verificare (Obiectivul specific II.3 al SCAP).

În subsidiar, prin raportare la proiectul „*Consolidarea capacității instituționale a autorităților administrației publice centrale cu atribuții în domeniu, în vederea creșterii calității serviciului public de poliție locală*” (cod SMIS 129988, SIPOCA 722), în cadrul căruia este elaborată prezenta analiză, menționăm că acest proiect contribuie atât la realizarea Obiectivului specific II.2 al SCAP, cât și la realizarea a două acțiuni aferente Obiectivului specific I.2 al SCAP (asigurarea cadrului optim pentru repartizarea competențelor între administrația publică centrală și administrația publică locală și exercitarea lor sustenabilă):

- ✓ Acțiunea I.2.2 - Dezvoltarea de mecanisme/instrumente de coordonare metodologică de la nivel central cu privire la modul de exercitare a competențelor descentralizate;

- ✓ Acțiunea I.2.3 - Fundamentarea soluțiilor referitoare la repartizarea optimă a competențelor între diferitele paliere administrative.

➤ **Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020 (SDFP)**, aprobată prin HG nr. 525/2016.

SDFP reflectă, detaliază și completează perspectiva privind resursele umane în administrația publică, așa cum este prezentată în SCAP; printre obiectivele specifice din SCAP, dezvoltate în cadrul SDFP, se numără Obiectivul specific II.2 - Adaptarea politicilor și sistemului de resurse umane la obiectivele și exigențele unei administrații moderne și Obiectivul specific II.3 - promovarea eticii și integrității în administrația publică și continuarea măsurilor privind reducerea și prevenirea corupției și sprijinirea implementării recomandărilor aferente formulate în cadrul Mecanismul de Cooperare și Verificare.

Trebuie subliniat că, deși din titlu s-ar putea deduce că SDFP se referă exclusiv la o parte din personalul din administrația publică, respectiv funcționarii publici, în fapt, unele dintre acțiunile propuse în cadrul SDFP vizează toate categoriile de personal: funcționarii publici, personalul contractual și demnitarii publici (cum ar fi, de exemplu, Acțiunea A1.6 - implementarea unui suport tehnic adecvat - sisteme IT&C - pentru evidența tuturor resurselor umane din administrația publică și a managementului strategic al funcției publice); dincolo de exemple punctuale, este evident însă că SDFP este orientată, în principal, către aspecte referitoare la funcția publică și funcționarii publici, abordate din perspectiva carierei funcționarilor publici (doar pentru această categorie de personal al administrației publice fiind implementat, în mod formal, conceptul de carieră).

SDFP definește problemele abordate și propune obiective specifice grupate tematic, astfel:

- ✓ sistemul instituțional și managementul strategic al funcției publice;
- ✓ sistemul de recrutare, promovare și evaluare;
- ✓ sistemul de salarizare și motivare;
- ✓ sistemul de formare și perfecționare profesională în administrația publică;
- ✓ etica și integritatea în exercitarea funcției publice.

➤ **Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020 (SFPAP)**, aprobată prin HG nr. 650/2016.

După cum se menționează chiar în SFPAP, proiectul acestei strategii promovează și detaliază perspectiva și obiectivele SCAP, precum și pe cele ale proiectului SDFP<sup>515</sup>; comparația dintre SDFP și SFPAP relevă că, deși domeniul de aplicare al SFPAP este mai limitat decât cel al SDFP (SFPAP se referă doar la una dintre componentele managementului resurselor umane în cadrul administrației publice, respectiv formarea profesională), sfera persoanelor vizate prin SFPAP este mai largă decât cea specifică SDFP, incluzând, în mod clar și expres, toate categoriile de personal din administrația publică, nu doar funcționarii publici.

---

<sup>515</sup> Elaborarea SDFP și SFPAP s-a derulat în paralel, astfel că, la momentul elaborării proiectului SFPAP, SDFP se află tot în fază de proiect.



Obiectivele specifice și activitățile SFPAP sunt grupate în funcție de următoarele teme:

- ✓ cadrul legal, instituțional și de management al formării;
- ✓ relevanța formării pentru comunitate, administrație, instituție și individ;
- ✓ organizarea și desfășurarea de activități de învățare și facilitare a învățării;
- ✓ informare și conștientizare, comunicare, branding/rebranding și marketing.

În domeniul funcției publice și al resurselor umane din administrația publică, SCAP a trasat liniile directe pentru elaborarea și implementarea SDFP și SFPAP, iar între aceste două din urmă strategii există, de asemenea, puncte comune și diverse interdependențe; corelarea dintre obiectivele celor 3 strategii este ilustrată sintetizat în Studiul privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane<sup>516</sup> (elaborat în cadrul proiectului „Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică”, cod SMIS 119957, SIPOCA 136).

În continuare, sunt prezentate unele dintre acțiunile/activitățile prevăzute prin SCAP, SDFP și SFPAP, aplicabile funcționarilor publici, considerate a avea o relevanță deosebită pentru obiectul prezentei analize; având în vedere numărul și amploarea acțiunilor/activităților propuse prin cele 3 strategii, a fost necesară o filtrare a acțiunilor/activităților prezentate detaliat, acordându-se prioritate celor cu impact asupra statutului, carierei profesionale și formării profesionale a funcționarilor publici (și, în special, celor aplicabile polițiștilor locali).

### ***Stabilirea unui cadru de competențe generale și specifice pentru ocuparea funcțiilor publice***

Acțiunea A2.1 din SDFP (în corelare cu una dintre măsurile aferente Acțiunii II.2.2 din SCAP) are în vedere ca, prin introducerea cadrelor de competențe/standardelor ocupaționale, să se creeze referințe clare și obiective atât pentru procesul de recrutare, cât și pentru evaluarea și promovarea personalului din administrația publică.

### ***Implementarea unui sistem transparent și predictibil de gestiune și evoluție în carieră***

Acțiunea A2.4 din SDFP (în corelare cu una dintre măsurile aferente Acțiunii II.2.2 din SCAP) propune ca sistemul de gestiune și evoluție în carieră să includă elemente de mobilitate voluntară pentru funcțiile de execuție și de mobilitate obligatorie pentru toate funcțiile definite sensibile și pentru înalți funcționari publici. De asemenea, în cadrul acestei acțiuni, SDFP menționează analiza posibilității de revizuire a vechimilor aferente funcțiilor de conducere, respectiv de execuție, precum și de reorganizare a sistemului de carieră pe mai mult de 3 grade și pe o perioadă mai largă în timp.

### ***Implementarea unui sistem de management eficace al performanței individuale și organizaționale***

Acțiunea A2.6 din SDFP (în corelare cu una dintre măsurile aferente Acțiunii II.2.2 din SCAP) propune un nou model de evaluare a performanțelor individuale ale funcționarilor publici, bazat pe următoarele elemente:

---

<sup>516</sup> Tabelul 21 din Studiul privind cadrul legal și instituțional existent în domeniul resurselor umane, pp. 222-223 (<http://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2021/Proiecte/SIPOCA%20136/Output-uri/1.1%20Diagnostic%20revizuit3%20clean.pdf> - accesat: 01.05.2021).

- ✓ obiective individuale, stabiliți pe 2 niveluri: obiective ce țin de desfășurarea curentă a activității și/sau respectarea unor standarde de calitate, respectiv obiective care țin de contribuția directă a activităților individuale la rezultatele instituției;
- ✓ indicatori asociați obiectivelor (indicatori de rezultat și indicatori de impact), stabiliți în funcție de competențele necesare exercitării funcției);
- ✓ interviul de evaluare (care se dorește să nu fie unidirecțional, în sensul simplei prezentări a rezultatelor evaluării, ci interactiv).

### ***Identificarea și implementarea unor forme de motivare transparentă, echilibrată și coerentă care să stimuleze și să răsplătească performanța***

După cum se menționează în SCAP, cele mai des indicate elemente de demotivare a personalului din administrația publică sunt cele în legătură cu nivelul de salarizare și cu recompensarea/recunoașterea performanțelor, în cadrul celor din urmă menționate intrând atât aspectele de natură financiară, cât și cele non-financiare. În consecință, Acțiunea A3.1 din SDFP (în corelare cu Acțiunea II.2.3 din SCAP) vizează stabilirea unei relații directe între venit și performanța individuală și cea organizațională, ceea ce presupune ca salariul să fie compus dintr-o parte fixă și o parte variabilă, aceasta din urmă fiind acordată pe baza unor criterii clare și a unor evaluări periodice a performanței profesionale.

### ***Înființarea și operaționalizarea Institutului Național de Administrație***

Activitatea 1.2 din SFPAP (în corelare cu acțiunea A4.1 din SDFP) se referă la (re)înființarea Institutului Național de Administrație (INA), ca școală de formare aplicată pentru administrație și actor implicat activ în implementarea politicilor de formare pentru administrație, scopul urmărit fiind cel de consolidare a sistemului instituțional în domeniul formării și perfecționării profesionale a personalului din administrația publică.

Roluri INA sunt prezentate, în mod similar, în SFPAP și SDFP, printre acestea regăsindu-se următoarele:

- ✓ furnizor unic (în sistem „monopol”) pentru programele de formare profesională ce constituie condiție obligatorie pentru ocuparea anumitor categorii de funcții (în speță, funcții publice din categoria înalților funcționari publici, respectiv funcții de conducere);
- ✓ furnizor pentru programe de formare destinate așa-numitelor „grupuri-țintă strategice” identificate în mod expres prin acte normative sau prin documente strategice;
- ✓ furnizor "la cerere", alături de celelalte organizații de profil, de drept public sau privat, naționale, europene sau internaționale, pentru alte categorii de funcții/persoane din administrație;
- ✓ centru de evaluare a competențelor, pentru asigurarea, în cadrul administrației, a parcurgerii proceselor de validare a competențelor obținute în contexte de învățare non-formale și informale (merită punctat faptul că acest rol este prevăzut în SDFP ca o măsură ce va fi implementată, în timp ce în SFPAP este menționat ca o posibilitate).

***Definirea unui sistem integrat de analiză a nevoilor de formare, stabilire a priorităților și finanțare a dezvoltării de competențe, precum și evaluare periodică (ex-post) a impactului formării***

Activitatea 1.3 din SFPAP se traduce prin aplicarea unor măsuri concrete, precum:

- ✓ extinderea, la toate categoriile de personal din administrația publică, a obligației de elaborare a planurilor de perfecționare profesională și de comunicare a acestora către ANFP;
- ✓ identificarea/dezvoltarea de mecanisme concrete prin care să fie asigurate premisele realizării formărilor necesare, cum ar fi, stabilirea unui număr minim de ore sau zile de formare și stabilirea unor condiții privind utilizarea rezultatelor formării în procesul de promovare.

***Crearea unui mecanism de cuplare a participării la diferite forme de dezvoltare a competențelor profesionale cu dezvoltarea unei cariere în administrație***

Activitatea 2.2 din SFPAP are în vedere crearea și implementarea unui sistem de credite transferabile specific formării continue a persoanelor care activează în cadrul administrației publice; implementarea sistemului ar trebui să fie însoțită și de introducerea obligației funcționarilor de a acumula, anual, un număr obligatoriu de credite, de care să se țină cont în procesul de evaluare a performanțelor individuale.

***Extinderea și consolidarea rolului responsabilului de formare din cadrul autorităților și instituțiilor publice***

Activitatea 2.3 din SFPAP vizează suplimentarea atribuțiilor ce revin responsabililor de formare, în conformitate cu celelalte activități propuse prin SFPAP, în special cele referitoare la planificare (planurile de perfecționare profesională de la nivelul instituției, dar și planuri individuale de dezvoltare pentru personalul instituției) și raportare (către ANFP, utilizând inclusiv modulul ce va fi dezvoltat în cadrul sistemului informatic de evidență gestionat de ANFP, modul dedicat colectării de date și generării de rapoarte competențele personalului din administrația publică<sup>517</sup>). În Anexa nr. 3 la SFPAP sunt propuse direcțiile de dezvoltare a poziției de responsabil de formare, prin detalierea situației dorite cu privire la următoarele aspecte referitoare la această poziție: statutul, rolul, atribuțiile, cerințele minimale privind identificarea persoanei potrivite pentru acest rol și cerințe minimale privind alocarea de resurse.

***Introducerea și dezvoltarea sistemului privind „portofoliul de formare și dezvoltare profesională” pentru persoanele din administrație***

Conform Activității 3.1 din SFPAP, „portofoliul de formare și dezvoltare profesională” cuprinde informații despre totalitatea diplomelor, certificatelor sau a altor înscrisuri

<sup>517</sup> Dezvoltarea și asigurarea funcționării acestui modul sunt corespunzătoare Activității 1.4 din SFPAP - Crearea unui sistem informatic dedicat inventarierii informațiilor relevante despre educația și formarea pentru administrație, conectat/conectabil la mecanismul de monitorizare a învățării pe tot parcursul vieții în România și care să permită generarea automată, la cererea persoanelor interesate, a unui „portofoliu de formare și dezvoltare profesională” al persoanei care-și desfășoară activitatea profesională în sectorul public.

obținute în urma evaluării competențelor dobândite sau a participării la activități de învățare, în diferite contexte, precum și, acolo unde este cazul, produse sau rezultate ale acestor activități, în diferite contexte de învățare, de către angajații din administrația publică, pe domeniile de activitate ale acestora.

### **Organizarea și desfășurarea de programe de formare**

Activitățile 3.2-3.7 din SFPAP (în corelare cu activitatea A4.2 din SDFP) se referă la organizarea și desfășurarea de programe de formare cu o anumită tematică și/sau destinate anumitor categorii de personal, precum:

- ✓ programe de formare pe domeniile de activitate considerate prioritare pentru orizontul de timp 2014-2020;
- ✓ programe de formare specializată pentru înalții funcționari publici;
- ✓ programe de leadership pentru factorii decizionali - demnitari și aleși locali - și conducerea executivă a autorităților, instituțiilor și serviciilor publice;
- ✓ programe de formare specializată pentru persoanele cu potențial, din sistem sau din afara sistemului, pe modelele deja consacrate (Young Professional Scheme, Bursa specială a Guvernului României etc., însă numai pe componenta de formare);
- ✓ programe de formare pentru asigurarea integrității în funcția publică, în general, și pentru consilierii de etică, ca programe de formare distincte.

### **Facilitarea creării unei Rețele Naționale a Furnizorilor de Formare pentru Administrația Publică**

Activitatea 4.4 nu este detaliată în SFPAP, acțiunile aferente acestei activități sunt crearea și operaționalizarea rețelei, de către INA, respectiv elaborarea și adoptarea, de către membrii rețelei, a strategiei multianuale a rețelei.

Direcțiile de acțiune propuse prin cele trei documente strategice menționate mai sus, ar putea fi sintetizate prin următoarele elemente principale:

- ✓ consacrarea INA ca actor instituțional de bază în sistemul formării și perfecționării profesionale, atât ca furnizor de formare, cât și ca factor de coordonare/stimulare a cooperării dintre furnizorii de formare și formatorii implicați în organizarea de programe de formare destinate administrației publice;
- ✓ profesionalizarea personalului din administrația publică prin diverse măsuri, precum definirea și utilizarea de cadre de competențe, accentul pe formarea și perfecționarea profesională continuă, corelarea evoluției în carieră cu nivelul formării/perfecționării profesionale.

Deși nu se referă, în mod particular, la polițiștii locali, documentele strategice prezentate în această secțiune creează cadrul și contextul pentru implementarea reformelor necesare inclusiv pentru funcționarii publici care ocupă funcții publice specifice de polițist local.

## 5. Concluzii

Cadrul legal, strategic și instituțional aferent carierei profesionale, nevoilor de formare și statutului polițistului local este, în cea mai mare parte, tributar cadrului legal, strategic și instituțional, general, aferent carierei profesionale nevoilor de formare și statutului funcționarului public:

- ✓ Competența poliției locale este reprezentată de totalitatea atribuțiilor prin legea-cadru a acesteia, de alte legi speciale și de actele normative adoptate în baza și în aplicarea acestora, într-o unitate administrativ-teritorială sau într-o subdiviziune a acesteia.
- ✓ Atribuțiile poliției locale evocă serviciile publice pe care le poate desfășura, în temeiul legii, o autoritate publică, în general, și poliția locală, în particular.
- ✓ Misiunea poliției locale poate fi enunțată prin asigurarea protecției cetățenilor, a bunurilor sale, prevenirea și sancționarea faptelor antisociale, prin structurile proprii sau în colaborare cu alte autorități publice, care au atribuții în domeniul apărării ordinii și securității publice, precum și cu ONG-urile, ca reprezentanți ai societății civile.
- ✓ Evoluția carierei profesionale a polițiștilor locali se realizează prin modalitățile de ocupare și de promovare prevăzute, în general, pentru funcționarii publici de execuție din administrația publică locală, în acest sens, funcția publică specifică de execuție de polițist local făcând obiectul aceleiași clasificări, în clase<sup>518</sup> și grade profesionale, ca orice funcție publică de execuție (în cazul personalului din compartimentele poliției locale responsabile cu protecția mediului și activitatea comercială, precum și al personalului cu atribuții de control pe linia disciplinei în construcții - deci inclusiv în cazul polițiștilor locali din aceste compartimente sau cu aceste atribuții, legislația prevede că încadrarea se face cu respectarea condițiilor stabilite prin regulamentul propriu de organizare și funcționare al poliției locale, pe baza prevederilor legale în domeniu și ale Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a poliției locale<sup>519</sup>, însă, în fapt, în Regulamentul aprobat prin HG nr. 1332/2010 nu au fost identificate dispoziții referitoare la astfel de condiții de încadrare);
- ✓ Identificarea nevoilor de formare/perfecționare profesională, precum și procesul de planificare a procesului de formare/perfecționare profesională a polițiștilor locali este cel aplicat și în cazul celorlalți funcționari publici încadrați în administrația publică, o particularitate existând, din acest punct de vedere, doar în cazul polițiștilor locali cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și al celor cu atribuții în domeniul circulației rutiere, care au obligația urmăririi unui

<sup>518</sup> Deși, așa cum s-a arătat la secțiunea dedicată, modul de formulare, în Regulamentul-cadru aprobat prin HG nr. 1332/2010, a cerințelor de studii corespunzătoare claselor a II-a și a III-a diferă față de modul de formulare din Codul administrativ, în fond, cerințele sunt similare.

<sup>519</sup> Art. 18 alin. (10) din Legea nr. 155/2010.

program de formare profesională inițială, organizat în instituțiile de specialitate desemnate de Ministerul Afacerilor Interne;

- ✓ Întrucât nu beneficiază de un statut special, polițiștii locali sunt supuși statutului general al funcționarilor publici, care se aplică, în mod direct și în lipsa unor derogări exprese, tuturor funcționarilor care ocupă o funcție publică specifică de execuție de polițist local;
- ✓ Comparația reglementărilor aplicabile polițiștilor locali, respectiv polițiștilor încadrați în Poliția Română a relevat următoarele aspecte principale:
  - statutul și gradul de reglementare: între cele două categorii de funcționari publici se constată o diferență semnificativă la nivelul statutului: polițiștii locali sunt funcționari publici care ocupă o funcție publică specifică de execuție de polițist local, în timp ce polițiștii din Poliția Română sunt funcționari publici cu statut special. Această diferență se traduce și într-un grad mai mare de reglementare a statutului polițiștilor încadrați în Poliția Română - de altfel, în mod firesc, având în vedere că acesta face obiectul unei legi speciale;
  - recrutarea: polițiștii încadrați în Poliția Română provin, de regulă<sup>520</sup>, din rândul absolvenților instituțiilor de învățământ ale Ministerului Afacerilor Interne, cu mențiunea că admiterea la aceste instituții de învățământ se realizează pe bază de concurs. În cazul polițiștilor locali, încadrarea se realizează direct pe post, nefiind impuse cerințe referitoare la absolvirea unor studii în anumite domenii<sup>521</sup> și, cu atât mai puțin, parcurgerea, în prealabil, a unei forme specializate de învățământ;
  - formarea inițială: există similitudini între, pe de o parte, programul de formare inițială a polițiștilor locali care au atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și a celor cu atribuții în domeniul circulației rutiere și, pe de altă parte, cursurile pentru inițierea în carieră, organizate în instituțiile de formare profesională ale MAI, pe care trebuie să le urmeze polițiștii din Poliția Română,

<sup>520</sup> Prin Legea nr. 360/2002 sunt reglementate și excepții de la această regulă, precum:

- încadrarea ca ofițerii de poliție a agenților de poliție absolvenți cu diplomă de licență sau echivalentă ai instituțiilor de învățământ superior cu profil corespunzător specialităților necesare poliției;
- reîncadrarea ca polițiști a persoanelor cărora le-au încetate raporturile de serviciu în anumite condiții [prevăzute la art. 69 alin. (1) lit. b), d) -f) și j) Legea nr. 360/2002];
- încadrarea directă sau transferul din instituțiile din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, pe funcții de execuție vacante de polițist;
- încadrarea directă sau transferul din instituțiile publice de apărare și siguranță națională a unor specialiști pe anumite funcții.

În toate cazurile de excepție menționate, postul de execuție vacant se ocupă prin concurs sau examen, după caz, iar persoanele în cauză trebuie să aibă studii corespunzătoare cerințelor postului și să îndeplinească condițiile legale aferente ocupării postului.

<sup>521</sup> În mod evident, însă, candidații la o funcție publică specifică de execuție de polițist local trebuie să dovedească îndeplinirea cerințelor privind studiile corespunzătoare clasei aferente funcției în cauză.



care, cu titlu de excepție<sup>522</sup>, au fost încadrați direct sau au fost transferați din instituțiile publice de apărare și securitate națională (fie în calitate de specialiști, fie pe funcții de execuție vacante de polițist). În ambele cazuri, programul de formare inițială, respectiv cursurile pentru inițierea în carieră trebuie urmate în primul an de activitate<sup>523</sup>, iar durata minimă a programului/cursurilor este de 3 luni atât pentru polițiștii locali, cât și pentru polițiștii din Poliția Română, încadrați direct sau prin transfer din instituțiile publice de apărare și securitate națională pe funcții de execuție vacante de polițist (în cazul specialiștilor, încadrați direct sau prin transfer, durata minimă a cursurilor pentru inițierea în carieră este de 4 săptămâni). Dacă, în cazul polițiștilor locali, neabsolvirea, în termen de un an, a programului de formare inițială atrage eliberarea din funcția publică, în cazul polițiștilor încadrați în Poliția Română, examenul legislației nu a permis identificarea consecințelor pe care le are nerespectarea cerinței de absolvire, în primul an de activitate, a cursurilor pentru inițierea în carieră;

- formarea profesională continuă: în cazul polițiștilor locali, legislația în vigoare include doar o referință generică la pregătirea profesională continuă<sup>524</sup>, în timp ce, în cazul polițiștilor din Poliția Română, există prevederile legale detaliate referitoare la formarea profesională continuă în context formal, precum și în context nonformal<sup>525</sup>. Conform Ordinului MAI nr. 140/2016 privind activitatea de management resurse umane în unitățile de poliție ale Ministerului Afacerilor Interne, cele două tipuri de formare profesională continuă se asigură, astfel:
  - formarea profesională continuă a polițistului, în context formal, prin:
    - cursuri de capacitate profesională pentru obținerea gradelor profesionale de: comisar-șef de poliție, subcomisar de poliție sau agent-șef de poliție;
    - cursuri pentru schimbarea specialității/profilului de muncă;
    - alte cursuri și programe formative necesare îndeplinirii atribuțiilor postului (precum cursurile de perfecționare și specializare), desfășurate în țară sau în străinătate;
  - formarea profesională continuă a polițistului, în context nonformal, prin:
    - participarea la concursuri, respectiv examene pentru dezvoltarea carierei (aceste concursuri/examene sunt organizate pentru obținerea gradului profesional de chestor de poliție, pentru ocuparea unor posturi de conducere, pentru schimbarea categoriei);

<sup>522</sup> Cerința absolvirii cursurilor pentru inițiere în carieră nu se aplică în cazul polițiștilor proveniți din rândul absolvenților instituțiilor de învățământ ale Ministerului Afacerilor Interne.

<sup>523</sup> Conform art. 18 alin. (2) din Legea nr. 155/2010, respectiv conform art. 10 alin. (2) din Legea nr. 360/2002.

<sup>524</sup> Conform art. 15 alin. (1) din Regulamentul-cadru aprobat prin HG nr. 1332/2010, printre atribuțiile îndeplinite de șeful poliției locale este și cea de a răspunde de pregătirea profesională continuă a personalului din subordine.

<sup>525</sup> Capitolul III al Anexei nr. 4 la Ordinul MAI nr. 140/2016.



- activități de pregătire organizate de unitățile MAI fără scoatere de la locul de muncă, pe post (prin legislație se prevăd durate/frecvențe minime pentru categoriile de pregătire: minimum 12 ore anual pentru pregătire de specialitate; minimum două ședințe, anual, de tragere cu armamentul cu muniție reală; minimum două ore săptămânal pentru educația fizică; în cazul personalului operativ care lucrează nemijlocit cu publicul, minimum 6 ore lunar de activități practice de pregătire - cu diminuarea corespunzătoare a numărului de ore prevăzute pentru activitățile de pregătire fizică);

***De lege ferenda, ar putea fi util ca, și în cazul polițiștilor locali, să fie reglementată obligația asigurării unei durate minime a activităților de formare profesională continuă, activități diferențiate și adaptate în funcție de domeniile în care polițiștii locali își exercită atribuțiile.***

Această situație este consecința firească a faptului că, așa cum am precizat, polițiștii locali nu beneficiază de un statut special, prin care să fie stabilite drepturi, îndatoriri și incompatibilități specifice, altele decât cele prevăzute prin statutul general al funcționarilor publici. Deși analiza comparativă a reglementărilor privind drepturile și îndatoririle (obligațiile/interdicțiile/restrângeri al exercitării unor drepturi) a relevat multiple similități între polițiștii locali și polițiștii din cadrul Poliției Naționale, doar în cazul acestora din urmă a fost adoptat un statut special. În contextul proiectului „*Consolidarea capacității instituționale a autorităților administrației publice centrale cu atribuții în domeniu, în vederea creșterii calității serviciului public de poliție locală*”, **se justifică inclusiv analiza oportunității de a adopta un statut special al polițiștilor locali, însă independent de un asemenea statut, intervenția legislativă se impune pentru a contura un cadru comprehensiv, actualizat și adaptat varietății de atribuții exercitate, în prezent, de polițiștii locali.**

## Anexa nr. 1 - Lista actelor normative analizate

**Nr. Actul normativ  
crt.**

1. Constituția României
2. Legea nr. 50/1991 privind autorizarea executării lucrărilor de construcții, republicată, cu modificările și completările ulterioare
3. Legea nr. 60/1991 privind organizarea și desfășurarea adunărilor publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare
4. Legea nr. 61/1991 pentru sancționarea faptelor de încălcare a unor norme de conviețuire socială, a ordinii și liniștii publice, republicată
5. Legea nr. 17/1996 privind regimul armelor de foc și al munițiilor, cu modificările și completările ulterioare
6. Legea nr. 148/2000 privind publicitatea, cu modificările și completările ulterioare
7. Legea nr. 218/2002 privind organizarea și funcționarea Poliției Române, republicată, cu modificările și completările ulterioare
8. Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare
9. Legea nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun
10. Legea nr. 421/2002 privind regimul juridic al vehiculelor fără stăpân sau abandonate pe terenuri aparținând domeniului public sau privat al statului ori al unităților administrativ-teritoriale, cu modificările și completările ulterioare
11. Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare
12. Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor, republicată, cu modificările și completările ulterioare
13. Legea nr. 295/2004 privind regimul armelor și al munițiilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare
14. Legea nr. 370/2004 pentru alegerea Președintelui României, republicată, cu modificările și completările ulterioare
15. Legea nr. 371/2004 privind înființarea, organizarea și funcționarea Poliției Comunitare, cu modificările și completările ulterioare
16. Legea nr. 4/2008 privind prevenirea și combaterea violenței cu ocazia competițiilor și a jocurilor sportive, cu modificările și completările ulterioare
17. Legea nr. 173/2008 privind intervențiile active în atmosferă, cu modificările și completările ulterioare
18. Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare
19. Legea nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală, cu modificările și completările ulterioare

20. Legea poliției locale nr. 155/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare
21. Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare
22. Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare
23. Legea nr. 54/2012 privind desfășurarea activităților de picnic, cu modificările și completările ulterioare
24. Legea nr. 185/2013 privind amplasarea și autorizarea mijloacelor de publicitate, republicată
25. Legea nr. 253/2013 privind executarea pedepselor, a măsurilor educative și a altor măsuri neprivative de libertate dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal, cu modificările și completările ulterioare
26. Legea nr. 145/2014 pentru stabilirea unor măsuri de reglementare a pieței produselor din sectorul agricol, cu modificările și completările ulterioare
27. Legea nr. 208/2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente, cu modificările și completările ulterioare
28. Legea nr. 115/2015 pentru alegerea autorităților administrației publice locale, pentru modificarea Legii administrației publice locale nr. 215/2001, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, cu modificările și completările ulterioare
29. Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare
30. Legea nr. 196/2018 privind înființarea, organizarea și funcționarea asociațiilor de proprietari și administrarea condominiilor, cu modificările și completările ulterioare
31. Legea nr. 69/2019 privind înființarea Consiliului național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică
32. OUG nr. 1/1999 privind regimul stării de asediu și regimul stării de urgență, cu modificările și completările ulterioare
33. OUG nr. 195/2002 privind circulația pe drumurile publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare
34. OUG nr. 97/2005 privind evidența, domiciliul, reședința și actele de identitate ale cetățenilor români, republicată, cu modificările și completările ulterioare
35. OUG nr. 195/2005 privind protecția mediului, cu modificările și completările ulterioare
36. OUG nr. 63/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, precum și pentru stabilirea unor măsuri financiare, cu modificările și completările ulterioare

37. OUG nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare
38. OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare
39. OG nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și securitate națională și ale persoanelor private de libertate, republicată, cu modificările și completările ulterioare
40. OG nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare
41. OG nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare
42. OG nr. 21/2002 privind gospodărirea localităților urbane și rurale, cu modificările și completările ulterioare
43. OG nr. 55/2002 privind regimul juridic al sancțiunii prestării unei activități în folosul comunității, cu modificările și completările ulterioare
44. OG nr. 23/2016 privind înființarea Institutului Național de Administrație , cu modificările și completările ulterioare
45. HG nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare
46. HG nr. 432/2004 privind dosarul profesional al funcționarilor public, cu modificările și completările ulterioare
47. HG nr. 196/2005 privind aprobarea Strategiei Ministerului Administrației și Internelor de realizare a ordinii și siguranței publice, pentru creșterea siguranței cetățeanului și prevenirea criminalității stradale
48. HG nr. 775/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central, cu modificările și completările ulterioare
49. HG nr. 870/2006 privind aprobarea Strategiei pentru îmbunătățirea sistemului de elaborare, coordonare și planificare a politicilor publice la nivelul administrației publice centrale
50. HG nr. 1000/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare
51. HG nr. 1391/2006 pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 195/2002 privind circulația pe drumurile publice, cu modificările și completările ulterioare
52. HG nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completările ulterioare

53. HG nr. 1204/2007 privind asigurarea forței de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare și pe timpul stării de război, cu modificările și completările ulterioare
54. HG nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare
55. HG nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare
56. HG nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici
57. HG nr. 1083/2008 privind asigurarea despăgubirilor de viață, sănătate și bunuri ale polițiștilor, cu modificările și completările ulterioare
58. HG nr. 553/2009 privind stabilirea unor măsuri cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici
59. HG nr. 561/2009 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării, cu modificările și completările ulterioare
60. HG nr. 1332/2010 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a poliției locale
61. HG nr. 556/2011 privind organizarea, structura și funcționarea Autorității Naționale pentru Calificări, cu modificările și completările ulterioare
62. HG nr. 301/2012 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor, cu modificările și completările ulterioare
63. HG nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor, cu modificările și completările ulterioare
64. HG nr. 909/2014 privind aprobarea Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020 și constituirea Comitetului național pentru coordonarea implementării Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020, cu modificările și completările ulterioare
65. HG nr. 171/2015 privind stabilirea metodologiei și a regulilor de aplicare a drepturilor prevăzute la art. 351 alin. (1) din Legea poliției locale nr. 155/2010
66. HG nr. 725/2015 pentru stabilirea normelor de aplicare a cap. IV din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, referitoare la acordarea recompenselor și răspunderea disciplinară a polițiștilor, cu modificările și completările ulterioare
67. HG nr. 779/2015 pentru aprobarea Strategiei naționale de ordine și siguranță publică 2015-2020
68. HG nr. 525/2016 pentru aprobarea Strategiei privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020, cu modificările și completările ulterioare
69. HG nr. 650/2016 pentru aprobarea Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020, cu modificările și completările ulterioare

70. HG nr. 965/2016 pentru modificarea și completarea Regulamentului de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 195/2002 privind circulația pe drumurile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1.391/2006
71. HG nr. 917/2018 privind aprobarea Registrului național al calificărilor profesionale din România
72. HG nr. 477/2020 privind organizarea și funcționarea Ministerului Lucrărilor Publice, Dezvoltării și Administrației
73. HG nr. 645/2020 privind organizarea și funcționarea Institutului Național de Administrație
74. Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, cu modificările și completările ulterioare
75. Ordinul MMSSF/MECT nr. 353/5202/2003 pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare
76. Ordinul MMSSF/MECT nr. 501/5253/2003 pentru aprobarea metodologiei certificării formării profesionale a adulților, cu modificările și completările ulterioare
77. Ordinul MMSSF/MECT nr. 35/3112/2004 pentru aprobarea Nomenclatorului calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare, cu modificările și completările ulterioare
78. Ordinul MMSSF/MECT nr. 59/3175/2004 privind aprobarea organizării de programe de formare profesională pentru dobândirea de competențe în ocupațiile pentru care nu există standarde ocupaționale
79. Ordinul MEC/MMSSF nr. 4543/468/2004 pentru aprobarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, cu modificările și completările ulterioare
80. Ordinul ANFP nr. 7660/2006 privind aprobarea Instrucțiunilor pentru elaborarea Planului de ocupare a funcțiilor publice
81. Ordinul ANFP nr. 13601/2008 pentru aprobarea termenelor și a formatului standard de transmitere a datelor și informațiilor privind planul anual de perfecționare profesională și fondurile alocate în scopul instruirii funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare
82. Ordinul ANFP nr. 1355/2009 pentru aprobarea Instrucțiunilor de completare a formatelor-standard și de transmitere a datelor și informațiilor cu privire la evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici
83. Ordinul ANFP nr. 1932/2009 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea examenului de promovare în clasă a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare
84. Ordinul MAI nr. 60/2010 privind organizarea și executarea activităților de menținere a ordinii și siguranței publice, cu modificările și completările ulterioare
85. Ordinul MAI nr. 92/2011 pentru aprobarea Metodologiei de elaborare a planului de ordine și siguranță publică al poliției locale

86. Ordinul MAI nr. 141/2014 privind evidența permiselor de conducere reținute și a sancțiunilor aplicate conducătorilor de autovehicule sau tramvaie
87. Ordinul ANFP nr. 762/2015 pentru stabilirea domeniilor prioritare de formare profesională pentru administrația publică
88. Ordinul ANFP nr. 3753/2015 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare, cu modificările și completările ulterioare
89. Ordinul MAI nr. 140/2016 privind activitatea de management resurse umane în unitățile de poliție ale Ministerului Afacerilor Interne, cu modificările și completările ulterioare
90. Ordinul ANFP nr. 1442/2018 pentru aprobarea Procedurii privind completarea și transmiterea informațiilor privind respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și implementarea procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice
91. Ordinul ANFP nr. 1443/2018 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective
92. Ordinul MMJS/MEN nr. 1151/4115/2018 privind Lista specializărilor și a perfecționărilor pentru care furnizorii de formare profesională a adulților au dreptul să organizeze programe de formare profesională finalizate cu certificate de absolvire cu recunoaștere națională pentru absolvenții de studii universitare, cu modificările și completările ulterioare
93. Ordinul MMJS nr. 1666/2018 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a comisiilor de autorizare județene, respectiv a municipiului București și a secretariatelor tehnice ale acestora
94. Ordinul MEN nr. 3629/2018 privind aprobarea Metodologiei pentru stabilirea criteriilor și procedurilor de evaluare și certificare ale evaluatorilor de competențe profesionale, evaluatorilor de evaluatori și evaluatorilor externi, cu modificările și completările ulterioare
95. Ordinul MEN/MMJS nr. 3712/1721/2018 privind aprobarea Metodologiei de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale și a modelului de standard ocupațional
96. Ordinul MDRAP nr. 4540/2018 pentru aprobarea Metodologiei privind modalitatea de gestionare a certificatelor de absolvire a programelor de formare profesională, organizate de Institutul Național de Administrație, cu modificările și completările ulterioare
97. Ordinul MDRAP nr. 4758/2018 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului de coordonare care funcționează pe lângă Institutul Național de Administrație
98. Ordinul MDRAP nr. 4759/2018 pentru aprobarea Metodologiei privind selecția participanților la programele de formare specializată organizate de Institutul Național de Administrație
99. Ordinul MEN/MMJS nr. 5039/2126/2018 privind aprobarea corespondenței dintre nivelurile Cadrelor naționale al calificărilor, actele de studii/calificare ce se eliberează, tipul de programe de educație și formare profesională din România



prin care pot fi dobândite nivelurile de calificare, nivelurile de referință ale Cadrului european al calificărilor, precum și condițiile de acces corespunzătoare fiecărui nivel de calificare

100. Ordinul ANFP nr. 1886/2019 privind aprobarea listei documentelor necesare pentru obținerea avizului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, precum și a modalității de transmitere a acestora de către autoritățile și instituțiile publice
101. Ordinul MEN nr. 3177/660/2019 privind aprobarea Metodologiei de elaborare, actualizare și gestionare a Registrului național al calificărilor profesionale din România, cu modificările și completările ulterioare
102. Ordinul MAI nr. 1/2020 privind formarea inițială, în anul 2020, în instituțiile de formare ale Ministerului Afacerilor Interne a polițiștilor locali cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice și în domeniul circulației rutiere
103. Ordinul MAI nr. 44/2020 pentru operaționalizarea conducerii poliției locale de către structurile Ministerului Afacerilor Interne
104. Ordinul ANFP nr. 193/2020 pentru aprobarea Procedurii de redistribuire a funcționarilor publici, precum și a modalității de desfășurare a testării profesionale în vederea redistribuirii
105. Ordinul INA nr. 254/2020 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Institutului Național de Administrație
106. Ordinul ANFP nr. 361/2020 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici
107. Ordinul MMPS nr. 1005/2020 pentru stabilirea domeniilor de activitate și a instrucțiunilor privind autorizarea furnizorilor de formare profesională să desfășoare programe de formare profesională a adulților în sistem on-line
108. Ordinul MMPS nr. 1149/2020 privind stabilirea domeniilor de activitate și a procedurii pentru autorizarea furnizorilor de formare profesională să desfășoare programe de formare profesională a adulților în sistem on-line
109. Ordinul MLPDA nr. 2506/2020 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Ministerului Lucrărilor Publice, Dezvoltării și Administrației
110. Ordinul MLPDA nr. 3836/2020 pentru aprobarea Metodologiei privind modalitatea de gestionare a certificatelor de absolvire a programelor de formare profesională organizate de Institutul Național de Administrație

## Anexa 9.2 la Raportul Intermediar 2

**Analiza comparativă, la nivel european, a cadrului legal, instituțional și strategic aferent carierei/statutului/nevoilor de formare ale polițistului local - funcționar public care ocupă o funcție publică specifică**

Versiune finală

## Cuprins

1. Introducere .....	2
2. Considerații metodologice .....	3
3. Belgia .....	7
3.1. Cadrul de reglementare privind poliția locală .....	7
3.2. Structura organizatorică a poliției locale .....	9
3.3. Elemente cheie privind statutul personalului din poliția locală .....	10
3.4. Eficacitatea poliției locale .....	17
4. Franța .....	19
4.1. Cadrul de reglementare privind poliția municipală .....	19
4.2. Structura organizatorică a poliției municipale .....	21
4.3. Elemente cheie privind statutul personalului din poliția municipală .....	21
4.4. Eficacitatea poliției municipale .....	25
5. Italia .....	27
5.1. Cadrul de reglementare privind poliția municipală .....	27
5.2. Structura organizatorică a poliției municipale .....	28
5.3. Elemente cheie privind statutul personalului din poliția municipală .....	30
5.4. Eficacitatea poliției municipale .....	35
6. Spania .....	37
6.1. Cadrul de reglementare privind poliția locală .....	37
6.2. Structura organizatorică a poliției locale .....	37
6.3. Elemente cheie privind statutul personalului din poliția locală .....	38
6.4. Eficacitatea poliției locale .....	42
7. Concluzii .....	43

## 1. Introducere

Prezenta analiză este elaborată în cadrul Contractului de prestări servicii nr. 12310/ACZ 473/C/23.03.2021, încheiat între Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP), în calitate de beneficiar, și societatea ACZ Consulting SRL, în calitate de prestator.

Contractul are ca obiect prestarea de servicii de consultanță în vederea elaborării unei propuneri de document strategic/politică publică privind dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local - funcționar public care ocupă o funcție publică de execuție specifică, precum și a unei analize privind nevoile de formare, carieră și statut ale funcționarilor publici încadrați în structurile de poliție locală, care ocupă funcții publice specifice de polițist local, respectiv funcții publice generale.

Cele două livrabile menționate sunt aferente Activității 7 a proiectului „Consolidarea capacității instituționale a autorităților administrației publice centrale cu atribuții în domeniu, în vederea creșterii calității serviciului public de poliție locală”, cod proiect MySMIS 129988, SIPOCA 722, finanțat prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020 și implementat de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației (MDLPA), în calitate de beneficiar, respectiv de ANFP și Institutul Național de Administrație (INA), în calitate de parteneri.

Printre activitățile preliminare necesare elaborării propunerii de document strategic/politică publică privind dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local, se numără și elaborarea analizei comparative, la nivel european, a cadrului legal, strategic și instituțional național, aferent carierei profesionale, nevoilor de formare și statutului polițistului local.

Odată cu Raportul intermediar 1 a fost depusă o versiune preliminară a analizei comparative, care ulterior a fost completată și definitivată, prezentul document reprezentând versiunea finală propusă a acesteia.

## 2. Considerații metodologice

Conform Raportului Inițial, am propus parcurgerea următoarelor etape pentru elaborarea analizei comparative, la nivel european, a cadrului legal, instituțional și strategic aferent carierei/statutului/nevoilor de formare ale polițistului local:

1. Identificarea statelor europene care au cadre legale/instituționale similare privind organizarea și funcționarea poliției locale, respectiv privind reglementarea statutului de polițist local.
2. Selectarea statelor europene pentru realizarea analizei comparative.
3. Analiza detaliată a cadrului legal, instituțional și strategic relevant pentru contract și extragerea informațiilor utile pentru elaborarea propunerii de politică publică și pentru reglementarea poliției locale/funcției specifice de polițist local în România.
4. Elaborarea analizei comparative.

### **1. Identificarea statelor europene în care sunt prezente structuri similare poliției locale din România**

Pentru identificarea statelor europene, în care sunt prezente structuri similare poliției locale din România, am utilizat următoarele surse de informații:

- Harta Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa (OSCE) cu privire la structurile organizatorice de poliție din statele membre OSCE<sup>1</sup>;
- Raportul Consiliului Localităților și Regiunilor Europene (CLRE) privind structura și competențele administrațiilor locale și regionale din Europa, pentru a identifica unde administrația locală deține și funcții de poliție, ordine publică și prevenirea contravențiilor și infracțiunilor<sup>2</sup>;
- literatură de specialitate în ceea ce privește sistemele de poliție metropolitană din Europa<sup>3</sup>.

Sursele consultate includ prezentări ale structurilor de poliție și structurilor administrative locale cu funcție de ordine publică și prevenirea contravențiilor și infracțiunilor pe teritoriul geografic al Europei. Pentru realizarea analizei comparative în cadrul prezentului contract avem însă în vedere doar statele membre ale Uniunii Europene (UE). Astfel, la nivelul UE am identificat următoarele state în care sunt prezente structuri de poliție locală (poliție municipală sau poliție comunitară), fie ca structuri de sine stătătoare, fie ca structuri subordonate autorităților administrației locale sau regionale.

<sup>1</sup> Hartă disponibilă la: <https://polis.osce.org/country-profiles> (accesat: 06.05.2021).

<sup>2</sup> Consiliul Localităților și Regiunilor Europene (Council of European Municipalities and Regions), *Local and Regional Government in Europe. Structures and Competences*, 2016 (disponibil la: [https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR\\_structures\\_and\\_competences\\_2016\\_EN.pdf](https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR_structures_and_competences_2016_EN.pdf) - accesat: 06.05.2021).

<sup>3</sup> Elke DEVROE, Paul PONSAERS, *European national police systems and metropolitan realities*, în Elke DEVROE, Adam EDWARDS, Paul PONSAERS (editori), *Policing European Metropolises, The Politics of Security in City-Regions*, 2017, Ed. Routledge, pp. 23-74.

Nr. crt.	State membre UE cu structuri de poliție locală	Modalitate de organizare
1.	Belgia	Structură organizatorică asemănătoare cu cea din România, cu poliția locală aflată în subordinea primarului
2.	Finlanda	Funcționează la nivel districtual, fără legătură cu administrația publică locală
3.	Franța	Structură organizatorică asemănătoare cu cea din România, cu poliția locală aflată în subordinea primarului
4.	Germania	Funcționează la nivel de land/regional
5.	Italia	Structură organizatorică asemănătoare cu cea din România, cu poliția locală aflată în subordinea primarului
6.	Luxemburg	Administrația locală are atribuții de poliție, dar nu este prezentă o structură dedicată de poliție la nivelul autorităților administrației locale.
7.	Polonia	Garda municipală are structură organizatorică asemănătoare cu cea din România, cu poliția locală aflată în subordinea primarului
8.	Portugalia	<i>Date contradictorii. Sursele din literatura de specialitate prezintă existența unei structuri de poliție municipală. Pe de altă parte, sursele OSCE și CLRE nu prezintă această structură.</i>
9.	Republica Cehă	Structură organizatorică asemănătoare cu cea din România, cu poliția locală aflată în subordinea primarului
10.	Spania	Structură organizatorică asemănătoare cu cea din România, cu poliția locală aflată în subordinea primarului
11.	Țările de Jos	Funcționează la nivel de regional

## 2. Selectarea statelor europene pentru realizarea analizei comparative

Conform Raportului Inițial, selectarea statelor europene pentru realizarea analizei comparative urmărește identificarea a 3-5 state europene, al căror cadru legal/instituțional/strategic referitor la poliția locală/polițiștii locali permite comparația, acordând prioritate structurilor similare poliției locale din România, atât ca tipologie a activităților desfășurate, cât și ca nivel administrativ de organizare. Pe de altă parte, un factor de selecție pentru statele avute în vedere de comparație este și disponibilitatea informațiilor (și, dacă este cazul, existența unor studii/rapoarte cu privire la aspecte, precum: organizarea, funcționarea, reglementarea, exemple de bună practică).

Astfel, criteriile de selecție pentru țări sunt:

- a. existența unei structuri de poliție locală dedicată;

- b. similaritatea cu sistemul legal/instituțional/strategic român;
- c. disponibilitatea informațiilor, pe baza analizei preliminare, prezentate la etapa anterioară.

În urma aplicării criteriilor menționate, următoarele state au fost selectate în vederea realizării analizei comparative:

1. Belgia;
2. Franța;
3. Italia;
4. Spania.

### 3. Analiza detaliată și extragerea informațiilor utile

Având în vedere obiectivele generale ale contractului<sup>4</sup>, pentru analiza detaliată a cadrului legal, instituțional și strategic, respectiv pentru extragerea informațiilor utile pentru elaborarea propunerii de politică publică și pentru reglementarea poliției locale/funcției specifice de polițist local în România, au fost avute în vedere următoarele criterii de comparație pentru analiza structurilor de poliție locală, respectiv a statutului și carierei personalului poliției locale din statele selectate:

- Cadrul de reglementare privind poliția locală. Acest criteriu acoperă principalele prevederi referitoare la atribuțiile poliției locale în fiecare țară, precum și modul de reglementare: existența unui act normativ dedicat sau nu.
- Elemente legate de structura organizatorică a poliției locale în fiecare țară în raport cu administrația publică locală, dar și cu administrația publică centrală și forțele de poliție naționale. Se urmărește, dacă este cazul, existența coordonării cu poliția națională și impactul relației poliție locală-poliție națională cu privire la statutul și competențele profesionale necesare pentru personalul poliției locale.
- Elemente cheie privind statutul și cariera personalului poliției locale. Acest criteriu acoperă elementele legate de modul de reglementare a statutului și carierei personalului poliției locale (prin comparație cu reglementarea statutului și carierei funcționarilor publici și a personalului poliției naționale din fiecare țară). Vor fi avute în vedere elemente referitoare la:
  - o recrutare;
  - o formare și perfecționare profesională (precum și, dacă este cazul, condiții de stagiu ca etapă a formării);
  - o evaluarea performanțelor profesionale individuale;
  - o promovare profesională.
- Eficacitatea poliției locale, evaluată la nivelul fiecărui stat, pe baza analizelor naționale/internaționale comparative ori pe baza rapoartelor de activitate/control relevante cu privire la poliția locală. Acest criteriu este necesar pentru a identifica dacă elementele de

---

<sup>4</sup> (a) elaborarea unei propuneri de politică publică privind cariera polițistului local - funcționar public care ocupă o funcție publică specifică și (b) elaborarea unei analize a nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale.



structură a poliției locale și carieră a polițiștilor locali, identificate în statele analizate, pot reprezenta o bună practică pentru România.

#### **4. Elaborarea analizei comparative**

**Informațiile extrase în etapa anterioară**, au fost sistematizate în cadrul prezentei analize conform unei structuri bazate pe criteriile de comparație menționate mai sus.

De asemenea, în urma comparației pe baza criteriilor prezentate anterior, au fost formulate concluzii și recomandări referitoare la:

- alte modele de organizare a cadrului legal/instituțional/strategic privind cariera profesională/statutul/nevoile de formare ale polițiștilor locali și rezultatele obținute în alte state membre UE pe baza acestor modele de organizare;
- posibilitățile de preluare a unor practici/reglementări, luându-se în considerare cadrul actual legal din România (dar neexcluzând și varianta modificării/completării acestuia);
- conturarea de noi direcții de acțiune prin raportare la experiența europeană.

## 3. Belgia

### 3.1. Cadrul de reglementare privind poliția locală

În urma reformei poliției din anul 1998, în Belgia a fost creată Poliția Integrată, care a reunit toate structurile de poliție existente anterior. Poliția Integrată este structurată pe două niveluri:

- poliția federală, care acționează la nivel federal;
- poliția locală, care este alcătuită din corpuri de poliție locală. Fiecare corp de poliție acționează într-o anumită zonă de poliție, în Belgia existând 185 de zone de poliție<sup>5</sup> (zonele de poliție pot fi organizate la nivelul unei comune sau la nivelul mai multor comune).

Caracterul integrat al poliției belgiene este asigurat prin următoarele elemente<sup>6</sup>:

- existența unui plan național de siguranță, care stabilește coordonatele activității poliției. În baza planului național de siguranță, la nivelul fiecărei zone de poliție (locală) se elaborează și se pune în aplicare planul zonal de siguranță, care, ca și planul național, este supus revizuirii la intervale de câte patru ani<sup>7</sup>;
- aplicarea unui cod deontologic unic pentru întregul personal încadrat în poliție;
- toți funcționarii de poliție au același statut (aceleași reguli se aplică atât personalului din poliția federală, cât și personalului din poliția locală);
- toate posturile de la cele două niveluri (federal și local) sunt accesibile oricărei persoane încadrate în poliție (fie poliția federală, fie poliția locală), în cadrul mecanismului de mobilitate, sub condiția îndeplinirii anumitor cerințe;
- există o singură bază de date naționale generală, la care au acces ambele niveluri ale poliției;
- poliția federală și cea locală (ca și alte servicii, precum pompierii, serviciile vamale etc.) utilizează o rețea de radio digital, denumită ASTRID.

Principalul act normativ care reglementează Poliția Integrată este Legea din 7 decembrie 1998 privind organizarea unui serviciu de poliție integrată, structurat pe două niveluri<sup>8</sup>; dintre actele normative ce alcătuiesc cadrul legislativ relevant pentru Poliția Integrată (deci inclusiv pentru poliția locală) mai menționăm:

- Legea din 5 august 1992 privind poliția<sup>9</sup>;
- Legea din 13 mai 1999 privind statutul disciplinar al personalului din serviciile de poliție<sup>10</sup>;
- Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile

<sup>5</sup> <https://www.police.be/5998/fr/a-propos/police-integree/presentation> (accesat: 08.06.2021).

<sup>6</sup> <https://www.police.be/5998/fr/a-propos/police-integree/presentation> (accesat: 08.06.2021).

<sup>7</sup> *Valuation des dix ans de la reforme des polices*, p. 11 (disponibil la <https://www.police.be/5998/sites/5998/files/downloads/cfp-adv-2009-05-29-f.pdf> - accesat: 08.06.2021).

<sup>8</sup>

[https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1998120731&table\\_name=loi&&caler=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1998120731&table_name=loi&&caler=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK) (accesat: 10.06.2021).

<sup>9</sup>

[https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1992080552&table\\_name=loi&&caler=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1992080552&table_name=loi&&caler=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK) (accesat: 10.06.2021).

<sup>10</sup>

[https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1999051335&table\\_name=loi&&caler=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1999051335&table_name=loi&&caler=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK) (accesat: 10.06.2021).

de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție<sup>11</sup>;

- Hotărârea regală din 30 martie 2001 privind statutul juridic al personalului din serviciile de poliție<sup>12</sup>;
- Hotărârea regală din 26 noiembrie 2001 de punere în aplicare a Legii din 13 mai 1999 privind statutul disciplinar al personalului din serviciile de poliție<sup>13</sup>;
- Hotărârea ministerială din 28 decembrie 2001 privind punerea în aplicare a anumitor dispoziții din Hotărârea regală din 30 martie 2001 privind statutul juridic al personalului din serviciile de poliție<sup>14</sup>.

Poliția locală desfășoară activitățile de poliție de bază, atât activități de poliție judiciară, cât și activități de poliție administrativă, pe teritoriul zonei de poliție. Principalele atribuții ale poliției locale sunt<sup>15</sup>:

- munca în comunitate - această atribuție se referă la activitatea de poliție de proximitate și la vizibilitatea poliției în comunitate;
  - asistența - această atribuție se referă la asistența acordată cetățenilor care contactează poliția, prin prezentare la posturile de poliție, prin telefon sau prin poștă;
  - intervenția - poliția locală trebuie să răspundă, într-un termen adecvat, la solicitările de intervenție a poliției la fața locului, în acest sens, serviciul de intervenție fiind asigurat în regim de permanență la nivelul fiecărei zone de poliție;
  - asistența polițienească acordată victimelor - această atribuție se referă la asigurarea, de către poliția locală, a unei asistențe adecvate și informării corespunzătoare pentru victime;
  - cercetările și anchetele locale - această atribuție se referă, în principal, la cercetările și anchetele referitoare la evenimente locale, survenite pe raza zonei de poliție, dar și la misiuni cu caracter federal;
  - menținerea ordinii publice - această atribuție se referă la garantarea și, după caz, restabilirea liniștii, siguranței și sănătății publice;
  - siguranța rutieră - această atribuție se referă la lupta împotriva contravențiilor/infrajecțiilor la regimul circulației rutiere și la asigurarea fluidității traficului pe raza zonei de poliție.
- Activitățile specifice acestei atribuții pot fi grupate în patru categorii:
- o punerea în aplicare de acțiuni preventive și represive în materie de circulație rutieră;
  - o realizarea de intervenții în cazul unor perturbări importante și inopinate, care afectează mobilitatea;
  - o constatarea accidentelor rutiere;

<sup>11</sup>

[https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2002042630&table\\_name=loi&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2002042630&table_name=loi&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK) (accesat: 10.06.2021).

<sup>12</sup>

[https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2001033031&table\\_name=loi&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2001033031&table_name=loi&caller=list&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK) (accesat: 10.06.2021).

<sup>13</sup>

[https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=fr&tri=dd%20AS%20RANK&value=&table\\_name=loi&cn=2001112637&caller=image\\_a1&fromtab=loi&la=F](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&tri=dd%20AS%20RANK&value=&table_name=loi&cn=2001112637&caller=image_a1&fromtab=loi&la=F) (accesat: 10.06.2021).

<sup>14</sup> [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2001122831&table\\_name=loi](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2001122831&table_name=loi) (accesat: 10.06.2021).

<sup>15</sup> - <https://www.police.be/5998/fr/a-propos/police-integree/presentation> (accesat: 09.06.2021);

- <https://www.vivreenbelgique.be/10-institutions-belges/la-police> (accesat: 09.06.2021);

- [https://fr.wikipedia.org/wiki/Police\\_locale\\_\(Belgique\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Police_locale_(Belgique)) (accesat: 09.06.2021).

- formularea de răspunsuri la solicitările venite din partea autorităților competente în materie de mobilitate și securitate rutieră.

### 3.2. Structura organizatorică a poliției locale

Fiecare corp de poliție locală se află sub conducerea unui șef de corp, ale cărui principale responsabilități sunt punerea în aplicare a politicii de poliție locală (și, în special, a planului zonal de siguranță), coordonarea activității cotidiene și gestiunea corpului de poliție<sup>16</sup>.

În funcție de specificul activității desfășurate, autoritatea competentă pentru coordonarea poliției locale este<sup>17</sup>:

- primarul („*bourgmestre*”), în ceea ce privește executarea misiunilor de poliție administrativă;
- procurorul Regelui, în ceea ce privește executarea misiunilor de poliție judiciară.

Prin raportare la aria zonei de poliție deservite, se constată următoarele distincții privind organizarea și gestiunea corpului de poliție locală<sup>18</sup>:

- în cazul în care zona de poliție este limitată la teritoriul unei singure comune (zonă monocomunală), organizarea și gestiunea corpului de poliție locală este de competența colegiului primarului și al consilierilor („*le Collège des bourgmestre et échevins*”). În acest caz, primarul raportează consiliului comunal cu privire la politica sa în materie de poliție;
- în cazul în care zona de poliție cuprinde teritoriul mai multor comune (zonă pluricomunală), organizarea și gestiunea corpului de poliție locală este de competența colegiului de poliție, format din primarii respectivelor comune. Competențele consiliului comunal privind organizarea și gestiunea corpului de poliție locală sunt exercitate de consiliul de poliție, format din membri ai consiliilor comunale din comunele incluse în zona de poliție (din consiliul de poliție fac parte, de drept, primarii comunelor în cauză).

La nivelul fiecărei zone de poliție este constituit un consiliu zonal de siguranță, format din autoritățile administrative (primarii) și judiciare (procurorul Regelui), precum și din serviciile de poliție locală (șeful corpului de poliție locală) și de poliție federală (directorul coordonator administrativ)<sup>19</sup>; printre atribuțiile consiliului zonal de siguranță se numără și elaborarea, punerea în aplicare și evaluarea planului zonal de siguranță<sup>20</sup>.

În activitatea poliției locale pot fi implicate și autorități ale guvernului federal, după cum urmează<sup>21</sup>:

- ministrul de interne și ministrul de justiție pot transmite primarilor directive obligatorii privind executarea de misiuni cu caracter federal în domeniile lor de competență;

<sup>16</sup> *Valuation des dix ans de la réforme des polices*, p. 8 (disponibil la <https://www.police.be/5998/sites/5998/files/downloads/cfp-adv-2009-05-29-f.pdf> - accesat: 08.06.2021).

<sup>17</sup> *Valuation des dix ans de la réforme des polices*, p. 12 (disponibil la <https://www.police.be/5998/sites/5998/files/downloads/cfp-adv-2009-05-29-f.pdf> - accesat: 08.06.2021).

<sup>18</sup> *Valuation des dix ans de la réforme des polices*, pp. 12-13 (disponibil la <https://www.police.be/5998/sites/5998/files/downloads/cfp-adv-2009-05-29-f.pdf> - accesat: 08.06.2021).

<sup>19</sup> <https://www.uvcw.be/police/focus/art-2358> (accesat: 10.06.2021).

<sup>20</sup> *Valuation des dix ans de la réforme des polices*, p. 13 (disponibil la <https://www.police.be/5998/sites/5998/files/downloads/cfp-adv-2009-05-29-f.pdf> - accesat: 08.06.2021).

<sup>21</sup> Ibidem.

- ministrul de interne poate solicita intervenția unui corp de poliție locală dintr-o altă zonă de poliție, dacă poliția locală dintr-o anumită zonă nu dispune de mijloace suficiente pentru a face față calamităților, catastrofelor, dezastrelor, revoltelor, mulțimilor ostile sau amenințării grave și iminente la adresa ordinii publice;
- ministrul de interne și guvernatorul pot să își asume atribuțiile primarului sau ale autorităților comunale, dacă acestea nu își îndeplinesc responsabilitățile, dacă tulburările de ordine publică se extind pe teritoriul mai multor comune sau dacă, deși evenimentul sau situația este limitată la o singură comună, interesul general reclamă intervenția ministrului de interne/guvernatorului;
- ministrul de interne și guvernatorul exercită controlul federal cu privire la deciziile luate de organele din zona de poliție sau, în cazul unei zone monocomunale, de organele comunale însărcinate cu organizarea și gestiunea corpului de poliție locală (în primă instanță, guvernatorul exercită controlul, însă decizia finală aparține ministrului de interne).

### 3.3. Elemente cheie privind statutul personalului din poliția locală

Ca expresie a modului de organizare a Poliției Integrate, personalul din poliția federală și personalul din poliția locală beneficiază de un statut unic, ceea ce se traduce în modalități identice de recrutare, formare, evaluare, promovare, mobilitate, remunerare, pensionare, indiferent de nivelul (federal sau local) la care activează.

Personalul Poliției Integrate (deci inclusiv personalul poliției locale) este alcătuit din persoanele care ocupă funcții civile (acestea formează cadrul administrativ și logistic) și persoanele care ocupă funcții operaționale (acestea formează cadrul operațional).

Cadrul operațional cuprinde funcționarii de poliție ce aparțin celor trei cadre:

- cadrul de bază, care include inspectorii;
- cadrul mediu, care include inspectorii principal (cu sau fără specializare particulară);
- cadrul superior (cadrul ofițerilor), care include comisarii și comisarii de divizie.

De asemenea, din cadrul operațional pot face parte și agenții de poliție (i.e. persoane care aparțin cadrului agenților de poliție), care nu sunt funcționari de poliție, însă au competențe limitate specifice poliției (în principal, referitoare la circulația rutieră)<sup>22</sup>.

Cadrul operațional al poliției locale este divizat în grade, după cum urmează<sup>23</sup>:

- cadrul agenților de poliție:
  - o agent de poliție aspirant;
  - o agent de poliție;
- cadrul de bază:
  - o inspector de poliție aspirant;
  - o inspector de poliție;
- cadrul mediu:

<sup>22</sup> <https://www.jobpol.be/fr/jobs-en-uniforme/fonctions/agent/description-de-fonction-agent> (accesat: 08.06.2021).

<sup>23</sup> Art. 3 din Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție, cu modificările și completările ulterioare.

- inspector principal de poliție aspirant/inspector principal de poliție cu specializare particulară aspirant/inspector principal de poliție cu specializare de asistent de poliție aspirant;
- inspector principal de poliție/inspector principal de poliție cu specializare particulară/inspector principal de poliție cu specializare de asistent de poliție;
- cadrul superior:
  - comisar de poliție aspirant;
  - comisar de poliție;
  - comisar de divizie de poliție.

### Recrutare

Condițiile generale pe care trebuie să le îndeplinească un candidat la o funcție din cadrul operațional al Poliției Integrate sunt următoarele<sup>24</sup>:

- să dețină cetățenia belgiană;
- să aibă exercițiul deplin al drepturilor civile și politice;
- să aibă o conduită ireproșabilă și să nu prezinte factori de risc care să împiedice angajarea în poliție;
- pentru candidații de sex masculin, să fi satisfăcut stagiul militar;
- să aibă cel puțin 18 ani;
- să prezinte aptitudinile fizice necesare și să nu aibă niciun handicap care este incompatibil cu exigențele funcției;
- să nu facă obiectul unei interdicții legale privind portul de armă și să nu refuze sau să nu se abțină ori să nu declare că refuză sau că se abține de la orice uz de arme sau alt mijloc de apărare pus la dispoziție în virtutea condițiilor stabilite prin legi, hotărâri sau directive;
- să dețină diplome sau certificatul care să probeze studiile necesare;
- să dețină permisul de conducere categoria B;
- să fi promovat probele de selecție care permit accesul la formarea de bază;
- să se angajeze că va purta uniforma regulamentară.

Selecția personalului care face parte din cadrul operațional al Poliției Integrate se realizează conform unei proceduri comune, alcătuită din probe de selecție desfășurate în patru zile, într-un interval de trei până la șase luni de la depunerea candidaturii<sup>25</sup>:

- ziua 1: proba privind aptitudinile cognitive și proba sportivă:
  - proba privind aptitudinile cognitive are drept scop<sup>26</sup>:
    - evaluarea potențialului de a urma formarea de bază, prin intermediul unui test psihotehnic, alcătuit din trei părți: raționamentul abstract, raționamentul numeric și raționamentul verbal;
    - evaluarea gradului de cunoaștere a limbii (în speță, capacitatea de redactare a unui text: structura frazelor, punctuația, ortografia, gramatica);

<sup>24</sup> Art. 23 din Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>25</sup> <https://www.jobpol.be/fr/jobs-in-uniform/selectieprocedure> (accesat: 10.06.2021).

<sup>26</sup> <https://www.jobpol.be/fr/jobs-en-uniforme/procedure-de-selection/epreuve-cognitive> (accesat: 10.06.2021).

- proba sportivă presupune<sup>27</sup>:
  - parcurgerea unui traseu cu obstacole (pentru a promova această probă, candidatul trebuie să se încadreze într-o durată maximă de timp; această durată diferă în funcție de sexul candidatului și în funcție de vârsta candidatului - sub sau peste 40 de ani);
  - efectuarea unui test de rezistență fizică;
- ziua 2: proba de personalitate constă în<sup>28</sup>:
  - completarea unui chestionar privind personalitatea (administrat prin mijloace informatice);
  - completarea unui chestionar biografic;
  - susținerea unui interviu structurat;
  - completarea unui test privind judecarea unei anumite situații;
- ziua 3: comisia de selecție - această probă se desfășoară la una dintre școlile de poliție din Belgia (enumerată mai jos, în secțiunea dedicată formării și perfecționării profesionale). Evaluarea este realizată de o comisie alcătuită din 3 trei membri (un reprezentant al poliției locale, un reprezentant al poliției federale și un membru al Serviciului de Recrutare și Selecție) și se raportează la criteriile cadrului de competențe. În evaluarea candidatului, comisia de selecție aplică metoda S.T.A.R. (Situation, Tâche, Action, Résultat - situația, sarcina, acțiunea, rezultatul). În cazul în care avizul comisiei de selecție este pozitiv, candidatul este supus probei medicale<sup>29</sup>;
- ziua 4: proba medicală - această probă se desfășoară doar la Bruxelles și are drept scop evaluarea măsurii în care candidatul îndeplinește cerințele medicale pe care le reclamă exercitarea funcției în cadrul poliției. În urma evaluării medicale, candidatul este declarat apt, temporar inapt sau inapt.

În cazul inspectorilor principali cu specializare particulară și în cazul comisarilor, procedura comună mai include o probă specifică, suplimentară probelor din procedura comună, după cum urmează:

- în cazul inspectorilor principali cu specializare particulară, în ziua 1, pe lângă proba privind aptitudinile cognitive și proba sportivă, candidatul este supus unei probe profesionale, constând într-un studiu de caz sau într-un chestionar specific (proba profesională este organizată de Serviciul Recrutare și Selecție);
- în cazul comisarilor, este prevăzută o probă constând în comentariul unui text, care are drept scop verificarea aptitudinilor candidatului cu privire la analiza unui text, la formularea de puncte de vedere referitoare la tematica abordată și la redactarea coerentă și structurată a documentului; pentru această probă este alocată o zi distinctă (ziua 2), astfel că procedura de selecție a comisarilor are, în total, 5 zile (cele 4 zile din procedura comună și ziua dedicată probei specifice).

<sup>27</sup> <https://www.jobpol.be/fr/jobs-en-uniforme/procedure-de-selection/epreuve-sportive> (accesat: 10.06.2021).

<sup>28</sup> <https://www.jobpol.be/fr/jobs-en-uniforme/procedure-de-selection/lepreuve-de-personnalite> (accesat: 10.06.2021).

<sup>29</sup> <https://www.jobpol.be/fr/jobs-en-uniforme/procedure-de-selection/commission-de-selection> (accesat: 10.06.2021).



### Formare și perfecționare profesională

Formarea profesională a polițiștilor este structurată pe trei niveluri corespunzătoare clasificării cadrului operațional al poliției integrate<sup>30</sup>:

- cadrul de bază (persoanele care au urmat formarea corespunzătoare cadrului de bază pot apoi să urmeze formarea corespunzătoare cadrului mediu);
- cadrul mediu (persoanele care au urmat formarea corespunzătoare cadrului mediu pot fi luați considerare, după un anumit interval de timp, pentru urmarea cadrului superior, destinat formării ofițerilor);
- cadrul superior (formarea ofițerilor).

Tipurile de formare profesională care vizează personalul cu funcții operaționale din poliția locală sunt:

- **formarea de bază (formarea inițială):**
  - formarea de bază pentru funcția de agent de poliție are o durată de 5,5 luni de cursuri, din care 14 zile de stagiu, curricula fiind structurată în 11 module<sup>31</sup>;
  - formarea de bază pentru funcția de inspector are o durată totală de un an, fiind structurată în trei unități de învățare, astfel<sup>32</sup>:
    - unitatea 1 cu o durată de 2,5 luni, care presupune parcurgerea a cinci materii;
    - unitatea 2 cu o durată de 9,5 luni, care presupune parcurgerea a șase materii (accesul la unitatea 2 se obține doar după promovarea unității 1);
    - unitatea 3, o unitate transversală de învățare, care se desfășoară pe întreaga durată a formării (respectiv pe parcursul perioadei de 12 luni);Formarea de bază este urmată de un stagiu de probă de 6 luni, în situația în care au fost promovate unitățile 2 și 3<sup>33</sup>;
  - formarea de bază pentru funcția de inspector principal este alcătuită din 14 module și două stagii: stagiu de formare în management și leadership (40 de ore) și stagiu de formare în situații operaționale (120 de ore)<sup>34</sup>;
  - formarea inspectorilor principali cu specializare particulară - în cazul acestei categorii de personal, formarea este alcătuită din trei cicluri<sup>35</sup>:
    - formarea pregătitoare, care are o durată de 6,5 luni, se desfășoară la Academia Națională de Poliție de la Bruxelles;
    - formarea de bază, care are o durată de 9 luni, se desfășoară la Academia Națională de Poliție de la Bruxelles;
    - formarea funcțională privind specializarea;

<sup>30</sup> *Valuation des dix ans de la reforme des polices*, pp. 28-30 (disponibil la <https://www.police.be/5998/sites/5998/files/downloads/cfp-adv-2009-05-29-f.pdf> - accesat: 08.06.2021).

<sup>31</sup> <https://www.provincedeliege.be/fr/node/895> (accesat: 09.06.2021).

<sup>32</sup> <https://www.provincedeliege.be/fr/node/895> (accesat: 09.06.2021).

<sup>33</sup> <https://www.jobpol.be/fr/jobs-en-uniforme/fonctions/inspecteur/parcours-de-formation-inspecteur> (accesat: 09.06.2021).

<sup>34</sup> <https://www.provincedeliege.be/fr/node/895> (accesat: 09.06.2021).

<sup>35</sup> <https://www.jobpol.be/fr/jobs-en-uniforme/fonctions/inspecteur-principal-specialise/parcours-de-formation-inspecteur> (accesat: 09.06.2021).

- formarea comisarilor - în cazul acestei categorii de personal, formarea este alcătuită din două cicluri<sup>36</sup>:
  - formarea pregătitoare, care are o durată de 12 luni, se desfășoară la Academia Națională de Poliție de la Bruxelles;
  - formarea de bază, care are o durată de 12 luni, se desfășoară la Academia Națională de Poliție de la Bruxelles;
- **formarea funcțională**, care vizează dobândirea unor competențe profesionale particulare, precum: mentor, specialist în gestionarea violenței cu sau fără arme de foc, poliția de cartier;
- **formarea continuă**, care are ca obiectiv actualizarea competențelor existente, precum și dezvoltarea și dobândirea de noi competențe, în diverse domenii, precum: violența în cadrul cuplului, biodiversitatea, tehnici de audiere, disciplină, intervenții polițienești transfrontaliere. Polițiștii din Belgia au obligația de a urma cursuri de formare continuă, cu o durată totală de cel puțin 8 ore pe an (în domenii alese în funcție de nevoile concrete de instruire)<sup>37</sup>.

Formarea profesională a personalului cu funcții operaționale din cadrul agenților de poliție, din cadrul de bază și din cadrul mediu se realizează în **școli (academii) provinciale de poliție**<sup>38</sup>:

- Académie de Police Émilien Vaes (Jurbise);
- Académie de Police de Namur;
- École de police de la province de Liège (Académie de Police de Seraing);
- École fédérale de police - Campus de Jumet (Charleroi);
- École régionale et intercommunale de police (ERIP, Bruxelles);
- Oost-Vlaamse Politieacademie (OPAC, Gand);
- Provinciale Instituut voor Vorming en Opleiding (PIVO, Brabant Flamand);
- West-Vlaamse Politie school (WPS, Zedelgem);
- Provinciale Politie school Antwerpen (Anvers);
- Provinciale Limburg Opleiding en Training (PLOT, Limbourg).

Așa cum s-a menționat deja, formarea profesională a inspectorilor principali cu specializare particulară, precum și formarea profesională a comisarilor presupune urmarea de cursuri la **Academia Națională de Poliție de la Bruxelles**<sup>39</sup>.

<sup>36</sup> <https://www.jobpol.be/fr/jobs-en-uniforme/fonctions/commissaire/parcours-de-formation-commissaire> (accesat: 09.06.2021).

<sup>37</sup> [https://www.rtf.be/info/regions/detail\\_derapages-policiers-les-formations-actuelles-sont-elles-suffisantes-pour-les-eviter?id=10574737](https://www.rtf.be/info/regions/detail_derapages-policiers-les-formations-actuelles-sont-elles-suffisantes-pour-les-eviter?id=10574737) (accesat: 09.06.2021).

<sup>38</sup> [https://fr.wikipedia.org/wiki/Police\\_\(Belgique\)#Recrutement\\_et\\_formation\\_polici%C3%A8re](https://fr.wikipedia.org/wiki/Police_(Belgique)#Recrutement_et_formation_polici%C3%A8re) (accesat: 09.06.2021).

<sup>39</sup> - <https://www.jobpol.be/fr/jobs-en-uniforme/fonctions/inspecteur-principal-specialise/parcours-de-formation-inspecteur> (accesat: 09.06.2021);

- <https://www.jobpol.be/fr/jobs-en-uniforme/fonctions/commissaire/parcours-de-formation-commissaire> (accesat: 09.06.2021).

### *Evaluarea performanțelor profesionale*

Evaluarea competențelor profesionale ale personalului din poliție se realizează o dată la doi ani<sup>40</sup> și vizează trei domenii de evaluare<sup>41</sup>:

- măsura în care competențele profesionale ale personalului corespund cadrului de competențe aferent funcției ocupate;
- atitudinea față de valorile serviciilor de poliție;
- realizarea obiectivelor.

Procesul de evaluare a competențelor profesionale, care se desfășoară pe parcursul perioadei de evaluare (definită ca termenul de doi ani de la data precedentei evaluări), este alcătuit din următoarele etape:

- interviul pregătitor: la începutul perioadei de evaluare, are loc o discuție între persoana evaluată și evaluator, în care se convine asupra a ceea ce se așteaptă de la persoana evaluată și asupra modului cum trebuie persoana evaluată să își exercite funcția<sup>42</sup>;
- dacă este cazul, interviuri privind activitatea curentă: pe parcursul perioadei de evaluare pot avea loc discuții între persoana evaluată și evaluator privind activitatea desfășurată de persoana evaluată. În cursul acestor discuții, este examinat modul în care persoana evaluată își desfășoară activitatea și în ce măsură răspunde așteptărilor (cu ocazia acestor discuții, persoana evaluată și evaluatorul pot conveni să adapteze aceste așteptări)<sup>43</sup>;
- interviul de evaluare: la finalul perioadei de evaluare de doi ani, persoana evaluată și evaluatorul poartă o discuție privind activitatea desfășurată pe parcursul perioadei de evaluare. Interviul de evaluare constă în examinarea modului în care persoana evaluată și-a desfășurat activitatea și în ce măsură a răspuns așteptărilor<sup>44</sup>.

În urma evaluării, evaluatorul acordă persoanei evaluate un calificativ: „bine”, „satisfăcător” sau „insuficient”; calificative parțiale, similare, se acordă pentru fiecare dintre cele trei domenii de evaluare.

În situația în care este nemulțumită de rezultatul evaluării, persoana evaluată se poate adresa responsabilului final de evaluare, care, în cazul personalului poliției locale, este, de regulă, șeful corpului de poliție; în cazul corpurilor de poliție locală cu mai mult de 300 de angajați, șeful corpului de poliție poate desemna ca responsabil final de evaluare a personalului care face parte din cadrul agenților de poliție, din cadrul de bază sau din cadrul mediu, una sau mai multe persoane din cadrul

---

<sup>40</sup> Art. 57 din Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>41</sup> Art. 54 din Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>42</sup> Art. 59 din Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>43</sup> Art. 60 din Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>44</sup> Art. 61 din Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție, cu modificările și completările ulterioare.

superior (cadrul ofițerilor)<sup>45</sup>. Responsabilul final de evaluare poate beneficia de asistență din partea unui consilier de evaluare<sup>46</sup>.

În cazul în care responsabilul final de evaluare acordă calificativul final „*insuficient*” sau două calificative parțiale (pentru domeniile de evaluare) „*insuficient*”, persoana evaluată are dreptul să se adreseze consiliului de apel creat la nivelul inspecției generale a poliției federale și a poliției locale<sup>47</sup>.

În subsidiar, merită menționat faptul că persoanele implicate în procesul de evaluare (evaluatorul, responsabilul final de evaluare și consilierul de evaluare) trebuie să urmeze o formare cu referitoare la evaluare (sunt valabile doar evaluările realizate de persoanele care au urmat o astfel de formare)<sup>48</sup>.

### **Promovare profesională**

Promovarea personalului care face parte din cadrul operațional al Poliției Integrate se poate realiza, după cum urmează:

- **promovarea în cadrul gradului:** fiecărui grad îi corespund una sau mai multe trepte profesionale, promovarea în cadrul gradului constând în accesul la o treaptă profesională superioară din scara de trepte aferentă respectivului grad. Pentru a beneficia de promovarea în cadrul gradului, membrul personalului trebuie să îndeplinească anumite condiții<sup>49</sup>:
  - o să aibă vechimea în treapta profesională prevăzută de lege;
  - o să nu fi obținut la ultima evaluare calificativul „*insuficient*”;
  - o în cazurile și potrivit modalităților prevăzute de lege, să fi urmat o formare continuă sau o formare finalizată prin certificat;
  - o după caz, să existe o cerere din partea membrului personalului;
- **promovarea prin acces la un cadru superior:** această formă de promovare se referă la accesul într-un cadru superior celui în care se află candidatul (conform ierarhiei menționate mai sus: cadrul agenților de poliție -> cadrul de bază -> cadrul mediu -> cadrul superior). Promovarea la un cadru superior este condiționată de absolvirea formării de bază (inițiale) pentru cadrul vizat; în acest sens, ministrul de interne stabilește, în fiecare an, numărul de persoane care poate fi admis la formarea de bază aferent unui cadru superior - numărul persoanelor este diferențiat în funcție de limbă (flamandă/olandeză, franceză sau germană) și de tipul de cadru (de bază, mediu sau superior). Pentru a fi admis la probele de selecție pentru accesul la un cadru superior, membrul personalului trebuie să îndeplinească următoarele condiții<sup>50</sup>:

<sup>45</sup> Art. 53 pct. 3 din Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>46</sup> Consilierul de evaluare este un ofițer desemnat de comisarul general, directorul general, șeful corpului de poliție locală, inspectorul general sau directorul-șef de serviciu pentru a acorda asistență responsabilului final de evaluare, în special în ceea ce privește pregătirea și redactarea avizelor în materia evaluării (art. 53 pct. 4 din Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție, cu modificările și completările ulterioare).

<sup>47</sup> Art. 64 pct. 3 din Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>48</sup> Art. 63 din Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>49</sup> Art. 30 din Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>50</sup> Art. 39 din Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție, cu modificările și completările ulterioare.

- să aibă vechimea în cadrul profesional prevăzută de lege;
  - să dețină diplomele de studii necesare pentru cadrul vizat;
  - să nu fi obținut la ultima evaluare calificativul „*insuficient*”;
  - după caz, să aibă o vechime de șase ani în cadrul profesional, ulterior nepromovării formării de bază pentru cadrul vizat sau ulterior demisiei sau reîncadrării din motive de incompetență profesională pentru cadrul vizat;
  - să nu fi primit o sancțiune disciplinară gravă (care să nu fi fost radiată);
  - să nu fie în situația de a nu fi promovat, în trei ocazii, procedura de selecție pentru promovarea prin accesul la un cadru superior;
- **promovarea prin acces la un grad superior:** această formă de promovare se aplică doar comisarilor (în cazul cărora nu se mai poate vorbi de o promovare la un cadru superior, de vreme ce aceștia fac parte din ultimul cadru al ierarhiei personalului cu atribuții operaționale), care pot promova la gradul de comisar de divizie, dacă îndeplinesc următoarele condiții<sup>51</sup>:
- să aibă o vechime de nouă ani în cadrul superior (cadrul ofițerilor);
  - să dețină diploma sau certificatul de studii cel puțin echivalent celor avute în vedere la recrutarea pentru posturi de nivel A în administrațiile federale sau să fi promovat examenele organizate de biroul de selecție al administrației federale SELOR în vederea accesului la nivelul A al funcției publice federale sau să dețină diploma aferentă formării de bază pentru cadrul ofițerilor sau să fie promovat o probă suplimentară de admitere, prevăzute de lege;
  - să dețină brevetul de conducere (management) prevăzut de lege;
  - să nu fi obținut la ultima evaluare calificativul „*insuficient*”;
  - să nu fi primit o sancțiune disciplinară gravă (care să nu fi fost radiată).

Cu respectarea reglementărilor referitoare la mobilitate, promovarea la gradul de comisar de divizie se acordă comisarului de poliție care îndeplinește condițiile enumerate mai sus și care este numit într-un post vacant de comisar de divizie sau care este numit, prin mandat, într-una dintre următoarele funcții: șef de corp de poliție locală; comisar general; director general; director coordonator administrativ; director judiciar; inspector general; inspector general adjunct<sup>52</sup>.

### 3.4. Eficacitatea poliției locale

Ca urmare a multiplelor disfuncționalități relevate cu ocazia afacerii Dutroux, în anul 1998 s-a decis reorganizarea fundamentală a structurilor de poliție din Belgia: vechile structuri (poliția comunală, jandarmeria și poliția judiciară) au fost desființate, în locul acestora fiind organizat un nou serviciu de poliție - Poliția Integrată, structurată pe două niveluri (federal și local).

Raportul de evaluare a activității poliției integrate în primii zece ani de la realizarea reformelor a evidențiat o percepție pozitivă atât din partea autorităților, cât și din partea populației cu privire la activitatea poliției; printre constatările care susțin această evaluare pozitivă se numără<sup>53</sup>:

<sup>51</sup> Art. 32 din Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>52</sup> Art. 33 din Legea din 26 aprilie 2002 privind elemente esențiale ale statutului personalului din serviciile de poliție și privind alte dispoziții referitoare la serviciile de poliție, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>53</sup> *Valuation des dix ans de la réforme des polices*, pp. 16-18 (disponibil la <https://www.police.be/5998/sites/5998/files/downloads/cfp-adv-2009-05-29-f.pdf> - accesat: 08.06.2021).



- poliția federală și poliția locală, în ansamblu, se consideră și sunt considerate ca o poliție integrată. Caracterul integrat este susținut de elemente de fond (precum statutul și formarea identice pentru toți funcționarii de poliție), dar și de elemente de formă (poliția federală și poliția locală au aceleași uniforme și același logo);
- există un concept comun al viziunii referitoare la modul în care activitatea de poliție trebuie asigurată și referitoare la misiunea și valori împărtășite de toate serviciile de poliție. În acest sens, conceptul inițial al poliției orientate către comunitate a fost inclus în conceptul mai larg al excelenței în activitatea poliției;
- interacțiunea dintre componentele poliției integrate este relativ bună și schimbul de informații între acestea s-a îmbunătățit în mod considerabil (mai ales ca urmare a colaborării în cadrul platformelor de informații de la nivel de arondisment);
- noile organe de gestiune, conducere și coordonare, precum și utilizarea planurilor multi- anuale au permis ca analiza și acțiunile să fie planificate și orientate către fenomene și rezultate.



## 4. Franța

### 4.1. Cadrul de reglementare privind poliția municipală<sup>54</sup>

În Franța, poliția municipală este a treia componentă a forțelor de securitate internă, alături de jandarmerie și poliția națională. Acesta este plasat sub autoritatea primarului și sunt finanțate din bugetul local și intervine în cadrul municipalităților sau autorităților inter-municipale pentru a îndeplini misiuni de prevenire, supraveghere a bunei ordine, pace, siguranță publică și sănătate.

**Aproximativ 3.850 de unități administrativ teritoriale franceze beneficiază de o forță de poliție municipală (10%). Franța are în jur de 33.000 de polițiști municipali (la finalul lui 2019). Această cifră a crescut constant din anii 1980, când existau doar aproximativ 6.000 de polițiști municipali.**<sup>55</sup>

În 1980, odată cu stabilirea politicilor locale de securitate, poliția municipală și-a redobândit un rol esențial în fața sentimentului de nesiguranță. În 1999, o lege a acordat și mai multă importanță forțelor de poliție municipale și le-a revizuit statutul. Acesta este întărit de legea din 2001, legată de securitatea zilnică, și de legea din 2003, privind securitatea internă. În 2014 gărzile rurale (poliția rurală) au fost comasate/integrate cu poliția municipală.

Așadar, poliția municipală desemnează forța de poliție aflată în subordinea primăriilor tuturor localităților (unități administrativ teritoriale). Poliția municipală este alcătuită din funcționari ai autorităților locale, care dețin statutul special creat prin legea din 15 aprilie 1999 și care depind de autoritatea primarului, acesta fiind responsabil pentru poliția municipală, poliția rurală și executarea actelor de stat. Primarul este el însuși plasat sub controlul administrativ al reprezentantului de stat al departamentului.

Poliția municipală are ca obiectiv asigurarea respectului pentru ordinea publică, pentru a asigura calitatea vieții locuitorilor municipiului și pentru a crea o atmosferă de securitate. Agenții luptă pentru aceasta împotriva incivilității, a delincvenței mărunte și medii.

Prin adoptarea Legii nr. 2021-646 din 25 mai 2021 pentru o securitate globală care să mențină libertățile, a fost reglementată organizarea poliției municipale și în orașul Paris; anterior, spre deosebire de celelalte municipalități, orașul Paris nu avea o poliție municipală; viitoarea poliție municipală de la nivelul orașului Paris urmează să devină operațională în toamna anului 2021, anticipându-se că, până la finalul anului 2024, aproximativ 5.000 de agenți de poliție vor fi încadrați în această structură<sup>56</sup>.

Atribuțiile poliției municipale franceze includ atribuții de poliție administrativă și atribuții de poliție judiciară. În ceea ce privește elementele de poliție administrativă, pe drumurile publice și în spațiile publice, sunt specifice poliției de proximitate. Astfel:

- poliția municipală asigură controlul și redactarea actelor administrative locale referitoare la traficul rutier din localitate, parcare în localitate și adunări publice;

<sup>54</sup> Informații pe baza prezentării poliției municipale pe pagina internet oficială a Poliției Naționale Franceze: <https://www.police-nationale.net/police-municipale/> (accesat: 09.05.2021).

<sup>55</sup> <https://www.vie-publique.fr/en-bref/276919-la-cour-des-comptes-appelle-mieux-encadrer-les-polices-municipales> (accesat: 09.05.2021).

<sup>56</sup> <https://www.paris.fr/pages/tout-savoir-sur-la-police-municipale-parisienne-16970> (accesat: 08.07.2021).



- poliția municipală se asigură că străzile orașului sunt bine întreținute și că diversele căi de acces sunt sigure și nu sunt ocupate abuziv (că circulația este posibilă corect). Prin urmare poliția municipală patrulează principalele drumuri și locuri publice pentru a verifica dacă s-a făcut curățenia, dacă s-a efectuat îndepărtarea deșeurilor și dacă iluminatul public funcționează corect. De asemenea, poliția locală se îngrijește ca locuitorii să nu expună sau fixeze la ferestre obiecte ce pot vătăma trecătorii (jardinieri), să nu blocheze în diverse moduri drumurile publice, să nu deranjeze ordinea publică, să nu distrugă sau să deterioreze monumente sau proprietăți (în mod nevizat) etc.;
- poliția municipală poate asigura securitate la intrările și ieșirile școlilor sau poate ajuta persoanele în vârstă;
- poliția municipală intervine și reprimă situațiile de tulburare a liniștii publice și intervine în lupte de stradă, aglomerații, tulburări ale vecinătății prin adunărilor nocturne etc.
- poliția municipală participă la asigurarea ordinii publice la evenimente cu număr mare de participanți: târguri, piețe, ceremonii publice, evenimente culturale, jocuri, adunări în fața unui lăcaș de cult etc.;
- poliția municipală este, de asemenea, responsabilă pentru asigurarea igienei produselor alimentare vândute pe piețe și expuse la vedere;
- poliției municipale i se poate cere să aibă grijă temporară de persoanele cu tulburări mintale. Pentru a preveni persoanele aflate în dificultate psihologică să se rănească, să atace alte persoane sau să dăuneze proprietăților;
- polițiștii municipali trebuie să împiedice animalele fără stăpân să pătrundă în oraș. Dacă găsesc, trebuie să le colecteze și să le aducă la un serviciu competent (lire, refugiu etc.);
- poliția municipală este, de asemenea, responsabilă de gestionarea închiderii anuale a anumitor agenți economici esențial, cum ar fi brutăriile. Scopul este de a se asigura că nu toate magazinele/operațiunile economice esențiale se închid în același timp, că alimentele și serviciile de bază sunt întotdeauna disponibile;
- unii lucrători/agenți de poliție municipală lucrează, de asemenea, în cadrul unei echipe Action Marginalité Insertion (AMI) care include și asistenți sociali. Aceste grupuri se adresează persoanelor fără adăpost pentru a le ajuta să se integreze social.

În caz de dezastre majore, poliția municipală poate fi rechiziționată de alte forțe de stat.

Ofițerii de poliție municipali sunt, de asemenea, ofițeri asistenți de poliție judiciară (APJA). Misiunea lor este astfel de a asista ofițerii de poliție judiciară. Dacă polițiștii municipali sunt martori de infracțiuni, contravenții sau contravenții, aceștia au obligația de a transmite informațiile pe care le dețin primarului, ofițerilor de poliție judiciară ai poliției naționale sau jandarmeriei naționale.

Poliția municipală poate constata și sancționa contravenții după cum urmează:

- contravenții săvârșite prin încălcarea unor acte administrative cu caracter normativ locale (emise de primar, consiliul local, poliția municipală însăși);
- contravenții din domeniul protecției mediului;
- contravenții la regimul circulației rutiere pe drumurile publice și legate de menținerea stării drumurilor și semnalizării rutiere (de exemplu sancționează și deteriorarea semnelor de circulație);
- contravenții legate de tulburarea liniștii publice;

- contravenții legate de regimul animalelor domestice;

## 4.2. Structura organizatorică a poliției municipale<sup>57</sup>

Poliția municipală depinde de alesul local care deține puterea de poliție administrativă care poate fi exercitată doar pe teritoriul unității administrativ teritoriale. Există, de asemenea, o poliție municipală inter-municipală care intervine în cadrul unor grupuri de unități administrativ teritoriale (în cazul unor asociații intercomunitare de autorități locale). Ofițerii de poliție care aparțin unei forțe inter-municipale de poliție sunt în serviciul fiecărui primar al diferitelor municipalități.

Pe de altă parte, trebuie remarcat faptul că poliția municipală se află sub autoritatea/controlul Ministerului de Interne, chiar dacă primarul își organizează poliția municipală la nivelul unității administrativ teritoriale. Ministerul de Interne poate efectua controale și verificări la nivelul poliției municipale și coordonează acțiunile de poliție municipală din punct de vedere metodologic.

În funcție de dimensiunea unităților administrativ teritoriale și de nevoile fiecăruia, poliția municipală poate fi organizată în moduri diferite. Unii polițiști municipali lucrează în grupuri sau brigăzi specializate, astfel:

- Brigada motocicletelor: agenții de poliție municipală rutieră care intervin pe motocicletă,
- Brigada canină: poliția este însoțită de câini instruiți pentru a căuta droguri sau persoane dispărute. Alți câini sunt, de asemenea, instruiți să atace și să servească drept factor de descurajare atunci când patrulează în locuri sensibile.
- Brigada nautică: polițiștii acestei brigăzi sunt instruiți să intervină într-un mediu acvatic,
- Brigada călare: prezentă în principal în zonele rurale, permite poliției să se deplaseze călare în zone greu accesibile. Brigada călare intervine, de asemenea, în menținerea ordinii la evenimente cu mulți participanți,
- Brigada de mountain bike: bicicletele permit poliției să se deplaseze ușor și rapid, în special în zonele rurale,
- Brigada de cvartal: ofițerii acestei brigăzi sunt responsabili de monitorizarea blocurilor rezidențiale pentru a preveni actele de vandalism și spargerii,
- Brigada de ecarisaj: poliția trebuie să recupereze animalele fără stăpân pentru a le încredința unui serviciu adecvat.
- Brigada de transport public: de multe ori îmbrăcați în civil, agenții asigură siguranța utilizatorilor în transportul public. Această brigadă luptă în special împotriva actelor de violență și furt.
- Brigada de securitate nocturnă: agenții acestei brigăzi patrulează pentru a asigura siguranța și liniștea locuitorilor și a bunurilor pe timpul nopții.

## 4.3. Elemente cheie privind statutul personalului din poliția municipală

**Polițiștii municipali au un card profesional și trebuie să respecte un cod deontologic.** Direcția de securitate a serviciului public teritorial reunește trei tipuri de statut pentru angajații poliției municipale:

<sup>57</sup> <https://www.vie-publique.fr/en-bref/276919-la-cour-des-comptes-appelle-mieux-encadrer-les-polices-municipales> (accesat: 09.05.2021)..

- **Agenții de poliție municipale** (categoria C) (denumiți și gardieni- brigadieri): acest nivel include următoarele grade:
  - o gardian stagiar (primul an după intrarea în poliția municipală),
  - o gardian titular
  - o gardian principal,
  - o brigadier,
  - o brigadier șef,
  - o brigadier-șef principal.
- **Șefi ai serviciilor de poliție municipale** (categoria B): acest nivel include gradul de șef de serviciu stagiar (primul an după accederea la funcția de șef serviciu), cel de șef de serviciu principal de clasa a II-a și rangul de șef de serviciu principal de clasa a I.
- **Directorii poliției municipale** (categoria A): acest nivel include două grade, cel al directorului poliției municipale și cel al directorului superior al poliției municipale, care apare în localitățile mai mari, cu minimum 20 de agenți de poliție municipală. În primul an de la accederea în funcție și directorii sunt stagiaři și parcurg formare inițială în cadrul poliției municipale.

Salariul unui funcționar de poliție municipal este stabilit prin grilele index, la care se adaugă bonusuri, indemnizații și beneficii.

### *Recrutare*

**Pentru a putea fi angajat în poliția municipală, un agent de poliție municipal trebuie să treacă mai întâi concursul de gardian al poliției municipale. Candidații care au reușit trebuie să finalizeze formarea inițială. La finalul acestei instruirii, agenții primesc aprobarea procurorului, precum și a prefectului departamentului.**

Înainte de a intra în funcție, un ofițer de poliție municipal trebuie să depună jurământ și la tribunalul pe raza căruia se află unitatea administrativ teritorială la care va lucra.

**Pentru a se califica pentru angajarea ca șefi de serviciu de poliție municipală, agenții trebuie să promoveze concursul de șef al departamentului de poliție municipală sau examenul profesional. Apoi, ei trebuie să participe la pregătirea inițială pentru șefii departamentelor de poliție municipală.**

**Poliția națională franceză oferă gratuit pachetul de materiale de pregătire pentru concursul de angajare în poliția municipală, care este standard, deși concursurile se organizează la nivel local.**

### *Formare și perfecționare profesională*

Formarea inițială vizează agenții de poliție municipală. Costul instruirii este acoperit de comunitatea care dorește să recruteze un nou agent.

Formarea durează 121 de zile, care sunt împărțite în 76 de zile de cursuri teoretice și 45 de zile de pregătire practică. Stagiile au loc sub responsabilitatea unui tutor voluntar. De obicei, acesta este un ofițer de poliție municipal care beneficiază și de instruire specifică pentru a fi tutor.

La finalul instruirii, un comitet educațional format dintr-un magistrat, un director, un șef al departamentului municipal de poliție, precum și un psiho-clinician trebuie să evalueze realizările cursantului. Candidații sunt evaluați pe baza cunoștințelor lor teoretice, dar și a abilităților lor operaționale. Comitetul decide dacă eliberează sau nu certificatul de succes stagiariului.

Formarea șefilor serviciilor/departamentelor de poliție municipală are durată variabilă astfel:



- 180 de zile pentru agenții înscriși pe o listă de candidați după concursul extern;
- 120 de zile pentru agenții înscriși pe lista de aptitudini după concursul intern, care au luat deja parte la formarea inițială a agenților de poliție municipală și pentru funcționarii publici care pot dovedi patru ani de serviciu efectiv de poliție municipală;
- 80 de zile pentru agenții care beneficiază de o promovare internă, pe baza evaluării performanțelor.

Stagiarul pentru poziția de șef de serviciu/departament are la dispoziție și un tutor din aceeași localitate și care este ofițer voluntar de poliție municipală. Pe parcursul instruirii, candidații trebuie să pregătească un proiect de servicii pentru a-l prezenta unui juriu de experți. La sfârșitul instruirii, cursanții sunt evaluați pe baza cunoștințelor lor, abilităților lor operaționale, precum și capacităților lor de a supraveghea un serviciu de poliție. Unui candidat care trece această evaluare i se eliberează un certificat.

În primul an de la accederea în funcție și directorii poliției municipale sunt stagiași și parcurg formare inițială în cadrul poliției municipale.

Tot personalul poliției municipale trebuie să urmeze o formare continuă de cel puțin 10 zile, care are loc la fiecare cinci ani. Pentru persoanele care îndeplinesc o funcție managerială, formarea continuă are loc la fiecare trei ani. La sfârșitul acestei formări, personalul este evaluat utilizând un chestionar cu alegere multiplă. Obiectivul acestei instruirii este menținerea nivelului agenților sau îmbunătățirea acestuia. Cursurile iau în considerare evoluțiile sociale, juridice și culturale.

Dacă primarul îi cere prefectului încuviințarea ca personalul poliției municipale să poarte armă, se efectuează o pregătire specifică privind armamentul. Cursurile se desfășoară fie la Academia Națională de Poliție, fie la poligonul specializate. La finalul instruirii, ofițerii sunt evaluați și primesc certificare națională dacă promovează examenul.

### ***Evaluarea performanțelor profesionale***

Evaluarea valorii profesionale a agenților se bazează pe un interviu profesional anual. Interviul dă naștere unui raport la care agentul poate face observații; de asemenea, agentul poate cere o revizuire a raportului în cauză.

Interviul se concentrează pe următoarele puncte:

- rezultate profesionale obținute în ceea ce privește obiectivele stabilite și condițiile de organizare și funcționare a serviciului public prestat;
- obiective pentru anul următor și perspective pentru îmbunătățirea rezultatelor profesionale;
- modul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu;
- experiență profesională dobândită;
- nevoi de instruire;
- abilități de conducere, dacă este cazul;
- perspectivele dezvoltării profesionale.

Persoana evaluată este informată cu privire la data interviului cu cel puțin 8 zile în avans. Interviul este realizat de superiorul ierarhic direct al persoanei evaluate. Decretele ministeriale specifică condițiile de organizare a interviului profesional, conținutul raportului și criteriile de evaluare a valorii

profesionale a funcționarului public. Aceste criterii depind de natura sarcinilor încredințate și de nivelul responsabilităților.

### **Promovare profesională**

**Promovarea agenților de poliție municipală se poate realiza în trei moduri alternative:**

- pe baza vechimii;
- prin promovare anticipată pe baza evaluării performanțelor/meritelor profesionale și a formării profesionale suplimentare sau pe baza unui concurs de promovare.

După succesul la concursul de recrutare candidații devin „gardieni stagiați de poliție municipali” timp de 1 an. La sfârșitul acestui an, dacă trec examenul după formarea inițială, vor avansa la clasa 1 de agenții de poliție. Promovarea ulterioară pe clase (échelons) se face prin acumularea de vechime specifică, între 1 și 4 ani pentru a trece de la o clasă la alta. Sunt 12 clase de avansare pentru agenții de poliție municipală până la brigadier-șef principal și încă 9 pentru aceștia din urmă. De asemenea sunt definite clase de avansare pentru șefii de serviciu de poliție municipală și directori.

De asemenea, este posibil ca candidații care au lucrat deja ca personal public contractual, foști funcționari publici, fostele cadre militare, să aibă acces la momentul recrutării lor, la un nivel mai înalt decât primul, utilizând experiența deja acumulată.

În afară de vechime, avansarea se poate face avansat de la o clasă la alta, pe baza performanțelor profesionale evaluate. Un agent de poliție poate solicita de asemenea să fie avansat în grad dacă îndeplinește o vechime minimă și parcurge pregătire profesională specifică pentru avansarea anticipată. De asemenea, alternativ, agentul de poliție poate trece un concurs de promovare.

Când un candidat ce vizează promovarea anticipată îndeplinește condițiile minime de vechime și formare profesională sau promovează concursul de promovare, este necesar, de asemenea, să obțină avizul favorabil al Comisiei administrative mixte (CAP) pentru a fi înregistrat în ordinea meritelor pe tabelul anual de promovări al localității sale. Decizia comisiei se bazează pe meritul profesional și pe realizările profesionale a agenților.

Deși este necesară înregistrarea în tabelul de promovări, aceasta nu garantează încă promovarea. De fapt, în fiecare autoritate locală, o comisie stabilește procentul de posibile promovări în rândul forței de muncă a funcționarilor publici care îndeplinesc condițiile pentru avansare. Această cifră poate fi de 50%, de exemplu, în acest caz, autoritatea teritorială va putea promova doar jumătate din agenții prezenți pe listă în funcție de clasarea lor în ordinea meritelor pe listă.

**Pentru a promova la nivel de șef de serviciu de poliție locală, o persoană trebuie să fie admis la o listă de aptitudini. Lista este națională, ceea ce înseamnă că promovarea poate avea loc într-o altă comunitate oriunde în Franța.** Pentru a solicita includerea pe această listă, polițiștii municipali trebuie:

- să aibă 8 ani de serviciu efectiv în poliția municipală;
- să susțină și să reușească la examenul profesional de promovare.

Există o excepție pentru brigadierii șefi, aceștia nu trebuie să treacă de examenul profesional de promovare, dar trebuie să aibă 10 ani de vechime în poliția municipală și să facă dovada formării inițiale și continue pe perioada cariere.

O procedură similară se aplică pentru avansarea la nivel de director de poliție municipală.

Odată ajunși la nivelul de șef de serviciu sau director, promovarea la diferite clase specifice se face ca și pentru agenții de poliție municipală:

- pe baza vechimii;
- prin promovare anticipată pe baza evaluării performanțelor/meritelor profesionale și a formării profesionale suplimentare sau pe baza unui concurs de promovare.

#### 4.4. Eficacitatea poliției municipale

Tulburările și protestele din Franța din marile orașe din anii 2000, dar și de după 2018, precum și creșterea riscului atentatelor teroriste a crescut importanța poliției municipale franceze. Cu toate acestea, conform cercetărilor, poliția municipală franceză rămâne reactivă, mai degrabă decât proactivă. Cercetarea academică critică absența unor strategii elaborate de prevenire a criminalității în orașe și faptul că activitatea poliției municipale este concentrată spre partea centrală a localităților și adesea, în sezonul turistic, către zonele turistice, dar nu către periferiile marginalizate ale localităților.<sup>58</sup>

Raportul Curții de Conturi din 2020 privind poliția municipală actualizează un raport anterior privind organizarea și gestionarea forțelor de securitate publică efectuat în 2011. Constatând creșterea foarte mare a numărului forțelor de poliție municipale și absența reglementării acestui număr, Curtea a publicat recomandări privind instruirea ofițerilor de poliție municipale, controlul Ministerului de Interne și supravegherea video pentru protejarea polițiștilor locali de ultraj. În prezent nu există o limită de polițiști locali ce pot fi angajați într-o unitate administrativ teritorială în funcție de mărimea acesteia.<sup>59</sup>

Curtea de Conturi face astfel mai multe recomandări pentru:

- punerea în comun a resurselor umane și materiale la nivel intercomunitar;
- încurajarea contractelor pentru obiectivele de siguranță locale și angajamentele de coordonare cu alte instituții de aplicare a legii (jandarmeria etc.);
- asigurarea accesului polițiștilor locali la baze de date ale poliției naționale, de exemplu cu privire la vehicule, pentru a le facilita munca;
- o cartografie a sistemelor de supraveghere video și utilizarea lor mai bună de către poliția municipală;

introducerea controlului etic / de integritate pentru polițiștii locali. Trebuie să remarcăm câteva decizii cu impact asupra activității poliției municipale, care pot fi preluate cu titlul de bune practici din Republica Franceză, astfel:

- colaborarea inter-instituțională între Ministerul de Interne, Jandarmerie și Poliția municipală, în baza legii și a unor protocoale semnate de cele trei părți;
- monitorizarea activității poliției locale prin intermediul unor comitete constituite la nivelul Ministerului de Interne, al Ministerului Reformei și al Funcției Publice și al Ministerului

<sup>58</sup> Laurent MUCCHIELLI, *L'évolution des polices municipales en France : une imitation des polices d'État vouée à l'échec?* în *Déviance et Société*, 2017/2 (Vol. 41), p. 239-271. DOI : 10.3917/ds.412.0239 (disponibil la <https://www.cairn.info/revue-deviance-et-societe-2017-2-page-239.htm> - accesat: 09.05.2021).

<sup>59</sup> <https://www.vie-publique.fr/en-bref/276919-la-cour-des-comptes-appelle-mieux-encadrer-les-polices-municipales> (accesat: 09.05.2021).

Coeziunii Teritoriale și al Relațiilor cu Colectivitățile Teritoriale. În plus, la nivel central, mai sunt 3 organisme:

- ✓ comisia consultativă a polițiilor municipale, formată din primari, reprezentanți ai statutului (Ministerul Justiției, Ministerul de Interne, ministerul cu atribuții privind transporturile, ministerul cu atribuții privind teritoriile de peste mări) și reprezentanți sindicali ai agenților de poliție municipală<sup>60</sup> (subiecte privind misiuni, echipare, eventuale modificări legislative);
- ✓ consiliul superior al funcției publice teritoriale – decide eventuale modificări privind statutul (tratează funcția teritorială în ansamblu, motiv pentru care un accent mai mare cade pe discuțiile din comisia consultativă).
- ✓ Comitet de monitorizare (CNFPT – comitet tehnic pentru dezvoltarea polițiilor locale) se reunește trimestrial reprezentanți din Ministerul de Interne (poliție), jandarmerie, pentru asigurarea proceselor de evaluare și monitorizare a activității precum și pentru luarea unor decizii. Acest comitet nu cuprinde polițiști locali.

---

<sup>60</sup> Art. R514-1 din Codul de siguranță internă.



## 5. Italia

### 5.1. Cadrul de reglementare privind poliția municipală

Forțele de poliție sunt organizate, în Italia, pe două niveluri administrative:

- la nivel național, forțele de poliție aflate sub controlul direct al Guvernului sunt organizate ca<sup>61</sup>:
  - o structuri cu caracter civil: Poliția de stat („*Polizia di Stato*”) și Poliția penitenciară („*Polizia penitenziaria*”);
  - o structuri cu caracter militar: Carabinierii („*Arma dei Carabinieri*”) și Garda de finanțe („*Guardia di finanza*”);
- la nivelul entităților autonome (comune, provincii, orașe metropolitane și regiuni<sup>62</sup>), există mai multe forme de poliție locală („*polizia locale*”), cele mai importante fiind<sup>63</sup>:
  - o poliția municipală („*polizia municipale*”), organizată la nivelul unei comune sau al unei asociații de comune;
  - o poliția provincială sau metropolitană, organizată la nivelul unei provincii sau al unui oraș metropolitan;
  - o poliția regională, organizată la nivelul regiunilor cu statut special (în regiunile Sicilia, Sardinia, Friuli-Venezia Giulia, Valle d’Aosta, există corpuri de poliție regională, cu atribuții, în principal, în domeniul forestier și în cel al protecției mediului) și, eventual, la nivelul regiunilor cu statut ordinar (de exemplu, în regiunile Liguria și Puglia, există corpuri de poliție locală regională, cu atribuții de poliție a mediului, de poliție rurală, de supraveghere a fondului cinegetic, de combatere a braconajului, de poliție a apelor, de control al rezervațiilor naturale regionale și al parcurilor);
  - o companii „*barraccellari*” - formă de poliție locală existentă numai în Sardinia.

Dintre tipurile de poliție locală menționate, face obiectul prezentei analize **poliția municipală**.

Organizarea și funcționarea poliției municipale este reglementată prin acte normative adoptate la nivel național și, după caz, la nivel regional; actul normativ de bază în materie, adoptat la nivel național, este Legea nr. 65/1986 - Legea-cadru privind organizarea poliției municipale, care reglementează aspecte, precum: dreptul comunelor de a furniza serviciul de poliție locală, principalele atribuții ale primarului, sarcinile personalului încadrat în serviciul de poliție municipală, regulamentul comunal al serviciului de poliție municipală, corpul de poliție municipală și regulamentul comunal privind statutul juridic al personalului.

Atribuțiile principale ale poliției municipale pot fi denumite, generic, în patru categorii:

- atribuții de poliție administrativă, cum ar fi<sup>64</sup>: atribuții în domeniul activităților comerciale (de exemplu, referitoare la protecția consumatorului, la comercializarea băuturilor alcoolice, la efectele nocive ale fumatului), atribuții în domeniul urbanismului (de exemplu, referitoare la

<sup>61</sup> [https://it.wikipedia.org/wiki/Forze\\_di\\_polizia\\_italiane](https://it.wikipedia.org/wiki/Forze_di_polizia_italiane) (accesat: 09.05.2021).

<sup>62</sup> Art. 114 din Constituția Republicii Italiene.

<sup>63</sup> [https://it.wikipedia.org/wiki/Polizia\\_locale\\_\(Italia\)](https://it.wikipedia.org/wiki/Polizia_locale_(Italia)) (accesat: 09.05.2021).

<sup>64</sup> Riccardo NARDUCCI, *La polizia locale: organizzazione, compiti e funzioni*, pp. 15-33 (disponibil la <https://www.guidaentilocali.it/wp-content/uploads/37-2018.pdf> - accesat: 12.05.2021).

controlul și supravegherea activităților de construcții, la constatarea contravențiilor din materia urbanismului), atribuții de poliție rurală (de exemplu, referitoare la prevenirea incendiilor forestiere), atribuții de poliție sanitară, atribuții de poliție urbană, atribuții de poliție veterinară;

- atribuții de poliție judiciară<sup>65</sup>, cum ar fi<sup>66</sup>: arestarea persoanelor prinse în flagrant delict, conservarea obiectului și al urmelor infracțiunilor, colectarea de probe;
- atribuții de poliție stradală<sup>67</sup>, cum ar fi<sup>68</sup>:
  - o prevenirea și constatarea încălcărilor privind regulile de circulație rutieră;
  - o constatarea accidentelor rutiere;
  - o pregătirea și executarea măsurilor de dirijare a traficului;
  - o escortă pentru siguranța traficului;
  - o protecția și controlul utilizării drumurilor;
- atribuții auxiliare de siguranță publică<sup>69</sup> (caracterul auxiliar subliniază faptul că aceste atribuții sunt complementare atribuțiilor exercitate de poliția de stat, care este, de drept, însărcinată cu protecția ordinii și siguranței publice<sup>70</sup>), cum ar fi<sup>71</sup>:
  - o menținerea ordinii și siguranței cetățenilor;
  - o protejarea proprietății;
  - o respectarea legilor și regulamentelor.

## 5.2. Structura organizatorică a poliției municipale

Organizarea și funcționarea poliției municipale se realizează în baza unui regulament al serviciului de poliție municipală, aprobat de comună sau, după caz, de comune, atunci când furnizarea serviciului de poliție municipală se realizează prin colaborare inter-comunală. Regulamentul trebuie să trateze cel puțin anumite elemente, menționate prin lege, cum ar fi, faptul că, în mod obișnuit, activitatea serviciului de poliție locală se desfășoară doar pe raza entității de care acesta aparține, și că activitățile de poliție locală sunt realizate, de personalul poliției îmbrăcat, de regulă, în uniformă<sup>72</sup>.

Din punct de vedere administrativ, poliția municipală este subordonată primarului; din punct de vedere funcțional, atribuțiile exercitate de poliția municipală presupun raporturi cu următorii actori instituționali :

- primarul, cu privire la atribuțiile ce intră în aria de competență a entității locale;
- autoritatea de siguranță publică (prefectul - chestorul), cu privire la atribuțiile auxiliare de siguranță publică;
- autoritatea judiciară, cu privire la atribuțiile de poliție judiciară.

<sup>65</sup> Art. 5 din Legea nr. 65/1986 - Legge quadro sull'ordinamento della polizia municipale.

<sup>66</sup> Riccardo NARDUCCI, *op. cit.*, p. 92.

<sup>67</sup> Art. 5 din Legea nr. 65/1986 - Legge quadro sull'ordinamento della polizia municipale.

<sup>68</sup> Simone BIMBI, *Il ruolo della polizia locale italiana rispetto al sistema di forze di polizia: cenni alle prospettive di riforma*, p. 128 (disponibil la <https://core.ac.uk/download/pdf/79616539.pdf> - accesat: 09.05.2021).

<sup>69</sup> Art. 5 din Legea nr. 65/1986 - Legge quadro sull'ordinamento della polizia municipale.

<sup>70</sup> Simone BIMBI, *op. cit.*, p. 131.

<sup>71</sup> Ibidem.

<sup>72</sup> Art. 4 din Legea nr. 65/1986 - Legge quadro sull'ordinamento della polizia municipale.

Poliția municipală poate fi organizată, din punct de vedere instituțional, în una dintre următoarele două forme:

- serviciu de poliție municipală<sup>73</sup>;
- corp de poliție municipală, dacă personalul este format din 7 sau mai multe persoane, cu aprobarea autoritatea deliberativă a entității locale<sup>74</sup>.

Așa cum s-a menționat mai sus, există posibilitatea de colaborare inter-comunală pentru organizarea activității de poliție municipală; în acest caz, aria de competență a poliției municipale se extinde la teritoriul administrativ al tuturor comunelor asociate.

În fapt, în cazul comunelor de mici dimensiuni (i.e. cu mai puțin de 5.000 de locuitori sau, în cazul comunelor care aparțin sau aparținut comunităților montane, cu mai puțin de 3.000 de locuitori<sup>75</sup>), legea prevede că exercitarea unora dintre atribuțiile fundamentale (printre care se numără și serviciul de poliție municipală) se face, în mod obligatoriu, în forma asocierii, prin intermediul unei uniuni de comune sau al unei convenții<sup>76</sup>.

Colaborarea dintre municipalități (și, implicit, structurile de poliție municipală) și organele poliției de stat se realizează prin intermediul așa-ziselor „pacte pentru siguranță” („*patti per la sicurezza*”), sunt instrumente, ce nu fac obiectul negocierii, ci mai curând impun o listă de activități și responsabilități pentru municipalități, care trebuie să suporte și costurile aferente<sup>77</sup>; această practică este considerată o expresie a centralizării sporite urmărite de guvern, centralizare criticată în doctrina de specialitate pentru că, pe lângă efectul negativ asupra încrederii în autoritățile publice locale, favorizează și aplicarea unor politici mai punitive, de excludere a grupurilor sociale marginalizate<sup>78</sup>.

Poliția municipală poate fi structurată, în funcție de opțiunea autorităților publice locale și de dimensiunile efectivelor, în unități specializate. Conform unui raport elaborat pe baza datelor colectate, în anul 2017, din 157 de municipalități, ponderea serviciilor de poliție municipală la nivelul cărora s-au înființat unități specializate se prezintă, astfel<sup>79</sup>:

- 94,99% au înființat o unitate specializată cu atribuții de poliție administrativă;
- 93% au înființat o unitate specializată cu atribuții de poliție judiciară;
- 94,9% au înființat o unitate specializată cu atribuții de poliție stradală;
- 89,2% au înființat o unitate specializată cu atribuții în materia urbanismului;
- 88,5% au înființat o unitate specializată cu atribuții în materia protecției mediului;
- 61,1% au înființat o unitate specializată cu atribuții de educație stradală;
- 32,5% au înființat o unitate specializată cu atribuții în materia evaziunii;

<sup>73</sup> Art. 1 alin. (1) din Legea nr. 65/1986 - Legge quadro sull'ordinamento della polizia municipale.

<sup>74</sup> Art. 7 alin. (3) din Legea nr. 65/1986 - Legge quadro sull'ordinamento della polizia municipale.

<sup>75</sup> Sunt exceptate comunele al căror teritoriu administrativ este alcătuit, în întregime, din una sau mai multe insule, precum și comuna Campione d'Italia.

<sup>76</sup> Art. 14 pct. 28 din Decretul Lege nr. 78/2010 - Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica.

<sup>77</sup> Rossella SELMINI, *Urban policing in Italy: Some reflections from a comparative perspective*, în Elke DEVROE, Adam EDWARDS, Paul PONSAERS (editori), *Policing European Metropolises, The Politics of Security in City-Regions*, 2017, Ed. Routledge, p. 174.

<sup>78</sup> Rossella SELMINI, *op. cit.*, pp. 177-178.

<sup>79</sup> Accademia Nazionale Polizia Locale, *Rapporto Nazionale sull'attività della Polizia Locale 2018*, p. 17 (disponibil la <http://www.anci.it/wp-content/uploads/Rapporto-Polizia-Locale-2018-completo.pdf> - accesat: 11.05.2021).

- 9,6% au înființat o unitate specializată cu atribuții în materia combaterii violenței.

### 5.3. Elemente cheie privind statutul personalului din poliția municipală

Personalul poliției municipale este alcătuit, în principal, din<sup>80</sup>:

- comandantul corpului sau responsabilul serviciului, care răspunde, în fața primarului, cu privire la instruirea, disciplina și activitatea tehnico-operativă a personalului;
- personalul cu atribuții de coordonare și control, ofițeri și subofițeri ai poliției municipale, care au atribuții de conducere și administrare ale diverselor structuri și care sunt responsabili de disciplina și activitatea tehnico-operativă a agenților;
- operatori, agenții de poliție municipală care au obligația să execute dispozițiile primite de la superiorii ierarhici și de la autoritățile competente pentru diversele domenii de activitate prevăzute prin lege.

Sfera atribuțiilor ce pot fi exercitate, conform legii, de personalul poliției municipale se determină, astfel (precizările de mai jos se referă la cadrul legal, teoretic, în mod evident, atribuțiile efectiv exercitate de personalul poliției municipale fiind determinate și de modul de organizare internă a serviciului de poliție municipală):

- atribuțiile de poliție administrativă pot fi exercitate, de drept, de orice membru al personalului poliției municipale;
- atribuțiile de poliție judiciară pot fi exercitate, de drept, de orice membru al personalului poliției municipale, cu diferența că agenții de poliție îndeplinesc activități de agent de poliție judiciară, în timp ce comandantul/responsabilul serviciului de poliție municipală și personalul cu funcții de coordonare și control sunt asimilați ofițerilor de poliție judiciară. Personalul poliției municipale, care îndeplinește activități de agent de poliție judiciară/ofițer de poliție judiciară, se află sub coordonarea operativă a autorității judiciare, în baza acordurilor dintre această autoritate și primar<sup>81</sup>;
- atribuțiile de poliție stradală pot fi exercitate, de drept, de orice membru al personalului;
- atribuțiile de siguranță publică pot fi exercitate doar în situația dobândirii calității de agent de siguranță publică. Această condiție se aplică, deopotrivă, tuturor categoriilor de personal din poliția municipală (comandantul/responsabilul serviciului de poliție municipală, personalul cu funcții de coordonare și control, precum și agenții de poliție municipală). Calitatea de agent de siguranță publică dă dreptul, *inter alia*, de a purta armament (fără să fie necesară obținerea unui permis de port-armă), pe raza de competență teritorială<sup>82</sup>. Personalul poliției municipale, care are calitatea de agent de siguranță publică se află sub coordonarea operativă a autorității de siguranță publică, în baza acordurilor dintre această autoritate și primar<sup>83</sup>; au calitatea autoritatea de siguranță publică, la nivelul provinciei, prefectul și chestorul, iar la nivel local, funcționarii din poliția de stat<sup>84</sup>.

<sup>80</sup> Simone BIMBI, *op. cit.*, p. 101.

<sup>81</sup> Art. 5 alin. (4) din Legea nr. 65/1986 - Legge quadro sull'ordinamento della polizia municipale.

<sup>82</sup> Simone BIMBI, *op. cit.*, p. 130.

<sup>83</sup> Art. 5 alin. (4) din Legea nr. 65/1986 - Legge quadro sull'ordinamento della polizia municipale.

<sup>84</sup> Simone BIMBI, *op. cit.*, p. 132.

Posturile din poliția municipală pot fi încadrate în una dintre următoarele categorii salariale<sup>85</sup>:

- personal cu funcție de conducere;
- categoria D3 sau D1;
- categoria C;
- categoria B - auxiliari;
- personal administrativ.

Personalul poliției municipale este diferențiat pe grade, însă titulatura gradelor diferă între regiuni; în mod uzual, aceste grade sunt<sup>86</sup>:

- comandant;
- comisar;
- inspector de poliție municipală;
- suprintendent de poliție municipală;
- asistent de poliție municipală;
- agent de poliție municipală.

Gradele personalului din poliția locală au o valoare simbolică, indicând numai poziția ierarhică, fără să aibă efecte asupra statutului juridic sau economic al personalului<sup>87</sup>.

### Recrutare

Recrutarea pentru posturile din cadrul poliției municipale se realizează pe bază de concurs organizat de autoritatea administrației publice locale (comuna), anunțul de concurs publicându-se în Gazeta Oficială a Republicii Italiene, în buletinele regionale, la sediul/pe site-ul comunei. Concursul este compus, în funcție de tipul postului, din următoarele etape:

- evaluarea dosarelor;
- preselecția candidaților (dacă este cazul, în funcție de numărul de candidați);
- proba fizică/sportivă (în funcție de atribuțiile aferente postului, concursul poate presupune și verificarea abilităților/aptitudinilor fizice);
- proba scrisă;
- proba orală/ interviu.

Cerințele pentru ocuparea unui post din cadrul poliției municipale sunt trasate, de regulă, prin acte normative adoptate la nivel regional și sunt stabilite, în mod concret, prin regulamentele corpului/serviciului de poliție municipală, adoptat la nivel local; astfel de cerințe pot fi<sup>88</sup>:

<sup>85</sup> Accademia Nazionale Polizia Locale, *Rapporto Nazionale sull'attività della Polizia Locale 2018*, p. 13 (disponibil la <http://www.anci.it/wp-content/uploads/Rapporto-Polizia-Locale-2018-completo.pdf> - accesat: 11.05.2021).

<sup>86</sup> De exemplu: <https://www.ilsedile.it/nuovi-grad-e-figure-professionali-polizia-municipale/> (accesat: 12.05.2021).

<sup>87</sup> De exemplu, art. 44 din Regulamentul Corpului de poliție municipală din Comuna di Torre del Greco (disponibil la [http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/export/sites/default/\\_gazzetta\\_amministrativa/amministrazione\\_trasparente/campania/torre\\_del\\_greco/010\\_dis\\_gen/020\\_att\\_gen/2013/0006\\_Documenti\\_1384264488\\_581/1384525787907\\_regolamento\\_del\\_corpo\\_di\\_polizia\\_municipale.pdf](http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/export/sites/default/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/campania/torre_del_greco/010_dis_gen/020_att_gen/2013/0006_Documenti_1384264488_581/1384525787907_regolamento_del_corpo_di_polizia_municipale.pdf) - accesat: 12.05.2021).

<sup>88</sup> Cerințe adaptate din concursul pentru un post de ofițer, încadrat în categoria D3 (disponibil la [http://www1.comune.gaeta.it/comune/comune\\_action.php?ACTION=download&codice=10968](http://www1.comune.gaeta.it/comune/comune_action.php?ACTION=download&codice=10968) - accesat: 12.05.2021).

- să dețină cetățenia italiană sau cetățenia unui alt stat membru al Uniunii Europene, cu o bună cunoaștere a limbii italiene;
- să aibă vârsta mai mare de 18 ani (în unele cazuri, este impusă și o limită superioară - de exemplu, 30 de ani);
- să aibă exercițiul deplin al drepturilor politice;
- să nu aibă condamnări penale și să nu facă obiectul unor proceduri penale, aflate în curs și care ar împiedica încheierea raporturilor de muncă cu administrația locală;
- să prezinte abilitățile și aptitudinile fizice necesare pentru exercitarea atribuțiilor, cum ar fi:
  - o să aibă o percepție normală a spectrului cromatic și a luminozității;
  - o să aibă o capacitate auditivă normală (care să permită percepția vocii șoptite de la o anumită distanță);
  - o să aibă o vedere 10/10 la fiecare ochi, inclusiv cu ajutorul lentilelor (în cazul utilizării lentilelor, pot fi stabilite limite maxime la nivelul dioptriilor);
- să își fi îndeplinit obligațiile privind stagiul militar, dacă este cazul;
- să dețină permisul de conducere categoria B (în unele situații se solicită și permisul de conducere categoria A);
- să dețină nivelul de studii necesar pentru ocuparea postului (de exemplu, personalul încadrat în categoria D trebuie să facă dovada absolvirii studiilor universitare).

La preluarea atribuțiilor, personalul din poliția municipală depune jurământul de credință, în fața primarului.

Pentru a dobândi calitatea de agent de siguranță publică, personalul din cadrul poliției municipale trebuie să îndeplinească, potrivit legislației de la nivel național, următoarele cerințe<sup>89</sup>:

- să aibă exercițiul drepturilor civile și politice;
- să nu fi fost condamnat la închisoare pentru o infracțiune săvârșită cu intenție sau să nu fi fost supus unei măsuri preventive;
- să nu fi fost demis din forțele armate sau din corpurile militare organizate ori destituit din funcții publice.

Calitatea de agent de siguranță publică este conferită, cu titlu nominal, de către prefect, la solicitarea primarului, sunt condiția îndeplinirii cerințele menționate anterior.

### **Formare și perfecționare profesională**

Condițiile de formare profesională inițială sunt reglementate prin acte normative adoptate la nivel regional; în unele cazuri, prevederi particulare referitoare la formarea profesională inițială se regăsesc în regulamentele corpului/serviciului de poliție municipală, adoptat la nivel local.

După promovarea concursului pe post, personalul este supus unei perioade de probă, în timpul căreia trebuie să urmeze un program specific de formare inițială. Programul de formare inițială se încheie cu o evaluare (modalitatea de realizare, conținutul și desfășurarea programului este, de regulă, stabilit prin acte normative de la nivel regional), realizată de o comisie prezidată de comandantul corpului de poliție municipală; chiar și în situația un debutant nu promovează examenul de evaluare de la finalul programului de formare inițială, se poate decide ca acesta să fie angajat cu titlu definitiv. Formarea

<sup>89</sup> Art. 5 alin. (2) din Legea nr. 65/1986 - Legge quadro sull'ordinamento della polizia municipale.



inițială se aplică pentru toate pozițiile din poliția municipală; cu titlu de excepție, formarea profesională inițială nu este cerută pentru persoanele care îndeplinesc cerințele profesionale și care sunt încadrate în poliția locală prin transfer din alte regiuni.<sup>90</sup>

Programele de formare profesională inițială, pe care trebuie să le urmeze personalul din poliția municipală, diferă în funcție de regiune<sup>91</sup>:

- în regiunea Piemonte, agenții urmează un curs unic de 360 de ore, care de desfășura pe parcursul perioadei de probă;
- în regiunea Lombardia, formarea este împărțită în 3 module, cu o durată totală de 373 de ore;
- în regiunea Veneto nu există reglementări la nivel regional, fiecare comună având obligația de a realiza formarea personalului. În acest sens, de exemplu, pentru personalul poliției municipale din Veneția se prevede parcurgerea unui curs cu un modul de teoretic de 240 de ore și un modul de instruire (auto-apărare, poligon, tehnici operative) de 60 de ore, de-a lungul unei perioade de un an.

Modul de organizare a formării profesionale destinate personalului din poliția municipală este, de asemenea, diferit, în unele regiuni existând școli regionale de poliție locală, în timp ce în alte regiuni municipalitățile sunt cele care își organizează, individual, formarea personalului. Există și exemplul Școlii Interregionale de Poliție Locală, care asigură formarea profesională a personalului poliției municipale din regiunile Emilia-Romagna, Toscana și Liguria, care asigură atât cursuri de formare inițială pentru personalul debutant, dar și cursuri de formare continuă a personalului; programele de formare privesc dezvoltarea de competențe specifice atribuțiilor poliției locale (siguranță urbană, siguranță stradală, protecția persoanelor și a proprietății), dar și competențe transversale, precum cele de comunicare și de relații cu publicul<sup>92</sup>.

Formarea profesională continuă, precum și instruirea fizică sunt obligații ale personalului din poliția municipală, elemente concrete (forma, durata, frecvența, conținutul) fiind stabilite prin actele normative regionale și/sau prin regulamentele serviciilor de poliție municipală (de exemplu, conform Regulamentului Corpului de Poliție Municipală Milano, personalul care are dreptul să poarte armă trebuie să efectueze exerciții de tir, în poligon, cel puțin o dată pe an<sup>93</sup>).

Conform raportului elaborat de Accademia Nazionale Polizia Locale, în anul 2017, doar în 9 dintre 157 de municipalități s-a raportat că personalul din poliția municipală nu a urmat niciun program de formare profesională. În municipalitățile în care personalul poliției municipale a beneficiat de formare

---

<sup>90</sup> Prezentarea din acest paragraf reflectă condițiile de formare profesională inițială menționate la art. 39 din Regulamentul Corpului de Poliție Municipală din Comuna San Lazzaro (disponibil la [https://www.comune.sanlazzaro.bo.it/aree-tematiche/il-comune/statuto-e-regolamenti/Regolamento%20Polizia%20Municipale.pdf/at\\_download/file](https://www.comune.sanlazzaro.bo.it/aree-tematiche/il-comune/statuto-e-regolamenti/Regolamento%20Polizia%20Municipale.pdf/at_download/file) - accesat: 12.05.2021).

<sup>91</sup> <https://ameleguardie.wordpress.com/2019/01/25/a-scuola-di-guardie-la-formazione-nella-polizia-locale/> (accesat: 12.05.2021).

<sup>92</sup> Simone BIMBI, *op. cit.*, pp. 139-140.

<sup>93</sup> Art. 24 alin. (5) din Regulamentul Corpului de Poliție Municipală Milano (disponibil la <https://www.comune.milano.it/documents/20126/200569109/Regolamento+del+Corpo+di+Polizia+Municipal+e.pdf/44e7e047-ac95-ec22-9ae5-d001eab4ee8d?t=1551260558117> - accesat: 12.05.2021).



profesionale, programele urmate au privit următoarele materii (datele trebuie raportate la numărul total al efectivelor încadrate în structurile de poliție municipală din localitățile analizate - 31.511)<sup>94</sup>:

- instruire cu privire la utilizarea armamentului, la autoapărare și la conducere vehiculelor (14.640 de participanți);
- formare cu privire la codul rutier și la atribuțiile de poliție stradală (9.693 participanți);
- formare cu privire la atribuțiile de poliție administrativă (4.601 participanți);
- formare cu privire la atribuțiile de poliție judiciară (3.176 participanți);
- formare cu privire la competențe IT și la competențe lingvistice (2.165 participanți);
- formare continuă pentru personalul cu funcții de conducere și pentru funcționari (667 participanți);
- formare pentru debutanți (670 participanți);
- formare în alte domenii (10.903 participanți).

### **Evaluarea performanțelor profesionale**

Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului din poliția municipală se realizează în baza cadrului legal aplicabil tuturor funcționarilor din administrația publică; conform Decretului Legislativ nr. 150/2009, autoritățile administrației publice evaluează anual performanța organizației și performanțele individuale ale funcționarilor, în acest sens, fiecare autoritate având obligația de a institui un Sistem de măsurare și evaluare a performanței, care reglementează procesul de măsurare și evaluare a performanței (fazele, termenele, modalitățile, persoanele vizate, persoanele responsabile, procedura de conciliere etc.)<sup>95</sup>.

Pe baza rezultatelor evaluării, se pot aplica următoarele instrumente de premiere a meritelor și a performanței profesionale (aceste sunt prevăzute, în general, pentru funcționarii din administrația publică, aplicându-se, prin urmare, și personalului din poliția municipală)<sup>96</sup>:

- bonusul anual pentru excelență;
- premiul anual pentru inovație;
- promovare salarială;
- promovare în carieră;
- atribuirea de sarcini și responsabilități;
- accesul la cursuri de înaltă formare și de creștere profesională.

### **Promovare profesională**

Conform legii, funcționarii publici, cu excepția celor cu funcție de conducere, sunt grupați în cel puțin trei arii clase funcționale distincte<sup>97</sup>. Prin raportare la această structură, există două tipuri de promovare profesională:

<sup>94</sup> Accademia Nazionale Polizia Locale, *Rapporto Nazionale sull'attività della Polizia Locale 2018*, p. 22 (disponibil la <http://www.anci.it/wp-content/uploads/Rapporto-Polizia-Locale-2018-completo.pdf> - accesat: 11.05.2021).

<sup>95</sup> Un exemplu de astfel de sistem de măsurare și evaluare a performanței, aplicat la nivelul unui consorțiu de poliție locală (structură de poliție care deservește o uniune de comune) este disponibil la <http://www.polizialocalevallesabbia.it/sites/default/files/Sistema%20di%20misurazione%20e%20valutazione%20della%20performance%20Consorzio%20PLVS.pdf> (accesat: 12.05.2021).

<sup>96</sup> Art. 20 din Decretul Legislativ nr. 150/2009.

<sup>97</sup> Art. 53 alin. (1-bis) din Decretul Legislativ nr. 165/2001 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

- promovarea „orizontală”: această promovare presupune, în fapt, creșteri salariale, dar cu menținerea în aceeași clasă funcțională. Acest tip de promovare se realizează pe baza unor criterii, precum calitățile profesionale, activitatea desfășurată, rezultatele obținute, vechimea în serviciu;
- promovarea „verticală”: această promovare presupune trecerea într-o clasă funcțională superioară, Promovarea profesională într-o clasă funcțională superioară se realizează, de regulă, prin concurs, însă autoritățile administrației publice au posibilitatea ca, pentru cel mult 50% dintre posturile scoase la concurs, ocuparea să se realizeze prin promovarea internă a personalului deja angajat; o condiție pentru ca un angajat să beneficieze de promovarea internă este să fi obținut evaluări anuale pozitive ale performanțelor profesionale pe parcursul a 3 ani.

Aceste forme de promovare profesională se aplică, în mod corespunzător, și în personalului din poliția municipală.

#### 5.4. Eficacitatea poliției municipale

Procesul de centralizare în administrarea ordinii publice și a siguranței urbane, manifestat, începând cu anul 2007, prin creșterea rolului jucat de instituții aflate în subordinea guvernului (precum poliția de stat), a presupus, în mod corespunzător, o reducere graduală a implicării în acest domeniu din partea autorităților administrației publice locale. Această acțiune deliberată a guvernului, expresie a unei modificări de viziune asupra politicilor publice în materie, a condus la o diminuare a sferei de acțiune a structurilor de poliție municipală, fapt conjugat și cu presiunea generată de reducerea semnificativă a veniturilor încasate de autoritățile publice locale, care finanțează activitatea poliției municipale. Această imagine nu este însă uniformă, o comparație realizată în doctrina de specialitate între Milano și Roma a relevat diferențe importante în ceea ce privește gradul de acceptare, de către autoritățile locale, a implicării guvernului și a integrării, prin intermediul pactelor pentru siguranță, între poliția de stat și poliția municipală<sup>98</sup>.

Poliția municipală rămâne un actor major în plan local, raportul elaborat de Accademia Nazionale Polizia Locale, în anul 2017, la nivelul a 157 de municipalități, propunând trei concluzii principale referitoare activitatea acestor structuri<sup>99</sup>:

- necesitatea creșterii siguranței în spațiul urban: pe baza competențelor conferite prin Decretul Lege nr. 14/2017 privind dispoziții urgente în materia siguranței orașelor, în 60 dintre cele 157 de municipalități, primarii au emis, în anul 2017, dispoziții având ca scop combaterea situațiilor de neglijare și degradare a teritoriului, precum și protejarea spațiului urban și a condițiilor de viață în zona urbană;
- complexitatea problemei privind siguranța în orașe, care reclamă mobilizarea la toate nivelurile instituționale și coordonarea între diversele forțe de poliție. În acest sens, prin

<sup>98</sup> Marco CALARESU, Rossella SELMINI, *Policing and urban control in Rome and Milan: A view from the southern edge of Europe*, în Elke DEVROE, Adam EDWARDS, Paul PONSERS (editori), *Policing European Metropolises, The Politics of Security in City-Regions*, 2017, Ed. Routledge, pp. 182-200.

<sup>99</sup> Accademia Nazionale Polizia Locale, *Rapporto Nazionale sull'attività della Polizia Locale 2018*, pp. 68-70 (disponibil la <http://www.anci.it/wp-content/uploads/Rapporto-Polizia-Locale-2018-completo.pdf> - accesat: 11.05.2021).

adoptarea Legii nr. 48/2017 au fost aduse noi reglementări în materie de siguranță integrată și de siguranță urbană; printre măsurile generale menite să promoveze siguranța integrată, se numără și schimbul de informații între poliția locală și forțele de poliție de la nivel național, precum și formarea profesională integrată pentru personalul din poliția locală și din forțele de poliție de la nivel național;

- caracterul polivalent și, în același timp, specific al activității desfășurate de personalul cu funcții de conducere, respectiv cu funcții de execuție din poliția municipală. Spre exemplu, 64,3% din cele 157 de municipalități au pus la dispoziție personal pentru desfășurarea de activități pe lângă Procuratura Republicii, iar 65% dintre persoanele cu funcții de conducere în poliția municipală sunt responsabile și cu furnizarea altor servicii de la nivel local, cum ar fi, protecția civilă, mobilitate și transport, protecția mediului, activități productive.

## 6. Spania

### 6.1. Cadrul de reglementare privind poliția locală

O referință la poliția locală se regăsește chiar în Constituția Regatului Spaniei, care prevede, la art. 148 alin. (1) pct. 22, dreptul regiunilor autonome de a-și asuma competențe în ceea ce privește coordonarea și alte puteri în legătură cu poliția locală, în condițiile stabilite prin lege organică.

În acest sens, Titlul V al Legii organice nr. 2/1986 privind forțele și corpurile de securitate ale statului este dedicat reglementării polițiilor locale; printre atribuțiile stabile în sarcina poliției locale se numără<sup>100</sup>:

- asigură protecția autorităților locale, precum și supravegherea și custodia clădirilor și anexelor ale acestor autorități;
- organizează, semnalizează și direcționează traficul în localitățile urbane, în conformitate cu cele stabilite prin normele din materia circulației;
- realizarea constatării accidentelor de circulație produse în cadrul localităților urbane;
- exercită atribuții de poliție administrativă, în conformitate cu reglementările legale și dispozițiile municipale, în cadrul limitei de competență;
- participă la exercitarea atribuțiilor de poliție judiciară;
- supraveghează spațiile publice și colaborează cu forțele și corpurile de securitate ale statului și cu poliția comunităților autonome pentru asigurarea protecției manifestațiilor și pentru menținerea ordinii în marile aglomerări umane, când i s-a solicitat intervenția.

### 6.2. Structura organizatorică a poliției locale

În Spania, poliția locală face parte din forțele și corpurile de securitate ale statului, alături de Poliția Națională și Garda civilă (potrivit art. 2 din Legea organică nr. 2/1986 privind forțele și corpurile de securitate ale statului). Poliția locală este instituție armată, de natură civilă, cu structură și organizare ierarhizată, aflându-se sub autoritatea primăriilor.

Dintr-un număr total de 238.600 agenți de poliție care protejează aproximativ 47 de milioane de spanioli, 63.586 erau încadrați în anul 2020 în poliția locală<sup>101</sup>, cei mai mulți aparținând provinciilor autonome Andalucia, Catalonia, Madrid, Valencia.

Poliția locală își îndeplinește atribuțiile în localitatea căreia îi aparține și, prin urmare, funcțiile lor sunt limitate la acel teritoriu. Structurile de poliție locală pot colabora și coopera cu forțele și organele de securitate ale statului în prevenirea infracțiunilor. Forțele poliției locale pot acționa în afara teritoriului municipal doar la solicitarea autorităților competente, în situații de urgență și doar cu acordul primăriilor de care aparțin.

În municipalitățile care au propriul lor corp de poliție, poate fi constituit un consiliu local de securitate, care va fi organul competent pentru stabilirea formelor și procedurilor de colaborare între membrii forțelor și organelor de securitate din sfera sa teritorială. Constituirea consiliilor de securitate și

<sup>100</sup> Art. 53 din Legea organică nr. 2/1986 privind forțele și corpurile de securitate ale statului <https://www.boe.es/boe/dias/1986/03/14/pdfs/A09604-09616.pdf> (accesat: 11.05.2021).

<sup>101</sup> Mucha policia, poca diversion: cuantos policias hay en Espana? <https://www.campustraining.es/noticias/cuantos-policias-hay-en-espana/> (accesat: 10.05.2021).

componenta acestora vor fi stabilite prin regulament. Președinția consiliului de securitate este asigurată de primar, cu excepția cazului în care guvernatorul civil al provinciei participă la sesiunile sale, caz în care președinția se exercită în comun.

### 6.3. Elemente cheie privind statutul personalului din poliția locală

Deși fiecare provincie autonomă are propriile modalități de organizare a poliției locale, structurile sunt similare. De exemplu, în provincia autonomă Madrid, forțele de poliție locală sunt structurate pe următoarele tipuri și categorii:

- a) din punct de vedere al scalei tehnice, sunt următoarele categorii:
  - comisarul principal sau comisarul șef;
  - comisarul;
  - intendentul.
- b) din punct de vedere al scalei executive, sunt următoarele categorii:
  - inspector;
  - subinspector.
- c) din punct de vedere al scalei de bază, sunt următoarele categorii:
  - ofițerul;
  - polițistul.

#### **Recrutare**

În Spania, sistemul de recrutare și selecție în poliția locală este reglementat de fiecare provincie autonomă. De exemplu, condițiile impuse candidaților pentru a putea intra în poliția locală din Insulele Baleare, în anul 2018, au fost:

- să aibă naționalitate spaniolă;
- să aibă minimum 18 ani. Nu există limită de vârstă;
- să dețină titlul academic de bacalaureat sau unul echivalent pentru grupul căruia îi aparține funcția convocată, în conformitate cu legislația de bază a statului;
- să promoveze cursul de pregătire corespunzător categoriei accesate, cu excepția cazului de acces la oricare dintre categoriile scalei tehnice;
- să nu sufere de vreo boală sau defect fizic sau psihofizic care să împiedice sau să diminueze derularea corectă a atribuțiilor de serviciu;
- să nu fi fost concediat din serviciul administrației locale, autonome sau de stat și nici descalificat pentru exercitarea funcției publice;
- să nu aibă antecedente penale pentru infracțiuni;
- să posede permis de conducere valabil din clasa A2 și B;
- să își ia angajamentul de a purta armă și după caz, să o utilizeze, prin declarație pe proprie răspundere;
- să cunoască limba catalană la nivelul stabilit de legislația actuală. În mod normal, se solicită B2, deși unele municipalități necesită C1. Dacă nu au această calificare, va fi efectuat un test preliminar de catalană.

Accesul se realizează prin concurs, în care toate probele sunt obligatorii și eliminatorii. Este necesară promovarea fiecărui examen pentru a putea trece la următorul. Examenul de acces în poliția locală din Insulele Baleare cuprinde:



- probe de aptitudini fizice;
- examen grilă pentru verificarea cunoștințelor (pe marginea unei bibliografii stabilite; pot fi întrebări legate de limbi străine, organizarea departamentelor în care vor lucra, cunoștințe de ordin juridic etc.);
- test de dezvoltare a carierei;
- probă practică (de exemplu, rezolvarea unui studiu de caz);
- testarea psihologică și teste de personalitate;
- test de cunoștințe legislative referitoare la provincia autonomă.

Este important de precizat faptul că, deși fiecare provincie autonomă din Spania are propriul curriculum de acces în poliția locală, acestea nu diferă foarte mult.

În comunitatea autonomă Madrid, accesul în poliția locală se face în conformitate cu principiile legalității, meritului, capacității și publicității :

- la nivel de începător (de bază), intrarea în poliția locală se realizează prin concurs, fiind necesară promovarea unui curs special de formare inițială. De asemenea, este necesară parcurgerea unui stagiu de practică în departamentul în care candidatul va fi angajat;
- la nivel executiv, ocuparea unui post de inspector în poliția locală se realizează prin concurs, fiind necesară promovarea unui curs special de formare inițială. De asemenea, este necesară parcurgerea unui stagiu de practică în departamentul în care candidatul va fi angajat;
- la nivel tehnic, pentru a ocupa poziția de intendent, candidații trebuie să participe la concurs, după ce au absolvit un curs de formare inițială într-un centru de formare denumit Centro de Formación integral de Seguridad de la Comunidad de Madrid. De asemenea, este necesară parcurgerea unui stagiu de practică în departamentul în care candidatul va fi angajat.

### ***Formare și perfecționare profesională***

Pentru a putea participa la examenele de acces în poliția locală, candidații pot urma cursuri de formare în diverse instituții publice sau private. Curriculumul cuprinde:

- Modulul I: Drept constituțional;
- Modulul II: Drept administrativ;
- Modulul III: Statutul juridic;
- Modulul IV: Discipline sociale;
- Modulul V: Trafic, circulația vehiculelor și siguranța rutieră;
- Modulul VI: Drept penal.

Examenle de aptitudini fizice cuprind probe prin care candidații trebuie să demonstreze rezistență fizică, agilitate, flexibilitate, rapiditate și capacitatea de a face față unui conflict fizic. Sunt probe eliminatorii.

### ***Evaluarea performanțelor profesionale***

Nu au fost identificate informații cu privire la o evaluare specifică a performanțelor profesionale, în cazul personalului din poliția locală; în acest sens, potrivit Decretului legislativ regal nr. 5/2015, personalul încadrat în corpurile de poliție locală se supune reglementărilor din Legea statutului de bază al angajatului public și reglementărilor din legislația comunităților autonome, putându-se, astfel, aprecia că evaluarea performanțelor profesionale ale personalului din poliția locală se realizează în

conformitate cu condițiile generale referitoare la evaluarea performanțelor profesionale ale tuturor funcționarilor publici<sup>102</sup>.

Conform Decretului legislativ regal nr. 5/2015, sistemele de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici sunt stabilite de autoritățile administrației publice, pe baza criteriilor de transparență, obiectivitate, imparțialitate și nediscriminare, și se aplică fără a aduce atingere drepturilor angajaților publici<sup>103</sup>; același act normativ prevede că autoritățile administrației publice decid cu privire la efectele pe care evaluarea performanțelor profesionale le are asupra carierei profesionale, a formării, a ocupării posturilor și a acordării de remunerații suplimentare<sup>104</sup>.

Cu titlu de exemplu, în cazul personalului angajat de Orașul Valencia, Regulamentul de evaluare a performanței, a obiectivelor și a carierei profesionale orizontale prevede că evaluarea performanțelor profesionale se realizează anual; regulamentul dispune și efectuarea cel puțin a unei evaluări intermediare, la jumătatea perioadei de referință, care are drept obiectiv informarea angajatului cu privire la performanțele înregistrate până la acel moment, astfel încât să se stimuleze consolidarea performanțelor corespunzătoare și, în același timp, să se ofere timp suficient pentru corectarea performanțelor scăzute sau necorespunzătoare<sup>105</sup>.

Regulamentul aplicabil personalului angajat de Orașul Valencia prevede că, la finalizarea evaluării, are loc un interviu între superiorul ierarhic și persoana evaluată, în cadrul căruia sunt comunicate rezultatele evaluării performanței și se poartă discuții cu privire la activitatea desfășurată și la gradul de îndeplinire a obiectivelor organizației și ale unității administrative, se oferă feed-back persoanei evaluate și se analizează, de către ambele părți, modalitățile de îmbunătățire a competențelor și a proceselor de lucru, se identifică nevoile de formare și elementele/competențele ce trebuie dobândite pentru o mai bună desfășurare a activității și se stabilesc noile obiective pentru perioada următoare<sup>106</sup>. Interviul de evaluare profesională se desfășoară în patru etape<sup>107</sup>:

- pregătirea interviului, în cadrul căreia evaluatorul stabilește data interviului, urmărind să asigure un termen de cel puțin cinci zile între momentul notificării persoanei evaluate și până

<sup>102</sup> Art. 3.2 din Decretul legislativ regal nr. 5/2015, din 30 octombrie, pentru aprobarea normelor de aplicare a Legii statutului de bază al angajatului public (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf> - accesat: 09.07.2021).

<sup>103</sup> Art. 20.2 din Decretul legislativ regal nr. 5/2015, din 30 octombrie, pentru aprobarea normelor de aplicare a Legii statutului de bază al angajatului public (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf> - accesat: 09.07.2021).

<sup>104</sup> Art. 20.3 din Decretul legislativ regal nr. 5/2015, din 30 octombrie, pentru aprobarea normelor de aplicare a Legii statutului de bază al angajatului public (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf> - accesat: 09.07.2021).

<sup>105</sup> Art. 24 din Regulamentul de evaluare a performanței, a obiectivelor și a carierei profesionale orizontale aplicabil personalului angajat de Orașul Valencia ([https://stasweb.intersindical.org/docs/local/valencia/Reglamento\\_18\\_CASTELLANO.pdf](https://stasweb.intersindical.org/docs/local/valencia/Reglamento_18_CASTELLANO.pdf) - accesat: 09.07.2020).

<sup>106</sup> Art. 46.1 din Regulamentul de evaluare a performanței, a obiectivelor și a carierei profesionale orizontale aplicabil personalului angajat de Orașul Valencia ([https://stasweb.intersindical.org/docs/local/valencia/Reglamento\\_18\\_CASTELLANO.pdf](https://stasweb.intersindical.org/docs/local/valencia/Reglamento_18_CASTELLANO.pdf) - accesat: 09.07.2020).

<sup>107</sup> Art. 46.2 din Regulamentul de evaluare a performanței, a obiectivelor și a carierei profesionale orizontale aplicabil personalului angajat de Orașul Valencia ([https://stasweb.intersindical.org/docs/local/valencia/Reglamento\\_18\\_CASTELLANO.pdf](https://stasweb.intersindical.org/docs/local/valencia/Reglamento_18_CASTELLANO.pdf) - accesat: 09.07.2020).



la data desfășurării interviului. Persoana evaluată poate prezenta, în cadrul interviului, un raport sau o autoevaluare privind aspecte legate de propria capacitate, de calitatea activității desfășurate și de condițiile în care se desfășoară activitatea profesională; de asemenea, în raport/autoevaluare persoana evaluată își poate prezenta propriile opinii referitoare la diferite aspecte ale mediului de lucru;

- inițierea interviului, în cadrul căreia sunt explicate motivele pentru desfășurarea interviului și se comunică rezultatele evaluării obiectivelor individuale stabilite pentru perioada anterioară;
- desfășurarea interviului, în cadrul căreia se comunică constatările referitoare la:
  - o îndeplinirea obiectivelor stabilite prin Planul Individual de Îmbunătățire;
  - o contribuția la îndeplinirea obiectivelor colective sau individuale, dacă este cazul;
  - o evaluarea performanței competențelor în fiecare dintre seturile de competențe;
  - o acele aspecte ale rezultatelor și realizărilor profesionale care au fost apreciate ca puncte forte ale evaluării, ale contribuției la îndeplinirea obiectivelor și a oportunităților de îmbunătățire;
  - o rezultatele obținute și aspectele care pot fi îmbunătățite;
  - o oportunitățile de îmbunătățire, precum și cunoștințele, abilitățile, competențele, asupra cărora ar trebui să se concentreze, în viitor, persoana evaluată;
- finalizarea interviului. Interviul se finalizează cu elaborarea Planului Individual de Îmbunătățire pentru perioada următoare, care include obiectivele individuale de îmbunătățire, stabilite prin raportare la oportunitățile de îmbunătățire identificate în cadrul evaluării. Superiorul ierarhic se va asigura că persoana evaluate înțelege obiectivele și este de acord cu Planul Individual de Îmbunătățire.

Raportul de evaluare a performanțelor și a obiectivelor este documentul prin care este consemnată evaluarea realizată de evaluator, în conformitate cu dispozițiile regulamentului și ale ghidului de interviu de evaluare; raportul de evaluare se comunică persoanei evaluate care are dreptul ca, în termen de trei zile, să transmită eventualele sale observații<sup>108</sup>. Evaluatorul transmite superiorului ierarhic rapoartele de evaluare, precum și rapoartele și observațiile formulate de persoanele evaluate<sup>109</sup>; superiorul ierarhic aprobă rezultatul evaluării, cu modificările pe care le consideră necesare<sup>110</sup>.

---

<sup>108</sup> Art. 47.2 din Regulamentul de evaluare a performanței, a obiectivelor și a carierei profesionale orizontale aplicabil personalului angajat de Orașul Valencia ([https://stasweb.intersindical.org/docs/local/valencia/Reglamento\\_18\\_CASTELLANO.pdf](https://stasweb.intersindical.org/docs/local/valencia/Reglamento_18_CASTELLANO.pdf) - accesat: 09.07.2020).

<sup>109</sup> Art. 47.3 din Regulamentul de evaluare a performanței, a obiectivelor și a carierei profesionale orizontale aplicabil personalului angajat de Orașul Valencia ([https://stasweb.intersindical.org/docs/local/valencia/Reglamento\\_18\\_CASTELLANO.pdf](https://stasweb.intersindical.org/docs/local/valencia/Reglamento_18_CASTELLANO.pdf) - accesat: 09.07.2020).

<sup>110</sup> Art. 29.1 din Regulamentul de evaluare a performanței, a obiectivelor și a carierei profesionale orizontale aplicabil personalului angajat de Orașul Valencia ([https://stasweb.intersindical.org/docs/local/valencia/Reglamento\\_18\\_CASTELLANO.pdf](https://stasweb.intersindical.org/docs/local/valencia/Reglamento_18_CASTELLANO.pdf) - accesat: 09.07.2020).

### **Promovare profesională**

În comunitatea autonomă Madrid, promovarea internă se realizează prin concurs, garantând principiile de egalitate de șanse și meritocrație. Pentru a putea participa la un examen de promovare internă, aspiranții trebuie să reunească următoarele condiții minime:

- să aibă o vechime de minimum 2 ani în funcția pe care o ocupă în prezent în poliția locală (funcție inferioară celei pentru care se înscrie la concurs);
- să dețină calificarea necesară în conformitate cu legislația de bază privind serviciul public.

Membrii forțelor poliției locale vor putea promova pe funcțiile de ofițer, subinspector, comisar sau comisar șef, prin sistemul de promovare internă, atunci când, pe lângă îndeplinirea cerințelor de mai sus și a testelor de selecție corespunzătoare fiecărei funcții (cu excepția probelor fizice), au absolvit și un curs specific al centrului de formare Centro de Formación Integral de Seguridad de la Comunidad de Madrid, cu o durată de minim 300 ore sau credite ECTS echivalente. Dacă se scoate la concurs un singur post, conducerea poliției locale poate opta atât pentru recrutare internă, cât și externă. Dacă însă se scot la concurs cel puțin 2 posturi, 50% dintre acestea vor fi rezervate pentru promovările interne, fiind astfel un puternic factor de retenție și motivare a personalului.

### **6.4. Eficacitatea poliției locale**

În Spania, în general, poliția locală are o imagine pozitivă, evidențiată de nenumăratele articole de presă locale care descriu diverse situații rezolvate de angajații poliției locale. Cu toate acestea, din când în când, structurile de poliție locală își fac propria autoevaluare pentru a identifica acele domenii de activitate care pot fi îmbunătățite. Într-un astfel de document de autoevaluare realizat în 2019 de poliția municipală din comunitatea autonomă Madrid sunt subliniate, printre principalele măsuri de îmbunătățire a activității, și:

- necesitatea de a forma intern și extern personalul poliției locale, de a avea un plan de formare adecvat cerințelor departamentale;
- îmbunătățirea comunicării interne și externe;
- creșterea numărului de participanți la cursuri de formare profesională;
- publicarea cu regularitate a posturilor vacante pentru a motiva personalul intern să promoveze;
- asigurarea transparenței în procesele de detașare internă.

## 7. Concluzii

În procesul de selecție a statelor, a căror experiență în domeniul poliției locale a făcut obiectul prezentei analize, a fost acordată prioritate, așa cum s-a menționat în Capitolul 2, acelor state care au structuri similare poliției locale din România, atât ca tipologie a activităților desfășurate, cât și ca nivel administrativ de organizare, astfel încât eventualele exemple de bună practică să poată fi, în principiu, mai ușor de adaptat în România, fără să necesite transformări fundamentale ale conceptului și structurii de poliție locală.

Analiza comparativă a reglementărilor și a modului concret de organizare și funcționare a poliției locale în statele selectate a relevat **eterogenitatea, generată de faptul că aceste structuri sunt înființate și administrate la nivel local; această eterogenitate se reflectă inclusiv asupra procesului de formare profesională, inițială și continuă, a personalului din poliția locală, care, de regulă, se realizează fără o implicare sau coordonare (metodologică și/sau funcțională) de la nivel central.**

De asemenea, **analiza comparativă a pus în evidență caracterul complementar al activității desfășurate de poliția locală prin raportare la atribuțiile exercitate de poliția națională/de stat, precum și dinamica diferită, inclusiv la nivelul aceluiași stat, cu privire la modul de stabilire a modalităților de colaborare sau, în anumite situații ori în legătură cu anumite atribuții, de subordonare dintre poliția locală și forțele de poliție/autoritățile de la nivel național.**

Dintre particularitățile identificate în procesul de documentare pentru elaborarea prezentei analize, considerăm că pot fi relevante pentru procesul de reformă al poliției locale din România, următoarele exemple de bună practică:

Țara	Exemple de bună practică	Avantaje	Dezavantaje	Observații/propuneri
Italia	Asocierea mai multor localități pentru desfășurarea activității de poliție locală	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diminuarea presiunii financiare asupra bugetelor locale.</li> <li>- Evitarea situațiilor în care localitățile de dimensiuni reduse sunt lipsite de structuri de poliție locală.</li> <li>- Crearea premiselor pentru o expertiză profesională mai specializată (structurile de poliție locală organizate la nivelul mai multor localități au efective mai mari decât structurile de la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acoperirea unei arii teritoriale extinse</li> <li>- Riscul ca activitatea structurii de poliție locală să fie concentrată, cu predilecție, în anumite zone (mai cu seamă în situația în care poliția locală care deservește mai multe localități este încadrată în aparatul administrativ al uneia dintre localitățile asociate</li> </ul>	În Italia au fost identificate astfel de exemple în care o singură structură de poliție locală furnizează serviciile specifice la nivelul mai multor comune; această structură este organizată ca o structură la nivelul asocierii de comune sau, după caz, ca o structură la nivelul uneia dintre comune membre ale asocierii (mandată de celelalte comune să organizeze administrativ serviciul de poliție locală), finanțarea fiind asigurată de toate

Țara	Exemple de bună practică	Avantaje	Dezavantaje	Observații/propuneri
		nivelul fiecărei localități în parte, ceea ce permite, în principiu, o specializare profesională a compartimentelor, respectiv a polițiștilor locali)		comunele asociate. Această practică a fost stimulată în Italia inclusiv și legiferarea obligației exprese ca, în cazul comunelor de mici dimensiuni, activitatea de poliție locală să fie desfășurată numai sub forma uniunii sau consorțiului între mai multe comune.
Franța Italia	Ierarhizarea pe grade a polițiștilor locali (grade specifice structurilor de poliție locală)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuie la o diferențiere între funcționarii publici care ocupă funcții publice specifice de execuție de polițist local, prin raportare la pregătirea și performanțele profesionale, ceea ce poate reprezenta un mijloc de stimulare a performanței polițiștilor locali (cel puțin prin oferirea perspectivei de recunoaștere onorifică a meritelor profesionale)</li> <li>- Poate conduce la creșterea prestigiului ocupației de polițist local, în raporturile cu cetățenii</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- În situația în care se creează o titulatură proprie gradelor din poliția locală, cunoașterea acestora de către cetățeni ar putea fi un proces de durată (mai ales în ceea ce privește însușirea diferențelor ierarhice dintre grade)</li> <li>- În situația în care se împrumută titulatura existentă în alte structuri (de exemplu, gradele militare sau gradele din Poliția Română), există riscul de sporire a confuziei, la nivelul populației, între poliția locală și structura cu care împărtășește aceleași denumiri ale gradelor</li> </ul>	În statele analizate a fost constatată uzanța de a atribui diferitelor posturi din poliția locală grade distinctive, stabilite fie într-un mod unitar, la nivel național (cazul Franței), fie conform opțiunilor/tradiției de la nivel regional/local (cazul Italiei). Acest model ar putea fi preluat și în România, prin stabilirea unei structuri de grade pentru polițiștii locali (pe modelul gradelor militare sau al gradelor din Poliția Română); aceste grade nu ar fi o alternativă la gradele profesionale aferente funcției publice, ci doar însemne distinctive care să indice nivelul poziției ierarhice.
Belgia Franța Italia Spania	Existența unor școli dedicate formării profesionale	- Este asigurată o formare specializată, adaptată nevoilor și atribuțiilor specifice	- În cazul școlilor organizate la nivel regional sau național (spre deosebire de școlile de la nivel local), costurile cu	În toate statele analizate au fost identificate exemple de astfel de instituții specializate de formare, care acoperă nu doar cerințele de

Țara	Exemple de bună practică	Avantaje	Dezavantaje	Observații/propuneri
	a polițiștilor locali	<p>ale structurilor de poliție locală.</p> <p>- Școlile organizate la nivel regional sau național pot contribui la creșterea gradului de omogenitate a pregătirii profesionale a polițiștilor locali, ce are drept consecință un nivel relativ uniform al calității serviciilor prestate de structurile de poliție locală din diferite localități.</p> <p>- Existența unor școli dedicate formării profesionale a polițiștilor locali contribuie la conturarea unei identități unitare a acestei ocupații.</p>	formarea polițiștilor locali sunt mai mari, pentru că presupun, după caz, transportul și/sau cazarea cursanților în localitățile în care respectivele școli își desfășoară activitatea (acest dezavantaj este diminuat în cazul școlilor care, deși organizate la nivel regional/național, au filiale/sucursale în mai multe localități).	formare inițială, ci și pe cele de formare continuă. Aceste școli sunt organizate la diverse niveluri administrative, în funcție și de obiectul formării: la nivel local (de exemplu, în cazul Italiei, școli/unități de formare organizate la nivelul corpurilor de poliție municipală), la nivel provincial/regional (de exemplu, în cazul comunității autonome Madrid din Spania, formarea profesională inițială a polițiștilor locali este organizată la Centro de Formación integral de Seguridad de la Comunidad de Madrid, iar formarea profesională a polițiștilor belgieni se desfășura în una dintre școlile de poliție organizate la nivel provincial), la nivel interregional (de exemplu, în cazul Italiei, Școala Interregională de Poliție Locală, care asigură formarea profesională a personalului poliției municipale din regiunile Emilia-Romagna, Toscana și Liguria) și/sau la nivel național (de exemplu, în cazul Franței, Academia Națională de Poliție organizează cursuri specifice, a căror absolvire permite

Țara	Exemple de bună practică	Avantaje	Dezavantaje	Observații/propuneri
				personalului din poliția municipală să fie dotat cu armament).
Belgia	O singură structură de poliție (cu două niveluri: federal și local)	<p>Înglobarea într-o singură structură a diverselor servicii de poliție, organizate la nivel național și la nivel local, cu consecința firească a stabilirii unui statut unic pentru întregul personal (inclusiv cu privire la formare, salarizare, promovare, mobilitate), prezintă multiple avantaje, precum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- evitarea confuziei sau echivocurilor referitoare la rol și competențe, care se înregistrează în cazul existenței mai multor structuri de poliție;</li> <li>- stimularea cooperării între cele două niveluri ale poliției (național și local) prin faptul că sunt parte ale aceleiași structuri (spre deosebire de situația în care există structuri diferite de poliție);</li> <li>- crearea unui grad sporit de omogenitate a serviciilor de poliție (inclusiv în ceea ce privește nivelul și formele de pregătire,</li> </ul>	Presupune o reformă fundamentală a sistemului de poliție în statele care aplică dihotomia național-local în organizarea serviciilor de poliție (cum este și cazul României).	<p>Dintre statele analizate, doar în cazul Belgiei a fost identificat acest model al unei poliții integrate, care regroupează atât nivelul federal, cât și nivelul local al serviciilor de poliție.</p> <p>Deși evaluările realizate în Belgia au evidențiat rezultatele pozitive ale acestei modalități de organizare, în mod evident, preluarea în unui asemenea model de bună practică ar presupune o transformare profundă a structurilor de poliție și o regândire semnificativă a tuturor dimensiunilor activității de poliție.</p>

Țara	Exemple de bună practică	Avantaje	Dezavantaje	Observații/propuneri
		metodologiile și instrumentele de lucru).		





## Anexa 9.5 la Raportul intermediar 2

Raport de analiză a datelor aferente sondajului privind identificarea nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



# Context

Prezenta analiză a fost elaborată ca urmare a aplicării Sondajului de opinie privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale, în cadrul contractului nr. 12310/ACZ 473/C/23.03.2021 privind *”Servicii de consultanță în vederea elaborării unei propuneri de document strategic/politică publică privind dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local – funcționar public care ocupă o funcție publică de execuție specifică, precum și a unei analize privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale”*.

La momentul elaborării prezentei analize, la nivelul Sondajului au răspuns 1582 de persoane, care au completat chestionarul în perioada 17.05.2021-15.06.2021. În continuare, sunt prezentate date generale referitoare la populația de respondenți și etapele metodologice parcurse pentru realizarea sondajului de opinie pe bază de chestionar:

- **Elaborarea instrumentului de culegere de date**
- **Dezvoltarea metodologiei de alcătuire a eșantionului reprezentativ**
  - Realizarea bazei de date cu respondenții, incluzând adrese e-mail și numere de telefon;
  - Eșantionarea respondenților, conform tabelului de mai jos. Eșantionul a fost definit în funcție de numărul de posturi aferent fiecărei regiuni de dezvoltare.
- **Pregătirea aplicării chestionarelor prin sondaj**
  - Testarea chestionarelor;
  - Inserarea chestionarelor într-o platformă electronică ce va permite culegerea datelor de la respondenți și realizarea automată a bazelor de date (Microsoft Forms).
- **Elaborarea scrisorii de susținere din partea ANFP în vederea anexării la invitațiile transmise pentru completarea și diseminarea chestionarului**
- **Realizarea propriu-zisă a sondajului**
  - Transmiterea chestionarelor către respondenți, împreună cu scrisoarea de susținere din partea ANFP;
  - Verificarea gradului de răspuns la chestionare și contactarea telefonică a respondenților pentru a se asigura răspunsul la chestionare a unui număr cât mai mare de respondenți;
  - Verificarea realizării sondajului.
- **Analiza datelor**
  - Curățarea bazei de date organizate prin completarea chestionarelor online
  - Analiza datelor utilizând instrumente de analiză specifice **statisticii descriptive**.

Conform metodologiei propuse la nivelul raportului inițial, Sondajul a fost diseminat la nivelul tuturor regiunilor de dezvoltare pe teritoriul României, eșantionul țintă al sondajului fiind prezentat în tabelul de mai jos:

*Tabelul nr. 1. Eșantionul țintă al Sondajului privind identificarea nevoilor de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale*

Regiune	Nr posturi ocupate – univers de cercetare	Eșantion	din care în mediul rural	Nivel de încredere	Marjă de eroare
NORD-VEST	1.038	<b>300</b>	47	peste 95%	sub 5%
CENTRU	1.025	<b>300</b>	30	peste 95%	sub 5%
NORD-EST	1.323	<b>330</b>	54	peste 95%	sub 5%
SUD-EST	1.238	<b>330</b>	42	peste 95%	sub 5%
SUD-MUNTENIA	1.322	<b>330</b>	105	peste 95%	sub 5%
BUCUREȘTI-ILFOV	1.963	<b>350</b>	18	peste 95%	sub 5%
SUD-VEST OLTENIA	883	<b>280</b>	24	peste 95%	sub 5%
VEST	921	<b>280</b>	29	peste 95%	sub 5%
TOTAL	9.713	<b>2.500</b>	348	<b>99%</b>	<b>2%</b>

# Analiza datelor

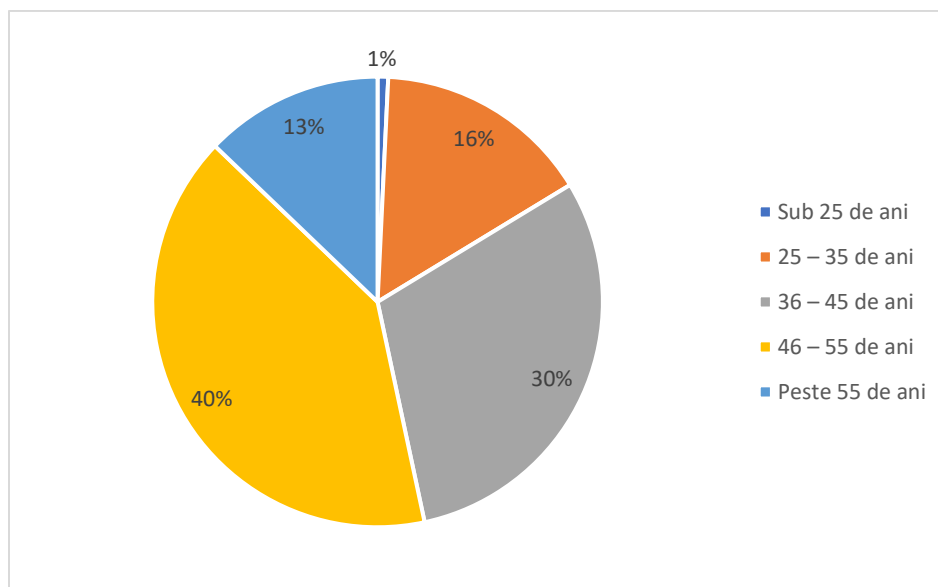
## 1. Vârsta respondenților

Marea majoritate a respondenților (70%) aparțin intervalului de vârstă 36-55 de ani. Cohorta cea mai bine reprezentată la nivelul populației de respondenți sunt persoanele cu vârstă cuprinsă între 46 și 55 ani (40%). 14% dintre respondenți au o vârstă mai înaintată de pragul de 55 ani, în timp ce doar 1% dintre aceștia au o vârstă sub pragul de 25 de ani.

Tabelul nr. 2. Vârsta respondenților

Vârstă	Nr. răspunsuri	Procent
Sub 25 de ani	12	1%
25 – 35 de ani	246	16%
36 – 45 de ani	480	30%
46 – 55 de ani	641	40%
Peste 55 de ani	203	14%

Figură 1. Vârsta respondenților



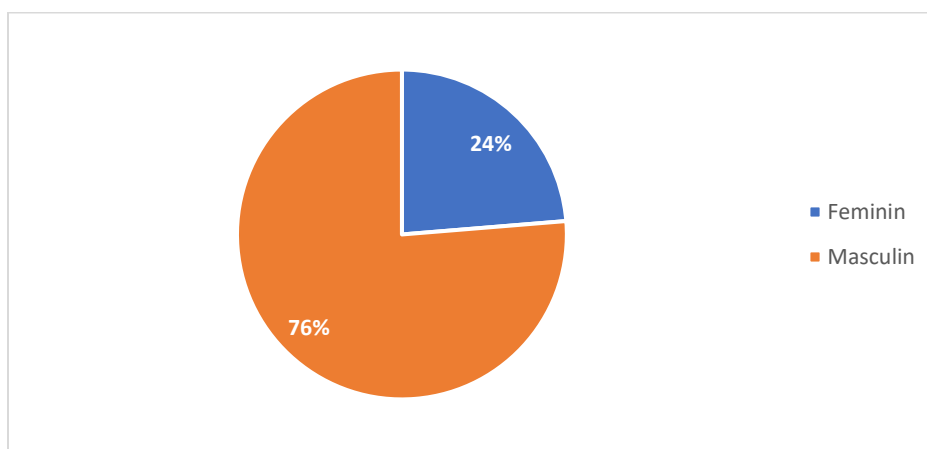
## 2. Genul respondenților

Eșantionul este în principal dominat de către polițiști locali de gen masculin. În acest sens, 76% dintre respondenți sunt de gen masculin, în timp ce 24% dintre aceștia sunt de gen feminin. Supra-reprezentarea bărbaților în funcții de ordine publică este o tendință ce poate fi observată, de altfel, inclusiv la nivel global.

Tabelul nr. 3. Genul respondenților

Gen	Nr. răspunsuri	Procent
Feminin	374	24%
Masculin	1204	76%

Figură 2. Genul respondenților



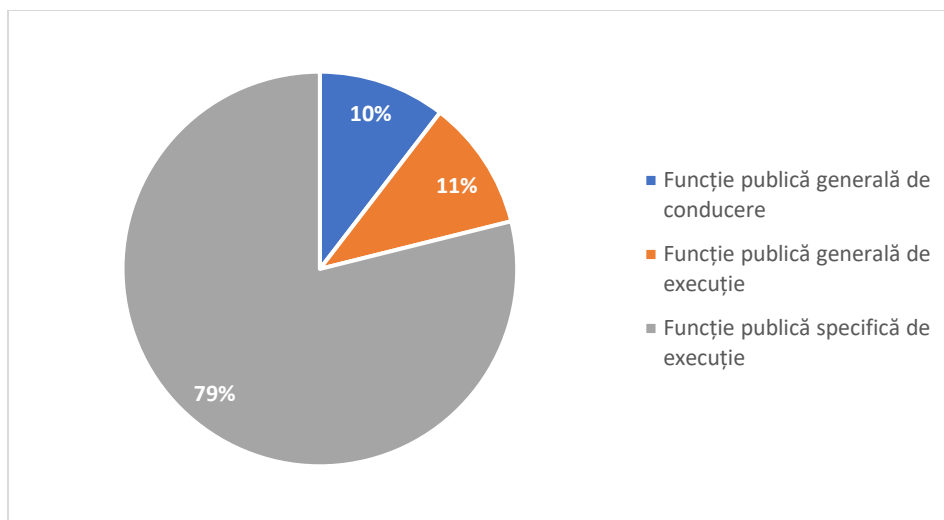
## 3. Funcția ocupată în prezent de populația de respondenți

Analiza funcțiilor ocupate de către eșantionul de respondenți relevă că 90% dintre aceștia ocupă funcții publice de execuție. În acest sens, 79% dintre respondenți au o funcție publică specifică de execuție, în timp ce 11% au o funcție publică generală de execuție. Astfel, se observă un raport perfect de 9/1 între respondenții cu funcție publică de conducere și cei care o ocupă o funcție de execuție.

Tabelul nr. 4. Distribuția funcțiilor respondenților

Funcție	Nr. răspunsuri	Procent
Funcție publică generală de conducere	165	10%
Funcție publică generală de execuție	169	11%
Funcție publică specifică de execuție	1248	79%

Figură 3. Distribuția funcțiilor respondenților



#### 4. Gradul profesional al respondenților

Distribuția gradelor profesionale se prezintă a fi foarte similară distribuției pe vârstă a populației de respondenți. Această tendință se observă ca o urmare a cadrului legal privind condițiile minime de vechime în specialitatea studiilor necesare ocupării funcțiilor publice. În acest sens, pentru funcțiile publice de execuție, criteriile sunt distribuite astfel:

- Un an pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție de grad profesionist asistent;
- 5 ani pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție de grad profesional principal;
- 7 ani pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție de grad profesional superior.

Criteriile pentru ocuparea funcțiilor de conducere sunt următoarele:

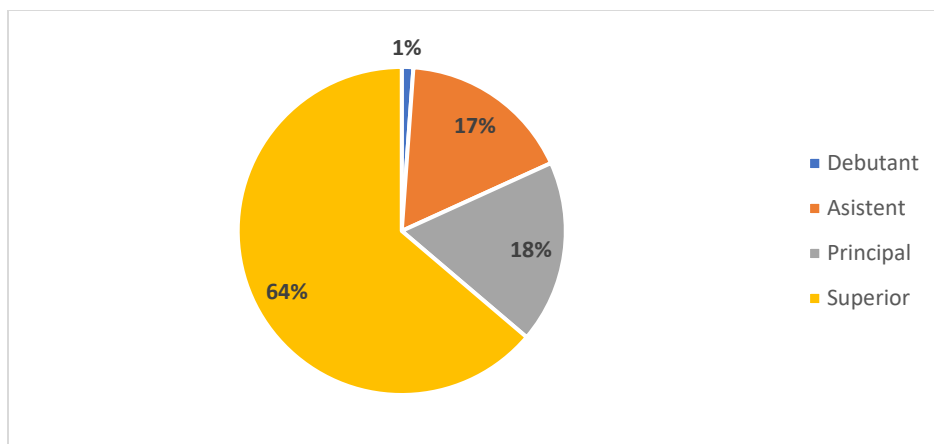
- 5 ani pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere de șef birou, șef serviciu, secretar general, precum și a funcțiilor publice specifice echivalente acestora;
- 7 ani pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere, altele decât cele menționate mai sus.

Astfel, în conformitate cu distribuția vârstei descrisă la nivelul Figurii 1, 64% dintre respondenți ocupă o funcție publică cu grad profesional superior, în timp ce 18% ocupă o funcție cu grad profesional principal. Doar 18% dintre respondenți aveau o vechime între 1 și 5 ani (1% debutant, respectiv 17% asistent). În acest sens, se observă faptul că 82% dintre respondenți au o vechime în muncă de peste 5 ani.

Tabelul nr. 5. Gradul profesional al respondenților

Grad profesional	Nr. răspunsuri	Procent
Debutant	18	1%
Asistent	270	17%
Principal	285	18%
Superior	1009	64%

Figură 4. Gradul profesional al respondenților



## 5. Clasa corespunzătoare studiilor respondenților

În ceea ce privește clasa corespunzătoare nivelului de educație al respondenților, este important de menționat cadrul legal. Articolul 4 din Regulamentul privind organizarea poliției locale și categorii de funcționari publici, menționează că funcțiile publice din poliția locală, inclusiv funcțiile publice specifice de polițist local se clasifică în raport cu nivelul studiilor necesare ocupării, după cum urmează:

- Clasa I cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare sunt necesare studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalent;
- Clasa a II-a cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare sunt necesare studii superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă;
- Clasa a III-a cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare sunt necesare studii liceale, respectiv studii medii liceale, finalizate cu diplomă de bacalaureat.

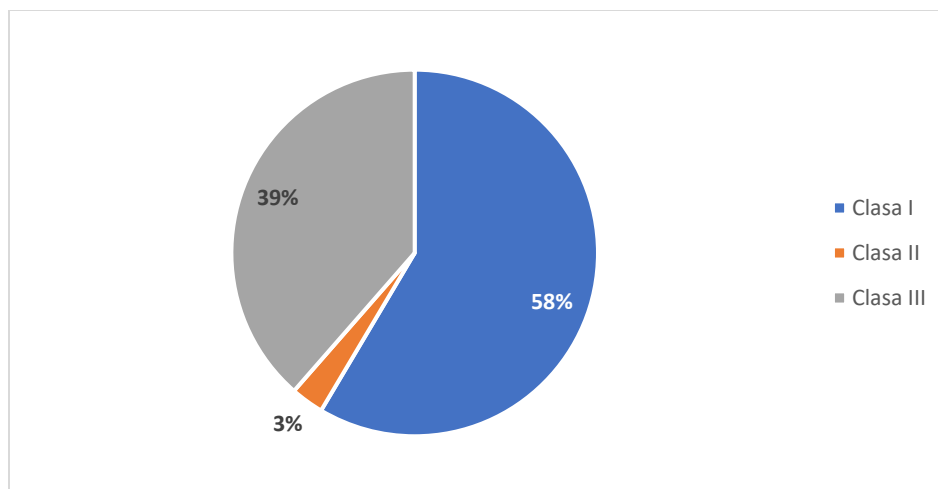
Datele colectate relevă faptul că marea majoritate a polițiștilor locali din populația respondenților (59%) au absolvit studii superioare de lungă durată absolvite cu cel puțin diplomă de licență, în timp ce doar 3% dintre aceștia au absolvit studii superioare de scurtă durată. Cu toate acestea, aproximativ 39% dintre respondenți au absolvit doar studii liceale, finalizate cu diplomă de bacalaureat.

Tabelul nr. 6. Distribuția pe clase corespunzătoare studiilor

Clasa corespunzătoare studiilor	Nr. răspunsuri	Procent
Clasa I	926	59%
Clasa II	46	3%
Clasa III	610	39%



Figură 5. Distribuția pe clase corespunzătoare studiilor



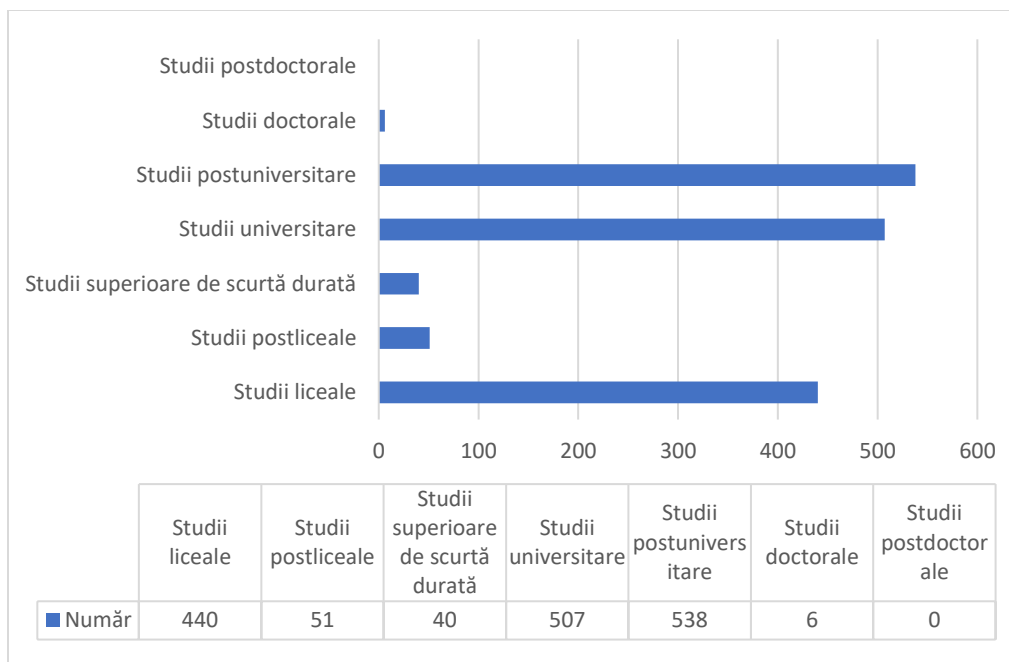
## 6. Studiile absolvite de către respondenți

Pentru a avea o imagine mai bună asupra nivelului de educație al eșantionului de respondenți, au fost colectate date suplimentare privind studiile acestora (mai detaliate decât o simplă analiză pe clase). Astfel, observăm că 28% dintre polițiștii locali participanți la sondajul de opinie au finalizat studii liceale, în timp ce doar 3% dintre aceștia au finalizat studii postliceale. În conformitate cu distribuția pe clase, doar 3% au finalizat studii superioare de scurtă durată (încadrați astfel în clasa a II-a). În ceea ce privește studiile superioare, 32% dintre aceștia au absolvit cu succes ciclul universitare (licență), în timp ce 34% dintre aceștia au absolvit ciclul postuniversitar (master). Doar 6 (0.4%) dintre respondenți au finalizat studii doctorale sau postdoctorale.

Tabelul nr. 7. Nivelul de educație al respondenților

Nivelul studiilor	Nr. răspunsuri	Procent
Studii liceale	440	28%
Studii postliceale	51	3%
Studii superioare de scurtă durată	40	3%
Studii universitare	507	32%
Studii postuniversitare	538	34%
Studii doctorale	6	0.4%
Studii postdoctorale	0	0%

Figură 6. Nivelul de educație al respondenților



## 7. Vechimea în muncă<sup>1</sup>

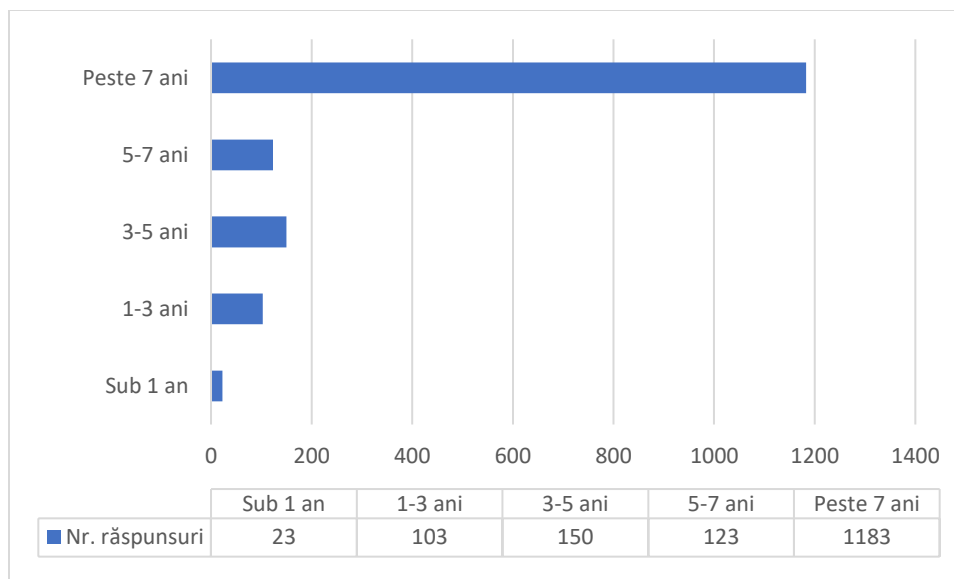
În ceea ce privește vechimea în muncă, majoritatea covârșitoare a respondenților (75%) au o vechime în muncă de peste 7 ani, în timp ce doar un procent cumulativ de 8% au o vechime în muncă de până în 3 ani (sub 1 an: 1%; 1-3 ani: 7%). Rezultatele sunt consistente cu datele colectate cu privire la vârsta respondenților, respectiv gradul deținut de către aceștia.

Tabelul nr. 8. Vechimea efectivă a respondenților

Vechime	Nr. răspunsuri	Procent
Sub 1 an	23	1%
1-3 ani	103	7%
3-5 ani	150	9%
5-7 ani	123	8%
Peste 7 ani	1183	75%

<sup>1</sup> A fost considerată vechimea în muncă în poliția locală, însă, acolo unde a fost cazul, vechimea a fost cumulată cu alte poziții anterioare, în condiția în care acestea se aflau într-o structură de poliție locală.

Figură 7. Vechimea efectivă în muncă a respondenților



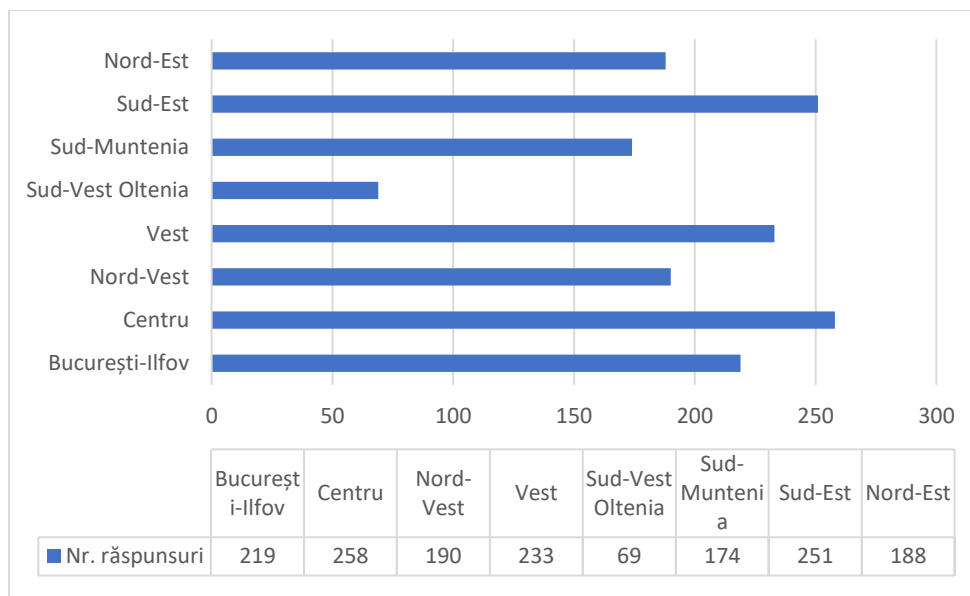
## 8. Localizare – regiune de dezvoltare

Distribuția geografică a respondenților variază în funcție de regiunea de dezvoltare vizată. În acest sens, cea mai mică rată de răspuns a fost observată la nivelul regiunii Sud-Vest Oltenia, cu doar 69 de respondenți. Regiunile la nivelul cărora au fost înregistrate cele mai mari rate de răspuns sunt Centru (258), Vest (233), Sud-Est (251) și București-Ilfov (219).

Tabelul nr. 9. Distribuție respondenți pe regiuni de dezvoltare

Regiune de Dezvoltare	Nr. răspunsuri
București-Ilfov	219
Centru	258
Nord-Vest	190
Vest	233
Sud-Vest Oltenia	69
Sud-Muntenia	174
Sud-Est	251
Nord-Est	188

Figură 8. Distribuție respondenți pe regiuni de dezvoltare



## 9. Localizare – Județe

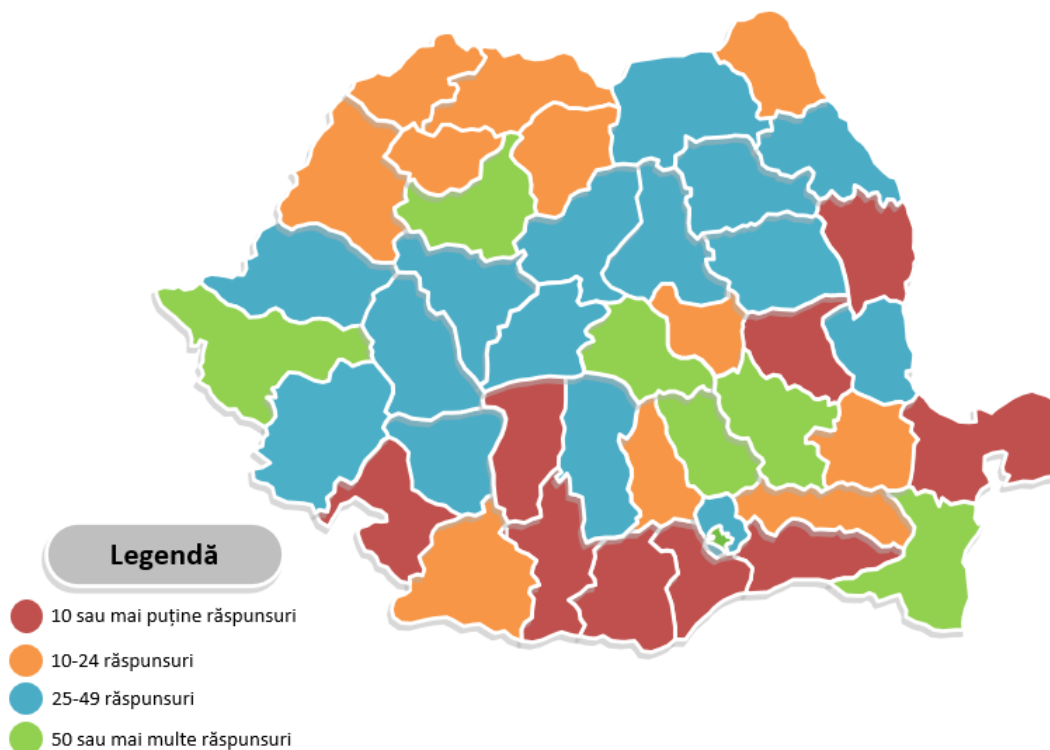
După cum se poate observa din Figura 9, cele mai mari rate de răspuns se pot observa la nivelul județelor: București (181 răspunsuri), Cluj (124 răspunsuri), Timiș (144 răspunsuri), Constanța (111 răspunsuri) și Prahova (80 de răspunsuri). Pe de altă parte, cea mai slabă rată de răspuns este înregistrată în județele de la granița de sud a României, precum Olt (5), Teleorman (10), Giurgiu (2) și Călărași (10).

Tabelul nr. 10. Distribuția respondenților pe județe

Județ	Nr. răspunsuri
București	181
Alba	27
Arad	29
Arges	49
Bacău	38
Bihor	11
Bistrița-Năsăud	12
Botoșani	12
Brașov	86
Brăila	15
Buzău	67
Caraș-Severin	36
Călărași	10
Cluj	124
Constanța	111
Covasna	12

Județ	Nr. răspunsuri
Dâmbovița	22
Dolj	15
Galați	32
Giurgiu	2
Gorj	43
Harghita	35
Hunedoara	28
Ialomița	15
Iași	34
Ilfov	42
Maramureș	17
Mehedinți	1
Mureș	38
Neamț	44
Olt	5
Prahova	80
Satu Mare	14
Sălaj	24
Sibiu	44
Suceava	48
Teleorman	10
Timiș	144
Tulcea	6
Vâlcea	5
Vaslui	9
Vrancea	5

Figură 9. Distribuția respondenților pe județe



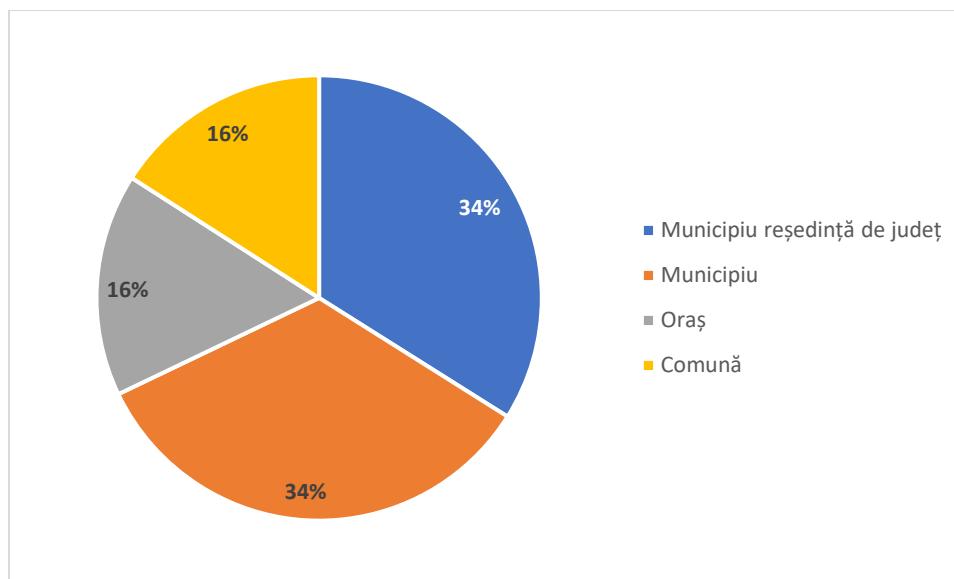
## 10. Instituția de proveniență – distribuție pe tip de UAT

În ceea ce privește distribuția pe tip de UAT-uri, cele mai comune răspunsuri au venit din partea municipiilor (34%) sau din partea municipiilor reședință de județ (34%). Doar 16% dintre respondenți își desfășoară activitatea în UAT-uri organizate pe tip oraș, respectiv în comune. Este important de menționat că, deși la în România există un număr semnificativ mai mare de comune în raport cu numărul de așezări urbane, inexistența unui serviciu de poliție locală la nivelul unor comune/sate este un fenomen foarte comun.

Tabelul nr. 11. Instituția de proveniență – distribuție pe tip de UAT

Tipologie UAT	Nr. răspunsuri	Procent
Municipiu reședință de județ	537	34%
Municipiu	537	34%
Oraș	256	16%
Comună	252	16%

Figură 10. Instituția de proveniență – distribuție pe tip de UAT



## 11. Încadrarea pe compartiment funcțional

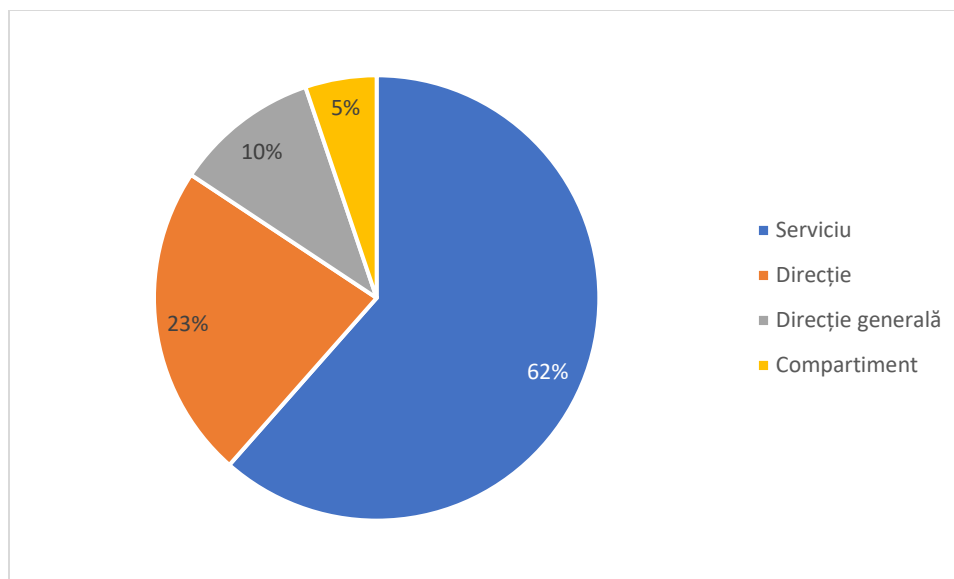
Cu privire la încadrarea pe tipuri de compartimente funcționale, cel mai mare procent dintre respondenți este încadrat într-un serviciu (62%), 23% sunt încadrați într-o direcție, în timp ce doar 10% sunt încadrați într-o direcție generală. De asemenea, 5% dintre respondenți sunt încadrați la nivelul unui compartiment.

Tabelul nr. 12. Încadrarea pe compartiment funcțional

Încadrare	Nr. răspunsuri	Procent
Serviciu	973	62%
Direcție	361	23%
Direcție generală	166	10%
Compartiment	82	5%



Figură 11. Încadrarea pe compartiment funcțional



## 12. Repartizarea atribuțiilor respondenților

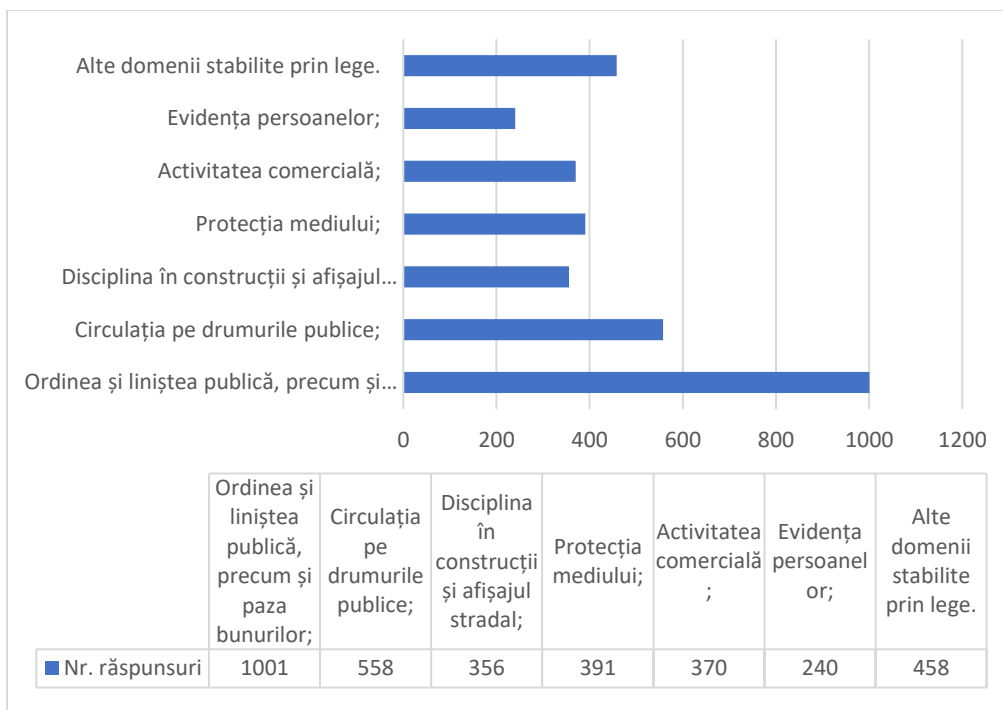
Cu privire la atribuțiile respondenților, marea majoritate a acestora au menționat faptul că au atribuții în ceea ce privește ordinea și liniștea publică, precum și paza bunurilor (1001 respondenți). Circulația pe drumurile publice este un domeniu în care au atribuții 558 de respondenți, în timp ce disciplina în construcții și afișajul stradal sunt domenii în care își desfășoară activitatea 356 respondenți. De asemenea, 391 polițiști locali participanți la sondaj au menționat protecția mediului, 370 dintre aceștia au menționat activitatea comercială, iar 240 au menționat evidența persoanelor.

Nu în ultimul rând, 458 dintre respondenți au menționat că au stabilite prin lege și alte atribuții decât cele enumerate în prezent.

Tabelul nr. 13. Atribuțiile eșantionului de respondenți

Atribuții	Nr. răspunsuri
Ordinea și liniștea publică, precum și paza bunurilor;	1001
Circulația pe drumurile publice;	558
Disciplina în construcții și afișajul stradal;	356
Protecția mediului;	391
Activitatea comercială;	370
Evidența persoanelor;	240
Alte domenii stabilite prin lege.	458

Figură 12. Atribuțiile eșantionului de respondenți



### 13. Nevoi de formare identificate în rapoartele de evaluare a performanțelor profesionale pentru anii 2019/2020

Prezenta întrebare a fost diseminată sub forma unei întrebări deschise. Astfel, în acest caz, au fost transmise 918 răspunsuri valide. Deși au fost raportate numeroase cazuri la nivelul cărora o astfel de nevoie de formare nu a fost identificată, cele mai comune nevoi de formare identificate prin rapoartele de evaluare a performanțelor profesionale aferente celor mai recentii doi ani pentru populația respondenților, sunt următoarele:

Tabelul nr. 14. Cele mai frecvente nevoi de formare identificate la nivelul anilor 2019-2020

Cele mai frecvente nevoi de formare identificate în 2019	Cele mai frecvente nevoi de formare identificate în 2020
Cursuri privind protecția datelor personale;	Cursuri de perfecționare continuă;
Cursuri privind noul cod administrativ, respectiv cursuri de asimilare schimbări legislative;	SCIM și managementul calității;
Cursuri specializare control comercial;	Gestionare fonduri europene;
Comunicare și transparență;	Management;
Ordine publică;	Pregătiri profesionale în TIC;
Management;	Comunicare și transparență;
Protecția mediului;	Limbi străine;
-	Ordine publică și negociere în situații de criză;

## 14. Ultimele cursuri de formare profesională completate

Prezenta întrebare a fost diseminată de asemenea sub forma unei întrebări de tip deschis. În total, la nivelul acesteia, au răspuns 1.188 de polițiști locali. Un aspect foarte important de menționat este că un număr semnificativ de respondenți nu au mai participat la un curs de formare profesională de peste 5 ani de zile. De asemenea, au fost raportate cazuri de angajați ai poliției locale care nu mai participaseră la un curs de formare de peste 10 ani de zile. De altfel, aceste cazuri nu sunt considerate a fi cazuri izolate.

Deși au fost raportate situații în care respondenții au participat la un curs de formare în urmă cu 1-3 ani (2019-2021), aceste mențiuni sunt mai puțin frecvente. De asemenea, au fost raportate un număr semnificativ de cazuri la nivelul cărora ultimele cursuri de formare desfășurate au fost cursurile de formare inițială.

Printre cele mai comune tipuri de cursuri de formare profesională se pot menționa:

- Cursuri pregătire fizică și auto-apărare;
- Control comercial;
- Cursuri privind cadrul legislativ;
- Cursuri de profesionalizare;
- Cursuri privind protecția datelor personale.

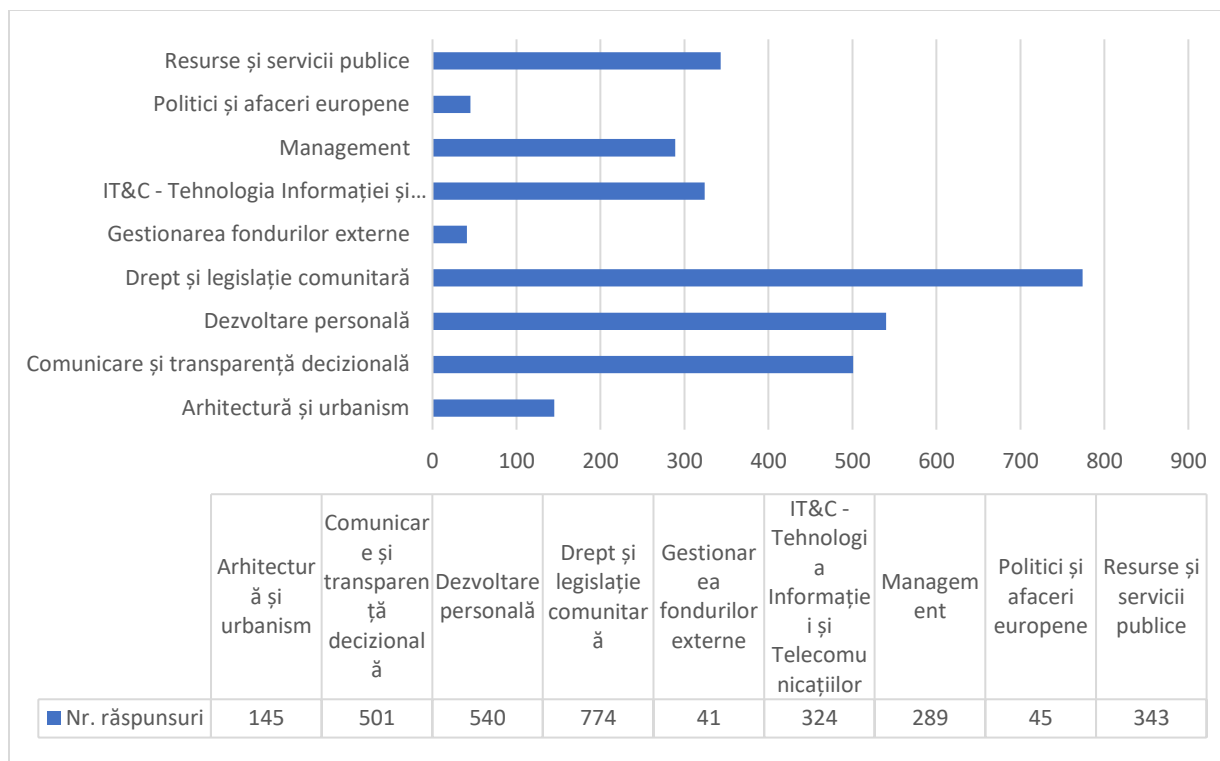
## 15. Auto-evaluarea nevoii de formare profesională

Pentru colectarea de date cu privire la interesul arătat de către polițiștii locali pentru anumite domenii de formare profesională, aceștia au fost rugați să aleagă între domeniile de interes enumerat la nivelul tabelului de mai jos. Cele mai comune domenii de interes pentru polițiștii locali de la nivelul eșantionului din punctul de vedere al nevoii de formare profesională au fost Dreptul și legislația comunitară (774 răspunsuri), Dezvoltare personală (540 răspunsuri), Comunicare și transparență decizională (501 răspunsuri) și TIC (324 răspunsuri). La polul opus, există interes scăzut pentru domeniul gestionării fondurilor externe (41 răspunsuri), cât și pentru domeniul politicilor și afacerilor europene (45 răspunsuri).

Tabelul nr. 15. Auto-evaluarea nevoii de formare profesională

Domenii de interes	Nr. răspunsuri
Arhitectură și urbanism	145
Comunicare și transparență decizională	501
Dezvoltare personală	540
Drept și legislație comunitară	774
Gestionarea fondurilor externe	41
IT&C - Tehnologia Informației și Telecomunicațiilor	324
Management	289
Politici și afaceri europene	45
Resurse și servicii publice	343

Figură 13. Auto-evaluarea nevoii de formare profesională



Adițional, întrebări fiind ce tipuri de cursuri ar dori să urmeze în viitorul apropiat, cele mai comune răspunsuri au fost următoarele:

- Drept civil și administrație publică;
- Management;
- Cursuri de prim ajutor;
- Ordine publică;
- Control Intern Managerial;
- Comunicare;
- Limbi străine;
- Protecția mediului;
- Autoapărare.

16. Ce ar trebui să cuprindă cursurile de formare profesională pentru a răspunde nevoilor instituționale, așteptărilor cetățenilor, îmbunătățirii imaginii publice a polițistului local?

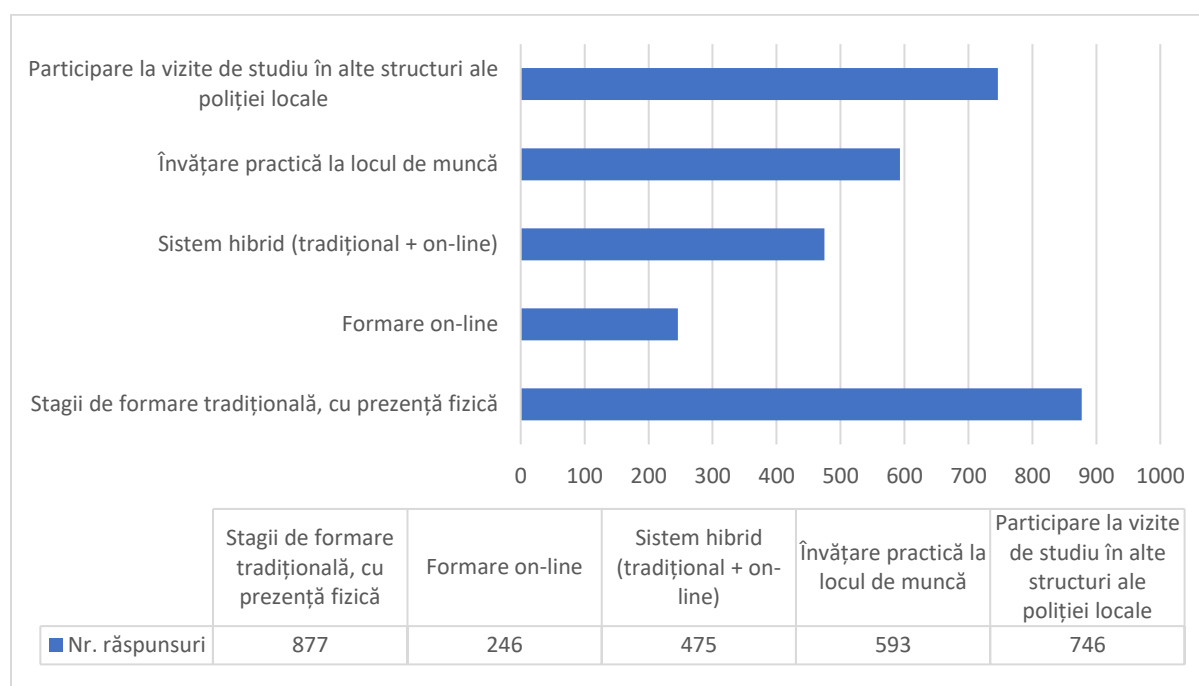
La nivelul populației de respondenți, cea mai dezirabilă formă de susținere a cursurilor de formare rămân stagiile tradiționale cu prezență fizică. Într-adevăr, acestea au fost menționate ca fiind dezirabile în 29,86% din cazuri. A fost identificat un interes semnificativ inclusiv pentru participarea la vizite de studiu în alte structuri ale poliției locale (25,40%). Învățarea practică la locul de muncă a fost considerată ca fiind

dezirabilă în 20,19% din cazuri. Într-adevăr, formarea on-line este în continuare puțin dorită la nivelul poliției locale din România, această formă de diseminare a cursurilor fiind selectată de doar 8,38% din cazuri.

Tabelul nr. 16. Tipologii de cursuri de formare dezirabile

Tipologii de cursuri dezirabile	Nr. răspunsuri
Stagii de formare tradițională, cu prezență fizică	877
Formare on-line	246
Sistem hibrid (tradițional + on-line)	475
Învățare practică la locul de muncă	593
Participare la vizite de studiu în alte structuri ale poliției locale	746

Figură 14. Tipologii de cursuri de formare dezirabile



## 17. Durata ideală a unui curs de formare profesională

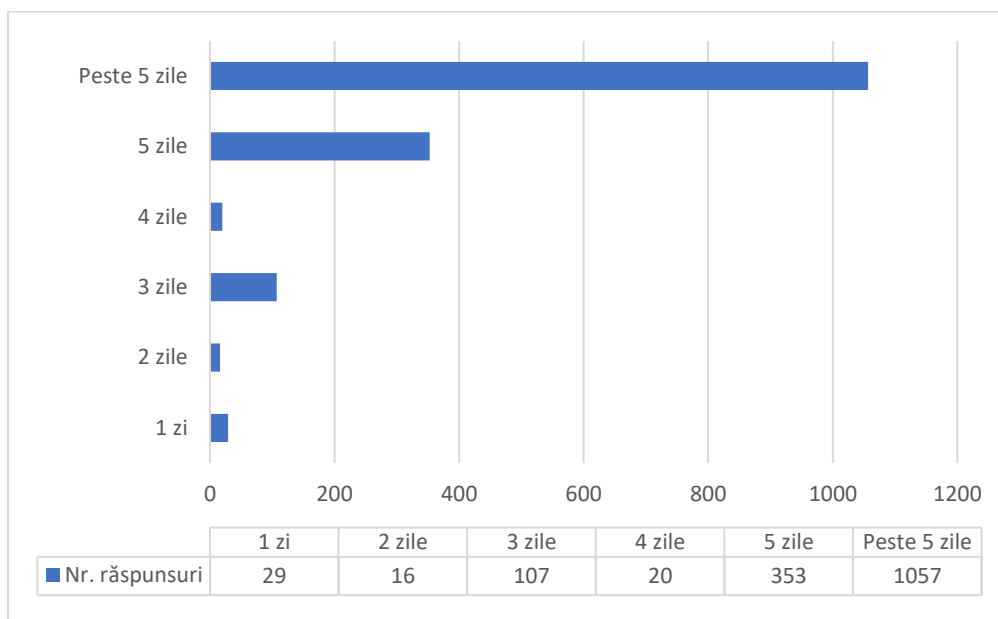
Analiza privind durata ideală a cursurilor relevă faptul că, majoritatea respondenților (Peste 89%) consideră că un curs de formare profesională ideal durează fie 5 zile, fie peste 5 zile. Într-adevăr, există un interes foarte scăzut pentru cursuri de formare profesională de o zi (doar 1,83% au selectat această variantă). Similar, doar 1,01% dintre respondenți ar dori un curs de 2 zile, în timp ce 1,26% consideră că durata ideală a unui curs este de 4 zile.

Tabelul nr. 17. Durata ideală a unui curs de formare profesională

Durata ideală	Nr. răspunsuri
1 zi	29

Durata ideală	Nr. răspunsuri
2 zile	16
3 zile	107
4 zile	20
5 zile	353
Peste 5 zile	1057

Figură 15. Durata ideală a unui curs de formare profesională



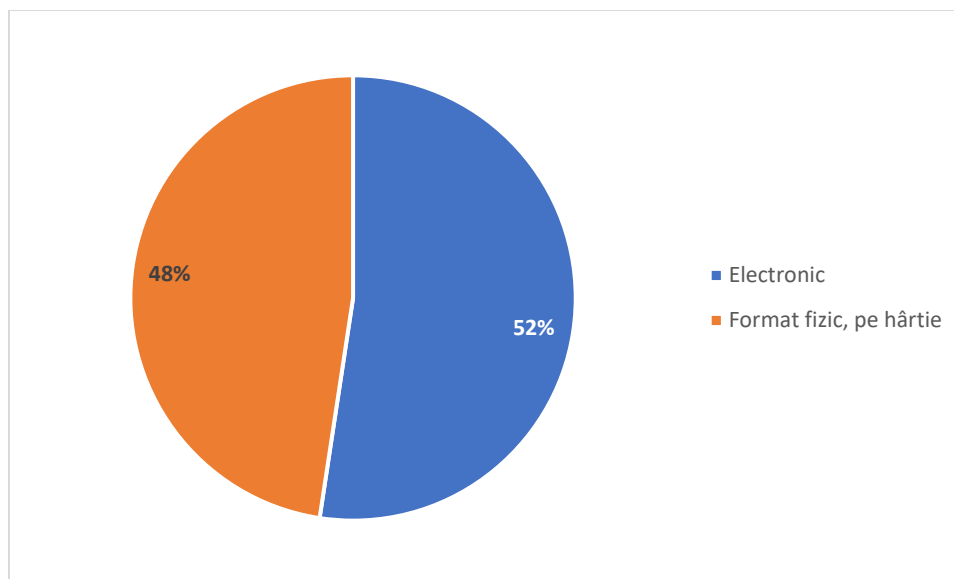
### 18. Cum preferați să primiți un suport de curs?

Deși cursurile de formare desfășurate în mediul on-line nu se află în topul preferințelor polițiștilor locali de la nivelul populației respondente, aceștia preferă (deși marginal), prezentarea suportului de curs în format electronic (52%), în comparație cu un format tradițional, pe hârtie (48%).

Tabelul nr. 18. Preferințe referitoare la formatul suportului de curs

Tip format	Nr. răspunsuri	Procent
Electronic	829	52%
Format fizic, pe hârtie	753	48%

Figură 16. Preferințe referitoare la formatul suportului de curs



### 19. Care sunt principalele motive pentru care ați alege un curs de formare profesională?

În ceea ce privește principalele criterii de selecție cursurilor de formare, cel mai comun răspuns este contributivitatea către obiectivele de performanță profesională (31%), urmat de capacitatea de a răspunde la nevoile de formare profesională (30%). 18% dintre respondenți au menționat criteriul de dezvoltare personală ca fiind unul relevant. La popul opus, atractivitatea cursului a fost selectat drept criteriu principal în 7% din situații.

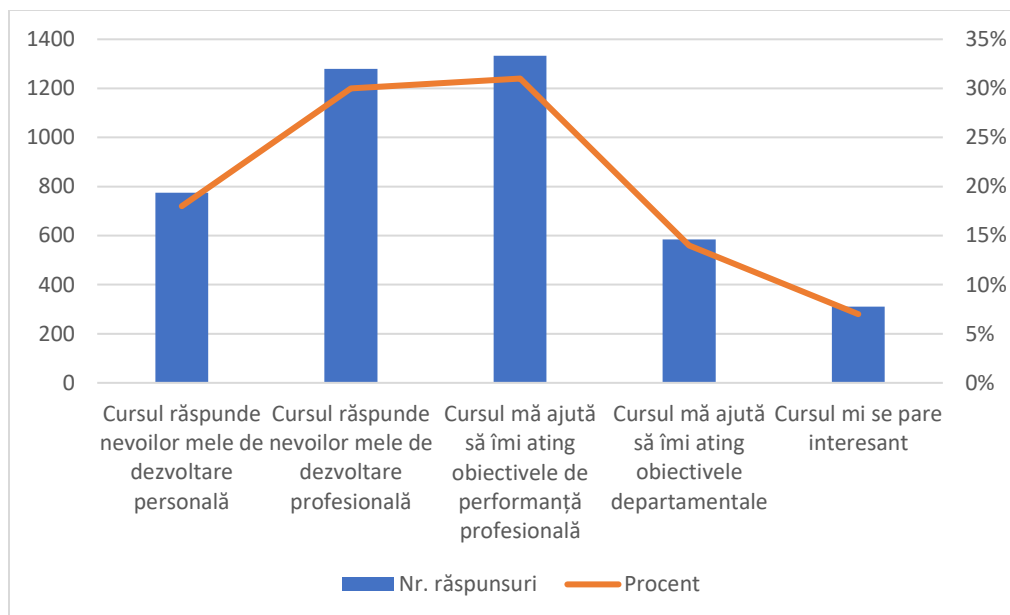
De asemenea, este important de menționat faptul că, la nivelul prezentei întrebări, participanții au putut selecta multiple variante de răspuns. Altfel, menționăm că procente exprimate în tabelul de mai jos nu reprezintă procentul de polițiști locali ce preferă varianta respectivă, ci mai degrabă o analiză de frecvență a celor mai comune răspunsuri.

Tabelul nr. 19. Principalele criterii de selecție a cursurilor de formare profesională

Criterii	Nr. răspunsuri	Procent
Cursul răspunde nevoilor mele de dezvoltare personală	775	18%
Cursul răspunde nevoilor mele de dezvoltare profesională	1279	30%
Cursul mă ajută să îmi ating obiectivele de performanță profesională	1333	31%
Cursul mă ajută să îmi ating obiectivele departamentale	585	14%
Cursul mi se pare interesant	310	7%



Figură 17. Principalele criterii de selecție a cursurilor de formare profesională

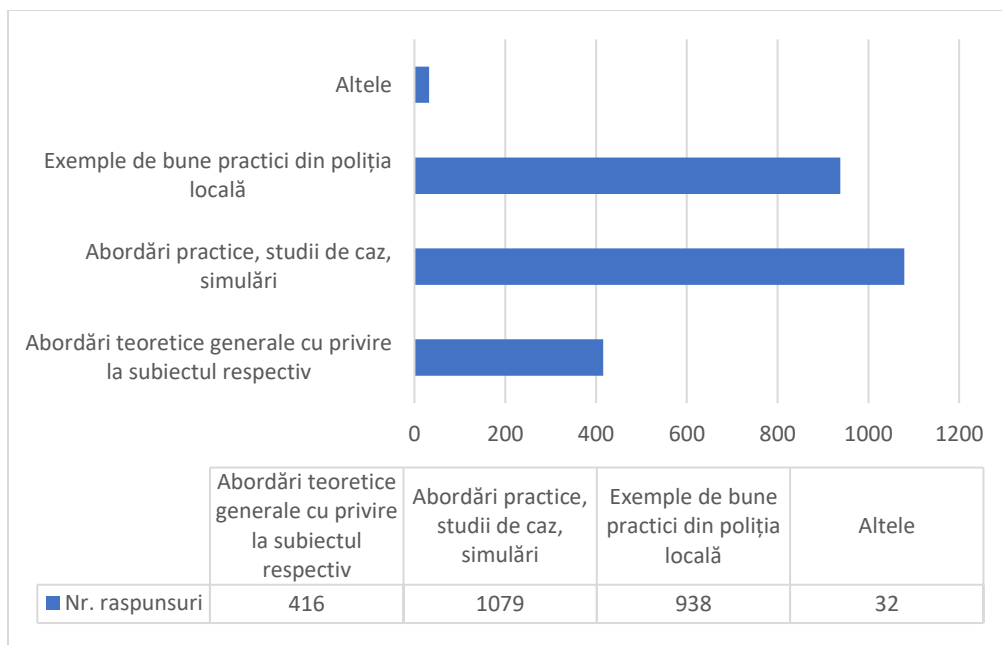


## 20. Ce ar trebui să cuprindă cursurile de formare profesională pentru a răspunde nevoilor instituționale, așteptărilor cetățenilor, etc?

Conform opiniilor respondenților, cursurile de formare profesională, pentru a răspunde unui set divers de nevoi, trebuie în primul rând să ofere exemple de bune practici din poliția locală (38%), dar și să aibă o atenție deosebită față de abordări practice, studii de caz și simulări (43.77%). Abordările teoretice generale au fost selectate de doar 16,87% dintre respondenți.

Criterii	Nr. răspunsuri	Procent
Abordări teoretice generale cu privire la subiectul respectiv	416	16.87%
Abordări practice, studii de caz, simulări	1079	43.77%
Exemple de bune practici din poliția locală	938	38.05%
Altele	32	1.29%

Figură 18. Componente dezirabile ale cursurilor de formare profesională



## 21. Care sunt principalele criterii în funcție de care evaluați calitatea unui curs?

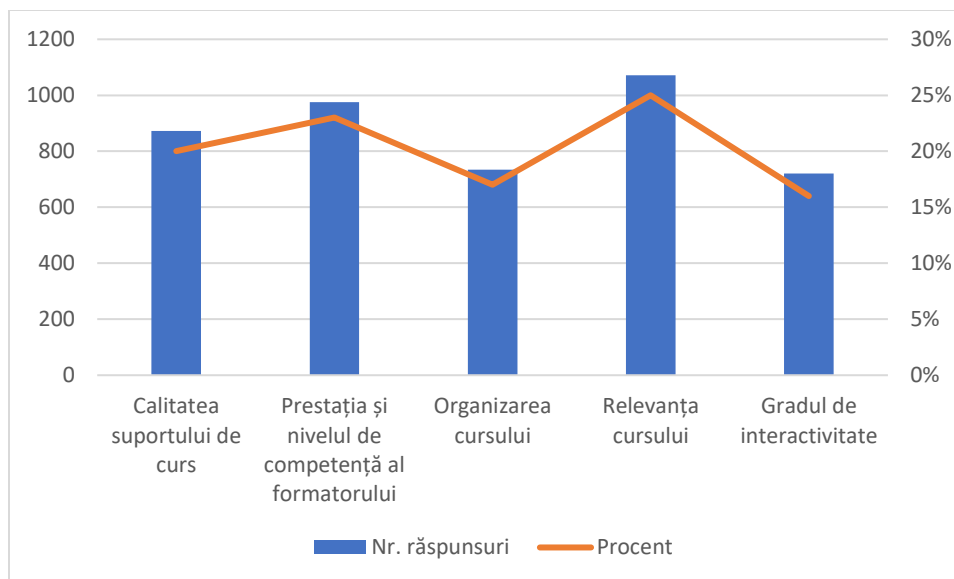
În ceea ce privește principalele criterii de evaluare a unui curs, cel mai comun răspuns a fost relevanța cursului (27%) și prestația, respectiv nivelul de competență al formatorului (24%). Calitatea suportului de curs a fost selectată în 22% din cazuri, în timp ce organizarea cursului, respectiv gradul de interactivitate sunt cel mai puțin dezirabile criterii (17%).

De asemenea, este important de menționat faptul că, la nivelul prezentei întrebări, participanții au putut selecta multiple variante de răspuns. Altfel, menționăm că procentele exprimate în tabelul de mai jos nu reprezintă procentul de polițiști locali ce preferă varianta respectivă, ci mai degrabă o analiză de frecvență a celor mai comune răspunsuri.

Tabelul nr. 20. Criterii de evaluare a calității cursurilor de formare

Criterii	Nr. răspunsuri	Procent
Calitatea suportului de curs	873	22%
Prestația și nivelul de competență al formatorului	976	24%
Organizarea cursului	734	17%
Relevanța cursului	1072	27%
Gradul de interactivitate	720	17%

Figură 19. Criterii de evaluare a calității cursurilor de formare



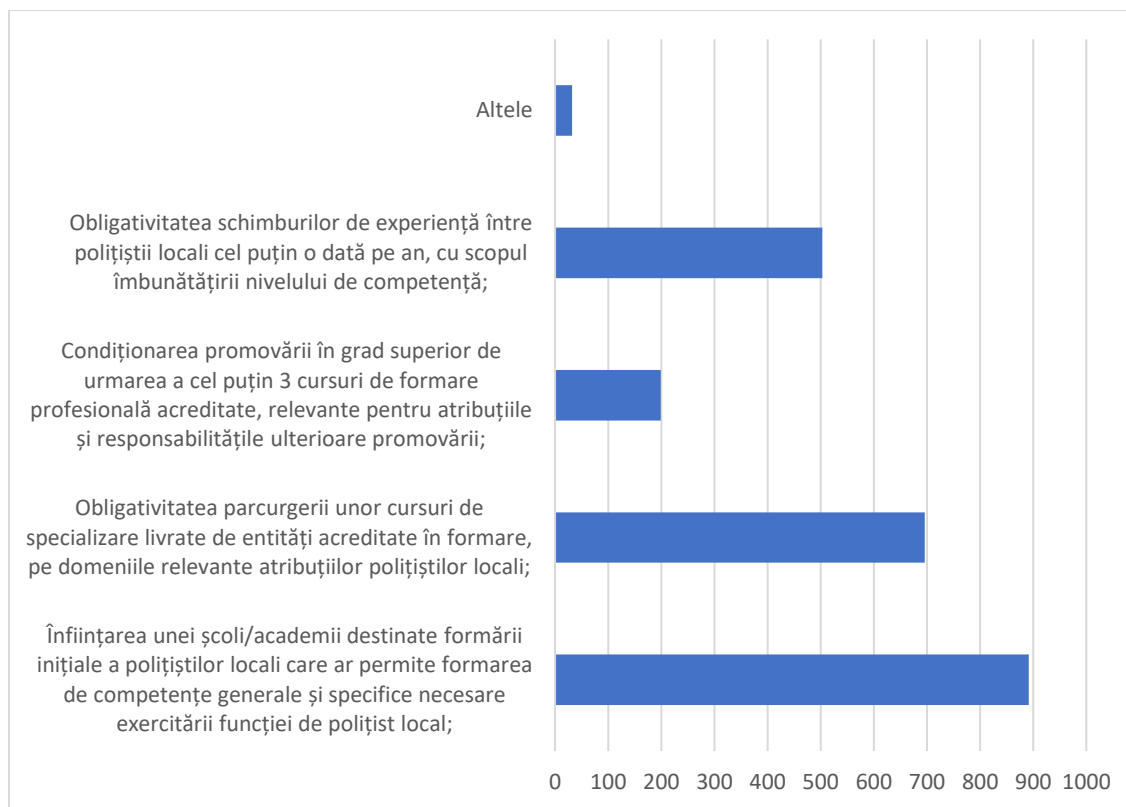
## 22. Care dintre următoarele propuneri considerați că ar fi cea mai potrivită și relevantă pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local?

Cu privire la propunerile considerate ca fiind cele mai relevante pentru dezvoltarea carierei polițistului local, pe locul 1 se află *Înființarea unei școli/academii destinate formării inițiale a polițiștilor locali care ar permite formarea de competențe generale și specifice necesare exercitării funcției de polițist local*, soluție agreată de 38,4% dintre respondenți. Pe locul 2 se află *Obligativitatea parcurgerii unor cursuri de specializare livrate de entități acreditate în formare, pe domeniile relevante atribuțiilor polițiștilor locali*, agreată de 30% dintre respondenți, iar *introducerea obligativității schimburilor de experiență*, este o soluție agreată de 8,6% dintre respondenți.

Tabelul nr. 21. Cele mai relevante propuneri pentru dezvoltarea carierei polițistului local

Propunere	Nr. răspunsuri	Procent
Înființarea unei școli/academii destinate formării inițiale a polițiștilor locali care ar permite formarea de competențe generale și specifice necesare exercitării funcției de polițist local;	892	38.4%
Obligativitatea parcurgerii unor cursuri de specializare livrate de entități acreditate în formare, pe domeniile relevante atribuțiilor polițiștilor locali;	696	30.0%
Condiționarea promovării în grad superior de urmarea a cel puțin 3 cursuri de formare profesională acreditate, relevante pentru atribuțiile și responsabilitățile ulterioare promovării;	199	8.6%
Obligativitatea schimburilor de experiență între polițiștii locali cel puțin o dată pe an, cu scopul îmbunătățirii nivelului de competență;	503	21.7%
Altele	32	1.4%

Figură 20. Cele mai relevante propuneri pentru dezvoltarea carierei polițistului local



Structura chestionarului aplicat urmărește două componente:

1. Cariera și statutul funcționarilor publici cu statut specific de polițist local;
2. Analiza nevoii de formare pentru funcționarii publici cu statut specific de polițist local.

Din analiza datelor rezultă:

- Din analiză putem observa că 54% dintre respondenți au peste 46 de ani, fapt care îi poate face mai greu adaptabili noilor tehnologii sau formării on – line, fără o pregătire prealabilă. De asemenea, structura pe vârste a respondenților trage un semnal de alarmă cu privire la faptul că există o tendință de îmbătrânire a personalului poliției locale, determinată și de vârsta de pensionare legală, diferită de vârsta de pensionare a polițiștilor naționali, care se pot pensiona la 47 de ani dacă îndeplinesc condițiile de vechime în poliție;
- Activitatea de formare profesională a personalului din poliția locală trebuie să aibă în vedere și faptul că un procent semnificativ al angajaților au peste 5 ani de experiență în poliția locală (83% dintre respondenți). Astfel, multe dintre cursurile de formare vor fi adresate unor oameni cu experiență, care cunosc bine activitatea desfășurată în polițiile locale, dar care au nevoie de o actualizare a cunoștințelor, de o nouă abordare a relațiilor cu cetățeanul;

- În ceea ce privește repartizarea atribuțiilor respondenților, putem observa din datele obținute faptul că din 1582 de respondenți, 98,5% (1559 de persoane) au menționat faptul că au atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, paza bunurilor și circulația pe drumurile rutiere. Prin urmare, majoritatea respondenților se ocupă cu activități în aceste domenii, iar activitatea de formare profesională trebuie să țină cont de această realitate, fără însă a ignora celelalte domenii de acțiune, la fel de importante, dar în care sunt implicați mai puțini respondenți;
- Nevoile de formare care ar fi trebuit să fie clar specificate în rapoartele de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului poliției locale pentru anii 2019/2020 nu le sunt foarte clare sau cunoscute respondenților, iar în multe dintre situații aceste nevoi nu au fost identificate. Astfel, pentru această întrebare doar 58% dintre respondenți au oferit un răspuns valid. Din răspunsurile respondenților putem însă identifica domenii în care ar fi necesară formarea profesională astfel:
  - o drept și schimbări legislative,
  - o comunicare,
  - o ordine publică și negocieri,
  - o protecția mediului,
  - o management,
  - o tehnologia informației și comunicării,
  - o gestionare fonduri europene,
  - o limbi străine,
  - o protecția datelor personale.
- Fondurile destinate formării profesionale ale personalului poliției locale sunt insuficiente, existând respondenți care nu au mai participat la cursuri de formare profesională de peste 5 ani sau chiar 10 ani sau ultimele cursuri pe care le-au făcut au fost cele de formare inițială. Cauzele sunt diverse, putând fi corelate cu existența unor bugete locale insuficiente, un management deficitar al fondurilor, lipsa de interes pentru formarea polițiștilor a decidenților locali. În acest context, pentru a determina structurile responsabile să aloce fonduri destinate formării, este necesară impunerea prin legislație a formării profesionale, la un anumit interval de timp, a personalului poliției locale, în domeniile atribuțiilor avute sau domenii conexe. Fără astfel de prevederi legislative, sunt foarte mari șansele ca personalul poliției locale să beneficieze în continuare de foarte puține fonduri destinate pregătirii profesionale, cu efecte evidente în planul intervențiilor și imaginii publice;
- Există un interes crescut al tuturor respondenților pentru formarea profesională în domeniile: drept și legislație comunitară, dezvoltare personală, comunicare și transparență decizională, resurse și servicii publice și IT&C;
- Deși situația pandemică de la nivel global a schimbat optica multor formatori cu privire la formarea profesională, optând de multe ori pentru formare on-line sau hibrid, personalul poliției locale participant la sondaj declară într-o proporție mare că preferă cursurile desfășurate în mod tradițional, cu prezență fizică. De asemenea, există un puternic interes și față de participarea la vizite de studiu în alte structuri ale poliției locale și față de stagiile practice, de învățare la locul de muncă. Aceste stagii sunt un prilej foarte bun de schimb de experiență și practici, mai ales că nu există un sistem unitar de proceduri agreat la nivel național. Nu trebuie să ignorăm și faptul că un

număr de 721 de respondenți au precizat că ar fi de acord și cu organizarea unor cursuri on-line sau în sistem hibrid, fapt care subliniază disponibilitatea acestora de a se adapta și unor forme de învățare care oferă mai multă flexibilitate și poate determina costuri mai reduse pentru structurile în cadrul cărora își desfășoară activitatea;

- Personalul poliției locale care a participat la sondaj consideră, într-o proporție covârșitoare, că un curs de formare profesională ar trebui să aibă o durată mai mare de 5 zile (peste 89%). Acest rezultat subliniază nevoia crescută de profesionalizare a respondenților, opțiunea de a participa la cursuri consistente, de durată relativ mare. Cursurile scurte de 1-3 zile pot doar într-o măsură mai mică să răspundă nevoilor de formare ale personalului poliției locale;
- În ceea ce privește formatul suportului de curs, respondenții nu au o preferință clară, deși un procent de 52% și-a exprimat dorința de a primi un suport de curs în format electronic. Această alegere este în acord cu tendințele generale din domeniul formării profesionale, datorate dorinței de a proteja mediul înconjurător, dar și ușurinței de accesare de pe diferite dispozitive electronice.
- Motivația alegerii unui curs de formare profesională aduce în prim plan dorința respondenților de a-și desfășura mai bine sarcinile de lucru în cadrul poliției locale. Astfel, se constată că primele două criterii de selecție a cursurilor țin de nevoia de a-și atinge obiectivele de performanță profesională și de nevoia de dezvoltare profesională. Procentele mari de respondenți care au ales aceste criterii pot sublinia și faptul că aceștia simt nevoia de a-și actualiza unele cunoștințe și de a dobândi cunoștințe profesionale noi, aceste răspunsuri fiind corelate cu faptul că un număr mare de respondenți nu a mai participat de mulți ani la formare profesională. Respondenții nu consideră că aceste cursuri trebuie să fie neapărat atractive, interesante, atâta timp cât răspund nevoilor lor profesionale;
- Una dintre cele mai relevante întrebări pentru profesionalizarea poliției locale astfel încât să răspundă nevoilor instituționale și ale cetățenilor a presupus corelarea conținutului cursurilor de formare profesională cu aceste nevoi. Conform opiniilor respondenților, pentru a răspunde acestor nevoi, cursurile trebuie în primul rând să aibă o abordare practică, să utilizeze studii de caz și simulări care i-ar pune față în față pe cursanți cu o problemă foarte actuală și concretă, direct legată de atribuțiile de serviciu. Studiile de caz îi motivează pe cursanți într-o manieră intrinsecă și îi implică în activitate. Le oferă posibilitatea de a confrunța cu situații reale, autentice și de a căuta mijloace de soluționare. Utilizarea unor aplicații permite cursanților să-și pună în practică cunoștințele teoretice și competențele acumulate în scopul realizării unor demersuri inductive și deductive, de descoperire a soluțiilor optime. Studiul de caz îi determină pe cursanți să manifeste o atitudine critică și spirit creativ față de diferite variante de soluționare a cazului, prin explicitarea variantei optime. Cursanții ating cele mai complexe niveluri de gândire și învățare, parcurgând calea de la colectarea de informații la analiză, sinteză, evaluare, auto și co-evaluare. Deși și abordările teoretice sunt bine venite, doar 16,8% dintre respondenți simt nevoia de astfel de cursuri;
- În opinia respondenților, calitatea unui curs este dată în primul rând de relevanța sa pentru activitățile pe care le desfășoară la locul de muncă și de prestația și nivelul de competență ale formatorului. Deși un număr semnificativ de respondenți acordă atenție și calității suportului de curs (873 de persoane), acest criteriu este abia pe locul 3 în preferințele lor;



- Dezvoltarea carierei profesionale în poliția locală presupune existența unor oportunități de promovare, dar mai ales deținerea unor competențe relevante pentru a putea desfășura cu profesionalism activitatea pe o funcție de nivel ierarhic superior. În acest context, personalul respondent din poliția locală consideră că este necesară în primul rând înființarea unei școli/academii destinate formării inițiale a polițiștilor locali care să pună baza de competențe generale și specifice exercitării profesiei. De asemenea, pentru a dobândi competențe necesare promovării, respondenții consideră că este oportună și obligativitatea unor cursuri de specializare livrate de entități acreditate în formare. Peste 20% dintre respondenți consideră și că schimburile de experiență, cel puțin o dată pe an, ar fi bine să fie obligatorii, deoarece conduc la îmbunătățirea nivelului de competență.







## Anexa 9.6 la Raportul intermediar 2

# RAPORT DE ANALIZĂ A DATELOR PROVENITE DIN INTERVIURI



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



# Contextul organizării interviurilor și metodologia cercetării

În vederea implementării contractului nr. 12310/ACZ 473/C/23.03.2021 având ca obiect "Servicii de consultanță în vederea elaborării unei propuneri de document strategic/politică publică privind dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local – funcționar public care ocupă o funcție publică de execuție specifică, precum și a unei analize privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale", una dintre metodele specifice de cercetare aplicate este reprezentată de organizarea de interviuri structurate cu actori interesați.

Prin metodologia prezentată în cadrul Raportului inițial, a fost propusă realizarea interviurilor în 2 etape funcționale, în funcție de stadiul elaborării propunerii de politică publică. La momentul depunerii Raportului intermediar nr. 2, se află încă în desfășurare etapa funcțională nr. 1, prin intermediul interviurilor organizate în această etapă, urmărindu-se:

- realizarea interviurilor structurate pentru analiza problemei la care va răspunde propunerea de politică publică;
- colectarea de opinii privind problema gestiunii carierei polițistului local funcționar public care ocupă o funcție publică specifică. De asemenea, prin intermediul interviurilor se vor colecta opinii cu privire la nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale.

Selecția participanților la interviuri s-a realizat prin aplicarea unei metodologii calitative care să asigure diversitatea respondenților. Conform bunelor practici în domeniu, în acest mod se asigură că informația colectată prin interviuri este relevantă și poate fi extrapolată la nivelul întregii populații țintă (în cazul de față la nivelul structurilor de poliție locală ce asigură managementul carierei polițiștilor locali, funcționari publici).

Distribuția respondenților la nivelul fiecărei regiuni de dezvoltare, în etapa funcțională 1, conform metodologiei agreeate, este următoarea:

Etapa funcțională 1	
Tip de respondent	Număr persoane interviuate
Reprezentanți ai primăriei (aparaturii de specialitate al primarului) la nivel de municipiu	1
Reprezentanți ai primăriei (aparaturii de specialitate al primarului) la nivel de oraș	1
Reprezentanți ai primăriei (aparaturii de specialitate al primarului) la nivel de comună	1
Personal de conducere al structurilor de poliție locală la nivel de municipiu	2
Personal de conducere al structurilor de poliție locală la nivel de oraș	2
Personal de conducere al structurilor de poliție locală la nivel de comună	1
Reprezentanți ai structurilor sindicale din care fac parte polițiști locali	2
Reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale/cetățeni	1

**Etapa funcțională 1****TOTAL interviuri etapa 1/regiune de dezvoltare****11**

Până la momentul depunerii Raportului Intermediar nr. 2, au fost susținute 48 de interviuri, după cum urmează:

- ▶ 30 de interviuri cu funcționari publici din poliția locală;
- ▶ 14 interviuri cu reprezentanților ai sindicatelor sau ai Autorităților Publice Locale (din care 5 interviuri cu reprezentanți ai sindicatelor și 8 interviuri cu reprezentanți ai Autorităților Publice Locale);
- ▶ 4 interviuri cu reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale/cetățeni.

Interviul a conținut următoarele întrebări:

1. **Întrebări referitoare la profilul respondentului:** vârstă, gen, ultimul nivel al studiilor, vechimea în poliția locală, regiunea și județul de proveniență, încadrarea pe compartiment funcțional, domeniul de atribuții (acestea au variat, în funcție de profilul actorilor cheie intervievați);
2. **Întrebări privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale:** domeniul în care este necesară formarea profesională, cursuri utile pentru dezvoltarea competențelor, tipologia cursurilor, beneficiile formării profesionale, criteriile care determină calitatea unui stagiu de formare profesională, dificultăți în dezvoltarea carierei profesionale, criteriile de promovare, propuneri pentru dezvoltarea carierei profesionale etc. (acestea au variat, în funcție de profilul actorilor cheie intervievați).

Lista cu actorii cheie care au participat la interviuri este prezentată în continuare:

Nr. crt.	CATEGORIE ACTOR CHEIE	DENUMIRE ACTOR CHEIE	REGIUNE DE DEZVOLTARE
1	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Director Executiv Poliția locală a Municipiului Bacău	Nord-Est
2	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Director Executiv Direcția Poliția Locală Năvodari	Sud-Est
3	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Sef Birou Poliția Locală a Orașului Tâșnad	Nord-Vest
4	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Șef Serviciu Ordine Publică, Direcția Poliția Locală Municipiul Târgu Mureș	Centru
5	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Șef Serviciu Ordine Publică Circulație, Pază și Bunuri Direcția Poliția Locală a Orașului Bragadiru	București-Ilfov
6	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Sef serviciu Poliția Locală Bușteni	Sud-Muntenia
7	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Director Executiv Poliția Locală Călărași	Sud-Muntenia



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!Instrumente Structurale  
2014-2020

Nr. crt.	CATEGORIE ACTOR CHEIE	DENUMIRE ACTOR CHEIE	REGIUNE DE DEZVOLTARE
8	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Director executiv Poliția Locală Arad	Vest
9	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Serviciul de Poliție Locală Baia Mare	Nord-Vest
10	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Sef birou Dispecerat Direcția Poliția Locală a Municipiului Alba Iulia	Centru
11	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Director General Poliția Locală a Municipiului București	București-Ilfov
12	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Director adjunct Poliția Locală a Municipiului Slatina	Sud-Vest Oltenia
13	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Șef Serviciu Serviciul Resurse Umane, Poliția Locală Drobeta Turnu Severin	Sud-Vest Oltenia
14	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Șef Serviciu Serviciul de Ordine Publică Nord Poliția Locală Constanța	Sud-Est
15	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Șef Serviciu, Poliția Locală a Municipiului Galați	Sud-Est
16	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Director executiv Direcția de Ordine Publică și trafic rutier, Direcția Generală Poliția Locală a Municipiului Cluj Napoca	Nord-Vest
17	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Șef serviciu, Poliția Locală a Municipiului Iași	Nord-Est
18	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Șef serviciu, Poliția Locală a Municipiului Sighișoara	Centru
19	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Director General, Poliția Locală Sector 2 București	București-Ilfov
20	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Sef Serviciu Poliția Locală a Orașului Gura Humorului	Nord-Est
21	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Sef Birou Ordine Publică, Poliția Locală a Municipiului Brăila	Sud-Est
22	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de conducere	Director General, Poliția Locală Oradea	Vest
23	Funcționar public din poliția locală cu funcție generală de execuție	Dna. Grozea Magdalena, Poliția Locală a Municipiului Ploiești	Sud-Muntenia
24	Funcționar public din poliția locală	Dna. Raluca Leu, Consilier resurse	Sud-Muntenia

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!Instrumente Structurale  
2014-2020

Nr. crt.	CATEGORIE ACTOR CHEIE	DENUMIRE ACTOR CHEIE	REGIUNE DE DEZVOLTARE
	cu funcție generală de execuție	umane Poliția locală a Municipiului Târgoviște	
25	Funcționar public din poliția locală cu funcție specifică de execuție	Poliția locală Târgu Neamț	Nord-Est
26	Funcționar public din poliția locală cu funcție specifică de execuție	Poliția Locală Vișeu de Sus	Nord-Est
27	Funcționar public din poliția locală cu funcție specifică de execuție	Poliția Locală Gilău	Nord-Vest
28	Funcționar public din poliția locală cu funcție specifică de execuție	Poliția Locală Oraș Agnita	Centru
29	Funcționar public din poliția locală cu funcție specifică de execuție	Poliția Locală a Orașului Buftea	București-Ilfov
30	Funcționar public din poliția locală cu funcție specifică de execuție	Poliția Locală a Comunei Ozun	Centru
31	Funcționar public din poliția locală cu funcție specifică de execuție	Poliția Locală a Orașului Bicz	Nord-Est
32	Organizație neguvernamentală	Asociația Accept	București-Ilfov
33	Organizație neguvernamentală	Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen - A.L.E.G.	Centru
34	Organizație neguvernamentală	Fundația Comunitară Iași	Nord-Est
35	Organizație neguvernamentală	Support for Youth Development	Nord-Vest
36	Sindicat	Sindicatul Polițiștilor Locali Bistrița	Nord-Vest
37	Sindicat	Sindicatul Ordine și Siguranță Brașov	Centru
38	Sindicat	Sindicatul Național SN Pro Lex	București-Ilfov
39	Sindicat	Sindicatul Polițiștilor Locali Satu Mare	Nord-Vest
40	Sindicat	Sindicatul Șoimul Botoșani	Nord-Est
41	Autoritatea Publică Locală	Primăria Orașului Negrești-Oaș	Nord-Vest
42	Autoritatea Publică Locală	Primăria Orașului Dăbuleni	Sud-Vest Oltenia
43	Autoritatea Publică Locală	Primăria Comunei Turburea	Sud-Vest Oltenia
44	Autoritatea Publică Locală	Primăria Crasna	Nord-Vest
45	Autoritatea Publică Locală	Primăria Comunei Drăgălina	Sud-Muntenia
46	Autoritatea Publică Locală	Primar Primăria Comunei Cilibia	Sud-Muntenia
47	Autoritatea Publică Locală	Primăria Comunei Snagov	București-Ilfov
48	Autoritatea Publică Locală	Primăria Orașului Siret	Nord-Est
49	Autoritatea Publică Locală	Primăria Comunei Cristian	Centru

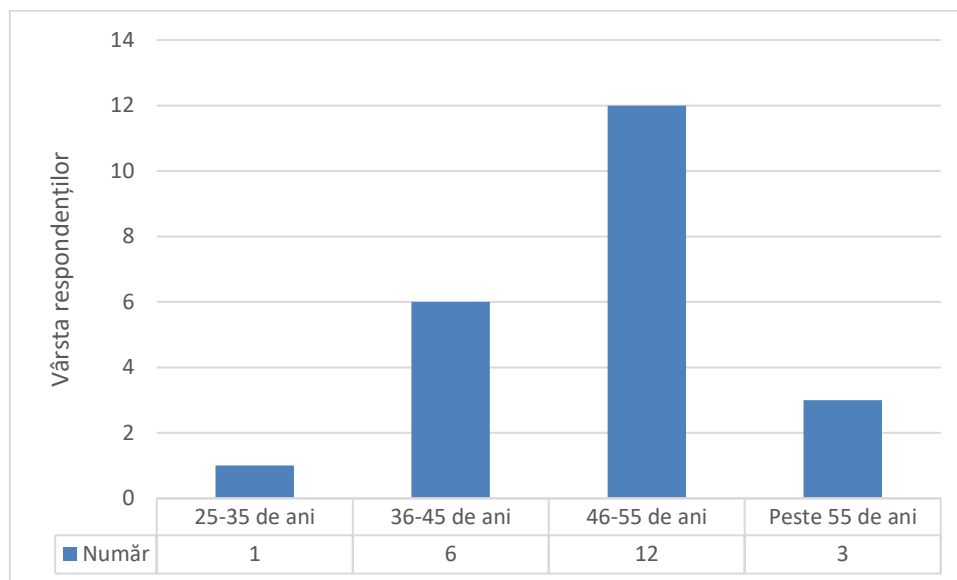


# Principalele constatări rezultate din interviurile desfășurate cu funcționarii publici din Poliția Locală – funcții generale de conducere

## 1. Profilul respondenților

Toți respondenții sunt funcționari publici din Poliția Locală cu funcții generale de conducere. Din punctul de vedere al vârstei, o majoritate importantă dintre polițiștii locali cu funcții generale de conducere de la nivelul lotului de subiecți au o vârstă cuprinsă între 46 și 55 de ani (55%). Într-adevăr, persoanele cu vârsta de peste 46 ani reprezintă, per total, 68% din întregul eșantion de respondenți (Figura 1).

Figură 1. Vârsta respondenților cu funcții generale de conducere



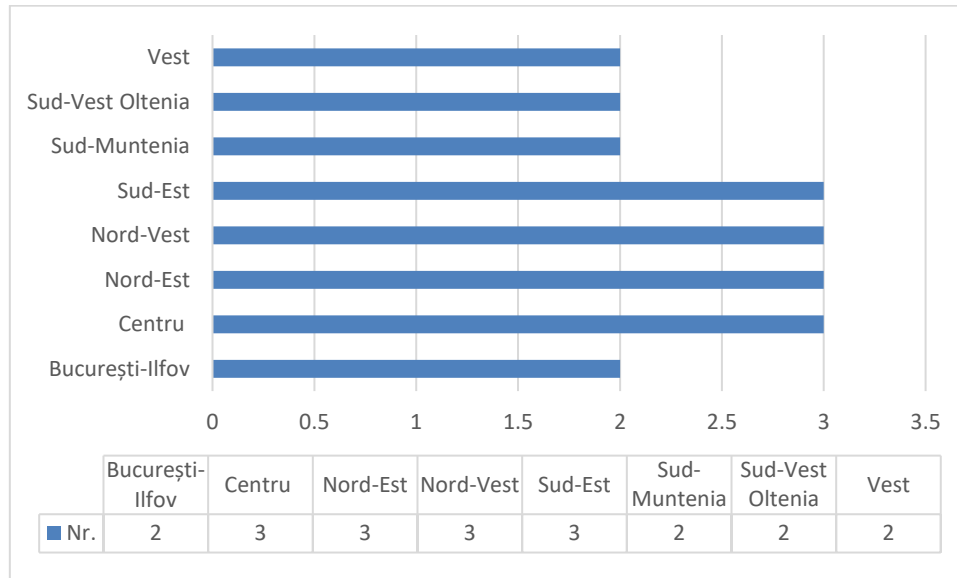
De asemenea, bărbații sunt mai bine reprezentați la nivelul eșantionului decât femeile. Bărbații reprezintă 77% din eșantionul funcționarilor publici din Poliția Locală cu funcții generale de conducere, în timp ce femeile reprezintă doar 33% din eșantion.

În ceea ce privește nivelul de educație al eșantionului, persoanele cu studii postuniversitare<sup>1</sup> reprezintă 91% din eșantion. Restul de 9% dintre participanții cu funcții generale de conducere la nivelul Poliției Locale sunt reprezentați de persoane cu studii doctorale.

Respondenții sunt distribuiți aproximativ uniform la nivelul tuturor regiunilor de dezvoltare ale României. În acest sens, regiunile Vest, Sud-Vest Oltenia, Sud-Muntenia și București-Ilfov sunt reprezentate la nivelul eșantionului cu câte 2 respondenți fiecare, în timp ce regiunile cele mai bine reprezentate sunt regiunile Sud-Est, Nord-Est, Nord-Vest și Centru, cu 3 respondenți per regiune.

<sup>1</sup> Studii postuniversitare = master, studii aprofundate sau studii post-universitare pe o perioadă de 2 ani

Figură 2. Distribuția pe regiuni a respondenților cu funcții generale de conducere la nivelul Poliției Locale



Cu privire la experiența respondenților, 73% dintre aceștia au o vechime în muncă în Poliția locală de peste 7 ani, în timp ce restul de 27% au o vechime cuprinsă între 1 și 7 ani.

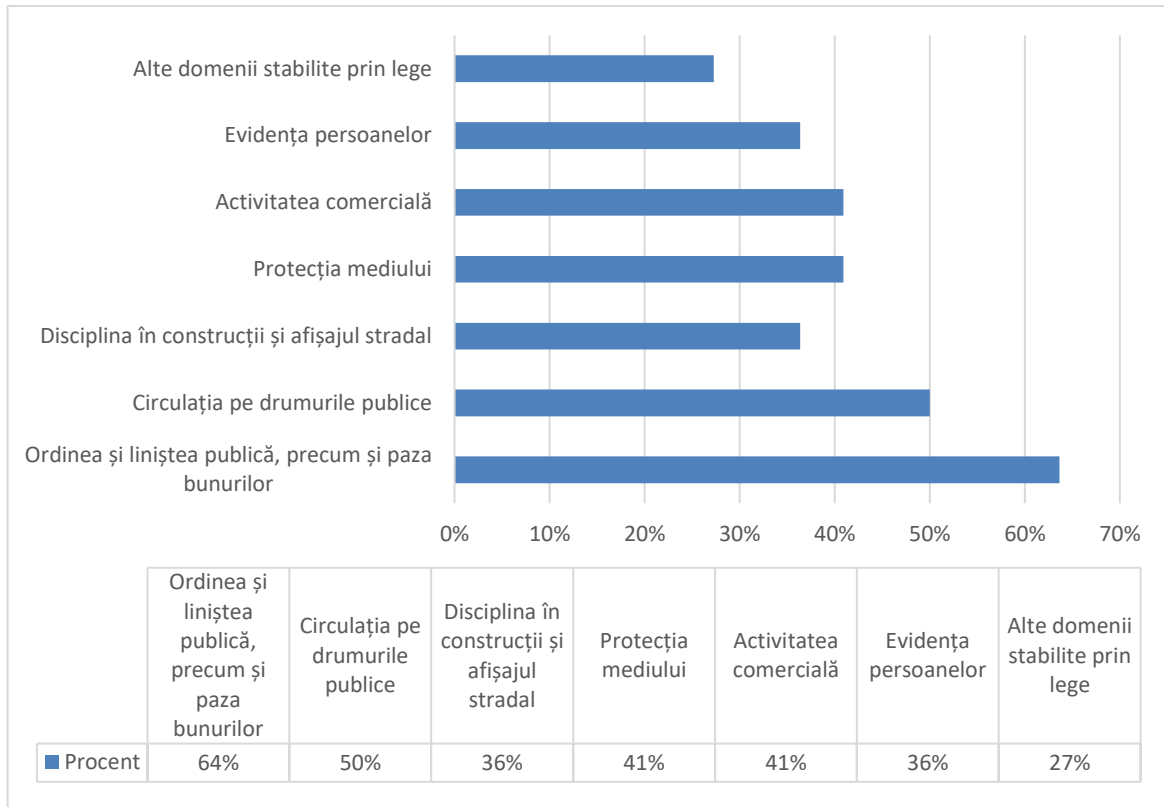
## 2. Constatări privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale

### Atribuțiile respondenților

Cu privire la atribuțiile respondenților, se menționează că 64% dintre aceștia au atribuții în domeniul ordine și liniște publică (inclusiv paza bunurilor), iar 50% au raportat atribuții în ceea ce privește circulația pe drumurile publice. Activitatea comercială și protecția mediului a fost menționată de 41% dintre respondenți. Atât evidența persoanelor, cât și disciplina în construcții și afișajul stradal se află în atribuția a doar 36% dintre polițiștii locali cu funcții de generale de conducere intervievați. Doar 27% au menționat că au și alte atribuții stabilite prin lege, altele decât cele menționate în grila de interviu.



Figură 3. Distribuția domeniilor la nivelul cărora au fost menționate atribuții de către polițiștii locali cu funcții generale de conducere



### Principalele domenii la nivelul cărora este nevoie de formare profesională

Opinia respondenților cu privire la principalele domenii la nivelul cărora este nevoie de formare profesională în structurile de Poliție Locală, confirmă rezultatele obținute la nivelul chestionarului de opinie. Într-adevăr, există o nevoie reală de formare, în special din punctul de vedere al **activităților de management**, respectiv din punctul de vedere al **cadrelor legislative**. În ceea ce privește cadrul legislativ, a fost menționată inclusiv nevoia desfășurării unor astfel de cursuri de formare constant, de preferabil la un interval de doi ani. Acest fapt se datorează legislației complexe, precum și faptului că aceasta nu este armonizată corespunzător.

Un alt domeniu important menționat de către respondenți este domeniul **protecției mediului**, împreună cu nevoile privind cursuri de formare în **achiziții publice și ordine publică și pază**. În ceea ce privește achizițiile publice, a fost menționat faptul că lipsa de pregătire cu privire la legislația și procedurile de achiziții publice duc, în anumite situații, la întârzieri și dificultăți în desfășurarea licitațiilor, respectiv în redactarea caietelor de sarcini/evaluarea ofertelor.

De asemenea, anumiți respondenți cu funcții publice de conducere la nivelul poliției locale au indicat faptul că, în general, nevoia de formare este mai pregnantă în cazul funcțiilor specifice de execuție.

## Principalele domenii la nivelul cărora este resimțită nevoia de formare profesională în rândul subordonaților

Din acest punct de vedere, răspunsul respondenților nu a fost semnificativ diferit față de întrebarea anterioară. Într-adevăr, analiza răspunsurilor relevă faptul că există o nevoie generalizată de formare la nivelul poliției locale, în multiple domenii, în special în cazul domeniilor de activitate specifice.

Printre domeniile principale se numără:

- Ordine publică;
- Comunicare cu cetățeanul;
- Circulația pe drumurile publice;
- Modificări legislative;
- Protecția mediului;
- Management.

De asemenea, a fost menționată lipsa ofertei de instruire inițiale la nivel național. În cazul unui serviciu de Poliție Locală de la nivel de municipiu, a fost indicat faptul că, din 157 de posturi ocupate, 30 dintre polițiștii locali nu au realizat încă cursul de inițiere, ca urmare a numărului mic de cursuri organizate la nivel național, aceștia riscând inclusiv să fie disponibilizați din cadrul Poliției Locale.

Au existat, de asemenea, opinii împărțite cu privire la nevoia de specializare a polițistului local. Analiza interviurilor a evidențiat două viziuni distincte:

- În primul rând, anumiți polițiști locali cu funcții generale de conducere au indicat faptul că, din punctul de vedere al competențelor, polițistul local ar trebui să fie polivalent, pentru a gestiona toate situațiile cu care s-ar putea confrunta. În acest sens, lipsa de competență a polițiștilor locali în anumite domenii, pe care nu sunt specializați (de exemplu, faptul că un polițist local specializat pe circulație nu intervine în cazul unei abateri grave de mediu sau de ordine publică), este considerat a fi un factor care afectează imaginea și eficacitatea serviciului de ordine publică.
- În al doilea rând, anumiți actori cheie din funcții de conducere au indicat faptul că ar trebui să existe cursuri de specializare, în module mai scurte (1-2 săptămâni) și ca fiecare polițist local să fie specializat pe un singur domeniu. Aceștia au evidențiat că, în situația în care există multiple atribuții la nivelul unui singur post, performanța efectivă a polițiștilor locali (din punctul de vedere al eficienței și al eficacității), scade considerabil. În acest sens, a fost lansată propunerea privind restrângerea perimetrului/zonei de acțiune, pentru a combate supra-solicitarea agenților.

## Oportunitatea formării profesionale la nivel de funcții generale de conducere

În ceea ce privește propria formare profesională, respondenții au menționat diverse aspecte unde ar putea să existe îmbunătățiri, precum:

- Management organizațional;
- Managementul conflictelor;
- Cursuri de comunicare;
- Cursuri de control intern managerial;
- Achiziții publice;

- Controlul documentelor.

### Oportunitatea formării profesionale la nivel de subordonați

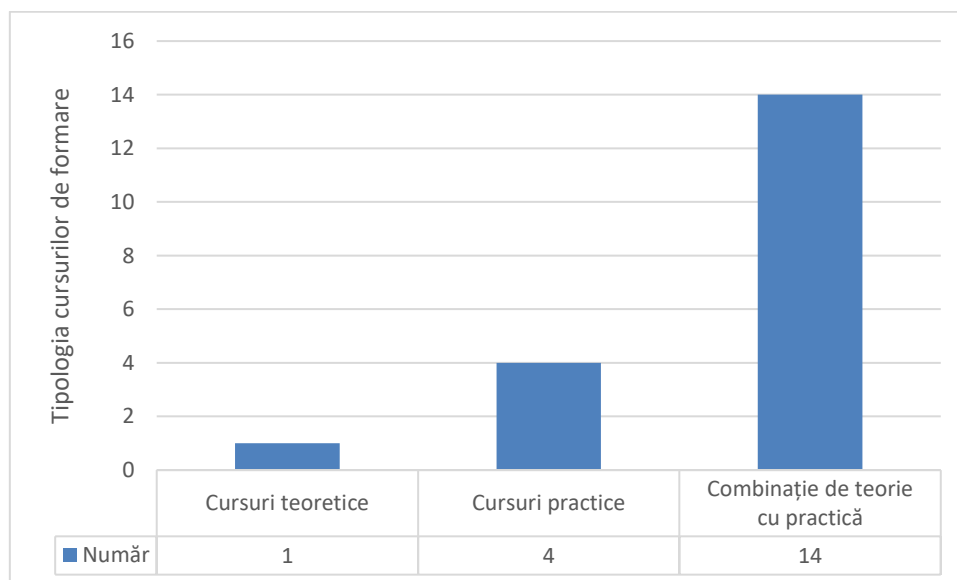
În ceea ce privește subordonații actorilor cheie cu funcții generale de conducere, printre principalele cursuri de formare considerate utile se numără:

- Cursuri de comunicare cu cetățeanul, precum și de comunicare cu alte instituții ale statului (Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății);
- Cursuri privind managementul poliției locale;
- Cursuri de formare inițială, pentru polițiștii locali ce nu au finalizat încă un astfel de curs;
- Cursuri privind legislația. În acest sens, actorii cheie au menționat că indiferent de tipologia funcției (specifică sau generală de execuție), există o nevoie reală de perfecționare în ceea ce privește înțelegerea legislației. În acest sens, ar trebui prioritizată cu preponderență distribuția cursurilor în funcție de atribuțiile fiecărui polițist local în parte.

### Modul de desfășurare al cursurilor

Opinia funcționarilor publici cu funcții generale de conducere cu privire la modalitatea de desfășurare și aspectele cele mai importante și necesare de a fi îmbunătățite este aproximativ uniformă. Marea majoritate a acestora consideră că, având în vedere realitatea de la nivelul structurilor de poliție locală, există o nevoie reală de a îmbunătăți atât componenta teoretică, cât și componenta practică. În acest sens, 74% dintre respondenți au menționat că este oportună desfășurarea de cursuri la nivelul cărora se realizează o combinație între cele două componente. Doar un funcționar public cu funcție generală de conducere din cei intervievați a menționat faptul că ar fi nevoie doar de cursuri teoretice.

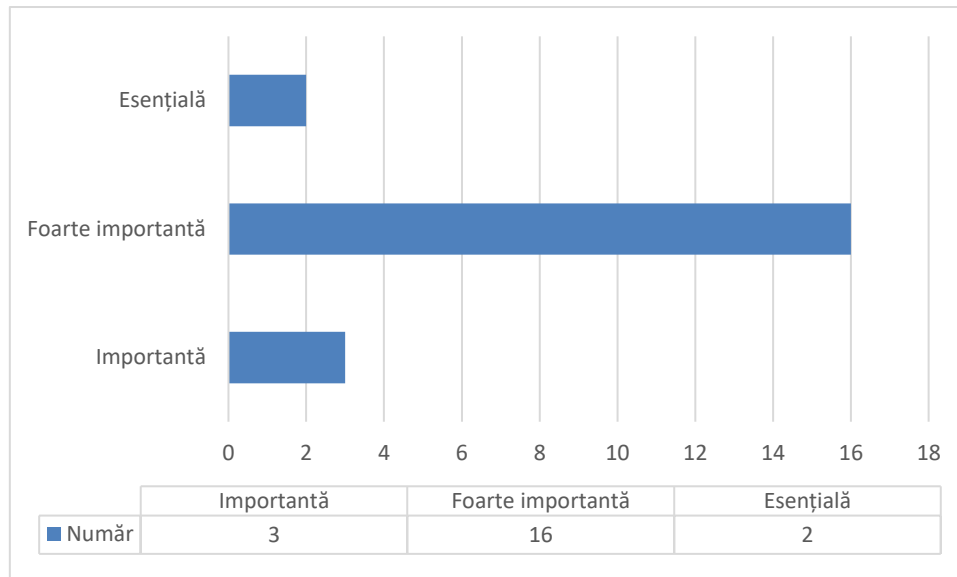
Figură 4. Preferințe cu privire la tipologia cursurilor



## Importanța formării profesionale continue la nivelul poliției locale

Din acest punct de vedere, opiniile respondenților pot fi sumarizate în trei tipuri de răspunsuri, ce pot fi vizualizate la nivelul figurii de mai jos. După cum se poate observa, opiniile sunt unanime: formarea profesională continuă este importantă pentru o carieră profesională. De altfel, 76% dintre respondenți au considerat formarea profesională continuă ca fiind foarte importantă, în timp ce aproximativ 2% au considerat-o ca fiind esențială. Aceștia au menționat faptul că, deși formarea profesională este importantă, aceasta nu seste valorizată în instituțiile publice.

Figură 5. Importanța formării profesionale continue



## Principalele beneficii ale formării profesionale

Din acest punct de vedere, actorii cheie din eșantionul de respondenți au indicat faptul că formarea profesională, în general, are efect direct asupra **îmbunătățirii competențelor** polițiștilor locali cu funcții specifice/generale de execuție. De asemenea, în opinia actorilor, formarea profesională crește randamentul și eficiența în activitate, îmbunătățind astfel timpul de reacție și capacitatea personalului poliției locale de a răspunde la diverse situații de criză.

În acest sens, opinia actorilor cheie este că fiecare curs de formare aduce plus-valoare în ceea ce privește pregătirea profesională a membrilor poliției locale, iar efectele acestor cursuri se regăsesc, pe termen lung, în creșterea calității serviciului de ordine publică oferit către cetățean. De altfel, în prezent, concentrarea ar trebui să fie pe acoperirea lacunelor de formare profesională deja existente.

## Principalele criterii care determină calitatea unui stagiu de formare

Cu privire la aspectele care definesc succesul unui curs de formare profesională, opiniile au fost multiple și împărțite. În acest sens, prezentăm sinteza celor mai importante aspecte menționate în cadrul intervuirilor cu actorii cheie ce ocupă funcții generale de conducere:

- Tematica:** Tematica este considerată ca fiind un aspect foarte important pentru determinarea succesului unui curs de formare profesională. În acest sens, tematica ar trebui să fie actualizată la zi și să nu fie organizată ca o sinteză a legislației relevante. Cursurile de formare ar trebui să aibă inclusiv o componentă de proceduri elaborate în baza unor acte

normative. În lipsa procedurării, Poliția Locală nu este sigură pe modalitatea în care ar trebui să acționeze. Un exemplu este cadrul legal cu privire la legitimare: legea stabilește procedura pentru poliția română, însă nu și pentru poliția locală.

- b) **Nivelul de pregătire al formatorilor:** În opinia actorilor cheie, formatorii ar trebui să fie foarte bine pregătiți și să aibă experiență relevantă în poliție. În acest sens, actorii au menționat faptul că preferă ca aceste cursuri să fie desfășurate în cadrul Academiei de Poliție și nu la Institutul Național de Administrație sau de către firme specializate în formare, care nu înțeleg contextul activității polițistului local.
- c) **Durata:** Durata este o altă componentă importantă. Actorii cheie au menționat faptul că, uneori, cursurile sunt prea scurte pentru a acoperi în mod comprehensiv toate aspectele relevante. Astfel, au recomandat o durată de minim 5 zile pentru desfășurarea cursurilor de formare profesională.
- d) **Suportul de curs:** În final, suportul de curs este considerată o altă componentă importantă. Cursurile sunt preferate a fi desfășurate fizic, iar suportul de curs să fie oferit în format tipărit, iar alte documente utile să fie disponibile în format digital. Această nevoie este foarte specifică, deoarece *”o parte din polițiști tratează cu superficialitate cursurile, dacă nu pot interacționa cu formatorul pentru a-și clarifica întrebările și îndoielile în timp real”*.

## Principalele dificultăți în dezvoltarea carierei polițiștilor locali

La nivelul acestei întrebări, actorii cheie au oferit diverse răspunsuri cu privire la dificultățile întâmpinate în dezvoltarea carierei polițiștilor locali. În primul rând, au fost evidențiate probleme legate de **cadrul legislativ**. În acest sens, lipsa statutului polițistului local, precum și lipsa de uniformitate a legislației, cuplată cu anumite lacune legislative, îngreunează în mod semnificativ dezvoltarea carierei acestora.

De asemenea, se remarcă **lipsa efectivelor în poliția locală**. Astfel, actorii au menționat că, deși Legea specifică că se poate alocă un polițist local la 1000 de locuitori, în practică, acest raport nu se regăsește mereu în realitate iar numărul efectivelor este insuficient pentru a oferi un serviciu eficient și care să acopere toate nevoile cetățenilor.

Un alt aspect important și menționat de multiple ori este **lipsa fondurilor** pentru formarea profesională. În acest sens, a fost evidențiat faptul că un număr semnificativ de polițiști locali fie nu au beneficiat încă de cursuri de formare inițială, fie nu au mai participat la un curs de formare profesională de peste 5 ani de zile. În final, **dotarea tehnică** prezintă dificultăți. Polițiștii locali ar trebui dotați cu biciclete sau vehicule electrice în zonele monante, greu accesibile, dar regulamentele nu specifică o astfel de necesitate.

## Criteriile de promovare a subordonaților

Principalele criterii menționate de actorii cheie au fost următoarele:

- În general, se respectă criteriile stabilite conform codului administrativ. În acest sens, cele mai importante criterii sunt:
  - Nivelul de studii;
  - Vechimea în muncă;
  - Evaluarea realizată la sfârșit de an;

- De asemenea, având în vedere faptul că aceste criterii sunt reglementate, nu se pot impune criterii suplimentare. În acest sens, concursurile de promovare sunt generale și nu suficient de specifice pentru a încuraja profesionalizarea polițiștilor locali.

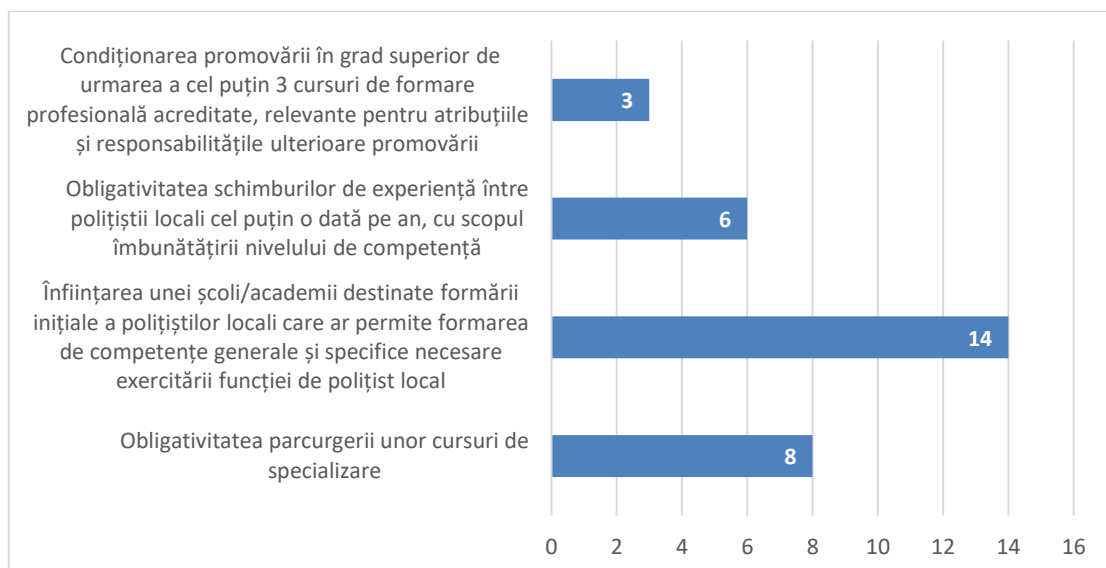
### Efectul evaluării performanțelor asupra dezvoltarea carierei subordonaților

Opinia generală a actorilor cheie este faptul că aceste criterii influențează dezvoltarea carierei subordonaților. În acest sens, evaluarea performanțelor este relevantă pentru anumite componente, precum calitatea serviciului oferit, nivelul de competențe specifice, precum și competența managerială.

Cu toate acestea, anumiți actori cheie consideră că evaluarea funcționarilor publici se face prea rar, iar pe parcursul anului nu sunt monitorizate în mod robust criteriile de evaluare. Efectul este faptul că evaluarea anuală nu reflectă în mod realist performanța fiecărui polițist local, iar managementului carierei acestora nu se poate face în condiții de deplină obiectivitate. Într-adevăr, un actor cheie a menționat că *”procesul de evaluare nu permite identificarea performanțelor. Este formal foarte important pentru promovare, dar nu sunt reflectate în calificativul de evaluare suficient de bine performanțele și competențele profesionale. Două persoane cu performanțe și competențe foarte diferite pot avea același calificativ de evaluare”*.

### Propuneri pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local

Cu privire la propunerile oferite în grila de interviu, cu privire la dezvoltarea carierei polițistului local, cele mai comune răspunsuri ale actorilor cheie au fost următoarele: **Înființarea unei școli/academii destinate formării inițiale a polițiștilor locali** este cea mai populară propunere, aceasta fiind considerată prioritară de 14 dintre respondenți. Pe locul 2 s-a aflat obligativitatea **parcurgerii unor cursuri de specialitate**, variantă preferată de 8 respondenți, iar pe locul 3 se află **obligativitatea schimburilor de experiență între polițiștii locali**, de cel puțin o dată pe an, cu 6 răspunsuri.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Atribuții importante pentru activitatea desfășurată de polițiștii locali cu funcții generale de conducere

Pentru această întrebare, actorii cheie au oferit o multitudine de variante de răspuns. Cele mai comune răspunsuri au fost:

- Organizarea, planificarea, conducerea și controlul activității personalului poliției locale;
- Cunoașterea și aplicarea legislației;
- Realizarea testărilor anuale/trimestriale;
- Întocmirea fișei de sinteză cu activitățile principale zilnic, pentru informarea primarului/viceprimarului;
- Evaluarea și monitorizarea activității personalului din subordine;
- Elaborarea planurilor de măsuri pe termen lung;
- Cooperare cu alte structuri;
- Asigurarea aspectelor operaționale ale direcției/serviciului.

## Motivele imaginii publice negative a poliției locale

Și din acest punct de vedere, opiniile în rândul actorilor cheie au fost împărțite. Principalul motiv este considerat a fi **vârsta**. Respondenții menționează că, deși depun activități similare cu Poliția Națională, aceștia nu beneficiază de statutul de polițist iar vârsta de pensionare a acestora este de 65 de ani. Un efect al acestei situații este faptul că personalul din poliția locală are, în general, o vârstă înaintată, ce le afectează în mod semnificativ activitatea din teren.

De asemenea, există o problemă cu privire la lipsa de informare și comunicare, precum și vidul legislativ pe anumite atribuții suprapuse cu Poliția Națională (de ex. Circulație). **Lipsa statutului polițistului local** este un alt motiv pentru care poliția locală are o imagine publică negativă, aceasta având o imagine de structură intermediară și inefficient gândită.

De altfel, au fost menționate și alte probleme relevante, precum instabilitatea legislativă, lipsa unei autorități centrale ce poate coordona activitatea acestora în teren precum Poliția Română etc.





# Principalele constatări rezultate din interviurile desfășurate cu funcționarii publici din Poliția Locală – funcții generale de execuție

---

## 1. Profilul respondenților

Pentru categoria de polițiști locali cu funcții generale de execuție, la nivelul interviurilor, au existat 2 respondenți. Un aspect important este faptul că eșantionul de polițiști locali cu funcții generale de execuție este alcătuit exclusiv din femei.

Primul respondent provine din regiunea Sud-Muntenia și își desfășoară activitatea la nivelul Poliției Locale Ploiești. Vârsta respondentului este de 46-55 de ani, și dispune de un grad profesional superior. Ultimele studii absolvite sunt studiile universitare (diplomă de licență), încadrându-se astfel în clasa I. Experiența respondentului este de peste 7 ani.

Cel de al doilea respondent provine tot din regiunea Sud-Muntenia și își desfășoară activitatea la nivelul Poliției Locale Târgoviște. Vârsta respondentului este de 36-45 de ani, cu grad profesional superior. Ultimele studii absolvite sunt studiile post-universitare, iar clasa de încadrare este Clasa I. De asemenea, acest respondent are o experiență de peste 7 ani.

## 2. Constatări privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale

### Domenii în care respondenții au atribuții

Primul respondent a menționat faptul că are atribuții în alte domenii stabilite prin lege. Cel de al doilea respondent, conform răspunsului, are atribuții în: ordine și liniște publică, circulația pe drumurile publice, disciplina în construcții și afișajul stradal, protecția mediului, activitatea comercială și evidența persoanelor.

### Domenii prioritare pentru formare profesională, precum și cursuri utile

Printre domeniile prioritare menționate de respondenți se numără dezvoltarea personală, comunicarea și transparența decizională, SCIM, Managementul resurselor umane, managementul financiar-bugetar, dreptul integrității publice și politici anti-corupție, comunicare, relații publice și procedură civică și contencios administrativ.

Plecând de la aceste domenii, cei doi respondenți au menționat următoarele cursuri ca fiind utile pentru a-și dezvolta propriile competențe:

- Cursuri de etică și integritate în administrația publică;
- Cursuri privind prelucrarea datelor cu caracter personal;
- Managementul priorităților și al stresului;
- Managementul resurselor umane;
- Consiliere etică a personalului din administrația publică;

- Leadership;
- Cursuri pentru situații de urgență, protecție civilă.

În ceea ce privește **tipologia cursurilor**, ambii respondenți au considerat că o combinație între teorie și practică este varianta optimă. De asemenea, ambii respondenți au menționat că formarea profesională continuă pentru o carieră profesională în poliția locală este fie importantă, fie foarte importantă.

### Principalele beneficii ale unui curs de formare

În ceea ce privește principalele beneficii pe care le aduce formarea profesională în dezvoltarea carierei în poliția locală, ambii respondenți au menționat următoarele aspecte: În primul rând, acestea contribuie la dezvoltarea de competențe și aptitudini specifice prin exercitarea repetată și sistematică a unor acțiuni determinate în legătură cu activitatea curentă, necesare exercitării unor activități cu grad mai ridicat de complexitate și mai diversificate comparativ cu cele menționate la nivelul fișelor de post. De asemenea, acestea vor avea un efect pozitiv în creșterea nivelului de încredere a cetățeanului în instituția poliției locale, precum și în schimbarea imaginii instituționale și a mentalității.

Cu privire la **criteriile ce determină succesul unui curs de formare**, aceștia au menționat ca fiind importante suportul de curs, pregătirea cursului, precum și durata acestuia. De preferabil durata cursurilor ar trebui să fie de 2-4 zile. De asemenea, un aspect important a fost menționat ca fiind nivelul de pregătire al formatorului, care să nu se concentreze strict pe legislație, ci să aibă inclusiv exemple de aspecte operaționale relevante.

De asemenea, cu privire la **sarcinile cele mai importante în activitatea desfășurată**, se menționează:

- Asumarea răspunderii;
- Analiză și sinteză;
- Pregătirea profesională a salariaților;
- Gestionare revisal;
- Gestionare declarații de avere și interese.

### Dificultăți în dezvoltarea carierei

Din acest punct de vedere, principala dificultate identificată a fost faptul că există diverse lacune legislative în ceea ce privește polițiștii locali, această situație de fapt regăsindu-se inclusiv în dezinteresul din partea unor angajați. Această lipsă a coerenței este observabilă în lipsa unui cadru legislativ adecvat: funcția de polițist local nu există în COR, nu există un statut, iar vârsta medie este foarte înaintată (52 de ani).

De asemenea, aceștia au menționat că cele mai importante **criterii de promovare** sunt cele specificate în codul administrativ, neexistând foarte multă libertate în selectarea criteriilor de la caz la caz.

În ceea ce privește **procesul de evaluare**, acesta este considerat doar acolo unde se evaluează performanțele în mod aplicat. La finalul anului, de regulă, se dă o testare concentrată pe fiecare obiectiv, pe gradul de îndeplinire al sarcinilor, iar acesta stimulează funcțional oamenii. Pentru o stimulare a carierei, salariul de merit poate fi chiar mai relevant ca rezultatul evaluării în sine.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

Cu privire la **opinia publică**, ambii respondenți au menționat că aceasta este negativă, în primul rând, ca urmare a comunicării insuficiente a activității poliției locale. Cetățenii nu cunosc domeniile de competență ale acestora. De asemenea, poliția locală suferă de lacune legislative, lipsă de profesionalism și de o mentalitate învechită, datorită vârstei medii foarte avansate.

### Propuneri pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local

În acest sens, ambii respondenți au fost de acord cu următoarele propuneri:

- Înființarea unei școli/academii destinate formării inițiale a polițiștilor locali care ar permite formarea de competențe generale și specifice necesare exercitării funcției de polițist local;
- Obligatorietatea parcurgerii unor cursuri de specializare livrate de entități acreditate în formare, pe domeniile relevante atribuțiilor polițiștilor locali;
- Condiționarea promovării în grad superior de urmarea a cel puțin 3 cursuri de formare profesională acreditate, relevante pentru atribuțiile și responsabilitățile ulterioare promovării;
- Obligatorietatea schimburilor de experiență între polițiștii locali cel puțin o dată pe an, cu scopul îmbunătățirii nivelului de competență.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

# Principalele constatări rezultate din interviurile desfășurate cu funcționarii publici din Poliția Locală – funcții specifice de execuție

## 1. Profilul respondenților

La momentul depunerii prezentului raport, au fost intervievate 7 persoane care ocupă o funcție publică specifică de execuție de polițist local, toate fiind de gen masculin. Distribuția pe grupe de vârstă este mai variată, astfel că trei dintre respondenți au vârsta cuprinsă între 36 și 45 de ani, doi au vârsta cuprinsă între 46 și 55 ani, în timp ce unul aparține categoriei de vârstă 25-35 de ani și altul categoriei de peste 55 ani.

Distribuția pe grade profesionale indică o preponderență a respondenților care au grad profesional superior (4 dintre cei 7 respondenți), în vreme ce doi respondenți au gradul de asistent și doar unul principal. În general, gradul profesional este corelat direct cu vârsta respondenților, astfel că cei patru respondenți care au un grad superior au vârsta de peste 36 de ani.

În ceea ce privește studiile absolvite și clasa corespunzătoare acestora, se constată că majoritatea respondenților sunt încadrați în clasa I (șase din șapte), având studii postuniversitare (patru dintre respondenți) sau universitare absolvite cu diplomă de licență (doi dintre respondenți). Unul dintre respondenți are studii liceale, astfel că este încadrat în clasa III.

Cei mai mulți respondenți au o vechime în muncă în poliția locală de peste 5 ani (doi dintre aceștia au o vechime în muncă de 5-7 ani, în vreme ce trei respondenți au o vechime în muncă de peste 7 ani). Doi dintre respondenți au indicat o vechime în poliția locală de 3-5 ani, corelată și cu vârsta acestora (25-35 ani și 36-45 ani).

Cei 7 respondenți provin din regiunile de dezvoltare Nord-Est (2), Nord-Vest (2), Centru (2) și București-Ilfov, județele de proveniență fiind Neamț (2 respondenți), Maramureș, Cluj, Sibiu, Covasna și Ilfov. În ceea ce privește distribuția pe UAT-uri, se constată că majoritatea respondenților lucrează în structuri de poliție locală de la nivelul orașelor (5 respondenți) în vreme ce 2 dintre aceștia își desfășoară activitatea la nivel de comune.

Încadrarea pe compartimente funcționale arată că majoritatea respondenților sunt încadrați într-un Serviciu (5 respondenți), în timp ce unul este încadrat într-o direcție (Direcția Poliția Locală a Orașului Buftea) și unul face parte dintr-un compartiment al Poliției Locale a Orașului Agnita.

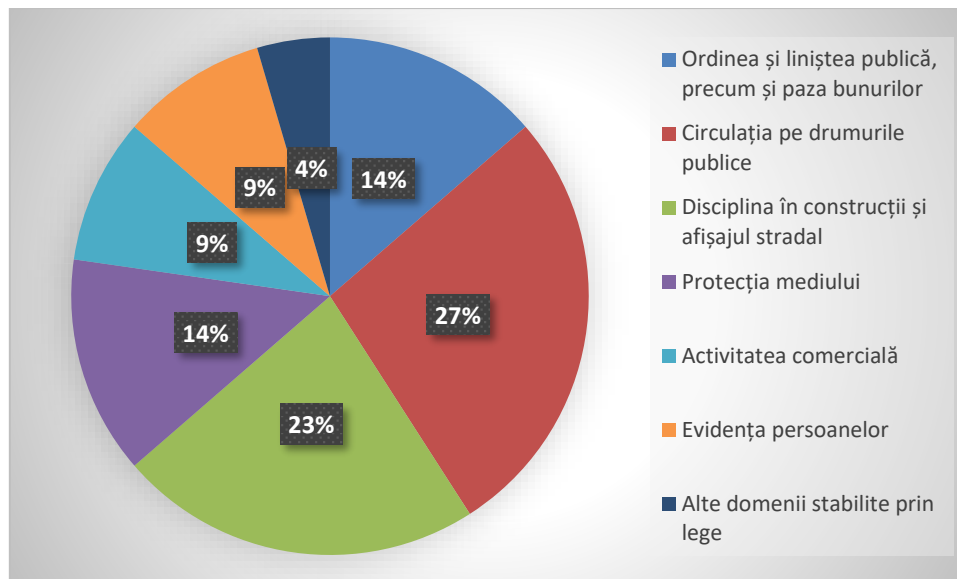
În ceea ce privește domeniile de activitate, se constată că cele mai multe atribuții deținute de polițistul local care ocupă o funcție specifică de execuție vizează circulația pe drumurile publice (6 respondenți) și disciplina în construcții și afișajul stradal (5 respondenți). Pe de altă parte, doar unul dintre respondenți amintește alte domenii stabilite prin lege și doar 2 au atribuții în activitatea comercială și evidența persoanelor.

În general, se constată o polivalență a atribuțiilor polițistului local care ocupă o funcție publică specifică de execuție. Astfel, deși 2 dintre respondenți au indicat ca domeniu principal circulația pe



drumurile publice, aceștia au menționat că au atribuții complementare pe toate celelalte domenii. Restul respondenților au indicat atribuții în cel puțin două domenii de activitate.

Figura nr. 1 Domenii de activitate ale polițiștilor locali care ocupă o funcție publică specifică de execuție



## 2. Constatări privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale

### Nevoi de formare profesională

Majoritatea respondenților consideră că au nevoie de cursuri de formare profesională pe domeniile în care au atribuții specifice. Astfel, domeniile amintite sunt: ordinea și liniștea publică și circulația pe drumurile publice (indicate de către 3 dintre respondenți), disciplina în construcții și afișajul stradal (indicate de către 2 dintre respondenți) și activitatea comercială (indicată de un singur respondent). Pe lângă cursurile de formare pe domenii specifice, unul dintre respondenți a indicat ca necesare cursurile de drept/legislație.

Pe de altă parte, un singur respondent consideră că nu are nevoie de formare profesională și că odată parcurs cursul inițial, depinde de fiecare să se informeze constant cu privire la modificările legislative care apar.

Printre cursurile utile pentru dezvoltarea competențelor au fost amintite cursurile de comunicare și înțelegere a comportamentului verbal și non-verbal, cursurile de autoapărare și cursurile de drept/legislație pe domenii specifice.

### Tipologia cursurilor

Toți respondenții au fost de acord asupra faptului că o combinație de teorie cu practică este cea mai bună modalitate de predare a cursurilor.

## Importanța formării profesionale continue pentru cariera profesională în poliția locală

Formarea profesională continuă este considerată, în unanimitate, ca fiind foarte importantă pentru cariera profesională a polițistului local (excepția este reprezentată de respondentul care consideră că nu are nevoie de formare profesională și care nu a oferit răspuns la această întrebare). Principalele motive pentru care formarea profesională continuă este considerată a fi foarte importantă sunt reprezentate de schimbările legislative dese și necesitatea actualizării cunoștințelor cu privire la acestea și crearea premiselor pentru dezvoltarea profesională și avansarea în carieră.

## Beneficiile formării profesionale în dezvoltarea carierei în poliția locală

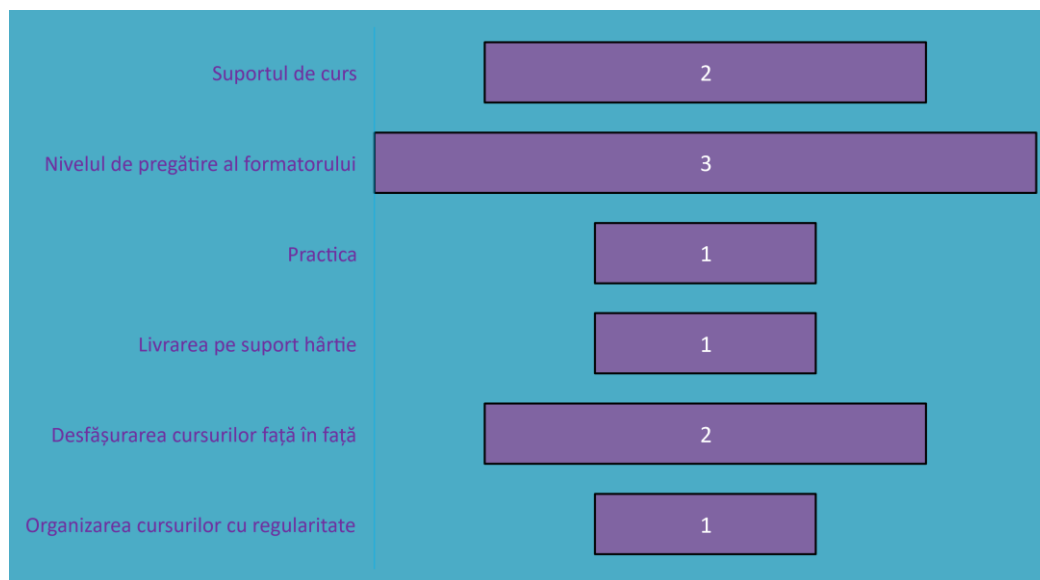
Printre beneficiile aduse de formarea profesională în dezvoltarea carierei în poliția locală se numără: dobândirea unei certitudini în acțiunea în sprijinul cetățeanului, inclusiv prin clarificarea aspectelor procedurale și deprinderea cunoștințelor necesare pentru abordarea diferitelor situații și cunoașterea legislației și a îndatoririlor concrete pe care le are un polițist local.

## Criterii care determină calitatea unui stagiu de formare profesională

În opinia respondenților, principalele criterii care determină calitatea unui stagiu de formare profesională sunt reprezentate de nivelul de pregătire al formatorului, suportul de curs și desfășurarea cursurilor față în față.

Alte criterii amintite vizează accentul pus pe partea practică, livrarea cursului pe suport hârtie și organizarea cu regularitate a cursurilor.

Figura nr. 2 Criterii care determină calitatea unui stagiu de formare profesională



În ceea ce privește durata optimă, părerile variază, astfel că au fost indicate 3 zile, 1 săptămână sau minim 2 săptămâni, considerându-se că durata depinde și de tematica și complexitatea cursului.

## Dificultăți în dezvoltarea carierei profesionale

Răspunsul la întrebarea privind dificultățile întâmpinate de respondenți în dezvoltarea carierei profesionale au fost variate, fiecare respondent oferind un răspuns unic. Astfel, au fost amintite următoarele dificultăți:

- Dificultăți generate de mentalitate și de lipsa de informare cu privire la activitățile și competențele poliției locale;
- Dificultăți generate de gradul de acoperire a localităților cu suprafață mare, dar număr de locuitori mic și implicit număr mic de polițiști locali;
- Lipsa dotărilor;
- Lipsa unui jurist care să susțină poliția locală în rezolvarea situațiilor juridice;
- Lipsa cursurilor de formare și a pregătirii fizice;
- Numărul redus de personal din cadrul poliției locale;
- Lipsa unui statut al polițistului local și vârsta mare de pensionare în poliția locală;
- Atribuțiile limitate ale poliției locale, pe anumite domenii, precum circulația pe drumurile publice;
- Lipsa personalului adecvat și numărului de polițiști disponibili să ocupe posturile active.

## Criterii de promovare

Deși nu toți repondenții au oferit răspuns la această întrebare, cele 3 criterii evidențiate, în funcție de care se realizează promovarea în departamentele poliției locale, sunt reprezentate de studii, perioada necesară promovării și calificativele obținute la evaluarea anuală.

## Relevanța și obiectivitatea procesului de evaluare a performanțelor

Majoritatea respondenților (5) consideră că procesul de evaluare a performanțelor profesionale este relevant și obiectiv, unul dintre respondenți adăugând că evaluarea se bazează pe întreaga activitate a muncii desfășurate în teren. Pe de altă parte, doi dintre respondenți consideră că acest proces nu este tot timpul obiectiv, dar dacă evaluarea s-ar desfășura în mod obiectiv, ar influența cariera polițistului local, care ar fi mai motivat în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților.

## Propuneri pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local

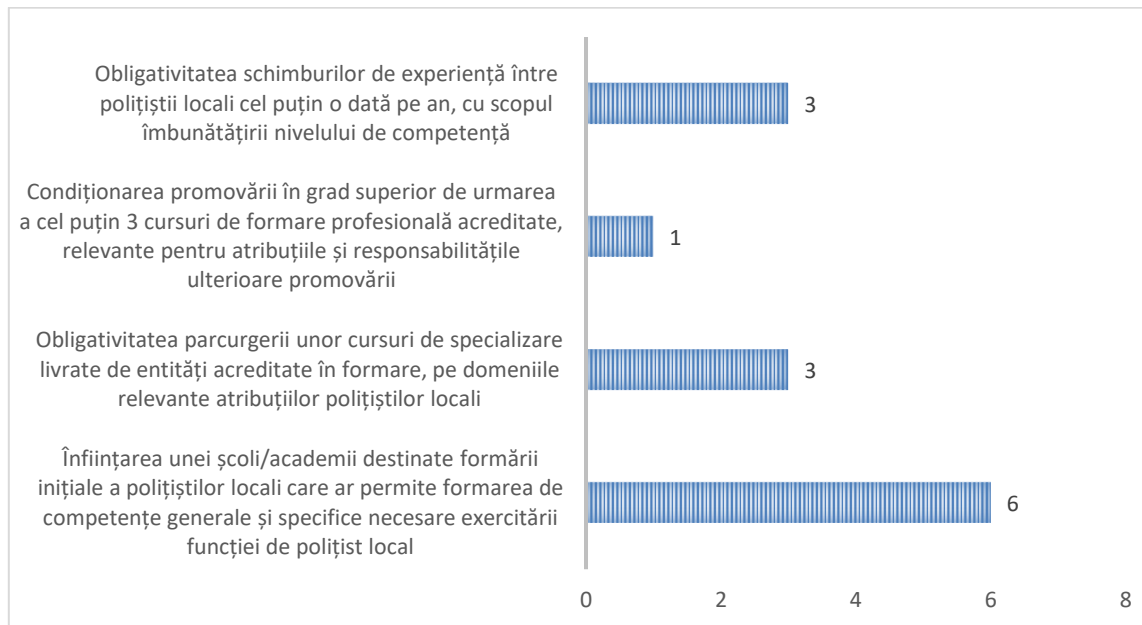
Cea mai potrivită alegere pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local este considerată de către respondenți ca fiind înființarea unei școli/academii destinate formării inițiale a polițiștilor locali care ar permite formarea de competențe generale și specifice necesare exercitării funcției de polițist local.

Aceasta este urmată de obligativitatea parcurgerii unor cursuri de specializare livrate de entități acreditate în formare, pe domeniile relevante atribuțiilor polițiștilor locali și de obligativitatea schimburilor de experiență, cel puțin o dată pe an.

Condiționarea promovării în grad superior de urmarea a cel puțin 3 cursuri de formare profesională acreditate, relevante pentru atribuțiile și responsabilitățile ulterioare promovării nu este o opțiune populară în rândul respondenților, doar unul dintre aceștia considerând-o relevantă.



Figura nr. 3 Propuneri privind dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local



### Atribuții/sarcini/responsabilități importante în activitatea polițistului local care ocupă o funcție specifică de execuție

Atribuțiile/sarcinile/responsabilitățile considerate ca fiind cele mai importante de către persoanele intervievate, în activitatea desfășurată, sunt:

- atribuțiile în domeniul circulației rutiere, precum dreptul de a opri autoturismele care intră pe accesul interzis, fluidizarea traficului rutier pe drumurile publice din localitate și în zona școlilor, dreptul de a lua măsuri cu privire la autoturismele care opresc neregulamentar;
- responsabilități legate de construcțiile ilegale și depozitele ilegale de deșeuri, precum și de gospodărirea și curățenia în localitate și depozitarea neconformă a deșeurilor;
- verificarea integrității mijloacelor de semnalizare rutieră și a marcajelor, indicatoarelor rutiere;
- constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor pentru încălcarea normelor legale, conform competențelor;
- preluarea apelurilor primite zilnic din dispecerat;
- menținerea ordinii și liniștii publice, inclusiv în imediata apropiere a unităților de învățământ.

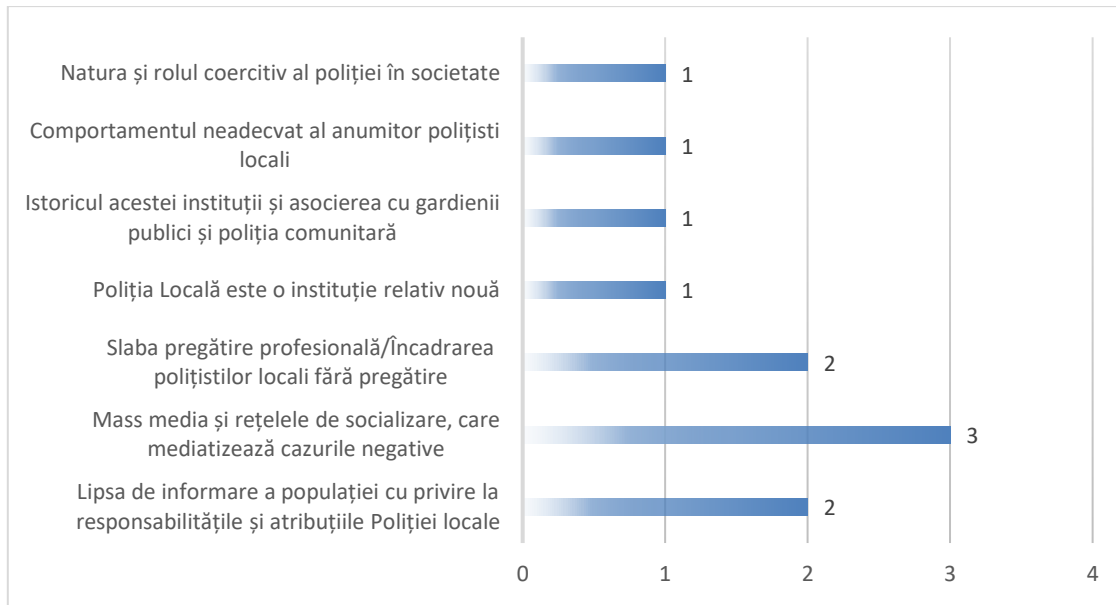
Cu privire la domeniul circulației rutiere, doi dintre respondenți au subliniat că atribuțiile deținute de polițistul local în acest domeniu sunt limitate.

### Imaginea publică a poliției locale

Principalul motiv pentru care imaginea poliției locale nu este una foarte bună, este considerat a fi mediatizarea cazurilor negative în care sunt implicați polițiști locali, în mass media și pe rețelele de socializare. Acesta este urmat de lipsa de informare a populației cu privire la responsabilitățile și atribuțiile poliției locale dar și de slaba pregătire profesională sau încadrarea polițiștilor locali fără pregătire.

Alte motive amintite vizează natura și rolul coercitiv pe care Poliția Locală îl are în societate, comportamentul neadecvat al anumitor polițiști locali, istoricul acestei instituții și asocierea polițiștilor locali cu polițiștii comunitari și gardienii publici precum și faptul că Poliția Locală este o instituție relativ nouă.

Figura nr. 4 Principalele aspecte care afectează imaginea poliției locale



### Alte aspecte evidențiate în cadrul interviurilor

Alte aspecte evidențiate în cadrul interviurilor sunt redată în cele ce urmează:

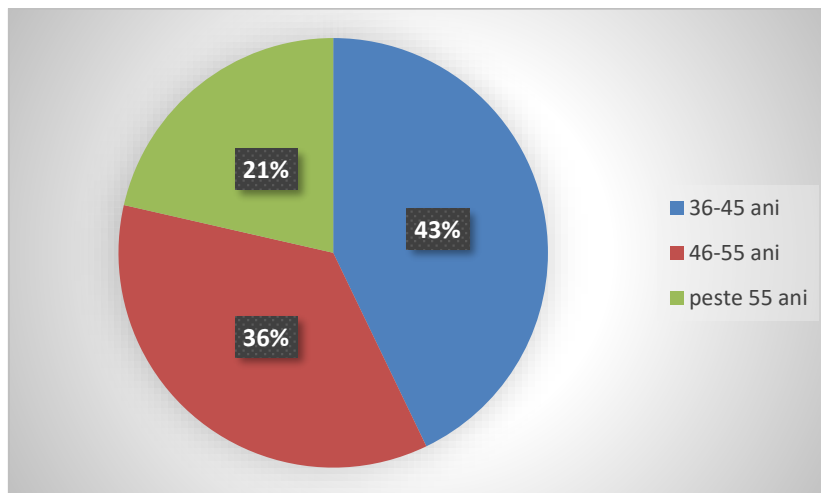
- Polițiștul local ar trebui să aibă un statut special, prin care să fie încadrat în condiții deosebite de muncă și prin care să fie prevăzută o vârstă de pensionare mai mică;
- Atribuțiile, responsabilitățile și modul de acționare al polițiștului local trebuie să fie mai clar definite;
- Numărul polițiștilor locali se stabilește în funcție de populație, dar ar trebui să se țină cont și de suprafața deservită.

# Principalele constatări rezultate din interviurile desfășurate cu reprezentanții sindicatelor și ai Autorităților Publice Locale

## 1. Profilul respondenților

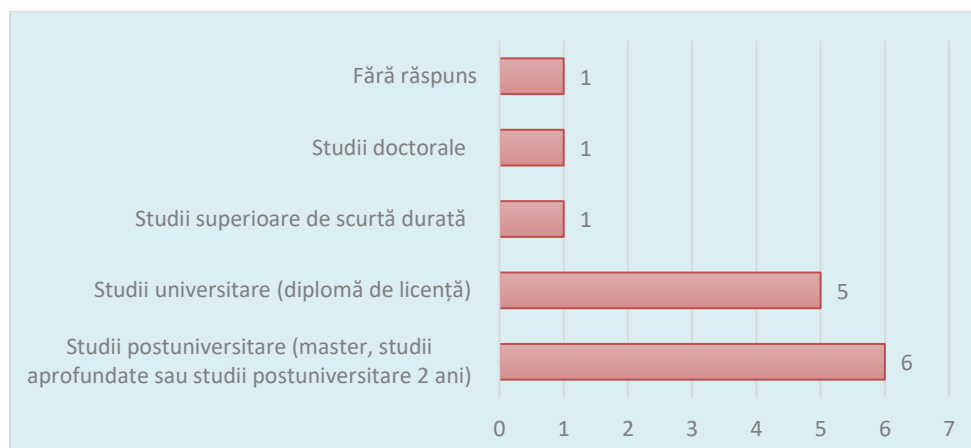
Toate cele 14 persoane intervievate, care fac parte din categoria sindicatelor și autorităților publice locale, au vârsta de peste 36 de ani, cele mai multe (6) aparținând categoriei de vârstă 36-45 ani. Alți 5 respondenți au vârsta cuprinsă între 46 și 55 ani, în vreme ce 3 dintre aceștia au peste 55 de ani. Din punct de vedere al genului, se remarcă preponderența persoanelor de gen masculin (11 din 14 respondenți).

Figura nr. 5 Vârsta respondenților



Majoritatea respondenților au studii postuniversitare (6) sau universitare, absolvite cu diplomă de licență (5). Unul dintre respondenți are studii superioare de scurtă durată, în vreme ce altul are studii doctorale.

Figura nr. 6 Nivelul de educație al respondenților

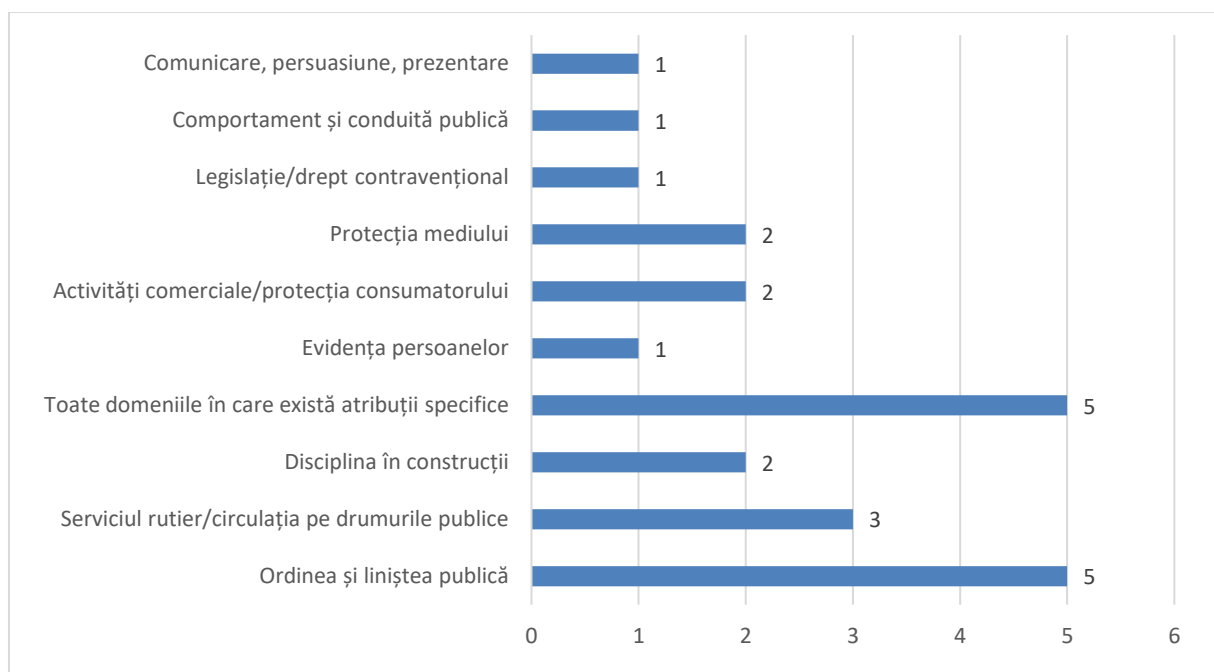


## 2. Constatări privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale

### Nevoi de formare profesională a personalului poliției locale

Majoritatea respondenților (5) consideră că ar trebui realizate cursuri de formare profesională pe domeniile specifice în care fiecare polițist local are atribuții. Un alt domeniu considerat mai important este ordinea și liniștea publică (5 răspunsuri în acest sens), urmat de circulația pe drumurile publice (3 răspunsuri). Au mai fost evidențiate nevoi de formare pe următoarele domenii: disciplina în construcții, activități comerciale, protecția mediului, evidența persoanelor, legislație, comportament și conduită publică și comunicare, conform informațiilor prezentate în figura de mai jos.

Figura nr. 7 Principalele domenii în care personalul poliției locale are nevoie de formare profesională pentru îmbunătățirea competențelor și performanței la locul de muncă



### Cursuri utile pentru dezvoltarea competențelor funcționarilor publici din poliția locală care ocupă o funcție generală de conducere

În ceea ce privește cursurile considerate utile pentru dezvoltarea competențelor funcționarilor publici din poliția locală care ocupă o funcție generală de conducere, cele mai reprezentative răspunsuri au vizat cursurile de management, inclusiv management specializat pe ordine publică și managementul resurselor umane, dar și cursurile de comunicare și mediere.

Alte răspunsuri specifice, punctuale, au fost: legislația specifică poliției locale, dezvoltare personală – motivare, managementul timpului și cursuri specifice departamentului/serviciului în care activează.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Cursuri utile pentru dezvoltarea competențelor funcționarilor publici din poliția locală care ocupă o funcție generală de execuție

Pentru dezvoltarea competențelor funcționarilor publici din poliția locală care ocupă o funcție generală de execuție, cele mai comune răspunsuri au vizat legislația și comunicarea (atât între instituțională cât și în relația cu cetățeanul). Unul dintre respondenți consideră că funcționarii publici din poliția locală cu funcții generale de execuție ar trebuie să urmeze specializări specifice funcției, respectiv în relații publice, secretariat și contabilitate.

Alte răspunsuri au vizat managementul timpului și al stresului, precum și managementul riscurilor, etică și integritate, tactică polițienească, juridic, dar și cursuri pe domeniile specifice poliției locale, precum mediu, ordine publică, control comercial.

## Cursuri utile pentru dezvoltarea competențelor funcționarilor publici din poliția locală care ocupă o funcție specifică de polițist local

Cele mai utile cursuri pentru dezvoltarea competențelor funcționarilor publici din poliția locală care ocupă o funcție specifică de polițist local sunt considerate a fi cursurile de comunicare și mediere și cele de pregătire pe domeniile de specializare în care polițiștii locali au atribuții. În opinia actorilor cheie, cursurile de comunicare ar trebui să cuprindă tehnici de comunicare cu cetățenii, dar și aplicarea și explicarea legii în moduri obiective.

Alte cursuri utile specifice pentru această funcție sunt considerate a fi cursurile legislative, de management al timpului, stresului, riscurilor, cursurile de etică și integritate dar și cursurile de auto-apărare și pregătire fizică organizată.

### Tipologia cursurilor

Toți respondenții au fost de acord asupra faptului că o combinație de teorie cu practică este cea mai bună modalitate de predare a cursurilor, aceasta facilitând fundamentarea cunoștințelor dobândite. În ceea ce privește practica, a fost punctată importanța simulării de exercii reale, precum organizări de evenimente, coordonare de dispozitiv, intervenții în teren, tehnici de auto-apărare etc.

## Importanța formării profesionale continue pentru cariera profesională în poliția locală

Formarea profesională continuă este considerată, în unanimitate, ca fiind foarte importantă pentru cariera profesională a polițistului local. Principalul motiv pentru care formarea profesională continuă este considerată a fi foarte importantă este reprezentat de beneficiile aduse la îmbunătățirea continuă a activității polițistului local.

Un aspect evidențiat în contextul acestei întrebări vizează diferențele de abordare a activității în diverse structuri ale poliției locale, din acest punct de vedere formarea profesională putând fi o posibilitate de armonizare, alături de ghiduri, de exemplu. *”Formarea continuă trebuie să fie concentrată pe noutăți legislative și pe aspecte practice și ar putea fi organizată în special pe baza întrebărilor și cazurilor ridicate de polițiștii locali participanți”*.

## Beneficiile formării profesionale în dezvoltarea carierei în poliția locală

Principalele beneficii ale formării profesionale sunt considerate a fi:

- creșterea reputației și îmbunătățirea imaginii polițistului local;



- dezvoltarea abilităților și cunoștințelor profesionale și înțelegerea complexității acțiunilor;
- informarea constantă a polițistului local cu privire la modificările legislative și noile amendamente;
- creșterea încrederii cetățenilor în serviciile oferite de poliția locală.

### Criterii care determină calitatea unui stagiu de formare profesională

Cele mai importante criterii care determină calitatea unui stagiu de formare profesională sunt considerate a fi nivelul de pregătire al formatorului și modalitatea de livrare. Cu privire la formator, s-a evidențiat importanța capacității acestuia de a se face înțeles și experiența practică deținută, fiind recomandată experiența în poliția locală.

În ceea ce privește modalitatea de livrare, este preferată livrarea în format fizic (4 respondenți exprimându-și această preferință), în vreme ce doar unul și-a exprimat preferința pentru livrarea online, justificată de necesitatea reducerii cheltuielilor la nivelul UAT-urilor.

Durata optimă este considerată a fi de maxim 2 săptămâni, iar alte criterii importante au fost evidențiate a fi calitatea suportului de curs și tematica, dar și practica.

### Dificultăți în dezvoltarea carierei

Cele mai mari dificultăți cu care se confruntă angajații poliției locale în dezvoltarea carierei profesionale au fost indicate ca fiind slaba/insuficienta pregătire profesională și lipsa unui statut al polițistului local, care să reglementeze în mod clar drepturile și obligațiile polițistului local, dar și alte aspecte specifice, precum ținuta, încadrarea în condiții de muncă specială și reducerea vârstei de pensionare. Alte dificultăți au fost indicate ca fiind:

- dificultățile de natură financiară, inclusiv din punct de vedere al salariilor nemotivate și lipsei sporurilor, dotărilor și formării profesionale;
- parcursul și istoricul instituției;
- dotările inadecvate (autoturisme, sedii, ținută, acces limitat la baze de date etc.);
- lipsa uniformizării procedurilor la nivel național.

### Relevanța procesului de evaluare a performanțelor profesionale

Opiniile cu privire la relevanța procesului de evaluare a performanțelor profesionale sunt împărțite, o parte dintre respondenți considerând că acesta este relevant și obiectiv, în vreme ce alții îl consideră irelevant, în proporții destul de apropiate. Unul dintre respondenți afirmă că *"Evaluarea e adesea văzută ca un mod de sancționare și îndepărtare din funcție. Pentru o evaluare corectă este nevoie de ținte de performanță stabilite anual și care să țină cont de caracteristicile comunității. În prezent țintele sunt copiate din documente trecute și nu influențează în fapt/în concret evaluarea."* În plus, majoritatea respondenților consideră că procesul de evaluare a performanțelor profesionale influențează sau are capacitatea de a influența dezvoltarea carierei profesionale, însă de multe ori este doar o acțiune formală.

### Propuneri pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local

Cele mai potrivite alegeri pentru dezvoltarea carierei profesionale a polițistului local sunt considerate de către respondenți ca fiind obligativitatea schimburilor de experiență, cel puțin o dată pe an și obligativitatea parcurgerii unor cursuri de specializare livrate de entități acreditate în formare, pe

domeniile relevante atribuțiilor polițiștilor locali, dar și înființarea unei școli/academii destinate formării inițiale a polițiștilor locali care ar permite formarea de competențe generale și specifice necesare exercitării funcției de polițist local.

Condiționarea promovării în grad superior de urmarea a cel puțin 3 cursuri de formare profesională acreditate, relevante pentru atribuțiile și responsabilitățile ulterioare promovării nu este o opțiune populară în rândul respondenților, doar doi dintre aceștia considerând-o relevantă. Alții consideră că această condiționare nu ar trebui să existe, mai importantă fiind experiența practică și cred că poate să nu fie echitabilă, pentru că multe UAT-uri nu au fonduri de alocat pentru formarea profesională. În plus, *"condiționarea este dependentă de dinamica cu superiorii, care poate influența procesul neechitabil"*. Respondentul recomandă aplecarea către un sistem mai transparent condiționat de studii, de activitate și de feedback-ul cetățenilor, mai mult decât de dinamica cu superiorii. De asemenea trebuie evitată confundarea polițistului local cu funcționarul public de birou și suprapunerea atribuțiilor acestora.

### Imaginea publică a Poliției locale

Principalele aspecte care afectează imaginea poliției locale sunt reprezentate de lipsa comunicării externe și a informării cetățenilor cu privire la activitățile și responsabilitățile polițistului local și natura coercitivă a activităților poliției locale.

Alte aspecte amintite vizează slaba pregătire a polițiștilor locali și a structurilor de management, asocierea cu conducerea primăriei, perpetuarea exemplelor și știrilor negative, dar și lipsa de implicare a polițiștilor locali și prezența redusă în comunitate.

### Alte aspecte

Alte aspecte evidențiate în cadrul interviurilor vizează:

- importanța existenței unui statut al polițistului local, care să definească în mod clar și uniform drepturile, atribuțiile și responsabilitățile polițistului local, să modifice vârsta de pensionare, să reglementeze plata orelor suplimentare, a sărbătorilor legale și a zilelor de weekend etc. Un exemplu este dat în ceea ce privește norma de hrană, subliniindu-se faptul că la momentul actual există localități în care polițiștii locali primesc norma de hrană, în timp ce alte localități nu au prevăzut alocarea normei de hrană. Există și alte discrepanțe: de ex, pe perioada stării de urgență, în care Poliția Locală a avut misiuni comune cu Poliția Română, aceștia din urmă au primit spor de Covid, zile libere sau recompensarea timpului cu 75%, iar polițiștii locali nu au beneficiat de aceleași facilități. În plus, nu există spor de risc, deși prin legea 155 se prevede dreptul încadrării activității polițistului local în condiții deosebite sau speciale. Când este vorba de obligații și sarcini de serviciu, Poliția locală este componenta sistemului de ordine și siguranță publică sau o forță complementară, dar când este vorba de drepturi, acestea nu mai sunt reglementate deloc (de ex, la Satu Mare, Poliția locală este în aceeași curte cu poliția de frontieră, care primește spor de antenă, dar poliția locală nu primește). Deși în opinia unor respondenți un statut al polițistului local ar fi prea mult, inclusiv aceștia consideră că sunt anumite aspecte ce nu caracterizează activitatea funcționarilor publici, dar care sunt definitorii pentru funcția de polițist local și care ar trebui





incluse în specializarea poliției locale și definite mai clar (de ex. aplicarea sancțiunilor, constatarea neregulilor);

- importanța stimulării polițistului local, în vederea executării sarcinilor într-un mod mai eficient;
- în prezent, polițiștii locali au studii superioare pentru salarizare, întrucât li se aplică aceleași reguli ca altor funcționari publici;
- în ceea ce privește polivalența atribuțiilor unui polițist local, din interviurile desfășurate cu această categorie de respondenți se desprinde ideea conform căreia fiecare polițist local ar trebui specializat foarte bine pe un singur domeniu, în care să acționeze. Cu toate acestea, o astfel de organizare poate funcționa doar în cadrul municipiilor și orașelor mai mari, unde se pot organiza mai multe servicii/birouri. În fapt, în cadrul UAT-urilor cu populație mică, deși există cazuri în care polițiștii locali sunt împărțiți pe domenii, ei intervin pe toate domeniile, în funcție de necesități;
- în cazul anumitor UAT-uri, precum Satu Mare, au fost urmate, pe perioada pandemiei, cursuri online;
- cursurile de perfecționare, în eventualitatea în care vor fi organizate, ar trebui organizate în apropierea UAT-urilor, fără deplasări mari.



# Principalele constatări rezultate din interviurile desfășurate cu organizațiile neguvernamentale

---

## 1. Profilul respondenților

Toți cei 4 respondenți care fac parte din categoria reprezentanților ONG-urilor/cetățeni, au vârsta cuprinsă între 36 și 45 de ani. În ceea ce privește distribuția pe sexe, aceasta este de 50-50%, doi dintre respondenți fiind persoane de gen feminin, în vreme ce alți doi sunt persoane de gen masculin.

Din punct de vedere al studiilor absolvite, trei dintre cei patru respondenți sunt absolvenți de studii superioare cu diplomă de licență, în vreme ce unul este absolvent de studii postuniversitare.

Regiunile de proveniență ale respondenților reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale sunt București-Ilfov, Centru, Nord-Vest și Nord-Est, județele și localitățile reprezentate de către aceștia fiind București (Sector 2), Sibiu (Municipiul Sibiu), Cluj (Municipiul Cluj Napoca) și Iași (Municipiul Iași).

## 2. Constatări privind nevoile de formare, carieră și statut ale personalului poliției locale

### Principalele competențe pe care ar trebui să le dețină un polițist local

În urma interviurilor susținute cu reprezentanții organizațiilor neguvernamentale, reiese faptul că principalele competențe pe care ar trebui să le dețină un polițist local sunt legate de comunicarea, interacțiunea și relaționarea cu cetățenii. De asemenea, a fost subliniată importanța deținerii de abilități de asigurare a ordinii publice și competențe privind managementul conflictului, având în vedere că acesta este unul dintre domeniile în care poliția locală are atribuții (*"Polițiștii, și cei locali și cei naționali, ar trebui să aibă competențe de asigurare a ordinii publice în situații în care cetățenii care exprimă pașnic o poziție publică sunt atacați de grupuri violente, extremiste, ceea ce se întâmplă, din păcate, încă adesea la evenimentele comunității LGBTQ"*).

Alte competențe considerate importante vizează competențele de lucru în echipă, abilitățile fizice, atenția distributivă și capacitatea de concentrare în condiții de stres, prevenirea discriminării. Nu în ultimul rând, au fost amintite cunoștințele legislative.

### Nevoi de îmbunătățire a competențelor polițistilor locali

În opinia persoanelor intervievate, principalele competențe pe care ar trebui să le dețină un polițist local sunt și principalele competențe în care polițistul local prezintă curențe, astfel că se consideră importantă îmbunătățirea comunicării cu cetățenii și a modului de interacțiune directă, inclusiv cu persoane din grupuri predispușe marginalizării, îmbunătățirea mediului de lucru în echipă, a competențelor de prevenire a discriminării, îmbunătățirea competențelor de aplanare a conflictelor și prevenire a infracțiunilor motivate de ură, precum și îmbunătățirea cunoștințelor legislative.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Nevoi de formare profesională

Cu privire la cursurile de formare profesională care ar trebui urmate de un polițist local, au fost amintite cursurile de perfecționare specifice, pe domeniile în care polițistul local are atribuții, inclusiv cursuri de legislație, precum și cursuri de comunicare și dezvoltare a competențelor de relaționare. În plus, s-a evidențiat importanța urmării unor cursuri de formare bazate pe învățare experiențială și practică, care să fie predate de formatori din rândul poliției locale, cu autoritate în rândul polițiștilor locali.

## Beneficiile îmbunătățirii abilităților și competențelor poliției locale asupra societății civile

Îmbunătățirea abilităților și competențelor poliției locale produce, în opinia respondenților, un climat benefic în relația cu cetățeanul. Astfel, beneficiile se traduc într-o schimbare de atitudine în bine, în ceea ce privește comportamentul cetățeanului în relație cu poliția locală și în menținerea unui climat de liniște în comunitate, precum și într-o sporire a încrederii cetățenilor (inclusiv ai celor care provin din grupuri marginalizate) în poliția locală. În aceste condiții, o consecință indirectă poate fi reprezentată de diminuarea infracționalității.

## Interacțiunea respondenților cu poliția locală

Persoanele intervievate au interacționat cu poliția locală, în principal din calitatea lor de reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale, având în vedere activitatea și proiectele implementate de ONG-urile pe care le reprezintă.

## Opinia generală cu privire la poliția locală

Opiniile cu privire la poliția locală sunt împărțite. Doi dintre respondenți au o părere bună în ceea ce privește poliția locală, afirmând că polițiștii locali cu care a interacționat au fost deschiși, focuși pe soluții pentru ca evenimentele organizate de ONG să se desfășoare cu riscuri minime pentru participanți și că în general, poliția locală are o bună organizare internă, ierarhia fiind evidentă și eficientă. Cu toate acestea, ar putea fi îmbunătățită interacțiunea cu oamenii, în vederea eficientizării activității de aplanare a conflictelor. Pe de altă parte, unul dintre respondenți afirmă că imaginea poliției locale în rândul comunității LGBTQ (ale cărei drepturi sunt apărute de asociația pe care o reprezintă) nu este bună, polițiștii locali fiind văzuți ca un factor important de discriminare, nu de protecție pentru o comunitate vulnerabilă.

O altă opinie este axată pe necesitatea angajării mai multor tineri și persoane de gen feminin, în cadrul poliției locale, inclusiv pe posturile de conducere.

## Imaginea publică a poliției locale și aspectele care afectează această imagine

Principalele motive pentru care imaginea poliției locale nu este una foarte bună au fost identificate ca fiind: asocierea poliției locale cu sfera politicului, comunicarea defectuoasă cu cetățenii, prin utilizarea unor practici necorespunzătoare de impunere a autorității, perpetuarea, cu mai mare ușurință, în mass media, a cazurilor negative referitoare la poliția locală, confuzia pe care cetățeanul o face între poliția locală și poliția națională și lipsa de informare a cetățenilor cu privire la rolul, limitele și atribuțiile unui polițist local. O modalitate de îmbunătățire a imaginii poliției locale vizează





intensificarea comunicării cu cetățenii și a interacțiunii dintre poliția locală și alți actori cheie, în vederea creșterii vizibilității și propagării rezultatelor pe care poliția locală le are.

