



**PROIECT
PRIVIND REORGANIZAREA TERITORIALĂ
A STRUCTURILOR DE POLIȚIE**

BUCUREȘTI, 19 IUNIE 2019

**ÎNTOCMIT,
PREȘEDINTELE S.N.A.P.**

SURUGIU IULIAN

1. ISTORICUL PROIECTULUI

Activitatea specifică a Ministerului Afacerilor Interne, ca și în alte domenii, își câștigă propria istorie doar din experiența funcțională, și tot din acest punct de vedere își poate stabili cu obiectivitate istoria viitoare.

Evoluția profesională și organizatorică a activității specifice Ministerului Administrației și Internelor a fost analizată din perspectiva activității polițienești prin raportare la obiectivul către care se îndreaptă această structură, modalitățile prin care poate fi atins acest obiectiv și resursele implicate în atingerea scopului (umane, financiare, logistice și timp).

Transformările organizatorice și funcționale survenite în ultimii 15-20 ani, ca în toate domeniile, au avut și în acest minister efectele mai mult sau mai puțin scontate, de aceea prezentul proiect se bazează pe ideea de a îmbunătăți calitativ și nu cantitativ activitatea specifică a Poliției Române, cu precădere pe reorganizarea structurală în teritoriu și pe activitatea de ordine publică.

Experiența mea profesională în acest sistem atât ca polițist cât și ca lider sindical, mi-a oferit posibilitatea să beneficiez de feed back-uri permanente legate atât de reușitele activității din poliție cât și de sincopelile cu care se confruntă acest domeniu, și ca o consecință profesională și motivațională firească, consider că este necesar să vă informez despre anumite aspecte ale situației de fapt, având onoarea în același timp de a vă supune atenției și soluțiile potrivite, inspirate din practica și experiențele profesionale din acest domeniu, mai ales și pentru faptul că scopul nostru pentru a eficientiza activitatea din sistem este unul comun.

În anii de existență, structura de poliție teritorială s-a dovedit a fi utilă și oportună organizațional, în multe situații profesionale și contexte științifice, dar în același timp s-au evidențiat și modificări care au îngreunat activitatea, de aceea o propunere de reformare nu reprezintă o anulare a istoriei sale profesionale ci o strategie de repliere mai specializată a acesteia pe standardele societății românești și europene, astfel încât cu costuri minimale să se realizeze obiective profesionale maxime, și nu invers.

2. JUSTIFICAREA PROIECTULUI

- 2.1. O radiografiere longitudinală a evoluției instituționale din ultimii ani în Poliția Română a evidențiat o tendință clară de **ramnificare** funcțională și structurală, prin înființarea unor structuri a căror utilitate în timp s-a dovedit a fi una doar tampon între două structuri deja existente, ceea ce a determinat **scăderea coeziunii organizaționale**, atât în plan profesional cât și organizatoric. Un alt efect defavorizat în acest sens îl constituie alocarea implicită a unui buget financiar și logistic, care nu a determinat creșterea eficienței antiinfracționale, și care ar putea fi direcționat către noile structuri;
- 2.2. Un exemplu îl constituie secțiile de poliție rurală, care se interpun atât logistic cât și profesional între posturile de poliție și polițiile municipale, criteriile de responsabilitate a situației operative fiind de cele mai multe ori bazate pe competența teritorială și nu materială a cazuisticii în lucru. În același timp, prezența lor a determinat o oarecare confuzie în rândul cetățenilor ca și adresabilitate în cazul depunerii plângerilor sau a soluționării faptelor reclamate. Prezența unei astfel de structuri la nivel teritorial a atras

- alocarea unor resurse financiare și logistice mai mari decât ar fi fost necesare prin raportare doar eficiența activității.
- 2.3.** O astfel de ramnificare este firesc prezentă, ca și efect și la nivelul resursei umane, fiind create funcții care nu justifică o coerență în situațiile operative (aproximativ 2800 funcții de șef de secție, 2800 secretare și unul sau 2 agenți care nu au cum să aibă o productivitate ridicată), dar în fapt munca de poliție în cea mai mare parte o realizează tot lucrătorii de la posturile rurale, la secție existând funcțiile bine plătite;
 - 2.4.** Atribuțiile funcționale referitoare la situația operativă nu diferă între inspectoratele de poliție și polițiile municipale, existând în schimb aceeași ramnificare organizatorică care nu ajută situația operativă, ci este doar consumatoare de resurse financiare, logistice și administrative, creîndu-se astfel un surplus atribuit nejustificat de bunuri mobile și imobile inventariate, dar și cerințe bugetare ridicate ale salarizării;
 - 2.5.** Desființarea structurii de sectoriști a avut în timp un impact mai mult negativ referitor la cunoașterea de către polițist a mediului infracțional zonal, atât din perspectiva prevenirii criminalității cât și din punctul de vedere al finalizării pozitive a situației operative infracționale. Prezența sectoristului în zonă asigură continuitate în cunoașterea potențialilor infractori, încrederea și claritatea cetățeanului în modelul constant care asigură liniștea și ordinea publică. Cunosc multe cazuri din activitatea teritoriului, în care experiența de sectorist a determinat mult mai facil prinderea infractorilor, dar mă voi referi acum la un singur exemplu dintr-un județ. Cu puțini ani în urmă, situația operativă de acolo se confrunta cu un violator în serie dezorganizat ca și mod de operare. După aproximativ două luni de investigații și discuții cu victimele, acesta fost identificat într-o noapte, într-unul din barurile municipiului respectiv de către un agent de poliție (actualmente pensionat), cu o experiență bogată de sectorist, care în timpul patrulei de noapte obișnuia să intre în fiecare bar , aruncând câte o privire în jur, fel în care a identificat figura nouă a violatorului și trezindu-i suspiciunile specifice, l-a însoțit la poliția municipiului pentru a fi identificat , moment în care s-a descoperit a fi autorul. Dacă la prima vedere exemplul pare doar o simplă șansă, privit cu profesionalism, acest lucru ar fi fost imposibil dacă acel agent, în virtutea experienței de sectorist, nu cunoștea figurile zonei respective.
 - 2.6.** Desființarea birourilor de cercetări penale a produs disfuncții în special în felul în care probatoriile sunt administrate, efect susținut și de încărcătura mare de dosare care există la nivelul parchetelor;
 - 2.7.** Selecția deficitară a candidaților din perspectiva cunoașterii (atât longitudinale de către serviciile de resurse umane cât și psihologice), constituie un punct slab încă de la debutul carierei de polițist;
 - 2.8.** Pregătirea acestora în instituțiile de învățământ ale ministerului ar putea fi îmbunătățită sub aspect practic prin criterii mai obiective de încadrare pe funcții didactice;
 - 2.9.** Constanța persoanelor pe funcții de conducere pe perioade nedeterminate, conform studiilor de specialitate, poate afecta abilitatea managerială a acestora prin apariția fenomenului de inducție al funcției în structura de personalitate, astfel încât deciziile ar putea avea o conotație personală și nu una profesională sau organizatorică (studiile de specialitate se referă la un maxim de deținere a funcției pe o perioadă de 7-8 ani astfel încât personalitatea să nu sufere modificări dezadaptative);

3. STRATEGII / ARGUMENTE PENTRU REORGANIZAREA STRUCTURII TERITORIALE A POLIȚIEI ROMÂNE

Având în vedere cele expuse anterior, se conturează necesitatea reorganizării structurilor de poliție din teritoriu, atât prin strategii structurale cât și procedurale/legislative, care vor fi expuse și argumentativ în cele ce urmează.

3.1.Strategii structurale

Pentru a respecta criteriul coerenței sistemice, conform căruia un sistem poate funcționa optim atâta timp cât input-ul este bine gândit, pentru ca output-ul să corespundă scopului profesional impus atât de cerințele europene cât și de specificul societății românești, următoarele strategii vor viza reorganizarea la toate nivelurile profesionale, începând de la selecție și până la desfășurarea propriu zisă a activității polițienești.

- 3.1.1. Procesul de selecție al viitorilor polițiști să se desfășoare în baza unei bune cunoașteri longitudinale a acestora**, evitându-se astfel angajarea persoanelor al căror profil moral este necorespunzător sau a persoanelor care au răspuns penal (chiar dacă aceste cazuri au fost izolate, prezența lor trecută implică o altă atenție acordată selecției, și o altă metodologie de lucru la nivelul resurselor umane).
- 3.1.2. Înființarea Centrelor județene de psihologie** care să realizeze selecția psihologică respectându-se astfel criteriile psiho sociale, așa cum vi le-am prezentat în *PROIECTUL PRIVIND REFORMAREA STRUCTURII DE PSIHLOGIE DIN MAI*;
- 3.1.3. Respectarea în continuare a cerințelor staturo-ponderale a candidaților;**
- 3.1.4. Semnarea unui contract între lucrătorul de poliție debutant și MAI prin care polițistul se obligă să rămână pe prima funcție ocupată timp de 5 ani**, asigurându-se în acest fel formarea sa profesională continuă;
- 3.1.5. Păstrarea în rândul poliției a proporției medii europene** în ceea ce privește numărul femeilor polițist (în timp ce media europeană se situează undeva între 10-12%, în România este reprezentată de un procent de 24%), indicator care poate fi realizabil doar de la procesul de selecție ;
- 3.1.6. Repartizarea din școală cât mai aproape de domiciliul polițistului, și nu pe criteriul mediei obținute.** Menționăm ca și argument în acest sens următorul paradox: un absolvent, indiferent de nota obținută, într-un final va fi repartizat la o unitate teritorială, deci indiferent dacă a finalizat cu media 10 sau media 7, oriunde ar fi repartizat, parte din atitudinea sa profesională (sub toate aspectele) se va concretiza în oglindă cu media. Schimbarea acestui criteriu de repartitie nu ar aduce decât avantaje sistemului, deoarece încadrarea sa în zona adiacentă domiciliului determină o mai bună adaptare a acestuia în profesie, o mai bună cunoaștere a mentalului colectiv al zonei, care de cele mai multe ori este decisiv în înțelegerea particularităților comportamentului infracțional în funcție de zonă și implicit la diminuarea infracționalității;
- 3.1.7. Ocuparea unei funcții la catedrele de specialitate ale unităților de învățământ ale MAI să fie posibilă doar după o vechime de 10 ani în practică**, deoarece

modalitatea actuală prin care un absolvent de academie încadrat imediat pe funcții didactice nu aduce un plus de formare profesională pe care acesta ar trebui să îl transmită cursanților, în special sub aspectul cazuisticii și aplicației practice a teoriei;

3.1.8. Crearea unui număr de trei Inspectorate de poliție teritoriale (Bacău , Cluj și Craiova), subordonate IGPR-ului, care vor coordona activitatea de poliție din județele incluse teritoriale, reducându-se astfel cele 42 IPJ-uri.

Această strategie are la bază o dublă motivație, care include atât componenta de planificare managerială (în prezent inspectoratele de poliție județene funcționează în paralel cu polițiile de municipii și considerăm că activitatea lor poate fi susținută de un inspectorat teritorial zonal) cât și o componentă financiar logistică, costurile bugetare alocate în noua organizare fiind mult mai reduse. Privind această strategie din perspectiva unei analizei SWOT, și anume analiza punctelor tari vs. slabe, anticipăm apariția unor atitudini specifice rezistenței la schimbare (diminuarea funcțiilor de conducere ar putea genera argumente diferite care, chiar dacă la prima vedere pot părea că au un fundament organizațional, ele în esență ca și tip de reacție, au un substrat real cu precădere personal). De aceea opinez pentru a fi analizate doar avantajele de tip organizațional, financiar și logistic ale acestei strategii, care respectă scopul proiectului, raportat la îmbunătățirea activității din MAI și nu cele personale. La nivelul acestor inspectorate teritoriale vor funcționa serviciile pe fiecare linie de muncă, acestea coordonând activitatea specifică din județele subordonate;

3.1.9. În fiecare județ vor funcționa poliții municipale și orășenești, care vor avea în structura lor birouri pe liniile de muncă cu corespondent la nivelul serviciilor sus amintite.

3.1.10. Menținerea vs desființarea secțiilor de poliție rurale. Prezența secțiilor de poliție, ca și structură tampon între posturile de poliție și polițiile municipale, nu își găsește locul în această nouă organizare, de aceea considerăm că distribuirea resursei umane și logistice la posturile de poliție ar fi un mare câștig pentru diminuarea infracționalității. În prezent funcționarea în paralel a secțiilor de poliție și posturilor rurale angrenează de cele mai multe ori doar costuri mari financiare și logistice din partea ministerului, dar în fapt munca de poliție o fac tot cei de la posturi, la secții existând doar funcții bine plătite (aproximativ 2800 funcții de șef de secție, 2800 secretare și unul sau 2 agenți), care nu au cum să aibă o productivitate ridicată;

3.1.11. Menținerea vs desființarea posturilor de poliție rurale. Ca și soluție în oglindă, poate fi analizată și oportunitatea de a rămâne să funcționeze doar secțiile de poliție, fără posturile rurale, situație care necesită din partea Guvernului României asigurarea de autospeciale și carburant pentru a se putea realiza patrulă interzonale, resursa umană fiind alocată numai la secțiile de poliție, cu un program de 12/24 ore sau 24/72 ore. În admiterea acestei soluții, opinez pentru a analiza impactul care l-ar putea avea asupra cetățeanului vederea secvențailă a patrulăi zonale în paralel cu prezența la nivelul rural a unui post de poliție fix cu mai mulți polițiști, știind că mereu există cineva la postul de poliție la care se poate apela;

3.1.12. Reînființarea funcțiilor de sectoriști, argumentele fiind deja prezentate în secțiunea anterioară.

- 3.1.13. Reînființarea birourilor de cercetări penale**, care să funcționeze în componența polițiilor municipale și orașenești în noua organizare;
- 3.1.14. Organizarea de concursuri pentru funcții de conducere până la șef birou pe mandate a câte 4 ani**, beneficiarul putând să aibă cel mult două mandate pe acea funcție, după care dacă nu accesează o funcție pe o treaptă superioară, să fie nevoit să ocupe din nou postul anterior ocupării funcției de conducere;
- 3.1.15. Concursurile pentru ocuparea funcțiilor de conducere să fie transparente**, subiectele să fie concepute cu o oră înainte, de față cu reprezentanții organizațiilor sindicale
- 3.1.16. Necesitatea de informatizare electronică a activității** pe liniile de muncă unde birocrăția este încă menținută, pe lângă faptul că la nivel global este o cerință atât a unei societăți a cunoașterii cât și un mod de lucru european, ar determina o eficientizare majoră a muncii de poliție și o reducere bugetară financiară prin crearea unor baze de date specifice care să înlocuiască activitatea unui număr de lucrători.

Ca și concluzii argumentative, o astfel de reorganizare teritorială a poliției ar putea aduce următoarele beneficii:

- eficientizarea activității pe toate planurile (execuție și management);
- creșterea coeziunii profesionale și organizaționale, în prezent întreaga configurație structurală având ca efect doar ramnificarea organizațională, fără beneficii vizibile în performanța activității;
- realocarea resurselor financiare și logistice care să permită atingerea scopului activității într-un timp mult mai scurt;
- reducerea birocrăției și a costurilor aferente ei;
- utilizarea resurei umane pe criteriul competenței și experienței, în moduri optime pentru atingerea obiectivelor politicii ministeriale.

3.2. Strategii metodologice și procedurale

- 3.2.1.** Pentru ca o structură să poată fi funcțională prin raportarea la obiectivele propuse, este necesar un cadru legislativ care să o susțină. În acest sens crearea unui grup de lucru ministerial, din a cărui componență să facă parte specialiști cu experiență practică din teritoriu și din structurile centrale, ar putea fi soluția pentru modificările legislative și procedurale cerute de actuala reformă;

4. CONCLUZII

Suntem convinși că reorganizarea structurii teritoriale de poliție din cadrul MAI reprezintă un atribut important al funcționării calitative a acesteia, bazată pe necesitatea atingerii obiectivelor propuse.

În același timp experiența profesională a polițiștilor poate constitui un avantaj profesional care să facă posibilă, cu succes, implementarea acestui proiect, cu mențiunea importantă că toate aspectele enumerate anterior, ce la prima vedere ar putea părea disfuncționale, nu sunt decât realități obiective ale istoriei profesionale, și de fapt constituie puncte pozitive de plecare în noua reorganizare.

Ca și indivizi nu ne putem dezvolta în absența asumării. Ca o organizație să poată fi eficientă, este necesară aceeași asumare. Doar atunci când sunt sesizate /recunoscute/analizate atât elementele funcționale cât și cele mai puțin funcționale, vom ști cu adevărat cum este mai bine să intervenim în viitor.

În speranța că argumentele prezentate oferă clar indicii că menținerea aceluiași structuri teritoriale nu va determina altceva decât o folosire mai puțin eficientă a resurselor de care beneficiază acum ministerul, subliniem în același timp că strategia de schimbare propusă necesită în primul rând motivația și dorința eșaloanelor superioare de a adera la o astfel de mentalitate profesională, bazată pe obiective clare și nu de suprafață.