



AI PIERDUT DREPTURI SALARIALE? AFLĂ CUM LE POȚI RECUPEREA



- Sporul de 25% pentru studii superioare trebuie menținut și în situația schimbării locului de muncă - **pagina 8**
- Cine este îndreptățit să primească compensația de conducător auto - **pagina 9**
- Amânarea încadrării promoțiilor de ofițeri și agenți, o măsură netemeinică și nelegală. Cum poți fi despăgubit - **pagina 2**

INVOLUȚIA SISTEMULUI DE CARIERĂ A POLIȚISTULUI Cauze și efecte

Page 7

Un istoric în Poliția Română

La 25 martie, de sărbătoarea *Bunevestiri*, a lansat o carte despre cel ce a fost generalul Gabriel M. Marinescu (1886-1940).

„Gavrilă”, cum l-au știut apropiații, era însemnat și în jurnalul lui „Rex”, cu care juca poker.

Aruncând priviri temătoare și șoptind în barbă, pe la colțuri, unii îi ziceau „Berilă”. Presa îl botezase „Prefectul poliției”, iar alții îi spuneau „Împăratul”. Era și un fel de „Naș” al fotbalului interbelic...

(Continuare în pag. 12)

Florin Șinca

Generalul Gabriel Marinescu,
POLIȚISTUL REGELUI CAROL AL II-LEA



Propuneri de folosire a fondurilor alocate M.A.I.

La întâlnirea cu ministrul Afacerilor Interne pe tema bugetului aprobat, ni s-a comunicat faptul că nu sunt bani pentru norma de echipament pentru 2013 și nici pentru încadrarea promoției de agenți și ofițeri, dar se fac eforturi pentru suplimentare prin rectificarea bugetară.

În replică, reprezentanții „Pro Lex” au făcut precizarea că M.A.I. a decis că nu sunt bani alocați pentru aceste tipuri de cheltuieli. Argumentul este acela că salariile, sporurile, norma de hrană, norma de echipament, compensația pentru chirie sunt cheltuieli de la același capitol bugetar „cheltuieli de personal”, iar M.A.I. stabilește cum utilizează aceste fonduri.

Cu alte cuvinte, numai M.A.I. decide să mențină în plată salariul de merit și salariul de excelență, ca sumă compensatorie tranzitorie, inclusă în salariul de bază, în cuantum de două milioane de euro/lună și să înregistreze restanțe la unele drepturi sau să continue practica de a amâna încadrarea promoției.

Mai mult, președintele sindicatului Vasile Lincu, a propus ca diferența rămasă din suma de două milioane de euro folosită pentru cele două sporuri, să fie redistribuită sub formă de spor în cuantum de 50% din salariul minim pe economie, polițiștilor ce-și desfășoară activitatea în structurile de ordine publică, rutier, transporturi, criminalistică, intervenții și combaterea crimei organizate.

De ministru Radu Stroe, interesat de cele auzite, a cerut punctul de vedere al directorului Direcției Generale Financiare, care a admis că M.A.I. decide modul de folosire a fondurilor alocate în contul de „cheltuieli de personal”, însă a susținut legalitatea acordării salariilor de merit și de excelență, precizând că este foarte dificil de reglementat un nou spor pentru categoriile de polițiști enumerate.

PRO LEX

SUCCESE ÎN PROCESE Avocații „Pro Lex” fac diferența!

Page 5

BOLILE PROFESIONALE ALE POLIȚIȘTILOR ȘI ÎNCASAREA DESPĂGUBIRILOR PENTRU INVALIDITATE

Page 4

Vila „Ermitage” Bușteni 3*

3 nopți pentru
2 persoane,
cu demi pensie:
Preț 360 lei

<http://www.prolex.ro/turism/>



Amânarea încadrării promoțiilor de ofițeri și agenți, o măsură netemeinică și nelegală



Prejudiciile aduse polițiștilor prin amânarea încadrării sunt atât financiare, profesionale, cât și morale.

Se pune întrebarea dacă aceste amânări au fost necesare, temeinice și legale.

Cu ocazia formulării unor acțiuni pentru membrii de sindicat, având ca obiect obligarea instituției la plata contravalorii tuturor drepturilor salariale cuvenite polițiștilor pentru perioada în care au fost amânați la repartizare în structurile de poliție, am constatat următoarele:

Pentru promoția 2011

- s-a emis OUG nr. 54/2011 aprobată prin Legea nr. 234/05.12.2011 prin care stabilea că încadrarea se va face începând cu 1 ianuarie 2012.

Motivul emiterii OUG a fost constrângerea bugetară;

- în perioada 1 iulie 2011 - 1 mai 2012 nu au avut nici calitatea de

OMAI nr. II/2629 din 4.04.2012, nepublicat în Monitorul Oficial al României, care stabilește o altă dată de încadrare, diferită de cea din OUG nr. 54/2011;

- cheltuielile lunare cuvenite unui număr de 1.658 agenți de poliție, proveniți din promoția anului 2011, sunt estimate la 2.115 mii lei.

Pentru promoția 2012

- s-a emis OUG 37/2012 care stabilea că încadrarea se va face în luna decembrie 2012.

Motivul emiterii OUG a fost constrângerea bugetară;

- în perioada 1 iulie 2012 - 1 decembrie 2012 nu au avut nici calitatea de elevi și nici cea de angajați, deși absolviseră cursurile încă din iunie 2012, drept pentru care nu puteau să se angajeze legal la un alt angajator, fiindu-le practic încălcat și dreptul la muncă.

elevi și nici cea de angajați, deși absolviseră cursurile, încă din iulie 2011, drept pentru care nu puteau să se angajeze legal la un alt angajator, fiindu-le practic încălcat și dreptul constituțional la muncă.

- s-a emis OUG nr. II/2629 din 4.04.2012, nepublicat în Monitorul Oficial al României, care stabilește o altă dată de încadrare, diferită de cea din OUG nr. 54/2011;

- cheltuielile lunare cuvenite unui număr de 1.658 agenți de poliție, proveniți din promoția anului 2011, sunt estimate la 2.115 mii lei.

- s-a emis OMAI nr. II/4271 din 14.11.2012;

- cheltuielile lunare cuvenite unui număr de 1.750 agenți de poliție proveniți din promoția anului 2012 sunt estimate la 2.607 mii lei.

Având în vedere faptul că suma cheltuielilor lunare cu plata unor sporuri (echivalentul salariului de merit și al sporului pentru lucrări de excepție și misiuni speciale) era în valoare de 8.578 mii lei - la nivelul lunii decembrie 2009, coroborat cu prevederile legale potrivit cărora M.A.I. avea obligația încadrării în cheltuielile bugetare aferente cheltuielilor de personal prin aplicarea măsurilor prevăzute de Legea nr. 69/2010, a responsabilității fiscal-bugetare, prin reducerea unor sporuri variabile și care nu erau obligatorii, iar interzicerea ocupării funcțiilor vacante se aplica doar în situația în care ar fi beneficiat de majorarea limitei bugetare trimestriale pentru cheltuielile de personal, apreciem că existau bani pentru cheltuielile lunare cuvenite polițiștilor proveniți din promoțiile 2011 și 2012, iar măsura amânării a fost netemeinică și nelegală.

Cei interesați, pentru care nu s-a introdus acțiune în instanță, pot lua legătura cu reprezentanții „Pro Lex” pentru a beneficia de asistență juridică în vederea recuperării prejudiciului.

PRO LEX

Stabilitatea în funcție, primul succes sindical

Întrucât paharul nemulțumirilor se umpluse, polițiștii au reacționat în octombrie 2007 prin participarea la primul miting din istoria Poliției Române. Ploaia rece de toamnă nu i-a împiedicat pe protestatari să-și scandeze revendicările în fața sediului Ministerului de Interne.

La eveniment s-a remarcat solidaritatea sindicală europeană, prin prezența polițiștilor din mai multe state. Cu această ocazie, președintele Sindicatului European al Polițiștilor a subliniat faptul că „Polițiile naționale ale statelor europene formează un lanț împotriva infracționalității transfrontaliere, iar orice verigă slabă, afectează eficiența întregului lanț”.

În calitate de organizator și reprezentat, Sindicatul „Pro Lex”, a prezentat M.A.I., problemele profesionale ale polițiștilor.

Buletinul Informativ al M.A.I. din 24 octombrie 2007



ALBUMUL CU AMINTIRI

preciza că membrii Comisiei de Dialog Social au recunoscut că sunt anumite probleme de interpretare și aplicare neunitară a prevederilor legale și că s-a convenit analizarea punctuală a revendicărilor în vederea identificării modalităților legale de rezolvare.

După mai multe ore de discuții s-a stabilit ca polițiștii să poată fi mutați definitiv numai cu acordul lor scris.

Cu această ocazie s-a pus capăt perioadei când locul de muncă depindea de bunul plac al șefului sau al conțravenientului „cu relații”.

CRONICAR

INFO SINDICAL

Ce aduce nou proiectul de modificare a STATUTULUI POLIȚISTULUI

Aceeași compensație pentru chirie pentru agenți și ofițeri

În anul 2008, am prezentat în fața Comisiei de Dialog Social, actul normativ care reglementează compensația pentru chirie acordată magistraților pentru a fi aplicat și polițiștilor. Acesta prevede o compensare a chiriei egală pentru toți magistrații din localitatea respectivă, diferența fiind în funcție de valoarea de piață a chiriei de la o zonă la alta.

Ulterior, în contextul realizării unui cartier rezidențial pentru polițiști în apropierea Bucureștiului, am solicitat acordarea compensației pentru chirie și celor ce închiriază o locuință în zona metropolitană, la 30 km de centrul localității în care își are sediul unitatea.

Rezistența la schimbare și interesele personale ale unor decidenți din M.A.I. au făcut ca această propunere de modificare să fie luată în seamă, abia după discuția avută între reprezentanții sindicatelor și dl ministru Radu Stroe.

Deși proiectul de act normativ a fost convenit cu sindicatele, având și susținerea ministrului pentru varianta similară magistraților, încă mai sunt persoane în M.A.I. care speră să rămână doar la faza de proiect.

De această dată motivul invocat este suplimentarea bugetului pentru acest tip de cheltuieli cu un milion de euro/lună.

În replică, am propus ca acel milion poate fi luat din suma celor două milioane de euro acordată lunar ca salariu de merit și salariul de excelență.

De asemenea, cheltuielile pentru chirie vor fi mult mai mici, dacă se modifică modul de recrutare a elevilor pentru școlile de agenți de poliție și se acceptă permutarea polițiștilor, la cererea lor, între localități, dându-li-se posibilitatea să lucreze în localitățile unde își au domiciliul, familia sau o locuință proprie.

Răspundere disciplinară doar pentru fapte care au legătură cu serviciul

Din calitatea de președinte al sindicatului, am constatat că există tratament discriminatoriu între agenți și ofițeri, între cei cu funcții de execuție și cei cu funcții de conducere, în ceea ce privește răspundere disciplinară.

Sindicatul a fost pus în situația de a acorda asistență juridică unei polițiște care fusese sancționată disciplinar pentru datorii la întreținere sau pentru că nu restituise, la termen, un împrumut...

În opinia unora, aceste fapte reprezentau un comportament necorespunzător în societate și trebuiau sancționate disciplinar. În afara liderilor de sindicat, nu am auzit pe nimeni care să prezinte situațiile dramatice prin care au trecut cei mai mulți polițiști ca urmare a tăierilor din salariu.

Actualul ministru a înțeles, și a fost de acord, că polițiștii trebuie să răspundă disciplinar doar pentru fapte care au legătură cu serviciul, exact ca toți ceilalți angajați din România.

Măsuri de protecție pentru polițiștii răniți

Propunerea din proiectul de OUG vizează menținerea în activitate, la cerere, a polițiștilor clasați inapt pentru serviciul polițienesc ca urmare a rănirii în timpul sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu.

De asemenea, membrii familiei polițiștilor decedați sau clasați inapt pentru serviciul polițienesc ca urmare a rănirii în timpul sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu, pot fi angajați în poliție, la cerere, pe baza unui examen.

VASILE LINCU

OFERTE TURISTICE ATRĂGĂTOARE

<http://www.prolex.ro/turism/>



DREPTUL POLITISTULUI LA ASISTENȚĂ JURIDICĂ GRATUITĂ

Unul dintre drepturile polițistului, prevăzute de Legea nr. 360/2002, cu modificările și completările ulterioare, îl reprezintă consultanța juridică asigurată de unitate, la cerere (art. 28 alin. 1 lit. o din lege).

Pentru a înțelege cât mai bine în ce constă exercitarea acestui drept, vom începe prin a menționa prevederile art. 4 alin. 3 lit. a) din Instrucțiunile M.A.I. nr. 1111/2005 privind activitatea de asistență juridică în M.A.I., conform cărora „consilierul juridic îi este interzis să asigure consultanța, asistența și reprezentarea altor autorități, instituții, structuri, persoane juridice sau persoane fizice, decât unităților din aparatul central al Ministerului Administrației și Internelor, unităților, instituțiilor ori structurilor aflate în subordinea acestora, în serviciul cărora se află sau cu care au raporturi de muncă”

Altfel spus, polițistul, fiind o persoană fizică în subordinea căruia nu se poate afla consilierul juridic al unității din care ambii fac parte, nu poate beneficia de consultanța, asistența sau reprezentarea consilierului juridic, în fața organelor judiciare.

Totuși, în încercarea de a materializa o modalitate de exercitare a dreptului în discuție, a fost emis Ordinul M.A.I. nr. 9/2009 ce reglementează suportarea de către unitate a sumelor necesare a asigurării asistenței juridice a polițistului pentru fapte săvârșite de acesta în exercitarea, potrivit legii, a atribuțiilor de serviciu.

Conform acestui ordin, polițistul beneficiază de acordarea unor sume de bani ce vor fi decontate acestuia pentru anumite servicii de asistență juridică, servicii ce vor fi oferite de către terți și nu de consilierii juridici angajați ai unităților Ministerului Afacerilor Interne.

Condițiile pe care polițistul trebuie să le îndeplinească pentru a beneficia de aceste sume sunt următoarele:

- existența unor fapte săvârșite în exercitarea atribuțiilor de serviciu (atribuții prevăzute de fișa postului sau de actele normative în vigoare);

- împotriva polițistilor se efectuează acte premergătoare sau aceștia au deja calitatea de învinuit/inculpat pentru fapte săvârșite în exercitarea, potrivit legii, a atribuțiilor de serviciu.

Din punct de vedere procedural, pentru a intra în posesia sumelor respective trebuie urmați următorii pași:

- formularea în scris a unei cereri, adresate șefului unității la care este încadrat polițistul la data săvârșirii faptei, însoțită de documentele care fac dovada îndeplinirii condițiilor menționate mai sus (cererea va fi depusă de membrii familiei sau reprezentanții legali dacă polițistul este arestat preventiv) (art. 3);

„Subsemnatul, angajat în funcția de, în cadrul, având în vedere dreptul de a beneficia de asistență juridică gratuită prin plata onorariului avocatului de către instituția la care lucrez, conform Ordinului 9/2009 privind condițiile în care se suportă de către



unitate sumele necesare asigurării asistenței juridice a polițistului pentru fapte săvârșite de acesta în exercitarea, potrivit legii, a atribuțiilor de serviciu, prin prezenta, vă rog să-mi aprobați asigurarea asistenței juridice prin avocat ales, cu suportarea onorariului de către unitate, conform OMAI nr. 9/2009.

Scurt istoric:

Anexez în xerocopie următoarele documente: contact de asistentă juridică, chitanță plata onorariu, citatie, cererea de chemare în judecată etc.”

- constituirea, prin dispoziție a șefului unității, a unei comisii care are rolul de a stabili, pe baza analizei fișei postului, a dispozițiilor legale, a documentelor care fac dovada îndeplinirii condițiilor necesare, precum și a datelor deținute cu privire la împrejurările comiterii faptei, dacă la data săvârșirii faptei polițistul se afla în exercitarea atribuțiilor de serviciu. (art. 4 alin. 1)

- în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii, comisia prezintă șefului unității rezultatul verificărilor și propunerile, consemnate într-un proces-verbal, pentru a hotărî, după caz:

- a) aprobarea cererii de acordare a sumelor de bani necesare asigurării asistenței juridice;

- b) respingerea solicitării privind acordarea sumelor necesare asigurării asistenței juridice și comunicarea în scris a motivelor care au stat la baza respingerii. (art. 4 alin. 5);

- emiterea dispoziției zilnice de acordare a sumelor necesare asigurării asistenței juridice sau, după caz, comunicarea în scris a răspunsului referitor la respingerea cererii, în termen de maxim 20 de zile lucrătoare de la data aprobării cererii în condițiile alin. (5).

În situații deosebite, la propunerea comisiei, șeful unității poate aproba prelungirea termenului de so-

luționare a cererii, o singură dată, cu maximum 5 zile lucrătoare. (art. 4 alin. 9);

- completarea, de către polițist, a unui angajament, prin care se obligă să restituie sumele suportate de unitate pentru asigurarea asistenței juridice, în cazul în care printr-o hotărâre judecătorească definitivă s-a stabilit vinovăția sa ori că fapta nu a fost săvârșită în exercitarea atribuțiilor de serviciu, în termen de 3 luni de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești, respectiv în termen de 3 luni de la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești, dacă polițistul are calitatea de pârât.

În cazul nerespectării angajamentului, sumele plătite vor fi recuperate de unitate de la polițist, potrivit dreptului comun. (art. 5);

„Subsemnatul,, (gradul, numele și prenumele), prin prezentul angajament mă oblig să restituie suma de, suportată de unitate pentru asigurarea asistenței juridice în cauza privind, în cazul în care prin hotărâre judecătorească definitivă mi s-a stabilit vinovăția ori că fapta nu a fost săvârșită în exercitarea atribuțiilor de serviciu, în termen de 3 luni de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești, în cauzele penale, respectiv în termen de 3 luni de la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești în cauzele civile.”

- contestațiile privind stabilirea și plata sumelor necesare asigurării asistenței juridice se soluționează în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare. (art. 6)

Pentru asigurarea asistenței juridice, unitatea încheie anual contract/convenție cu un avocat sau cu mai mulți avocați, după caz, selectați conform principiilor achiziției publice de servicii, după criteriul „prețul cel mai scăzut”, urmând ca șeful unității să comunice polițistului datele de contact ale avocatului sau, după caz, ale avocaților selectați.

În cazul în care polițistul este de acord să fie asistat de avocatul/avocații selectat/selectați de unitate, îl informează în acest sens pe șeful unității.(art.4 alin. 6)

În vederea garantării dreptului la apărare, polițistul căruia i s-a aprobat cererea în condițiile prezentului ordin poate să încheie contract de asistență juridică și cu un alt avocat decât cel selectat de către unitate, situație în care structura financiară a unității asigură plata sumelor de bani către polițist, pe baza documentelor justificative legal întocmite de avocat, din care să reiasă plata onorariului acestuia de către polițist.(art. 4 alin. 10).

Din informațiile noastre, până la acest moment, sunt foarte puțini polițiști care cunosc aceste prevederi și au efectuat formalitățile pentru a beneficia de asistență juridică gratuită.

TEODORA GHIVECI

Poșta redacției

Ce aduce nou modificarea Codului de Procedură Civilă în ceea ce privește chemarea în judecată și administrarea de probe?

■ Potrivit prevederilor N.CPC, atunci când în dovedirea acțiunii se solicită proba cu înscrisuri, acestea se indică și atașează la fiecare exemplar al cererii de chemare în judecată. În cererea de chemare în judecată se va preciza și dacă reclamantul dorește să-și dovedească cererea prin interogatoriul pârâtului și



solicită înfățișarea lui.

După primirea cererii, aceasta se comunică pârâtului care are obligația de a depune întâmpinare în termen de 25 de zile de la primire, sub sancțiunea decăderii din dreptul de a mai propune probe sau invoca excepții.

Potrivit art. 204 NCPC, reclamantul poate să-și modifice cererea și să propună noi dovezi, sub sancțiunea decăderii, numai până la primul termen la care acesta este citat.

Când se constată divorțul la notar și când la instanță?

■ Potrivit noului Cod Civil, divorțul

poate avea loc prin acord, la cererea unuia dintre soți sau când, din cauza unor motive temeinice, raporturile dintre soți sunt grav vătămate și continuarea căsătoriei nu mai este posibilă.

Dacă soții sunt de acord cu divorțul și nu au copii minori, ofițerul de stare civilă ori notarul public de la locul căsătoriei sau al ultimei locuințe comune a soților poate constata desfacerea căsătoriei prin acordul soților, eliberându-le un certificat de divorț.

Notarul poate desface căsătoria și când există copii minori, însă numai în situația în care, soții se înțeleg asupra tuturor aspectelor referitoare la numele de familie pe care să îl poarte după divorț, exercitarea autorității părintești de către ambii părinți, stabilirea locuinței copiilor după divorț, modalitatea de

păstrare a legăturilor personale de către fiecare părinte cu copiii minori, stabilirea contribuției fiecărui părinte la cheltuielile de creștere și educare a copiilor.

Cererea de divorț se depune de ambii soți, împreună .

După înregistrare, soții beneficiază de un termen de reflecție de 30 de zile, iar după expirarea acestui termen, soții se prezintă personal în fața ofițerului de stare civilă sau a notarului public, „care verifică dacă stăruiesc să divorțeze și dacă, în acest sens, consimțământul lor este liber și nevicial”.

În toate celelalte cazuri, constatarea divorțului se face la instanță.

AV. CLAUDIA MOLDOVAN

PRINCIPALELE NOASTRE PROPUNERI PENTRU MODIFICAREA STATUTULUI FUNCTIONARILOR PUBLICI

Agencia Națională a Funcționarilor Publici a inițiat o dezbateră publică cu privire la Statutul funcționarilor publici, în vederea modificării și completării, după caz.

Sindicatul „Pro Lex” a propus lămurirea naturii juridice a proceselor având ca obiect drepturile profesionale și salariale ale angajaților, prin completarea art. 109 din Legea nr. 188/1999 cu următorul alineat: „Regulile speciale de procedură sunt cele prevăzute în Codul muncii, la capitolul III din titlul XII.”

Dacă s-ar accepta această prevedere, procesele funcționarilor publici ar fi scutite de taxă de timbru, s-ar judeca cu celeritate, iar hotărârile pronunțate în fond ar fi definitive și executorii de drept, ca și în cazul salariaților ce lucrează la privat.

Întrucât sunt foarte multe situații în care anumiți șefi încalcă, cu bună știință, drepturi profesionale sau salariale, bazându-se pe faptul că nu vor răspunde pentru prejudiciile aduse funcționarilor publici sau statului, am propus sancționarea disciplinară pentru „încălcarea prevederilor legale referitoare drepturile profesionale și salariale ale salariaților, precum și a prevederilor legale

referitoare la drepturile organizațiilor sindicale reprezentative”.

Pentru promovarea în funcție trebuie să ai cel puțin calificativul „bine” în ultimii doi ani.

Potrivit actualei legi, o femeie care a intrat în concediu de maternitate după doi ani și 6 luni vechime în funcție, deși la revenirea din concediu pentru creșterea copilului îndeplinește stagiul minim de vechime, mai trebuie să lucreze cel puțin doi ani, peste stagiul minim, doar pentru a îndeplini condiția referitoare la calificativ.

Pe de altă parte, funcționarii publici ale căror raporturi de serviciu au fost suspendate, nu au condiția calificativului pentru promovarea în funcții de conducere.

Cu alte cuvinte, pot promova în funcții de conducere, dar nu pot promova în grade profesionale.

Pentru eliminarea discriminării față de funcționarii publici ale căror raporturi de serviciu au fost suspendate de drept, am propus ca pentru participarea la examenul de promovare să se iau în calcul ultimii doi ani înainte de suspendarea raporturilor de serviciu.

PRO LEX

Seleționare sau redistribuire?

Sunt numeroase situațiile în care diferite structuri de poliție se reorganizează și se pune în discuție modalitatea de ocupare a noilor funcții create: redistribuirea personalului afectat de reorganizare sau prin selecționarea de personal.

Acest aspect s-a lămurit cu ocazia reorganizării Direcției Generale de Poliție a Municipiului București prin înființarea Serviciului Grupuri Infraționale Violente, Brigăzii de Poliție pentru Transportul Public și Secției de Poliție pentru Centrul Vechi și desființarea Biroului Grupuri Infraționale Violente, Serviciului de Poliție Metrou, Biroului de Poliție pentru Centrul Istoric al municipiului București.

Polițiștii din cadrul Biroului Grupuri Infraționale Vi-

olente au fost puși la dispoziție și erau programați pentru susținerea unei probe, în vederea ocupării noilor funcții din cadrul Serviciului Grupuri Infraționale Violente, prin selecționare de personal.

La sesizarea sindicatului, conducerea unității a dispus analizarea situației și aplicarea reglementărilor legale.

În urma discuțiilor cu specialiștii de la compartimentul Juridic și Resurse Umane, s-a ajuns la concluzia că sunt aplicabile prevederile OMAI nr. 300/2004, modificat prin OMAI nr. 665/2008, coroborat cu prevederile OMAI nr. 129/2011, Dispozițiile Inspectorului General al Poliției Române nr. 31 și 35 din 2011 și prevederile art. 100 din Legea nr. 188/1999 republicată, pentru polițiștii afectați de reorganizare, aceștia urmând a fi numiți direct pe noile funcții vacante, iar restul funcțiilor rămase vacante se ocupă prin selecționare de personal, potrivit OMAI nr. 665/2008.

OBSERVATOR

INFO SINDICAL

Decontarea transportului, după ultimele modificări legislative

La insistențele sindicatelor, MAI a modificat HG nr. 1292/2003 care reglementează drepturile de transport ale polițiștilor.

Dacă până acum se deconta numai deplasarea în interesul serviciului efectuată cu mijloace de transport proprietate personală, potrivit modificărilor aduse prin HG nr. 130/2013, nu mai contează cu ce titlu deții mijlocul de transport, acesta poate să fie al soției, părinților sau chiar închiriat.

Polițiștii care se deplasează la și de la locul de muncă pentru a executa, în afara orelor de program, controale inopinate sau alte misiuni ordonate, în cazul când unitatea (subunitatea) este situată în afara perimetrului localității de domiciliu ori de reședință au dreptul la decontarea cheltuielilor de transport, dus și întors, în contul unităților din care fac parte.

De același drept beneficiază polițiștii împuterniciți să îndeplinească funcții într-o altă unitate decât cea din care fac parte, situată într-o altă localitate decât cea de domiciliu sau de reședință, polițiștii numiți în prima funcție într-o altă localitate decât cea de domiciliu sau de reședință, cărora nu li se pot asigura locuințe în localitatea în care au fost împuterniciți/numiți în prima funcție și polițiștii încadrați la structurile teritoriale ale unor unități care au sediul în altă localitate, dacă deplasarea la și de la locul de muncă se face pe o distanță de 5-70 km, față de localitatea unde domiciliază sau își au reședința.

Un alt element de noutate constă în faptul că unitățile de poliție pot folosi autovehiculele din înzestrare pentru transportul polițiștilor la și de la locul de muncă, potrivit programului de activitate, pentru polițiștii din unitățile situate la distanțe de 5-70 km față de localitatea unde domiciliază sau își au reședința, mutați în interesul serviciului sau numiți în prima funcție, ori cu plata unui tarif fix pe zi, stabilit cu aprobarea ministrului afacerilor interne, pentru ceilalți polițiști.

De aceleași drepturi, asigurate de unitatea în care este împuternicit, beneficiază și polițistul împuternicit să îndeplinească o funcție într-o unitate care este situată într-o altă localitate decât cea de domiciliu sau de reședință, ori cea în care acesta are funcția de bază.

VASILE LINCU

Bolile profesionale ale polițiștilor și încasarea despăgubirilor pentru invaliditate

Clasările medicale ale polițiștilor pensionați pe caz de boală, sunt una dintre principalele cauze ale muncii efectuate în condiții de stres maxim, suprasolicitate psihică și fizică, condiții climatice extreme (la poliția rutieră, poliția de ordine și siguranță publică), inhalare de praf și particule toxice (la criminaliști, cei care lucrează la arhive etc.).

Cu toate că aceste condiții extreme de muncă sunt compensate cu sporuri specifice (n.r. care au fost reduse, restrânse sau desființate în ultima perioadă de timp, din cauza constrângerilor bugetare), nu am reușit să vedem până acum un polițist clasat inapt pentru serviciu în poliție, ca urmare a unei boli profesionale.

Cu alte cuvinte, bolile profesionale caracteristice profesiei de polițist nu există. În fapt, potrivit constatărilor formulate de medicii specialiști din comisia de expertizare a Direcției Medicale din Ministerul Afacerilor Interne, polițiștii devin inapți medical pentru serviciu în poliție ca urmare a dobândirii unei boli comune declanșate de diferiți factori, precum: criteriile de vârstă, sex, an-

tecedente genetice, personale etc.

Și, totuși, paradoxal, până la un moment dat, pe certificatele constatatoare a incapacității de muncă a polițiștilor se consemna următorul aspect: „*boală contractată în timpul și din cauza îndeplinirii serviciului în poliție*”. Interpretând din punct de vedere juridic și nu numai, ar însemna că boala respectivă este „*boală profesională*”.

Pentru ca o boală să fie „*profesională*” trebuie îndeplinite o multitudine de cerințe prevăzute de legislația în vigoare și specificate în Ordinul nr. 291 din 21 decembrie 2011 pentru aprobarea Normelor metodologice privind supravegherea sănătății lucrătorilor din M.A.I.

Direcția Medicală consideră că activitatea de declarare a unei boli ca fiind „*profesională*” este la început de drum și, deocamdată, nu se pot cataloga anumite afecțiuni dobândite de polițiști ca fiind urmare a activității profesionale și nici nu pot fi clasificate unele specialități sau medii de desfășurare a activităților specifice, ca fiind pretabile declanșării unor îmbolnăviri profesionale.

Urmarea este că polițistul pensionat medical și încadrat într-unul din cele trei grade de invaliditate, nu poate beneficia de ajutoarele financiare prevăzute de H.G. nr. 1083/2008 privind asigurarea despăgubirilor de viață, sănătate și bunuri ale polițiștilor, întrucât trebuia să fie rănit în timpul sau în legătură cu serviciul și să fi fost clasat inapt pentru serviciul polițienesc de către comisiile de expertiză medicală și evaluare a capacității de muncă.

Și totuși, specialiștii „Pro Lex” au găsit o modalitate de despăgubire: OMAI nr. 24/2009 nu mai precizează faptul că despăgubirea se acordă polițistului rănit, fiind necesar doar certificatul/decizie medicală emis de comisiile de expertiză medicală și evaluare a capacității de muncă din spitalele Ministerului Afacerilor Interne sau comisiile medico-militare din spitalele militare ale Ministerului Apărării Naționale, avizat de Comisia centrală de expertiză medicală și evaluare a capacității de muncă din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, în copie



legalizată, din care să rezulte ca încadrarea într-un grad de invaliditate și, implicit, clasarea ca inapt pentru serviciul polițienesc este urmare a faptului că polițistul a fost supus în timpul sau în legătura cu exercitarea atribuțiilor de serviciu, independent de voința lui, efectelor unor cauze vătămătoare, acestea afectându-i integritatea anatomică și/sau funcțională a organismului.

Sindicatul „Pro Lex” are deja un precedent în instanță prin care instituția a fost obligată la despăgubiri pentru invaliditate, chiar dacă polițistul nu a fost rănit.

GEORGE ALEXANDRESCU

Concepția „Pro Lex” pentru reabilitarea carierei polițistului



Ministrul Afacerilor Interne a dispus realizarea unui proiect de Statut al polițistului care să rezolve problemele profesionale sesizate și constatate.

Întrucât nu mai este timp pentru cârpeți, sindicatele au cerut o modificare legislativă radicală.

Văzând proiectele anterioare de modificare a Legii nr. 360 din 2002 realizate de specialiștii M.A.I., „Pro Lex” nu s-a mulțumit doar cu poziția de partener de dialog social cu dreptul de a propune amendamente, ci a apelat la Daniel Barbu, specialist în domeniu, pentru realizarea unui proiect de lege după modelul occidental.

De remarcat că pregătirea și valoarea lui Daniel Barbu au fost apreciate și pe plan internațional, fiind angajat pe fonduri europene să-l consilieze pe șeful Poliției de frontieră din Republica Moldova.

Concepția „Pro Lex” privind reabilitarea carierei polițistului

are la bază următoarele principii:

a) Reglementare normativă unică și unitară a carierei polițistului.

Prin aceasta se înțelege faptul că toate normele privind cariera polițistului vor fi incluse în Legea privind Statutul polițistului pentru a se asigura un sistem unitar de reguli, coerența, persistența și constanța acestora, precum și spre a se exclude posibilitatea derogărilor, intervențiilor, interpretărilor și modificării subiective a normelor juridice.

b) Statut special, drepturi speciale, obligații speciale, protecție specială.

c) Sistemul corpului profesional unic. Întregul personal aflat sub incidența Statutului polițistului, indiferent de gradul profesional deținut, va aparține Corpului profesional unic al ofițerilor de poliție.

d) Poliția pentru polițiști. Funcțiile din structurile po-

lițienești pot fi ocupate numai de către persoane care îndeplinesc atribuții specifice de poliție.

Pe măsura vacanțării naturale, posturile din structurile ale căror atribuții nu sunt specifice Poliției Române, ocupate cu personal care are în prezent statutul de polițist, vor fi transformate în posturi ce pot fi ocupate de funcționari publici/personal contractual.

e) Structurarea sistemului posturilor pe niveluri de competențe profesionale ierarhice.

Categoriile statutare ale polițiștilor vor fi expres definite în ceea ce privește rolul organizațional, profesional și ierarhic.

În cadrul unităților de poliție și a compartimentelor funcționale ale acestora se va realiza delimitarea clară a nivelului competențelor/atribuțiilor și a categoriilor de personal destinate să le îndeplinească.

f) Start profesional egal și

șanse egale de dezvoltare profesională pentru toți polițiștii. Accesul în Poliție se va realiza numai de la nivelul funcțiilor de bază – în categoria ofițer de siguranță publică și executare misiuni.

g) Promovare din treaptă în treaptă și ocuparea posturilor de conducere în sistem exclusiv meritocratic.

Posturile de conducere se ocupă prin promovarea din treaptă în treaptă, fără a se putea sări la un palier superior peste nivelurile ierarhice imediat anterioare.

Posturile de conducere, cu excepția celor de la structurile de specialitate, se pot ocupa numai de către ofițeri de poliție de carieră.

h) Sistem de formare dedicat și relevant pentru carieră.

Se va optimiza sistemul intern special de cursuri obligatorii de carieră (profilare, management etc.) și se va elimina posibilitatea exceptării de

la acestea prin programe desfășurate în afara instituției.

Aceste principii au fost înșușite și de celelalte sindicate din poliție, fiind de acord ca noul proiect de statut să aibă ca bază de negocieri, concepția Sindicatului „Pro Lex”.

Printr-o „golănie”, cum afirma dl ministru Radu Stroe, cei care opun rezistență la schimbare au făcut ca din comisia de elaborare a statutului să lipsească tocmai cei care realizaseră proiectul pe marginea căruia se discută !?!

Fără implicarea directă în susținerea propriului proiect, suntem rezervați cu privire la acceptarea principiilor enumerate, mai ales că elaborarea proiectului de lege privind Statutul polițistului depinde de persoane ce nu au efectuat muncă de poliție și dețin în mod discutabil calitatea de polițist.

VASILE LINCU

SPRIJIN LOGISTIC

Pentru îmbunătățirea condițiilor de lucru ale membrilor săi, „Pro Lex” a continuat campania de donații, oferind 42 calculatoare (P.C.) și 16 imprimante, după cum urmează:

I.J.P.F. Constanța - un P.C. și o imprimantă;

I.J.P.F. Maramureș - o imprimantă;

I.P.J. Alba - patru P.C.-uri;

I.P.J. Botoșani - un P.C. și o imprimantă;

I.P.J. Cluj - 20 P.C.-uri și o imprimantă;

I.P.J. Harghita - o imprimantă;

I.P.J. Ilfov - un P.C. și o imprimantă;

I.P.J. Prahova - două P.C.-uri,

I.P.J. Sibiu - un P.C. și o imprimantă;

I.P.J. Teleorman - șase P.C.-uri și patru imprimante;

I.P.J. Vrancea - două P.C.-uri și trei imprimante;

I.G.P.R. - S.O.S. - un P.C. și o imprimantă;

D.G.P.M.B. - Secția 10 - un P.C. și o imprimantă;

D.G.P.M.B. - Secția 20 - două P.C.-uri.

Ținând cont de necesitățile concrete ale membrilor SNPV „Pro Lex” și în funcție de posibilitățile noastre, vom continua această campanie.

Așteptăm solicitări, prin intermediul liderilor de sindicat, fiind convingși că ajutorul nostru poate fi benefic procesului profesional și că putem ameliora, cât se poate, condițiile Dvs. de muncă.



COSTEL GHEORGHE

Avocații „Pro Lex” fac diferența

În anul 2012, trei membri de sindicat din IPJ Teleorman au fost trimiși în judecată pentru fapte de corupție.

După consultarea liderului de sindicat, s-a luat decizia ca ei să fie asistați de avocații sindicatului în dosarul penal nr. 11665/3/2012.

La proces, doi dintre polițiști au refuzat ajutorul acordat, susținând că au avocați aleși și plătiți de ei.

În urma soluționării dosarului la instanța de fond, polițista D.A.R., apărată de avocații sindicatului a fost achitată, iar ceilalți doi polițiști au fost condamnați.

Într-un alt dosar, dintre cei trei polițiști de la Secția 17 din București, acuzați pentru fapte de corupție, doar unul era membru de la sindicat și doar acesta a fost achitat, fiind apărut tot de avocații cu care colaborăm.

La Constanța, a fost suspendată poziția de retrogradare în funcție, de la ofițer principal I - la ofițer I, cu diminuarea corespunzătoare a drepturilor salariale a lui A.B. pe motivul că a fost încadrat greșit în respectiva funcție.



La Gorj, s-a obținut suspendarea executării dispoziției de încetare a raporturilor de serviciu ale numitului lui T.I., ca urmare a reorganizării, din 2011.

La Dâmbovița, S-a pronunțat anularea sancțiunii privind „trecerea într-o funcție inferioară până la cel mult nivelul de bază al gradului profesional deținut” a lui P.S.

Până în prezent, nu există vreun membru de sindicat apărut de avocații sindicatului, care să fi fost condamnat penal.

„Pro Lex” alocă un buget semnificativ pentru plata avocaților cu care colaborează, iar rezultatele sunt pe măsură.

ANGI LINCU

ULTRAJUL ȘI AUTORITATEA PERSONALULUI DIN STRUCTURILE DE ORDINE ȘI SIGURANȚĂ PUBLICĂ

STUDIU

În anul 2011 Centrul de Psihosociologie al M.A.I. a desfășurat un studiu care a avut ca obiectiv identificarea cauzelor care favorizează sau determină scăderea autorității personalului din structurile de ordine și siguranță publică în rândul populației precum și a elementelor care pot conduce la întărirea acesteia.



Studiul a fost parte din „Planul de acțiune pentru întărirea autorității personalului din structurile de ordine publică” și a avut ca puncte de plecare:

- constatarea unui număr mare de cazuri de ultraj asupra personalului M.A.I.;

- identificarea unei stări de nemulțumire generală a lucrătorilor față de situația de la nivelul M.A.I. și a scăderii încrederii cadrelor în instituție, (constatate cu ocazia desfășurării a 200 de interviuri semi structurate cu personalul din unitățile Poliției și Jandarmeriei, cu atribuții în domeniul ordinii și siguranței publice).

În opinia respondenților, principalele cauze ale scăderii autorității personalului M.A.I. în rândul populației sunt:

- legislația în vigoare cu precădere Legea 61/1991 pentru sancționarea faptelor de încălcare a unor norme de conviețuire socială, a ordinii și liniștii publice, Legea 360/2002 privind Statutul polițistului și Legea 17/1996 privind uzul de armă.

Peste două treimi din respondenți au considerat că deciziile procurorilor/judecătorilor privind cercetarea în stare de libertate respectiv neînceperea urmăririi penale conduc, în foarte mare măsură, la pierderea credibilității personalului M.A.I. în fața cetățenilor.

Lipsa unor măsuri ferme de combatere a neplății amenzilor constituie, în opinia a peste 60% dintre respondenți o altă cauză importantă a scăderii autorității personalului M.A.I.

- 61% dintre respondenții polițiști au considerat că personalul încadrat din sursă externă, care nu au urmat cursuri de inițiere în carieră și care activează în structurile de ordine și siguranță publică, contribuie în măsură foarte mare la scăderea autorității poliției în rândul populației.

- 70,3% dintre polițiști și 59,4% dintre polițiștii de frontieră sunt de părere că numărul persoanelor de sex feminin încadrate în aceste structuri este excesiv și acest lucru îngreunează buna desfășurare a activităților operative în structurile de ordine publică.

- Peste 69% dintre respondenți consideră că Ministerul Afacerilor Interne se confruntă cu un deficit de personal care conduce la întârzierea soluționării problemelor semnalate de cetățeni în foarte

mare măsură și conduce, implicit, la scăderea autorității.

- Mediaticizarea negativă excesivă și deformată a situațiilor în care sunt implicați angajații M.A.I. reprezintă o cauză importantă a scăderii autorității în opinia a peste 54% dintre respondenți.

- 75% dintre polițiști consideră că un aspect foarte important în formarea unei imagini nefavorabile îl constituie confundarea cu lucrătorii poliției comunitare din cauza lipsei de pregătire profesională în domeniul ordinii și siguranței publice a celor din urmă.

În urma analizei datelor s-au identificat o serie de măsuri care ar putea să contribuie la întărirea autorității personalului M.A.I., la îmbunătățirea performanței în muncă și a imaginii instituției în rândul societății civile, dintre care menționăm:

- Modificarea și completarea legislației în vigoare: ținerea de evidențe și urmărirea persoanelor condamnate la muncă în folosul comunității, reintroducerea închisorii contravenționale, dotarea echipajelor de ordine publică cu camere video omologate pentru eliminarea martorilor subiectivi, simplificarea procedurilor de utilizare a armamentului din dotare în cazurile în care este imperios necesar folosirea acesteia.

- Modificarea legislației care reglementează infracțiunea de ultraj asupra personalului M.A.I. prin introducerea in-sulței și amenințării verbale în conținutul legal al infracțiunilor, dispunerea unor măsuri privative de libertate în cazul acestor infracțiuni, implicarea instituției în apărarea și susținerea angajaților, tratarea cu seriozitate a infracțiunii de către magistrați (a nu se mai chema persoana ultragiată alături de agresor și membrii familiei acestuia).

- Încadrarea completă a schemei de funcționare a M.A.I. pentru a elimina întârzierile în rezolvarea solicitărilor cetățenilor, creșterea efectivelor participante la activitățile de ordine publică.

- O colaborare mai bună între personalul M.A.I. și cel al Ministerului Justiției în instrumentarea cazurilor, tratarea cu profesionalism a tuturor spețelor, indiferent de gravitatea lor (ultraj, lovire, vătămare corporală simplă), receptivitate la solicitările polițiștilor privind încadrarea juridică a faptelor.

- Pregătire profesională mai bună a

angajaților M.A.I. prin realizarea de programe de pregătire specifice posturilor și introducerea unor teme de pregătire referitoare la comunicarea cu cetățenii și etica profesională.

- Salarizare corespunzătoare a personalului în raport cu riscurile profesionale, cu nivelul de trai dar și cu legislația în domeniul salarizării din celelalte state membre U.E.

- Realizarea promovării în funcții de conducere în conformitate cu „Ghidul carierei”, prin concurs, pe criterii de pregătire, competență și experiență profesională.

- Alocarea la timp a fondurilor pentru buna desfășurare a activității, renovarea spațiilor în care se desfășoară activitatea profesională, dotarea și repararea mijloacelor de transport pentru executarea misiunilor în siguranță, accesare de fonduri pentru dotare cu materiale, tehnică, birotică, echipamente și autoturisme pentru unitățile și subunitățile din țară

- Elaborarea unor strategii de îmbunătățire a imaginii M.A.I. printr-o mai strânsă colaborare cu mijloacele de comunicare în masă prin realizarea unor campanii de informare a populației cu privire la rolul personalului ministerului în soluționarea cazurilor, prin instruirea antiinfracțională a cetățenilor în vederea scăderii riscului de victimizare a acestora.

Scăderea autorității personalului din structurile de ordine și siguranță publică este un fenomen cu care se confruntă organizațiile polițienești din întreaga lume și care complică problema reformării poliției în statele democratice.

În aceste țări, se pune accentul pe supervizarea și monitorizarea de către societatea civilă a organizațiilor și persoanelor investite cu putere pentru a preveni abuzurile. Acest lucru presupune o doză de neîncredere, în vreme ce, pentru buna funcționare a poliției, este necesară o anumită autonomie a acesteia, provenind tocmai din încrederea populației.

Una dintre primele metode la care s-a apelat în vederea rezolvării acestei probleme a fost adoptarea unui model de

management public asemănător managementului afacerilor private.

Principiile de tip eficiență în termeni de costuri, maximizarea rezultatelor cu minimizarea costurilor au condus la compromiterea uneori în totalitate a activității de poliție (prin desconsiderarea de exemplu a mijloacelor de investigare scumpe în favoarea mărturisirii directe, prin aprecierea vitezei de răspuns și nu a calității serviciului asigurat de polițist, prin aprecierea superioară a unui număr mare de cazuri neimportante rezolvate față de un număr mic de cazuri dificile, grave și care necesită investigații de lungă durată). Acest tip de „soluții” au dus în timp la scăderea mai accentuată a autorității personalului din structurile de ordine și siguranță publică, concomitent cu apariția în rândul acestuia a sentimentului de neîncredere în organizație, de neputință, nesiguranță a locului de muncă.

Cele mai eficiente dintre măsurile adoptate la nivel internațional s-au dovedit cele referitoare la:

- modificările legislative și ale practicilor de recrutare, instruire, educație, promovare și transferuri;

- combaterea „corupției instituționalizate”;

- soluții de ordin psihologic: testarea psihologică, tehnici de motivare care să contrabalanseze cinismul rezultat din activitatea de poliție, însușirea unor tehnici de comunicare și negociere ș.a.;

- soluții de ordin social: colaborarea mutuală între poliție și cetățeni prin informare, influență (acceptarea de sfaturi și sugestii de la cetățeni), control.

În acest domeniu sunt considerate de importanță capitală acțiunea corectă și transparentă, limitarea folosirii forței, folosirea terței părți în cazurile grave de neîncredere în poliție.

Centrul de Psihosociologie al M.A.I.

Hotel „Claudia” – Eforie Sud – serii 6 nopți
Preț de la 420 – 888 lei / 2pers, în funcție de serie
Sejur cu bonuri de masa incluse
și ofertă balneo la Sanatoriul „Vraja Mării”

Vila „Maria” – Costinești – serii 7 nopți.
Preț de la 434 – 882 lei / 2pers,
cu demipensiune, în funcție de serie



ESTIVAL 2013

<http://www.prolex.ro/turism/>

Involuția sistemului de carieră a polițistului - cauze și efecte...

Din păcate, se poate afirma că, față de intențiile și acțiunile inițiale, situația din M.A.I. în domeniul managementului carierei a „derapat” semnificativ, fiind pe cale să iasă în decor.

Măsurile diverse au diluat, constant, sensul primar al Ghidului carierei și au anulat, treptat, relevanța și forța acestei reglementări.

Nu greșim dacă vom preciza că, mai ales în ultimii opt ani, un nou „tăvălug” de interes aproape că a destructurat regulile de carieră și a făcut din acestea veritabile „motoare” de promovare a unor persoane în poziții convenabile lor și susținătorilor lor. Astfel, unele reguli au fost „flexibilizate” până la anularea semnificației lor, pentru a permite orice demers util conducerii politice a M.A.I.

Practic, sistemul de management al carierei a fost pus la dispoziția managementului instituției, iar regulile se aplică aleatoriu, în funcție de situație și interesele punctuale.

Peste acestea s-a suprapus și „instituția” derogării, care a relaxat și mai mult regulile, permițând aproape orice intervenție de carieră, cu justificarea că dacă ministrul a stabilit o normă, tot acesta poate să o și încalce/schimbe așa cum consideră de cuviință, când și pentru cine i se sugerează că este util.

Intervenția cea mai nefastă asupra carierei polițiștilor a exercitat-o, însă, amestecul din ce în ce mai violent al factorului politic.

Angajarea politică fătășă le-a fost multora fatală, dar a afectat și carierele altor oameni, deveniți victime colaterale.

Ultimii ani au prilejuit, astfel, apariția unor aberații de carieră, generarea de situații cu efecte care sfidează simțul comun, pe polițiștii normali și de bună credință, marcând reîntoarcerea în starea de incertitudine de la mijlocul primului deceniu post-revoluționar, când orice era posibil în ceea ce privește acordarea de grade și funcții, astfel:

- Crearea posibilității de a se „completa” legea organică - *Statutul polițistului* -, prin ordine emise de ministru ce derogă de la normele de tehnică legislativă, potrivit cărora ordinele se dau în aplicarea și executarea legii.

- Modificarea punctuală a Statutului polițistului ca să poată fi înaintată în grad o persoană anume (!).

- Anul și avansarea unor favoriți ai miniștrilor, așa încât gradele de comisar-șef sau chestor s-au banalizat, fiind obținute de tineri de 35-36 de ani, fără nici un fel de experiență în munca operativă reală.

- Definierea inadecvată a rolurilor funcționale ale personalului de diferite categorii și niveluri ierarhice și, de aici, amalgamarea ipostazelor profesionale.

Delimitarea necorespunzătoare în cadrul unor structuri a nivelului și tipului atribuțiilor alocate ofițerilor și agenților, ceea ce determină confuzia de competențe, folosirea neadecvată a personalului și admite, totodată, efectuarea de comparații nefavorabile între corpurile profesionale.

- Repartizarea directă, din Academia de Poliție, în structurile centrale ale M.A.I./inspectoratelor generale a unor absolvenți deveniți, ulterior, mari „specialiști” în domenii în care nu profesaseră niciodată, și exigenți „reglementatori” ai carierelor personalului din unități prin care nu călcașeră măcar.

- Numirea unor polițiști în funcții eminamente politice sau asociate zonei de decizie politică din MAI: secretar de stat, șef de departament, secretar general, secretar general adjunct etc., veritabile „aventuri” de carieră ce-i deturneză pe ofițeri de la rostul profesional și îi expun „epurărilor” diverse.

- Promovarea fulminantă, cu salturi peste numeroase trepte, în funcții importante de conducere (din categoria celor enumerate la paragraful anterior, dar și la nivel de inspectorate generale și unități teritoriale) a unor ofițeri fără un minim de pregătire în domeniile respective, criteriile unice ale numirii acestora fiind „devotamentul” politic, „prieteșugul”, „cumețiriile” sau proveniența geografică.

- Inventarea de sisteme de examinare și probe de concurs care să permită disponibilizarea dirijate de personal, eliminarea candidaților indezirabili și menținerea în „cercul” celor interesați a pârghiilor de decizie privind ocuparea posturilor necesare exercitării de influență în beneficiului grupului de apartenență.

- Înființarea/desființarea de structuri și posturi, ori simpla renumire a acestora, precum și constituirea de „echipe” de conducere bazate, adesea, pe alt tip de afinități decât de natură profesională, acțiuni sub pretextul

cărora se îndepărtează, punctual, persoanele neafiliate grupurilor de interese ajunse la putere prin susținere politică.

Astfel, se produce frecvent și asocierea unor persoane cu foști șefi/colegi din anumite perioade trecute de carieră, ceea ce permite aplicarea de „etichete” pe termen lung (este omul lui...) și expunerea polițiștilor, pe această cale, la diferite măsuri cu prilejul schimbărilor de conducere profesională și/sau politică.

în vedere și pe cele cu grad ridicat de complexitate.

- Exagerarea încadrărilor din sursă externă pentru toate categoriile de posturi, și libertatea ocupării, ulterioare, și a altor funcții decât cele de specialitate, inclusiv de conducere superioară, au iscat tensiuni interne și resentimente între persoane cu tipuri diferite de formare și proveniență (mai ales că „loializarea” mai facilă a unor încadrați din sursă externă a condus la promovarea lor mai

a formării profesionale, anihilarea eficacității sistemului intern de cursuri de carieră prin soluția excepțiilor și echivalărilor diverse și stabilirea de condiții nerelevante de studii pentru ocuparea unor posturi.

- Necorelarea, prin dispariția posibilității de a fundamenta și proiecta o dinamică reală de personal, a locurilor scoase la concurs pentru Academia de Poliție și școlile de poliție cu necesarul de efective de diferite categorii.



Foto: evz.ro

- Extinderea nejustificată de nevoile muncii, în unele circumstanțe favorabile, a numărului de componente de diferite categorii și de posturi din structurile centrale ale M.A.I. și ale inspectoratelor generale. Diluarea rolului acestora de organizare, coordonare și control, concomitent cu asumarea/inventarea de atribuții birocratice de execuție și centralizare a muncii altor unități.

- Epuizarea „bazinului” de selecție pentru ocuparea funcțiilor de conducere prin înlocuirea în ritm alert a garniturilor manageriale. Astfel, s-a „forțat” inclusiv neacceptarea de către ofițeri a unor asemenea însărcinări din teama că le pot afecta iremediabil cariera. Absența de „filtre” eficiente și obiective de carieră pentru promovarea polițiștilor în funcții de conducere.

- Incapacitatea de reținere în sistem a specialiștilor din cauza unor măsuri dure îndreptate împotriva polițiștilor cu vechime în activitate, sub pretextul „împrosperării” efectivelor.

Astfel, unitățile operative, mai ales, suferă acut de lipsa oamenilor cu experiență și pregătirea necesare desfășurării inclusiv a activităților curente ce solicită un nivel mediu de profesionalism, fără a le mai avea

rapidă în raport cu polițiștii de carieră).

- Acordarea statutului de polițist unor persoane ce nu îndeplinesc atribuțiile specifice structurilor polițienești.

- Dificultatea selecționărilor pentru misiuni internaționale din cauza delimitării statutare a personalului pe categorii - ofițeri și agenți -, spre deosebire de alte organizații similare străine în care noțiunea de „ofițer de poliție” include, principal, întregul corp profesional.

- Acumularea de erori în ceea ce privește sistemul de recrutare și selecție a candidaților. Absența diferențelor între criteriile de recrutare prevăzute pentru Academia de Poliție și școlile de agenți, fapt care nu permite decelarea calităților necesare liderilor, de unde și apariția ulterioară de frustrări, normale la unii agenți care, pe bună dreptate, se văd superiori sub aspect profesional ofițerilor care îi „conduc”.

- Pregătirea de specialitate insuficientă și, de asemenea, neadecvată pentru rolul de lideri, a absolvenților Academiei de Poliție, pe fondul general al „supraofițerizării” sistemului M.A.I. și al alterării structurii piramidale normale a posturilor.

- Pierderea tot mai accentuată a relevanței pentru carieră

- Slăbirea forței și eficacității reglementărilor din domeniul carierei până la un nivel ce permite, în prezent, efectuarea de numiri și promovări potrivit intereselor punctuale. Aplicarea diferențiată, potrivit liberului arbitru, a unor prevederi legale și reguli de evoluție în carieră.

În concluzie, în actualul cadru normativ - *Statutul polițistului, Ghidul carierei* și alte acte normative în domeniul - cariera polițistului și-a pierdut elementele de constanță și predictibilitate atât din perspectiva managementului carierei (care constituie responsabilitatea instituției), cât și sub aspectul posibilității de planificare individuală a acesteia de către fiecare persoană în parte.

În M.A.I., un traseu de carieră normal nu mai poate fi conceput, de la cele mai mici și până la cele mai înalte posturi, fără „sprijin” profesional și/sau relațional.

Și aici nu avem în vedere, desigur, susținerea colegială, tutelarea și ajutorul reciproc ce fac parte din relația firească între partenerii profesionali.

Concluzii privind ultima evaluare profesională a polițiștilor

Analizând contestațiile la evaluare făcute de o parte din membrii Sindicatului „Pro Lex”, am considerat că este oportun să prezentăm motivele ce au stat la baza formulării acțiunilor în instanța de judecată, venind atât în sprijinul celor evaluați cât și al celor ce evaluează activitatea polițiștilor din subordine.

Conform art. 87 și următoarele din O.M.A.I. nr. 300/2004 privind activitatea de management resurse umane în unitățile M.A.I., organizarea și desfășurarea activității de evaluare a personalului are loc în perioada 1 decembrie – 31 ianuarie și cuprinde:

- întocmirea fișelor de evaluare anuală și a interviurilor de evaluare profesională individuală (art. 87 alin. 1 lit. a);

- aprobarea evaluărilor, aducerea la cunoștința personalului a evaluărilor și consemnarea în cuprinsul fișelor de evaluare a intenției formulării unei contestații (lit. b);

- în 15 zile de la consemnarea în cuprinsul fișelor de evaluare a intenției formulării unei contestații, dar nu mai târziu de 16 ianuarie (a anului următor celui pentru care s-a făcut evaluarea) se soluționează contestațiile pentru toate categoriile de personal.

1. Unul dintre principalele motive ce au stat la baza formulării contestației la evaluare a fost lipsa ghidului de evaluare și a interviului ce trebuia luat înainte de întocmirea fișei de evaluare.

În conformitate cu dispozițiile art. 87 lit. a din O.M.A.I. nr. 300/2004 coroborate cu prevederile procedurii de evaluare a personalului, stabilite prin dispoziția nr. II/960/2004 a directorului DMRU din M.A.I., modificată și completată cu dispoziția directorului DGMRU nr. II/971/2006, etapa interviului este una imperativ obligatorie, exprimarea punctului de vedere al celui evaluat fiind un element esențial în aprecierea activității acestuia.

Într-o proporție de 90%, s-a constatat că fișele de evaluare a contestatarilor nu conțineau, la pct. H, aprecierile făcute de persoana evaluată vis-a-vis de indicatorii de evaluare specifici postului. În cele mai multe situații nu a fost vorba de o simplă necompletare a fișei de evaluare la rubrica respectivă, polițiștii contestatari confirmând faptul că nu au fost intervievați cu ocazia evaluării.

Unul dintre obiectivele principale ale interviului îl reprezintă eliminarea potențialelor surse de erori în apreciere și limitarea, pe cât posibil, a contestării rezultatelor aprecierii.

Pregătirea interviului de evaluare cuprinde, în principal, întocmirea unui plan general de desfășurare a interviului, iar pentru personalul care ridică probleme deosebite în activitatea profesională și în conduită se va întocmi un plan de interviu individualizat, cu scopul de a identifica cu claritate cauzele care au condus la această stare și măsurile ce pot fi luate pentru remedierea neajunsurilor, astfel că un eventual proces-verbal în care se consemnează „susținerea interviului de evaluare”, nu poate înlocui ghidul de evaluare.

2. Un alt motiv care a determinat contestarea evaluării profesionale a fost dat de caracterul total general al unor indicatori menționați în fișa de evaluare la secțiunea B lit. a) - Rezultatele activității desfășurate sau care se regăsesc printre indicatorii expres determinați la secțiunea C - Capacități profesionale.

Exemplu: Indicatorul nr. 1 de la secțiunea menționată face referire la „realizarea obiectivelor Poliției Capitale”. Nu contestăm faptul că „menținerea ordinii și liniștii publice” face parte dintre obiectivele poliției, în general, însă, un singur polițist nu poate fi evaluat cu privire la realizarea tuturor acestor obiective, ci doar cu privire la unul sau mai multe obiective individualizate și determinate în funcție de specificul postului.

În aceeași situație se află și alți indicatori de la secțiunea B din fișa de evaluare (respectarea legalității disciplinei, a Regulamentului de ordine interioară și a normelor privind sănătatea și securitatea în muncă, - modul în care a aplicat și respectat măsurile care vizează respectarea secretului și a confidențialității datelor și informațiilor deținute) în sensul că, datorită modului general în care au fost formulați, se regăsesc printre indicatorii nr. 13 – „respectarea eticii și deontologiei profesionale”, 14 – „loialitate” și 15 – „disciplina” de la secțiunea C –

Capacități profesionale.

Un alt „model” de indicator este formulat astfel: „capacitatea de analiză, evaluare și gradul de preocupare pentru creșterea nivelului de pregătire profesională continuă”.

Constatăm că acesta vizează două aspecte total diferite: „capacitatea de analiză, evaluare”, fără a se preciza ce anume se are în vedere, și „gradul de preocupare pentru creșterea nivelului de pregătire profesională continuă”. În aceste condiții, primul aspect se confundă foarte ușor cu indicatorul nr. 6 – „flexibilitate în gândire” de la secțiunea C, iar al doilea aspect se regăsește la indicatorul nr. 2 de la secțiunea C.

În aceste situații s-a constatat și evaluarea diferită a acelorași aspecte (indicatori) rezultând o contradicție din partea evaluatorului.

3. În condițiile în care activitatea nu este cuantificată, după niște reguli prestabilite, iar polițistul nu are o normă de îndeplinit, s-a constatat aprecierea cu calificative inferioare a unor astfel de activități.

Astfel, prin natura activității și raportat la cerințele postului, polițistul nu are o obligație de rezultat în ceea ce privește numărul dosarelor penale soluționate cu trimiterea în judecată sau depistarea persoanelor urmărite. Aceste obligații, deși există în fișa postului, sunt obligații de diligență, în sensul că acesta trebuie să depună toate diligențele în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.

4. Pe de altă parte, au fost situații în care indicatorii analizați se suprapuneau, dând impresia unui număr mai mare de indicatori decât cel real (exemplu: „calitatea și operativitatea rapoartelor, informărilor și a celorlalte documente elaborate în îndeplinirea sarcinilor de serviciu” și „calitatea și eficiența activităților informativ operative desfășurate conform ordinelor și dispozițiilor în vigoare”).

Totodată, faptul că un polițist a reușit să mențină sub control situația operativă și nu a înregistrat evenimente negative nu ar trebui să constituie un indicator evaluat inferior.

5. Într-o proporție destul de mare s-a observat că polițiștii au fost evaluați cu calificative inferioare la indicatorii privind cunoștințele de specialitate sau complementare, în condițiile în care legislația specifică nu s-a schimbat pe parcursul perioadei evaluate, la testările profesionale aceștia fuseseră apreciați cu calificative superioare, iar unii dintre ei absolviseră, în aceeași perioadă, studii superioare în domeniul în care își desfășoară activitatea.

6. De asemenea, la indicatorii care vizau calitatea actelor procedurale sau disciplină, polițiștii în cauză au fost apreciați cu calificative inferioare, deși în perioada evaluată au asigurat confidențialitatea și securitatea prelucrării datelor cu caracter personal și au acționat conform prevederilor Legii nr. 667 din 2001, respectând și protejând drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei consacrate prin Constituție și alte legi, iar activitatea desfășurată a fost în deplină legalitate, documentele întocmite au respectat toate procedurile de lucru și dispozițiile în vigoare, nu au avut plângeri sau sesizări în acest sens și nu au fost sancționați disciplinar.

7. Au fost situații în care polițistului contestatar i s-a întocmit o singură fișă de evaluare, deși în perioada evaluată acesta a avut mai mulți șefi, fiecare dintre aceștia fiind obligat să efectueze evaluarea parțială a personalului din subordine înainte de modificarea raporturilor sale de serviciu.

8. Alte motive de contestație, deși nu rezultă direct din fișa de evaluare, au reieșit din compararea acestora cu fișele de evaluare ale altor polițiști, colegi ai contestatarilor, ce au fost evaluați cu calificative superioare pentru aceleași activități desfășurate împreună cu aceștia.

Concluzia generală este că activitatea de evaluare și de întocmire a documentului în care este materializată, deși a cunoscut o îmbunătățire comparativ cu anul precedent, încă nu este tratată cu importanța cuvenită, reprezentând, de cele mai multe ori, o formalitate și un mod de a „sancționa” polițistul evaluat.

TEODORA GHIVECI

INFO SINDICAL

SPORUL DE 25%

PENTRU STUDII SUPERIOARE TREBUIE MENȚINUT ȘI ÎN SITUAȚIA SCHIMBĂRII LOCULUI DE MUNCĂ

Prin adoptarea legii unitare de salarizare a fost abrogat sporul de 25% din salariu, convenit agenților de poliție cu studii superioare, însă acesta a continuat să fie acordat sub forma unei sume compensatorii tranzitorii, celor care îl aveau la data de 31 decembrie 2009, singura condiție fiind de a lucra în aceleași condiții.

Problemele au apărut atunci când și-au intrat în roluri juristii „polițiști” din M.A.I.

Aceștia au apreciat că schimbarea locului de muncă, la cerere, prin examen, concurs sau chiar reorganizare, conduce la pierderea acestui spor.

„Pro Lex” a confirmat că punctul său forte este reprezentat de specialiștii în domeniile juridic și resurse umane, demonstrând în instanță că simpla schimbare a secției de poliție sau a compartimentului în care își desfășurau activitatea polițiștii, nu era prin ea însăși de natură să ducă la pierderea sporului, ci trebuia analizat - în concret - dacă noua activitate se desfășoară în domeniile corespunzătoare studiilor absolvite, oricare ar fi fost acea activitate.

Dacă, în urma analizei, se constata că polițiștii ar fi desfășurat activități în același domeniu potrivit studiilor absolvite și pentru care s-a acordat sporul, spre exemplu de cercetare penală: întocmire acte premergătoare, acte de cercetare penală, administrare probe în vederea stabilirii existenței infracțiunii, realizarea de cercetări la fața locului, echivalentul sporului ar fi trebuit menținut și la noul loc de muncă.

Mai mult, sistarea acordării sporului de 25% creează situații discriminatorii față de colegii lor care lucrează în aceleași locuri de muncă, cu aceleași atribuții, care primesc sporul doar în considerarea faptului că nu s-au mutat.

„Pro Lex” a formulat acțiune în instanță și a câștigat irevocabil în București pe motivația de mai sus, însă cei mai mulți polițiști afectați de interpretarea greșită a legii sunt cei de la poliția rurală.

Celor interesați și pentru care nu avem deja acțiune în instanță, le recomandăm să ia legătura cu liderul județean sau direct cu președintele sindicatului.

VASILE LINCU



Compensarea muncii prestate sâmbăta și duminica

Codul Muncii tratează separat munca suplimentară peste durata normală a timpului de lucru, munca prestată sâmbăta și duminica în cadrul programului normal de lucru și munca prestată în zilele de sărbători legale, când potrivit legii nu se lucrează.

C.M.: Art. 137. - (1) **Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.**

(2) **În cazul în care repausul în zilele de sâmbăta și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.**

(3) **În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.**

Cea mai bună explicație în susținerea tezei potrivit căreia compensația se acordă suplimentar repausului săptămânal, a dat-o Tribunalul București, în dosarul nr. 38258/3/2010, prin sentința civilă nr. 339/25.01.2012: „Dreptul la repausul săptămânal conferit de legiuitor nu presupune doar stabilirea numărului de zile libere ce se cuvin la un anumit număr de zile libere adică a proporției de 5:2 dintre ele), ci impune și condiția ca această proporție să se respecte în fiecare săptămână, dreptul nefiind unul „la repaus”, ci unul la „repaus săptămânal”. (...) Mai exact, legea nu stabilește doar câte zile libere i se cuvin salariatului, ci și când i se cuvin.

Cu alte cuvinte, salariatul nu are doar dreptul la o zi liberă, ci la o zi liberă în cadrul zilelor de repaus stabilite general de angajator, adică în zilele de sâmbăta și duminică, ca regulă generală.

Este adevărat că, din considerente de interes general (caracterul continuu al serviciului de poliție), dreptul de mai sus poate fi supus unei ingerințe, în sensul că angajatorul poate impune salariaților exercitarea dreptului de mai sus în alte condiții decât cele convenite inițial, dar fără ca prin aceasta să fie afectat însuși dreptul. Mai exact, angajatorul poate cere polițistului să se prezinte la serviciu într-o zi stabilită inițial ca fiind de repaus și să îl oblige pe acesta să își ia ziua liberă ce i se cuvenea într-o altă zi.

Este de necontestat că ingerința de mai sus este prevăzută de lege și este și justificată obiectiv.

Problema care se ridică este cea a proporționalității.

În acest sens, se observă că pentru a compensa această ingerință în condițiile de exercitare a dreptului la repaus săptămânal, legiuitorul român a instituit o sancțiune pentru angajator constând în plata unui spor la salariu (...).

Cu alte cuvinte, dacă salariatul și, implicit, și polițistul, lucrează sâmbăta și duminica în interiorul timpului normal de lucru, angajatorul trebuie să îi acorde repausul săptămânal în alte 2 zile ale săptămânii și să îi plătească un spor. Acordarea repausului săptămânal în alte două zile ale săptămânii nu reprezintă un beneficiu special acordat salariaților, ci este numai respectarea obligației de acordare a repausului săptămânal.

Plata sporului reprezintă o reparație pentru faptul că salariatul și-a efectuat repausul în alte zile decât majoritatea salariaților și, pe de o parte, a fost supus unei suprasolicitații, iar pe de altă parte, a fost privat astfel de unele din posibilitățile de recreere oferite de perioada de week-end (timp petrecut alături de membrii familiei, care în mod obișnuit își iau repausul în zilele de sâmbăta și duminică, posibilitatea de a participa la anumite evenimente culturale ce se organizează de regulă în week-end etc.).”

Din 2010 și până în prezent, prin OUG-uri emise anual, se derogă de la Codul Muncii și se prevede compensarea numai cu timp liber corespunzător.

Având în vedere faptul că o compensare înseamnă o reparație pentru angajat și o sancțiune pentru angajator, în opinia noastră, munca prestată și duminica în cadrul programului normal de lucru se compensează cu timp liber corespunzător, dar fără afectarea repausului săptămânal, cu alte cuvinte, pentru munca prestată sâmbăta își ia o zi liberă în cursul săptămânii și i se mai acordă, în compensare, timp liber corespunzător timpului lucrat.

În cazul polițiștilor, compensarea cu timp liber corespunzător poate afecta sistemul de ordine și siguranță publică, drept pentru care, singura soluție ar fi să se deroge de la prevederile OUG nr. 84/2012 în sensul acordării unui spor potrivit Codului muncii, al cărui quantum va fi negociat cu sindicatele în acordul colectiv.

VASILE LINCU



CINE ESTE ÎNDREPTĂȚIT SĂ PRIMEASCĂ COMPENSAȚIA DE CONDUCĂTOR AUTO

Potrivit Legii nr. 284/2010 anexa VII Art. 34. – (...) Agenții de poliție care desfășoară activități de conducători de autovehicule, inclusiv cei care conduc motocicletă cu ataș, care, prin natura muncii, lucrează peste programul normal de lucru, inclusiv în zilele de repaus săptămânal sau în zilele în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, și cărora nu li se poate acorda timp liber corespunzător au dreptul la o compensație de 5-25% din salariul de funcție, în conformitate cu normele metodologice aprobate prin ordin al ordonatorului principal de credite.

Normele metodologice au fost aprobate prin OMAI nr. S/214/2011.

Potrivit legii, normele metodologice reglementează modalitatea de acordare a dreptului prevăzut de lege, neputându-se restrânge preve-

derile legale și nici de a adăuga la acestea.

Din informațiile pe care le avem, doar la IPJ Argeș se aplică legea prin acordarea acestei compensații, iar Sindicatul „Pro Lex” a formulat acțiune pentru toți membrii care ne-au împuternicit și ne-au făcut dovada că au autoturism de serviciu în primire, au trecut în fișa postului activitatea de conducător auto și pot dovedi prin foile de parcurs că au condus autoturismele de serviciu.

Referitor la condiția de a lucra peste programul normal de lucru, inclusiv în zilele de repaus săptămânal sau în zilele în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, apreciem că aceasta este îndeplinită de aproape toți polițiștii operativi.

PRO LEX

TELEFONIE PRO LEX

Potrivit contractului de telefonie mobilă, tuturor utilizatorilor care nu au solicitat rezilierea contractului cu 30 de zile înainte de 6 aprilie 2013, li s-a prelungit, de drept, contractul cu 24 luni.

Utilizatorii care au o vechime a abonamentului mai mare de un an și 6 luni primesc din partea Cosmote și Pro Lex un discount la achiziționarea unui nou telefon aferent contractului existent.

Toți utilizatorii au posibilitatea de a opta pentru oricare dintre planurile tarifare enumerate mai jos:

Planul tarifar 1:

- Abonament lunar SIM 4€:**
- 70 minute naționale
 - 700 minute în rețeaua Cosmote
 - 750 sms-uri în rețeaua Cosmote
- Discount telefon 40 €, fără TVA

Planul tarifar 2:

- Abonament lunar / SIM 4 €**
- 80 minute naționale
 - 800 minute în rețeaua Cosmote
 - 800 sms-uri în rețeaua Cosmote
- Discount telefon 30 € fără TVA

Planul tarifar 3:

- Abonament lunar / SIM 6,3 €**
- 150 min naționale și internaționale Zona 1
 - 1000 min Cosmote
 - 1000 min Romtelecom
 - 1000 sms Cosmote
 - 20 sms naționale
 - 100 MB internet incluși lunar
- Discount telefon 45 €, fără TVA.

Contravaloarea telefonului se va achita, integral sau în trei rate.

Extraopțiunile de internet mobil, peste abonamentul de voce, se regăsesc în tabelul de mai jos, iar orice alte relații pot fi obținute la nr. de tel. 0761.788.006 sau pe site, la adresa:

<http://prolex.ro/politie/telefonie/>



Extra opțiune Conect Mobile	Trafic recomandat	Abonament lunar	Trafic suplimentar
Connect Mobile S+	400 MB	1,75 €	0.05 €/MB
Connect Mobile M+	700 MB	3.50 €	0.05 €/MB
Connect Mobile L+	2.5 GB	4.50 €	0.05 €/MB
Connect Mobile XL+	4 GB	5.70 €	0.05 €/MB

Bugetul nu permite ocuparea posturilor vacante din Vămi

Dintre cele 3159 de posturi aflate în statul de funcții al Autorității Vamale, 350 sunt vacante definitiv sau temporar, din care aproximativ 100 sunt numai posturi de conducere.

Sindicatul "Pro Lex" a solicitat, în nenumărate rânduri, Autorității Naționale a Vămile și Agenției Naționale de Administrare Fiscală să asigure redistribuirea funcționarilor publici, aflați în corpul de rezervă, pe toate posturile vacante existente în statul de funcții al instituției vamale în vederea acoperirii deficitului de personal existent. Până în prezent, acest fapt nu s-a concretizat decât parțial.

(N.V.)



Controversata reorganizare a controlului fiscal

De la instalarea noului guvern, la sfârșitul anului trecut, au circulat mai multe informații în mass-media cu privire la măsura restructurării din temelii a structurilor de control fiscal din cadrul Agenției Naționale de Administrare Fiscală: Garda Financiară, Direcția de Supraveghere și Control Vamal și Unitatea de Investigații.

Implementarea acestei inițiative anunțate, de reorganizare poate produce unele dezechilibre în cadrul activității acestei agenții naționale, în ceea ce privește asigurarea unei bune funcționări a structurilor destinate controlului vamal și fiscal din țara noastră și este contrară Convenției internaționale pentru simplificarea și armonizarea regimurilor vamale, adoptată la Kyoto în anul 1973 și Convenției privind cooperarea și asistența reciprocă dintre administrațiile vamale europene (Convenția Napoli II).

Trebuie precizat că reorganizarea anterioară a acestor instituții publice în anul 2011 a dus, numai în domeniul vamal, la scăderea imediată a încasărilor cu 30 %, iar publicarea informațiilor legate de reorganizarea preconizată a creat un gol de autoritate în domeniul controlului fiscal ce a contribuit la creșterea traficului ilicit de țigarete cu 2,4%, în perioada decembrie 2012 - ianuarie 2013, aducând în acest fel un prejudiciu bugetului statului evaluat de firmele producătoare de țigarete la 100 de milioane de euro.

Menționăm că reorganizarea Agenției Naționale de Administrare Fiscală este invocată ca măsură necesară pentru creșterea încasărilor la bugetul de stat și îmbunătățirea activității instituțiilor publice.

În opinia noastră, pentru eficientizarea activității nu se impune desființarea sau redistribuirea unor atribuții de la o instituție la alta, ci sunt necesare măsuri urgente în vederea acoperirii lipsei personalului specializat în inspecția fiscală și controlul vamal ulterior, precum și stabilitatea în funcția publică prin încetarea fenomenului de mutare temporară neîntemeiată.

VOINEA NEGOITA

"Scrii ca să păstrezi toate foile gândului tău, altfel le ia vântul..."

Nicolae Iorga

ȘEFUL VĂMILOR ANALIZEAZĂ OPORTUNITATEA... RESPECTĂRII LEGII

Deși legea permite menținerea posturilor vacante pe o perioadă de maxim șase luni, în cadrul instituției vamale, pentru cei mai mulți șefi provizoratul ține de ani de zile.

Pentru acoperirea deficitului de personal și pentru asigurarea stabilității în funcții, Sindicatul "Pro Lex" a solicitat scoaterea la concurs a celor aproximativ 100 funcții publice de conducere vacante din vămi.

Dorel Fronea, șeful A.N.V. ne-a comunicat că va analiza oportunitatea scoaterii la concurs a acestor funcții de conducere.

Cunoscând cu cine avem de-a face, provizoratul și posibilitatea schimbării facile, reprezintă varianta agreată de numitul domn Fronea.

PRO LEX

Stabilirea locurilor de muncă și activitățile în condiții deosebite sau speciale

Prin Legea poliției locale nr. 155/2010, la 35 lit. b) se prevede faptul că polițistul local are dreptul la încadrarea activității în condiții deosebite, speciale sau alte condiții de muncă, potrivit legii.

Ca și în cazul polițiștilor și militarilor, modul de stabilirea a locurilor de muncă și activităților în condiții deosebite, speciale sau alte condiții de muncă este reglementat prin hotărârile de guvern nr. 1822/2004 și nr. 1294/2001.

În data de 1 aprilie 2013, „Pro Lex” a solicitat primului ministru Victor Ponta să analizeze oportunitatea emiterii unei hotărâri de guvern care să reglementeze modul de stabilire a locurilor de muncă și activităților în condiții deosebite, speciale sau alte condiții de muncă pentru polițiștii locali.

Norma de hrană

Având în vedere reglementarea diferită a acestui drept de la o primărie la alta, atât în ceea ce privește cuantumul, cât și în ceea ce privește modalitatea de reglementare (contract colectiv de muncă sau hotărâre a Consiliului Local), specialiștii din cadrul Sindicatului „Pro Lex” au



analizat și au identificat modalitatea prin care să se reglementeze dreptul la norma de hrană, în mod unitar pentru toți polițiștii locali, fără teama că un eventual control al Curții de Conturi să stabilească restituirea sumelor primite cu acest titlu.

Norma de hrană este reglementată prin Ordonanța Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională.

Pentru a fi modificată OG nr. 26/1994 se impune recunoașterea Poliției Locale ca instituție din sectorul de ordine publică.

Atribuțiile în domeniul ordinii publice prevăzute de Legea nr. 155/2010, îndreptățeste Poliția Locală să facă parte din categoria instituțiilor din sectorul de ordine publică.

Pentru recunoașterea oficială a Poliției Locale, ca instituție din sectorul de ordine publică, se face prin modificarea art. 6 din Legea nr. 51 din 29 iulie 1991 – privind siguranța națională a României.

În acest sens, „Pro Lex” a solicitat primului ministru Victor Ponta să analizeze oportunitatea emiterii unei ordonanțe de urgență pentru modificarea Legii nr. 51/1991.

Interesul comun în obținerea unor drepturi pentru polițiștii locali a condus la colaborarea, prin susținerea reciprocă, între Sindicatul Național al Polițiștilor și Vameșilor „Pro Lex” și Asociația Comunelor din România, reprezentată prin președintele acesteia, dl. Emil Drăghici, primarul comunei Vulcana Băi din județul Dâmbovița.

VASILE LINCU

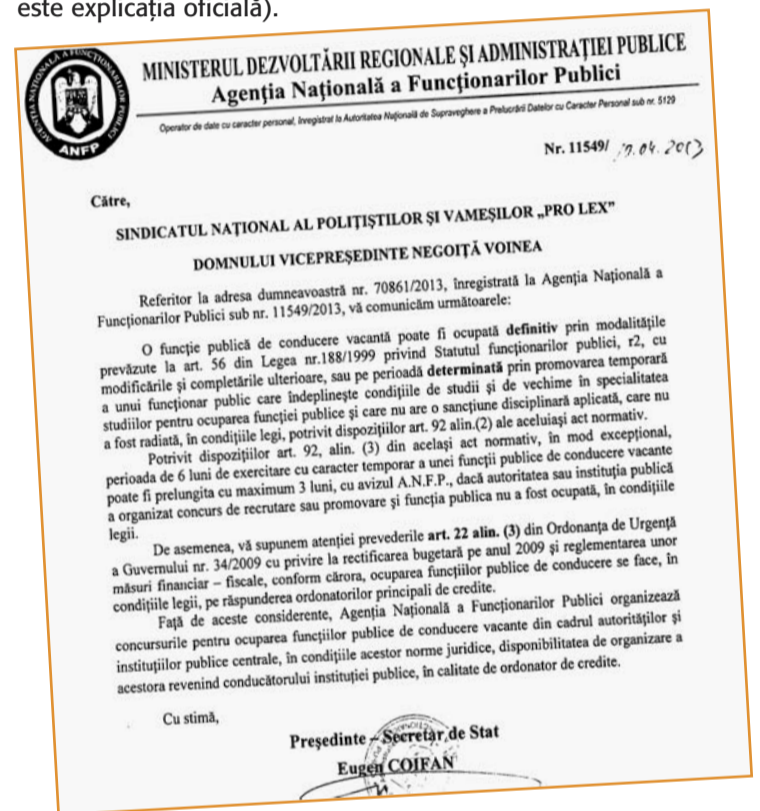
La televizor luptăm cu evaziunea...

În realitate reducem numărul inspectorilor de control fiscal

Deși toate guvernele declară ca obiectiv diminuarea evaziunii fiscale, în fapt, mai mult de o treime din personalul cu atribuții de control fiscal din Autoritatea Națională a Vămile și Garda Financiară a fost disponibilizat.

Un calcul foarte simplu arată că, după reorganizarea acestor instituții, pierderile la bugetul de stat au fost mult mai mari decât cheltuielile cu salariile celor disponibilizați.

S-au făcut declarații, potrivit cărora, se va apela la militari pentru controlul fiscal, în timp ce, conform evidențelor Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în corpul de rezervă se află un număr de 784 funcționari publici, dintre care mai mult de jumătate sunt inspectori cu atribuții de control fiscal, ce nu sunt redistribuiți pe funcțiile vacante din lipsă de fonduri bugetare (cel puțin aceasta este explicația oficială).





TESTUL DE INTEGRITATE PROFESIONALĂ

CADRUL JURIDIC

Personalul din Ministerul Afacerilor Interne (M.A.I.) este unul eterogen, structurile care îl compun având atribuții specifice, astfel:

- **POLIȚIA** - apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanelor, a proprietății private și publice, prevenirea și descoperirea infracțiunilor, respectarea ordinii și liniștii publice (Legea nr. 218 din 23.04.2002);
- **POLIȚIA DE FRONTIERĂ** - supravegherea și controlul trecerii frontierei de stat, prevenirea și combaterea migrației ilegale și a criminalității transfrontaliere (Legea nr. 104 din 27.06.2001);
- **JANDARMERIA** - apărarea ordinii și liniștii publice, prevenirea și descoperirea infracțiunilor combaterea actelor de terorism (Legea nr. 550 din 2004);
- **IGSU** - managementul situațiilor de urgență, precum incendii, catastrofe etc. (HGR nr. 1490/2004 cu modificările și completările ulterioare);
- **ARHIVELE NAȚIONALE** - administrarea și protecția specială a Fondului Arhivistic Național al României (Legea nr. 16/1996) etc.

Personalul M.A.I., aflat zilnic în slujba cetățeanului, trebuie să dovedească un caracter integru în orice împrejurare. Această integritate însă nu ar însemna nimic dacă nu ar exista și niște mecanisme specifice de verificare sau de protecție a integrității. Prin Legea nr. 38/28.03.2011 (publicată în M. Of. nr. 215 din 29.03.2011, partea I), privind aprobarea OUG nr. 20/2009 pentru modificarea art. 13 alin. (2) și (3) din OUG 30/2007 privind organizarea și funcționarea M.A.I. și pentru reorganizarea unor unități din subordinea MAI, au fost introduse noi reglementări privind procedura de testare a integrității profesionale, astfel:

Art.17¹ -
 „(1) Dobândirea calității de personal al M.A.I. presupune acordul implicit al acestuia pentru testarea integrității sale profesionale.
 (2) Testarea integrității profesionale este efectuată de Direcția Generală Anticorupție și reprezintă o metodă de identificare, evaluare și înlăturare a vulnerabilităților și a riscurilor care determină personalul M.A.I. să comită fapte de corupție, constând în crearea de situații virtuale, similare celor cu care se confruntă personalul în exercitarea atribuțiilor de serviciu, materializate prin operațiuni disimulate, circumstanțiate de comportamentul acestuia, în vederea stabilirii reacției și conduitei adoptate.
 (3) În situația în care, cu ocazia testării integrității profesionale, se constată comiterea unor fapte de natură penală, Direcția generală anticorupție sesizează organul de urmărire penală competent, potrivit legii.
 (4) În situația în care, cu ocazia testării integrității profesionale, se constată că personalul supus testării a comis abateri de la normele legale în vigoare, altele

decât cele prevăzute la alin.(3), se vor dispune măsuri administrative și/sau disciplinare, conform prevederilor legale care reglementează activitatea MAI.

(5) Procedura de testare a integrității profesionale se stabilește prin ordin al ministrului Administrației și Internelor.”

Având în vedere, ultimul paragraf al legii amintite, a fost emis Ordinul M.A.I. nr. 256 din 16 noiembrie 2011 privind procedura de testare a integrității profesionale a personalului Ministerului Administrației și Internelor, publicat în M. Of. nr. 836/25.11.2011, ce detaliază procedura de testare, după cum urmează:

Testarea poate fi efectuată la inițiativa Direcției Generale Anticorupție, denumită în continuare DGA, sau la solicitarea structurilor M.A.I. (art. 2).

Obiectivul testului îl reprezintă prevenirea faptelor de corupție în care ar putea fi implicat personalul M.A.I. (art. 3).

Testul se va desfășura cu respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, a demnității umane și profesionale ale subiecților supuși testării.

Pe timpul testării este interzis:

- știrbirea autorității, prestigiului, imaginii persoanelor testate ori intereselor legale circumscrise funcției pe care o dețin;
- provocarea persoanei supuse testării la săvârșirea de fapte cu caracter penal și/sau disciplinar.

* prin provocare se înțelege acțiunea polițiștilor DGA de a incita sau instiga la comiterea de infracțiuni/abateri disciplinare.

Orice persoană care face parte din personalul M.A.I. poate fi subiect al testării, dar selectarea personalului ce urmează a fi testat se va face în funcție de zonele și locurile cu riscuri și vulnerabilități la corupție.

SITUAȚII CE POT APĂREA ÎN URMA ACTIVITĂȚILOR DE TESTARE

În cazul în care personalul supus testării a dat dovadă de integritate, DGA va comunica rezultatul activității de testare șefului structurii/instituției.

Dacă în urma testării integrității profesionale, se constată comiterea unor fapte de natură penală de către personalul M.A.I., polițiștii din cadrul DGA se sesizează din oficiu, încheind un proces-verbal în acest sens, în conformitate cu prevederile Codului de procedură penală.

În cazul în care persoana testată a solicitat sau a primit bani ori alte foloase utilizate în activitatea de testare, iar, în urma sesizării, organele competente constată că fapta nu constituie infracțiune, DGA informează șeful structurii/instituției din care face parte persoana supusă testării și pune la dispoziția șefului structurii/instituției, la solicitarea acestuia, copii de pe materialele realizate în testare, care dispune măsuri disciplinare și/sau administrative, conform dispozițiilor legale, care se aduc la cunoștința DGA.

În situațiile în care, în urma efectuării testului, rezultă alte situații de încălcare a sarcinilor și îndatoririlor profesionale, care nu au legătură cu activitățile specifice de testare, șeful structurii/instituției dispune măsuri în conformitate cu actele normative în vigoare.

Șefii structurilor/instituțiilor personalului supus testării au obligația de a prelucra cu personalul din subordine aspectele evidențiate în urma realizării testului.

PAUL MILODIN

Abuzurile dăunează grav societății

SINDICATUL NAȚIONAL AL POLIȚIȘTILOR ȘI JANDARMILOR

ProLex®

ABUZURILE DĂUNEAZĂ GRAV SOCIETĂȚII

Noi avem remediul cel mai bun!

www.prolex.ro

MONITORUL DREPTURILOR POLIȚISTULUI

Publicație editată de S.N.P.V. „PRO LEX“

Redactor-șef: Florin ZAGONEANU

ISSN: 1848 - 1016

Directorul publicației: VASILE LINCU - Președinte S.N.P.V. „PRO LEX“

ANGI LINCU - Secretar general de redacție

Colectiv de redacție: VOINEA NEGOIȚĂ, COSTICĂ FILIMON, COSTEL GHEORGHE, GEORGE ALEXANDRESCU, TEODORA GHIVECI, CLAUDIA MOLDOVAN, RALUCA NEACȘU

Colaboratori externi: D.G.A., DIRECȚIA MEDICALĂ și CENTRUL DE PSIHOSOCIOLOGIE din M.A.I.

Responsabilitatea asupra articolelor revine autorilor. Publicația se distribuie gratuit, neavând scopul obținerii de beneficii pecuniare și prezintă și materiale provenite din surse deschise (Internet) citând, unde este posibil, pe autorii acestora.

Adresa redacției: Str. Mendeleev nr. 36-38, et. 8, sector 1, București - România
 Tel/fax: 021.316.14.12 Mail: monitorul@prolex.ro

AMERICAN CONNECTION

În ultima decadă a lunii martie, chiar în preajma Zilei Poliției Române, ne-a vizitat țara un grup de 10 șerifi din Broward County - statul Florida. Opt dintre ei s-au deplasat în județele Suceava și Botoșani, iar doi au rămas în Capitală.

Scopul vizitei prietenești se circumscrie unui proiect de ajutor material și profesional, aflat deja în derulare. Este vorba de organizarea unor sesiuni de "training" și de oferirea - prin donație - a unor echipamente, așa cum s-a întâmplat în județele din Nordul Moldovei, dar și de întâlniri cu scop informal - cum s-a făcut în Capitală, în Buftea și la Poliția județeană Giurgiu.

Precizăm că fundația "Policexchange" reprezentată, la București, de Shaun Casey (st.foto) - președinte și de Frank Maio (dr.foto) - vicepreședinte, pregătește donații de materiale pentru poliștii din compartimentele pirotehnice, pentru cei din domeniul acțiunilor speciale, pentru cei de la "canină" și pentru poliția locală, așteptând solicitări pentru organizarea unor sesiuni de training.



De remarcat că programul întâlnirilor de lucru din București și de la Giurgiu a fost facilitat și prin importanta contribuție a unor membri "Pro Lex". Pentru edificarea cititorilor noștri, în legătură cu fundația americană, recomand accesarea site-ului <http://policexchange.us/>.

FLORIN Z.

Un istoric în Poliția Română

- urmare din pag 1 -

Este destul de complicat să vorbești despre viața și activitatea unui polițist, păstrând echilibrul între adevăr și fabulație, cu atât mai puțin cu cât, atunci când personajul în cauză a urcat sus, tot mai sus, pe scara succesului și notorietății, apoi s-a prăbușit iremediabil, fiind ulterior asasinat, la nici 54 de ani.

În cazul de față însă, cineva a avut totuși curajul și probitatea de a păși în universul unui polițist notoriu în perioada interbelică, descercând cu răbdare și profesionalism ghemul faptelor sale.

Cercetătorul care s-a aplecat și de această dată asupra filelor îngălbenite ale istoriei Poliției, este comisarul-șef Florin Șinca, doctor în istorie, neobosit scormonitor în arhive, autor al unui număr impresionant de lucrări de specialitate, vrednic depozitar al adevărului pe care l-a devoalat mai mereu din colbul timpului.

Subiectul cercetărilor sale de ultimă oră, transformate într-un volum de succes, este un personaj extrem de controversat în epoca interbelică, un fel de „Dr. Jekyll și Mr. Hide” al perioadei domniei lui Carol al II-lea; GENERALUL GABRIEL MARI-NESCU - polițistul regelui.

Deosebit de interesanta lucrare a fost „lansată”, chiar de Ziua Poliției, în anfitheatrul „Ion Heliade Rădulescu” al Bibliotecii Academiei Române, în prezența presei dar, mai ales, a unui numeros și avizat public.

„Lucrarea de față deschide un drum. Acela al cunoașterii personalităților care au slujit ordinea publică și - din variate motive - nu au reținut atenția cercetării. Iar ordinea publică a cuprins și viața, și avutul fiecărui cetățean”, spunea în prefața volumului, Academicianul Dinu C. Giurescu.

Semnalul de față este doar recomandarea către lectura unei valoroase cărți, mai ales că autorul ei este membru „Pro Lex” și ne onorează cu personalitatea sa.

MARIAN TUDOR



APEL DE URGENȚĂ

(sau cum să suni la Poliție când...)



Georges Philipps, un vârstnic din Vancouver, tocmai se pregătea de culcare, când soția i-a amintit că lăsase lumina aprinsă în curte.

Când s-a dus s-o stingă, Georges a văzut niște indivizi care furau din curte. A sunat repede la Poliție și, întrebat dacă hoții au intrat în casă și i-au atacat, a răspuns:

- Nu, dar continuă să-mi cotrobăie prin curte și prin grădină! Operatorul zice:

- Ne pare rău, dar toate mașinile de patrulare sunt pe teren. Încuiați-vă în casă și vom trimite pe cineva, când se vor întoarce la sediu...

Georges spuse "O.K.!" și închise.

După 30 secunde, a sunat din nou la Poliție:

- Eu v-am sunat, înainte, să vă spun de hoții din curte... Nu vă mai faceți griji și nu mai trimiteți pe nimeni. Tocmai i-am împușcat!

Apoi închise telefonul.

În următoarele cinci minute, șase mașini de poliție, o echipă de trăgători de elită, un elicopter, două autospeciale de Pompieri, o Salvare și șeful Poliției din localitate erau la fața locului, reușind să prindă hoții în flagrant delict.

Un polițist i-a spus lui Georges:

- Credeam că i-ați împușcat!
- Și eu credeam că nu aveți pe nimeni disponibil...

**Un zâmbet nu costă nimic, dar oferă enorm.
El îi îmbogățește pe cei care-l primesc, fără a-i face mai săraci pe cei ce-l dăruie!**

Cum devii lider sindical profesionist

Confederația Sindicală Națională „Meridian”, la care este afiliat și S.N.P.V. „Pro Lex”, este beneficiarul proiectului european „Împreună pentru dezvoltarea dialogului social în România”.

Proiectul urmărește dezvoltarea competitivă a dialogului social în România, consolidează capacitățile organizaționale și dezvoltă resursele umane ale C.S.N. „Meridian” și F.A. „Fermierul”, partenerul de proiect.

Una dintre părțile practice ale proiectului o constituie cursurile de formare de delegați sindicali.

Absolvenții acestor cursuri obțin certificarea pentru ocupația de delegat sindical, conform codului COR.

Ei dobândesc cunoștințe și competențe necesare pentru o acțiune sindicală modernă și profesionistă, privind legislația cu impact asupra activității sindicale, organizarea și funcționarea sindicatelor, funcționarea practică a unui sindicat, negocieri colective și contractele colective de muncă, conflicte colective de muncă, drepturi sindicale, comunicarea în interiorul și exteriorul organizațiilor sindicale, metode de recrutare, noțiuni de dialog social, în context românesc și european.

Practic, delegatul sindical este persoana care caută și găsește noi căi de



acțiune și noi servicii prin care se face util membrilor de sindicat. Acesta poate fi angajat de orice sindicat, din orice sector de activitate, statut ce îi permite să intre în conflict direct cu angajatorul, fără teamă de presiuni din partea acestuia.

Dacă ești polițist sau vameș, după ce absolvi un curs

organizat de C.S.N. „Meridian” poți fi delegat sindical chiar și în industria textilă.

Peste 150 de delegați sindicali a instruit C.S.N. „Meridian” în cele șase cursuri organizate de la începutul proiectului, 10 fiind totalul cursurilor gratuite pe care Confederația le-a planificat, până la finalul proiectului în noiembrie 2013.

Diferențele dintre

Șef	și	Lider
Conduce angajații		Instruiește angajații
Se bazează pe autoritate		Se bazează pe bună credință
Inspiră teamă		Generează entuziasm
Spune „EU”		Spune „NOI”
Găsește vinovații problemelor		Rezolvă problemele
Știe cum se face		Arată cum se face
Folosește oamenii		Dezvoltă oamenii
Își asumă meritele		Recunoaște meritele altora
Comandă		Întreabă
Spune „Faceți!”		Spune „Să facem”