

A C O R D

între Guvernul României, reprezentat de Ministerul Administrației și Internelor, și Guvernul Confederației Elvețiene, reprezentat de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare, referitor la implementarea programului „Introducerea conceptului poliției de proximitate” în România, etapa 1 ianuarie 2005—31 martie 2007*)

Guvernul României, reprezentat de Ministerul Administrației și Internelor, și Guvernul Confederației Elvețiene, reprezentat de autoritatea sa competentă, Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare, denumite în continuare *părți contractante*,

luând în considerare Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Confederației Elvețiene privind cooperarea tehnică, semnat la București la 8 noiembrie 1995, pentru a orienta procesul de tranziție spre economia de piață, precum și pentru a susține inițiativa privată în vederea acordării de asistență reformei în domeniul poliției și justiției, au convenit următoarele:

ARTICOLUL 1**Condiții generale și definiții**

1.1. Oriunde sunt folosiți în conținutul prezentului acord, dacă nu se prevede altfel în context, următorii termeni au înțelesul care urmează:

- a) *Programul* înseamnă Proiectul documentului;
- b) *MAI* înseamnă Ministerul Administrației și Internelor al Guvernului României;
- c) *AEDC* înseamnă Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare a Departamentului Federal pentru Afaceri Străine, Guvernul Confederației Elvețiene;
- d) *AE* înseamnă agenția executantă;
- e) *anexele***) (Proiectul documentului; Cadrul evolutiv al proiectului și suplimentul la acesta: activități adiționale — anexa 1; Privire de ansamblu asupra realizărilor perioadei anterioare — anexa 2; Organizarea proiectului — anexa 3; Programul activităților în anul 2005 — anexa 4) fac parte integrantă din prezentul acord;
- f) *obligățiile AE* sunt definite prin „mandate cu managementul de acumulare a fondurilor” între AEDC și AE, cu referire la pachetele de activități, denumite în continuare *contracte*, fiecare făcând parte integrantă din prezentul acord.

ARTICOLUL 2**Scopurile Programului**

2.1. Începând cu înființarea structurilor la sfârșitul anului 2000 și pe baza rezultatelor perioadelor anterioare ale Programului, părțile contractante continuă să introducă poliția de proximitate în România. Scopurile Programului sunt descrise în Proiectul din 25 septembrie 2005.

2.2. Durata Programului este de la 1 ianuarie 2005 până la 31 martie 2007. Nu este prevăzută nici o extindere a Programului.

ARTICOLUL 3**Costul Programului și finanțarea**

3.1. Costurile totale ale Programului finanțat de Confederația Elvețiană se vor ridica la maximum 1.250.000 franci elvețieni. Confederația Elvețiană va face posibilă alocarea acestei sume, bazându-se pe bugetele parțiale detaliate, referitoare la pachetele de activități definite de părțile contractante, succesiv, pentru fiecare interval de timp, pentru a asigura răspunsurile eficiente și corecte la necesități prin utilizarea eficientă a fondurilor pe parcursul implementării ultimei faze a Programului. Acest mod de desfășurare a activității și de planificare a efectuării plăților din ultima fază a Programului va permite realizarea scopurilor Programului prin obținerea unui impact sporit.

3.2. MAI va contribui la această etapă a Programului cu până la aproximativ 20% din subvențiile elvețiene, în principal prin munca depusă de angajații săi (vezi art. 10).

ARTICOLUL 4**Circuitul fondurilor și contribuțiilor financiare**

AEDC va transfera plățile anticipate pentru Program în contul AE în Confederația Elvețiană. Contul operat de către AE este specificat în contractul semnat între AEDC și AE.

ARTICOLUL 5**Programul organizării și implementarea**

5.1. Implementarea programului și managementul vor fi împărțite de către părțile contractante.

5.2. Strategia Programului va fi definită și controlată de consiliul director, în care partea română și partea elvețiană vor fi reprezentate deopotrivă. Organizarea și funcționarea cooperării sunt stipulate în anexa nr. 3 la prezentul acord.

5.3. Activitatea consiliului director va fi evaluată prin întâlniri semestriale. De asemenea, se pot organiza întâlniri oricând este necesar. Reprezentanți din rândul participanților la Program pot fi invitați la aceste întâlniri.

5.4. În cadrul prezentului acord, șefii și coordonatorii români ai proiectului sunt numiți de structurile beneficiare din cadrul MAI.

5.5. În cadrul prezentului acord, un reprezentant local al șefului de proiect elvețian desfășoară activități cuprinse în Program, fiind numit și plătit de către AE.

5.6. AE, însărcinată cu managementul, este responsabilă cu implementarea Programului în fața consiliului director și a AEDC.

ARTICOLUL 6**Monitorizare și coordonare**

6.1. Responsabilitățile pentru sarcinile de control vor fi împărțite între părți în conformitate cu participarea lor la Program.

6.2. Instrumentele de control aplicate trebuie să fie definite în conformitate cu necesitățile Programului (pregătire, furnizare de echipament, transport etc.).

6.3. Conceptul PEMT (planificare, evaluare, monitorizare și transpunere în acțiune) promovat de AEDC va furniza baza pentru control.

6.4. Monitorizarea va acoperi patru mari domenii de interes: rezultate, proces, impact și context.

6.5. Activitățile de monitorizare trebuie să fie executate de către toți partenerii implicați în Program și vor fi definite de consiliul director în conformitate cu prezentul acord.

*) Traducere.

**) Anexele sunt reproduse în facsimil.

ARTICOLUL 7

Raportarea

7.1. În principal raportarea se va baza pe monitorizarea progresului realizat cu privire la indicatorii prevăzuți în matricea logică a Programului.

7.2. Forma și structura rapoartelor, precum și frecvența acestora trebuie să fie definite de consiliul director în funcție de destinația acestora.

7.3. Consiliul director își va asuma responsabilitatea aprobării rapoartelor.

7.4. AE este responsabilă pentru elaborarea și înaintarea rapoartelor la AEDC și MAI. Raportarea va furniza AEDC informațiile necesare propriei sale analize, care urmează să fie prezentată factorilor de decizie elvețieni.

ARTICOLUL 8

Contabilitate și audit

8.1. AE va păstra dosarele și bilanțurile referitoare la operațiunile executate, resursele și cheltuielile efectuate pentru derularea Programului, în conformitate cu prevederile legislației elvețiene.

8.2. Auditurile locale se vor realiza la solicitarea uneia dintre părțile contractante.

8.3. AE este responsabilă pentru managementul și contabilitatea corespunzătoare a conturilor Programului în România și Confederația Elvețiană, conform contractului încheiat cu AEDC.

ARTICOLUL 9

AE, personalul de consultanță

9.1. Personalul AE destinat Programului va consilia și va pregăti personalul român cu privire la toate problemele legate de dezvoltarea capacităților, managementul și implementarea Programului.

9.2. Funcțiile, atribuțiile și responsabilitățile AE sunt stabilite în contractul dintre AEDC și AE.

ARTICOLUL 10

Obligațiile părții române

10.1. Pe toată durata prezentului acord, MAI va fi responsabil de implementarea și managementul Programului la nivel național.

10.2. MAI va sprijini Programul prin furnizarea de:

- resurse umane solicitate (pentru organizare, coordonare, participare, traducere, cooperare, derulare);
- facilități de transport (exceptând transportul aerian) pentru propriul personal, propriii participanți și pentru experții elvețieni în România;
- localități/săli pentru desfășurarea atelierelor de lucru și seminariilor în România;
- cazare și masă, precum și suportarea cheltuielilor pentru personalul propriu și pentru participanții în cadrul Programului, în România.

ARTICOLUL 11

Obligațiile părții elvețiene

11.1. Pe toată durata prezentului acord AEDC va furniza mijloacele financiare destinate realizării Programului, care se ridică la suma de 1.250.000 franci elvețieni, așa cum este stipulat în art. 3 alin. 3.1.

11.2. AEDC poate lua în considerare mărirea sumei totale a contribuției elvețiene. În acest caz, prezentul acord va fi modificat în consecință.

ARTICOLUL 12

Taxe și impozite

Prezentul acord este guvernat de dispozițiile Acordului dintre Guvernul României și Guvernul Confederației Elvețiene privind cooperarea tehnică, semnat la București la 8 noiembrie 1995, în ceea ce privește taxele și impozitele.

ARTICOLUL 13

Procurarea bunurilor și serviciilor

13.1. Bunurile și serviciile ce urmează a fi finanțate din contribuția elvețiană vor fi procurate în conformitate cu legislația elvețiană.

13.2. Procurarea acestora în Confederația Elvețiană se va realiza în conformitate cu legislația elvețiană și sub responsabilitatea AEDC.

ARTICOLUL 14

Proprietatea și utilizarea echipamentului pe care îl presupune Programul

14.1. Tot echipamentul finanțat prin contribuție elvețiană va deveni proprietatea părții române, odată cu intrarea acestuia în România sau cumpărarea de pe piața locală; va fi utilizat exclusiv pentru derularea Programului și nu va fi folosit în alte scopuri, fără aprobarea prealabilă, în scris, a AEDC.

14.2. Indiferent de situație, AEDC nu își asumă nici o responsabilitate în legătură cu echipamentul și materialele menționate. Dacă din anumite motive Programul ar putea fi întrerupt, echipamentul furnizat prin contribuție elvețiană va trebui folosit conform celor ce se vor stabili în scris de către cele două părți contractante.

ARTICOLUL 15

Dispoziții speciale

15.1. Părțile contractante își exprimă preocuparea comună în lupta împotriva corupției care poate periclita buna guvernare și folosirea corespunzătoare a resurselor necesare dezvoltării și, în plus, pune în pericol competiția corectă și deschisă bazată pe preț și calitate. De aceea, ele își declară intenția de a-și uni eforturile în lupta împotriva corupției și, în special, declară că orice ofertă, cadou, plată, remunerație sau beneficiu de orice fel, considerat drept un act ilegal sau o practică coruptă, nu a fost și nici nu va fi făcut, direct sau indirect, vreunei persoane, oricine ar fi, în perspectiva unei recompensări sau punerii în practică a prezentului acord. Orice act de acest tip constituie un motiv suficient pentru a justifica anularea prezentului acord ca urmare a procurării sau obținerii unor foloase necuvenite ori adoptarea oricăror alte măsuri de corecție prevăzute de legea în vigoare.

15.2. Părțile contractante convin asupra faptului că respectarea principiilor democratice și drepturilor fundamentale ale omului, așa cum au fost prevăzute în Declarația Universală a Drepturilor Omului, călăuzește politicile interne și externe ale celor două părți și constituie un element esențial pentru a fi pe o poziție de egalitate față de obiectivele prezentului acord.

ARTICOLUL 16

Rezolvarea divergențelor

Divergențele rezultate în urma interpretării sau aplicării prevederilor prezentului acord vor fi soluționate pe cale diplomatică, prin negocieri între părțile contractante.

ARTICOLUL 17

Intrarea în vigoare și încetarea valabilității

17.1. Presentul acord va intra în vigoare la data la care partea română va notifica părții elvețiene îndeplinirea procedurilor interne necesare pentru intrarea în vigoare.

17.2. Acordul își păstrează valabilitatea până la data la care ambele părți contractante și-au îndeplinit obligațiile asumate.

Pentru Guvernul României,
Vasile Blaga,
ministrul administrației și internelor

17.3. Părțile contractante pot modifica sau completa, în scris, prezentul acord, urmând procedurile prevăzute la alin. 17.1.

17.4. Presentul acord poate fi oricând denunțat de orice parte contractantă printr-o notificare scrisă către cealaltă parte contractantă. Denunțarea produce efecte după 90 de zile de la data primirii notificării de către cealaltă parte contractantă.

Semnat la București la 9 noiembrie 2005, în două exemplare originale în limba engleză, ambele texte fiind egal autentice.

Pentru Guvernul Confederației Elvețiene,
Jean-Claude Richard,
ambasadorul Confederației Elvețiene în România

INTRODUCEREA POLIȚIEI DE PROXIMITATE ÎN ROMÂNIA**Proiectul documentului****1 ianuarie 2005—31 martie 2007**

redactat de Peter Schorer, BSP, St. Gallen, în colaborare cu Peter Bachmayer, Heidelberg, din partea Agenției Elvețiene pentru Dezvoltare și Cooperare — AEDC, Berna, Confederația Elvețiană

Rezumat

La doi ani după începerea proiectului „Introducerea Poliției de Proximitate (PdP)”, acest document propune prelungirea acestuia pentru încă doi ani, în 2005 și 2006, cu finalizare în martie 2007.

Fundamentare: În perspectiva aderării la UE în 2007, România necesită o transformare radicală a statului și societății. În general, democratizarea, demilitarizarea și descentralizarea forțelor de poliție și transformare acestora într-o poliție orientată către cetățeni și servicii reprezintă părți esențiale ale acestei reforme. Experiența elvețiană și asistența pot contribui la sporirea acestei dezvoltări importante.

Perioada anterioară: accentul a fost pus pe pregătirea viitorilor ofițeri de poliție, pe instruirea ofițerilor activi de poliție și pe crearea conștiinței în societatea civilă. Rezultatele încurajatoare necesită acum o re-instituire și consolidare susținută.

Obiective și realizări: Poliția de proximitate ar trebui inclusă permanent în structura Poliției Române. Proiectul are ca scop ca Poliția Română să asigure, la diferite nivele, exercitarea unui management necesar al schimbării. Proiectul speră să realizeze următoarele: modificarea bazei legale existente, pregătirea în tehnicile managementului modern și în analiza tranzacțională a ofițerilor de poliție activi, pregătirea în domeniul poliției de proximitate în școlile românești de poliție, campania pentru poliția de proximitate în societatea românească, ce include două sondaje de opinie, implementarea la nivel local, „Proiecte de Marketing de Siguranță” practice și, într-o mai mică măsură, îmbunătățirea infrastructurii și echipamentului. Conceptul PdP va fi implementat de asemenea și la poliția de frontieră română. Implementarea activităților va începe la sfârșitul anului 2005.

Partener și aria de intervenție: Proiectul va interveni în toate cele 8 regiuni ale țării, partenerul legal al AEDC este Ministerul Administrației și Internelor.

Riscuri: implementarea proiectului ar putea fi împiedicată de o discontinuitate dominantă în administrația publică și situația juridică. Rezistența la nou poate persista în structura de poliție, care încă arată semnele unei atitudini militare tradiționale. Sunt necesare eforturi, răbdare și timp.

Potențial: un management de elită al poliției centrat pe reformă și un guvern angajat să conducă România către intrarea în UE sunt premise foarte promițătoare pentru proiect. Un segment considerabil al factorilor de conducere la nivel mediu și superior din poliție este motivat sau chiar entuziast în legătură cu noua activitate de poliție.

Bugetul și organizarea proiectului: un comitet comun va conduce proiectul și va superviza managementul. Contribuția elvețiană la buget totalizează 1,25 milioane de franci elvețieni.

1) Fundamentarea proiectului

1.1 Contextul social și politic al proiectul

Din 1945 până în 1990, economia României s-a dezvoltat foarte puțin. Pe parcursul acestei perioade, în ciuda condițiilor preliminare naturale bune, România s-a afundat în sărăcie. Dar, numai prin deschiderea ei către economia de piață liberă, populația a fost sensibil afectată de acest fapt. Pe parcursul ultimilor câțiva ani, economia s-a schimbat, evident, în bine. În prezent, aceasta are un efect pozitiv asupra populației din centrele economice. Simultan, rata inflației a scăzut simțitor (de la 56% în 1999 la 12% în 2004). Cu toate acestea, rata totală a inflației începând din 1990 a avut efecte nimicitoare asupra populației cu un venit mic sau fără venit, în special asupra pensionarilor. Acest lucru a generat serioase probleme sociale.

Dezvoltarea administrației publice pe parcursul ultimilor ani a înregistrat progrese mai mici decât cea economică. Capacitățile administrative ar putea fi întărite în continuare, pentru a crea un mediu mai bun de afaceri. Pe de altă parte, alegerile la nivel județean (iunie 2004) și la nivel național (noiembrie-decembrie 2004), care s-au finalizat cu schimbarea guvernului, au arătat o dezvoltare pozitivă cu privire la înțelegerea regulilor democratice.

În octombrie 2004, Comisia Europeană a declarat că așteaptă ca România să îndeplinească toate criteriile pentru a deveni membru și să se pregătească pentru aderare până la 1 ianuarie 2007. Prin închiderea tuturor capitolelor de negociere la termenul stabilit România a luat o opțiune serioasă în ce privește aderarea la Uniunea Europeană. Unul dintre aceste capitole se referă la Justiție și Afaceri Interne. În măsura în care privește forțele de poliție în special, cuvintele-cheie sunt: descentralizarea efectivă și delegarea responsabilităților unităților teritoriale; politica modernă de resurse umane; decizii strategice cu privire la sistemul polițienesc dual (poliție și jandarmerie) sau unitar; circuitul informațiilor între instituțiile de implementare a legii; cooperarea între aceste instituții și legislația compatibilă care definește responsabilitățile și cooperarea între toate instituțiile de aplicare a legii. Negocierea de către România a capitolului 24 J.A.I. a fost dificilă și chiar dacă termenul decembrie 2004 nu a fost depășit, Uniunea Europeană a impus anumite măsuri excepționale și de precauție sub forma clauzelor de salvagardare.

Ministerul Administrației și Internelor din România declară că negocierea capitolului 24 Justiție și Afaceri Interne (JHA) a fost dificilă:

„Chiar dacă termenul de decembrie 2004 a fost respectat, Uniunea Europeană a impus anumite măsuri excepționale și de precauție sub forma clauzelor de salvagardare. În ceea ce privește domeniul JAI, România poate fi supusă la două clauze de salvagardare:

- clauza de suspendare (amânarea aderării cu un an). Clauza poate fi activată ca urmare a neîndeplinirii a 7 cerințe privind J.A.I.(și alte 4 legate de concurență) dintre care 4 sunt de competența Ministerului Administrației și Internelor.

- clauza de salvagardare prevăzută și în cazul celor 10 state ce au aderat recent la Uniunea Europeană (de suspendare a unor drepturi conferite de *acquis*, până la îndeplinirea obligațiilor aferente, dar fără amânarea aderării). Pentru evitarea activării clauzelor de salvagardare pentru neîndeplinirea cerințelor legate de domeniul ordinii și siguranței publice, Guvernul României prin Hotărârea nr.196/2005 a aprobat „Strategia Ministerului Administrației și Internelor de realizare a ordinii și siguranței publice, pentru creșterea siguranței cetățeanului și prevenirea criminalității stradale”, prin care au fost delimitate atribuțiile și competențele în domeniul ordinii și siguranței publice, în sensul că Poliția Română menține ordinea și siguranța publică la nivel național, iar Jandarmeria Română asigură și restabilește ordinea și siguranța publică la nivel național.

Strategia definește conceptele de menținere, asigurare și restabilire a ordinii publice, astfel:

- menținerea ordinii publice reprezintă ansamblul măsurilor, activităților și acțiunilor organizate și desfășurate cotidian de către forțele de ordine și siguranță publică, pentru funcționarea normală a instituțiilor statului;

- asigurarea ordinii publice cuprinde măsurile ce se întreprind pentru respectarea legalității, prevenirea și descurajarea unor acțiuni care vizează tulburări sociale sau manifestări de violență pe timpul adunărilor și manifestațiilor publice, activităților culturale și sportive;

- restabilirea ordinii publice reprezintă ansamblul măsurilor legale întreprinse pentru repunerea acesteia în situația inițială, atunci când a fost tulburată grav, prin mijloace pașnice ori prin folosirea exclusivă a forței.

De asemenea, potrivit Strategiei Actualizate privind reforma instituțională a Ministerului Administrației și Internelor în perioada 2005-2006, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.306/2005, în anul 2006 urmează a fi constituit Departamentul ordine și siguranță publică, ca structură a aparatului central al Ministerului Administrației și Internelor. Departamentul ordine și siguranță publică va cuprinde componentele de ordine și siguranță publică subordonate Ministerului Administrației și Internelor, respectiv Poliția Română, Jandarmeria Română, Poliția de Frontieră Română, Autoritatea pentru străini, Oficiul Național pentru Refugiați, Unitatea Specială de Aviație și Grupul Special de Protecție și Intervenție „Acvila”.

Structura poliției naționale a fost discutată frecvent, dar nu au fost schimbate prea mult în ultimii ani. Pe lângă o reorganizare a poliției de ordine publică și implementarea PdP în cadrul noii structuri, nu au existat schimbări semnificative. La sfârșitul lunii noiembrie și mijlocul lunii decembrie 2004, a fost creată și adoptată noua bază juridică pentru poliția

municipală („poliția comunitară”). Aceasta nu este nici foarte adecvată să clarifice și nici să împartă responsabilitățile dintre autoritățile de aplicare a legii, fiind în prezent dezbătute de guvern.

În ciuda schimbărilor frecvente de personal la nivelul conducerii poliției, se dorește să se ajungă la o mentalitate a forțelor de poliție orientată pe servicii. Noul guvern – după ce a schimbat doar câteva persoane din funcții de conducere la începutul anului 2005 – a schimbat brusc aproape toate persoanele din funcții de conducere din cadrul IGPR și inspectoratelor județene. Mulți dintre noii lideri sunt tineri și doresc să promoveze poliția de proximitate. Inspectorul General al Poliției Române, recent numit, este unul dintre cei mai importanți promotori ai poliției de proximitate în România, iar noul inspector al poliției de frontieră s-a ocupat de chestiuni legate de PdP și a promovat acest concept în fosta sa calitate de adjunct al inspectorului general al Poliției Române.

Întrucât UE solicită insistent transformarea poliției într-o forță modernă și orientată pe cetățean și crearea unei structuri de poliție adecvate, noul guvern intenționează să satisfacă aceste cereri cât mai curând posibil, iar liderii politici doresc să obțină un sprijin cât mai puternic.

1.2 Justificarea proiectului

O societate care trebuie să facă față schimbărilor de la statul totalitar la democrație are nevoie de timp și sprijin sub multe aspecte. În cadrul construcției democrației, cetățenii trebuie să înțeleagă noile structuri naționale și să capete încredere în acestea. Numai dacă cetățenii pot stabili o atitudine pozitivă în ceea ce privește noul sistem, ei se vor angaja să dezvolte propriul stat într-o direcție democratică.

Anterior anului 1989, forțele române de poliție erau strict organizate pe baze ierarhice și semi-militar, ceea ce nu este compatibil cu o democrație orientată către cetățeanul modern.

Poliția este unul dintre cei mai vizibili și palpabili reprezentanți ai statului. Pentru o dezvoltare democratică, este foarte important să se creeze o interfață uniformă între societate și poliție. Astăzi, poliția de proximitate este o parte esențială a oricărei poliții moderne. După lunga perioadă de dictatură anterioară anului 1989, este necesară în mod imperativ schimbarea fostei poliții „miliția”, care era folosită pentru a observa, a urmări și a oprima, într-o poliție orientată către servicii. O astfel de contribuție pentru construcția democratică este principalul motiv pentru ca AEDC să intervină în proiectele poliției de proximitate în câteva țări din sud-estul Europei, cu un anumit accent pe România.

Întoarcerea României către Uniunea Europeană a determinat o schimbare radicală a muncii de poliție necesare și inevitabile. În anul 2004, s-a decis că România se va integra

în UE în 2007, dacă va fi îndeplinit un anumit număr de condiții. În acest context, condițiile importante în domeniul poliției sunt:

- **demilitarizarea** forțelor de poliție
- **descentralizarea** unităților de poliție
- **îmbunătățirea interfeței dintre poliție și cetățeni.**

Demilitarizarea a fost realizată din punct de vedere juridic, titlurile și gradele militare fiind oficial desființate. Dar, atitudinea conducerii, tratamentul aplicat personalului și interacțiunea cu cetățenii și instituțiile sociale ale acestora arată încă semne ale unui stil sau atitudine tradițională (militară), nu numai la poliția națională, ci și la poliția de frontieră.

Descentralizarea este mult discutată, pot fi enumerate câteva progrese în legislație și chiar implementare în câteva domenii. Dar nu a fost realizată deocamdată o repartizare clară a competențelor, responsabilităților și fondurilor la nivel național, județean și municipal. Desigur, o descentralizare cere timp și trebuie să fie experimentată. De la începutul anului 2005, mișcarea către o mai mare descentralizare este sprijinită în special de noii primari ai orașelor mari care intenționează – pe baza unei noi legi – să dețină propriile forțe de poliție datorită responsabilității lor juridice de a respecta legea și ordinea în localitate.

Demilitarizarea și descentralizarea sunt factori importanți pentru a îmbunătăți **interacțiunea dintre poliție și cetățeni**. Munca poliției de proximitate necesită inițiativă și responsabilitate proprie a ofițerilor de poliție, ceea ce nu este posibil în cazul unor structuri tradiționale strict ierarhizate. La nivelul străzii, în marile orașe, poliția de proximitate este deja vizibilă, părând a fi făcute mai multe progrese în acest caz, decât în domeniile demilitarizării sau descentralizării poliției.

În acest context, rămâne necesară continuarea acordării sprijinului în ceea ce privește implementarea și activitatea poliției de proximitate. Este obligatoriu ca structurile de poliție să fie influențate, atât cu privire la organizarea poliției, cât și cu privire la aptitudinile și cultura managerială. Poliția de proximitate va fi acceptată ca mentalitate generală de lucru a întregii poliții, va fi inclusă ca serviciu special în cadrul structurilor polițienești și va câștiga susținere.

1.3 Perioada anterioară

Între 2000 și 2002 experiența pozitivă câștigată prin cele două proiecte-pilot sprijinite de Elveția în județele Argeș și Neamț au încurajat partenerul român să solicite asistență în continuare pentru introducerea poliției de proximitate în întreaga țară. O astfel de intensificare a fost decisă într-o convenție bilaterală între Guvernele român și elvețian, în martie 2003, care a încheiat Acordul pentru Cooperare Tehnică din 1995 și scrisoarea de

intenție din 1999 dintre Poliția și Ministerul de Justiție elvețiene și Ministerul de Interne român.

Pentru a schimba o mare organizație înzestrată cu o anumită mentalitate și tradiții înrădăcinate adânc, este nevoie de timp îndelungat, răbdare și eforturi.

Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Confederației Elvețiene se referă la introducerea poliției de proximitate¹ în România². În perspectiva anilor 2003 și 2004 părțile contractante au hotărât să introducă poliția de proximitate în cel puțin 75% din orașele mari din România, să organizeze cursuri de Analiză Tranzacțională (AT) și alte forme de pregătire, realizate în sprijinul poliției de proximitate, să stabilească locul poliției de proximitate în contextul educației polițienești, să informeze poliția și populația în legătură cu conceptul poliției de proximitate și să pregătească extinderea acesteia în toate orașele mari din România în 2005 și 2006.

Strategia proiectului abordează sarcinile la trei niveluri diferite:

- **Pregătirea viitorilor ofițeri de poliție.** Acest lucru conduce direct spre activități cu reprezentanți ai celor 5 instituții de pregătire ale poliției din țară. De la bun început, tinerii studenți ar trebui să fie informați despre necesitatea și avantajele poliției de proximitate.

- **Instruirea ofițerilor de poliție activi.** Specializarea sub forma seminariilor, a atelierelor de lucru și a altor evenimente reprezintă mijloace importante pentru ca acest grup – țintă să desfășoare munca de poliție. Bineînțeles, au fost și încă mai sunt dificultăți în schimbarea atitudinilor și comportamentelor, care au fost valabile de ani de zile și care nu mai pot fi convingătoare pentru fiecare persoană din cadrul forțelor de poliție.

- **Formarea conștiinței în rândul societății civile și al forțelor de poliție.** Astăzi, cetățenii pot solicita autorităților drepturi și tratamente care nu a fost folosite până acum în România. Relațiile dintre cetățeni și poliție reprezintă subiectul schimbării necesare: climatul în societatea civilă și atmosfera în rândul forțelor de poliție au nevoie de o schimbare. Campaniile de relații publice sunt măsuri importante care sprijină această schimbare.

Implementarea strategiei a fost orientată de **trei principii**:

- poliția de proximitate trebuie să aibă o **bază legală clară**. Legile, regulile și reglementările trebuie să fie adaptate și modificate.

¹ În continuare termenul Poliția de Proximitate (PdP) este folosit în locul celui folosit normal "Poliția de Proximitate (CP)" pentru a evita confuzia cu "Poliția Comunitară", termen folosit în România pentru forțele polițienești de la nivelul municipal, aflate sub controlul primarului.

² vezi "Monitorul Oficial al României, nr. 557 din 04.08.2003

- **opinia publică cu privire la poliția de proximitate** trebuie să fie atent monitorizată, pentru a cunoaște starea de fapt și schimbarea acesteia pe parcursul proiectului

- proiectul poate **contribui la introducerea poliției de proximitate** în România, dar dificultățile introducerii efective trebuie să fie rezolvate chiar de către instituțiile românești.

Proiectul a ales o abordare ascendentă (de jos în sus): Principala preocupare a constituit-o pregătirea specialiștilor pentru poliția de proximitate în orașe, la “nivelul străzii”. Simultan, au fost oferite informațiile necesare managementului. A urmat pregătirea managementului superior și a celui mediu cu privire la temele operaționale și strategice imediat ce exemplele practice au fost terminate.

Realizările proiectului au fost monitorizate îndeaproape de către managementul proiectului în câteva regiuni ale țării. În plus, au fost evaluate de către o misiune UE din ianuarie până în martie 2004. Ambele investigații au ajuns la aceleași **concluzii**:

- **S-a realizat introducerea poliției de proximitate la nivelul străzii.** “Implementarea programului poliției de proximitate se află într-un stadiu avansat în zonele urbane...”³, dar integrarea susținută a conceptului în celelalte structuri organizaționale ale poliției necesită încă îmbunătățiri. Poliția de proximitate nu este, în realitate, inclusă încă în structura și strategia întregii poliții.

- **Impresionant este “nivelul entuziasmului** pentru concept, care a fost arătat de către polițiștii de proximitate înșiși,... nu există dubiu, că aceia care au văzut, cred în concept și în caracteristica lui de a furniza, în primul rând, o interfață a raportului poliție/comunitate și, în al doilea rând, o reală capacitate de rezolvare în mod pro-activ a problemei”. (...) „Ceea ce este mai mult decât remarcabil, este faptul că acești ofițeri demonstrează entuziasm, în ciuda unui fond inadecvat de resurse. Acesta se manifestă în cea mai mare parte a aspectelor, folosesc propriile telefoane mobile, lucrează cu puțin sau fără echipament IT sau software și fără a fi plătiți pentru timpul suplimentar”³.

- Poliția de proximitate a fost **inclusă în programa de învățământ** a noilor polițiști.

- Poliția de proximitate, ca termen, este cunoscută **pe larg în societatea românească**, în special prin canalele de televiziune. Dar, încă nu a fost înțeles în detaliu sensul poliției de proximitate.

³ Nick Phillips – UK MTE, Raportul de Audit, Activitatea de poliție în România – Programele de Cooperare ale Comunității, Poziția Curentă - Martie 2004, pagina 25f

S-a realizat mult: Cel mai important obiectiv prevăzut pentru 2003 și 2004 a fost realizat în cea mai mare parte, dar, bineînțeles, mai rămân încă multe de făcut. În **anexa 2**, este oferită o imagine de ansamblu.

În primele 8 luni din 2005, sprijinul în ceea ce privește implementarea PdP a continuat, cu o monitorizare extinsă a PdP în marile orașe. Dar, pe lângă aceasta, sprijinul s-a concentrat mai mult pe cunoștințele de management în sens mai larg: privind marketingul securității pentru a dezvolta proiecte concrete în cooperare cu alți parteneri, privind managementul atelierelor de lucru pentru conducerea de nivel mediu și înalt, privind crearea unei noi baze legale pentru PdP și privind pregătirea mai multor instructori AT pentru a accelera extinderea AT la întreaga poliție. Faptul că la această activitate au participat personal cei mai înalți reprezentanți ai IGPR demonstrează că partenerii români acceptă deținerea acestui proiect.

1.4 Experiența acumulată

- Evaluarea inițială conform căreia introducerea susținută a poliției de proximitate se va realiza în aproximativ 10 ani, s-a dovedit a fi aproape corectă.

- Bazele juridice actuale ale poliției de proximitate (Dispoziția S/124/2004) reprezintă un progres sigur, dar necesită îmbunătățiri viitoare. Recentă „Dispoziție” 347, 348 și specificația că 348 înlocuiește „S/124” sunt o îmbunătățire clară și – împreună cu noii indicatori – vor avea un efect pozitiv asupra implementării PdP.

- Abordarea ascendentă s-a dovedit parțial corectă: poliția de proximitate este vizibilă la nivelul străzii. Dar acum este momentul să se consolideze clar abordarea descendentă pentru a obține un management al poliției mult mai implicat în activitatea poliției de proximitate.

- A fost atins un potențial important: cei mai mulți inspectori șefi și șefi ai poliției de ordine publică ai județelor arată un interes deosebit. Astfel, munca de proiect, care include ateliere de lucru și pregătiri pentru managementul superior a fost un pas în direcția corectă, dar ar trebui urmată acum de o pregătire intensivă a managementului mediu. Se realizează un succes, dacă o mare parte a managementului mediu este interesată de poliția de proximitate.

- Deși managementul superior este bine descris cu privire la conceptual teoretic al poliției de proximitate, mulți dintre acești manageri nu cunosc încă modul eficient de conducere a poliției de proximitate în practică.

- Pregătirea de bază a poliției de proximitate a fost implementată în instituțiile de pregătire ale poliției de către profesori pregătiți în cadrul acestui proiect. Acum este important să obțină susținerea acestei pregătiri. În toate școlile de poliție, nivelul de pregătire a poliției de proximitate și programa trebuie să fie verificate și dacă este necesar, ameliorate.

- Buna comunicare este unul dintre cele mai importante principii de bază ale poliției de proximitate. Până acum, aproximativ 800 polițiști specialiști de proximitate,

sute de studenți și aproximativ 1000 de polițiști au fost pregătiți în Analiză Tranzacțională (AT). Aceasta înseamnă mult, dar nu suficient pentru toate forțele de poliție române.

- Pe baza a câteva sondaje de opinie în diferite regiuni, se poate aprecia că 10 până la 60% din populație cunoaște anumite aspecte despre poliția de proximitate; sunt variații considerabile între regiuni. 40% din aceste persoane chestionate declară că au obținut informațiile de la TV.

- Aproape toți polițiștii pregătiți în cadrul acestui proiect sunt foarte motivați și lucrează cu entuziasm. Pentru a menține această situație este obligatoriu să se îmbunătățească infrastructura și echipamentul (dotarea) acestora.

- Primii polițiști care vin în contact cu cetățenii ce intrau în țară sunt Polițiștii de frontieră. Comportamentul profesional al acestor polițiști este mereu diferit de estimarea la nivel național. Principiile PdP ar trebui extinse și în ceea ce privește poliția de frontieră.

- Managementul modern de personal, precum și managementul de proiect în cooperare cu partenerii nu este cunoscut de majoritatea șefilor de poliție. De aceea, eforturile de pregătire sunt în continuare importante.

- Faptul că schimbările de funcții profesionale în cadrul poliției sunt mai frecvente decât în cazul poliției noastre face ca, în ceea ce privește metodele de lucru, continuitatea să fie dată de documente scrise. Acest lucru se aplică - într-o mai mare măsură decât a fost inițial prevăzut - și în cazul pregătirii și punerii în practică a PdP.

- Monitorizarea arată că există puțini specialiști PdP, deși ei există în continuare, care nu sunt degrevați de alte îndatoriri, ceea ce înseamnă că există în continuare șefi care nu au înțeles încă metodele de lucru ale PdP.

- De-a lungul anilor în care au colaborat, a crescut încrederea între partenerii de proiect: tot mai multe discuții despre PdP în sens larg au avut loc și este solicitată consilierea în ceea ce privește de exemplu, domeniul organizării, structura poliției, structurile de pregătire, specializarea sau legislația.

În ciuda acestor eforturi încununat de succes, în vederea reorganizării poliției române, **următoarele probleme sunt încă prioritare:**

1. **Dispoziția S/124** nu este încă o bază bună pentru poliția de proximitate și a trebuit să fie îmbunătățită.
2. **PdP nu este încă însușită de structurile managementului polițienesc** ca o activitate sau realitate cotidiană.
3. Cei mai mulți dintre șefii poliției uzitează încă **un stil tradițional al managementului descendent:** de exemplu, reprimarea inițiativei și a responsabilităților proprii, controlul total cu privire la toate acțiunile și mișcărilor, lipsa încrederii, dar prezența suspiciunii față de subordonați, insuficient respect pentru personal.
4. **Cooperarea la nivel local** există deja, dar nu suficient.

5. S-a început **pregătirea de bază a poliției de proximitate pentru studenții polițiști**, dar se pare că nu este încă suficientă.
6. Încă mulți polițiști au o **atitudine care nu este compatibilă cu poliția de proximitate**: este necesară pregătirea viitoare și extinsă a analizei tranzacționale.
7. Poliția de proximitate a câștigat teren în rândul publicului general și în cadrul poliției, dar prea mulți oameni din interiorul sau din afara poliției care nu **înțeleg ce este poliția de proximitate**.
8. Evident, **infrastructura fizică și echipamentul** sunt departe de a fi adecvate.
9. Implementarea PdP în cadrul poliției de frontieră ar fi benefică pentru a îmbunătăți comportamentul profesional și imaginea acesteia.

Pe parcursul ultimilor doi ani au fost făcute **progrese remarcabile**. Acest lucru reprezintă un bun potențial pentru îmbunătățirile viitoare. Necesită resurse considerabile, eforturi și timp. Țara este mare, sarcina este uriașă și trebuie să fie cuprinși mulți oameni.

Ca o consecință, perioada următoare de proiect impune, pentru **consolidarea** realizărilor, **intensificarea** activităților deja începute cu privire la management și organizare, mai multe eforturi de a extinde PdP în alte domenii ale muncii de poliție, precum și o **monitorizare** atentă a impactului activităților de proiect.

În continuare sunt descrise obiectivele și activitățile propuse de proiect pentru perioada ianuarie 2005 – martie 2007; în **anexa 1** este prezentat un rezumat al acestuia sub forma Cadrului evolutiv al proiectului.

1.5 Implementarea PdP la Poliția de Frontieră

Poliția de frontieră este o forță de poliție demilitarizată, constituie o Direcție proprie/Inspectorat (IGPF) în cadrul MAI și este la același nivel ca și Inspectoratul Poliției Române (IGPR). Așa cum arată rapoartele, una dintre principalele probleme ale poliției de frontieră (pe lângă corupție) sunt relațiile profesionale bune și amabile cu publicul. Noul inspector general al poliției de frontieră dorește să intervină în ceea ce privește filozofia și practica PdP și a cerut sprijin pentru implementare.

Întrucât polițiștii din cadrul poliției naționale și poliției de frontieră sunt pregătiți în aceeași instituție, ei au aceeași pregătire de bază și se pot transfera de la un inspectorat la altul. Rolul PdP este consistent și în cadrul poliției de frontieră. Desigur, implementarea trebuie să fie adaptată la condițiile poliției de frontieră și nu poate fi similară pentru poliția de ordine publică. Dar principiile sunt aceleași și este logic să se utilizeze experiența personalului implicat în proiectul elvețiano-român.

2) Obiectivul general 2005/2006

Poliția de proximitate introdusă la nivelul structurilor de poliție române cu efect susținut

Experiența proiectului și evaluarea UE mai sus-menționată arată că, în ciuda bunei practici a PdP care a fost demonstrată de către polițiștii de la nivelul străzii, „integrarea plină de înțeles a acestui concept în funcționarea mai largă a organizației este mai puțin evidentă”, deocamdată⁴. „În prezent, Poliția de Proximitate se află la baza organizației, aproape ca o „alipire”. Poliția de Proximitate nu poate lucra eficient în acest context. Multitudinea opiniilor acceptate și experiența sugerează că are nevoie să fie văzută ca ”o strategie organizațională”⁵.

Numai dacă obiectivul general poate fi realizat, se poate declara despre PdP că este implementată în România. Proiectul poate și va contribui la acest scop general, dar este evident că sunt necesare eforturile altora, precum și o perioadă mai mare de 2 ani.

3) Scopul proiectului

Structurile de poliție la toate nivelurile adaptate mai bine, pentru o poliție de proximitate eficientă

„Ceea ce este necesar acum, este un management mai bun al gradului de conștientizare a ceea ce trebuie realizat pentru a face din poliția de proximitate o parte a unei soluții integrale, în vederea preluării sale de către întreaga poliție. Managerii locali vor trebui să nege tiparele existente și să pună la îndoială unele din practicile lor. Ei vor trebui să permită personalului lor un grad mai mare de autonomie asumându-și în același timp o responsabilitate personală mai mare în ceea ce privește conducerea aceluia colectiv. Va deveni o necesitate, pentru toată organizația, să se renunțe la confortul oferit de birocrăția curentă, de practicile micro-manageriale.

Aceasta va presupune ca managerii să adopte chestiuni de management al schimbării extrem de provocatoare, care o dată finalizate cu succes vor avea într-adevăr potențialul să schimbe dinamica activității de poliție din România”⁶.

Managementul de proiect preia responsabilitatea pentru scopul proiectului presupunând că sunt oferite condițiile esențiale necesare (descentralizarea continuă și demilitarizarea;

⁴ Nick Phillips, Raportul de Audit, Martie 2004, pagina 4

⁵ Nick Phillips, Raportul de Audit, Martie 2004, pagina 4

⁶ Nick Phillips, Raportul de Audit, Martie 2004, pagina 26

sprijinul managementului superior al poliției române; modificarea bazei juridice; coordonarea cu alte instituții).

4) Obiective

4.1 Baza juridică pentru PdP (Dispoziția S/124) modificată

Prevederile „Dispoziției S/124” sunt în mod evident insuficient de clare și sunt o sursă de neînțelegeri constante. Activitățile care conduc la **obiectivul 1**, vizează:

- Obținerea unui mandat pentru revizuire (îmbunătățire),
- Pregătirea unui nou proiect care să cuprindă noi prevederi stipulate,
- Măsuri care să conducă la înțelegerea dispoziției modificate și care să fie folosite corect de către respectivii polițiști
- Sprijinirea șefilor de poliție în vederea pregătirii propunerilor pentru legile și regulamentele modificate.

Activitățile trebuie să îmbrace forma unor ateliere de lucru și să se deruleze în strânsă cooperare cu Ministerul Administrației și Internelor (MAI), Inspectoratul General al Poliției Române (IGPR) și cu Poliția de Frontieră din București (IGPF).

Problemele care privesc baza juridică a PdP trebuie să fie clarificate. Baza juridică trebuie să fie compatibilă cu noua organizare a sistemului de siguranță și ordine publică.

Va fi dificil să se realizeze acest rezultat fără o dorință clară și distinctă a managerilor de vârf ai Poliției Române, în vederea obținerii unei astfel de baze juridice clare. Sunt semne bune că această dorință există (vezi mai jos, capitolul 9.2 „Potențial”).

4.2 Polițiștii șefi din 8 regiuni românești pregătiți în tehnicile managementului de bază, modern

Unul dintre cele mai mari obstacole împotriva implementării PdP este lipsa unui management modern. Nu toți managerii de nivel mediu sunt conștienți de necesitatea schimbării urgente a metodelor managementului tradițional. Trebuie să aibă loc o „demilitarizare a mentalității managementului”. Cuvântul cheie este „schimbarea managementului cu respectarea diferențelor culturale specifice”.

„Procesul de schimbare urgentă, cu care se confruntă managerii în timp ce dezvoltă PdP în România, se referă la un număr de probleme esențiale pentru furnizarea unui serviciu polițienesc modern....”(...) „Inerția rezultată, dacă nu este rezolvată, va conduce la eșecul Poliției de Proximitate. În consecință, munca inițială care a fost depusă și care este

creditul celor implicați, nu poate pe termen lung, să fie susținută în cadrul structurilor din prezent.”⁷

Este planificată câte o activitate de pregătire în fiecare din cele 8 regiuni din România, care sunt, de asemenea, deservite de UE; două dintre aceste regiuni sunt atât de mari, încât au nevoie de 2 activități de pregătire. Cele 10 activități de pregătire vor dura câte 2 zile de lucru (sub forma atelierelor de lucru), fiecare adresându-se unui număr de 50 persoane fiecare. De aici, noile tehnici de lucru sunt preluate de către participanți către nivelul local, adică în orașele mici.

Atelierele de lucru le completează pe acelea desfășurate în anul 2004 pentru managementul superior din județe și atelierele de lucru pentru Security Marketing și proiectele pilot pentru siguranță (vezi mai jos 4.6), ambele au fost și sunt frecventate parțial de aceiași participanți.

Chiar dacă ar fi de preferat să se desfășoare ateliere de lucru pe o durată mai mare și care să trateze amănunțit managementul, în situația dată soluția pentru cele 2 zile pare să fie ce mai bună cale: Proiectul a intenționat de la început să sprijine extinderea PdP în întreaga țară. Acest lucru face ca pregătirea în cele 8 regiuni ale României să fie obligatorie. Experiența în acest proiect arată că există mulți factori care împiedică diseminarea noutăților. **Fără prezență și sprijin personal, rezultatele unui astfel de atelier de lucru pentru pregătire pot fi îngreunate, întrucât inițiativa individuală a persoanelor poate fi insuficientă sau nesusținută. Deoarece alți donatori se concentrează asupra unor cursuri destul de lungi de management al schimbării pentru aproape aceeași participanți, aceste cursuri privind managementul modern de bază sunt bine promovate.**

Deoarece situația financiară a proiectului nu permite prelungirea duratei atelierelor de lucru și invitarea mai multor experți elvețieni, 3-5 instructori români de poliție de proximitate și reprezentanți ai managementului superior vor sprijini consultantul la fiecare curs. Acești 16 instructori români au fost pregătiți cu ocazia cursurilor anterioare, astfel încât să fie capabili să susțină cursuri interactive.

Schimbarea mentalității managementului și schimbarea stilului managementului zilnic este, desigur, sarcina managerilor înșiși. Pregătirile –indiferent dacă sunt scurte sau lungi - pot doar să aibă rol de inițiere.

⁷ Nick Phillips – UK MTE, Ghidul celor mai bune practici (Proiect), Activitatea de poliție în România – Programele de Cooperare ale Comunității, aprilie 2004, pagina 32

Activitățile selectate să conducă la **obiectivul 2** se concentrează pe:

- Prepararea cursurilor de pregătire a managementului referitor la cerințele managementului la nivel mediu și superior al poliției și referitor la noii indicatori ai calității muncii,
 - Pregătirea a 16 șefi de poliție și instructori selecționați ca formatori,
 - Organizarea atelierelor de lucru pentru managementul la nivel mediu și superior din diferite regiuni ale țării,
- Organizarea de pregătire similară pentru managementul superior și mediu al poliției de frontieră, combinate parțial cu pregătire de AT pentru aceeași participanți,
 - Pregătirea răspândirii (extinderii) noilor caracteristici de management.

Munca trebuie să fie coordonată cu cea a altor eventuali donatori internaționali din același domenii ale managementului polițienesc. Un exemplu bun în acest sens este proiectul „Managementul Schimbării în Poliția Română”, care va fi integrat în noul Program Matra-flex al Ministerului Afacerilor Externe al Olandei.

4.3 50% din toți polițiștii pregătiți în Analiză Tranzacțională (AT)

Baza oricărei echipe de lucru de succes este un bun management al comunicării și al conflictului. De aceea, aproape toți instructorii PdP și specialiștii PdP sunt deja pregătiți în AT, frecventând cursul AT1.

Pentru a îmbunătăți managementul conflictelor și al comunicării în cadrul poliției și comunicării cu populația, conducerea superioară a Poliției Române dorește extinderea pregătirii în AT pentru toți polițiștii. În prezent, sunt numai 6 formatori de AT la școlile românești de poliție. De aceea, managementul de proiect a solicitat să pregătească 47 instructori PdP, 3 profesori din cadrul noii școli de poliție din Cluj și 12 profesori pentru școlile de poliție existente, ca formatori.

Acești formatori nou formați, împărțiți în 25 echipe duble, vor pregăti pas cu pas grupuri constituite din colegii lor. Dacă fiecare echipă realizează aproximativ 12 cursuri de AT1 pe an cu 16 participanți fiecare, scopul de a pregăti fiecare polițist român al poliției de ordine publică va fi atins în 3 sau 4 ani. Poliția Română se va îngriji de costurile și organizarea acestor cursuri de pregătire AT1, iar proiectul va oferi tuturor școlilor județene și de poliție echipament de pregătire specific.

Este important pentru aplicarea experienței privind cele mai bune practici să aibă loc întâlniri periodice a tuturor formatorilor și contactul lor direct periodic cu reprezentanții respectivi ai IGPR și IGPF.

Când formatorii AT sunt promovați în funcțiile lor ierarhice, ei trebuie înlocuiți de către noi formatori instruiți. Pentru a permite o bună pregătire a acestor noi formatori AT, 12-

20 formatori AT 2 trebuie să fie pregătiți într-un curs special „AT 3” ținut de un specialist elvețian.

Activitățile referitoare la **obiectivul 3** vizează:

- Realizarea cursurilor AT2 pentru toți instructorii PdP,
- Elaborarea și stabilirea programelor de pregătire pentru fiecare județ,
- Realizarea cursurilor de pregătire AT1 în județe,
- Supervizarea primelor cursuri AT1,
- Controlarea pregătirii de AT a întregii Poliții române,
- Sprijinirea și organizarea unor întâlniri profesionale periodice,
- Sprijin prin echipament de pregătire,
- Organizarea și sprijinirea de măsuri similare la Poliția de Frontieră,
- Desfășurarea unui curs special „AT3” pentru viitorii formatori AT2

4.4 Pregătirea de bază a PdP consolidată în toate cele 5 instituții de pregătire ale Poliției

Este necesar să se verifice dacă instruirea de bază a PdP se folosește după cum ar trebui în toate școlile de poliție și în Academia de Poliție. Programa și lecțiile prezentate trebuie să se refere la manualul PdP, care va fi elaborat. Modificările programei trebuie făcute, dacă este necesar.

Pentru a asigura lecțiile de bază ale PdP la noua școală de poliție de la Cluj, trebuie să se organizeze pregătirea unui suficient număr de profesori responsabili cu lecțiile PdP și cursurile AT1. În celelalte școli de poliție, deficitul actual de profesori AT și PdP trebuie eliminat.

Activitățile care conduc la **obiectivul 4** se concentrează pe:

- Pregătirea profesorilor noii școli de poliție de la Cluj și a unor profesori suplimentari din alte școli de poliție ca formatori de bază ai PdP și ca formatori de AT,
- Asigurarea unei programe clare a PdP și AT în toate cele 5 instituții de pregătire a Poliției,
- Crearea unui material didactic consistent pentru toate școlile de poliție,
- Furnizarea, pentru școlile de poliție, a unor materiale de pregătire specifice, cum ar fi camere video digitale,
- Sprijinirea și organizarea de măsuri similare la unitățile de pregătire ale poliției de frontieră.

4.5 Relații publice (RP) consolidate, (cu referire la publicul general și în cadrul poliției)

Mulți cetățeni și aproape tot personalul din poliție a auzit de PdP, dar mulți dintre ei nu sunt capabili să explice ce înseamnă aceasta. De aceea, RP rămân o problemă foarte importantă pentru publicul general, precum și pentru poliție.

RP sunt, de asemenea, o chestiune de transparență, fiind unul dintre cele mai importante elemente ale PdP. „Transparența în serviciile Poliției Române pare să fie împiedicată oarecum de percepția difuzată pe larg, conform căreia, acolo unde există informație, acesta trebuie să fie păstrată ca un „secret”, iar răspândirea acesteia să fie strict controlată (nu numai în exterior, dar și în interior)”⁸. Într-o manieră transparentă, performanța muncii de poliție ar trebui să fie clară și în referire la unele îndatoriri importante comparabile cu planurile publice ale activității de poliție.

Activitățile care conduc la **obiectivul 5** vizează:

- Întărirea măsurilor RP a perioadei primului proiect,
- Elaborarea unor măsuri suplimentare pentru RP,
- Informarea poliției și a publicului despre scopurile și planurile concrete ale muncii de poliție,
- Noi metode de RP în cadrul Poliției,
- Colectarea și analizarea reacțiilor viitoare ale publicului.

Vor fi realizate **două sondaje de opinie** la nivel național, și altele mai mici la nivelul județelor unde se vor executa proiectele practice și în ceea ce privește activitatea poliției de frontieră.

4.6 Cooperarea cu comunitățile și instituțiile de la nivel local, inițiată și desfășurată

Cooperarea cu instituțiile societății civile este una dintre cele mai importante sarcini ale PdP, capabilă să rezolve problemele comunității locale. Cooperarea poate fi pregătită în cadrul unor **proiecte pilot de siguranță practică**.

Managementul proiectului de bază pentru a ști cum să se rezolve problemele de securitate ale comunităților va fi predat în cadrul unor seminarii cu o durată de două zile în cadrul cursurilor de „Security Marketing”. După începere, atelierelor de lucru privind proiectele pilot de siguranță practică vor dura 3 zile, fiecare. Vor fi organizate 8 până la 10

⁸ Nick Phillips, Ghidul celor mai bune practici (Proiect), aprilie 2004, pagina 27

seminarii în 8 regiuni din România, fiecare pentru 50 persoane. Aceștia se vor ocupa de atelierele de lucru referitoare la management (vezi mai sus 4.2.).

Implementarea fiecărui proiect de securitate va fi evaluată și adaptată după câteva luni (4 sau 5 zile pentru fiecare proiect). După fiecare implementare cu succes a proiectului, cunoștințele dobândite pot fi difuzate în cadrul regiunii respective prin intermediul „unor măsuri privind cele mai bune practici”: distribuirea în scris a experienței acumulate, vizite de proiect, ateliere de lucru oferite de responsabilii de proiect, pregătiri sau consultanțe oferite de specialiști.

Se va acorda o atenție specială pentru două proiecte: o campanie pilot regională împotriva violenței domestice și un proiect privind copiii străzii, în strânsă cooperare cu și sprijinite de primarul sectorului 3 din București.

Activitățile care conduc la **obiectivul 6** vizează:

- Organizarea cursurilor de Security Marketing pentru managementul la nivel mediu,
- Analizarea problemelor de securitate și definirea proiectelor de securitate practică la nivel local,
- Implementarea practică a proiectelor –pilot de securitate,
- Sprijinirea implementării unei campanii pilot de prevenire,
- Evaluarea acestor proiecte,
- Pregătirea extinderii noilor aptitudini și metode.

Această muncă trebuie să fie coordonată cu eventuala muncă a altor donatori internaționali în domeniul similar al pregătirilor managementului polițienesc (vezi mai sus 4.2.).

4.7 PdP consolidată în munca zilnică și „la nivelul străzii”

Cetățenii văd și simt prezența PdP în cartierul sau județul în care trăiesc. PdP la nivelul străzii, cu toate aspectele sale, este baza creșterii încrederii dintre poliție și populație.⁹ „Poliția de Proximitate solicită o abordare total diferită și, la momentul livrării serviciului, această nouă abordare este bine detaliată prin pregătirea curentă și programul de dezvoltare furnizat de elvețieni”¹⁰. Ceea ce este evident... este că există bazele pentru o interfață îmbunătățită Poliție/Comunitate”¹¹.

Este foarte important ca ceea ce s-a realizat în etapa anterioară să continue, să fie **consolidat și modificat**.

⁹ Vezi, de asemenea: Nick Phillips, Ghidul celor mai bune practici (Proiect), aprilie 2004, pagina 5

¹⁰ Nick Phillips, Ghidul celor mai bune practici (Proiect), aprilie 2004, pagina 10

¹¹ Nick Phillips, Raportul de Audit, martie 2004, pagina 26

Activitățile care conduc la obiectivul 7 se concentrează pe:

- Evaluarea (din nou) și sprijinirea activității PdP în toate orașele importante din fiecare județ,
- Feed-back pentru comitetul executiv al proiectului, prezentarea măsurilor spre discuție către acest comitet,
- Diseminarea lecțiilor învățate, înțelegerea schimbului privind cele mai bune practici

Deși supervizarea la nivel local necesită mult timp, ea se dovedește a fi necesară: **managementul local are nevoie de sprijin**, instructorii și specialiștii PdP trebuie să aibă o **apreciere realistă** privind situația locală.

4.8 Infrastructura fizică și echipamentul îmbunătățite în continuare

PdP se bazează pe mentalitatea de serviciu în favoarea cetățeanului. Cetățeanul ar trebui să aibă sentimentul că este clientul poliției. Aceasta este o chestiune de comportament al polițiștilor, dar, ține și de **împrejurările fizice**, de asemenea. Spațiul de primire în secțiile de poliție influențează direct acest sentiment și provoacă un sentiment de siguranță. Aceasta cere un standard minim de avantaje tehnice și instituționale.

Fondurile mici ale proiectului permit numai câteva intervenții. Cele mai bune efecte sunt realizate printr-o nouă infrastructură și echipament ca recompensă pentru munca eficientă a PdP.

Activitățile care conduc la obiectivul 8 vizează:

- Stabilirea priorităților în funcție de cererile existente,
- Evaluarea muncii PdP și recompensarea exemplilor bune prin îmbunătățirea infrastructurii și echipamentului,
- Facilitarea muncii de pregătire a formatorilor români.

4.9 Formatorii AT și PdP instruiți de la poliția de frontieră încep să îi pregătească pe colegii lor

Împreună cu poliția națională, poliția de frontieră a fost de asemenea demilitarizată și este tot mai descentralizată. Dar vechiul sistem de organizare, mentalitatea și managementul par să reziste cel puțin la fel de mult ca și în poliția națională. Noul inspector general al poliției de frontieră dorește un contact mai deschis și angajant cu cetățeanul și o imagine ameliorată a poliției de frontieră în percepția populației. Fiind unul dintre principalii promotori ai PdP în România, dorește să atingă acest scop prin introducerea principiilor și

măsurilor adaptate ale PdP la poliția de frontieră. Implementarea conceptului la poliția de frontieră înseamnă o potențială extindere a mentalității de lucru a PdP către alți 20.000 de ofițeri de poliție români și o creștere în ceea ce privește susținerea.

Scopul va fi atins printr-o acțiune comună a activităților de implementare descendente și ascendente desfășurate de o serie de formatori români ai poliției de frontieră care se ocupă de AT și de chestiuni de management, precum și printr-o programă modernizată pentru pregătire de bază și specializare și prin specificații funcționale.

Activitățile care conduc la obiectivul 9 vizează:

- Pregătirea programului de activități detaliat în timpul unei etape scurte de început,
- Pregătirea formatorilor AT2 pentru diferite nivele profesionale: un număr mai mare pentru polițiști de frontieră de nivel mediu, cu subiectul AT1 adaptat la cerințele poliției de frontieră solicitate, un număr mai mic pentru managementul de mijloc și superior, cu subiectul AT1 și cerințele de management,
- Pregătirea managementului superior al poliției de frontieră în AT și management,
- Sprijinirea organizării pregătirilor ținute de formatorii români și supervizarea unora dintre aceștia,
- Sprijinirea pregătirii prin materiale de pregătire specifice,
- Două sondaje de opinie de mică întindere cu privire la satisfacția cetățenilor referitor la activitatea poliției de frontieră,
- Adaptarea bazei juridice și a programei de pregătire la noile cerințe.

Dacă este posibil, se vor numi formatori instruiți (instructori) ai poliției naționale pentru pregătirea AT1 a viitorilor formatori ai poliției de frontieră.

5) Durata și locul intervenției

Planul detaliat de operații ce include o planificare a timpului (vezi proiectul din **anexa 4**) va fi elaborată la începutul acestei noi perioade. O concepție sumară prevede următoarele perioade:

- Perioada 1.1: Ianuarie / Februarie 2005
 - Clarificarea situației după recenta schimbare a Guvernului
 - Pregătirea atelierelor de lucru cu privire la management și proiectele practice,
 - Evaluarea în București și fostul județ-pilot Argeș
- Perioada 1.2: martie – august 2005
 - Ateliere de lucru privind managementul schimbării și proiectele practice
 - Pregătire AT2
 - Modificarea bazei juridice privind PdP
 - Modificarea situației realizate în ceea ce privește PdP

- Perioada 1.3: septembrie/decembrie 2005
 - Evaluări, întâlniri și decizii privind continuarea în 2006/2007
 - AT pentru managementul superior
 - Pregătire pentru alți profesori AT
 - Cursuri de marketing al securității, proiecte pilot practice
 - Pregătiri privind manualul de predare
 - Inițierea unui proiect „poliția de frontieră”

- Perioada 2: ianuarie/decembrie 2005
 În această perioadă, susținerea rezultatelor proiectului va fi realizată:
 - Continuarea pregătirii în AT, management și proiect
 - Implementarea proiectului referitor la „poliția de frontieră”
 - Continuarea sprijinirii și monitorizării implementării locale a PdP și a proiectelor locale
 - Modificarea programelor și pregătirii practice la școlile de poliție
 - Obținerea de dovezi privind deținerea proiectului de către partenerii români ai proiectului
 - Clarificări privind viitorul PdP în România
 - Evaluarea externă a proiectului (septembrie/octombrie 2006)

- Perioada 3: ianuarie - martie 2007
 - Finalizarea perioadelor
 - Ultimele modificări
 - Stabilirea diferitelor părți ale proiectului pentru viitor
 - Ceremoniile de final

Aria de intervenție este o adevărată provocare pentru proiect: țara este întinsă, ambiția este de a acoperi întreaga țară, iar resursele umane și financiare aflate la dispoziția proiectului sunt destul de limitate. Este pus la dispoziție un interval de timp de doi ani.

Dacă țara va fi cuprinsă în totalitate în acești doi ani, evident că intervențiile în fiecare din cele 8 regiuni vor fi mai puțin intensive și de o durată mai scurtă, ca și cum numai anumite părți din țară vor fi supuse acestui program sau ca și cum durata de timp este prelungită.

6) Organizarea instituțională, responsabilități, organizarea proiectului

6.1 Partenerii de proiect

Partenerii legali ai proiectului vor fi:

- Ministerul Administrației și Internelor din România

- Inspectoratul General al Poliției Române, București, (IGPR)
- Inspectoratul General al Poliției de Frontieră, București, (IGPF)
- Ministerul Afacerilor Externe Elvețian, Berna
- Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare, AEDC, Berna
- Biroul Elvețian pentru Cooperare în București.

Parteneri pentru implementare vor fi:

- **Responsabilul român pentru proiect**, desemnat de Inspectoratul General al Poliției Române, domnul comisar-șef dr. Popa Gheorghe, adjunct al Inspectorului General al Inspectoratului General al Poliției Române.
- **Inspectorul general al Poliției de Frontieră**, chestor Nelu Pop este partenerul român în ceea ce privește partea de proiect ce se ocupă de implementarea PdP la poliția de frontieră română
- **Responsabilul elvețian pentru proiect și consultant mandatat de către Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare, AEDC, Berna, Peter Schorer, St. Gallen.**

6.2 Responsabilități ale managerilor proiectului

- **Responsabilul român pentru proiect (managerul de proiect).** Este competent și responsabil față de superiorii săi pentru implementarea proiectului. Are următoarele îndatoriri principale:
 - să asigure condițiile de bază, în special cerințele de organizare și de personal în cadrul Poliției și Ministerului Administrației și Internelor, în conformitate cu acordul proiectului
 - să servească drept persoană de contact a managerului elvețian de proiect, precum și a reprezentanților Poliției județene
 - de a asigura comunicarea între partenerii pentru implementare, precum și alți participanți la proiect
 - să organizeze monitorizarea activităților.
- **Responsabilul elvețian pentru proiect (managerul de proiect).** Este agentul AEDC-ului și însărcinat cu implementarea proiectului. Are următoarele sarcini principale:
 - să asigure planificarea și dezvoltarea proiectului
 - să pregătească și parțial să implementeze pregătiri și alte activități pe care le presupune proiectul
 - să îndrume experții elvețieni și reprezentanții locali
 - să servească drept persoană de contact pentru managerul român de proiect, pentru AEDC COOF, pentru reprezentanții Ministerului Administrației și Internelor și pentru managementul Poliției
 - să raporteze.

Responsabilul elvețian de proiect a angajat un reprezentant local. Aceasta este persoana de contact, atunci când responsabilul elvețian de proiect nu este în țară. Este însărcinat cu urmărirea activității de rutină zilnice:

- să supervizeze pașii implementați stabiliți
- să monitorizeze îndeplinirea scopurilor și realizărilor
- să urmărească variațiile indicatorilor în timp
- să supervizeze munca de îmbunătățire
- să furnizeze echipament
- să administreze contul bancar local.

6.3 Consiliul Director

Principalele sarcini ale Consiliului Director vor fi supervizarea și coordonarea. Consiliul Director este un forum, în care părțile interesate obișnuiesc să facă schimb de opinii cu privire la implementarea și coordonarea proiectului. Are un caracter de coordonare și consultanță.

Principalele îndatoriri ale Consiliului Director:

- să revizuiască rapoartele periodice ale proiectului
- să decidă cu privire la programele de activitate anuală în limita resurselor financiare stabilite
- să discute și să recomande măsuri în limita resurselor financiare stabilite
- să asigure consultanță asupra direcției strategice a proiectului și asupra deciziilor cheie
- să furnizeze resurse logistice adecvate în sprijinul proiectului
- să stabilească mecanisme viitoare pentru a monitoriza și evalua proiectul
- să se asigure că proiectul se desfășoară în cadrul orarului hotărât
- să dezvolte un model pentru diseminarea rezultatelor bune și a învățămintelor desprinse în raport cu competența sa
- să coordoneze proiectul cu orice alte proiecte referitoare la siguranța comunității și poliția de proximitate ale altor donatori, din punct de vedere al competenței sale
- să asigure legătura cu instituțiile politice responsabile.

Întâlniri:

Consiliul Director ar trebui să se întâlnească cel puțin de 3 ori pe an, iar procesele verbale trebuie păstrate. Două dintre întâlniri ar trebui să aibă loc după cum urmează:

- la sfârșitul toamnei, pentru a aproba programul pentru următorul an,
- la începutul verii pentru a evalua activitățile și, eventual, a aduce ajustări pentru cea de-a doua parte a anului.

Componența Comitetului Director:

- reprezentantul Ministerului Administrației și Internelor
- adjunctul Inspectorului General al Poliției Române
- inspectorul general al Poliției de Frontieră române
- șeful Poliției de Ordine Publică, din cadrul Inspectoratului General al Poliției Române
- șeful Poliției de Proximitate din cadrul Poliției de Ordine Publică
- reprezentant al AEDC COOF, București
- managerul elvețian de proiect
- adjunctul managerului elvețian de proiect (Conducătorul Proiectului Tehnic)
- reprezentantul local

Anexa 3 prezintă organigrama proiectului.

7) Resurse financiare

Bugetul total pentru întreaga perioadă 01.01.2005 – 31.03.2007 se ridică la 1.250.000 franci elvețieni. Bugetul pentru prima perioadă a activităților se ridică la 400.000 de franci elvețieni. Costurile adiționale se ridică la 850.000 de franci elvețieni. În a doua perioadă numărul atelierelor de lucru va fi mărit în mod special deoarece eforturile de implementare la poliția de frontieră și supervizarea activității PdP în orașe va rămâne la nivelul primei perioade și se vor face eforturi suplimentare în beneficiul pregătirii viitoare a PdP și al pregătirii viitoare a ofițerilor de poliție. În plus, pe timpul celei de-a doua perioade, se va desfășura o evaluare externă și fondurile pentru materiale și mobilare vor fi crescute.

8) Raportare și evaluare

Pentru a facilita atât evaluările interne, cât și cele externe, ar trebui reactualizat în permanență **un sistem al indicatorilor**. Un astfel de sistem furnizează cel puțin un indicator pentru scopul proiectului și un indicator pentru fiecare dintre realizări (vezi Cadrul evolutiv al proiectului în anexa 1) Este evident că acești indicatori trebuie să fie stabiliți în principal în perioada de derulare a proiectului și testați ulterior. Acest sistem de indicatori are ca scop principal o monitorizare de impact.

Partenerii de implementare vor prezenta spre aprobare consiliului director, rapoarte anuale de progres. Planurile anuale de operații sunt pregătite la sfârșitul anului calendaristic, pentru anul următor.

Către sfârșitul perioadei de implementare este așteptată o evaluare externă, adică în septembrie 2006, fie pentru a pregăti urmarea, fie pentru a realiza evaluarea finală asupra proiectului.

9) Risc și potențial

9.1 Riscuri

Structurile publice nu sunt încă stabile în acest stat. Una dintre cele mai izbitoare experiențe este **lipsa continuității în administrația publică** și situația juridică. În afară de această instabilitate generală, trebuie observate următoarele riscuri pe parcursul proiectului:

- numai cu câteva săptămâni în urmă, chiar înainte de recenta schimbare a guvernului, au fost modificate noua lege a Jandarmeriei și cea a poliției comunitare (poliția municipală). Rezultatul este confuzia cu privire la competențele în domeniul poliției de ordine publică și, ca o consecință, confuzia privind principala responsabilitate a PdP.
- din păcate, mulți specialiști ai poliției de proximitate – cel puțin până acum – nu sunt pe deplin degrevați de alte sarcini, deoarece activitatea zilnică, de rutină și acțiunile represive cer atenție totală a poliției asupra nivelului comunității și pentru că potențialul PdP nu este încă recunoscut peste tot.
- eventuala supraveghere a reprezentanților MAI să nu fie încă în compatibilitate cu PdP și noii indicatori stabiliți. Aceștia furnizează o bază pentru evaluarea calitativă a activității și a realizării obiectivelor. O astfel de supervizare incoerentă și „greșită” poate descuraja participanții la management, instructorii și specialiștii și poate periclita serios implementarea PdP.
- există o mică eventualitate ca baza legală a PdP să nu poată fi îmbunătățită așa cum ar trebui sau să nu fie respectată de către colaboratorii responsabili din poliție.
- un argument incorect, dar frecvent invocat, împotriva implementării PdP este acela conform căruia, capacitatea de personal nu permite selecționarea unui număr suficient de specialiști.
- obstacolele mai sus menționate împotriva implementării PdP – în special din cadrul managementului de nivel mediu – pot fi foarte serioase.

- măsurile preventive cer adesea o sumă destul de mare de bani. Având în vedere restricțiile bugetului, aceasta ar putea însemna că o parte substanțială a măsurilor preventive avute în vedere din punct de vedere practic, nu pot fi implementate.

9.2 Potențial

- La mijlocul lunii ianuarie 2005, unul dintre promotorii cei mai entuziaști promotori ai PdP în România a fost numit Inspector General al Poliției Române. El a fost responsabil de implementarea PdP în primul proiect –pilot în Argeș și chiar a editat o carte despre PdP. După numirea sa, a declarat public decizia de a implementa PdP în toată România. De asemenea, a contactat personal conducătorul elvețian de proiect și i-a cerut să continue să sprijine acest proiect.
- Noul inspector general al poliției de frontieră române este un important promotor al PdP și dorește să extindă PdP și la nivelul poliției de frontieră.
- Noul guvern al României pare să fie determinat să reorganizeze forțele de poliție și să descentralizeze efectiv poliția de ordine publică.
- Raportul de audit al UE și ghidul celor mai bune practici demonstrează clar cât de important este acest tip de activitate de poliție în Vestul Europei. Acest lucru ar trebui să determine un sprijin puternic din partea autorităților române, ca țară care dorește să se alăture Uniunii Europene.
- Viziunile oficiale ale guvernului pledează în favoarea unui management modern.
- Dorința explicită a unuia dintre primarii din București de a coopera în domeniul marketingului securității într-un proiect important privind securitatea personală și socială și chiar de a sprijini proiectul prin oferirea pentru personalul acestui proiect de cazare pentru o perioadă de 6 luni, reprezintă un progres important.
- Motivația și satisfacția managementului mediu în privința muncii vor crește, folosind noile caracteristici ale managementului.
- Managementul poliției va înțelege că reorganizarea și restructurarea poliției sunt necesare, pentru a susține PdP.
- Cursurile de Analiză Tranzacțională vor îmbunătăți înțelegerea și comunicarea reciprocă din cadrul poliției și pot reduce tensiunile.

- PdP poate fi un element important al rețelei de poliție în Sud-Estul Europei și în Vestul Europei.
- Început de IGPR, în 2006, poate demara cooperarea între acest proiect și proiectul „Siguranță integrală/marile orașe” al poliției olandeze.

10) Următorii pași

Subiect	Termen limită	Responsabil
Începutul activității	10.01.2005	
Consultarea privind proiectul documentului	Sept. 2005	AEDC Sediul Central
Aprobarea proiectului documentului	Octombrie 2005	AEDC Sediul Central și COOF împreună cu partenerii români
Acordul bilateral (BiH - CH)	Noiembrie 2005	COFF, AEDC Sediul Central și Ministerul Administrației și Internelor
Contract cu partenerul de implementare	Noiembrie 2005	AEDC Sediul Central

**Anexa 1: Poliția de Proximitate (PdP) în România
perioada 01.01.2005 – 31.03.2007**

Obiective și activități	Indicatori verificabili în mod obiectiv	Asumări importante
Obiectiv general PdP să fie introdusă susținut în structurile Poliției Române.	Aspecte –cheie: contactul cu alții; cooperarea; prevenirea; prezența; sentimentul de securitate.	-
Scopul proiectului Structurile de poliție, la toate nivelurile, să fie adaptate mai bine pentru obținerea unei PdP eficiente.	1. Evaluarea ofițerilor de poliție în conformitate cu sarcini și obiective clar stabilite 2. Cooperarea între poliție și alte instituții cu privire la proiectele de prevenire 3. O schimbare a atitudinii managementului din rândul forțelor de poliție	-
Rezultate 1. Baza legală pentru PdP (Dispoziția S/124) va fi completată 2. Șefii poliției din 8 regiuni românești vor fi instruiți în tehnici moderne de management 3. 50% din ofițerii de poliție vor fi pregătiți în Analiză Tranzacțională (AT) 4. Pregătirea de bază a PdP va fi consolidată în toate cele 5 instituții	1. A intrat în vigoare dispoziția S/124 completată 2. 500 membri din cadrul managementului polițienesc mediu și superior au participat la atelierele de lucru cu tema - management 3. 50 instructori PdP sunt pregătiți ca formatori AT și au pregătit 8.000 de polițiști în domeniul AT 4. Programul PdP se folosește în toate cele 5	1. Eforturile de descentralizare și demilitarizare vor continua cu succes 2. Managementul de vârf continuă să susțină activ PdP ca una dintre cele mai importante principii directoare ale muncii de poliție. 3. Baza legală pentru PdP este clară, logică și coerentă. 4. Buna coordonare este asigurată în

<p>române de pregătire</p> <p>5. Relațiile publice (RP) consolidate (în raport cu comunitatea și în cadrul poliției)</p> <p>6. Cooperarea cu comunitățile și instituțiile la nivel local va fi inițiată și practică</p> <p>7. Practica PdP în munca zilnică și operativă va fi consolidată</p> <p>8. Infrastructura fizică și echipamentul vor fi, în continuare, îmbunătățite</p> <p>9. Ofițeri de poliție pregătiți în domeniul Analizei Tranzacționale(AT)și instructori PdP din cadrul poliției de frontieră vor începe instruirea propriilor lor colegi.</p>	<p>instituții de pregătire</p> <p>5. Cel puțin 40% din populație a auzit de PdP (sursa de verificare: sondaj de opinie)</p> <p>6. În cele 8 regiuni românești, regulile de cooperare dintre Poliție și ATOP funcționează</p> <p>7. Ofițerii PdP sunt degrevați: efectiv de sarcini reactive de poliție</p> <p>8. 10 spații de primire au fost renovate și /sau echipate</p> <p>9. Pregătirea a fost planificată și deja începută de către instructorii români.</p>	<p>corelare cu alte instituții ce sprijină poliția.</p> <p>5. Disponibilitatea a suficienți ofițeri de poliție dedicați care să reprezinte viitori instructori este asigurată de conducerea poliției de frontieră.</p>
<p>Activități</p> <p>1.1 Solicitarea Inspectoratului General al Poliției Române a unui mandat scris pentru analizarea, în amănunțită a Dispoziției S/124 existente</p> <p>1.2 Discutarea rezultatelor în cadrul unui grup de lucru al IGPR</p> <p>1.3 Elaborarea unui nou</p>	<p>Contribuții necesare:</p> <p>Remunerare pentru sediul central 65 000.-</p> <p>Remunerarea consultantilor 500 000.-</p> <p>Costuri directe totale 160 000.-</p> <p>Remunerare totală și costuri locale directe 25 000.-</p>	<p>1. Ministerul Administrației și Internelor oferă posibilitatea transformării modelelor managementului tradițional, în management bazat pe obiective.</p>

capitol în Dispoziția S/124 cu privire la PdP	Totalul altor fonduri fiduciare	
1.4 Convenire asupra propunerii (revizuite) a grupului de lucru al IGPR	(materiale, renovări, sondaje de opinie etc.) 500 000.-	
1.5 Aprobarea propunerii de către Inspectorul General și Ministerul Administrației și Internelor	Total 1 250 000.-	
1.6 Formularea liniilor directoare de implementare		
1.7 Organizarea unei întâlniri introductive cu inspectorii șefi și șefii poliției de ordine publică		
1.8 Organizarea unei întâlniri cu instructorii PdP referitoare la o nouă S/124		
1.9 Ilustrarea noii S/124 cu accent pe transparența cheltuielilor de regie		
1.10 Adaptarea domeniilor de responsabilitate ale ofițerilor PdP		
1.11 Consultarea șefilor poliției în crearea bazelor legale privind PdP		
Pentru mai multe activități vezi suplimentul 1 al acestei Matrici de Planificare		

Suplimentul 1 la cadrul evolutiv al proiectului: activități suplimentare

- 2.1 De clarificat ce presupune pregătirea în domeniul managementului
 - 2.2 De structurat programele și tehnicile de pregătire
 - 2.3 De a oferi o pregătire introductivă (2 zile) pentru 12 instructori și 4 șefi de poliție selecționați
 - 2.4 De a se asigura că la fiecare din cele 10 ateliere de lucru participă 50 manageri de nivel mediu selecționați
 - 2.5 Organizarea, cu ajutorul a 12 instructori și a 4 șefi de poliție, a 10 ateliere de lucru pentru pregătire
 - 2.6. Sprijinirea implementării pe arii extinse a noilor aptitudini
 - 2.7 Organizarea a trei ateliere de lucru adaptate în vederea pregătirii în domeniul managementului /AT cu participarea, la fiecare dintre acestea, a 20 de manageri cheie din cadrul poliției de frontieră;
-
- 3.1 Organizarea și desfășurarea a 3 cursuri AT2 pentru 47 instructori PdP și 3 profesori de la Cluj
 - 3.2 Organizarea și desfășurarea a încă două cursuri AT2 pentru cca 20 profesori și 20 instructori
 - 3.3 Desfășurarea unor cursuri de 2 zile pentru șefi ai poliției de la cel mai înalt nivel, cu privire la importanța AT
 - 3.4 Elaborarea unor programe de pregătire pentru fiecare regiune
 - 3.5 Obținerea aprobării inspectorilor șefi regionali cu privire la programele de pregătire
 - 3.6 Supervizarea aducerii la cunoștința cursanților a programelor de pregătire
 - 3.7 Supervizarea desfășurării pregătirilor
 - 3.8 Sprijinirea pregătirii cu materiale didactice
 - 3.9 Evaluarea de către un specialist CH, pe un eșantion, a cursurilor de pregătire AT1 predate de instructori și profesori
 - 3.10 Redactarea unei liste cu cursanții care au fost deja pregătiți
 - 3.11 Sprijinirea organizării și desfășurării unor întâlniri periodice privind cele mai bune practici cu participarea instructorilor AT și PdP
 - 3.12 Sprijinirea organizării și desfășurării unei întâlniri anuale a instructorilor PdP cu șefii IGPR implicați
 - 3.13 Organizarea și desfășurarea a 2 cursuri AT1, predate de formatori români pentru 36 de instructori și profesori ai poliției de frontieră

- 3.14 Organizarea și desfășurarea unui curs AT1 predat de formatori români pentru 16 instructori cu grad înalt (pentru management mediu)
 - 3.15 Organizarea și desfășurarea a 2 cursuri AT2 pentru 36 viitori instructori AT din cadrul poliției de frontieră
 - 3.16 Organizarea și desfășurarea unui curs de management/AT2 pentru 16 instructori cu grad înalt (pentru management mediu)
 - 3.17 Organizarea și desfășurarea a 2 cursuri de management/AT2 destinate conducerii la nivel înalt și superior
 - 3.18 Supervizarea diseminării programelor de pregătire către cursanții poliției de frontieră
 - 3.19 Supervizarea desfășurării unei părți din pregătirea poliției de frontieră
 - 3.20 Organizarea și desfășurarea unui curs AT3 pentru aproximativ 20 viitori instructori români AT2
-
- 4.1 Introducerea CP/ PdP în noua școală de la Cluj
 - 4.2 Să existe profesori de la Cluj pregătiți în PdP
 - 4.3 Pregătirea a 3 profesori de la Cluj în CP/PdP și ca formatori CP/PdP
 - 4.4 Organizarea și sprijinirea pregătirii și pregătirii viitoare a formatorilor existenți și a noilor formatori în domeniul CP/PdP
 - 4.5 Asigurarea faptului că CP/PdP reprezintă o parte stabilă în programa tuturor școlilor de poliție
 - 4.6 Sprijinirea școlilor de poliție cu material didactic specific
 - 4.7 Crearea pentru toate școlile de poliție, împreună cu parteneri români, a unui centru de sprijin în ceea ce privește activitatea de predare în domeniul CP/PdP
 - 4.8 Sprijinirea și desfășurarea unor întâlniri periodice privind cele mai bune practici, cu participarea instructorilor AT și CP/PdP
 - 4.9 Introducerea în programă și în pregătirea unităților de instrucție ale poliției de frontieră a unei CP/PdP adaptate
-
- 5.1 Producerea și diseminarea altor 30.000 afișe și 10 000 broșuri
 - 5.2 Organizarea unei conferințe mass-media cu principalii șefi ai poliției, conferință care să fie transmisă la nivel național
 - 5.2 Producerea și difuzarea de spoturi publicitare la postul TV local
 - 5.3 Să se ofere județelor o pagină WEB pentru propriile publicații
 - 5.4 Să se solicite fiecărui instructor să stabilească un program referitor la modul în care să informeze ofițerii de poliție cu privire la PdP
 - 5.5 Crearea unui manual PdP în baza sprijinului oferit în activitatea de predare menționată mai sus (4.7)
 - 5.6 Pregătirea instructorilor în tehnicile moderne de relații publice (RP)

5.7 Să se solicite instructorilor să facă în așa fel ca, uneori, specialiștii PdP să fie însoțiți de către colegii ofițeri de poliție din cadrul departamentului de ordine publică

5.8 Să se adopte metoda ușilor deschise, concentrată pe crearea unei transparențe mai mari

5.9 Organizarea a încă 2 sondaje de opinie

6.1 Să se solicite ofițerilor de poliție responsabili din cele 8 regiuni să identifice potențialele instituții partenere pentru rezolvarea problemelor de securitate

6.2 Organizarea a 8-10 cursuri de pregătire a 2 zile referitoare la marketing-ul de securitate

6.3 Organizarea a 8-10 cursuri de pregătire cu durata de 3 zile referitoare la managementul practic proiectului

6.4 Supervizarea ofițerilor de poliție responsabili cu rezolvarea problemelor conform marketing-ului de securitate, pe parcursul primei perioade de implementare/creare a proiectului

6.5 Evaluarea și optimizarea, după 3 - 6 luni, a modului de rezolvare a proiectelor

6.6 Informare asupra succesului proiectelor

6.7 Sprijinul în ceea ce privește extinderea noilor abilități

6.8 Organizarea și sprijinirea organizării și desfășurării unei campanii pilot de prevenire într-o regiune pilot, campanie pregătită și condusă de diferiți parteneri români

6.9 Sprijinirea implementării unui anumit proiect pilot practic într-un sector din București.

7.1 Evaluarea practicii PdP în orașele mari ale tuturor județelor

7.2 Informarea periodică a consiliului director

7.3 Convingerea consiliul director în ceea ce privește adoptarea de măsuri de îmbunătățire a muncii PdP locale

7.4 Sprijinirea diseminării experienței acumulate

7.5 Sprijinirea organizării și desfășurării unor reuniuni periodice privind cele mai bune practici cu participarea instructorilor CP/PdP și AT

8.1 Stabilirea de priorități cu privire la cererile existente de îmbunătățire a infrastructurii și echipamentului

8.2 Sprijinirea pregătirii cu echipament modern

8.3 Încheierea de contracte cu județele implicate

8.4 Supervizarea furnizării corespunzătoare a bunurilor pentru activităților aferente.

- 9.1 Discutarea îmbunătățirilor dorite la IGPF
- 9.2 Clarificarea concretă a felului în care și în ce măsură CP poate sprijini atingerea scopurilor într-o scurtă fază de întemeiere
- 9.3 Crearea unui concept simplu strategic și operațional de implementare
- 9.4 Alegerea a trei sau patru domenii de pregătire
- 9.5 Definirea grupurilor de pregătire
- 9.6 Selecționarea membrilor acestor grupuri de pregătire
- 9.7 Programarea pregătirilor
- 9.8 Pregătirea pe grupuri a viitorilor formatori
- 9.9 Planificarea pregătirilor ce urmează a fi ținute de către formatorii români
- 9.10 Monitorizarea pregătirii instructorilor români
- 9.11 Organizarea și desfășurarea a cinci cursuri de recapitulare pentru instructorii români, a câte 2 zile fiecare
- 9.12 Realizarea a două mici sondaje de opinie
- 9.12 În cazul în care este necesar, crearea unui proiect pentru baza legală în vederea susținerii pregătirii CP și muncii pentru IGPF
- 9.13 Sprijinirea pregătirii cu materiale didactice specifice
- 9.14 Sprijinirea organizării și desfășurării unor întruniri periodice privind cele mai bune practici pentru instructorii CP/PdP și AT

Anexa 2**Prezentarea de ansamblu a realizărilor perioadei anterioare**

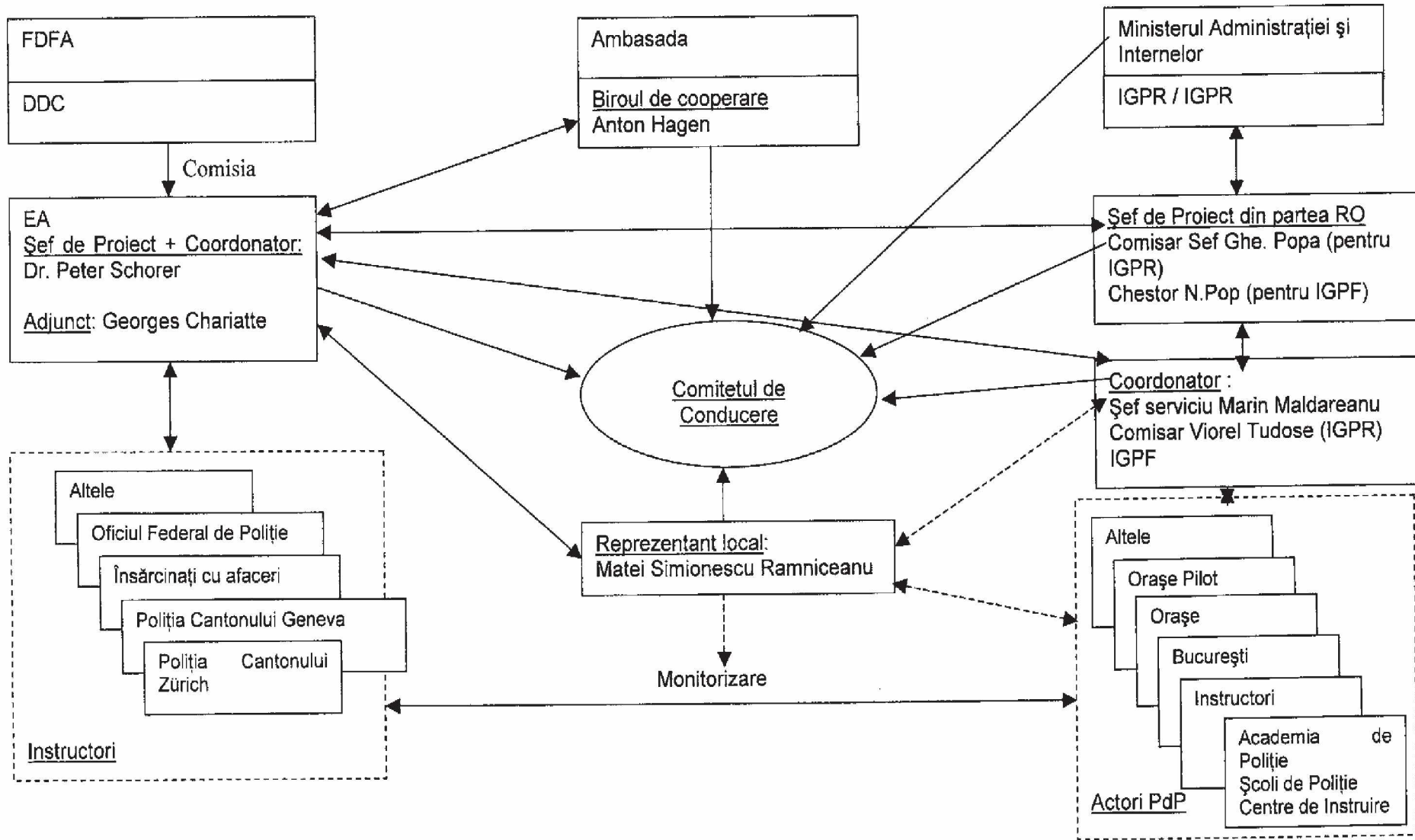
Rezultate	Realizări	Măsuri viitoare
Regulile privind implementarea PdP în România sunt stabilite în mod oficial de către Inspectoratul General al Poliției și aprobate de către Ministerul Administrației și Internelor.	Regulile, legiferate în 2003, numite „Dispoziție S/124” privind poliția de ordine publică încheie un lung capitol referitor la PdP. Acestea nu sunt încă destul de clare și pot duce la neînțelegeri.	Regulile trebuie completate.
Principalele instituții politice și reprezentanții de vârf ai poliției, precum și membrii poliției au luat la cunoștință despre conceptul PdP și implementarea acestuia în România	Cunoașterea pe scară largă a PdP este atinsă. Încă nu toți au înțeles importanța acestei schimbări de mentalitate și de atitudine față de munca polițienească.	Continuarea, cu prioritate, a activităților de management local și polițienesc.
S-a realizat atât un sondaj de opinie publică cât și evaluarea rezultatelor cu privire la imaginea Poliției și la așteptările populației în ceea ce privește structura poliției.	Realizarea a trei sondaje de opinie la nivel național cu câteva specificații la nivel regional. Rezultatele au fost interesante, dar încă nu foarte semnificative, din cauza timpului scurt.	Să se continue în 2005 și 2006 cu mai puține întrebări.
Implementarea PdP a fost însoțită de o campanie de publicitate programată.	Campania a cuprins un număr foarte mare de conferințe de presă, interviuri, prospecte,	Continuarea aceluiași măsuri, dar cu accent pe TV, deoarece sondajele de opinie au arătat că

	postere, difuzarea de logo-uri, evenimente, conferințe etc.	acesta este cea mai importantă sursă de diseminare de informații referitoare la PdP.
Au fost pregătiți un număr suficient de profesori și reprezentanți ai corpului didactic din cadrul Academiei de Poliție, Școlii de Poliție și a Centrelor de Pregătire a Poliției, care vor preda noțiunile de bază ale PdP și AT.	Pregătirea a 16 profesori, reprezentanți ai corpului didactic și ofițeri de poliție din toate cele 4 instituții de pregătire. Nu toți dintre aceștia se mai află încă în aceeași poziție și mai predau.	Deschiderea unei noi școli de poliție la Cluj. Sunt necesari mai mulți formatori în domeniul AT pentru a pregăti toți polițiștii de ordine publică.
Profesorii instruiți și reprezentanții corpului didactic încep predarea noțiunilor de bază ale PdP și Analiză Tranzacțională (AT) viitorilor polițiști și celor activi.	Toți cu excepția a 5 instructori PdP, aproximativ 800 specialiști PdP și a câtorva sute de studenți din cadrul Academiei de Poliție sunt pregătiți în domeniul AT. Câteva sute de studenți din cadrul Academiei de Poliție sunt pregătiți în noțiunile de bază ale PdP.	Este necesară pregătirea mai multor formatori de AT, pentru a pregăti la rândul lor, pas cu pas, toți ofițerii de poliție
Au fost pregătiți 47 instructori PdP și s-a început implementarea treptată a PdP în metodele de lucru ale Poliției din toate orașele României. Acest lucru s-a realizat prin pregătirea unui număr suficient de specialiști PdP în fiecare oraș.	În aproape toate orașele din România specialiștii PdP instruiți desfășoară activități specifice. Uneori, activitatea specialiștilor PdP este încă, împiedicată de membri ai conducerii Poliției	Numărul specialiștilor PdP trebuie să crească. Direcția Poliției de Ordine Publică a solicitat deja creșterea numărului acestora.

Un specialist elvețian în AT a evaluat un curs în acest domeniu (AT) la Academia de Poliție și Școala de Poliție	Au fost evaluate două cursuri. Formatorii au fost sprijiniți de către specialistul elvețian, care a fost foarte mulțumit.	Trebuie crescut numărul formatorilor din Poliția Română.
Implementarea PdP de către formatorii români este evaluată de specialiști elvețieni în PdP în cel puțin 100 de orașe românești	Mai mult de 100 orașe au fost evaluate pe baza aceluiași model și au fost întocmite rapoarte în numele conducerii poliției, pentru fiecare județ în parte. Rezultatele privind munca efectivă a PdP la nivel operativ sunt, în general, satisfăcătoare.	Fixarea PdP în structurile de poliție și managementul PdP trebuie îmbunătățite, ceea ce impune măsuri de pregătire corespunzătoare.
Pregătirea de bază a PdP și cursul de AT1 sunt standardizate în programele tuturor instituțiilor de pregătire ale Poliției din România.	Acest lucru s-a realizat la Școala de Poliție de la Câmpina, dar situația nu este la fel de clară în ceea ce privește alte instituții de pregătire ale Poliției.	Programa existentă trebuie verificată și eventual, completată.
100 membri din cadrul celui mai înalt nivel al managementului polițienesc au fost inițiați în noțiunile de bază ale PdP	Au participat la atelierele de lucru ale PdP toți cei 47 inspectori șefi de județe/sectoare și șefii poliției de ordine publică, precum și 12 șefi din cadrul IGPR. Cei mai mulți, dar nu toți și-au însușit problematica.	Ar fi necesară aprofundarea cunoștințelor în domeniul managementului de bază și cel al schimbării.
Instructorii și specialiștii PdP sunt	Au fost realizați și vor fi utilizați începând cu	Aplicarea noilor indicatori necesită o

<p>evaluați pe baza unor indicatori calitativi stabiliți împreună cu conducătorul de proiect, indicatori ce au termeni de referință specifici.</p>	<p>anul 2005, noi indicatori calitativi și câțiva indicatori cantitativi în scopul evaluării activității PdP la diferite nivele ierarhice.</p>	<p>anumită pregătire, iar mulți termeni de referință mai trebuie ajustați.</p>
<p>Există conceptul de schimb de bune practici privind cooperarea și transferul de know-how cu privire la proiectele poliției de proximitate în alte țări.</p>	<p>Au fost stabilite primele contacte privind „Dies Academicus a Academiei de Poliție” din Banja Luka, Bosnia și Herțegovina. Dar nu există un concept până în momentul de față.</p>	<p>O mai largă cooperare cu alți donori care își desfășoară activitatea în același domeniu.</p>
<p>Au fost renovate cel puțin 20 spații de primire pentru cetățeni în cadrul secțiilor de poliție, au fost aduse în România aproximativ 150 PC folosite, în vederea utilizării acestora de către polițiștii români.</p>	<p>Au fost renovate 20 spații de primire din cadrul secțiilor de poliție și / sau dotate cu echipament. Aproximativ 100 computere și mobilier au fost transportate și distribuite în România.</p>	<p>Sunt necesare îmbunătățiri viitoare, în scopul consolidării spiritului PdP în cadrul poliției și pentru a face această structură mai vizibilă cetățenilor.</p>

Anexa 3: Schema de organizare a proiectului



Anexa 4**Programul activităților prevăzute pentru anul 2005
(stadiu: 20 martie 2005)**

Perioada	Activitatea	Observații	Participanți
10-12 ianuarie	Atelier de lucru în domeniul PdP la nivelul managementului la nivel superior din București	Aprofundarea cunoștințelor despre PdP – mentalitate și clarificarea problemelor referitoare la implementarea PdP în București	6 șefi de sectoare 6 șefi de poliție de ordine publică Adjunctul inspectorului general – coordonator al PS și GC din București Instructori ai sectoarelor
13-14 ianuarie	Atelier de lucru pentru asistenții atelierelor de lucru privind managementul (referitoare la: schimbare, managementul de bază, de personal)	Conținutul și organizarea atelierelor de lucru, îndatoririle asistenților. București	2 inspectori șefi 1 șef al poliției municipale 1 șef al poliției de ordine publică 12 instructori ai PdP PS
13-14 ianuarie	Activitate de monitorizare a sectorului 3	Controlul tuturor secțiilor din sectorul 3, București	1 șef de sector 1 instructor 1 coordonator GC
17-21 ianuarie	Întâlniri, aspecte care vizează logistica, pregătirea atelierelor de lucru privind activitatea de management	Reprezentant local. ATOP din București. 2 primari din București. Fostul ministru de interne. Managerii de proiect ai Delegației UE în România. Asistentul d-lui Nick Phillips. Șeful COOF. Societatea de audit. Societatea de realizare a sondajelor. Adjunctul șefului IGPR	PS Partenerii de întâlnire

		Adjunctul directorului Poliției de ordine publică	
17-19 ianuarie	Activitate de monitorizare a sectorului 5	Controlul tuturor secțiilor de poliție din sectorul 5, București	1 șef de sector 1 instructor 1 coordonator GC, DJ
19-21 ianuarie	Activitatea de monitorizare a județului Argeș	Controlul tuturor secțiilor de poliție din orașele județului Argeș, cu excepția orașului Câmpulung	1 inspector șef Adjuncții acestuia 1 instructor Toți șefii de secții GC, DJ
07 -11 martie	Activitatea de monitorizare a județelor Giurgiu și Teleorman	Controlul celor mai importante locații ale acestor județe, conform noului model de evaluare	1 inspector șef Adjuncții acestuia 1 instructor Toți șefii de secții MT
14 -18 martie	Activitatea de monitorizare a județelor Gorj și Vâlcea	Controlul celor mai importante locații ale acestor județe, conform noului model de evaluare	1 inspector șef pentru fiecare județ Adjuncții acestuia 2 instructori Toți șefii de secții MT
14 - 15 martie	Atelier de lucru privind managementul (referitor la: schimbare, managementul de bază, de personal)	București, pentru sectoarele 3,4,5	50 manageri de nivel mediu 5 asistenți PS, GC
16 martie	Întâlnirea Consiliului Director Deplasare la Galați	București Galați	Consiliul Director PS
17 - 18 martie	Atelier de lucru privind managementul (referitor la: schimbare, managementul de bază, de personal)	Galați, Brăila, Tulcea, Vrancea, Buzău	50 manageri de nivel mediu 5 asistenți PS
16 - 18 martie	Activitatea de monitorizare a sectorului 4, pregătirea atelierului de lucru pentru proiectul practic din sectorul 3	București	1 șef pentru fiecare sector 2 instructori 1 coordonator GC
04 - 08 aprilie	Cursul AT2 pentru instructori	Pregătirea noilor formatori AT	15 instructori specializați în PdP 3 profesori de la Cluj CW
11-15 aprilie	Activitatea de monitorizare a județelor Hunedoara și	Controlul celor mai importante locații ale	1 inspector șef pentru fiecare județ

	Caraș Severin	acestor județe, conform noului model de evaluare	Adjuncții acestora 2 instructori Toți șefii de secții SC
11 – 15 aprilie	Activitatea de monitorizare a județelor Botoșani și Vaslui	Controlul celor mai importante locații ale acestor județe, conform noului model de evaluare	1 inspector șef pentru fiecare județ Adjuncții acestora 2 instructori Toți șefii de secții MT
18 – 19 aprilie	Atelier de lucru cu tema „Metodologia noilor indicatori pentru specialiștii PdP”	Elaborarea unei metodologii scrise cu privire la implementarea noilor indicatori pentru „flotiers”; atelier de lucru desfășurat la sediul IGPR, București	5 - 8 reprezentanți desemnați de IGPR, 1 – 3 reprezentanți desemnați de MAI, PS
20 aprilie	Vizită la Piatra Neamț	Cu mașina	PS, 2 interpreți
18 -19 aprilie	Atelier de lucru privind marketingul de securitate	<u>Cluj Napoca</u> , Satu Mare, Maramureș, Sălaj, Bistrița, Bihor	50 manageri de nivel mediu, GC, SV, Vezi addenda 6
20 – 22 aprilie	Atelier de lucru pentru proiectul practic	<u>Cluj Napoca</u> , Satu Mare, Maramureș, Sălaj, Bistrița, Bihor	16-20 manageri de nivel mediu GC,SV, Vezi addenda 6
21-22 aprilie	Atelier de lucru privind managementul (referitor la: schimbare, managementul de bază, de personal)	<u>Piatra Neamț</u> , Suceava, Bacău, Harghita	50 manageri de nivel mediu (ca și la Galați)*) 4 asistenți PS
18 – 22 aprilie	Cursul AT2 pentru instructori	Pregătirea noilor formatori de AT	17 instructori ai PdP CW
18 – 22 aprilie	Activitatea de monitorizare a județelor Vrancea și Harghita	Controlul celor mai importante locații ale acestor județe, conform noului model de evaluare	1 inspector șef pentru fiecare județ Adjuncții acestora 2 instructori Toți șefii de secții MT
18 - 22 aprilie	Activitatea de monitorizare a județelor Covasna și Ilfov	Controlul celor mai importante locații ale acestor județe, conform noului model de evaluare	1 inspector șef pentru fiecare județ Adjuncții acestora 2 instructori Toți șefii de secții SC
25 – 26 aprilie	Atelier de lucru privind managementul (referitor la: schimbare, managementul de bază, de personal)	<u>Arad</u> , Timiș, Caraș Severin, Hunedoara	50 manageri de nivel mediu (ca și la Galați)*) 4 asistenți PS
27 – 28 aprilie	Implementarea programei PdP la școala de poliție de la Cluj	Cluj Napoca	Directorul școlii 8 profesori PS

25 –28 aprilie	Atelier de lucru privind marketingul de securitate și proiectul practic	București, <u>sector 3</u> , sector 4, sector 5	50 manageri de nivel mediu / 16- 20 manageri de nivel mediu GC, SV, Vezi addenda 6
25 – 28 aprilie	Cursul AT2 pentru instructori	Pregătirea noilor formatori AT	17 instructori PdP CW
09-11 mai	Atelier de lucru cu noii inspectori șefi și cu persoane responsabile cu activitatea de control în cadrul MAI	Nu este stabilit definitiv: depinde de progresele înregistrate în ceea ce privește restructurarea forțelor de poliție și a altor progrese	12 noi șefi inspectori sau noi adjuncți; 5 persoane care se ocupă cu activitatea de control din cadrul MAI; PS
23 –27 mai	Activitate de monitorizare a cursurilor AT1 desfășurate de către formatori români		3x2 formatori cu echipe formate din 16 cursanți fiecare; CW
30 mai – 03 iunie	Activitate de monitorizare a cursurilor AT1 desfășurate de către formatori români		3x2 formatori cu echipe formate din 16 cursanți fiecare; CW
27 –28 iunie	Atelier de lucru privind managementul (referitor la: schimbare, managementul de bază, de personal)	<u>Cluj Napoca</u> , Satu Mare, Maramureș, Sălaj, Bistrița, Bihor	50 manageri de nivel mediu (ca și la Galați)*) 4 asistenți PS
30 iunie –01 iulie	Atelier de lucru privind managementul (referitor la: schimbare, managementul de bază, de personal)	<u>Brașov</u> , Covasna, Mureș, Alba, Sibiu Atelier de lucru în Brașov sau Sibiu	50 manageri de nivel mediu (ca și la Galați)*) 4 asistenți PS
29 august – 02 septembrie	Atelier de lucru privind noua bază legală pentru PdP; Verificarea programei PdP la Academia de Poliție și la Centrul Oltenița Întâlnirea Consiliului Director	București	Polițiștii implicați PS
29 august – 02 septembrie	Atelier de lucru privind marketingul de securitate și proiectul practic	<u>Arad</u> , Timiș, Caraș Severin, Hunedoara	50 manageri de nivel mediu / 16- 20 manageri de nivel mediu GC, SV, Vezi addenda 6
29 august – 02 septembrie	Activitate de monitorizare a județelor Sălaj și Bistrița Năsăud	Controlul celor mai importante locații ale acestor județe, conform noului model de evaluare	1 inspector șef pentru fiecare județ Adjuncții acestora 2 instructori Toți șefii de secții SC

05 - 09 septembrie	Activitate de monitorizare a județelor Bihor și Maramureș	Controlul celor mai importante locații ale acestor județe, conform noului model de evaluare	1 inspector șef pentru fiecare județ Adjuncții acestora 2 instructori Toți șefii de secții SC
05 - 09 septembrie	Atelier de lucru privind marketingul de securitate și proiectul practic	Galați, Brăila, Tulcea, Vrancea, Buzău	50 manageri de nivel mediu / 16- 20 manageri de nivel mediu GC, SV, Vezi addenda 6
26 -30 septembrie	Atelier de lucru PdP cu noii inspectori șefi; Verificarea programei PdP la centrele implicate pentru pregătirea, pe mai departe, în acest domeniu	Atelier de lucru a cărui desfășurare nu este stabilită definitiv: depinde de progresul înregistrat în ceea ce privește restructurarea forțelor de poliție și a altor progrese	18 noi inspectori șefi sau adjuncții acestora; Ofițerii de poliție implicați, PS
26 -30 septembrie	Activitatea de monitorizare a proiectului practic la Cluj	Cluj Napoca	Ofițerii de poliție implicați, GC
03 - 07 octombrie	Activitate de monitorizare a proiectului practic la Arad	Arad	Ofițerii de poliție implicați, GC
31 octombrie – 04 noiembrie	Ateliere de lucru, verificări, evaluări, după cum se dovedește a fi necesar		PS
31 octombrie – 04 noiembrie	Activitatea de monitorizare a proiectului practic la Galați	Galați	GC
07-11 noiembrie	Pregătirea pentru 2006, Activitate administrativă, Întâlnirea Consiliului Director		PS
07-11 noiembrie	Activitatea de monitorizare a proiectului practic al sectorului 3, Întâlnirea Consiliului Director	București	GC

PS – Peter Schorer
GC – Georges Chariatte
SV – Stephane Vaney

SC – Serge Chatelain
MT – Michel Tharin
CW – Christian Weidkuhn

Addenda 6

a) Participanții la atelierul de lucru cu tema „Marketingul de securitate”, partea teoretică (2 zile):

- șefii poliției de ordine publică (OP) de la toate județele implicate în prezentul atelier de lucru.
- instructorii PdP din toate județele implicate în prezentul atelier de lucru.
- șefii poliției de ordine publică (OP) ai celor mai importante 3 orașe din județul Cluj și ai secțiilor de poliție din municipiul Cluj Napoca
- șefii celor mai importante 3 orașe din județul Cluj și ai secțiilor de poliție din municipiul Cluj Napoca

- 2 – 3 șefi, reprezentanți ai Poliției Judiciare
- toți președinții ATOP de la toate județele implicate în prezentul atelier de lucru.
- membrii ATOP din Cluj.

În total ar trebui să fie aproximativ 50 – 60 participanți la atelierul de lucru.

- b) Participanții la atelierul de lucru cu tema „Proiect practic” (3 zile):
- șefii poliției de ordine publică (OP) ai celor mai importante 3 orașe din județul Cluj și ai secțiilor de poliție din orașul Cluj Napoca
 - instructorii PdP din toate județele implicate în prezentul atelier de lucru
 - 2 – 3 șefi reprezentanți ai Poliției Judiciare
 - membrii ATOP implicați în subiectul proiectului practic.

În total, ar trebui să fie aproximativ 20 participanți la atelierul de lucru.

- c) Participanții la atelierul de lucru cu tema "Managementul schimbării" (2 zile):

Participanții la atelierul de lucru cu tema "Managementul schimbării" se vor alinia modelului participanților la atelierul de lucru desfășurat la Galați, în perioada 17 – 18 martie 2005.

GUVERNUL ROMÂNIEI

HOTĂRÂRE

pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 167/2003 privind structura și încadrarea cu personal a Misiunii Permanente a României pe lângă Uniunea Europeană

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Articol unic. — Hotărârea Guvernului nr. 167/2003 privind structura și încadrarea cu personal a Misiunii Permanente a României pe lângă Uniunea Europeană, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 114 din 24 februarie 2003, cu modificările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. După articolul 1 se introduce un nou articol, articolul 1¹, cu următorul cuprins:

„Art. 1¹. — După aderarea României la Uniunea Europeană, denumirea *Misiunii Permanente a României pe lângă Uniunea Europeană* se modifică în *Reprezentanța Permanentă a României pe lângă Uniunea Europeană*, condusă de un reprezentant permanent.“

2. Alineatul (2) al articolului 2 va avea următorul cuprins:

„(2) Misiunea Permanentă a României pe lângă Uniunea Europeană este alcătuită din secțiuni politice și de specialitate, în funcție de politicile Uniunii Europene, precum și din secțiuni logistice. Structura Misiunii Permanente a României pe lângă Uniunea Europeană se aprobă, în condițiile legii, prin ordin al ministrului afacerilor externe.“

3. După alineatul (2) al articolului 4 se introduc două noi alineate, alineatele (3) și (4), cu următorul cuprins:

„(3) Instituțiile din care sunt detașați specialiștii pot stabili în sarcina acestora atribuții specifice activității instituțiilor în cauză, în vederea pregătirii pentru aderare și participării la activitățile Uniunii Europene. Neîndeplinirea acestor atribuții atrage răspunderea personalului Misiunii Permanente a României pe lângă Uniunea Europeană, în condițiile legii.“

(4) Specialiștilor desemnați de ministere și de alte instituții centrale pentru a-și desfășura activitatea în cadrul Misiunii Permanente a României pe lângă Uniunea Europeană li se acordă, pe perioada misiunii în exterior, grade diplomatice, în condițiile legii.“

4. După articolul 4 se introduce un nou articol, articolul 5, cu următorul cuprins:

„Art. 5. — Se autorizează Ministerul Finanțelor Publice să suplimenteze în mod corespunzător bugetul Ministerului Afacerilor Externe, prin diminuarea echivalentă a bugetelor ministerelor și instituțiilor centrale care desemnează specialiștii prevăzuți la art. 4 alin. (1), cu sumele aferente necesare acoperirii cheltuielilor activității acestora, în condițiile legii.“

5. Anexa privind structura și încadrarea cu personal Europeană se înlocuiește cu anexa la prezenta a Misiunii Permanente a României pe lângă Uniunea hotărâre.

PRIM-MINISTRU
CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU

Contrasemnează:
Ministrul afacerilor externe,
Mihai Răzvan Ungureanu
Ministrul integrării europene,
Anca Daniela Boagiu
Ministrul administrației și internelor,
Vasile Blaga
Ministrul finanțelor publice,
Sebastian Teodor Gheorghe Vlădescu

București, 9 februarie 2006.
Nr. 198.

ANEXĂ

A. Structura posturilor suplimentare, alocate în etape succesive, în cadrul Misiunii Permanente a României pe lângă Uniunea Europeană:

- 45 de posturi de consilier diplomatic, încadrate cu specialiști, conform lit. B;
 - 3 posturi de consilier diplomatic, asigurate de Ministerul Afacerilor Externe;
 - 22 de posturi de specialitate și administrative, asigurate de Ministerul Afacerilor Externe, astfel:
 - economist principal, cu studii superioare — 1 post;
 - referent principal relații, cu studii superioare — 10 posturi, din care:
 - 8 posturi pentru activități de secretariat;
 - 2 posturi pentru activități de IT;
 - referent de specialitate, cu studii superioare — 2 posturi;
 - funcționar administrativ, cu studii superioare — 3 posturi;
 - secretar-dactilo principal, cu studii medii — 1 post;
 - muncitor calificat, cu studii medii — 1 post;
 - șofer, cu studii medii — 1 post;
 - portar, cu studii medii — 1 post;
 - îngrijitoare, cu studii medii — 2 posturi.
- Total = 70 de posturi

B. Instituții de la care vor fi detașați specialiști pentru încadrarea posturilor suplimentare

Reprezentanții următoarelor instituții vor fi încadrați în schema Misiunii Permanente a României pe lângă Uniunea Europeană, în funcția de consilier diplomatic:

1. Ministerul Finanțelor Publice — 5 posturi diplomatice;
2. Ministerul Apărării Naționale — 2 posturi diplomatice;
3. Ministerul Economiei și Comerțului — 6 posturi diplomatice;
4. Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale — 5 posturi diplomatice;
5. Ministerul Administrației și Internelor — 4 posturi diplomatice;
6. Ministerul Justiției — 3 posturi diplomatice;
7. Banca Națională a României — 1 post diplomatic;
8. Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei — 2 posturi diplomatice;
9. Ministerul Integrării Europene — 4 posturi diplomatice*);
10. Ministerul Educației și Cercetării — 2 posturi diplomatice, 1 post pentru activitatea de educație și 1 post pentru activitatea de cercetare;
11. Cancelaria Primului-Ministru — 1 post diplomatic;
12. Ministerul Mediului și Gospodăririi Apelor — 2 posturi diplomatice;
13. Ministerul Transporturilor, Construcțiilor și Turismului — 3 posturi diplomatice;
14. Ministerul Comunicațiilor și Tehnologiei Informației — 1 post diplomatic;
15. Ministerul Sănătății — 1 post diplomatic;
16. Ministerul Culturii și Cultelor — 1 post diplomatic;
17. Consiliul Concurenței — 2 posturi diplomatice.

*) Posturi suplimentare celor 5 posturi alocate prin Hotărârea Guvernului nr. 402/2004 privind organizarea și funcționarea Ministerului Integrării Europene.

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR

Regia Autonomă „Monitorul Oficial”, Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; C.U.I. 427282; Atribut fiscal R, IBAN: RO75RNCB510100000120001 Banca Comercială Română — S.A. — Sucursala „Unirea” București și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 Direcția de Trezorerie și Contabilitate Publică a Municipiului București (alocat numai persoanelor juridice bugetare)

Tel. 318.51.29/150, fax 318.51.15, E-mail: marketing@ramo.ro, Internet: www.monitoruloficial.ro
Adresa pentru publicitate: Centrul pentru relații cu publicul, București, șos. Panduri nr. 1, bloc P33, parter, sectorul 5, tel. 411.58.33 și 410.47.30, tel./fax 410.77.36 și 410.47.23
Tiparul: Regia Autonomă „Monitorul Oficial”



5 948368 113596