

# CORPUL NAȚIONAL AL POLIȚIȘTILOR



## STRATEGIA DE REVIGORARE SI DEZVOLTARE A CORPULUI NAȚIONAL AL POLIȚIȘTILOR în perioada 2016-2020

# I. CONSIDERAȚII GENERALE

## 1.1 INTRODUCERE:

Activitatea și rezultatele obținute până acum de Corpul Național al Polițiștilor, analiza potențialului uman și a resurselor materiale și financiare, precum și modul în care este luat în considerație de către conducerea ministerului și alte organizații sau instituții, atribuția Congresului din Regulamentul de organizare și funcționare, au impus elaborarea unei Strategii de dezvoltare și consolidare a Corpului în perioada 2016 - 2020 și în perspectivă.

Activitatea Corpului a fost una susținută la momentul înființării lui, în principal datorată îndeplinirii scopului în cadrul reformei instituționale a ministerului în perioada 2004 – 2006, apariția Corpului reprezentând una din măsurile care să asigure aplicarea acestei reforme proiectată până la data aderării României la Uniunea Europeană, iar după acest moment s-a înregistrat o scădere a activității la nivelul structurilor departamentale și centrale.

## 1.2 SCOP

Strategia are scopul de a oferi date elocvente asupra situației Corpului la momentul inițierii acesteia, pentru ca, în raport cu potențialul uman și financiar să se stabilească principalele direcții de acțiune pentru a ajunge la țintele stabilite, dar și proiectarea pe parcurs a noi modalități de accelerare a transformării instituționale a Corpului, după evaluări periodice.

## 1.3 OBIECTIV FUNDAMENTAL

Revigorarea activității Corpului în direcția susținerii intereselor profesionale, sociale, culturale și sportive ale membrilor săi, prevăzute de legislația în domeniu, de apărare a drepturilor și intereselor legitime ale polițiștilor, care să aibă ca efecte:

- oprirea tendinței membrilor de renunțare la calitatea de membru, redobândirea acestei calități;
- acțiuni dinamice de recrutare a personalului nou angajat;
- redobândirea calității de membru al Corpului de către polițiștii pensionari, în contextul pregătirii unei strategii care să vizeze această categorie de vârstă și drepturile ei, pe fondul unor eventuale modificări legislative.

## 1.4 VIZIUNEA

Strategia prevede pașii de urmat pentru organizație, pentru ca ea să înregistreze un reviriment în următorii 4 ani, să răspundă așteptărilor polițiștilor și familiilor acestora, să pornească un program de reorganizare care să eficientizeze structurile ei, să folosească la maximum potențialul uman și financiar acumulat, să crească gradul de credibilitate al membrilor în Corp și încrederea Ministerului în posibilitățile funcționale ale organizației.

Pentru a porni pe acest drum anevoios al recuperării credibilității membrilor, fără precedent în istoria Corpului, trebuie să pornim de la date adevărate, iar organele Corpului, de conducere sau executive, în condiții de transparență, trebuie să analizeze, să evalueze și să conștientizeze situația actuală și să aprobe un set concret de direcții de acțiune și măsuri, să identifice și să acorde încredere unor lideri care au viziune, idei, concepții, soluții, hotărâre, curaj, competență, capacitate de a lua în considerare toate forțele din care se compune organizația, de a le mobiliza pentru realizarea obiectivelor pe termen scurt, mediu și lung, ținând cont de resursele umane, materiale, financiare, organizatorice, relaționale.

Strategia este abordată ca o proiecție flexibilă a viitorului organizației profesionale Corpul Național al Polițiștilor, permițând modificarea obiectivelor și activităților în funcție de resurse, termene, evoluția legislativă, organizatorică și poziția ministerului.

## 1.5 VALORI COMUNE

Valorile comune ale polițiștilor membri ai Corpului trebuie să fie:

- a) profesionalism și muncă în echipă;
- b) responsabilitate;
- c) transparență;
- d) integritate;
- e) cooperare/colaborare/reciprocitate/mutualitate;
- f) respectarea drepturilor și libertăților omului;
- g) orientare către cetățean din perspectiva interesului membrului Corpului;
- h) stabilitate în exercitarea funcției publice;
- i) adaptare și flexibilitate;
- j) prioritatea intereselor și drepturilor profesionale în fața celor personale.

## 1.6 PRINCIPII FUNDAMENTALE

Strategia are la bază următoarele principii, a căror respectare este esențială pentru dezvoltarea Corpului și realizarea unui sistem profesional polițienesc modern:

- **Principiul legalității, imparțialității și obiectivității**, pe baza căruia este consacrată supremația legii - toți cetățenii fiind egali în fața acesteia, inclusiv pentru polițiști, care asigură prin activitatea lor respectarea legalității în cadrul statului de drept. În același timp, polițiștii trebuie să fie imparțiali și obiectivi în impunerea respectării și aplicării legii, să respecte drepturile omului și să înțeleagă, să apere și să consilieze pe cei afectați sau neajutorați, ca om și profesionist;

- **Principiul responsabilității**, care impune obligația conducerii Corpului de a formula politici profesionale și de a răspunde împreună cu organele de conducere teritoriale și departamentale pentru eficiența implementării acestora, de a fi capabilă să remedieze sau de a accepta și suporta consecințele neîndeplinirii acestei obligații;

- **Principiul autonomiei de acțiune**, conform căruia Corpul va fi eficient dacă se afirmă ca o adevărată organizație profesională, ca instituție de drept public în cadrul Ministerului Administrației și Internelor, dar independentă de subordonarea ierarhică și având obiective clar definite și acțiuni pe linia îmbunătățirii și asigurării respectării statutului polițistului, dezvoltării profesionale, scop pentru care a fost înființat Corpul;

- **Principiul prevenirii**, prin împiedicarea creării unor situații sau cauze favorizatoare încălcării unor drepturi ale polițiștilor, conform căruia identificarea anticipată și înlăturarea în timp util a premiselor manifestării acestora, sunt prioritare și garantează drepturile polițiștilor;

- **Principiul eficienței și eficacității** în acțiunile de implementare a strategiei Corpului și a celor de reformă instituțională și management a resurselor umane în MAI, alături de conducerile profesionale, în asigurarea dezvoltării și respectării competenței și a drepturilor organizației profesionale;

- **Principiul cooperării** cu alte instituții și organizații profesionale din domeniul justiției, ordinii publice și siguranței naționale, inclusiv cu sindicatele polițiștilor, pentru dezvoltarea profesiei și apărarea drepturilor polițiștilor, inclusiv a unui sistem separat de salarizare și pensionare;

- **Principiul transparenței, consultării membrilor și al dialogului profesional**, care impune transparența procesului decizional al conducerii Corpului, consultarea membrilor organizației în cadrul acestui proces, acceptarea măsurilor și acțiunilor benefice propuse, susținerea măsurilor pozitive luate de conducerea ministerului;

- **Principiul parteneriatului cu societatea civilă și cetățenii** în activitățile concrete

de implementare a măsurilor de consolidare a Corpului și de realizare a obiectivelor profesiei de polițist, prin coparticiparea la instaurarea unui climat de ordine și siguranță publică.

- **Principiul coerenței, continuității și autocontrolului activității organizației**, potrivit căruia organizațiile teritoriale, departamentale și centrale nu trebuie să se abată de la scopul creării Corpului și se supun controlului organizatoric și financiar central.

## II. ANALIZA SITUAȚIEI ACTUALE

La analiză s-au folosit cele mai uzitate metode - diagnostic și SWOT, ale căror concluzii, pe scurt le prezentăm, tocmai pentru a surprinde corect situația actuală, cu realitățile, reglementările, relațiile, oportunitățile, riscurile și sarcinile de perspectivă ce stau în fața conducerii Corpului și membrilor.

### A. PUNCTE TARI

- menținerea unui nivel organizatoric și funcțional bun la nivel teritorial;
- numărul de membri poate asigura încă susținerea financiară pentru îndeplinirea atribuțiilor Corpului (asistență, pregătire, recompense, ajutoare, salarizarea personalului permanent, promovarea organizației, s.a.);
- participarea Corpului cu propuneri, observații și puncte de vedere la elaborarea unor proiecte referitoare la activitatea de ordine și siguranță publică, activitatea polițienească și a altor organe cu atribuții jurisdicționale;
- existența experienței și combativității în susținerea drepturilor și intereselor legitime ale polițiștilor în fața conducerilor ierarhice de la nivel teritorial;
- acordarea sprijinului financiar pentru dotarea a numeroase spații (birouri, săli ședințe, săli de sport, popote, cabinete medicale, spitale ș.a. de la toate nivelurile ierarhice);
- acordarea de recompense unor polițiști cu rezultate deosebite în activitatea operativă și sportivă, susținerea unor manifestări culturale și sportive;
- deținerea unui sediu central în capitală, în spațiul pus la dispoziție de minister în clădirea I.G.P.R., în apropierea structurilor centrale de poliție, poliție de frontieră, direcției generale de pașapoarte, evidență a persoanelor, permise și înmatriculări auto, precum și a altor instituții importante;
- asigurarea materială bună și deocamdată suficientă a sediului pe linie de mijloace auto, echipamente telefonice și informatice, mobilier și birotică, asigurarea gratuită a celorlalte utilități de către administrația IGPR;
- acordarea de ajutoare bănești unor familii de polițiști cu decese sau boli grave, sinistrați la inundații, copiii unor polițiști decedați în timpul serviciului;
- asigurarea logistică a unor organizații cu calculatoare, imprimante, ș.a.;
- existența unui debut care trebuie dezvoltat și permanentizat ce ține de cultura organizațională a membrilor și organelor de conducere prin participarea activă la inițierea potențialilor membri pe timpul școlarizării din APAIC și Școlile de Așteptare din cadrul IGPR și IGPF;
- inițierea unor acțiuni de implicare activă a multor președinți de organizații teritoriale și departamentale în recrutarea de noi membri cu ocazia încadrărilor din sursă externă;
- existența unei experiențe de manageriere prin asigurarea unei contraponderi la conducerile autoritare sau manifestările abuzive care se mai înregistrează;
- existența unor bune practici, în special la nivel de CT-uri de organizare a unor activități colective pe linie culturală, sportivă, obștească, obținerea unor facilități la servicii telefonice, asigurări auto, repartizarea biletelor de odihnă în spațiile M.A.I., îmbunătățirea amenajării și dotării unor sedii, cadouri și serbări pentru copii de Crăciun și pentru polițiste de Ziua femeii;
- atragerea / informarea și convingerea unor șefi ierarhici și parțial a conducerii ministerului despre utilitatea instituțională a Corpului și dezvoltarea implicării acestuia în îmbunătățirea activității polițiștilor și instituției;
- capacitate de adaptare a structurilor Corpului la schimbările și cerințele mediului socio -

profesional – economic – cultural - sportiv, precum și la obiectivele post-aderare la U.E., naționale și ale ministerului;

## **B. PUNCTE SLABE**

- lipsa unei verigi care să asigure liantul dintre BEC și CT, cu efecte negative asupra comunicării de orice natură dintre organele de conducere și membri;
- lipsa unei organizări la nivel central care să stabilească responsabilități teritoriale pentru cei de la Centru, care să ducă la apariția unor analize semestriale cu efecte asupra identificării cauzelor de pierdere a membrilor și implicit găsirea unor soluții de eliminare a cauzelor;
- lipsa unor proiecte susținute în domenii de referință precum : asigurări, asistență socială, educație, comunicații, turistice ș.a. ;
- lipsa unei pregătiri unitare pentru toți președinții de CT -uri pe toate domeniile care vizează activitatea Corpului;
- lipsa gravă a unei comunicări reale între Centru și teritoriu;
- lipsa organizării de evenimente care să promoveze imaginea Corpului ;
- lipsa unui comunicator la nivel central pentru relațiile cu media centrală și regională, cu legături funcționale cu DIRP-ul și DC din IGPR ;
- influența încă scăzută la elaborarea unor proiecte legislative și de acte normative interne ale M.A.I.;
- gradul de transparență în relațiile publice și față de membri, vizibilitatea redusă și calitatea slabă a comunicării externe, a relațiilor publice și atragerea insuficientă a șefilor ierarhici, polițiștilor nemembri C.N.P, societății civile, parlamentarilor, guvernanților, mass-mediei, ONG-urilor ș.a.m.d., în promovarea profesiei, drepturilor și intereselor polițiștilor;
- lipsa activităților de marketing și demersurilor pentru a atrage, de a coordona și implementa resurse financiare în afara cotizațiilor membrilor;
- lipsa unor susținerii serioase a unor acorduri/parteneriate/protocoale cu alte instituții publice, ONG-uri interne și internaționale cu atribuții în domeniu, existând doar tentative formale;
- cultură organizațională încă redusă, practica lucrului în echipă deficitară, pregătirea insuficientă și nepunerea în discuție a unor propuneri importante la Congres: Rezoluție, Strategie, proiecte de modificare acte normative privind activitatea Corpului și statutul polițistului, lipsa de mediatizare, neprezentarea ulterioară a unei informări către membri și conducerea structurilor;
- lipsa sau neadecvarea reacției la producerea unor evenimente negative, apariții în mass-media sau luări de poziție a unor demnitari, neexploatarea unor evenimente pozitive în care erau implicați polițiști, lipsa unei reacții combative împotriva evenimentelor negative și corupției;

## **C. OPORTUNITĂȚI**

- Apariția unor potențiali parteneri externi din S.U.A. și alte țări, cu rol de a permite stabilirea unor punți utile de cooperare cu parteneri și organisme internaționale de profil, inclusiv prin schimburi de experiență și instruire;
- Accesarea fondurilor externe nerambursabile, mai ales pe segmentul de management resurse umane/infrastructură turistică, cu contribuții proprii minime;
- Existența unui curent favorabil de activare a parteneriatelor cu organisme și asociații socio-profesionale, cu ONG-urile de orientare civică și siguranță publică; dinamizarea acțiunilor comune în parteneriatele aflate în derulare cu ANATOP și CNMR;
- creșterea interesului societății civile față de pentru calitatea rezultatului managementului resurselor umane a funcționarilor publici în general la nivel național, ceea ce va determina apariția unor oportunități de dezvoltare a pregătirii profesionale și pentru categoria noastră profesională, iar Corpul are nevoie de o poziționare pozitivă, deschisă și activă;
- creșterea interesului beneficiarilor în a se informa despre profesia de polițist, riscurile și atracțiile acesteia, concomitent cu creșterea gradului de conștientizare a cetățenilor, societății civile și a partenerilor de dialog social pentru îmbunătățirea calității serviciilor oferite de polițiști cetățenilor, oportunități de imagine pentru Corp;

- atragerea la colaborare a tuturor forțelor responsabile în prevenirea și combaterea corupției, având ca fundament solidarizarea în jurul ideii de front comun împotriva fenomenului;
- posibilitatea preluării unor imobile disponibilizate din administrarea ministerului în cea a Corpului, prin comodat sau cumpărarea altor imobile convenabile de pe piață, în funcție de disponibilități existente, evaluări obiective și situația financiară.

#### **D. AMENINȚĂRI**

- gradul relativ de stabilitate politică, legislativă și instituțională, asociată cu dificultățile și inconsecvența aplicării legilor, generând scăderea autorității poliției abilitate cu aplicarea și respectarea legii, concomitent cu afectarea finalității actului de justiție. Acestea au ca efect implicarea în dialog cu Corpul a unor parteneri instabili, inconștenți și cu credibilitate scăzută;
- existența unei instabilități datorată factorului politic asupra polițiștilor care ocupă funcții de conducere, cu repercursiuni și asupra celor de execuție, ingerința politicului peste problemele profesionale și de specialitate discreditează și decredibilizează poliția și acțiunile ei, prin imposibilitatea menținerii echidistanței;
- nesiguranța socială generată de criza politică, de situația geopolitică a zonei în care ne aflăm, poate degenera în tensiuni sociale, economice, interconfesionale, interetnice, diversificarea și perfecționarea metodelor și modurilor de săvârșire a infracțiunilor, concomitent cu asigurarea unei protecții juridice, politice sau interlope care ar plasa poliția, nemulțumită și ea, contra unei majorități turbulente a populației, similară manifestărilor din alte țări europene, sud-americane și asiatice;
- slabă utilizare a managementului și dificultăți în implementarea instrumentelor de eficientizare organizațională, informațiilor în procesul de luare a deciziilor, întârzierea măsurilor concrete și imediate ori lipsa unei prioritizări a aplicării acestora, modificările organizatorice frecvente produse în structurile din subordinea ministerului, deficiențe în delimitarea atribuțiilor departamentale, suprapuneri de competențe între instituțiile cu atribuții în domeniul internelor;
- resursele umane de poliție insuficiente și/sau alocate în mod nefundamentat, gradul ridicat de fluctuație a polițiștilor pe funcții, scăderea atractivității sectorului de ordine și siguranță publică în privința compensării unor restricționări a drepturilor și continuarea angajării din sursă externă cu instruire superficială, pot duce la cheltuieli suplimentare neacoperite bugetar și scăderea capacității combative a forțelor polițienești;
- apariția în rândul polițiștilor a unor probleme sociale (numărul insuficient de locuințe de serviciu, suma insuficientă decontată pentru închirierea locuințelor sau transport–datorită creșterii prețurilor, etc.) și/sau umane, necunoscute și nerezolvate, pot influența eficiența activităților și păstrarea membrilor în cadrul organizației profesionale;
- limitările financiare datorate numărului de membri, care necesită o politică agresivă de investiții, parteneriate cu efecte asupra percepției de implicare în interesul membrilor, dublată de o politică de informare asupra CT-urilor și susținerea acestora pentru informarea membrilor asupra avatajelor deținerii acestei calități;
- ofensiva sindicatelor din poliție a depășit cadrul legal, ajungându-se cu ajutorul unor șefi sensibili la amenințările sindicale, la obținerea unor avantaje de departe de atribuțiile sindicatelor;
- propaganda anti - C.N.P. a sindicatelor și unor șefi ierarhici sau demnitari riscă să diminueze rândurile Corpului, să-i diminueze posibilitatea de impunere a unor măsuri de respectare a legalității și apărarea a intereselor legitime ale polițiștilor, capacitatea funcțională și financiară, antrenând la semănarea îndoielilor și temerilor privind utilitatea Corpului pe fondul unei lipse a culturii organizaționale a polițiștilor;
- gradul scăzut de cunoaștere a atribuțiilor și drepturilor membrilor Corpului.

\* \* \*

Strategia de dezvoltare și consolidare a Corpului Național al Polițiștilor în perioada 2016-2020 și în perspectivă, a fost elaborată ținând cont de aceste premise și se bazează pe posibilitățile reale existente la momentul actual, sub rezerva că trebuie schimbate treptat concepții, atitudini, mentalități și idei la nivelul organelor de conducere ale Corpului și conducerilor profesionale, pentru înțelegerea și antrenarea în aplicarea

principiilor și direcțiilor de acțiune ale acestei strategii.

**Strategia urmărește să dezvolte punctele tari, să le elimine treptat pe cele slabe, să exploateze oportunitățile, să reducă riscurile și să atenueze amenințările.**

### **III. OBIECTIVE ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE PRIORITARE**

Obiectivele principale și direcțiile de acțiune prioritare prezentate în continuare vor fi materializate în Planuri de acțiune anuale, prin care se vor implementa și monitoriza rezultatele acestora.

#### **3.1 Obiective cu finalitate juridică.**

- pregătirea unei infrastructuri compusă din personal al Corpului pregătit pe specialități diferite (juridic, resurse umane, logistică, ș.a.) apt în orice moment pentru emiterea unor propuneri, puncte de vedere în raport cu legislația aplicabilă polițiștilor membri;

- infrastructura sus-menționată să pregătească propuneri legislative care să îmbunătățească statutul, legislația de salarizare, procedura disciplinară, procedurile de lucru, legislația de organizare și funcționare a Corpului;

- comisia de specialitate să asigure continuitatea reprezentărilor în instanță a tuturor dosarelor aflate pe rol în care Corpul are calitate procesuală (reclamant/pârât/chemat în garanție/recurent/intimat);

- comisia de specialitate să asigure continuitatea consilierii consiliilor teritoriale în acțiunile pe instanță declanșate în mandatul anterior și folosirea practicii judiciare acumulate între consiliile teritoriale și pentru dosarele viitoare;

- infrastructura sus-menționată să propună inițierea unor acțiuni în justiție de recunoașterea a unor drepturi, de recuperare a unor sume de bani, dar și asistența juridică necesară în situația contestării unor acte administrative referitoare la evaluare, sancționare, modificare raporturi de serviciu, ș.a.;

- asigurarea unui cadru necesar acționării în instanțele de contencios în interesul personalului pensionat recent, care poate fi readus în organizație în contextul modificării cadrului legislativ al calculării pensiilor;

- delimitarea atribuțiilor față de sindicate și consolidarea poziției Corpului de organizație profesională;

- susținerea păstrării unui sistem separat de salarizare / pensionare pentru funcționarii publici cu statut special, eventual comun cu cei din apărarea și siguranța națională, având în vedere condițiile deosebite de muncă, disponibilitatea permanentă, riscurile, eforturile personale și ale familiei, pregătirea specifică;

- găsirea unui sistem rapid de consultare la nivelul organizațiilor teritoriale și unităților la promovarea propunerilor de acte normative sau de modificare a celor existente, la avizarea sau emiterea de puncte de vedere la propunerile altor inițiatori, avizarea de către organele de conducere ale Corpului a dispozițiilor și ordinelor care privesc statutul, cariera și drepturile polițistului;

- modificare Normelor Metodologice de folosire a fondurilor Corpului, după consultarea CT-urilor și în raport cu specificul fiecărei structuri, în raport cu cele mai stringente nevoi, găsirea soluțiilor pentru mărirea numărului de contribuabili prin cotizație, dar și cu 2%;

- modificarea Normelor Metodologice cu privire la alegerea CT/CD cu necesarul de procedură rezultat în urma experiențelor existente la nivel de CT/CD;

- emiterea unei Decizii a Președintelui pentru oficializarea acordării unor distincții din partea organizației profesionale cu prilejul unor evenimente;

- realizarea procedurii la Oficiul de Stat pentru Invenții și Mărci în vederea păstrării mărcii înregistrate și siglei pentru Corpul Național al Polițiștilor.

### **3.2 Obiective cu finalitate organizatorică și funcțională a organizației.**

- creșterea numărului de membri (dacă este posibil, la numărul total de polițiști), înființarea de organizații în structurile cu efective numerice mari de polițiști și promovarea femeilor;
- adoptarea și implementarea unei politici care să faciliteze intrarea în structurile de conducere teritoriale ale Corpului (mai întâi pe funcțiile de membri) resursă umană cu potențial de dezvoltare profesională într-o perspectivă medie-lungă (rezervă de cadre pentru Corp);
- organizarea unei perioade de pregătire (Școală de Vară) pentru reprezentanții Corpului necesară pentru omogenizarea pregătirii lor, împărtășirea experiențelor și bunelor practici din organizație, prelegeri pe teme de reprezentare organizațională susținute de reprezentanții CT/CD/BEC sau partenerii Corpului (avocați, reprezentanți ai societăților partenere – asigurări/turism/medical ș.a);
- adoptarea și implementarea unor noi instrumente și metode moderne de management în diferite domenii; comisii de lucru, minigrup, informare despre rezolvarea problemelor, control, analize în ședințele B.E.C., C.N. și la Departamente, organizații teritoriale cu probleme, stabilirea de soluții și acțiuni concrete, cu rezultate făcute publice; evidența informatizată a membrilor;
- implicarea reprezentanților Corpului, ca parte a culturii organizaționale a Poliției/Poliției de Frontieră/alte structuri, în sistemul de formare inițială și continuă a personalului prin prelegeri/colocvii la instituții de formare agenți și ofițeri, în organizarea de competiții sportive(organizarea de campionate regionale și naționale)/concursuri profesionale/de relaxare activă, continuarea sprijinului pentru dotarea spațiilor de pregătire potențial funcționale pentru membri;
- implicarea directă și asigurarea asistenței în concursuri/examene, cercetări prelabile, consilii disciplină, comisii de analiză a contestațiilor la evaluări și controale, cercetări administrative și comisia de jurisdicție a imputațiilor;
- stimularea și evidențierea polițiștilor membri, a președinților C.T. și C.D cu activitate deosebită, premierea bani/diplome la cazuri de excepție / remarcare / apariții pozitive în presă.
- dezvoltarea sistemului de comunicare electronică pentru fluidizarea circulației documentelor/informațiilor în situații de consultare ori impuse de necesitatea luării unor decizii rapide;
- recunoașterea ca partener al M.A.I. în probleme profesionale și diminuarea înțelegerii greșite a competențelor Corpului în domeniul profesional.

### **3.3 Obiective de marketing cu finalitate asupra promovării imaginii la nivel intern și extern.**

- creșterea gradului de transparență în relațiile publice și față de membri, prin activarea bilaterală a informărilor în scris sau pe rețelele IT interne, site, internet, întâlniri anuale;
- dezvoltarea parteneriatelor cu societăți/companii/firme/organizații în toate domeniile de interes pentru membri: comunicare și telecomunicații, asigurări, educațional și formare, medical prevenire și combatere, transport și energie ș.a.
- creșterea aportului Corpului la susținerea materială a implicării președinților de CT-uri în promovarea imaginii și intereselor polițiștilor prin participarea lor în cadrul Autorităților teritoriale de ordine publică;
- dezvoltarea unui marketing al imaginii care presupune atragerea în interes reciproc a unor sponsori/parteneri/colaboratori în cadrul unor campanii benefice pentru Poliție/Poliția de Frontieră/alte structuri cu sprijinul Corpului, materiale promoționale video pe site sau agenții media, revistele structurilor profesionale, revista Corpului.
- colaborarea cu partenerii internaționali prin intermediul atașărilor de interne în România / țări cu experiență în domeniu, prin D.G.A.E.R.I. și membrii comisiilor bi/multilaterale;
- cooperarea prin parteneriate cu alte organizații/Coaliții/Agenții/Autorități și realizarea în comun a unor întâlniri pe teme comune, cu promovarea imaginii reciproce și invitarea reprezentanților media;
- implicare în activitatea de dezvoltare a relațiilor internaționale, prin participare la unele programe de cooperare ale M.A.I.;
- realizarea unor acțiuni de promovare a imaginii Corpului și a solidarității membrilor lui prin



organizarea de evenimente prilejuite de momente festive ori sărbători legale (vezi exemple de bune practici la nivel de CT-uri) .

### 3.4 Obiective cu finalitate patrimonială.

- consultarea unor companii cu obiect de activitate - proiecte cu finanțare externă;
- calificarea unor membri în întocmirea documentației pentru proiecte cu finanțare externă;
- îmbunătățirea administrării fondurilor, materialelor, creșterea eficienței deplasărilor și activităților întrunite și informarea membrilor B.E.C trimestrial, C.N. semestrial și organizațiilor anual, asupra numărului de membri, veniturilor și cheltuielilor importante;
- preluarea administrării unor imobile în zone de agrement, pentru pregătire și recuperare;
- în contextul realizării parteneriatelor sus-menționate atragerea unor reduceri de natură a degreva cheltuielile patrimoniale ale membrilor;
- atragerea altor resurse (redirecționarea procentului de 2% din impozitul pe venit, donații, sponsorizări, ș.a.);
- creșterea încasărilor în contextul realizării obiectivelor sus-menționate.

### 3.5 Obiective de comunicare si relatii publice.

- realizarea unui site care sa raspunda necesitatilor de informare ale membrilor in raport cu activitatea organizatie la nivel central si teritorial;
- atragerea de personal specializat pe comunicare si realizarea unei infrastructuri informationale care sa permita transmiterea rapida de informatii, propuneri in ambele sensuri, necesitate care ar raspunde in timp util termenelor;
- folosirea, in functie de necesitati, a sistemului de videoconferinta existent la nivelul Politiei Romane si a sistemului similar al Politiei de frontiera.
- specializarea unei persoane pentru realizarea unei comunicari profesionale in raport cu pozitia organizatiei la invitatia unor mijloace media, care sa raspunda atributiilor institutiei purtatorului de cuvânt, s.a. ori realizarea unui parteneriat cu persoane specializate in acest sens;
- realizarea Revistei Corpului UNITAS PER VERITATEM;
- realizarea unui prim pas pentru infiintarea pe viitor, in functie de evolutia organizatiei, a unei televiziuni, chiar cu program limitat, care sa promoveze profesia, profesionistii, imaginea organizatiei.

## IV. RESURSE

**Resursele umane** ale Corpului avute în vedere la fundamentarea strategiei sunt evaluate la un număr de aproximativ **37.000 membri**, polițiști activi sau pensionați, fiind o organizație profesională compactă, cu potențial de creștere a numărului de membri, în special datorită menținerii rădăcinilor inițial create, adică a numărului de consilii teritoriale. Cu o strategie flexibilă și actuală în raport cu nevoile specifice ale structurilor din care provin membrii, organizația poate acumula un număr de **10.000** de membri în următorul mandat. În contextul realizării acestui target organizația poate redeveni suficient de puternică numeric, dar și ca autoritate de reprezentare, pentru a se impune în dialogul cu conducerea profesională și pentru a asigura și crește susținerea financiară la nivelul conducerilor organizațiilor teritoriale.

**Resursele financiare** sunt asigurate aproape în întregime din cotizațiile membrilor (10,0 lei lunar), având la 31.12.2016 o valoare totală de 3.250.000 lei.

Este reglementată primirea de fonduri bugetare la pregătire. Pentru 2016 nu au fost atrase fonduri în acest scop. La realizarea bugetului pentru 2017 o să propunem realocarea de fonduri în acest scop.

Veniturile actuale permit realizarea obiectivelor propuse, este posibilă dezvoltarea

acestora prin atragerea altor resurse, inclusiv din fonduri externe, important fiind eficientizarea folosirii acestora, spre interesul și binele membrilor C.N.P.

## **V. MONITORIZAREA IMPLEMENTĂRII STRATEGIEI**

Având în vedere reglementările actuale, conducerea, resursele și hotărârile luate după congres, s-a realizat o analiză realistă a situației și posibilităților, ajungându-se la cea mai bună variantă de strategie cu care Corpul poate atinge țintele propuse și acceptate de membrii Corpului la consultările anterioare și la Congresul al IV-lea din anul 2016.

Monitorizarea implementării Strategiei Corpului Național al Polițiștilor va fi realizată de către Președinte și de către Consiliul Național.

Evaluarea progresului în implementarea strategiei se va realiza după termenele și responsabilitățile prevăzute în Planurile de acțiune anuale pentru implementarea sa.

Toți membri detașați la Corp vor prezenta informări semestriale în ședințele Consiliului Național și Președintelui ori de câte ori acesta va solicita. Anual se vor prezenta președinților de organizații teritoriale și departamentale la întâlnirile comune. Informarea membrilor se face pe site, rețele net interne și în scris.

Monitorizarea prin mecanismele și măsurile propuse mai sus se va completa cu concluziile reieșite din activitățile de auditare a rezultatelor obținute în atragerea și gestionarea fondurilor, din asigurarea respectării drepturilor polițiștilor și competențelor Corpului.

Actualizarea Strategiei C.N.P. se va face în măsura în care necesitatea rezultă din evaluările efectuate pe parcursul implementării și modificările legislative, organizatorice și a numărului de membri.

**Strategia a fost adoptată în ședința Congresului Național al C.N.P.  
din data de 15.10.2016, în baza mandatului acordat de Congresul  
al IV-lea al C.N.P. din 13-15.10.2016**