

Romania  
Bucuresti, sector 2  
Strada Maria Ghiculeasa nr 47  
Etaj 7, cam 710

Tel : +40 021 243 18 67  
Fax: +40 021 243 18 66  
E-mail: snlp2007@yahoo.com

## Sindicatul National al Lucratorilor de Penitenciare

### Membri:

Blocul National Sindical  
Federatia Sindicatelor din Administratia Publica PUBLISIND  
Federatia Europeana a Functionarilor din Administratia Publica EUROFEDOP



iesire

Nr. **84** din 5.05.2012

**Către**  
**Ministrul Justitiei**  
**Domnul Titus CORLATEAN**

**Stimate domnule ministru**

**Sistemul administratiei penitenciare se afla in subordonarea Ministerului Justitiei dar este definit totodata** ca institutie publica de interes national, parte din institutiile publice de aparare, ordine publica si siguranta nationala ale statului. Importanta conferita sistemului penitenciar este relevata si de art. 4 al Hotararii Guvernului Romaniei nr. 1849 din 28 octombrie 2004 privind organizarea, funcționarea și atribuțiile Administrației Naționale a Penitenciarelor care prevede ca „activitatea Administrației Naționale a Penitenciarelor și a unităților din subordine este coordonată direct de către ministrul justiției.”

**Prin traditie dar si ca urmare a volumului de activitate, competenta coordonarii sistemului penitenciar** este delegata la nivel de secretariat de stat sau general, in cadrul ministerului. Este de precizat ca personalul din penitenciare, desi subordonat Ministerului Justitiei, nu este considerat *personal din sistemul justitiei* in acceptiunea Legii nr 284/2010, anexa VI. Drepturile salariale pentru *personalul din penitenciare* sunt reglementate in anexa VII a actului normativ mentionat - *familia ocupatională de funcții bugetare "apărare, ordine publică și siguranță națională"*. Astfel, in timp ce ministrul justitiei este ordonator principal pentru sistemul penitenciar, salarizarea personalului este corelata cu a institutiilor din alte ministere, aspect care genereaza situatii de ambiguitate in domeniul legislatiei secundare si tertiare, al normelor de aplicare si metodologiilor, situatii la care vom face referire in cele ce urmeaza.

**Inainte de a trece la enumerarea concreta a problemelor cu care apreciem ca se confrunta sistemul** penitenciar, trebuie sa admitem ca prin definitie, organizatiile sindicale actioneaza cu precadere pentru promovarea si apararea drepturilor si intereselor personalului. Nu ignoram prioritatile stabilite la nivel de minister, pe linia drepturilor detinutilor si conditiilor de detentie, cu accent pe categoria minorilor si tinerilor, dar cu atat mai mult este important un echilibru intre cele doua planuri, echilibru care nu poate fi atins decat prin modificarea trendului negativ in care se incadreaza drepturile personalului si imaginea sistemului penitenciar, trend accelerat in ultimii doi ani. Regulile europene par sa reglementeze in special conditiile de detentie dar demersul reformator la nivel de sistem nu poate fi unidirectional. Cel putin in egala masura trebuie imbunatatite conditiile de munca si asigurata protectia corespunzatoare a personalului, pentru atenuarea sentimentului de frustrare si tratament injust ori disproportionat.

**In opinia noastra, cele doua conditii *sine qua non* pentru o reforma reala a serviciului penitenciar sunt:**

### **1. Strategie si continuitate**

Argumentele care sustin importanta aprobarii prin hotarare de guvern a unei strategii pentru sistemul penitenciar, sunt oferite in proiectul de hotarare de guvern Strategia ANP 2010-2013, postat si *inghetat* de doi ani pe pagina web ANP: „*la nivelul sistemului penitenciar au fost semnalate și disfuncționalități generate de discontinuitatea adoptării și implementării deciziilor și politicilor inițiate, precum și de ineficacitatea planificării strategice a acțiunilor*”. Este esentiala construirea si sustinerea strategiei prin consens atat intre nivelurile ierarhice cat si intre partenerii sociali. Reforma sistemului penitenciar se realizeaza împreună cu personalul și nu împotriva acestuia. Întrucât resursele umane și cele materiale sunt finite ar trebui să existe o corelare a acestora cu obligațiile impuse prin: planuri de masuri, planuri de acțiune, planuri de control managerial, planuri de implementare, etc. În lipsa unui astfel de demers vom dobandi doar un set de culegeri de probleme, obiective sau proceduri, dar niciun rezultat concret.

Adoptarea strategiei prin hotarare de guvern ar garanta continuitatea abordarii si mai ales ar asigura sprijinul necesar implementarii. In lipsa agreementului guvernamental directiile de actiune vor fi schimbate periodic, simultan cu schimbarea coordonatorilor, iar mesajul receptat de personal va indica o presiune de raspuns la solicitări efemere, fara finalitate concreta și sistemica. Pentru asigurarea transparentei, in grupul de monitorizare al strategiei trebuie să fie reprezentate și sindicatele. Aspectele cu nivel ridicat de prioritate, care trebuie avute în vedere sunt: politici de resurse umane (*evolutia raportului de serviciu, ghidul carierei, repartizarea absolvenților*), evaluarea reala a personalului (*obiective, instrumente evaluare*), evaluarea unităților in functie de obiectivele strategice (*clasament alcătuit pe bază de parametrii și nu de opinii*), formarea personalului.

### **2. Dialog si transparenta**

Pentru o dezvoltare institutionala armonioasa, o conditie esentiala o reprezinta dezvoltarea permanenta a cadrului de dezbateri si negociere intre minister/administratie si salariatii reprezentati prin sindicate. **Solicitam continuarea activitatii in Comisia mixta constituita prin ordin MJ si propunem organizarea unei sedinte in perioada imediat urmatoare**, pentru evaluarea situatiei generale si pentru a se conveni asupra unei liste de prioritati pe termen scurt si mediu. Tot la acest punct facem referire la negocierile colective, *Acordul colectiv privind raporturile de serviciu ale functionarilor publici cu statut special* fiind un act care trebuie respectat si aplicat in sistemul penitenciar, urmand corelarea *Contractului colectiv de munca pentru personalul contractual* cu legislatia aplicabila si cu *Acordul colectiv modificat recent*, demers care trebuie realizat urgent.

**In plus fata de cele doua conditii susmentionate, identificam ca probleme de sistem, din perspectiva sindicala, urmatoarele:**

#### **1. Spatii de detentie noi**

In ultimele 12 luni, populatia penitenciara creste constant cu 200 persoane pe luna. Decizia europeana privind repatrierea detinutilor este activa si poate produce efecte oricand. Profilarea penitenciarelor va genera costuri suplimentare in conditii de supraaglomerare sau va pierde treptat din strictete si sens obligand la solutii de compromis. Daca plasam ca principala prioritate pentru sistem, identificarea sau constructia de noi unitati, atunci trebuie sa consideram cel putin necesara mentinerea spatiilor pe care le detinem in acest moment.

*In legatura cu acest punct aducem in discutie problema Sectiei exterioare Cluj a Penitenciarului Gherla cu un efectiv de 80 de salariatii si 130 de femei private de libertate, cu privire la care stim ca se intentioneaza preluarea rapida din administrarea ANP in cea a Judecatoriei Cluj. Luand in considerare discutiile anterioare purtate cu ANP/MJ, ne exprimam ingrijorarea fata de pierderea acestui spatiu, fara asigurarea unor solutii alternative, astfel incat efectivele vor trebui absorbite de Penitenciarul Gherla cu un impact care nu poate fi ignorat. 300 de persoane private de libertate vor trebui dizlocate de pe un etaj al Penitenciarului Gherla, pentru a se transforma in sectie pentru cele 130 de femei, 70 de salariatii din Cluj vor*

*face zilnic naveta spre Gherla si inapoi, programul de activitati din Penitenciarul Gherla trebuie reconfigurat, misiunile se multiplica, vor aparea tensiuni in randul personalului.*

*Istoricul situatiei ne releva faptul ca sectia Cluj nu a fost niciodata eficientizata in perioada in care a fost administrata de judecatorie. Nici nu a fost folosita in scopuri „judecatesti”, nici nu a fost reparata, renovata sau amenajata corespunzator, ci doar inchiriata pe perioade determinate. In prezent, aspectul sectiei este deosebit de atractiv prin comparatie cu celelalte spatii ale instantei de judecata interesata in preluare, insa aceasta prin eforturile facute de Penitenciarul Gherla si personalul din penitenciar. Intelegem intentiile de reluare a sectiei reparata din bugetul ANP, in administrarea Judecatoriei Cluj, dar solutia convenita anterior cu ministerul a avut in vedere identificarea unui spatiu pe raza municipiului Cluj potrivit pentru amenajare in vederea mutarii efectivelor. In conformitate cu corespondenta purtata intre MJ si MApN, spatiul a fost identificat, dar amenajarea poate fi de durata. **Solicitam temporizarea situatiei si acordarea unui termen pana la care sa se clarifice posibilitatile de mentinere a efectivelor in municipiul Cluj (Anexa I si II).***

## **2. Deblocarea posturilor cu coeficienti mici pentru incadrarea absolventilor**

Luand in considerare situatia deosebita a salariatilor care ocupa posturi prevazute cu coeficienti de ierarhizare mai mici decat coeficientii posturilor vacante, va solicitam identificarea unei solutii in vederea avansarii salariatilor susmentionati pe posturile superioare, astfel incat numarul mare de absolventi care urmeaza sa fie repartizati in lunile iulie/august a.c., din scolile de pregatire sa poate fi absorbit pe posturi corespunzatoare cu experienta acestora si nu pe posturi superioare celor ocupate de salariatii cu vechime de peste 20 de ani.

Opinia MJ exprimata in aceasta privinta, se orienteaza spre incadrarea acestei proceduri in categoria concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante, concursuri care nu se pot declansa decat prin *memorandum* aprobat de Guvernul Romaniei in conformitate cu legislatia aplicabila. In conditiile in care se mentine opinia exprimata anterior de MJ in situatia susmentionata, SNLP inaintea doua propuneri alternative de deblocare a acestei situatii ale carei consecinte vor fi, in caz contrar, ireversibile:

- 1. Urgentarea procedurii de reorganizare a unitatilor, ocazie cu care se poate opera in statele de functii o crestere a coeficientilor posturilor ocupate, concomitent cu diminuarea coeficientilor posturilor vacante. Impedimentul principal in materializarea acestei propuneri ar fi timpul scurt pe care il avem la dispozitie pana la data de absolvire a primelor promotii din acest an.*
- 2. Schimbarea si mutarea salariatilor din functiile detinute, pe functii prevazute cu un coeficient maxim superior celui al postului ocupat in prezent. Propunerea a fost deja inaintata de SNLP conducerii ANP in cadrul ultimului Consiliu de conducere la care au fost invitate organizatiile sindicale. Legislatia speciala permite schimbarea/mutarea salariatilor in alte functii prevazute cu același coeficient de ierarhizare sau inferior. O functie din sistemul penitenciar este prevazuta cu coeficient minim si maxim, iar schimbarea/mutarea de pe o functie pe alta s-a realizat intotdeauna pe un coeficient cel mult egal. MJ a opinat, insa, ca schimbarea/mutarea pe o functie prevazuta cu un coeficient maxim mai mare decat al functiei initiale se poate considera promovare si trebuie evitata.*

*Mai trebuie adaugat faptul ca in cadrul aceleiasi pozitii din stat, avansarea spre coeficientul maxim se realizeaza anual, fara examen sau concurs, pe coeficientul imediat superior. Intelegem perfect sensul opiniei exprimate de MJ referitor la procedura uzuala si situatiile spontane, insa apreciem ca ne confruntam cu un caz de forta majora pentru care trebuie adoptata o decizie in timp scurt in vederea evitarii situatiei injuste pe care am descris-o mai sus. **Prin urmare solicitam MJ sa revina asupra adresei (Anexa III) prin care se opune schimbarii/mutarii in conditiile susmentionate, astfel incat intr-o perioada determinata de timp sa devina posibila repositionarea corecta in statele de functii, a salariatilor cu vechime, care ocupa posturi prevazute cu coeficienti mici de ierarhizare.***

### 3. Sentinte executorii – drepturi personal

Privitor la plata sentintelor definitive pentru drepturi salariale restante, va rugam sa ne informati cu privire la intenția Guvernului de modificare a termenelor aberante stabilite prin OUG nr 71/2009. In sistemul penitenciar exista sentinte definitive si executorii din anul 2007 care nu au fost puse inca in plata. Mai mult decat atat, activitatea consilierilor juridici este axata predominant pe „tamponarea” actiunilor puse pe rol de salariati individual sau prin sindicate in revendicarea unor drepturi salariale acordate deja de catre instantele de judecata. Pentru evitarea pe viitor a situațiilor de abuz, care genereaza pe termen lung cheltuielile bugetare suplimentare, este necesara stabilirea clara a atribuțiilor si subordonarii consilierilor juridici din unitatile penitenciare. **Propunem ca cel puțin actiunile in instanta depuse impotriva angajatilor sa aiba si viza directiei de specialitate (DCEAN) din ANP.**

### 4. Drepturi personal – proiecte acte normative

Cele doua puncte din subtitlu sunt strans interconectate avand in vedere faptul ca drepturile prevazute de Legea nr 293/2004 republicata, pentru personalul din sistemul administratiei penitenciare se acorda in conditiile stabilite de actele care formeaza legislatia secundara si tertiara la care faceam referire in preambulul prezentului material. La acest capitol se retin probleme serioase, multe dintre drepturile statutare fiind inactivate ulterior legiferarii, din lipsa de norme. Pentru a nu incarca expunerea noastra, adresam solicitarea de dezbatere a acestui punct in proxima sedinta a Comisiei mixte si amintim pe scurt, fara detalieri, doar aspectele principale:

- lipsa normelor privind salarizarea personalului si sporurile pentru conditii de munca (**Anexa IV**);
- absenta metodologiilor pentru acordarea urmatoarelor drepturi statutare:
  - despagubiri de risc;
  - consultanta/asistenta juridica;
  - protectie;
  - bilete de odihna si tratament;
  - achizitionarea unei locuinte o singura data in cariera.
- ambiguitatea prevederilor care reglementeaza plata/compensarea muncii suplimentare, si a muncii prestate in zilele de sarbatoare legala sau in celelalte zile in care conform legii nu se lucreaza, precum si aplicarea neunitara a regulilor de planificare/pontare in serviciul operativ;
- lipsa repausului saptamanal in cazul salariatilor care lucreaza in ture operative;
- neclaritatea normelor care privesc decontarea unor cheltuieli (transport, mdicamente, proteze, etc).

### 5. Echipament, dotari si protectia personalului

Se impune de urgenta achizitionarea de echipament nou si garantarea platii drepturilor restante, la acest capitol. Problema dotarilor are legatura directa cu legislatia aplicabila si cu regulamentele emise in domeniu, dispozitiile in vigoare necesitand actualizare in conformitate cu situatia din teren si implicit cu nivelul de vulnerabilitate. Angajatorul are obligatia de a-si ajusta masurile adoptate in directia dotarii corespunzatoare si protectiei personalului in functie de evolutia situatiei analizata dupa urmatorii indicatori: dimensionarea corecta a schemei de personal si procentul de ocupare a acesteia, numarul si tipologia misiunilor, profilul unitatii, particularitatile locului de detinere, s.a. Restrictiile bugetare incurajeaza administratia sa adopte masuri care slabesc nivelul de siguranta si protectie dar permit executarea unor misiuni dificile cu un numar redus de salariati, cum ar fi flexibilizarea regulilor privind paza, escortarea si supravegherea (supravegherea unei sectii de detinere poate fi asigurata de un singur supraveghetor, etc).

Continuarea acestei situatii pe termen lung poate conduce la evenimente negative grave si opinam ca nu trebuie sa asteptam producerea unor evenimente grave, pentru a lua in considerare obligatia de a ne proteja proprii angajati. Privind dotarile, daca apreciem ca este suficient ca un singur supraveghetor sa asigure activitatile pe o sectie cu peste 100 de persoane private de libertate, in mod cert nu cred ca putem justifica dotarea cu un simplu baston de cauciuc in conditiile in care unitatea respectiva nu are grupa de interventie. Tot la capitolul *protectie* amintim si faptul ca din 2004 pana in prezent nu s-a reusit punerea in practica a prevederilor Legii nr 293/2004 republicata (art. 41):

*„(1) Instituțiile și organele specializate ale statului au obligația de a acorda protecție, la cerere, funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare și membrilor de familie ai acestora, în cazul în care viața, integritatea corporală, demnitatea sau avutul le sunt puse în pericol, în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu acestea.*

(2) *Conducerea Administrației Naționale a Penitenciarelor sau, după caz, a unităților din subordinea acesteia este obligată să asigure personalului prevăzut la alin. (1) protecție împotriva amenințărilor, violențelor și faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta. Modalitățile de acordare a protecției se stabilesc prin decizie a directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor.”*

## 6. Conditii de munca

Propunem stabilirea urgenta in cadrul Comisiei mixte, a unor directii clare de actiune pe termen scurt, in concordanta cu liniile principale stabilite in Acordul colectiv, cu evaluarea periodica a stadiului lucrarilor care se vor efectua in scopul ameliorarii conditiilor de munca pentru personal, acordandu-se prioritate unitatilor foarte vechi, cu probleme grave.

## 7. Formare profesionala

Solicitam modificarea legislatiei subsecvente si actualizarea procedurilor in scopul identificarii corecte a nevoilor de formare, evitarii subiectivitatii si favorizarii unor categorii in actiunea de repartizare la cursurile de pregatire. Apreciem ca imperios necesare demersurile pe care angajatorul trebuie sa le deruleze in vederea aplicarii prevederilor Codului muncii care impun ca *fiecare salariat sa participe la o activitate de formare profesionala cel putin o data la 2 ani*. Atasam un material complex la care SNLP inca asteapta raspuns ([Anexa V](#)).

## 8. Penitenciarele-spital

Va rugam sa acordati o atentie deosebita acestor unitati care s-au confruntat in urma cu doar cateva luni cu probleme anormale pentru o institutie din sectorul de aparare, siguranta nationala si ordine publica, respectiv intarzieri mari la plata salariilor cu riscul imposibilitatii acordarii integrale a drepturilor salariale. Dorim sa aflam care este strategia MJ in privinta acestor unitati astfel incat sa evitam pe viitor astfel de situatii.

## 9. Sectorul operativ

La punctul de fata dorim sa acordam atenta cuvenita unui sector care acumuleaza un numar enorm de probleme luand in considerare faptul ca 60% din personalul sistemului se regaseste in acest domeniu de activitate. Operativul este sectorul care acumuleaza 90% din orele suplimentare si din zilele de concediu de odihna restante, care include presonalul cu responsabilitati in cel mai mare numar de misiuni ce presupun contact direct cu persoanele aflate in custodie. Fara intentia de a minimaliza importanta muncii angajatilor din alte sectoare de activitate, salariatii din *operativ* reprezinta majoritatea cazurilor de angajati reclamati in instanta de persoanele private de libertate, cercetati in comisiile de disciplina avand in vedere dificultatea misiunilor si riscul crescut de eroare, agresati, amenintati, expusi.

SNLP a acumulat in ultima perioada de timp un numar mare de date care au fost centralizate si au generat concluzii menite sa sustina o serie de initiative orientate in scopul ameliorarii situatiei salariatilor din acest sector. **In acest sens va rugam sa incurajati organizarea unei intalniri cu factorii responsabili, strict pe acest subiect.** In pregatirea intalnirii, SNLP va pune la dispozitia administratiei si ministerului concluziile desprinse din cercetarea efectuata.

## 10. Reorganizare

Acest demers insitutional insuficient reglementat in legislatia speciala, se afla in prezent intr-un stadiu ciudat, dupa ce a trecut printr-un proces inceput in anul 2009 si format din etape de negociere a organigramelor fiecărei unitati, in cursul unor analize la care au participat conducerile unitatilor si organizatiile sindicale, proces care a durat neasteptat de mult. Intelegem, fara sa ne dorim a fi ironici, dar cu intentia de a descrie cat mai bine situatia, ca stadiul actual este o combinatie de *stand by* si *fine tuning*, ajustarile care se practica *din mers* fiind inaccesibile sindicatelor care isi exprima temerea ca la momentul deciziei, schemele nu se vor prezenta in aceeasi forma ca cea negociata riscand tensiuni si proteste. Solicitam ministerului sa impuna aplicare principiilor transparentei decizionale si la acest capitol si ne exprimam disponibilitatea de a coopera in vederea eficientizarii serviciului penitenciar, scop favorizat de o buna organizarea a resursei umane.

## 11. Odihna si tratament pentru personal

Statutul prevede dreptul functionarului public cu statut special din sistemul penitenciar la bilete de odihna si tratament decontate partial, insa ne lipseste atat structura care sa raspunda de acest drept cat si

bugetul. Avand in vedere ca bazele disponibile sa preia personalul pentru acotrdarea acestor drepturi sunt intr-un numar foarte redus, SNLP inainteaza doua propuneri la acest punct:

- preluarea unor locatii noi de catre MJ/ANP de la RA-APPS, prin procedura legala;
- decontarea unui procent din biletele de odihna si tratament achizitionate de salariați si in alte locatii decat cele administrate de ANP/MJ.

## 12. Concediu suplimentar

În prezent, în conformitate cu prevederile HG nr 1946/2004 art 13, întreg personalul administrației penitenciare beneficiază de un concediu suplimentar de 7 zile calendaristice dintr-un maxim de 14 zile permis de legislație. Apreciem ca demotivantă situația în care se regăsesc salariații din penitenciare care, indiferent de gradul ridicat de risc al activității depuse, beneficiază doar de jumătate din nivelul maximal al dreptului la concediu suplimentar si suntem de părere că activitățile directe cu persoanele private de libertate trebuie să genereze o compensație corespunzătoare pentru personalul care le desfașoară.

Luând în considerare faptul că natura atribuțiilor de serviciu generează diferențe între categoriile de salariați, din perspectiva gradului de dificultate al activităților, al condițiilor de muncă sau riscurilor personalului, vă solicităm modificarea OMJ 405/C/2006 și OMJ 406/C/2006, introducând o departajare între salariați, astfel:

- **beneficiază de 14 zile calendaristice de concediu suplimentar** personalul care își desfășoară activitatea în contact direct cu deținuții;
- **beneficiază de 10 zile calendaristice de concediu suplimentar** personalul care care nu se regăsește în categoria prevăzută la lit. a).

## 13. Modificarea Legii nr 275/2006

Propunem modificarea Legii nr 275/2006 și a legislației subsecvente, pentru evitarea condamnărilor Romaniei la nivel CEDO, prin corelarea drepturilor persoanelor private de libertate cu dinamica actuala a situației economico-sociale din Romania si Uniunea Europeana. Aceste modificari trebuie promovate in concordanta cu noul Cod de Procedura Penala și cu legislația europeană luand in considerare cel puțin următoarele obiective in ceea ce priveste regimul persoanele private de libertate:

- obligativitatea de a presta activități pe toata perioada detenției (exceptie facand doar cazurile medicale si persoanele care ating o anumita limita de varsta);
- asigurarea asistentei medicale și medicamentelor in limita contractului-cadru (similar cu asigurarea medicala a celorlalti cetateni romani);
- limitarea dreptului la vizita intima in functie de interesul real de a intemeia o casnicie (se inmultesc cazurile casatoriilor efectuate doar in scopul de a se beneficia de vizita intima, urmate imediat de o succesiune de divorturi si casatorii care plaseaza in derizoriu scopul masurii);
- analiza drepturilor de hranire (consultarea nutriționiștilor privind numarul de calorii și alimentele care compun regimul);
- modificarea normativului privind materialele igienico-sanitare si de curatenie in concordanta cu necesitățile reale si bugetul anual.

Cu deosebită consideratie

**Stefan TEOROC**  
PRESEDINTE

