

# **CAIET DE SARCINI**

**privind contractarea experților pentru realizarea Studiului  
privind atractivitatea profesiei de polițist, recomandări  
inclusiv pe domeniile de selectare și promovare a  
personalului și politica de gen în cadrul Poliției**

## CURPINS:

<b>I. SCOP. BENEFICIARI.....</b>	<b>3</b>
<b>II. INFORMAȚII GENERALE.....</b>	<b>3</b>
<b>III. CONDIȚII GENERALE. ....</b>	<b>4</b>
<b>IV. METODA DE CERCETARE.....</b>	<b>4</b>
<b>V. REPERE APLICATIVE PENTRU STUDIU.....</b>	<b>5</b>
<b>VI. SERVICII SOLICITATE.....</b>	<b>7</b>
<b>VII. TERMENE DE EXECUTARE. ....</b>	<b>8</b>
<b>VIII. PROFILUL CANDIDAȚILOR.....</b>	<b>8</b>
<b>IX. ARANJAMENTE ORGANIZATORICE. ....</b>	<b>9</b>
<b>X. CRITERII DE EVALUARE A OFERTANȚILOR.....</b>	<b>9</b>
<b>XI. PREVEDERI FINALE.....</b>	<b>10</b>

## I. SCOP. BENEFICIARI

1.1 Scopul Caietului de sarcini privind contractarea experților pentru realizarea studiului privind atractivitatea profesiei de polițist, recomandări inclusiv pe domeniile de selectare și promovare a personalului și politica de gen în cadrul Poliției (în continuare Caiet de sarcini), constă în realizarea:

- Acțiunii 1.1. "Sistem transparent de selectare și promovare a personalului, bazat pe concurs și criterii clare de selectare, evaluare și promovare a personalului", a Planului privind implementarea Strategiei de dezvoltare a Poliției (2016 – 2020), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 578 din 12 mai 2016 (*în continuare Planul de implementare a Strategiei*);

- Indicatorul de progres 4) "Studiu privind atractivitatea profesiei de polițist, cu concluzii și recomandări, inclusiv pe domeniile de selectare și promovare a personalului și politica de gen în cadrul Poliției" (în continuare Studiu), al Planului de acțiuni pentru implementarea, în anul 2017 a Strategiei de dezvoltare a Poliției (2016-2020), aprobat prin Ordinul MAI nr. 46 din 16 februarie 2017.

## II. INFORMAȚII GENERALE

2.1. Una din vulnerabilitățile esențiale ale sistemului de ordine și securitate publică, constatată și de către experții Uniunii Europene (în continuare UE) în cadrul desfășurării Analizei Funcționale a Ministerului Afacerilor Interne (în continuare MAI) în august 2015, o reprezintă calitatea resurselor umane.

Există mulți factori care determină diminuarea atractivității profesiei de polițist, încât în ultimii ani Poliția se confruntă permanent cu un deficit al resurselor umane, fiind necesar antrenarea unor resurse consistente pentru recrutarea personalului.

În pofida faptului, că progresele semnificative înregistrate în domeniul cooperării polițienești internaționale au oferit posibilitatea preluării celor mai bune practici din activitatea instituțiilor similare din UE, fluctuația sporită de personal diminuează esențial efectul investițiilor realizate.

Aprobarea Legii nr. 320 din 27 decembrie 2012 a determinat amplificarea discrepanțelor privind statutul personalului diferitelor instituții din subordinea MAI, fiecare dintre entitățile cu statut special având statut propriu și oferind un set diferit de beneficii și garanții sociale angajaților, fapt care a generat migrația personalului de la o instituție la alta și implicit deficite de personal la structurile al căror statut este mai puțin generos, afectând astfel eficiența activităților desfășurate.

2.2. Reieșind din faptul că calitatea resurselor umane influențează esențial eficiența activității instituției, se impune necesitatea evaluării sistemului de recrutare a personalului, dar și realizarea unui set de acțiuni menite să diminueze fluxul de personal, prin sporirea atractivității profesiei de polițist, fapt care în final va permite valorificarea potențialului necesar de resurse umane.

### III. CONDIȚII GENERALE

**3.1.** Prezentul Caiet de sarcini vizează contractarea, pe termen scurt, a serviciilor și face parte integrantă din documentația pentru elaborarea și prezentarea ofertei de consultanță și conține cerințele minime și obligatorii, pe baza cărora ofertanții vor elabora Raportul analitic privind atractivitatea profesiei de polițist, cu concluzii și recomandări, cu specificații pe domeniile de selectare și promovare a personalului, și politica de gen în cadrul Poliției (în continuare Raport analitic), corespunzător necesităților.

**3.2.** Caietul de sarcini prezintă specificațiile minime referitoare la nivelul calitativ și de performanță, necesar realizării Raportului analitic, care constituie obiectul contractului. În acest sens orice ofertă prezentată, care se abate de la prevederile Caietului de sarcini, va fi luată în considerare, dar numai în măsura în care propunerea tehnică presupune asigurarea unui nivel calitativ superior cerințelor minime din Caietul de sarcini.

#### **3.3. Obiectul contractului**

Realizarea unui Studiu privind atractivitatea funcțiilor polițienești (pe categorii de funcții), nivelul de informare al populației privind posibilitatea de angajare în cadrul Poliției, identificarea problemelor cheie ale Poliției care influențează migrația (concedierea din cadrul Poliției) de personal, analiza posturilor (condiții de muncă, beneficii/avantaje, etc.) altor autorități de aplicare a legii în raport cu Poliția, elaborarea recomandărilor și identificarea soluțiilor (altele decât majorarea salarială) privind angajarea, menținerea și diminuarea încetării raporturilor de muncă.

#### **3.4. Obiective:**

a) Identificarea funcțiilor polițienești atractive - pe categorii de funcții, de ce este sau nu atractivă o funcție;

b) Analiza percepției publice privind oportunitatea de angajare în cadrul Poliției- pe Regiuni: Nord, Centru, Sud, UTA Găgăuzia, Zona de securitate (raionul Dubăsari și mun. Bender), pe localități urbane și localități rurale, pe țară; pe categorii funcții și de gen;

c) Identificarea problemelor cheie ale Poliției care influențează încetarea raporturilor de muncă în cadrul Poliției și care au stat la baza încetării acestora;

d) Analiza coerenței dintre încetarea raporturilor de muncă în cadrul Poliției și sectorul economic al Republicii;

e) Analiza ofertelor de muncă (condiții de muncă, beneficii/avantaje) ale altor organe ale securității statului în raport cu Poliția

f) Formularea unor recomandări având ca finalitate creșterea atractivității funcției polițienești, informarea cetățeanului privind angajarea în Poliție, diminuarea încetării raporturilor de muncă și menținerea angajaților.

### IV. METODA DE CERCETARE

**4.1.** Raportul analitic va fi elaborat în baza unui Studiu / investigații sociologice ample, potrivit următoarelor etape:

- a) identificarea (definirea) problemei ce urmează a fi cercetată;
- b) formularea ipotezei despre presupusele relații între variabile;
- c) stabilirea tehnicilor și procedeele aferente;
- d) culegerea / colectarea datelor (ancheta sociala, interviul individual sau de grup, analiza documentelor);
- e) analiza cantitativă și calitativă a datelor;
- f) elaborarea raportului preliminar și final, acceptarea, respingerea sau reformularea acestuia.

#### **4.2. Grupul - țintă al persoanelor intervievate:**

- a) persoanele care conform legislației pot candida la o funcție în Poliție, vârsta medie de la 18 la 35 ani, dintre care cel puțin 20% femei;
- b) angajații Poliției;
- c) angajații altor structuri cu statut polițienesc din cadrul MAI;
- d) funcționarii publicii din cadrul MAI;
- e) pensionari ai Poliției;
- f) persoane care au demisionat din cadrul Poliției pe diferite motive;
- g) studenții / cursanții Academiei MAI "Ștefan cel Mare";
- h) studenții altor instituții superioare de învățământ din RM;
- i) elevii / studenții instituțiilor preuniversitare din RM.

#### **4.3. Universul studiului**

Numărul de angajați ai Poliției este de 8319 persoane. Anual din Poliție se concediază 1500 angajați, inclusiv 305 în legătură cu împlinirea vârstei de pensionare, cca 1110 la propria inițiativă și 75 pe alte motive (motiv de boală, sancțiuni disciplinare, penale etc).

Anual Poliția atestă o fluctuație de cadre în proporție de cca 20% la sută. Mai mult cu această problemă se confruntă serviciile de ordine publică, care atestă anual o pondere de 35 la sută.

Situația femeilor în Poliție se caracterizează prin următorii indici. Angajați ai Poliției 1064 femei. La posturi de conducere 75 femei.

Din numărul total al angajaților demisionați 40 la sută au o experiență doar până la 5 ani, 30% de la 5 la 10 ani, 1,5% - de la 10 la 15 ani, 20 % mai mult de 15 ani experiența de lucru în Poliție.

#### **4.4. Metodologie de studiu:**

a) *Ancheta sociala*. Studiul își propune colectarea unui număr stabilit de chestionare valide, aplicate unui eșantion distribuit întâmplător, potrivit grupului-țintă descris la punctul 4.2. din prezentul Caiet de sarcini. Chestionarele se vor aplica la nivelul Poliției și al structurilor cu statut polițienesc din cadrul MAI, precum și în mediul comunității, ținându-se cont de zona geografică, mediul localității rural / urban, componența etnică și alți indici necesari.

b) *Interviul individual sau de grup.* Studiul își propune intervierea individuală și în cadrul unor focus – grupuri a unui număr determinat de persoane care în virtutea unor factori au demisionat din Poliție, a studenților Academiei ”Ștefan cel Mare” a MAI, altor instituții cu profil preuniversitar și universitar din RM. Structura focus-grupurilor urmează a fi discutată cu **Beneficiarul**.

c) *Analiza documentelor.* Se va aplica analiza factologică și de conținut din studiile analitice și de caz privind Poliția, a campaniilor de presa, a rapoartelor / statisticilor și a altor informații relevante. Se va furniza analiza comparativă a bunelor practici din cel puțin, a câte 2 state membre UE și non UE.

## V. REPERE APLICATIVE PENTRU STUDIUL

5.1 În cadrul studiului vor fi chestionați potențialii candidați la angajare în serviciul polițienesc, dar și polițiști, pentru a releva atât factorii care pot influența cetățeanul să aleagă profesia de polițist, cât și cei care determină refuzul cetățenilor de a se angaja în Poliție, i-au determinat pe polițiști să se concedieze din serviciu, sau pot determina decizia angajaților Poliției să depună cererea de demisie.

5.2 Pentru realizarea studiului, **Beneficiarul** va favoriza chestionarea angajaților. Respectiv, studiul presupune întreveneri și vizite de lucru la subdiviziunile Poliției, inclusiv cele teritoriale, pentru a asigura colectarea tuturor informațiilor necesare pentru desfășurarea calitativă a acestui studiu și formularea argumentată a recomandărilor.

5.3 La formularea chestionarelor și analiza datelor se vor aplica următoarele puncte de sprijin / repere - cheie:

*a) Informare-comunicare:*

- dacă sunt suficiente și care sunt sursele de informare / comunicare despre autoritățile de aplicare a legii, în special despre activitatea Poliției;

- dacă se cunoaște sistemul de aplicare a legii din RM și dacă nu se confundă Poliția cu Vama, Poliția de Frontieră, Procuratura și alte autorități de aplicare a legii;

- nivelul general de cunoștințe despre activitatea Poliției (competențe, obligații, drepturi și responsabilități);

- dacă se cunosc în detaliu serviciile polițienești (sectorist, poliție criminală, poliție economică, poliție de patrulare, poliție rutieră etc) și dacă nu se confundă specificul acestor servicii;

*b) Stereotipuri și frustrații privind activitatea Poliției:*

- percepția generală a Poliției în sistemul de aplicare a legii (prestigiul, valoarea, perspectivele), în raport cu alte autorități de aplicare a legii (armată, vamă, sistemul penitenciar etc);

- perceperea generală privind condițiile de lucru, regimul și riscul profesional, inclusiv dotarea și echiparea;

- frustrații vizavi de portul uniformei sau a apartenenței instituționale, rămasă din perioada sovietică și promovată de elementele criminale;

- perceperea generală privind climatul moral-psihologic și organizațional din colectivele polițienești (frăția de arme și solidaritatea instituțională);

- dacă activitatea în Poliție a fost influențată de exemple nocive (sectoristul din localitate sau agentul poliției rutiere sau un caz de furt care nu a fost investigat);

*c) Pachetul social:*

- dacă se cunoaște despre salariul mediu al unui polițist și despre garanțiile statului în asigurarea socială;

- dacă se cunoaște că salariul mediu al unui polițist prevalează salariile altor categorii de funcționari publici și angajați ai sectorului real de economie (competitivitatea salariului);

- dacă se cunoaște că salariul unui polițist corespunde coșului minim de consum;

*d) Așteptările:*

- la salarizare și la pachetul social (îmbunătățirea acestora va determina alegerea profesiei de polițist);

- la dotare și echipare (va spori prestigiul și valoarea muncii de polițist);

- la modul de comunicare și informare (agitație și promovare prin surse media diversificate: rețele de socializare, presa scrisă; canale TV și radio, etc).

- la modul de exercitare a serviciului și regimul de lucru.

5.4 Raportul analitic urmează să reflecte 3 componente:

*a) Evaluarea percepției și atitudinii generale a populației față de atractivitatea profesiei de polițist (vârsta medie de la 18 la 35 ani). În acest caz studiul va descrie intenția persoanelor de a se angaja în Poliție, factorii care au determinat intenția să se angajeze sau să refuze angajarea în Poliție, ofertele necesare pentru a determina o persoană să se angajeze, precum și specialitatea sau domeniul de activitate de care este interesat în cadrul Poliției și elementele care fac anume această specialitate atractivă, sursele de informare și credibilitatea acestora;*

*b) Evaluarea percepției și atitudinii generale a angajaților din cadrul Poliției privind atractivitatea profesiei de polițist (eșantionul va cuprinde angajații Poliției). În acest caz studiul va descrie factorii care au determinat persoanele să se angajeze la serviciu în Poliție, existența intenției de a înceta serviciul și factorii și problemele care pot determina realizarea ei, factorii care au determinat alți colegi să depună cereri de demisie sau transfer.*

*c) Evaluarea percepției și atitudinii de profesia de polițist a femeilor și analiza percepțiilor femeilor în comparație cu ale bărbaților în funcțiile de polițist. În cadrul evaluării interne studiul va descrie atitudinea bărbaților polițiști față de femeile polițist, precum și factorii care i-ar determina pe ultimii să recomande alegerea profesiei de polițist pentru femeile cunoscute.*

5.5 Raportul analitic, va fi structurat conform componentelor stabilite la punctul 4.2. și va conține propunerile / recomandările privind acțiunile care urmează a fi realizate pentru a spori atractivitatea profesiei de polițist.

## VI. SERVICII SOLICITATE

**6.1. Ofertanții** sunt solicitați să prezinte oferta tehnică și financiară pentru realizarea studiului descris metodologic mai sus, după cum urmează:

a) *Eșantionare: Ofertanților* li se solicită să realizeze eșantionarea conform Metodologiei de studiu, stabilite la punctul 4.4. din prezentul Caiet de sarcini, beneficiarul rezervându-și dreptul de a fi prezent la etapa de selectare aleatorie a eșantioanelor / grupurilor de eșantioane.

b) *Pretestarea și finalizarea chestionarului:* chestionarul primit de la contractor la momentul semnării contractului urmează să fie validat prin pretestare de către subcontractor, care poate veni cu sugestii de reformulare a întrebărilor, în limba română. Forma finală a chestionarului în limba română va fi tradusă fidel de către subcontractor în limba rusă.

c) *Culegerea datelor:* **Ofertantul** va derula toate activitățile necesare pentru culegerea datelor conform metodologiei stabilite: realizarea manualului de instructaj pentru operatorii de interviu, multiplicarea chestionarelor, instruirea operatorilor, coordonarea și monitorizarea activității din teren etc. **Ofertantul** va realiza la rândul său monitorizarea independentă a calității culegerii datelor. Identificarea de fraude/ erori în procesul de culegere a datelor va conduce la anularea chestionarelor aplicate de către operatorul de teren respectiv.

Identificarea de fraude/ erori repetate la mai mult de 2 operatori, în aplicarea metodologiei de studiu / corectitudinea culegerii datelor, va duce la anularea întregului studiu, cu refacerea integrală a acestuia fără plată suplimentară din partea contractorului.

d) *Introducerea datelor:* **Ofertantul** va elabora formularul de introducere a datelor și va asigura introducerea acestora, cu verificarea calității pentru fiecare operator. Baza de date va fi furnizată de către **Ofertant**. Acesta va verifica calitatea acesteia și va semnală eventuale erori pentru corectări.

e) *Analiza datelor* va fi realizată utilizându-se tehnologii moderne de prelucrare statistică. Baza de date va conține interpretarea tuturor variabilelor. În baza de date vor fi păstrate strict codurile și convențiile din chestionar. **Ofertantul** va păstra confidențialitatea datelor culese. Pentru toate întrebările, se va solicita analiza (tabele) în funcție de caracteristicile socii-demografice. Pentru anumite întrebări se poate solicita analiza în funcție și de alte variabile.

f) *Realizarea raportului final* va fi executat în limba română, în Word, și va conține specificații metodologice complete, tabele simple, tabele de frecvență, analize de frecvență, grafice, interpretări, analize, reprezentarea grafică a răspunsurilor la întrebările din chestionar, frecvențe, profile rezultate din corelația cu datele facturale – interpretare cantitativă și calitativă a rezultatelor și va fi structurat pe mai multe capitole, corespunzător structurii chestionarului, recomandări inclusiv pe domeniile de selectare / promovare a personalului și politica de gen. Graficele realizate vor fi integrate în raport și vor fi furnizate în format editabil.

## VII. TERMENE DE EXECUTARE.

7.1 Caietul de sarcini vizează un angajament pe termen scurt pentru o echipă de experți.

7.2 Termenul limită de elaborare a Raportului analitic privind atractivitatea profesiei de polițist este de **50 zile lucrătoare**.

7.3 Metodologia cercetării va fi elaborată, coordonată și prezentată **Beneficiarului**, în termen de **5 zile lucrătoare** de la data înregistrării contractului.

7.4 Activitatea de evaluare va fi desfășurată pentru o perioadă de **cel puțin 30 zile lucrătoare** de la data aprobării Metodologiei de către **Beneficiar**.

7.5 Raportul de evaluare preliminar va fi prezentat cel târziu **în 10 zile lucrătoare** după finisarea activităților de evaluare, în format electronic.

7.6 Raportul preliminar va fi discutat cu **Beneficiarul**, în vederea completării și coordonării acestuia.

7.7 Raportul evaluare final, va fi prezentat, în mod obligatoriu, în limba română, pe suport de hârtie (semnat de către executor), în patru exemplare, în **5 zile lucrătoare**, după examinarea și coordonarea Raportului de evaluare preliminar.

## VIII. PROFILUL CANDIDAȚILOR

**8.1.** Pentru constatarea datelor de calificare în cadrul procedurilor de achiziții publice, **Ofertantul** va prezenta documentele, eliberate de autoritățile competente stabilite de **Ofertant** în cadrul proceduri de achiziție publică.

**8.2. Beneficiarul** va aplica în privința **Ofertantului** criterii și cerințe clare de calificare privind:

- a) situația personală a ofertantului;
- b) capacitatea de exercitare a activității profesionale;
- c) situația economică și financiară;
- d) capacitatea profesională;
- e) standarde de asigurare a calității.

### **8.3. Criterii specifice:**

a) Experiență în realizarea studiilor și a cercetărilor în domeniu sociologic sau domenii similare (experiență minimă de 5 ani);

b) Experiență dovedită în proiectarea evaluărilor, a sondajelor de opinie, în elaborarea și operarea chestionarelor, realizarea interviurilor, organizarea focus grupurilor, colectarea și prelucrarea datelor, munca analitică și de raportare (5 ani minim).

## IX. ARANJAMENTE ORGANIZATORICE.

**9.1. Ofertantul** va desfășura activitățile de evaluare sub îndrumarea directă a echipei de proiect a MAI și managerului de proiect, responsabil de obiectiv

**9.2. Beneficiarul** va oferi prestatorului contractat informațiile și materialele în limbile română și engleză necesare pentru îndeplinirea sarcinilor și le va oferi suport în organizarea vizitelor, întâlnirilor și discuțiilor necesare

**9.3. Alte aranjamente necesare** vor fi stabilite de comun acord între MAI și **Ofertant**.

## **X. CRITERII DE EVALUARE A OFERTANȚILOR**

**10.1. Ofertanții** vor fi evaluați potrivit principiului "Cea mai avantajoasă ofertă din punct de vedere tehnico-economic", conform criteriilor, estimate la o anumită pondere valorică, după cum urmează:

<b>Nr. d/o</b>	<b>Factorii de evaluare</b>	<b>Punctajul acordat</b>
1.	Prețul ofertei	50%
2.	Calificări ale managerului de echipă și a experților	35%
3.	Experiență profesională ale managerului de echipă și/sau a experților în proiecte cu obiective similare	5%
4.	Termen de executare	10%
	<b>Total:</b>	<b>100%</b>

**10.2. Beneficiarul** va asigura evaluarea ofertanților potrivit procedurii interioare stabilite.

## **XI. PREVEDERI FINALE**

**11.1. Beneficiarul** va pune la dispoziția **Ofertantului** experți instituționali și asistență de consultanță în vederea elaborării Raportului de evaluare, potrivit solicitărilor și procedurii stabilite.