



**ỦY BAN CỐ VẤN VÀ GIÁM SÁT CẢNH SÁT**  
**THỨ TƯ, NGÀY 20 THÁNG BA NĂM 2024, LÚC 6:00 CHIỀU**

**Trực Tiếp:**

**San Rafael City Council Chambers**  
**1400 Fifth Ave, San Rafael, California**

**Trực Tuyến:**

**Xem Trực Tuyến:** <https://tinyurl.com/PAAC-2024-03-20>

**Nghe qua Điện Thoại:** (669) 444-9171

**ID Cuộc Họp:** 898-5264-7245#

**CHƯƠNG TRÌNH NGHỊ SỰ**

Cách tham gia cuộc họp:

- Quý vị được hoan nghênh đóng góp ý kiến trực tiếp tại cuộc họp. Mỗi người phát biểu sẽ có 2 phút để đóng góp ý kiến công chúng.
- Xin gửi ý kiến của quý vị qua email đến [PAAC@cityofsanrafael.org](mailto:PAAC@cityofsanrafael.org) không muộn hơn 4:00 chiều ngày họp.

**KHAI MẠC - 6:00 CHIỀU**

**BIÊN BẢN**

1. Thông qua biên bản họp thường kỳ từ cuộc họp ngày 21 tháng Hai năm 2024.

**PHẦN TRÌNH BÀY ĐẶC BIỆT**

2. Phần Trình Bày Đặc Biệt
  - a. Tuyên Ngôn về Quyền theo Quy Trình của Viên Chức An Ninh Công Cộng. Mark Wilson, Luật Sư của Burke, Williams & Sorensen, LLP
  - b. Công Vụ Nội Bộ. Trung Ủy Todd Berringer, Sở Cảnh Sát San Rafael.

**NỘI DUNG KHÁC TRONG CHƯƠNG TRÌNH NGHỊ SỰ**

Nếu cần thiết để đảm bảo hoàn thành các nội dung sau, Chủ Tọa có thể đặt ra giới hạn thời gian trình bày cho từng người phát biểu.

3. Nội Dung Khác trong Chương Trình Nghị Sự:
  - a. Góp ý về Kế Hoạch Chiêu Mộ và Tuyển Chọn Nhân Sự của Sở Cảnh Sát San Rafael.  
*Đề Xuất: Góp ý*

### **BÁO CÁO LIÊN LẠC NHÂN VIÊN**

4. Cập nhật chương trình hoặc báo cáo ngắn gọn khác về bất kỳ cuộc họp, hội nghị và/hoặc hội thảo nào mà nhân viên tham dự.

### **BÁO CÁO CỦA ỦY BAN**

5. Báo cáo ngắn gọn khác về bất kỳ cuộc họp, hội nghị và/hoặc hội thảo nào mà Ủy Viên tham dự.

### **THỜI GIAN CÔNG CHÚNG ĐÓNG GÓP Ý KIẾN**

Trong khoảng thời gian này, công chúng được hoan nghênh trình bày ý kiến với Ủy Ban Cố Vấn và Giám Sát Cảnh Sát về các vấn đề không có trong chương trình nghị sự nhưng nằm trong phạm vi thẩm quyền của Ủy Ban. Thời gian trình bày ý kiến không được quá 2 phút và phải đảm bảo tôn trọng cộng đồng.

### **BẾ MẠC**

*Bất kỳ ghi chép nào liên quan đến nội dung trong chương trình nghị sự, đã được đa số ủy viên Hội Đồng tiếp nhận trước thời điểm 72 giờ trước cuộc họp, sẽ được cung cấp để kiểm tra trực tuyến và tại phòng hội nghị lớn của tòa thị chính, tầng ba, 1400 5th Avenue, San Rafael, California, được đặt sẵn cùng với các văn kiện khác liên quan đến chương trình nghị sự trên bàn trước phòng họp từ trước cuộc họp. Quý vị có thể yêu cầu sắp xếp thông dịch viên Ngôn Ngữ Ký Hiệu bằng cách gọi số (415) 485-3066 (gọi thoại), gửi email đến [city.clerk@cityofsanrafael.org](mailto:city.clerk@cityofsanrafael.org) hoặc sử dụng Dịch Vụ Tiếp Âm Viễn Thông California bằng cách bấm số "711", không muộn hơn 72 giờ trước cuộc họp. Bản sao của tài liệu sẽ được cung cấp ở định dạng hỗ trợ người có nhu cầu đặc biệt, nếu có yêu cầu. Để yêu cầu thông dịch tiếng Tây Ban Nha, xin gửi biểu mẫu trực tuyến tại <https://www.cityofsanrafael.org/request-for-interpretation/>.*



**SAN RAFAEL**

THE CITY WITH A MISSION

**ỦY BAN CỐ VẤN VÀ GIÁM SÁT CẢNH SÁT (PAAC)  
THỨ TƯ, NGÀY 21 THÁNG HAI NĂM 2024, LÚC 6:00 CHIỀU**

**Trực Tiếp:**

**San Rafael Public Safety Center  
1375 Fifth Ave, San Rafael, California**

**Trực Tuyến:**

**Xem Trực Tuyến:**

<http://tinyurl.com/PAAC-2024-02-21>

**Nghe qua Điện Thoại: (669) 444-9171**

**ID Cuộc Họp: 898-5264-7245#**

**BIÊN BẢN**

**KHAI MẠC**

Chủ Tọa Paula Kamena khai mạc phiên họp vào lúc 6:01 CHIỀU.

**GIỚI THIỆU NGƯỜI THAM DỰ**

**Có Mặt:**

Ủy Viên Daniel Alm  
Ủy Viên Marilyn Alvarez  
Chủ Tọa Paula Kamena  
Ủy Viên Mydung Nguyen (Có mặt lúc 6:02 chiều)  
Ủy Viên Darlin Ruiz (Có mặt lúc 6:36 chiều)  
Phó Chủ Tọa Fatai Tokolahi  
Ủy Viên Salamah Locks  
Ủy Viên Dự Khuyết Karla Valdez

**Vắng Mặt: Ủy Viên Daryoush Davidi**

\*Ủy Viên Locks là ủy viên biểu quyết trong cuộc họp này do Ủy Viên Davidi vắng mặt.

**Ngoài Ra Còn Có:** Angela Robinson Piñon, Phụ Tá Quản Lý Thành Phố  
David Spiller, Cảnh Sát Trưởng, Sở Cảnh Sát San Rafael  
Scott Eberle, Trung Ủy, Sở Cảnh Sát San Rafael

Trung Ủy Scott Eberle thông báo cho cộng đồng rằng cuộc họp trực tiếp cũng sẽ được ghi hình và phát trực tiếp trên YouTube và Zoom. Ông lưu ý về việc sẽ tính giờ hai phút để công chúng đóng góp ý kiến và về phần

chú thích trên Zoom.

## **1. BIÊN BẢN**

Chủ Tọa Kamena mời công chúng đóng góp ý kiến.

**Người Phát Biểu:** Giấu tên

Ủy Viên Tokolahi đề nghị, và Ủy Viên Alm nhất trí thông qua biên bản từ cuộc họp ngày 17 tháng Một như đã trình bày.

Các ủy viên và nhân viên trình bày ý kiến.

ĐỒNG Ý:	ỦY VIÊN:	Alm, Nguyen, Ruiz, Alvarez, Tokolahi và Chủ Tọa Kamena
PHẢN ĐỐI:	ỦY VIÊN:	Locks
VẮNG MẶT	ỦY VIÊN:	Davidi

Kiến nghị được thông qua với tỷ lệ 6-1.

## **PHẦN TRÌNH BÀY ĐẶC BIỆT**

### **2. Giới Thiệu Đặc Biệt:**

- a. Giới Thiệu về Nhân Viên Định Hướng, Cấu Trúc, Chính Sách và Chỉ Huy của Sở Cảnh Sát

Chủ Tọa Paula Kamena giới thiệu nội dung.

Cảnh Sát Trưởng David Spiller trình bày Báo Cáo Nhân Sự và giới thiệu các thành viên của Ban Chỉ Huy Sở Cảnh Sát, bao gồm Đại Úy Glen McElderry, Đại Úy Roy Leon, Trung Úy Scott Eberle, Trung Úy Todd Berringer, Trung Úy Carl Huber và Trung Úy Alex Holm

Nhân viên trả lời các câu hỏi của Ủy Ban.

Chủ Tọa Kamena mời công chúng đóng góp ý kiến.

**Người Phát Biểu:** Steven Bingham, Heidi, Hanya  
Ủy Ban đưa ra ý kiến.

## **NỘI DUNG KHÁC TRONG CHƯƠNG TRÌNH NGHỊ SỰ**

### **3. Nội Dung Khác trong Chương Trình Nghị Sự:**

- a. Chiêu Mộ và Tuyển Chọn Nhân Sự cho Sở Cảnh Sát San Rafael  
*Đề Xuất:* Nhận báo cáo

Chủ Tọa Kamena giới thiệu nội dung.

Trung Sĩ Rhonda Cordero trình bày Báo Cáo Nhân Sự.

Nhân viên trả lời các câu hỏi từ Ủy Ban.

Chủ Tọa Kamena mời công chúng đóng góp ý kiến.

**Người Phát Biểu:** Steven Bingham, Heidi, Người giấu tên

Ủy Ban đưa ra ý kiến.

Ủy Viên Locks đề nghị, và Phó Chủ Tọa Tokolahi nhất trí chấp nhận báo cáo Chiêu Mộ và Tuyển Chọn Nhân Sự.

ĐỒNG Ý:	ỦY VIÊN:	Alm, Kamena, Nguyen, Ruiz, Alvarez, Locks và Tokolahi
PHẢN ĐỐI:	ỦY VIÊN:	Không có
VẮNG MẶT	ỦY VIÊN:	Davidi

### **BÁO CÁO LIÊN LẠC NHÂN VIÊN**

3. Báo Cáo Liên Lạc Nhân Viên: - Không có.

### **BÁO CÁO CỦA ỦY VIÊN**

4. Báo Cáo Của Ủy Viên:

- Ủy Viên Dự Khuyết Valdez đã tham dự sự kiện King Tides ở San Rafael
- Ủy Viên Ruiz đóng góp ý kiến về cách nộp đơn khiếu nại.
- Ủy Viên Tokolahi báo cáo về các nỗ lực chiêu mộ của mình cho Sở Cảnh Sát San Rafael tại các sự kiện thể thao của mình.
- Ủy Viên Alm gặp gỡ các thành viên của Khu Dân Cư Canal và lắng nghe những lo ngại từ khu dân cư này.
- Ủy Viên Locks đóng góp ý kiến về quy trình đưa “Công Việc Mới” vào chương trình nghị sự của Ủy Ban.

Chủ Tọa Kamena báo cáo về việc bà tham dự Ủy Ban Chỉ Đạo của Liên Minh Marin Chấm Dứt Nạn Buôn Người.

### **THỜI GIAN CÔNG CHÚNG ĐÓNG GÓP Ý KIẾN**

Chủ Tọa Kamena mời người dân đóng góp ý kiến về các vấn đề chưa được nói tới trong chương trình nghị sự.

Heidi trình bày trước Ủy Ban về trách nhiệm giải trình và lòng tin đối với cảnh sát liên quan đến việc bổ nhiệm một cựu sĩ quan cảnh sát trưởng làm chủ tọa và đóng góp ý kiến về tính đa dạng của Ủy Ban.

### **BẾ MẠC**

Chủ Tọa Kamena tuyên bố kết thúc cuộc họp lúc 8:34 CHIỀU.

-----  
SCOTT EBERLE, Nhân Viên Liên Lạc

ĐƯỢC DUYỆT NGÀY \_\_\_\_ THÁNG \_\_\_\_ NĂM 2024

# **Đạo Luật Tuyên Ngôn về Quyền Tố Tụng của Sĩ Quan An Toàn Công Cộng**

Bộ Luật Chính Quyền, Mục 3300-3312

## **3300 – TIÊU ĐỀ**

Chương này được gọi và có thể được trích dẫn là Đạo Luật Tuyên Ngôn về Quyền Tố Tụng của Sĩ Quan An Toàn Công Cộng.

## **3301 – ĐỊNH NGHĨA; KẾT LUẬN PHÁP LÝ VÀ TUYÊN BỐ**

Theo mục đích của chương này, thuật ngữ sĩ quan an toàn công cộng có nghĩa là tất cả các sĩ quan cảnh sát giữ trật tự được quy định trong Mục 830.1, 830.2, 830.3, 830.31, 830.32, 830.33, trừ khoản (e), 830.34, 830.35, trừ khoản (c), 830.36, 830.37, 830.38, 830.4 và 830.5 của Bộ Luật Hình sự.

Theo đây, Cơ Quan Lập Pháp kết luận và tuyên bố rằng các quyền và sự bảo vệ được trao cho sĩ quan cảnh sát giữ trật tự theo chương này cấu thành là một vấn đề quan trọng trên toàn tiểu bang. Cơ Quan Lập Pháp kết luận và tuyên bố thêm rằng việc thực thi pháp luật hiệu quả phụ thuộc vào việc duy trì ổn định mối quan hệ giữa sở làm - nhân viên, giữa sĩ quan an toàn công cộng và sở làm của họ. Để đảm bảo duy trì mối quan hệ ổn định trên toàn tiểu bang, và để đảm bảo hơn nữa việc cung cấp dịch vụ hiệu quả cho tất cả người dân trong tiểu bang, chương này cần phải áp dụng cho tất cả các sĩ quan an toàn công cộng, theo định nghĩa trong mục này, bất kể họ ở đâu trong Tiểu Bang California.

## **3302 – HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRỊ: ỦY VIÊN HỘI ĐỒNG GIÁO DỤC**

(a) Trừ khi có quy định khác của pháp luật, hoặc bất cứ khi nào đang làm nhiệm vụ hoặc mặc cảnh phục, sĩ quan an toàn công cộng tuyệt đối không bị cấm tham gia hoặc bị ép buộc hay bắt buộc phải tham gia vào hoạt động chính trị.

(b) Sĩ quan an toàn công cộng tuyệt đối không bị cấm ứng cử hay phục vụ với tư cách là ủy viên hội đồng quản trị của một khu học chánh.

### 3303 – ĐIỀU TRA THẨM VẤN; TIẾN HÀNH; ĐIỀU KIỆN; ĐẠI DIỆN; PHÂN CÔNG LẠI

Khi bất kỳ sĩ quan an toàn công cộng nào bị điều tra và thẩm vấn bởi sĩ quan chỉ huy của họ hoặc bất kỳ thành viên nào khác của sở an toàn công cộng đã thuê họ, và điều đó có thể dẫn đến hành động trừng phạt, thì việc thẩm vấn sẽ được tiến hành theo các điều kiện sau. Theo mục đích của chương này, hành động trừng phạt có nghĩa là bất kỳ hành động nào có thể dẫn đến việc sa thải, giáng chức, đình chỉ, giảm lương, khiển trách bằng văn bản hoặc chuyển chuyển vì mục đích trừng phạt.

(a) Việc thẩm vấn sẽ được tiến hành vào thời gian hợp lý, tốt nhất là vào thời gian sĩ quan an toàn công cộng đang làm nhiệm vụ, hoặc trong giờ hoạt động thông thường của sĩ quan an toàn công cộng, trừ trường hợp mức độ nghiêm trọng của cuộc điều tra dẫn đến yêu cầu khác. Nếu việc thẩm vấn diễn ra ngoài giờ làm việc của sĩ quan an toàn công cộng đang bị thẩm vấn, thì sĩ quan đó sẽ được hưởng lương cho bất kỳ thời gian ngoài giờ làm việc nào theo quy trình thông thường của sở, và sĩ quan an toàn công cộng đó sẽ không bị cho nghỉ việc vì bất kỳ công việc nào bị chậm trễ.

(b) Trước khi thẩm vấn, sĩ quan an toàn công cộng bị điều tra sẽ được thông báo về cấp bậc, tên và quyền chỉ huy của sĩ quan phụ trách thẩm vấn, các sĩ quan thẩm vấn và tất cả những người khác sẽ có mặt trong quá trình thẩm vấn. Tất cả các câu hỏi cho sĩ quan an toàn công cộng đang bị thẩm vấn sẽ được hỏi bởi và thông qua không quá hai thẩm vấn viên tại một thời điểm.

(c) Sĩ quan an toàn công cộng bị điều tra sẽ được thông báo về tính chất của cuộc điều tra trước khi thẩm vấn.

(d) Buổi thẩm vấn sẽ diễn ra trong một khoảng thời gian hợp lý, có tính đến mức độ nghiêm trọng và phức tạp của vấn đề đang được điều tra. Người bị thẩm vấn được phép giải quyết các nhu cầu về thể chất cá nhân của mình.

(e) Sĩ quan an toàn công cộng đang bị thẩm vấn sẽ không bị chửi bới, xúc phạm hoặc hù dọa trừng phạt. Tuy nhiên, sĩ quan nào từ chối trả lời câu hỏi hoặc không chịu thẩm vấn sẽ được thông báo rằng việc không trả lời những câu hỏi liên quan trực tiếp đến cuộc điều tra hoặc thẩm vấn có thể dẫn đến hành động trừng phạt. Không được phép hứa thưởng để dụ dỗ trả lời bất kỳ câu hỏi nào. Sở làm không được cho phép báo chí hoặc hãng truyền thông tới phỏng vấn sĩ quan an toàn công cộng đang bị thẩm vấn khi chưa có sự chấp thuận rõ ràng của sĩ quan đó. Địa chỉ nhà hoặc hình ảnh của sĩ quan đó cũng không được phép cung cấp cho báo chí hoặc hãng truyền thông khi chưa có sự chấp thuận rõ ràng của họ.

(f) Lời khai do sĩ quan an toàn công cộng đưa ra trong quá trình thẩm vấn dưới sự ép buộc, cưỡng ép hoặc hù dọa trừng phạt đều sẽ không được chấp nhận trong bất kỳ thủ tục tố tụng dân sự nào sau đó. Khoản này phải đáp ứng những điều kiện sau:

(1) Khoản này không hạn chế việc sử dụng các lời khai do sĩ quan an toàn công cộng đưa ra khi sở an toàn công cộng đã thuê họ đang tìm kiếm các biện pháp trừng phạt dân sự đối với bất kỳ sĩ quan an toàn công cộng nào, bao gồm cả hình thức kỷ luật theo Mục 19572.

(2) Khoản này không ngăn cản việc chấp nhận các lời khai do sĩ quan an toàn công cộng đưa ra trong quá trình thẩm vấn trong bất kỳ vụ kiện dân sự nào, bao gồm cả vụ kiện hành chính, do sĩ quan an toàn công cộng đó hoặc đại diện duy nhất của sĩ quan đó đưa ra, phát sinh từ hình thức kỷ luật.

(3) Khoản này không ngăn cản việc sử dụng các lời khai do sĩ quan an toàn công cộng đưa ra trong quá trình thẩm vấn để hủy bỏ lời khai của sĩ quan đó sau khi xem xét kín để xác định xem các lời khai đó có phục vụ cho việc hủy bỏ lời khai của sĩ quan đó hay không.

(4) Trừ trường hợp nêu trên, khoản này không ngăn cản việc chấp nhận các lời khai do sĩ quan an toàn công cộng đưa ra trong quá trình thẩm vấn nếu sĩ quan đó đã qua đời sau đó.

(g) Toàn bộ quá trình thẩm vấn sĩ quan an toàn công cộng có thể được ghi âm. Nếu cuộc thẩm vấn được ghi âm, sĩ quan an toàn công cộng sẽ được quyền tiếp cận băng ghi âm nếu có bất kỳ thủ tục nào khác được tính đến, hoặc trước khi thẩm vấn thêm trong tương lai. Sĩ quan an toàn công cộng được quyền có bản sao chép lại của bất kỳ ghi chú nào do nhân viên tố tụng thực hiện hoặc bất kỳ báo cáo hoặc khiếu nại nào do điều tra viên hoặc những người khác thực hiện, trừ những báo cáo hoặc khiếu nại được cơ quan điều tra cho là bảo mật. Những ghi chú hoặc báo cáo được xem là bảo mật không được phép đưa vào hồ sơ nhân sự của sĩ quan. Sĩ quan an toàn công cộng đang bị thẩm vấn có quyền mang theo thiết bị ghi riêng của mình để ghi âm bất kỳ khía cạnh nào của cuộc thẩm vấn.

(h) Trước hoặc trong khi thẩm vấn sĩ quan an toàn công cộng, nếu nghi ngờ sĩ quan có thể bị buộc tội hình sự, thì sĩ quan đó phải được thông báo ngay về các quyền của họ theo hiến pháp.

(i) Sau khi có lời khai chính thức bằng văn bản, hoặc bất cứ khi nào cuộc thẩm vấn tập trung vào các vấn đề có khả năng dẫn đến hành động trừng phạt đối với bất kỳ sĩ quan an toàn công cộng nào, thì sĩ quan đó có quyền yêu cầu được đại diện bởi người đại diện do mình lựa chọn, và người này có thể có mặt trong suốt quá trình thẩm vấn. Người đại diện không phải là người bị điều tra trong cùng vụ việc. Người đại diện không bắt buộc phải tiết lộ, cũng không bị trừng phạt vì từ chối tiết lộ bất kỳ thông tin nào nhận được từ sĩ quan đang bị điều tra về các vấn đề phi hình sự.



Mục này không áp dụng cho việc thẩm vấn bất kỳ sĩ quan an toàn công cộng nào trong quá trình thực hiện nhiệm vụ bình thường, tư vấn, hướng dẫn hoặc khiển trách bằng lời không chính thức của cấp trên hoặc bất kỳ sĩ quan an toàn công cộng nào khác, và cũng không áp dụng cho việc điều tra chỉ liên quan và trực tiếp đến các hoạt động phạm tội hình sự bị cáo buộc.

(j) Không được cho mượn hoặc tạm thời điều động sĩ quan an toàn công cộng tới một địa điểm hoặc giao nhiệm vụ mà theo thông lệ, thành viên được tuyên thệ của sở không được cử đến địa điểm đó hoặc không được giao nhiệm vụ đó trong những tình huống tương tự.

### **3304 – THỰC THI QUYỀN LỢI HỢP PHÁP; BẤT TUÂN THƯỢNG LỆNH; KHÁNG CÁO HÀNH CHÁNH**

(a) Sĩ quan an toàn công cộng tuyệt đối không bị trừng phạt, bị từ khước thăng chức hoặc bị đe dọa xử lý như vậy vì đã thực hiện hợp pháp các quyền được hưởng theo chương này, hoặc thực hiện bất kỳ quyền nào theo quy trình khiếu nại hành chính hiện có. Không có nội dung nào trong mục này ngăn cản người đứng đầu cơ quan yêu cầu sĩ quan an toàn công cộng hợp tác với các cơ quan khác tham gia điều tra hình sự. Nếu sĩ quan không tuân theo lệnh đó, cơ quan có thể chính thức buộc tội sĩ quan đó là bất tuân thượng lệnh.

(b) Cơ quan công quyền không được thực hiện bất kỳ hành động trừng phạt hoặc từ khước thăng chức trên cơ sở nào khác ngoài thành tích đối với bất kỳ sĩ quan an toàn công cộng nào đã hoàn tất thành công thời gian thử việc theo yêu cầu của sở làm mà không cho sĩ quan an toàn công cộng cơ hội kháng cáo theo thủ tục hành chính.

(c) Cơ quan công quyền hay nhà chức trách bổ nhiệm không được bãi nhiệm cảnh sát trưởng mà không cung cấp cho họ thông báo bằng văn bản nêu rõ lý do, và cho họ cơ hội để kháng cáo theo thủ tục hành chính. Theo mục đích của khoản này, việc cơ quan công quyền hoặc nhà chức trách bổ nhiệm bãi nhiệm cảnh sát trưởng nhằm thực hiện các mục tiêu/chính sách (hoặc cả mục tiêu và chính sách) của cơ quan công quyền/nhà chức trách bổ nhiệm, vì những lý do bao gồm nhưng không giới hạn ở tình trạng không phù hợp về phong cách quản lý hoặc do thay đổi người điều hành, được coi là “lý do chính đáng”. Không có nội dung nào trong khoản này được hiểu là tạo ra lợi ích sở hữu trong vai trò Cảnh Sát Trưởng, trong trường hợp quyền này không tồn tại theo quy định hoặc luật pháp.

(d) Trừ trường hợp được quy định trong khoản này và khoản (g), không có bất kỳ hành động trừng phạt hoặc từ khước thăng chức vì lý do khác ngoài thành tích được thực hiện đối với bất kỳ hành vi, thiếu sót hoặc cáo buộc về hành vi sai trái nào khác nếu cuộc điều tra về cáo buộc không được hoàn thành trong vòng một năm kể từ ngày cơ quan công quyền phát hiện bởi người được ủy quyền khởi xướng điều tra về hành vi, thiếu sót hoặc sai trái khác. Thời hạn một năm này chỉ áp dụng nếu hành vi, thiếu sót hoặc hành vi sai trái khác xảy ra vào hoặc sau ngày 1 tháng Một năm 1998. Trong trường hợp cơ quan công quyền xác định là có thể thực hiện kỷ luật, cơ quan này phải hoàn thành việc điều tra và thông báo cho sĩ quan an toàn công cộng về hình thức kỷ luật dự kiến trong vòng một năm đó, trừ những trường hợp sau:

(1) Nếu hành vi, thiếu sót hoặc cáo buộc về hành vi sai trái khác cũng là đối tượng của một cuộc điều tra hình sự hoặc truy tố hình sự, thì thời gian chờ đợi trong khi cuộc điều tra hình sự hoặc truy tố hình sự đang được thụ lý sẽ tạm dừng thời hạn một năm.

(2) Nếu sĩ quan an toàn công cộng từ bỏ thời hạn một năm bằng văn bản, thì thời hạn này sẽ được tạm dừng trong khoảng thời gian được quy định trong văn bản từ bỏ.

(3) Nếu đây là cuộc điều tra đa cơ quan, cần được gia hạn hợp lý để phối hợp giữa các cơ quan liên quan.

(4) Nếu cuộc điều tra liên quan đến nhiều nhân viên và cần được gia hạn hợp lý.

(5) Nếu cuộc điều tra liên quan đến nhân viên đang mất khả năng hoặc không có mặt.

(6) Nếu cuộc điều tra liên quan đến một vấn đề trong tố tụng dân sự, trong đó sĩ quan an toàn công cộng được nêu tên là bị cáo, thì thời hạn một năm sẽ được tạm dừng trong khi vụ kiện dân sự đó đang chờ xử lý.

(7) Nếu cuộc điều tra liên quan đến một vấn đề trong tố tụng hình sự, trong đó đương đơn là bị cáo hình sự, thì thời hạn một năm sẽ được tạm dừng trong thời gian điều tra và truy tố hình sự của bị cáo đó.

(8) Nếu cuộc điều tra liên quan đến cáo buộc gian lận bồi thường tai nạn lao động đối với sĩ quan an toàn công cộng.

(e) Trong trường hợp bắt buộc hoặc sử dụng quy trình phản hồi hay khiếu nại trước kỷ luật, thời gian để phản hồi hoặc cho thủ tục này sẽ không bị chi phối hoặc giới hạn bởi chương này.

(f) Nếu sau khi điều tra và bất kỳ quy trình hoặc phản hồi trước kỷ luật nào, cơ quan công quyền quyết định áp dụng kỷ luật, thì trong vòng 30 ngày kể từ ngày ra quyết định, cơ quan công quyền phải thông báo cho sĩ quan an toàn công cộng bằng văn bản về quyết định áp dụng kỷ luật, bao gồm ngày thi hành kỷ luật, trừ trường hợp sĩ quan an toàn công cộng không có mặt để thi hành kỷ luật.

(g) Bất kể thời hạn một năm được quy định tại khoản (c), cuộc điều tra đối với sĩ quan an toàn công cộng có thể được mở lại nếu cả hai điều kiện sau cùng tồn tại:

(1) Phát hiện ra bằng chứng mới quan trọng, có khả năng ảnh hưởng đến kết quả của cuộc điều tra.

(2) Một trong những điều kiện sau tồn tại:

(A) Bằng chứng không thể được phát hiện một cách hợp lý trong quá trình điều tra thông thường mà không cần đến các biện pháp đặc biệt của cơ quan.

(B) Bằng chứng xuất phát từ quy trình hoặc phản hồi trước kỷ luật của sĩ quan an toàn công cộng.

(h) Đối với các thành viên được liệt kê trong khoản (a) của Mục 830.2 Bộ Luật Hình Sự, thời hạn 30 ngày theo quy định tại khoản (e) sẽ không bắt đầu tính từ ngày nhận thông báo sơ bộ về hành động bất lợi, nếu cơ quan công quyền lựa chọn thông báo như vậy cho sĩ quan an toàn công cộng.

### **3304.5 – KHÁNG CÁO HÀNH CHÁNH**

Kháng cáo theo thủ tục hành chính do sĩ quan an toàn công cộng xúc tiến theo chương này được tiến hành theo đúng các quy tắc và quy trình mà cơ quan công quyền địa phương thông qua.

### **3305 – NHẬN XÉT BẤT LỢI; HỒ SƠ NHÂN SỰ; CƠ HỘI ĐỌC VÀ KÝ; TỪ CHỐI KÝ**

Không được ghi bất kỳ nhận xét bất lợi nào đối với sĩ quan an toàn công cộng vào hồ sơ nhân sự của họ hoặc bất kỳ hồ sơ nào khác được sử dụng cho bất kỳ mục đích nhân sự nào của sở làm, trừ khi sĩ quan an toàn công cộng đã đọc và ký vào văn bản có nhận xét bất lợi, trong đó nêu rõ họ đã biết về nhận xét đó. Tuy nhiên, việc ghi nhận xét vẫn có thể được thực hiện nếu sau khi đọc văn bản, sĩ quan an toàn công cộng từ chối ký. Nếu sĩ quan an toàn công cộng từ chối ký, sự việc đó sẽ được ghi chú trên tài liệu đó, và được sĩ quan đó ký đầy đủ hoặc ký tắt.

## **3306 – PHẢN HỒI NHẬN XÉT BẤT LỢI TRONG HỒ SƠ NHÂN SỰ; THỜI GIAN**

Sĩ quan an toàn công cộng có 30 ngày để đệ trình phần phản hồi bằng văn bản về bất kỳ nhận xét bất lợi nào được ghi vào hồ sơ nhân sự của mình. Phần phản hồi bằng văn bản đó sẽ được đính kèm và đi kèm với nhận xét bất lợi.

### **3306.5 – KIỂM TRA HỒ SƠ NHÂN SỰ; YÊU CẦU CHỈNH SỬA HỒ SƠ; THỜI GIAN**

(a) Vào thời điểm hợp lý và trong các khoảng thời gian hợp lý, nếu sĩ quan an toàn công cộng có yêu cầu, mọi sở làm đều phải cho phép họ kiểm tra hồ sơ nhân sự đang hoặc đã được sử dụng để xác định trình độ, bằng cấp để nhận việc làm, thăng chức, phụ cấp khác, hoặc để chấm dứt hợp đồng hay áp dụng các hình thức kỷ luật khác (việc kiểm tra đó được thực hiện trong giờ làm việc thông thường mà không bị trừ lương).

(b) Mỗi sở làm phải lưu giữ hồ sơ nhân sự của từng sĩ quan an toàn công cộng hoặc một bản sao chính xác và trung thực của hồ sơ đó, và phải cung cấp hồ sơ hoặc bản sao của hồ sơ đó trong khoảng thời gian hợp lý sau khi sĩ quan yêu cầu.

(c) Nếu sau khi kiểm tra hồ sơ nhân sự của mình, sĩ quan cho rằng bất kỳ phần nào của tài liệu được đưa vào hồ sơ là do nhầm lẫn hoặc trái pháp luật, thì sĩ quan có thể gửi văn bản yêu cầu xóa bỏ hoặc sửa chữa phần sai sót hoặc trái luật đó. Bất kỳ yêu cầu nào được thực hiện theo khoản này phải bao gồm một phần lời khai của sĩ quan, mô tả các nội dung sửa chữa hoặc xóa bỏ khỏi hồ sơ nhân sự được yêu cầu và lý do giải thích cho việc sửa chữa hoặc xóa bỏ đó. Lời khai được nộp chiếu theo khoản này sẽ được đưa vào hồ sơ nhân sự của sĩ quan.

(d) Trong vòng 30 ngày theo lịch kể từ khi nhận được yêu cầu chiếu theo khoản (c), sở làm phải chấp thuận yêu cầu của sĩ quan, hoặc thông báo cho sĩ quan về quyết định từ khước chấp thuận yêu cầu. Nếu sở làm từ khước chấp thuận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu, sở làm phải nêu rõ lý do từ khước yêu cầu bằng văn bản, và lời khai bằng văn bản đó sẽ được đưa vào hồ sơ nhân sự của sĩ quan.

### **3307 – KIỂM TRA NÓI DỐI; QUYỀN TỪ CHỐI; TÁC ĐỘNG**

(a) Sĩ quan an toàn công cộng không bắt buộc phải thực hiện kiểm tra nói dối bằng máy phát hiện nói dối trái với ý nguyện của họ. Không được thực hiện bất kỳ hình thức kỷ luật hoặc trừng phạt nào khác đối với sĩ quan an toàn công cộng từ chối thực hiện kiểm tra nói dối. Không được ghi nhận xét ở bất kỳ đâu trong ghi chú của điều tra viên hoặc bất kỳ nơi nào khác rằng sĩ quan an toàn công cộng đã từ chối hoặc không thực hiện kiểm tra nói dối bằng máy phát hiện nói dối. Lời khai hoặc bằng chứng có nội dung cho thấy sĩ quan an toàn

công cộng đã từ chối thực hiện hoặc bị bắt buộc phải thực hiện kiểm tra nói dối bằng máy phát hiện nói dối tuyệt đối không được chấp nhận tại phiên điều trần, phiên tòa hoặc thủ tục tố tụng, phiên xét xử theo luật hình sự hay hành chính nào tiếp theo.

(b) Theo mục đích của mục này, “máy phát hiện nói dối” có nghĩa là phép đo đa ký, máy đo sự lừa dối, máy phân tích căng thẳng giọng nói, máy đánh giá căng thẳng tâm lý, hoặc bất kỳ thiết bị tương tự nào khác, dù là cơ học hay điện tử, được sử dụng hoặc cho kết quả được sử dụng, nhằm mục đích đưa ra ý kiến chẩn đoán về tính trung thực hay gian dối của một cá nhân.

### **3307.5 – SỬ DỤNG HÌNH ẢNH; XỬ PHẠT**

(a) Sĩ quan an toàn công cộng tuyệt đối không bị sở an toàn công cộng hoặc cơ quan công quyền khác thuê họ bắt buộc phải đồng ý cho sử dụng hình ảnh hoặc danh tính của mình trên Internet với tư cách là sĩ quan an toàn công cộng cho bất kỳ mục đích nào và xem đó là điều kiện tuyển dụng, nếu sĩ quan đó tin tưởng chính đáng rằng việc tiết lộ thông tin này có thể dẫn đến sự đe dọa, quấy rối, sách nhiễu hoặc gây hại cho bản thân sĩ quan hoặc gia đình của họ.

(b) Dựa trên sự tin tưởng chính đáng của họ rằng việc tiết lộ hình ảnh hoặc danh tính của họ với tư cách là sĩ quan an toàn công cộng trên Internet theo mô tả tại khoản (a) có thể dẫn đến sự đe dọa, quấy rối, sách nhiễu hoặc gây hại, sĩ quan có thể thông báo cho sở cảnh sát hoặc cơ quan công quyền khác yêu cầu ngừng và chấm dứt việc tiết lộ đó. Sau khi thông báo yêu cầu ngừng và chấm dứt, sĩ quan, công tố viên quận hoặc Công Tố Viên Liên Bang có thể yêu cầu tòa án ra lệnh cấm sở cảnh sát hoặc cơ quan công quyền khác sử dụng hình ảnh hoặc danh tính của sĩ quan với tư cách là sĩ quan an toàn công cộng trên Internet, dù là chính thức hay không chính thức. Tòa án có thể áp dụng hình phạt dân sự với số tiền không quá năm trăm đô la Mỹ (\$500) mỗi ngày, bắt đầu từ hai ngày làm việc sau ngày nhận được thông báo yêu cầu ngừng và chấm dứt.

### **3308 – TIẾT LỘ THÔNG TIN TÀI CHÍNH; QUYỀN TỪ CHỐI; NGOẠI LỆ**

Sĩ quan an toàn công cộng tuyệt đối không bị bắt buộc hay đề nghị tiết lộ bất kỳ nhà đất, thu nhập, tài sản, nguồn thu nhập, nợ nần hoặc chi tiêu cá nhân hoặc gia đình (bao gồm cả chi tiêu của bất kỳ thành viên nào trong gia đình hoặc hộ gia đình) cho mục đích phân công công việc hoặc các nghiệp vụ nhân sự khác, trừ khi thông tin đó được thu thập hoặc là bắt buộc theo luật tiểu bang hoặc thủ tục pháp lý thỏa đáng, có xu hướng cho thấy xung đột lợi ích liên quan đến việc thực hiện nhiệm vụ chính thức, hoặc là cần thiết để cơ quan thuê tuyển đánh giá mức độ mong muốn phân công sĩ quan an toàn công cộng đó vào một ban chuyên biệt, nơi có khả năng cao sẽ xảy ra tình trạng hối lộ hoặc xui khiến không thích hợp khác.

## **3309 – KHÁM XÉT TỬ ĐỒ HOẶC NƠI CẤT GIỮ; SỰ CHẤP THUẬN; LỆNH KHÁM XÉT**

Không được khám xét tử đồ hoặc nơi cất giữ khác được phân cho sĩ quan an toàn công cộng trừ khi có sự hiện diện hoặc chấp thuận của sĩ quan đó, hoặc trừ khi đã có lệnh khám xét hợp lệ hoặc sĩ quan đó đã được thông báo về việc khám xét sẽ diễn ra. Mục này chỉ áp dụng cho tử đồ hoặc nơi cất giữ khác thuộc sở hữu hoặc được cho thuê bởi cơ quan thuê tuyến.

### **3309.5 – SĨ QUAN AN TOÀN CÔNG CỘNG ĐỊA PHƯƠNG; PHẠM VI ÁP DỤNG CỦA CHƯƠNG; QUYỀN HÀNH; BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC**

(a) Mọi sở an toàn công cộng đều sẽ bị coi là vi phạm pháp luật nếu phủ nhận hoặc từ chối cung cấp cho sĩ quan an toàn công cộng các quyền và sự bảo vệ theo chương này.

(b) Không có nội dung nào trong khoản (h) của Mục 11181 được hiểu là ảnh hưởng đến các quyền và sự bảo vệ dành cho sĩ quan an toàn công cộng theo chương này hoặc theo Mục 832.5 của Bộ Luật Hình Sự.

(c) Tòa thượng thẩm sẽ có thẩm quyền sơ thẩm để giải quyết bất kỳ thủ tục tố tụng nào do sĩ quan an toàn công cộng khởi kiện chống lại bất kỳ sở an toàn công cộng nào về những cáo buộc vi phạm chương này.

(d) (1) Trong bất kỳ trường hợp nào mà tòa thượng thẩm nhận thấy sở an toàn công cộng đã vi phạm bất kỳ điều khoản nào của chương này, tòa sẽ ra lệnh cấm thích hợp hoặc các biện pháp khắc phục đặc biệt khác để khắc phục vi phạm và ngăn chặn các vi phạm tương tự hoặc giống như vậy trong tương lai, bao gồm nhưng không giới hạn ở việc cấp lệnh cưỡng chế tạm thời, lệnh sơ thẩm hoặc lệnh cấm vĩnh viễn, nhằm ngăn cản sở an toàn công cộng thực hiện bất kỳ hành động trừng phạt nào đối với sĩ quan an toàn công cộng.

(2) Nếu tòa xét thấy sự thiếu thiện chí hoặc hành động vô nghĩa hay đệ đơn vì mục đích không phù hợp theo chương này, tòa có thể ra lệnh trừng phạt đối với bên đệ đơn kiện, luật sư của bên đó hoặc cả hai, theo Mục 128.6 và 128.7 của Bộ Luật Tố Tụng Dân Sự. Các biện pháp trừng phạt đó có thể bao gồm, nhưng không giới hạn ở các chi phí hợp lý, bao gồm cả phí luật sư, do sở an toàn công cộng phải chịu, theo như tòa án thấy phù hợp. Không có nội dung nào trong đoạn này nhằm mục đích áp đặt các quy tắc hoặc tiêu chuẩn khác biệt với những quy tắc hoặc tiêu chuẩn áp dụng cho việc kiện tụng hoặc đệ đơn kiện dân sự khác phải tuân theo Mục 128.6 hoặc 128.7 của Bộ Luật Tố Tụng Dân Sự lên vụ kiện hoặc đệ đơn tại đây.

(e) Ngoài các biện pháp khắc phục đặc biệt theo chương này, khi tòa thượng thẩm nhận thấy sở an toàn công cộng, nhân viên sở, đại lý hoặc người được chỉ định của sở, liên quan đến các hành vi trong phạm vi công việc, đã cố tình vi phạm bất kỳ điều khoản nào của chương

này với mục đích gây thiệt hại cho sĩ quan an toàn công cộng, thì sở đó phải chịu trách nhiệm về hình phạt dân sự đối với mỗi vi phạm, không quá hai mươi lăm ngàn đô la Mỹ (\$25.000) để trao cho sĩ quan an toàn công cộng bị xâm phạm quyền hoặc bị tước đi sự bảo vệ, và bồi thường chi phí luật sư hợp lý theo quyết định của tòa. Nếu tòa kết luận như vậy, và có đủ bằng chứng để chứng minh thiệt hại thực tế mà sĩ quan bị xâm phạm quyền hoặc bị tước đi sự bảo vệ phải chịu, thì sở an toàn công cộng cũng phải bồi thường cho số tiền thiệt hại thực tế đó. Bất chấp các điều khoản này, sở an toàn công cộng không bắt buộc phải bồi thường cho nhà thầu về trách nhiệm pháp lý của nhà thầu chiếu theo khoản này nếu trong hợp đồng giữa sở an toàn công cộng và nhà thầu có điều khoản “giảm thiệt hại” hoặc điều khoản tương tự bảo vệ sở an toàn công cộng để không phải chịu trách nhiệm pháp lý về hành động của nhà thầu. Cá nhân sẽ không bị truy cứu trách nhiệm pháp lý cho bất kỳ hành vi nào mà sở an toàn công cộng phải chịu trách nhiệm theo mục này.

### **3310 – QUY TRÌNH CỦA CƠ QUAN CÔNG QUYỀN TRAO QUYỀN HOẶC SỰ BẢO VỆ ĐÓ; ÁP DỤNG CHƯƠNG**

Bất kỳ cơ quan công quyền nào đã ban hành bất kỳ quy trình nào tối thiểu trao cho sĩ quan cảnh sát giữ trật tự các quyền hoặc sự bảo vệ tương tự như được quy định theo chương này, thông qua hành động của hội đồng quản lý hoặc người được chỉ định chính thức, thì sẽ không phải tuân theo chương này liên quan đến thủ tục đó.

### **3311 – THỎA THUẬN HỖ TRỢ LẤN NHAU; TÁC ĐỘNG CỦA CHƯƠNG**

Không có nội dung nào trong chương này được hiểu là nhằm hạn chế việc sử dụng các cơ quan an toàn công cộng hoặc các sĩ quan an toàn công cộng trong việc thực hiện các thỏa thuận hỗ trợ lẫn nhau với các khu vực pháp lý hoặc cơ quan khác. Chương này cũng không được hiểu theo bất kỳ cách nào là nhằm hạn chế bất kỳ sự hợp tác nào giữa các khu vực pháp lý hoặc giữa các cơ quan trong các trường hợp mà hoạt động đó được các khu vực pháp lý hoặc các cơ quan liên quan coi là cần thiết hoặc yêu cầu.

### **3312 – QUỐC KỲ MỸ; HUY HIỆU**

Bất kể điều khoản khác của pháp luật, sở làm của sĩ quan an toàn công cộng không được thực hiện bất kỳ hành động trừng phạt nào đối với sĩ quan vì đeo huy hiệu hoặc phô bày bất kỳ vật dụng nào khác có hình quốc kỳ Mỹ, trừ khi sở làm thông báo bằng văn bản cho sĩ quan, trong đó có nêu tất cả những điều sau đây:

(a) Một lời khai cho biết huy hiệu hoặc vật dụng khác của sĩ quan đang vi phạm quy tắc, quy định, chính sách, hoặc thỏa thuận hay hợp đồng hiện có của cơ quan địa phương liên quan đến việc đeo huy hiệu hoặc phô bày bất kỳ vật dụng nào khác có hình quốc kỳ Mỹ.

(b) Phần trích dẫn cụ thể đến quy tắc, quy định, chính sách, hoặc thỏa thuận hay hợp đồng của cơ quan địa phương mà huy hiệu hoặc vật dụng khác vi phạm.

(c) Một lời khai cho biết sĩ quan có thể nộp đơn kháng cáo chống lại sở làm để phản đối cáo buộc vi phạm, chiếu theo quy trình khiếu nại hoặc kháng cáo áp dụng, được ban hành bởi sở cảnh sát hoặc cơ quan công quyền, phù hợp với luật hiện hành.



## Khiếu Nại Nhân Sự

### 1011.1 MỤC ĐÍCH VÀ PHẠM VI

Chính sách này trình bày hướng dẫn báo cáo, điều tra và xử lý các khiếu nại liên quan đến hành vi của thành viên Sở Cảnh Sát San Rafael. Chính sách này không áp dụng cho bất kỳ trường hợp thẩm vấn, tư vấn, hướng dẫn, khiển trách bằng lời không chính thức hoặc các tiếp xúc thông thường, không theo kế hoạch khác giữa thành viên và cấp trên hoặc đồng nghiệp trong quá trình thực thi nhiệm vụ bình thường. Chính sách này cũng không áp dụng cho trường hợp điều tra hình sự.

### 1011.2 CHÍNH SÁCH

Sở Cảnh Sát San Rafael xem trọng tất cả các khiếu nại liên quan đến dịch vụ do Sở cung cấp và hành vi của thành viên.

Sở sẽ tiếp nhận và giải quyết tất cả các khiếu nại về hành vi sai trái theo chính sách này và luật liên bang, tiểu bang và địa phương hiện hành, các quy định của thành phố và quận, cũng như các yêu cầu trong mọi thỏa ước tập thể.

Ngoài ra, chính sách của sở là đảm bảo cộng đồng có thể báo cáo hành vi sai trái mà không lo bị trả đũa hoặc đáp trả.

### 1011.3 KHIẾU NẠI NHÂN SỰ

Khiếu nại nhân sự bao gồm bất kỳ cáo buộc nào về hành vi sai trái hoặc hiệu suất công việc không phù hợp, mà nếu đúng sự thật, sẽ cấu thành sự vi phạm chính sách của sở hoặc luật, chính sách hoặc quy tắc của liên bang, tiểu bang hoặc địa phương. Khiếu nại nhân sự có thể do nội bộ hoặc công chúng gửi tới.

Các thắc mắc về hành vi hoặc hiệu suất mà nếu đúng sự thật, sẽ không vi phạm chính sách của sở hoặc luật, chính sách hoặc quy tắc của liên bang, tiểu bang hoặc địa phương, có thể được xử lý nội bộ bởi cấp trên và sẽ không được coi là khiếu nại nhân sự. Những thắc mắc như vậy thường bao gồm việc làm rõ về chính sách, quy trình hoặc phản hồi của Sở đối với các sự vụ cụ thể.

#### 1011.3.1 PHÂN LOẠI KHIẾU NẠI

Khiếu nại nhân sự sẽ được phân loại vào một trong các danh mục sau:

**Không chính thức** - Vấn đề mà Giám Sát Ca hài lòng vì đã được xử lý thỏa đáng bởi cấp trên có cấp bậc cao hơn thành viên bị cáo buộc.

**Chính thức** - Vấn đề mà cấp trên xác định là cần tiếp tục xử lý. Các khiếu nại như vậy có thể được điều tra bởi cấp trên có cấp bậc cao hơn nhân viên bị cáo buộc hoặc chuyển tới Ban Tiêu Chuẩn Chuyên Môn, tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng và phức tạp của cuộc điều tra.

**Không đầy đủ** - Vấn đề mà trong đó đương sự khiếu nại không hợp tác hoặc không thể liên lạc được sau khi tiếp tục điều tra hợp thức. Theo quyết định của cấp trên được giao nhiệm vụ hoặc Ban Tiêu Chuẩn Chuyên Môn, các vấn đề như vậy có thể được điều tra thêm, tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của khiếu nại và tính sẵn có đầy đủ của thông tin.

## Khiếu Nại Nhân Sự

### 1011.3.2 NGUỒN KHIẾU NẠI

Những điều sau đây áp dụng cho nguồn khiếu nại:

- Người dân có thể gửi khiếu nại bằng mọi hình thức, bao gồm bằng văn bản, qua email, trực tiếp hoặc qua điện thoại.
- Bất kỳ thành viên nào của sở khi biết về hành vi sai trái bị cáo buộc đều phải báo ngay cho cấp trên.
- Cấp trên cần khởi xướng khiếu nại dựa trên hành vi sai trái được quan sát hoặc nhận được từ bất kỳ nguồn nào cáo buộc hành vi sai trái, nếu đúng sự thật, có thể dẫn đến hình thức kỷ luật.
- Khiếu nại ẩn danh và từ bên thứ ba cần được tiếp nhận và điều tra với điều kiện được cung cấp đủ thông tin.
- Khiếu nại bồi thường và kiện tụng có thể tạo ra khiếu nại nhân sự.

### 1011.4 TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI

#### 1011.4.1 MẪU ĐƠN KHIẾU NẠI

Mẫu đơn khiếu nại nhân sự sẽ được lưu giữ tại vị trí dễ nhìn thấy ở khu vực công cộng của đồn cảnh sát và có thể truy cập thông qua trang web của sở. Mẫu đơn cũng có thể có sẵn tại các cơ sở khác của Thành Phố.

Mẫu đơn khiếu nại nhân sự bằng các ngôn ngữ khác ngoài tiếng Anh cũng có thể được cung cấp, tùy theo nhu cầu hoặc tính khả thi.

#### 1011.4.2 TIẾP NHẬN

Bất kỳ thành viên nào của Sở cũng sẽ tiếp nhận tất cả các khiếu nại một cách lịch sự, và nhanh chóng chuyển đến cho cấp trên thích hợp. Dù khiếu nại bằng văn bản được ưu tiên, nhưng khiếu nại cũng có thể được thực hiện bằng lời, nộp trực tiếp hoặc qua điện thoại. Thành viên tiếp nhận sẽ lấy đủ thông tin liên lạc để cấp trên có thể liên hệ với đương đơn, và nhập đơn khiếu nại vào *Mẫu Theo Dõi Khiếu Nại Nội Bộ* (đây là nhật ký theo dõi tất cả các khiếu nại được gửi tới). Sau khi hoàn thành *Mẫu Theo Dõi Khiếu Nại Nội Bộ*, thành viên tiếp nhận sẽ chuyển đơn khiếu nại lên cấp trên. Nếu cấp trên không có mặt ngay lập tức, thành viên tiếp nhận sẽ thông báo cho cấp trên về khiếu nại đó trong thời gian sớm nhất có thể. Khi liên hệ với đương đơn, cấp trên sẽ hoàn thành và gửi mẫu đơn khiếu nại phù hợp.

Mặc dù không bắt buộc, đương đơn nên được khuyến khích nộp đơn khiếu nại trực tiếp để có thể lấy thông tin nhận dạng, chữ ký, ảnh hoặc vật chứng cần thiết.

Đương đơn sẽ được cung cấp một bản sao lời khai của đương sự khiếu nại tại thời điểm nộp đơn cho Sở (Bộ Luật Hình Sự § 832.7).

#### 1011.4.3 CUNG CẤP QUY TRÌNH BẰNG VĂN BẢN

Sở sẽ cung cấp cho người dân bản mô tả bằng văn bản về quy trình điều tra khiếu nại (Bộ Luật Hình Sự § 832.5).

## *Khiếu Nại Nhân Sự*

### **1011.4.4 KHIẾU NẠI VỀ HÀNH VI THÙ GHÉT CỦA CẢNH SÁT GIỮ TRẬT TỰ**

Các khiếu nại nội bộ hoặc khiếu nại từ công chúng sẽ được tiếp nhận và điều tra theo chính sách này khi có cáo buộc rằng một sĩ quan nào đó trong bảy năm trước đó và sau khi đủ 18 tuổi, đã tham gia vào một nhóm thù ghét, tham gia vào hoạt động của nhóm thù ghét hoặc ủng hộ bất kỳ biểu hiện thù ghét công khai nào (Bộ Luật Hình Sự § 13682).

### **1011.5 GHI CHÉP**

Cấp trên phải đảm bảo tất cả các khiếu nại chính thức và không chính thức đều được ghi lại trên mẫu đơn khiếu nại. Cấp trên phải đảm bảo tính chất của khiếu nại được xác định rõ ràng nhất có thể.

Đồng thời, nên ghi lại tất cả các khiếu nại và thắc mắc trong nhật ký ghi nhận và theo dõi khiếu nại. Nhật ký này cần có thông tin tính chất của khiếu nại và các hành động được thực hiện để giải quyết khiếu nại. Hằng năm, Sở nên kiểm tra nhật ký này và gửi báo cáo kiểm tra cho Cảnh Sát Trưởng hoặc người được ủy quyền.

Trung Úy Tiêu Chuẩn Chuyên Môn sẽ chịu trách nhiệm duy trì nhật ký khiếu nại và cấp số khiếu nại phù hợp cho mục đích theo dõi.

### **1011.6 ĐIỀU TRA HÀNH CHÁNH**

Trong một số trường hợp, các cuộc điều tra có thể được chuyển đến một điều tra viên độc lập bên ngoài theo sự cho phép của Cảnh Sát Trưởng.

Các cáo buộc về hành vi sai trái sẽ được điều tra theo thủ tục hành chính như sau:

#### **1011.6.1 TRÁCH NHIỆM CỦA CẤP TRÊN**

Nhìn chung, trách nhiệm chính cho việc điều tra khiếu nại nhân sự thuộc về cấp trên trực tiếp của thành viên, trừ khi cấp trên là đương đơn, hoặc là người ra quyết định cuối cùng về hình thức kỷ luật hoặc có bất kỳ sự liên quan cá nhân nào về hành vi sai trái bị cáo buộc. Cảnh Sát Trưởng hoặc người được ủy quyền có thể chỉ đạo một cấp trên khác điều tra bất kỳ khiếu nại nào.

Cấp trên khi biết về hành vi sai trái bị cáo buộc thì phải thực hiện các bước hợp lý để ngăn chặn tình trạng trầm trọng hơn.

Trách nhiệm của cấp trên bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- (a) Đảm bảo rằng khi nhận hoặc khởi xướng bất kỳ khiếu nại chính thức nào, thì phải hoàn thành mẫu đơn khiếu nại.
  - (a) Mẫu đơn khiếu nại gốc sẽ được chuyển tới Giám Sát Ca của nhân viên bị cáo buộc, thông qua chuỗi cấp bậc, và người này sẽ thực hiện hành động thích hợp và/hoặc xác định ai sẽ chịu trách nhiệm điều tra.
  - (b) Trong trường hợp việc ghi khiếu nại thành văn bản có thể ảnh hưởng đến tính toàn vẹn của cuộc điều tra hoặc khi có vấn đề về tính bảo mật của đương đơn, cấp trên phải báo cáo vấn đề bằng lời cho Chỉ Huy Phòng của thành viên hoặc Cảnh Sát Trưởng (những người này sẽ khởi xướng hành động thích hợp).

# Sở Cảnh Sát San Rafael

Cẩm Nang Chính Sách của San Rafael PD

## *Khiếu Nại Nhân Sự*

- (b) Đảm bảo Cấp Trên hoặc thành viên tiếp nhận hoàn thành Mẫu Theo Dõi Khiếu Nại Nội Bộ.
- (c) Phản hồi cho tất cả đương đơn một cách lịch sự và chuyên nghiệp.
- (d) Giải quyết các khiếu nại nhân sự có thể giải quyết ngay lập tức.
  - (a) Nên liên hệ lại với đương đơn trong vòng 24 giờ kể từ khi Sở nhận được khiếu nại, trừ khi khiếu nại này liên quan đến cáo buộc có tính chất nghiêm trọng tiềm ẩn
  - (b) Ghi âm buổi phỏng vấn ban đầu với đương đơn.
  - (c) Nếu giải quyết được vấn đề mà không cần xử lý thêm, cấp trên sẽ ghi chú việc giải quyết trên mẫu đơn khiếu nại và chuyển mẫu đơn cho Giám Sát Ca.
- (e) Đảm bảo rằng khi nhận được khiếu nại liên quan đến cáo buộc có tính chất nghiêm trọng tiềm ẩn, Giám Sát Ca, Trung Úy PSU và Cảnh Sát Trưởng được thông báo qua chuỗi cấp bậc trong thời gian sớm nhất có thể.
- (f) Liên hệ ngay với Phòng Nhân Sự và Giám Sát Ca để được hướng dẫn về vai trò của họ trong việc giải quyết khiếu nại về hành vi quấy rối hoặc phân biệt đối xử liên quan đến tình dục, chủng tộc, sắc tộc hoặc các hình thức bị cấm khác.
- (g) Chuyển tiếp các khiếu nại nhân sự chưa được giải quyết đến Giám Sát Ca, để người này quyết định nên liên hệ với đương đơn hay giao khiếu nại để điều tra.
- (h) Thông báo cho đương đơn về tên của điều tra viên và số khiếu nại (số IA) sau khi phân công, khi có điều tra chính thức.
- (i) Tiến hành điều tra khiếu nại như sau:
  1. Cần nỗ lực hợp lý để lấy tên, địa chỉ và số điện thoại của những người chứng kiến sự việc.
  2. Trong trường hợp cần thiết, phải đảm bảo chăm sóc y tế kịp thời cho người bị cáo buộc thương tích cũng như chụp ảnh các vết thương nghi ngờ và những vùng không bị thương để tiếp cận.
- (j) Tuyệt đối phải tuân thủ các quyền tố tụng của thành viên bị cáo buộc (theo Bộ Luật Chính Quyền § 3303 trở đi).
- (k) Đảm bảo các buổi phỏng vấn đương đơn được tiến hành vào giờ giấc hợp lý.

### 1011.6.2 QUY TRÌNH ĐIỀU TRA HÀNH CHÁNH

Những điều sau đây áp dụng cho các thành viên được bảo vệ theo Đạo Luật Tuyên Ngôn về Quyền Tố Tụng của Sĩ Quan An Toàn Công Cộng (POBR) (Bộ Luật Chính Quyền § 3303), cho dù cuộc điều tra được thực hiện bởi cấp trên hay thành viên của Ban Tiêu Chuẩn Chuyên Môn:

- (a) Buổi phỏng vấn thành viên bị cáo buộc phải được tiến hành trong giờ giấc hợp lý, tốt nhất là khi thành viên đang làm nhiệm vụ. Nếu tiến hành ngoài giờ làm nhiệm vụ của thành viên, họ sẽ được trả thù lao.
- (b) Trừ khi nhân viên từ bỏ quyền, các buổi phỏng vấn thành viên bị cáo buộc phải được tiến hành tại Sở Cảnh Sát San Rafael hoặc địa điểm hợp lý thích hợp khác.

# Sở Cảnh Sát San Rafael

Cẩm Nang Chính Sách của San Rafael PD

## Khiếu Nại Nhân Sự

- (c) Không quá hai người thẩm vấn được đặt câu hỏi cho thành viên bị cáo buộc.
- (d) Trước buổi phỏng vấn, thành viên phải được thông báo về tính chất của cuộc điều tra, tên, cấp bậc và quyền chỉ huy của sĩ quan phụ trách điều tra, các sĩ quan thẩm vấn và tất cả những người khác sẽ có mặt trong buổi phỏng vấn.
- (e) Tất cả các buổi phỏng vấn phải diễn ra trong thời gian hợp lý, và các nhu cầu cá nhân của thành viên cần được đáp ứng.
- (f) Không được chửi bới xúc phạm hoặc hù dọa thành viên, cũng không được hứa hẹn, khen thưởng hoặc dụ dỗ để lấy lời khai.
- (g) Bất kỳ thành viên nào từ chối trả lời các câu hỏi liên quan trực tiếp đến cuộc điều tra có thể bị yêu cầu trả lời theo thủ tục hành chính và có thể bị kỷ luật vì không trả lời.
  1. Thành viên chỉ nên được yêu cầu trả lời các câu hỏi trong một cuộc điều tra hành chính có thể cáo buộc thành viên đó trong một vụ án hình sự sau khi thành viên được thông báo về *Lybarger* (quyền giữ im lặng). Điều tra viên hành chính cần cân nhắc tác động của việc ép buộc thành viên đưa ra lời khai đối với bất kỳ cuộc điều tra hình sự nào liên quan và nên thực hiện các bước hợp lý để tránh tạo ra bất kỳ xung đột có thể lường trước giữa hai cuộc điều tra liên quan. Điều này có thể bao gồm việc tham khảo với người phụ trách điều tra hình sự (ví dụ như thảo luận về quy trình, thời gian, hệ quả).
  2. Không được cung cấp thông tin hoặc bằng chứng do thành viên đưa ra vì bị ép buộc trong quá trình điều tra hành chính cho bất kỳ ai tham gia điều tra hình sự hoặc cho bất kỳ công tố viên nào.
- (h) Người phỏng vấn nên ghi âm tất cả các cuộc phỏng vấn thành viên và nhân chứng. Thành viên cũng có quyền ghi âm cuộc phỏng vấn. Nếu thành viên đã được phỏng vấn trước đó, một bản sao của bản ghi âm cuộc phỏng vấn đó sẽ được cung cấp cho thành viên trước bất kỳ cuộc phỏng vấn tiếp theo nào.
- (i) Tất cả các thành viên tham gia phỏng vấn (có thể dẫn đến kỷ luật) có quyền có một đại diện không liên đới tham dự trong buổi phỏng vấn. Tuy nhiên, để duy trì tính toàn vẹn trong lời khai của từng cá nhân, các thành viên liên quan không được tham khảo hoặc gặp gỡ với đại diện hoặc luật sư tập thể hoặc theo nhóm trước khi được phỏng vấn.
- (j) Tất cả các thành viên phải cung cấp câu trả lời đầy đủ và trung thực cho những câu hỏi được đặt ra trong các buổi phỏng vấn.
- (k) Không được yêu cầu hoặc buộc thành viên tham gia kiểm tra nói dối, cũng không được đề cập đến việc từ chối tham gia kiểm tra đó trong bất kỳ cuộc điều tra nào (Bộ Luật Chính Quyền § 3307).

Không được tiến hành điều tra đối với bất kỳ sĩ quan nào chỉ vì sĩ quan đó đã bị đưa vào danh sách *Brady* của công tố viên, hoặc tên của sĩ quan đó có thể phải tiết lộ theo phán quyết *Brady v. Maryland*. Tuy nhiên, một cuộc điều tra có thể dựa trên các hành vi hoặc thiếu sót cơ bản mà sĩ quan đó đã bị đưa vào danh sách *Brady* hoặc có thể phải tiết lộ theo phán quyết *Brady v. Maryland* (Bộ Luật Chính Quyền § 3305.5).

# Sở Cảnh Sát San Rafael

Cẩm Nang Chính Sách của San Rafael PD

## Khiếu Nại Nhân Sự

### 1011.6.3 HÌNH THỨC ĐIỀU TRA HÀNH CHÁNH

Các cuộc điều tra chính thức về khiếu nại nhân sự phải được tiến hành triệt để, đầy đủ và về cơ bản tuân theo hình thức này:

**Mở đầu** - Bao gồm danh tính của thành viên, danh tính của điều tra viên được giao nhiệm vụ, ngày bắt đầu và nguồn của khiếu nại.

**Tóm tắt ngắn gọn** - Cung cấp tóm tắt ngắn gọn về các sự kiện dẫn đến cuộc điều tra.

**Tóm lược** - Liệt kê riêng từng cáo buộc, bao gồm các điều khoản chính sách áp dụng, kèm theo tóm tắt ngắn gọn về bằng chứng liên quan đến từng cáo buộc. Cần đưa ra kết luận được đề nghị riêng cho từng cáo buộc.

**Bằng chứng** - Mỗi cáo buộc cần được trình bày chi tiết với các bằng chứng liên quan đến từng cáo buộc, bao gồm tóm tắt toàn diện về lời khai của thành viên và nhân chứng.

Bằng chứng khác liên quan đến từng cáo buộc cũng cần được trình bày chi tiết trong phần này.

**Kết luận** - Đưa ra đề nghị về hành động tiếp theo hoặc cách giải quyết.

**Phụ lục** - Kèm theo báo cáo một danh sách riêng về các tài liệu (ví dụ như bản ghi âm, ảnh, tài liệu).

### 1011.6.4 QUYẾT ĐỊNH XỬ LÝ

Mỗi khiếu nại nhân sự sẽ được phân loại theo một trong các quyết định xử lý sau:

**Không có căn cứ** - Khi cuộc điều tra cho thấy hành vi bị cáo buộc không xảy ra hoặc không liên quan đến thành viên của sở. Các khiếu nại được xác định là không chính xác sẽ bị phân loại là không có căn cứ (Bộ Luật Hình Sự § 832.8).

**Miễn trách** - Khi cuộc điều tra cho thấy hành vi bị cáo buộc đã xảy ra nhưng hành vi đó được cho là hợp lý, hợp pháp và/hoặc phù hợp.

**Không duy trì** - Khi cuộc điều tra cho thấy không đủ bằng chứng để duy trì khiếu nại hoặc miễn trách hoàn toàn cho thành viên.

**Được duy trì** - Quyết định cuối cùng của cơ quan điều tra, ủy ban, hội đồng, cán bộ điều trần hoặc trọng tài viên, tùy theo trường hợp, sau khi điều tra và có cơ hội kháng cáo theo thủ tục hành chính theo Bộ Luật Chính Quyền § 3304 và Bộ Luật Chính Quyền § 3304.5, xác định rằng hành vi của sĩ quan vi phạm luật hoặc chính sách của sở (Bộ Luật Hình Sự § 832.8).

Nếu cuộc điều tra tiết lộ hành vi sai trái hoặc hiệu suất công việc không phù hợp không bị cáo buộc trong khiếu nại ban đầu, điều tra viên sẽ thực hiện các hành động thích hợp đối với bất kỳ cáo buộc bổ sung nào.

### 1011.6.5 HOÀN THÀNH ĐIỀU TRA

Mọi điều tra viên hoặc cấp trên được giao nhiệm vụ điều tra khiếu nại nhân sự hoặc hành vi sai trái bị cáo buộc khác phải tiến hành với sự chăm chỉ hợp lý để cố gắng hoàn thành cuộc điều tra trong vòng một năm kể từ ngày phát hiện bởi cá nhân được ủy quyền khởi xướng điều tra (Bộ Luật Chính Quyền § 3304).

Trong trường hợp cuộc điều tra không thể hoàn thành trong vòng một năm kể từ ngày phát hiện, điều tra viên hoặc cấp trên được giao nhiệm vụ phải đảm bảo việc gia hạn hoặc trì hoãn được bảo đảm theo các ngoại lệ được nêu trong Bộ Luật Chính Quyền § 3304(d) hoặc Bộ Luật Chính Quyền § 3508.1.

## *Khiếu Nại Nhân Sự*

### 1011.6 THÔNG BÁO CHO ĐƯƠNG ĐƠN VỀ TÌNH HÌNH ĐIỀU TRA

Thành viên tiến hành điều tra nên cập nhật định kỳ cho đương đơn về tình hình điều tra, khi thích hợp.

### 1011.7 KHÁM XÉT HÀNH CHÁNH

Tủ đồ được giao, nơi cất giữ đồ và các khu vực khác (bao gồm bàn làm việc, văn phòng và phương tiện) có thể bị khám xét như một phần của cuộc điều tra hành chính khi nghi ngờ hợp lý về hành vi sai trái.

Cấp trên cũng có thể khám xét các khu vực đó bất cứ lúc nào vì mục đích phi điều tra, chẳng hạn như lấy báo cáo cần thiết, bộ đàm hoặc các tài liệu hoặc thiết bị khác.

Tủ đồ và nơi cất giữ đồ chỉ được khám xét theo thủ tục hành chính khi có sự hiện diện của thành viên, hoặc với sự đồng ý của thành viên, hoặc với lệnh khám xét hợp lệ hoặc trường hợp thành viên đã được thông báo hợp lý rằng cuộc khám xét sẽ diễn ra (Bộ Luật Chính Quyền § 3309).

### 1011.7.1 TIẾT LỘ THÔNG TIN TÀI CHÍNH

Nhân viên có thể bị buộc phải tiết lộ thông tin tài chính cá nhân trong các trường hợp sau (Bộ Luật Chính Quyền § 3308):

- (a) Theo luật tiểu bang hoặc thủ tục pháp lý thích hợp
- (b) Có thông tin cho thấy xung đột lợi ích với nhiệm vụ chính thức
- (c) Nếu nhân viên được giao nhiệm vụ hoặc đang được cân nhắc cho một nhiệm vụ đặc biệt có khả năng bị hối lộ hoặc các chiêu dụ không phù hợp khác

### 1011.8 NGHỈ PHÉP HÀNH CHÁNH

Khi có khiếu nại về hành vi sai trái có tính chất nghiêm trọng, hoặc khi tình hình cho thấy việc cho phép nhân viên bị cáo buộc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng bất lợi đến nhiệm vụ của Sở, Cảnh Sát Trưởng hoặc người được ủy quyền có thể tạm thời phân công nhân viên bị cáo buộc nghỉ phép hành chính. Bất kỳ nhân viên nào được nghỉ phép hành chính:

- (a) Có thể được yêu cầu giao lại bất kỳ phù hiệu, giấy tờ tùy thân, vũ khí được phân công và bất kỳ thiết bị nào khác của sở.
- (b) Vẫn phải tuân thủ tất cả các chính sách và mệnh lệnh hợp pháp của cấp trên.
- (c) Có thể được tạm thời phân công sang ca khác, thường là ca làm việc bình thường trong giờ hành chính, trong thời gian điều tra. Nhân viên có thể được yêu cầu sẵn sàng liên lạc mọi lúc trong ca làm việc đó, và sẽ phải báo cáo theo lệnh.

### 1011.9 ĐIỀU TRA HÌNH SỰ

Trong trường hợp thành viên bị cáo buộc có hành vi hình sự tiềm ẩn, một cấp trên hoặc điều tra viên riêng biệt sẽ được giao nhiệm vụ điều tra cáo buộc hình sự tách biệt với bất kỳ cuộc điều tra hành chính nào.

Bất kỳ cuộc điều tra hành chính riêng biệt nào cũng có thể diễn ra song song với cuộc điều tra hình sự.

Cần thông báo cho Cảnh Sát Trưởng trong thời gian sớm nhất có thể khi một thành viên bị cáo buộc có hành vi hình sự. Cảnh Sát Trưởng có thể yêu cầu một cơ quan thực thi pháp luật bên ngoài tiến hành điều tra hình sự.

# Sở Cảnh Sát San Rafael

Cẩm Nang Chính Sách của San Rafael PD

## *Khiếu Nại Nhân Sự*

Thành viên bị cáo buộc có hành vi hình sự sẽ được thông báo về các quyền hiến định của mình (Bộ Luật Chính Quyền § 3303 (h)). Thành viên không bị yêu cầu cung cấp bất kỳ thông tin nào trong cuộc điều tra hình sự theo thủ tục hành chính.

Sở Cảnh Sát San Rafael có thể công bố thông tin liên quan đến việc bắt giữ hoặc giam giữ bất kỳ thành viên nào, bao gồm sĩ quan, mà chưa dẫn đến kết án. Không thực hiện bất kỳ hình thức kỷ luật nào cho đến khi tiến hành một cuộc điều tra hành chính độc lập.

### **1011.10 QUY TRÌNH SAU ĐIỀU TRA HÀNH CHÍNH**

Sau khi hoàn thành một cuộc điều tra chính thức, báo cáo điều tra cần được chuyển đến Cảnh Sát Trưởng theo chuỗi cấp bậc. Từng cấp chỉ huy cần xem xét báo cáo và đưa ra nhận xét bằng văn bản trước khi chuyển tiếp báo cáo. Cảnh Sát Trưởng có thể chấp nhận hoặc sửa đổi bất kỳ phân loại hoặc đề nghị hình thức kỷ luật nào.

#### **1011.10.1 TRÁCH NHIỆM CỦA TRƯỞNG PHÒNG**

Khi nhận được bất kỳ cuộc điều tra nhân sự đã hoàn thành nào, Trưởng Phòng của thành viên liên quan sẽ xem xét toàn bộ hồ sơ điều tra, hồ sơ nhân sự của thành viên và bất kỳ tài liệu liên quan nào khác.

Trưởng Phòng có thể đưa ra các đề nghị về cách giải quyết bất kỳ cáo buộc nào và mức độ kỷ luật cần áp dụng, nếu có.

Trước khi chuyển các đề nghị này lên Cảnh Sát Trưởng, Trưởng Phòng có thể trả lại toàn bộ cuộc điều tra cho điều tra viên hoặc cấp trên được giao nhiệm vụ để điều tra thêm hoặc thực hiện hành động.

Khi Trưởng Phòng thấy thỏa đáng rằng nhân viên không cần điều tra hoặc hành động thêm, Trưởng Phòng có thể xác định mức độ kỷ luật cần áp dụng, nếu có.

Khi chuyển tiếp bất kỳ đề nghị bằng văn bản nào lên Cảnh Sát Trưởng, Trưởng Phòng phải nộp kèm tất cả các tài liệu liên quan, hỗ trợ cho đề nghị. Các tài liệu đó nên bao gồm dữ kiện của vụ việc, thông tin chi tiết về mặt hành chính, thông báo ý định kỷ luật và thư giải quyết khiếu nại của đương đơn hoặc bản ghi nhớ giải quyết của sĩ quan liên quan. Không cần cung cấp bản sao thực tế của hồ sơ nhân sự hiện có của thành viên và có thể tham chiếu chéo trong hồ sơ.

#### **1011.10.2 TRÁCH NHIỆM CỦA CẢNH SÁT TRƯỞNG**

Khi nhận được bất kỳ đề nghị bằng văn bản nào về hình thức kỷ luật, Cảnh Sát Trưởng phải xem xét kỹ đề nghị và tất cả tài liệu đính kèm. Cảnh Sát Trưởng có thể thay đổi đề nghị và/hoặc trả hồ sơ lại cho Trưởng Phòng để điều tra thêm hoặc thực hiện hành động khác.

Nếu đề nghị kỷ luật, Cảnh Sát Trưởng phải cho phép thành viên có một phiên điều trần theo thủ tục tố tụng thích đáng trước khi kỷ luật (*Skelly*) bằng cách thông báo bằng văn bản về các tội danh, hình thức kỷ luật được đề xuất và lý do cho hình thức đó. Phải đưa ra thông báo bằng văn bản trong vòng một năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi sai trái (Bộ Luật Chính Quyền § 3304(d)). Ngoài ra, Cảnh Sát Trưởng cũng phải cho thành viên:

- Quyền truy cập vào tất cả các tài liệu mà Cảnh Sát Trưởng xem xét khi đề nghị kỷ luật.
- Cơ hội để phản hồi bằng lời hoặc bằng văn bản cho Cảnh Sát Trưởng trong vòng năm ngày kể từ khi nhận được thông báo.



### *Khiếu Nại Nhân Sự*

1. Nếu thành viên có lý do chính đáng, Cảnh Sát Trưởng có thể gia hạn thời gian hợp lý để họ phản hồi.
2. Nếu thành viên chọn phản hồi bằng lời, phần trình bày có thể được Sở ghi âm lại. Theo yêu cầu, thành viên sẽ được cung cấp bản sao của bản ghi âm.

Sau khi thành viên hoàn thành phản hồi hoặc nếu thành viên chọn không phản hồi, Cảnh Sát Trưởng phải xem xét tất cả thông tin nhận được liên quan đến hình thức kỷ luật được đề nghị. Cảnh Sát Trưởng phải đưa ra quyết định bằng văn bản kịp thời cho thành viên, nêu rõ căn cứ và lý do kỷ luật, đồng thời nêu rõ ngày hiệu lực của hình thức kỷ luật. Sau khi Cảnh Sát Trưởng ban hành quyết định bằng văn bản, hình thức kỷ luật sẽ có hiệu lực.

#### **1011.10.3 THÔNG BÁO KẾT QUẢ XỬ LÝ CUỐI CÙNG CHO ĐƯƠNG ĐƠN**

Cảnh Sát Trưởng hoặc người được ủy quyền phải đảm bảo thông báo cho đương đơn về kết quả xử lý (ví dụ: được duy trì, không được duy trì, miễn trách, không có căn cứ) của khiếu nại (Bộ Luật Hình Sự § 832.7(f)).

#### **1011.10.4 YÊU CẦU VỀ THÔNG BÁO**

Kết quả xử lý khiếu nại của bất kỳ công dân nào sẽ được thông báo cho đương sự khiếu nại trong vòng 30 ngày kể từ ngày có kết quả xử lý cuối cùng. Thông báo này sẽ không bao gồm hình thức kỷ luật, nếu có, được áp dụng (Bộ Luật Hình Sự § 832.7(f)).

#### **1011.11 PHẢN HỒI CỦA NHÂN VIÊN TRƯỚC KỶ LUẬT**

Quy trình trước kỷ luật nhằm mục đích cho nhân viên bị cáo buộc cơ hội để đưa ra phản hồi bằng văn bản hoặc bằng lời cho Cảnh Sát Trưởng sau khi đã có cơ hội xem xét các tài liệu hỗ trợ và trước khi áp dụng bất kỳ hình thức kỷ luật nào được đề nghị. Nhân viên cần lưu ý những điều sau:

- (a) Phản hồi không nhằm mục đích tranh luận hay tổ chức phiên điều trần chính thức.
- (b) Mặc dù nhân viên có thể có đại diện hoặc luật sư tham gia, nhưng buổi phản hồi không được thiết kế để trình bày lời khai hoặc nhân chứng.
- (c) Nhân viên có thể đề nghị điều tra thêm, hoặc nhân viên có thể cung cấp bất kỳ thông tin bổ sung hoặc yếu tố giảm nhẹ nào để Cảnh Sát Trưởng xem xét.
- (d) Trong trường hợp Cảnh Sát Trưởng yêu cầu điều tra thêm, nhân viên sẽ được cung cấp kết quả trước khi áp dụng bất kỳ hình thức kỷ luật nào.
- (e) Sau đó, nhân viên có thể có thêm cơ hội để phản hồi bằng lời hoặc bằng văn bản cho Cảnh Sát Trưởng về các vấn đề hạn chế của thông tin được nêu trong bất kỳ tài liệu tiếp theo.

#### **1011.12 TỪ CHỨC/NGHỈ HƯU TRƯỚC KỶ LUẬT**

Trong trường hợp nhân viên nộp đơn từ chức bằng văn bản hoặc thông báo nghỉ hưu trước khi áp dụng hình thức kỷ luật, việc này sẽ được ghi nhận trong hồ sơ. Việc nộp đơn từ chức hoặc nghỉ hưu tự bản thân không phải là lý do để chấm dứt bất kỳ cuộc điều tra hoặc hình thức kỷ luật đang chờ xử lý (Bộ Luật Hình Sự § 13510.8).

## *Khiếu Nại Nhân Sự*

### **1011.13 QUYỀN KHÁNG CÁO SAU KỶ LUẬT**

Nhân viên chính thức (không thử việc) có quyền kháng cáo các hình phạt như tạm đình chỉ việc làm không lương, chuyển công tác mang tính trừng phạt, giáng chức, giảm lương hoặc bậc lương, hoặc bị thôi việc. Nhân viên có quyền kháng cáo bằng cách sử dụng các thủ tục theo thỏa ước tập thể, Biên Bản Ghi Nhớ và/hoặc các quy định về nhân sự.

Trong trường hợp có hành động trừng phạt đối với nhân viên thuộc diện POBR, quá trình kháng cáo phải tuân theo Bộ Luật Chính Quyền § 3304 và Bộ Luật Chính Quyền § 3304.5.

Trong bất kỳ quá trình kháng cáo theo thủ tục hành chính nào, việc đưa ra bằng chứng về việc sĩ quan bị đưa vào danh sách *Brady* hoặc bị hạn chế theo phán quyết *Brady* chỉ được phép thực hiện nếu những cáo buộc cơ bản về hành vi sai trái đã được xác định một cách độc lập. Sau đó, các bằng chứng *Brady* này sẽ chỉ được giới hạn để xác định tính phù hợp của hình phạt (Bộ Luật Chính Quyền § 3305.5).

### **1011.14 NHÂN VIÊN THỬ VIỆC VÀ THÀNH VIÊN KHÁC**

Nhân viên hợp đồng, nhân viên thử việc và các thành viên khác ngoài nhân viên chính thức có thể bị thôi việc vì những lý do không liên quan đến kỷ luật (ví dụ như không đáp ứng tiêu chuẩn) mà không cần tuân theo các quy trình được nêu trong chính sách này hoặc không có quyền kháng cáo. Tuy nhiên, bất kỳ sĩ quan thử việc nào bị điều tra về các cáo buộc về hành vi sai trái sẽ được hưởng các quyền tố tụng, nếu có thể áp dụng, theo POBR (Bộ Luật Chính Quyền § 3303; Bộ Luật Chính Quyền § 3304).

Nhân viên hợp đồng, nhân viên thử việc và các thành viên khác ngoài nhân viên chính thức khi bị kỷ luật hoặc thôi việc do cáo buộc về hành vi sai trái sẽ không được coi là có quyền lợi sở hữu đối với chức vụ của họ, nhưng sẽ được trao cơ hội để trình diện trước Cảnh Sát Trưởng hoặc người được ủy quyền trong phiên điều trần không dựa trên bằng chứng với mục đích duy nhất là minh oan cho danh dự hoặc quyền tự do cá nhân của họ. Không có cơ hội kháng cáo nào khác ngoài phiên điều trần về quyền tự do cá nhân, và quyết định của Cảnh Sát Trưởng là kết quả xử lý cuối cùng.

### **1011.15 LƯU GIỮ HỒ SƠ ĐIỀU TRA NHÂN SỰ**

Tất cả các khiếu nại nhân sự sẽ được duy trì theo lịch trình lưu giữ hồ sơ đã được thiết lập và như được mô tả trong Chính Sách Hồ Sơ Nhân Sự.

### **1011.16 BÁO CÁO BẮT BUỘC CHO POST**

Cảnh Sát Trưởng hoặc người được ủy quyền phải thông báo cho POST trên mẫu POST thích hợp trong vòng 10 ngày kể từ một số sự kiện liên quan đến nhân viên sĩ quan, bao gồm nhưng không giới hạn ở (Bộ Luật Hình Sự § 13510.9):

- (a) Thôi việc hoặc tách khỏi công việc hay bổ nhiệm. Tách khỏi công việc hoặc bổ nhiệm bao gồm bất kỳ việc thôi việc bất đắc dĩ, từ chức hoặc nghỉ hưu nào.
  1. Theo yêu cầu của Bộ Luật Hình Sự § 13510.9 và 11 CCR 1003, Sở sẽ thực hiện và lưu giữ mẫu khai báo thôi việc của POST, rồi nộp cho POST.
- (b) Các sự kiện có thể ảnh hưởng đến chứng nhận POST của sĩ quan, chẳng hạn như:
  1. Khiếu nại, cáo buộc hoặc tố cáo về hành vi sai trái nghiêm trọng (theo định nghĩa của Bộ Luật Hình Sự § 13510.8).
  2. Phán quyết của hội đồng cứu xét dân sự.

# Sở Cảnh Sát San Rafael

Cẩm Nang Chính Sách của San Rafael PD

## *Khiếu Nại Nhân Sự*

3. Kết quả xử lý cuối cùng của bất kỳ cuộc điều tra nào.
4. Phán quyết dân sự hoặc phán quyết của tòa án dựa trên hành vi, hoặc giải quyết bồi thường dân sự đối với sĩ quan hoặc Sở Cảnh Sát San Rafael dựa trên cáo buộc về hành vi của sĩ quan.

Cảnh Sát Trưởng hoặc người được ủy quyền phải chịu trách nhiệm cung cấp cho POST quyền truy cập hoặc sao chép hồ sơ điều tra (ví dụ như vật chứng hoặc tài liệu, lời khai của nhân chứng, phân tích, kết luận) trong khung thời gian áp dụng theo quy định tại Bộ Luật Hình Sự § 13510.9.

### 1011.16.1 BÁO CÁO CHO POST VỀ HÀNH VI SAI TRÁI NGHIÊM TRỌNG

Cảnh Sát Trưởng hoặc người được ủy quyền phải báo cáo cho POST về các cáo buộc về hành vi sai trái nghiêm trọng của sĩ quan. Báo cáo cần bao gồm những thông tin sau (11 CCR 1207):

- (a) Tên Sở
- (b) Số hồ sơ xử lý hành chính
- (c) Tên, địa chỉ hiện tại và số điện thoại của đương đơn (nếu có)
- (d) Tên, Mã số POST, địa chỉ hiện tại và số điện thoại của sĩ quan liên quan
- (e) Tóm tắt về hành vi sai trái bị cáo buộc, bao gồm:
  1. Diễn biến của các cáo buộc
  2. Ngày và giờ xảy ra sự việc
  3. Địa điểm xảy ra
  4. Thông tin nhân chứng (nếu có)
  5. Tóm tắt về việc bắt giữ hoặc truy tố đối với sĩ quan liên quan
- (f) Thay đổi về tình trạng công việc của sĩ quan liên quan (ví dụ như nghỉ phép hành chính, đình chỉ, thôi việc)
- (g) Tên và thông tin liên lạc của điều tra viên được giao nhiệm vụ

Cảnh Sát Trưởng hoặc người được ủy quyền phải cung cấp cập nhật về cuộc điều tra cho POST cứ 90 ngày một lần cho đến khi có kết quả xử lý cuối cùng theo phương thức do POST chỉ định (11 CCR 1207).

Sau khi hoàn thành điều tra, Cảnh Sát Trưởng hoặc người được ủy quyền phải nộp cho POST kết quả xử lý cuối cùng của cuộc điều tra cùng với tài liệu điều tra và hồ sơ công tác của sĩ quan theo quy định của 11 CCR 1207.

### 1011.16.2 BÁO CÁO BỔ SUNG CHO POST VỀ HÀNH VI SAI TRÁI NGHIÊM TRỌNG

Cần phải báo cáo bổ sung cho POST (11 CCR 1207):

- (a) Nếu hình thức kỷ luật áp dụng đang chờ kháng cáo hoặc được xem xét lại thông qua thủ tục hành chính hoặc tư pháp:
  1. Sở phải cung cấp tên của cơ quan tiến hành tố tụng.

*Khiếu Nại Nhân Sự*

2. Tình trạng của tố tụng, nếu biết.
- (b) Nếu cáo buộc hình sự đang chờ xử lý:
1. Tên tòa án có thẩm quyền xử lý các cáo buộc hình sự đối với sĩ quan.
  2. Tình trạng của vụ án hình sự, nếu biết.



**Ngày 20 tháng Ba năm 2024**

**Nội Dung 3A**

**TIÊU ĐỀ: KẾ HOẠCH CHIÊU MỘ VÀ TUYỂN CHỌN NHÂN SỰ CHO SỞ CẢNH SÁT  
SAN RAFAEL**

**ĐỀ XUẤT:** Góp ý.

**THÔNG TIN CƠ BẢN:**

Tại cuộc họp ngày 21 tháng Hai năm 2024 của Ủy Ban Tư Vấn và Giám Sát Cảnh Sát (PAAC), Ủy Ban đã lắng nghe một bài thuyết trình cung cấp thông tin cơ bản về những khó khăn trong việc chiêu mộ nhân sự mà Sở Cảnh Sát San Rafael (SRPD) phải đối mặt, tóm tắt về các mức độ và thông tin nhân chủng học hiện tại của nhân sự tại Sở, cùng thông tin khái quát về các nỗ lực chiêu mộ và quy trình tuyển chọn hiện tại của Sở. Trong cuộc họp, Ủy Viên Alm bày tỏ mong muốn được xem Kế Hoạch Chiêu Mộ Nhân Sự của Thành Phố được mô tả trong Chính Sách 1000 của SRPD, Chiêu Mộ và Tuyển Chọn Nhân Sự. Nhân viên Thành Phố lưu ý rằng Kế Hoạch này đang trong giai đoạn dự thảo và cam kết trình Kế Hoạch Chiêu Mộ và Tuyển Chọn Nhân Sự lên Ủy Ban sau khi được Cảnh Sát Trưởng và Quản Lý Thành Phố xem xét. Chúng tôi xin đề nghị quý vị góp ý về Kế Hoạch Chiêu Mộ và Tuyển Chọn Nhân Sự tại cuộc họp hôm nay. Ngoài ra, nhân viên có thể trả lời mọi câu hỏi liên quan đến cuộc họp PAAC ngày 21 tháng Hai năm 2024.

**THẢO LUẬN:**

Kế Hoạch Chiêu Mộ và Tuyển Chọn Nhân Sự là kế hoạch cho hai năm, nhằm định hướng cho các nỗ lực chiêu mộ của SRPD và thu hút nhân sự cho Sở. Kế Hoạch Ủy Ban Chiêu Mộ và Tuyển Chọn Nhân Sự được xây dựng dựa trên những mục tiêu sau:

- Mục Tiêu 1: Chiêu Mộ và Thuê Tuyển Nhân Lực Đa Dạng
- Mục Tiêu 2: Tối Ưu Hóa Công Nghệ trong các Nỗ Lực Chiêu Mộ Nhân Sự
- Mục Tiêu 3: Cá Nhân Hóa Quy Trình Chiêu Mộ Nhân Sự
- Mục Tiêu 4: Phát Triển Thương Hiệu Chiêu Mộ Nhân Sự
- Mục Tiêu 5: Chiêu Mộ từ Bên Trong
- Mục Tiêu 6: Đưa Ra các Ưu Đãi Chiêu Mộ Nhân Sự

Xin lưu ý rằng phần lớn bối cảnh và thông tin cơ bản trong Kế Hoạch Chiêu Mộ và Tuyển Chọn Nhân Sự đã được nhân viên Thành Phố trình bày tại cuộc họp ngày 21 tháng Hai năm 2024. Do đó, nhân viên đề nghị Ủy Ban tập trung phản hồi vào các mục tiêu chiêu mộ nhân sự có trong Kế Hoạch này.

*Mục này được chú ý để trống.*

**TÁC ĐỘNG VỀ TÀI CHÍNH:**

Không có tác động tài chính nào đi kèm với báo cáo này.

Người Đề Trình:



Scott Eberle

Trung Úy, Sở Cảnh Sát San Rafael

PHỤ ĐÍNH:

1. Kế Hoạch Chiêu Mộ và Tuyển Chọn Nhân Sự của SRPD
2. [Nội Dung 3A, Ủy Ban Cố Vấn và Giám Sát Cảnh Sát, ngày 21 tháng Hai năm 2024](#)



**SAN RAFAEL**  
THE CITY WITH A MISSION

# Kế Hoạch Chiêu Mộ Cảnh Sát 2024-2026



(TRANG NÀY ĐƯỢC CHỦ Ý BỎ TRỐNG)



Mục Lục

<b>Giới Thiệu</b> .....	4
Tổng Quan về Nhân Sự Sở Cảnh Sát .....	4
Dữ Liệu Từ Trước Đến Nay.....	5
Biên Chế Nhân Sự Cảnh Sát Quận Marin.....	6
Cơ cấu nhân sự theo chủng tộc và giới tính.....	7
<b>Các Yếu Tố Nội Bộ Ảnh Hưởng đến việc Chiêu Mộ và Giữ Chân Nhân Sự</b> .....	<b>8</b>
Nghỉ Hưu Dự Kiến.....	8
Nỗ Lực Chiêu Mộ Nội Bộ .....	8
Ngân Sách Chiêu Mộ .....	8
Quy Trình Sất Hạch và Thuê Tuyển .....	8
<b>Các Yếu Tố Bên Ngoài Ảnh Hưởng đến việc Chiêu Mộ và Giữ Chân Nhân Sự</b> .....	<b>9</b>
Lương và Phụ Cấp.....	9
Thái Độ, Nhận Thức và Hình Ảnh Về Cảnh Sát .....	10
Cải Cách Hưu Bổng.....	10
<b>Mục Tiêu Chiêu Mộ</b> .....	<b>11</b>
<b>Mục Tiêu 1: Chiêu Mộ và Thuê Tuyển Nhân Lực Đa Dạng</b> .....	<b>11</b>
Mục Tiêu Thành Phần 1: Chiêu Mộ Ứng Viên Đại Diện cho Cơ Cấu Nhân Chủng của Thành Phố....	11
Mục Tiêu Thành Phần 2: Chiêu Mộ Nữ Cảnh Sát .....	11
Mục Tiêu Thành Phần 3: Chiêu Mộ Quân Nhân Tại Ngạch và Cựu Quân Nhân.....	12
<b>Mục Tiêu 2: Tối Ưu Hóa Công Nghệ trong các Nỗ Lực Chiêu Mộ Nhân Sự</b> .....	<b>13</b>
Mục Tiêu Thành Phần 1: Tạo và Khởi Chạy Trang Web Chiêu Mộ .....	13
Mục Tiêu Thành Phần 2: Hiện Đại Hóa và Tăng Tốc Quy Trình Thuê Tuyển .....	13
Mục Tiêu Thành Phần 3: Tạo Video Chiêu Mộ.....	14
Mục Tiêu Thành Phần 4: Tạo Chiến Dịch Chiêu Mộ Hấp Dẫn trên Mạng Xã Hội.....	14
<b>Mục Tiêu 3: Cá Nhân Hóa Quy Trình Chiêu Mộ Nhân Sự</b> .....	<b>15</b>
Mục Tiêu Thành Phần 1: Cung Cấp Dịch Vụ Chăm Sóc Cá Nhân cho Ứng Viên Tiềm Năng và Hiện Tại .....	15
<b>Mục Tiêu 4: Phát Triển Thương Hiệu Chiêu Mộ Nhân Sự</b> .....	<b>16</b>
Mục Tiêu Thành Phần 1: Sử Dụng Quảng Cáo In Ấn Truyền Thống.....	16

<b>Mục Tiêu 5: Chiêu Mộ từ Bên Trong.....</b>	<b>16</b>
Mục Tiêu Thành Phần 1: Tận Dụng Chương Trình Học Viên Cảnh Sát .....	16
Mục Tiêu Thành Phần 2: Thực Hiện Nghiên Cứu Nhóm Trọng Tâm với các Sĩ Quan Cảnh Sát Đương Nhiệm .....	17
<b>Mục Tiêu 6: Đưa Ra các Ưu Đãi Chiêu Mộ Nhân Sự.....</b>	<b>17</b>
Mục Tiêu Thành Phần 1: Triển Khai Ưu Đãi Tài Chánh để Thu Hút Ứng Viên.....	17
Kết Luận .....	18

## Giới Thiệu

Trên khắp Hoa Kỳ, các cơ quan thực thi pháp luật đang phải đối mặt với tình trạng thiếu nhân sự chưa từng có và những thách thức trong việc chiêu mộ, giữ chân nhân sự đủ tiêu chuẩn. Nhiều yếu tố đã góp phần vào những thách thức này, bao gồm:

- Tăng số người nghỉ hưu, từ chức và hao hụt nhân sự
- Giảm số lượng ứng viên
- Thái độ, nhận thức và hình ảnh tiêu cực về cảnh sát
- Quy trình thuê tuyển kéo dài
- Mức lương đầu vào thấp
- Sự cạnh tranh gia tăng giữa các cơ quan cảnh sát

Kế hoạch này được thiết kế để định hướng cho nỗ lực chiêu mộ các chức vụ cảnh sát tại Sở Cảnh Sát San Rafael trong hai năm tới. Kế hoạch này sẽ cung cấp tổng quan về biên chế nhân sự hiện tại, xác định các yếu tố ảnh hưởng đến việc chiêu mộ và giữ chân nhân sự, đồng thời đặt ra các mục tiêu, mục tiêu thành phần, sáng kiến và chiến lược cho tương lai. Các nỗ lực chiêu mộ theo kế hoạch này sẽ tập trung vào việc duy trì mức nhân sự ở mức 90% trở lên, với mục tiêu là đủ nhân sự (100%) vào cuối năm 2026.

### Tổng Quan về Nhân Sự Sở Cảnh Sát

Tính đến ngày 1 tháng Hai năm 2024, Sở Cảnh Sát San Rafael có **57** trong số **68** vị trí cảnh sát theo ngân sách

**Hình 1:** Cơ cấu nhân sự cảnh sát theo chức vụ, tính đến ngày 1 tháng Hai năm 2024

<i>Chức vụ</i>	<i>Trống</i>	<i>Có nhân sự</i>	<i>Theo ngân sách</i>
<i>Cảnh Sát Trưởng</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Đại Úy</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>2</i>
<i>Trung Úy</i>	<i>0</i>	<i>4</i>	<i>4</i>
<i>Trung Sĩ</i>	<i>0</i>	<i>9</i>	<i>9</i>
<i>Hạ Sĩ</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>9</i>
<i>Sĩ Quan</i>	<i>6</i>	<i>37</i>	<i>43</i>
<i>Tổng</i>	<i>10</i>	<i>58</i>	<i>68</i>

**Hình 2:** Dữ liệu biên chế nhân sự cảnh sát trong 5 năm qua

Năm	Đã thuê tuyển	Đã nghỉ	Còn lại
2018	4	9	-5
2019	7	10	-3
2020	10	4	+6
2021	3	5	-2
2022	8	6	+2
2023	9	17	-8
<b>Tổng 6 năm</b>	<b>41</b>	<b>51</b>	<b>-10</b>

**Hình 3: Biên Chế Nhân Sự Cảnh Sát Quận Marin, tính đến ngày 1 tháng Hai năm 2024**

Cơ quan	Số lượng sĩ quan cảnh sát theo ngân sách	Số chỗ trống	Số lượng nghỉ phép hoặc làm việc nhẹ do chấn thương	Số Học Viên	Số lượng đang tham gia FTO	Tổng số hiện không làm việc ở chức vụ cảnh sát đơn độc
MCSO	197	5 (2,5% của FTE)	13	8	11	37 (18,8% của FTE)
San Rafael	68	10 (14,7% của FTE)	5	5	5	25 (36,7% của FTE)
Novato	60	2 (3,3% của FTE)	3	2	1	8 (13,3% của FTE)
Central Marin	42	8 (19,0% của FTE)	0	1	0	9 (21,4% của FTE)
Mill Valley	22	2 (9,1% của FTE)	2	1	1	6 (27,3% của FTE)
Sausalito	18 (+2 bị đóng băng)	3 (16,6% của FTE)	0	1	1	8 (27,7% của FTE)
Tiburon	14	0 (0,0% của FTE)	0	1	0	1 (7,1% của FTE)
Fairfax	11 (+1 bị đóng băng)	2 (18,2% của FTE)	0	0	0	2 (18,2% của FTE)
Ross	8	1 (12,5% của FTE)	1	0	0	2 (25,0% của FTE)
Belvedere	7	1 (14,3% của FTE)	1	0	0	2 (28,6% của FTE)

\*Tính đến ngày 1 tháng Hai năm 2024

**Hình 4:** Cơ cấu nhân sự cảnh sát theo giới tính, tính đến ngày 1 tháng Hai năm 2024

<b>Giới tính</b>	<b>% số Cảnh Sát năm 2014</b>	<b>Số lượng Cảnh Sát 01/02/2024</b>	<b>% số Cảnh Sát 01/02/2024</b>	<b>Chênh lệch (2024 so với 2014)</b>
Nam	85%	46	80%	-5%
Nữ	15%	12	20%	+5%

**Hình 5:** Cơ cấu nhân sự cảnh sát theo chủng tộc, tính đến ngày 1 tháng Hai năm 2024

<b>Chủng tộc</b>	<b>% số Cảnh Sát năm 2014</b>	<b>Số lượng Cảnh Sát 01/02/2024</b>	<b>% số Cảnh Sát 01/02/2024</b>	<b>Chênh lệch (2024 so với 2014)</b>	<b>Dân số thành phố<sup>1</sup></b>
Người Mỹ Gốc Phi	1,7%	1	1,7%	0%	1,6%
Người Châu Á	6,3%	2	3,4%	-2,9%	6,3%
Chủng Tộc Âu	85,7%	40	68,9%	-16,8%	55,8%
Người Gốc Tây Ban Nha	7,9%	15	25,4%	17,5%	32,5%

<sup>1</sup> Dữ liệu do Cục Thống Kê Dân Số Hoa Kỳ cung cấp, <https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/sanrafaelcitycalifornia#>

## Các Yếu Tố Nội Bộ Ảnh Hưởng đến việc Chiêu Mộ và Giữ Chân Nhân Sự

### Nghỉ Hưu Dự Kiến

**Hình 6** cho thấy trong số các nhân viên PERS lâu năm còn lại (chiếm 3% theo công thức nghỉ hưu 55 tuổi), có 3 người đủ điều kiện nghỉ hưu trong năm nay và 9 người khác đủ điều kiện nghỉ hưu trong 3 đến 5 năm tới. Con số này tương đương với khoảng **20%** nhân lực hiện tại có thể nghỉ hưu của sở vào năm 2029.

**Hình 5:** Cơ cấu nhân sự cảnh sát theo độ tuổi, tính đến ngày 1 tháng Hai năm 2024

Tuổi tác	Số lượng Cảnh Sát	% số Cảnh Sát
55 sau 1-2 Năm	3	5,2%
55 sau 3-5 năm	9	12%
Tổng (trên 50)	12	20,7%

### Nỗ Lực Chiêu Mộ Nội Bộ

Các nghiên cứu cho thấy nhiều sĩ quan thực thi pháp luật hiện tại được bạn bè hoặc người thân trong ngành thu hút gia nhập nghề. Mặc dù một đội ngũ tiếp cận và chiêu mộ chuyên trách đã được thành lập, nhưng mọi thành viên của Sở đều có khả năng trở thành những người chiêu mộ và nên hỗ trợ các nỗ lực chiêu mộ.

### Ngân Sách Chiêu Mộ

Mọi nỗ lực đều được thực hiện để tận dụng các phương án quảng cáo chiêu mộ miễn phí. Tuy nhiên, hạn chế về ngân sách có thể làm giới hạn chi tiêu cho hoạt động chiêu mộ. Sở vẫn cân nhắc chọn lọc khi phân bổ kinh phí cho các nỗ lực chiêu mộ sẽ mang lại kết quả tốt nhất.

### Quy Trình Sát Hạch và Thuê Tuyển

Nghiên cứu cho thấy quy trình sát hạch và thuê tuyển kéo dài đã khiến các ứng viên tiềm năng e ngại nộp đơn hoặc khiến họ nhận việc ở các cơ quan khác có quy trình thuê tuyển nhanh chóng hơn. Sở tiến hành nhiều bài sát hạch hằng tháng. Ứng viên phải vượt qua kỳ thi viết thông qua Bộ Sát Hạch Cảnh Sát Sau Khi Gia Nhập (PELLET-B), bài kiểm tra năng lực thể chất và phỏng vấn trước hội đồng trước khi bước vào giai đoạn thẩm tra lý lịch. Việc sát hạch thường xuyên giúp Sở duy trì một luồng ứng viên ổn định trong quy trình thuê tuyển.

## Các Yếu Tố Bên Ngoài Ảnh Hưởng đến việc Chiêu Mộ và Giữ Chân Nhân Sự

### Lương và Phụ Cấp

Trong quá trình đàm phán hợp đồng, Hiệp Hội Cảnh Sát San Rafael (SRPA) họp với Thành Phố San Rafael và thống nhất về một cuộc khảo sát so sánh mức lương tại 10 thành phố để cho thấy tương quan giữa mức lương của Cảnh Sát San Rafael so với các cơ quan xung quanh. Trước đây, Sở này thường nằm vào vị trí trung bình trong khảo sát này.

Lương thấp là một trong những lý do được nhắc đến nhiều nhất cho việc không lựa chọn nghề nghiệp trong lĩnh vực thực thi pháp luật. Sự cạnh tranh giữa các cơ quan thực thi pháp luật trong việc thuê tuyển ứng viên đủ tiêu chuẩn thậm chí còn khó khăn hơn khi có sự chênh lệch đáng kể và không thuận lợi về lương.

Khi sự cạnh tranh giữa các cơ quan cảnh sát gia tăng, nhiều tổ chức hiện đang đưa ra các ưu đãi và tiền thưởng thuê tuyển để không chỉ thu hút ứng viên mới mà còn lôi kéo cả những sĩ quan cảnh sát đương nhiệm rời khỏi cơ quan tương ứng để có mức lương cao hơn và phúc lợi tốt hơn. Các ưu đãi phổ biến bao gồm tiền thưởng ký hợp đồng, bồi hoàn tiền di dời, tăng lương cho việc học lên cao, phụ cấp chênh lệch ca, hỗ trợ nhà ở, bồi hoàn học phí và phụ cấp cho nhân viên đa ngôn ngữ.

**Hình 6:** Khảo sát 10 thành phố cho thấy phụ cấp và ưu đãi thuê tuyển dựa trên Lương Cảnh Sát, tính đến ngày 1 tháng Ba, năm 2024

Cơ quan	Lương Tháng của Cảnh Sát	Số lượng theo ngân sách	Ưu Đãi Thuê Tuyển
Alameda PD	\$11.515	88	Có - \$75.000 cho Cảnh Sát Chuyển Ngạch
Fairfield PD	\$9.974	126	Không
Hayward PD	\$11.438	197	Có - \$10.000 cho thực tập sinh
Napa PD	\$11.514	76	Có - \$15.000 cho Cảnh Sát Chuyển Ngạch
Novato PD	\$8.923	60	Có - \$20.000 cho Cảnh Sát Chuyển Ngạch
<b>San Rafael PD</b>	<b>\$10.301</b>	<b>68</b>	<b>Có - \$25.000 cho Cảnh Sát Chuyển Ngạch</b>
Santa Rosa PD	\$10.131	190	Có - \$25.000 cho Cảnh Sát Chuyển Ngạch
South San Francisco PD	\$11.818	83	Có - \$5.000 cho Cảnh Sát Chuyển Ngạch
Vallejo PD	\$9.813	132	Không
Marin Sheriff	\$10.826	202	Có - \$10.000 cho Cảnh Sát Chuyển Ngạch



## Thái Độ, Nhận Thức và Hình Ảnh Về Cảnh Sát

Những sự việc gây tranh cãi liên quan đến nhân viên thực thi pháp luật trên khắp Hoa Kỳ đã dẫn đến sự giám sát chặt chẽ, mất lòng tin, đòi hỏi trách nhiệm giải trình và các phong trào cải cách hoạt động của cảnh sát thời hiện đại. Thái độ, nhận thức và hình ảnh tiêu cực đối với nhân viên thực thi pháp luật khiến các cơ quan cảnh sát gặp khó khăn trong việc thu hút ứng viên mới và giữ chân các sĩ quan cảnh sát đương nhiệm.

Cũng giống như các cơ quan khác, Sở Cảnh Sát San Rafael cũng đã phải rà soát và thay đổi các chính sách, quy trình đã thiết lập sao cho phù hợp với luật mới và những thay đổi trong nghề cảnh sát. Ngoài ra, luật mới đã được ban hành tập trung vào việc tăng cường tinh thần trách nhiệm và trách nhiệm giải trình của cảnh sát, nâng cao tiêu chuẩn chiêu mộ và cấm các kỹ thuật xử lý có hại. Việc bị giám sát chặt chẽ nhiều hơn dẫn đến sa sút nhuệ khí, gia tăng tình trạng nghỉ hưu sớm và từ chức, và số lượng ứng viên theo đuổi sự nghiệp trong lĩnh vực thực thi pháp luật cũng giảm mạnh.

## Cải Cách Hưu Bổng

Đạo Luật Cải Cách Hưu Bổng cho Nhân Viên Công Quyền (PEPRA) của California đã kéo theo sự sụt giảm số lượng ứng viên cảnh sát, vì những người được thuê tuyển từ ngày 1 tháng Một năm 2013 phải làm việc lâu hơn với phụ cấp kém hơn ở tuổi nghỉ hưu. Ngoài ra, nhiều cơ quan cảnh sát, kể cả San Rafael, có các thành viên PERS cũ đang đóng góp vào quỹ hưu bổng riêng của họ, dẫn đến tình trạng nghỉ hưu sớm hơn.

## Mục Tiêu Chiêu Mộ

### Mục Tiêu 1: Chiêu Mộ và Thuê Tuyển Nhân Lực Đa Dạng

#### Mục Tiêu Thành Phần 1: Chiêu Mộ Ứng Viên Đại Diện cho Cơ Cấu Nhân Chủng của Thành Phố

**Sáng Kiến:** Sở Cảnh Sát San Rafael cam kết thuê tuyển nhân lực đa dạng về văn hóa, đại diện cho cơ cấu nhân chủng của cộng đồng mà các sĩ quan cảnh sát phục vụ.

#### Chiến Lược:

- 1.2.1 Tập trung nỗ lực và chiến dịch chiêu mộ vào các cộng đồng đa dạng trong và ngoài San Rafael.
- 1.2.2 Tham dự các hội chợ việc làm và nghề nghiệp ở các cộng đồng đa dạng trong và ngoài San Rafael.
- 1.2.3 Liên lạc với các trường trung học phổ thông và cao đẳng có tiếng về tính đa dạng để xác định các ứng viên tiềm năng quan tâm đến việc lựa chọn nghề nghiệp trong lĩnh vực thực thi pháp luật.
- 1.2.4 Hợp tác với các nhóm cộng đồng địa phương và quận, các chương trình thể thao và dịch vụ chiêu mộ để xác định ứng viên tiềm năng quan tâm đến việc lựa chọn nghề nghiệp trong lĩnh vực thực thi pháp luật.
- 1.2.5 Liên lạc với các công ty an ninh tư nhân để xác định các ứng viên tiềm năng quan tâm đến việc lựa chọn nghề nghiệp trong lĩnh vực thực thi pháp luật.
- 1.2.6 Thành lập và duy trì một đội ngũ chiêu mộ nhân sự có tính đa dạng.

**Tiêu Chí Đánh Giá:** Xem xét các báo cáo theo quý từ bộ phận nhân sự và kết quả sát hạch cho thấy cơ cấu nhân chủng của các ứng viên theo chủng tộc. Tiếp tục so sánh dữ liệu nhân chủng hiện tại của cảnh sát với dữ liệu cơ cấu nhân chủng của Thành Phố San Rafael.

#### Mục Tiêu Thành Phần 2: Chiêu Mộ Nữ Cảnh Sát

**Sáng Kiến:** Sở Cảnh Sát San Rafael mong muốn thuê tuyển thêm nữ cảnh sát. Số liệu thống kê từ trước đến nay cho thấy các ứng viên nữ đã bỏ lỡ quá trình thuê tuyển vì không thể vượt qua bài kiểm tra thể lực.

#### Chiến Lược:

- 1.1.1 Thu hút ứng viên nữ bằng cách giới thiệu các nữ Sĩ Quan Cảnh Sát San Rafael đương nhiệm trong các chiến dịch quảng cáo và mạng xã hội.
- 1.1.2 Tham dự các sự kiện tập trung vào việc chiêu mộ và phát triển nghề nghiệp cho nữ giới.
- 1.1.3 Cân nhắc tham gia sáng kiến “30x30” - một cam kết tăng tỷ lệ tham gia của phụ nữ vào lực lượng thực thi pháp luật lên 30% vào năm 2030.
- 1.1.4 Tổ chức các buổi tập luyện cho bài kiểm tra thể lực để giúp các ứng viên nữ phát triển những kỹ thuật cần thiết để thành công.

1.1.5 Thành lập và duy trì một đội ngũ chiêu mộ nhân sự có sự tham gia của các sĩ quan cảnh sát.

**Tiêu Chí Đánh Giá:** Xem xét các báo cáo theo quý cho biết số lượng ứng viên nữ, tỷ lệ đậu/rớt, và nếu có thể, có cả thông tin về giai đoạn cụ thể trong quy trình thuê tuyển mà các ứng viên nữ thường bị loại.

### **Mục Tiêu Thành Phần 3: Chiêu Mộ Quân Nhân Tại Ngạch và Cựu Quân Nhân**

**Sáng Kiến:** Sở Cảnh Sát San Rafael nên tìm cách chiêu mộ các ứng viên đã hoàn thành nghĩa vụ quân sự và quan tâm đến việc lựa chọn nghề nghiệp trong lĩnh vực thực thi pháp luật.

#### **Chiến Lược:**

- 1.3.1 Thông qua các sĩ quan cảnh sát đương nhiệm là cựu quân nhân để liên lạc với quân nhân đồng nghiệp cũ của họ, và xác định các ứng viên tiềm năng.
- 1.3.2 Xây dựng mối quan hệ với những người chiêu mộ quân nhân trong khu vực.
- 1.3.3 Tham dự các hội chợ việc làm dành riêng cho quân nhân.
- 1.3.4 Tham quan các căn cứ quân sự và cung cấp tài liệu chiêu mộ cùng dịch vụ chiêu mộ phù hợp với cá nhân.
- 1.3.5 Cân nhắc đưa ra các ưu đãi dành riêng cho ứng viên là quân nhân.

**Tiêu Chí Đánh Giá:** Theo dõi số liệu thống kê về ứng viên là quân nhân, và duy trì dữ liệu tân binh cũng như nhân sự hiện tại là cựu quân nhân.

## Mục Tiêu 2: Tối Ưu Hóa Công Nghệ trong các nỗ lực Chiêu Mộ Nhân Sự

### Mục Tiêu Thành Phần 1: Tạo và Khởi Chạy Trang Web Chiêu Mộ

**Sáng Kiến:** Trang web chiêu mộ hiện tại của Sở Cảnh Sát San Rafael đã lỗi thời. Một trang web hiện đại hơn, chỉ tập trung vào việc chiêu mộ sẽ phù hợp với các nỗ lực chiêu mộ hiện tại của các cơ quan khác.

#### Chiến Lược:

- 2.1.1 Phát triển một trang web “một điểm đến nhiều nhu cầu” hiện đại và **phù hợp với thiết bị di động** dành cho các ứng viên tiềm năng. Trang web này cần nêu rõ quy trình thuê tuyển, cung cấp thông tin chi tiết về lương, phúc lợi và cơ hội nghề nghiệp, chia sẻ đường liên kết trực tiếp để ứng tuyển, và cho phép ứng viên trao đổi trực tiếp với người chiêu mộ và nhân viên Sở.
- 2.1.2 Sử dụng địa chỉ trang web chiêu mộ trên tất cả các phương tiện mạng xã hội, tiếp thị và tài liệu chiêu mộ.
- 2.1.3 In địa chỉ trang web chiêu mộ trên danh thiếp của nhân sự hiện tại.

**Tiêu Chí Đánh Giá:** Xem xét số lượt truy cập vào trang web, số lượng câu hỏi trực tiếp nhận được từ các ứng viên tiềm năng, và hỏi các ứng viên xem trang web có hữu ích trong quá trình ứng tuyển không.

### Mục Tiêu Thành Phần 2: Hiện Đại Hóa và Tăng Tốc Quy Trình Thuê Tuyển

**Sáng Kiến:** Tăng tốc quy trình thuê tuyển bằng bảng câu hỏi lịch sử cá nhân trên nền tảng đám mây.

#### Chiến Lược:

- 2.2.1 Đánh giá và nghiên cứu thêm các nhà cung cấp tổ chức các kỳ thi cảnh sát trực tuyến.
- 2.2.2 Duy trì sát hạch hằng tháng, quanh năm với sự hỗ trợ của Bộ Phận Nhân Sự Thành Phố San Rafael.
- 2.2.3 Đảm bảo tất cả các công cụ sát hạch là hợp lệ và được kiểm tra định kỳ.
- 2.2.4 Tìm hiểu quan hệ đối tác với các công ty trực tuyến cho phép ứng viên hoàn thành bảng câu hỏi lý lịch cá nhân (PHQ) và gửi tất cả giấy tờ cần thiết bằng phương thức điện tử cho Sở. Một nền tảng cũng theo dõi tiến độ và giúp các điều tra viên tiến hành kiểm tra lý lịch một cách hiệu quả
- 2.2.5 Tiếp tục giao điều tra viên bên ngoài thực hiện phần lớn cuộc điều tra lý lịch.

**Tiêu Chí Đánh Giá:** So sánh thời gian quy trình thuê tuyển của San Rafael với các cơ quan khác, đặc biệt đối với các ứng viên đang trong quá trình ứng tuyển vào nhiều sở cảnh sát.

### Mục Tiêu Thành Phần 3: Tạo Video Chiêu Mộ

**Sáng Kiến:** Dựng một video chiêu mộ hiện đại nhằm thu hút ứng viên cảnh sát mới.

**Chiến Lược:**

- 2.3.1 Tạo video chiêu mộ cá nhân hóa nghề thực thi pháp luật và thể hiện tinh thần cộng đồng mạnh mẽ tại San Rafael.
- 2.3.2 Tránh chủ đề quân sự hóa và/hoặc chiến thuật.
- 2.3.3 Liên lạc với văn phòng PIO của Thành Phố để sản xuất, quay phim và biên tập dự án.
- 2.3.4 Cân nhắc thực hiện nhiều đoạn phim ngắn giới thiệu các nhân viên của Sở.
- 2.3.5 Tạo video thể hiện sự đa dạng của Sở.
- 2.3.6 Phát hành video trên tất cả các nền tảng mạng xã hội, bao gồm YouTube và các tài khoản của Thành Phố.

**Tiêu Chí Đánh Giá:** Phân tích số lượt xem video nhận được và hỏi các ứng viên về mức độ ảnh hưởng của video đến quyết định ứng tuyển tại San Rafael.

### Mục Tiêu Thành Phần 4: Tạo Chiến Dịch Chiêu Mộ Hấp Dẫn trên Mạng Xã Hội

**Sáng Kiến:** Khai thác các trang mạng xã hội của Sở cho các chiến dịch chiêu mộ nhân sự.

**Chiến Lược:**

- 2.4.1 Đăng thường xuyên các quảng cáo chiêu mộ nhân sự trên Facebook, Instagram, Twitter và bất kỳ nền tảng nào khác có thể truy cập.
- 2.4.2 Tạo nội dung mạng xã hội độc đáo, cá nhân hóa nghề nghiệp và giới thiệu các sĩ quan cảnh sát San Rafael đương nhiệm.
- 2.4.3 Tạo nội dung mạng xã hội thể hiện sự đa dạng của Sở Cảnh Sát San Rafael.
- 2.4.4 Tạo nội dung mạng xã hội thúc đẩy các nỗ lực giữ trật tự cộng đồng.
- 2.4.5 Đăng nội dung trên các trang web đăng bài chiêu mộ miễn phí, như California P.O.S.T. và LinkedIn.
- 2.4.6 Tiếp tục đăng các bài chiêu mộ nhân sự mới và chuyển ngạch trên GovernmentJobs.com và CalOpps thông qua các tài khoản nhân sự của Thành Phố San Rafael.
- 2.4.7 Phân bổ kinh phí hợp lý từ ngân sách chiêu mộ theo quý để “nâng cao” và quảng bá các chiến dịch chiêu mộ trên mạng xã hội thông qua quảng cáo trả phí.

**Tiêu Chí Đánh Giá:** Theo dõi mức độ tương tác của các bài đăng trên mạng xã hội và sự gia tăng người theo dõi. Hỏi các ứng viên về mức độ ảnh hưởng của mạng xã hội đến quyết định ứng tuyển tại San Rafael.

### Mục Tiêu 3: Cá Nhân Hóa Quy Trình Chiêu Mộ Nhân Sự

#### Mục Tiêu Thành Phần 1: Cung Cấp Dịch Vụ Chăm Sóc Cá Nhân Cho Ứng Viên Tiềm Năng và Hiện Tại

**Sáng Kiến:** Nhân viên chiêu mộ nên trực tiếp trao đổi với từng ứng viên tiềm năng, quan tâm đến sự nghiệp tại San Rafael trước và trong suốt quá trình thuê tuyển.

#### Chiến Lược:

- 3.1.1 Tạo dựng mối quan hệ nghề nghiệp với những người quan tâm đến việc theo đuổi sự nghiệp tại Sở Cảnh Sát San Rafael và cung cấp cho họ các công cụ cần thiết để thành công.
- 3.1.2 Phản hồi ngay cho các ứng viên tiềm năng để giải đáp mọi thắc mắc và giải quyết mọi quan ngại của họ.
- 3.1.3 Hướng dẫn trong quá trình thuê tuyển và đảm bảo ứng viên hiểu các yêu cầu cũng như thời hạn ứng tuyển.
- 3.1.4 Tổ chức tham quan sở cảnh sát và cho các ứng viên tiềm năng cơ hội đồng hành cùng các sĩ quan cảnh sát đương nhiệm (nếu lịch trình cho phép) trước khi họ bước vào quy trình thuê tuyển.
- 3.1.5 Chủ động hỗ trợ các ứng viên sĩ quan cảnh sát chuyển ngạch có lịch trình trùng với cơ quan hiện tại của họ.
- 3.1.6 Tổ chức các hội thảo thuê tuyển/sát hạch PELLETB để trao cho các ứng viên tiềm năng cơ hội đặt câu hỏi, trao đổi với những sĩ quan cảnh sát đương nhiệm và tham gia các bài tập thực hành như phỏng vấn thử.
- 3.1.7 Mở rộng hoạt động chiêu mộ và nguồn ứng viên bằng cách tạo dựng mối quan hệ với các trường cao đẳng và đại học địa phương, đặc biệt là những trường có chương trình hình pháp, và đề nghị được tham gia chỉ dạy và định hướng trong việc theo đuổi sự nghiệp thực thi pháp luật.

**Tiêu Chí Đánh Giá:** Xác định tỷ lệ thành công của những ứng viên đã thiết lập mối quan hệ nghề nghiệp với người chiêu mộ trước khi sát hạch, so với những người chưa có quan hệ này.

## Mục Tiêu 4: Phát Triển Thương Hiệu Chiêu Mộ Nhân Sự

### Mục Tiêu Thành Phần 1: Sử Dụng Quảng Cáo In Ấn Truyền Thống

**Sáng Kiến:** Tạo tài liệu quảng cáo in ấn truyền thống với thương hiệu và hình ảnh hiện đại.

**Chiến Lược:**

- 4.1.1 Soạn tờ rơi truyền thống với thông tin dễ đọc, nêu rõ mức lương và phúc lợi, có mã QR kèm đường liên kết để ứng tuyển.
- 4.1.2 Trang bị cho đội xe tuần tra các tấm dán ghi “Now Hiring” (Đang Thuê Tuyển), kèm địa chỉ trang web chiêu mộ.
- 4.1.3 Thiết kế danh thiếp chiêu mộ nhân sự với ý tưởng hợp nhất thông tin thường có trên tờ rơi toàn trang thành một định dạng nhỏ gọn, để các sĩ quan cảnh sát có thể dễ dàng mang theo và phân phát.

**Tiêu Chí Đánh Giá:** Hỏi các ứng viên xem quảng cáo in ấn có tác động đến quyết định ứng tuyển tại San Rafael không.

## Mục Tiêu 5: Chiêu Mộ từ Bên Trong

### Mục Tiêu Thành Phần 1: Tận Dụng Chương Trình Học Viên Cảnh Sát

**Sáng Kiến:** Các chương trình Học Viên Cảnh Sát của Sở nên được tận dụng làm nguồn chiêu mộ cho các vị trí hiện tại và tương lai.

**Chiến Lược:**

- 5.1.1 Duy trì một chương trình Học Viên Cảnh Sát vững chắc, tập hợp những người quan tâm đến sự nghiệp thực thi pháp luật tại San Rafael.
- 5.1.2 Tiếp thị các cơ hội để trở thành Học Viên cảnh sát tại các trường Cao Đẳng và trường trung học phổ thông trong suốt năm học và trong các ngày hội nghề nghiệp, hội chợ việc làm, khóa học trải nghiệm nghề nghiệp, v.v.
- 5.1.3 Tập trung vào việc lập kế hoạch kế thừa và phát triển học viên cảnh sát thành Sĩ Quan cảnh sát.
- 5.1.4 Xây dựng cấu trúc các chương trình học viên cảnh sát để tổ chức đào tạo học thuật, huấn luyện thể lực và kỹ thuật, cũng như hướng dẫn phát triển kỹ năng xây dựng đội nhóm, lãnh đạo và kỷ luật cá nhân.

**Tiêu Chí Đánh Giá:** Theo dõi tiến độ chiêu mộ và thành tích của học viên cảnh sát, đồng thời theo dõi tỷ lệ thành công của mỗi học viên trở thành sĩ quan cảnh sát.

## Mục Tiêu Thành Phần 2: Thực Hiện Nghiên Cứu Nhóm Trọng Tâm với các Sĩ Quan Cảnh Sát Đương Nhiệm

**Sáng Kiến:** Phỏng vấn các sĩ quan cảnh sát đương nhiệm về chủ đề chiêu mộ nhân sự.

### Chiến Lược:

- 5.2.1 Trao đổi với các sĩ quan cảnh sát San Rafael đương nhiệm về nguyên nhân họ ứng tuyển tại San Rafael.
- 5.2.2 Xác định những thách thức mà các sĩ quan cảnh sát San Rafael đương nhiệm gặp phải với hoạt động chiêu mộ.
- 5.2.3 Thu thập ý kiến từ các sĩ quan cảnh sát đương nhiệm về ý tưởng chiêu mộ.
- 5.2.4 Xác định những vấn đề nội bộ và quan ngại về nhuệ khí, văn hóa làm việc có thể ảnh hưởng tiêu cực đến việc giữ chân nhân viên. Thu thập ý kiến và xây dựng chiến lược để khắc phục những vấn đề này.
- 5.2.5 Để sĩ quan cảnh sát San Rafael đương nhiệm tham gia vào các chiến dịch và nỗ lực chiêu mộ.
- 5.2.6 Đánh giá Chương Trình Dự Bị hiện tại để xác định các ứng viên quan tâm và đủ điều kiện được chứng nhận cảnh sát giữ trật tự toàn thời gian.

**Tiêu Chí Đánh Giá:** Ghi nhận thông tin và triển khai những chiến lược thu được từ các nhóm trọng tâm.

## Mục Tiêu 6: Đưa Ra các Ưu Đãi Chiêu Mộ Nhân Sự

### Mục Tiêu Thành Phần 1: Triển Khai Ưu Đãi Tài Chánh để Thu Hút Ứng Viên

**Sáng Kiến:** Cân nhắc triển khai các ưu đãi tài chánh cho cảnh sát mới và chuyển ngạch, cũng như tiền thưởng cho nhân sự hiện tại nếu họ chiêu mộ được sĩ quan cảnh sát mới.

### Chiến Lược:

- 6.1.1 Cung cấp tiền thưởng thuê tuyển với mức đã thỏa thuận cho tân binh, được trả thành nhiều lần.
- 6.1.2 Cung cấp tiền thưởng thuê tuyển với mức đã thỏa thuận cho các sĩ quan cảnh sát chuyển ngạch, được trả thành nhiều lần.
- 6.1.3 Cung cấp tiền thưởng thuê tuyển với mức đã thỏa thuận cho nhân sự là quân nhân, được trả thành nhiều lần.
- 6.1.4 Đưa ra các ưu đãi phúc lợi như tăng thời gian nghỉ phép và/hoặc nghỉ ốm cho sĩ quan cảnh sát chuyển ngạch.
- 6.1.5 Thưởng tiền cho nhân viên Sở đương nhiệm nếu họ chiêu mộ được sĩ quan cảnh sát mới.

**Tiêu Chí Đánh Giá:** So sánh số lượng ứng viên và ứng viên trúng tuyển sau khi triển khai các ưu đãi thuê tuyển, với số liệu thống kê trước khi đưa ra các ưu đãi.



## Kết Luận

Các mục tiêu chiêu mộ nhân sự trong kế hoạch này có ý nghĩa quan trọng đối với thành công và tương lai của Sở Cảnh Sát San Rafael. Mỗi mục tiêu, mục tiêu thành phần, sáng kiến và chiến lược sẽ được xem xét để đảm bảo hiệu quả trong sứ mệnh của Sở là thuê tuyển lực lượng sĩ quan cảnh sát đa dạng nhằm phục vụ tốt hơn cho cộng đồng San Rafael. Kế Hoạch Chiêu Mộ Cảnh Sát này là tài liệu không cố định, và sẽ được cập nhật khi cần thiết, theo nhu cầu của tổ chức.

Trung Úy của Ban Tiếp Cận Cộng Đồng và Dịch Vụ Nghề Nghiệp (PSU) sẽ giám sát việc thực hiện Kế Hoạch Chiêu Mộ Cảnh Sát này và theo dõi tiến độ thực hiện. Trung Úy này cũng sẽ chịu trách nhiệm cập nhật tình hình thường xuyên cho Cảnh Sát Trưởng và chỉ huy.

# Thời Gian Công Chúng Đóng Góp Ý Kiến

Gởi kèm thư từ

Từ: [Mary Nahorniak](#)  
Đến: [PAAC](#); [Mayor Kate](#)  
Đồng kính gửi: [Angela Robinson Piñon](#); [Lindsay Lara](#)  
Chủ Đề: PAAC cảnh sát phải được trao thẩm quyền và quyền giám sát thực sự  
Ngày: Thứ Hai, ngày 4 tháng Ba năm 2024 1:07:17 CHIỀU

Kính gửi Thị Trưởng Colin và Ủy Ban Cố Vấn và Giám Sát Cảnh Sát,

Tôi viết thư để bày tỏ một số lo ngại về Ủy Ban PAAC đã được thành lập cho Sở Cảnh Sát San Rafael. Tôi xin lặp lại những lo ngại của ủy viên dự khuyết Salamah Locks như [đã nêu trong bài viết của Marin II](#): rằng từ “cộng đồng” là một phần của tên ủy ban, ủy ban nên có sự tham gia của một người có trải nghiệm “ít tích cực” với lực lượng thực thi pháp luật, và ủy ban cần có khả năng hành động chứ không đơn thuần là một ban cố vấn. Những điều mà bà chỉ ra là rõ ràng và chính xác, đó là những gì mà cộng đồng mong đợi sau vụ việc Julio Jiminez Lopez bị đánh đập dã man vào mùa hè năm 2022 tại khu vực Canal. Tôi hiểu rằng điều lệ đã được phê chuẩn, và tôi cũng biết rằng điều lệ có thể được sửa đổi để thành lập một ủy ban có quyền hạn thực sự, theo yêu cầu của cộng đồng.

Ngoài ra, việc bầu cựu sĩ quan cảnh sát trưởng, cựu Biện Lý Quận Paula Kamena, làm Chủ Tọa, làm xói mòn lòng tin của cộng đồng và khiến ủy ban tập trung vào lực lượng thực thi pháp luật thay vì lấy cộng đồng làm trung tâm. Tôi yêu cầu các vị đảo ngược quyết định này và không cho phép có nhiều hơn một thành viên có nền tảng thực thi pháp luật tham gia ủy ban cùng một lúc.

Nhiều người dân trong cộng đồng đã yêu cầu tính minh bạch, trách nhiệm giải trình và một lộ trình để xây dựng lòng tin - vậy ủy ban này và SRPD dự định thực hiện điều này như thế nào?

Trân trọng,

Mary Nahorniak

Thành Viên SURJ (Showing Up for Racial Justice) Marin

**Từ:** [Jonathan Knight](#)  
**Đến:** [Jonathan Knight](#)  
**Chủ Đề:** Ủy Ban Giám Sát Cảnh Sát tại San Rafael  
**Ngày:** Thứ Hai, ngày 4 tháng Ba năm 2024 1:19:18 CHIỀU

Tôi hy vọng quá trình thành lập ban giám sát Cảnh Sát San Rafael đang có tiến triển. Đây là một quá trình lâu dài, và hy vọng sẽ sớm kết thúc với một ban giám sát hiệu quả. Tôi lo ngại rằng dự thảo hiện tại là chưa thỏa đáng. Có vẻ như theo dự thảo, lực lượng thực thi pháp luật tham gia quá nhiều trong quá trình này và vào thành phần của ban giám sát. Điều này có nguy cơ khiến cộng đồng mất lòng tin vào hoạt động của ủy ban cố vấn. Nếu người dân cảm thấy ủy ban không minh bạch hoặc không đại diện đầy đủ cho những người bị ảnh hưởng nhiều nhất bởi hoạt động của cảnh sát, thì công việc của ủy ban sẽ trở nên vô nghĩa. Một ủy ban yếu kém hoặc không có quyền lực thực sự sẽ làm xói mòn niềm tin vào toàn bộ chính quyền thành phố. Tôi đã nghe ý kiến của những người dân trong cộng đồng cảm thấy bị gạt sang bên lề trong quá trình này, và không được đại diện trong nỗ lực hướng tới trách nhiệm giải trình này. Vẫn còn cơ hội để điều chỉnh hướng đi và xây dựng lòng tin - yếu tố then chốt cho sự thành công của Ủy Ban Cố Vấn.

--

Jonathan Knight