



**National Endowment  
for Democracy**  
*Supporting freedom around the world*



**TRANSPARENCY  
INTERNATIONAL**  
MOLDOVA

## *Sondaj al funcționarilor publici*

### **Calitatea politicilor anticorupție și climatul de lucru în autoritățile publice centrale**

*Chișinău, decembrie 2019*

*Acest raport a fost elaborat de Transparency International – Moldova în cadrul proiectului „Monitorizarea politicilor anticorupție în autoritățile publice centrale” cu suportul National Endowment for Democracy. Concluziile și recomandările expuse aparțin autorilor raportului și nu reflectă neapărat opinia finanțatorului.*

## Conținut

<i>Abrevieri</i>	3
Introducere	4
Informații generale despre respondenți	5
Familiarizarea cu prevederile cadrului legal din domeniu	5
Subdiviziunile instituției în care există un risc sporit al apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri	12
Percepții privind aplicarea politicilor publice în timpul Guvernului Filip și Guvernului Sandu	18
Percepții privind existența corupției și disponibilitatea denunțării acesteia	21
Transparența activității	24
Climatul de lucru în instituție	25
Sugestiile respondenților pentru conducerea instituțiilor	28
Concluzii	31
Anexe	33
Anexa 1. Ministerul Economiei și Infrastructurii	33
Anexa 2. Ministerul Afacerilor Interne	40
Anexa 3. Ministerul Finanțelor	49
Anexa 4. Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului	56
Anexa 5. Ministerul Justiției	64
Anexa 6. Ministerul Educației, Culturii și Cercetării	71
Anexa 7. Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene	79
Anexa 8. Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale	86
Anexa 9. Serviciul Vamal, aparatul central	95
Anexa 10. Biroul Vamal Centru, aparatul central	105
Anexa 11. Serviciul Fiscal de Stat, aparatul central	113
Anexa 12. Agenția Proprietății Publice	121
Anexa 13. Poliția de Frontieră, aparatul central	128

*Abrevieri*

Ministerul Economiei și Infrastructurii	MEI
Ministerul Afacerilor Interne	MAI
Ministerul Finanțelor	MF
Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului	MADRM
Ministerul Justiției	MJ
Ministerul Educației, Culturii și Cercetării	MECC
Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene	MAEIE
Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale	MSMPS
Serviciul Vamal	SV
Biroul Vamal Centru	BVC
Serviciul Fiscal de Stat	SFS
Agencia Proprietății Publice	APP
Poliția de Frontieră (PF)	PF
Autoritatea Națională de Integritate	ANI
Centrul Național Anticorupție	CNA

## Introducere

Transparency International – Moldova (TI-Moldova) a inițiat în 2019 o nouă etapă de monitorizare a politicilor publice anticorupție, parte a acestui proces fiind interviuarea funcționarilor publici din 13 autorități publice centrale (APC) și entitățile din subordinea acestora cu risc sporit de corupție.<sup>1</sup> **Scopul sondajului** este de a analiza percepția internă a funcționarilor privind climatul de activitate în aceste instituții și calitatea politicilor anticorupție aplicate, a identifica eventuale probleme legate de aplicarea acestora și formula propuneri de îmbunătățire a situației.

Chestionarul propus funcționarilor a inclus compartimente cu întrebări ce țin de familiarizarea cu legislația privind integritatea și experiența proprie în aplicarea acesteia; subdiviziunile cu risc sporit de conflicte de interese și corupție; calitatea implementării politicilor de conflict de interese, transparență și obiectivitate în angajarea și promovarea cadrelor, eventuale nereguli la capitolul discriminare, presiuni politice, utilizarea funcției în interese personale ș.a.; disponibilitatea de a denunța cazuri de corupție și de a colabora în prevenirea acesteia; propuneri de îmbunătățire a climatului de lucru. O serie de întrebări au permis compararea opiniilor respondenților despre aplicarea politicilor anticorupție în perioada Guvernului Filip și Guvernului Sandu. În pofida faptului că pe 14 noiembrie 2019 a fost investit un nou guvern (Guvernul Chicu), rezultatele sondajului rămân relevante, întrucât reflectă punctul de vedere și așteptările funcționarilor de rând care continuă să lucreze în instituții, indiferent de schimbările frecvente în conducere.

Sondajul s-a desfășurat în octombrie 2019, în cadrul lui au fost interviuate 643 de persoane (33% din efectivul aparatelor centrale ale autorităților cuprinse în sondaj), respondenții fiind selectați aleator din listele personalului cu respectarea structurii de state oferite de responsabilii serviciilor resurse umane. Unele instituții, manifestând interes față de sondaj, au solicitat interviuarea unui număr mai mare de funcționari.

	<b>Aparatele centrale ale instituțiilor</b>	<b>Numărul efectiv al personalului<sup>2</sup></b>	<b>Numărul persoanelor interviuate</b>	<b>Ponderele persoanelor interviuate %</b>
1.	Ministerul Economiei și Infrastructurii (MEI)	110	36	33
2.	Ministerul Afacerilor Interne (MAI)	90	60	67
3.	Ministerul Finanțelor (MF)	320	62	19
4.	Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului (MADRM)	110	35	32
5.	Ministerul Justiției (MJ)	70	29	41
6.	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării (MECC)	95	41	43
7.	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene (MAEIE)	90	38	42
8.	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale (MSMPS)	90	48	53
9.	Serviciul Vamal (SV)	280	76	27
10.	Biroul Vamal Centru (BVC)	90	61	68
11.	Serviciul Fiscal de Stat (SFS)	340	68	20
12.	Agenția Proprietății Publice (APP)	50	41	82
13.	Poliția de Frontieră (PF)	230	48	21
	<b>Total</b>	<b>1965</b>	<b>643</b>	<b>33</b>

Informațiile detaliate în profilul instituțiilor sunt reflectate în anexele 1-13.

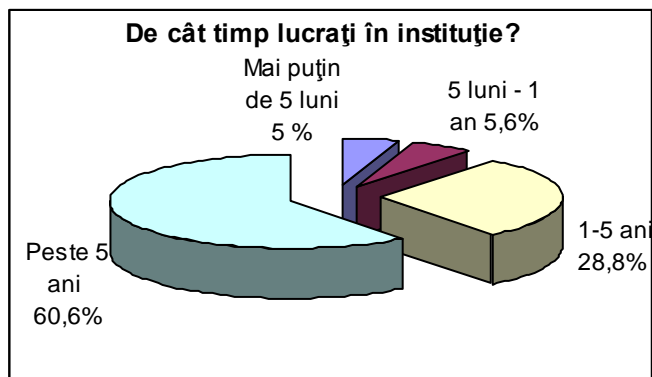
<sup>1</sup> Ministerul Justiției; Ministerul Finanțelor; Ministerul Economiei și Infrastructurii; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Educației, Culturii și Cercetării; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale; Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului; Serviciul Fiscal de Stat; Serviciul Vamal Aparatul central, Biroul Vamal central, Agenția Proprietății Publice; Poliția de Frontieră.

<sup>2</sup> Potrivit datelor oferite de autorități la data desfășurării sondajului.

## Informații generale despre respondenți

### De cât timp dvs. activați în instituție? (% din totalul respondenților)

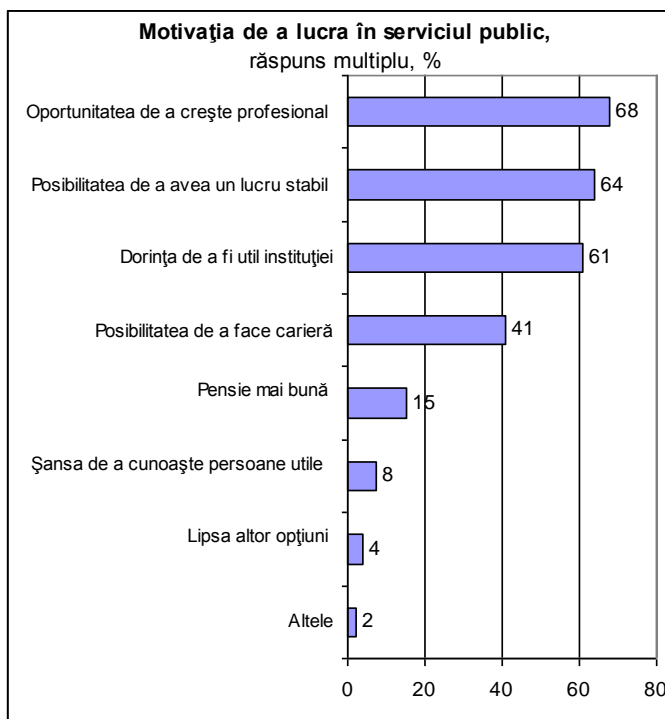
Circa 60 la sută din respondenți, cu experiență de activitate în instituție de peste 5 ani, constituie, în mare măsură, memoria instituțională a autorităților publice. Ceva mai mult de un sfert au experiență de lucru în instituție de până la 5 ani și, de rând cu cei cu o experiență de peste 5 ani, pot la sigur să compare climatul de lucru în instituție pe parcursul mai multor guvernări. Cei 5 la sută din funcționarii care au intrat în funcție într-un interval de timp mai mic de 5 luni, neavând experiența de lucru în timpul Guvernului Filip, au fost excluși din procesul de comparare a guvernărilor.



### Motivația principală de a activa în serviciul public (răspuns multiplu, %)

Printre principalele argumente de a lucra în serviciul public respondenții au invocat oportunitatea de a crește profesional (68 % din respondenți), posibilitatea de a avea un lucru stabil (64%), dorința de a fi util instituției (61%), posibilitatea de a face carieră (41%). Circa 15% din interlocutori s-au referit la o pensie mai bună, 8% - la posibilitatea de a cunoaște persoane care le vor fi utile în viitor, 4% au indicat lipsa altor opțiuni. Printre alte motive au fost menționate, în special, satisfacția de la muncă (MJ), lucrul interesant (SFS), salariul și condițiile mai convenabile (BVC), oportunitatea de a învăța lucruri noi (MECC), unele avantaje, comparativ cu sectorul privat (de ex., durata mai mare a concediului pentru îngrijirea copilului) (SV) ș.a.

Faptul că o parte importantă a respondenților a indicat, drept motiv principal al activității în serviciul public, posibilitatea creșterii profesionale pune în evidență necesitatea unor politici clare, transparente și merituose de motivare și promovare în funcție în administrația publică centrală.

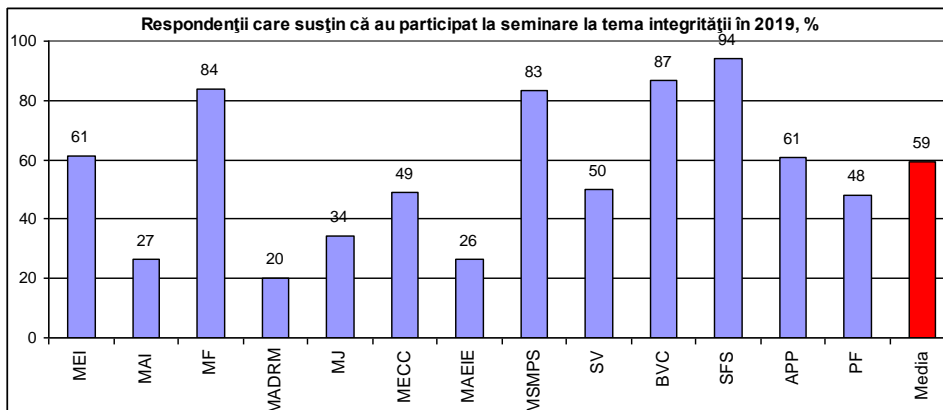


## Familiarizarea cu prevederile cadrului legal din domeniu

Pe parcursul ultimilor ani în cadrul legal ce ține de prevenirea și combaterea corupției au intervenit o serie de modificări/completări, funcționarii publici urmând să fie la curent cu ele. Pentru a evalua cunoașterea de către respondenți a cadrului legal anticorupție, aceștia au fost întrebați dacă au participat la instruirii de acest gen, cum și-ar aprecia cunoștințele în domeniu, fiind apoi verificați în baza unor întrebări.

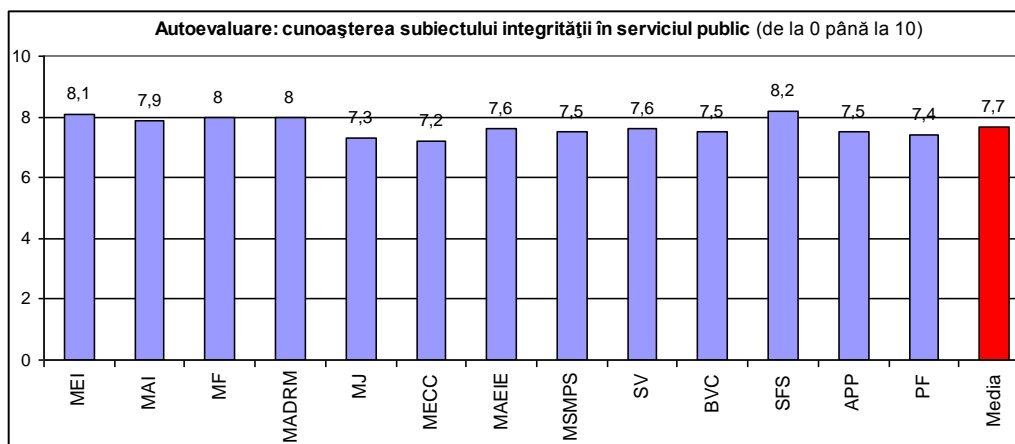
**Ați participat în 2019 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public (etica, declararea averilor și intereselor personale etc.)?**

La prima vedere, rezultatele par încurajatoare: aproape 60% din funcționari susțin că au participat în 2019 la instruirii de acest gen.



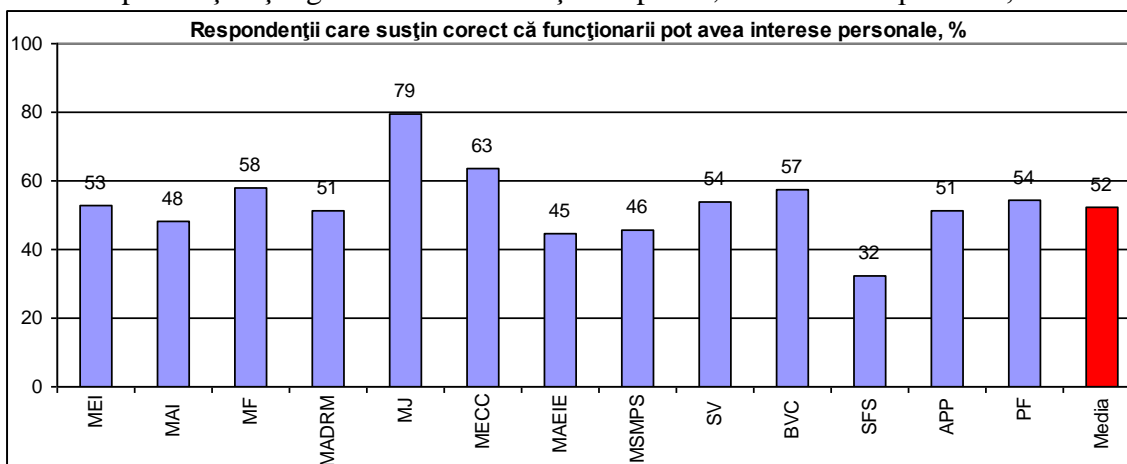
**Cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu subiectele ce țin de declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interes?** (la o scară de la 1 până la 10, unde 1 semnifică „nu cunosc deloc”, 10 – „cunosc la perfecție”)

Respondenții s-au autoevaluat destul de înalt la cunoașterea subiectelor enunțate – media autoevaluării pe toate instituțiile monitorizate fiind de 7,7 puncte. Cel mai modest și-au autoevaluat cunoștințele angajații MECC și MJ și cel mai înalt – cei din MEI și SFS.



**Un funcționar public poate avea interese personale?**

Se pare că în practică cunoștințele acumulate în cadrul instruirilor nu sunt suficiente. Astfel, în medie, doar 52% din respondenți înțeleg corect ca un funcționar public, ca orice altă persoană, are interese



personale. Este doar important ca aceste interese să nu influențeze îndeplinirea obligațiilor și atribuțiilor de serviciu. În acest sens, este importantă aplicarea politicii de tratare a conflictelor de interese în autoritățile publice.

În profilul APC monitorizate cei mai mulți respondenți care au răspuns corect la întrebare sunt de la MJ (79% din respondenți), cei mai puțini – la SFS.

### Exemple de interese personale ale unui funcționar public

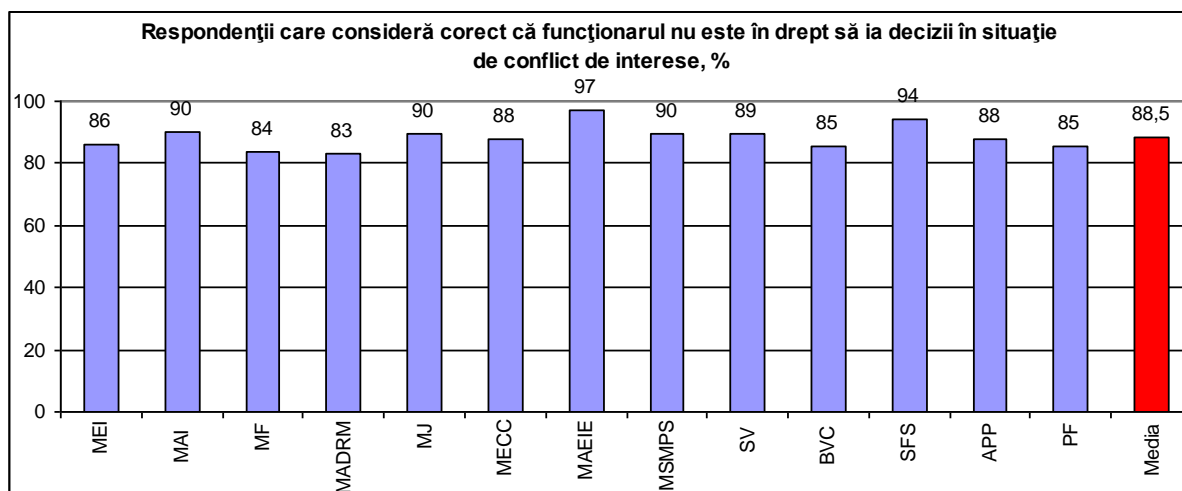
Și solicitarea de a exemplifica careva interese personale ale unui funcționar atestă cunoașterea slabă a legislației ce ține de conflicte de interese. Din circa 60 % din respondenți care au încercat să prezinte exemple de interese personale, doar foarte puțini au remarcat interese generale, firești și pentru funcționari: „Creștere profesională, posibilitatea plecării la instruire peste hotare, salariu bun” (MEI, Chestionarul 2); „Ascensiune în carieră, salariu decent” (MF, chestionarul 24); „Angajarea în serviciu, înscrierea copilului la grădiniță/liceu” (MF, chestionarul 27). Unii interlocutori au remarcat că nu s-au ciocnit cu interese personale, nu s-au aflat niciodată în asemenea situații; nu știu ce interese ar putea avea un funcționar public sau momentan nu-și amintesc de atare interese.

Majoritatea respondenților le-au atribuit intereselor personale conotații negative. Exemplele lor reprezintă, de fapt, abateri de la legislație, abuzuri, eventuale acte de corupție: „Achiziții de la persoane afiliate”, „angajarea în serviciu a persoanelor apropiate” (PF, chestionarul 22); „Gestionarea unui dosar în care este implicată o persoană apropiată” (MJ, chestionarul 8); „Promovarea ONG-ului sau companiei ce aparține familiei la concursurile demarate de instituția publică” (MSMPS, chestionarul 28); „Îmbogățirea ilicită, obținerea de foloase în interes personal sau al familiei sale” (PF, chestionarul 16); „Date cu caracter personal extrase din sistemul informațional pentru a șantaja persoanele fizice” (SV, chestionarul 33); „Vămuirea mărfurilor ce aparțin unei persoane apropiate la un preț/valoare redusă comparativ cu cea de piață” (SV, chestionarul 40); „Sustragerea unor mijloace bănești în mod ilegal; obținerea unor bunuri sau servicii profitând de funcția deținută; obținerea unor avantaje pentru alte persoane apropiate” (MSMPS, chestionarul 7); „Angajarea rudelor apropiate, efectuarea controlului întreprinderilor ce aparțin rudelor” (BVC, chestionarul 18) ș.a.

*(Exemplele sus-menționate sunt expuse în redacția autorilor).*

### Funcționarul public este în drept să-și exercite atribuțiile, aflându-se în situație de conflict de interese?

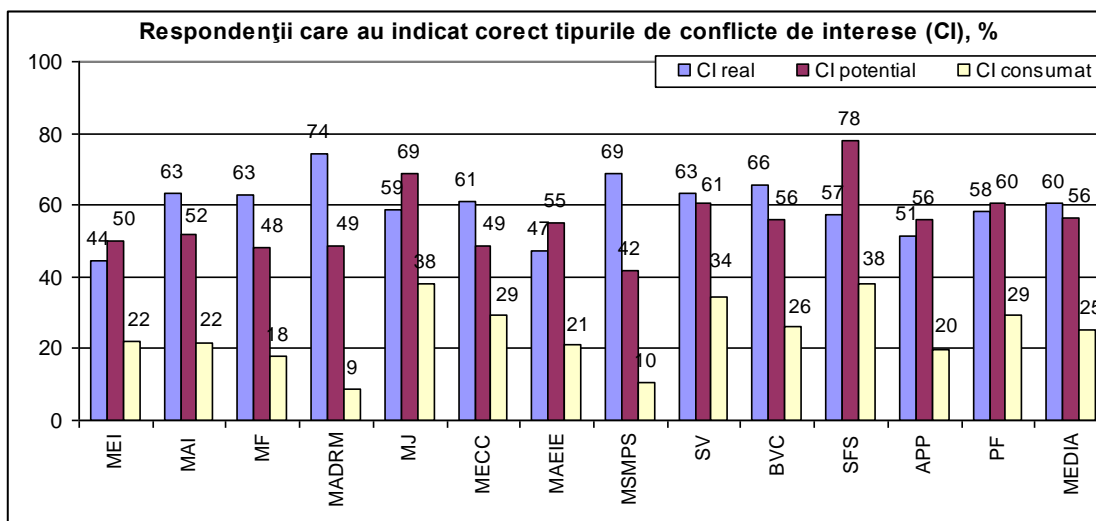
În medie, circa 88,5 la sută din respondenți recunosc corect faptul că un funcționar nu are dreptul de a lua decizii în situație de conflict de interese. În profilul instituțiilor cel mai bine în acest sens s-au manifestat MAEIE, SFS, MJ, MAI și MSMPS.



## Identificarea situațiilor de conflicte de interese reale, potențiale, consumate

Legislația națională prevede câteva tipuri de conflicte de interese: real, potențial, consumat, definițiile acestora fiind notificate în Legea privind declararea averilor și a intereselor personale nr.133/2016.<sup>3</sup> Pentru a vedea dacă respondenții înțeleg aceste noțiuni, lor li s-au oferit câteva exemple de situații de conflicte de interese cu rugămintea de a le referi la reale, potențiale și consumate.<sup>4</sup>

Răspunsurile relevă o cunoaștere slabă a cadrului legal la acest capitol. Astfel, respondenții înțeleg mai bine noțiunile de conflict de interese real și potențial, respectiv, 60 și 56%, în ceea ce ține de noțiunea de conflict de interese consumat, în medie, doar unul din patru respondenți a oferit răspuns corect.



Cea mai proastă situație la acest capitol este în MADRM și MSMPS, unde doar unul din zece respondenți au indicat un răspuns corect, ceea ce este de 2,5 ori mai puțin decât dacă ei ar alege aleatoriu una din cele patru opțiuni.

## Cine sunt persoanele apropiate?

Cunoașterea noțiunii de *persoană apropiată*<sup>5</sup> este importantă pentru identificarea situațiilor de conflicte de interese. Necunoașterea sau ignorarea unor categorii de persoane apropiate ar putea duce la încălcarea legii. Adesea funcționarii nu fac distincție dintre lista membrilor de familie la care se recurge în procesul declarării averii și intereselor personale și lista persoanelor apropiate pentru declararea conflictelor de interese.

### Care din următoarele categorii de persoane se referă la persoane apropiate?

*Respondenții care au răspuns greșit la întrebare, %*

Opțiuni propuse	MEI	MAI	MF	MADRM	MJ	MECC	MAEIE	MSMPS	SV	BVC	SFS	APP	PF	Media
Soțul/soția	14	22	15	6	3	2	11	8	7	3	12	12	21	11
Copiii	14	22	16	6	3	7	13	13	11	10	15	17	27	14
Finii și nănașii *	33	25	48	34	10	15	47	23	24	31	38	5	42	30

<sup>3</sup> Articolul 12 din lege.

<sup>4</sup> Exemplele situațiilor de conflicte de interese sunt specificate la întrebarea 5 din anexele la raport.

<sup>5</sup> Potrivit Legii privind declararea averii și a intereselor personale 133/2016, la persoanele apropiate ale unui funcționar public se referă *soțul/soția, copilul, concubinul/concubina, persoanele aflate la întreținere, precum și persoana înrudită prin sânge sau prin adopție (părinte, frate/soră, bunic/bunică, nepot/nepoată, unchi/mătușă) și persoana înrudită prin afinitate (cumnat/cumnată, socru/soacră, ginere/noră).*



Părinții	14	23	19	11	21	7	11	15	11	20	12	20	35	<b>17</b>
Bunicii	50	67	55	46	48	41	55	60	42	56	44	59	65	<b>53</b>
Nepoții	53	73	52	51	52	51	66	69	47	56	49	61	71	<b>57</b>
Frații și surorile	19	30	24	11	21	15	16	31	9	23	15	22	35	<b>21</b>
Cumetrii *	22	15	32	14	7	10	26	19	14	25	28	10	25	<b>20</b>
Unchii/mătușile	69	83	61	71	66	73	66	19	68	64	65	88	77	<b>67</b>
Concubinul/na	61	65	61	57	55	66	50	38	63	51	54	68	54	<b>57</b>
Socrii	53	75	52	54	52	54	50	44	55	54	51	54	71	<b>56</b>
Foștii/actualii colegi de serviciu *	8	3	5	3	0	0	5	6	4	3	6	2	10	<b>5</b>

\* Potrivit legislației, persoanele respective nu se referă la persoane apropiate.

Și aici putem constata o cunoaștere insuficientă a legislației. Deși cea mai mare parte a respondenților știu că la persoane apropiate se referă soțul/soția, copiii, părinții, frații și surorile, o parte importantă din respondenți nu atribuie la atare persoane bunicii, nepoții, concubinii/concubinele, socrii, unchii și mătușele.

O parte considerabilă din respondenți atribuie la persoane apropiate finii și nănașii, cumetrii, foștii și actualii colegi, chiar dacă potrivit legislației aceștia nu se referă la persoane apropiate. Posibil, respondenții înțeleg că relațiile de afinitate deseori influențează deciziile/acțiunile funcționarilor și umbresc reputația acestora.

### Acceptabilitatea situațiilor de încălcare a legislației în serviciul public

Pentru a înțelege cât de toleranți sunt respondenții față de încălcările cadrului legal, aceștia au fost rugați să răspundă cât de acceptabile, în opinia lor, sunt unele situații ce țin de abuzuri, încălcări ale restricțiilor/interdicțiilor, luare a deciziilor în situații de conflicte de interese. Cea mai mare parte a respondenților (în medie, 91% din respondenți) consideră inacceptabile utilizarea informației de serviciu în interese personale sau constrângerea subalternilor să participe la evenimente electorale. În cazul exemplurilor ce țin de angajarea unei rude în subordine sau de încălcare a restricțiilor de postangajare, aceștia sunt mult mai toleranți – respectiv, 44% și 30% le consideră acceptabile.

### Respondenții care consideră inacceptabile încălcarea prevederilor legale (interdicții, restricții, conflicte de interese, abuzuri) % din totalul respondenților

Exemple de situații	MEI	MAI	MF	MADRM	MJ	MECC	MAEIE	MSFPS	SV	BVC	SFS	APP	PF	Media
Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	89	90	89	86	90	93	95	88	93	89	97	90	94	<b>91</b>
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	97	82	90	97	97	95	84	98	93	80	91	85	96	<b>91</b>
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	50	35	50	37	38	37	68	35	43	44	46	46	44	<b>44</b>
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	39	20	26	29	28	22	24	27	32	41	43	42	21	<b>30</b>

## Sanțiuni privind nedeclararea averii și intereselor personale, neraportarea conflictelor de interese

Respondenții au fost rugați să selecteze din câteva opțiuni variația corectă a pedepselor pentru nedeținerea declarației de avere și interese personale, nedeclararea situației de conflict de interese, falsul în declarații. Observăm că ponderea medie a interlocutorilor care au ales răspunsul corect variază de la 19 la 29% și este mai joasă decât dacă aceștia ar selecta aleator un răspuns din cele trei opțiuni oferite în chestionar – fapt care înseamnă o lipsă totală de cunoaștere a sancțiunilor. Deși cunoașterea exactă a sancțiunilor aplicabile nu este una obligatorie, necunoașterea lor nu scutește de răspundere persoana care nu le respectă. Posibil că informarea periodică a funcționarilor despre sancțiunile aplicate i-ar determina să fie mai disciplinați.

### Potrivit legislației în vigoare, care este pedeapsa pentru...

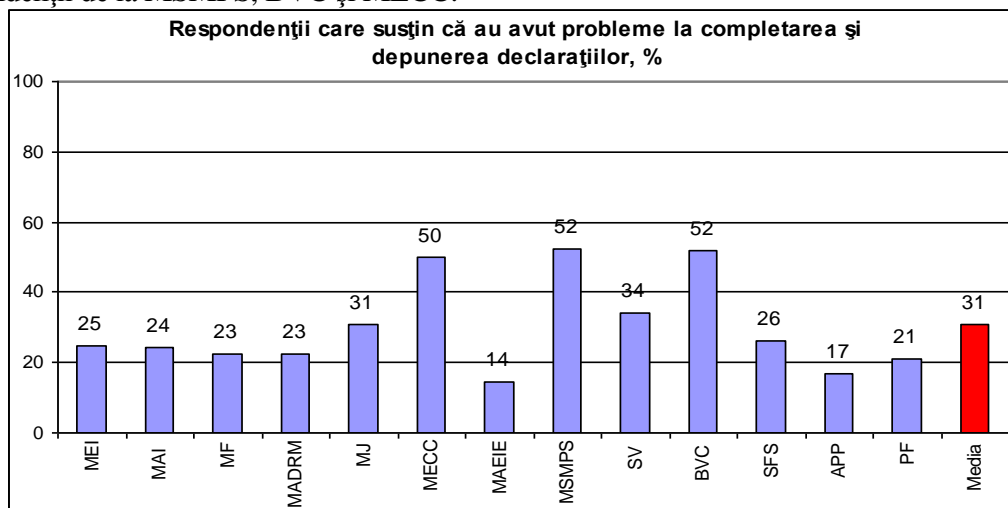
% respondenților care au indicat corect sancțiunea/pedeapsa

	MEI	MAI	MF	MADRM	MJ	MECC	MAEIE	MSFPS	SV	BVC	SFS	APP	PF	Media
Nedeținerea declarației de avere și interese personale	14	30	39	34	38	22	24	25	25	30	26	20	17	27
Nedeclararea situației de conflict de interese	31	25	32	43	14	39	40	25	30	26	32	29	15	29
Falsul în declarații	22	17	13	14	31	17	26	19	17	10	34	20	19	19

### Depunerea declarațiilor de avere și interese. Eventuale probleme la completarea și depunerea acestora<sup>6</sup>. Soluții sugerate de respondenți

În medie, 95% din persoanele intervievate susțin că au depus declarații de avere și interese personale în anul 2019 (declarații anuale pentru anul fiscal 2018 sau declarații la angajarea în serviciu) și cca 5% au remarcat că nu le-au depus, inclusiv din motiv că au revenit recent din concediu de maternitate sau abia s-au angajat și încă n-a trecut termenul pentru depunerea declarațiilor.

Aproape fiecare al treilea din cei ce au depus declarațiile au menționat că s-a confruntat cu probleme la completarea și depunerea declarațiilor. În profilul autorităților, cele mai multe probleme/deficiențe le-au semnalat respondenții de la MSMPS, BVC și MECC.



<sup>6</sup> Informațiile complete privind eventualele probleme cu care s-au confruntat respondenții la completarea și depunerea declarațiilor de avere și interese personale sunt expuse în anexele 1-13 la prezentul raport (întrebările 11, 12). Informațiile sunt prezentate în redacția autorilor.

*Printre cele mai des invocate probleme au fost cele de ordin tehnic ce țin de funcționarea sistemului electronic de depunere a declarațiilor, inclusiv următoarele ( în redacția autorilor):*

- „Validarea/semnarea declarației a fost un coșmar pentru majoritatea colegilor pe motiv că sistemul electronic frâna și era imposibil de semnat. Am fost nevoit să mă trezesc noaptea la rând pe la ora 3:00, pentru a „ruga” sistemul să-mi valideze declarația” (MF, chestionarul 23);
- ”Sistemul electronic funcționează greu, pentru a putea completa declarația trebuie să intri în sistem la orele 12:00 – 03:00, nu se deschide din prima, trebuie de încercat de mai multe ori” (BVC, chestionarul 10);
- ”Expedierea declarației electronice conform procedurii după care se constată lipsa acesteia pe portal! Suprasolicitarea portalului la expirarea termenului de prezentare a declarațiilor, salvarea declarației din varii motive, a fost posibilă în 2 săptămâni” (BVC, chestionarul 30);
- ”Este de nedescris cât de greu a fost să depui declarația electronică. Nota 1 din 10” (BVC, chestionarul 33);
- „Blocarea sistemului informațional, lipsa posibilităților de a redacta (ex., adresa necesară), deoarece sistemul nu acceptă redactare”, „Lipsa suportului din partea specialiștilor ANI în cazul solicitării acestuia” (SV, chestionarul 34);
- ”Procedura de obținere/prelungire a cheii cu semnătura electronică este foarte dificilă. Totodată, pe pagina web lipsește posibilitatea de a imprima formularul, ceea ce a fost un obstacol pentru persoanele noi angajate sau cele concediate” (SFS, Chestionarul 38);
- „Dificultatea a constat în încărcarea sistemului și salvarea fiecărui pas al declarației, nemaivorbind de semnare și transmitere” (MF, chestionarul 56);
- ”Nu întotdeauna se procesează informația pe site-ul ANI, este necesară completarea de câteva ori a unor compartimente ale declarației, până se salvează informațiile introduse” (SFS, Chestionarul 55);
- „În opinia mea, acest program este prea complicat pentru unele persoane, sistemul electronic în orice moment poate ceda, fiind necesară reintroducerea cheii electronice ceea ce creează disconfort” (PF, chestionarul 10);
- „Sistemul are probleme serioase, erori, procesul depunerii este incomod, sistemul electronic este neprietenos și puțin comod la completare” (PF, chestionarul 2);

*Totodată, respondenții au remarcat și despre deficiențe la completarea declarației din cauza necunoașterii modului de reflectare a unor venituri/bunuri:*

- „Dificultăți ce țin de stabilirea valorii unor bunuri. De ex., în contractul de cumpărare-vânzare a mijlocului de transport valoarea acestuia era mult mai mică, fapt ce nu a fost influențat de mine, deoarece vânzătorul a indicat această sumă, ceea ce m-a pus într-o situație incomodă pe mine ca funcționar public” (PF, chestionarul 48);
- „Neclarități în modul de declarare a împrumuturilor” (PF, chestionarul 9);
- „Probleme la completarea în declarație a datelor privind activele soțului, evită să mi le ofere” (MEI, Chestionarul 4);
- ”Ajutorul bănesc trimis din afară țării către rude” (MSMPS, chestionarul 11);
- ”La introducerea în declarație a cifrelor din contractul de cumpărare-vânzare (de ex, cod sau număr cadastral), nu mergea programul), e enervant. De anulat punctele” (BVC, chestionarul 49);
- „Nu știu ce sumă a venitului salarial să declar – cu sau fără rețineri din salariu, adică suma netă sau brută” (MF, chestionarul 61);
- ”Răspunsurile reprezentanților liniei fierbinți se deosebeau (diferiți colaboratori ANI dădeau răspunsuri diferite la aceleași întrebări ce țin de completarea declarației” (SFS, Chestionarul 64).

*Propunerile respondenților de a remedia situația din domeniu țin, de regulă, de modernizarea sistemului electronic de depunere a declarațiilor și de instruirea mai bună a angajaților despre modul de completare a declarațiilor. Iată unele din ele:*

- ”Asigurarea funcționalității sistemului, mai ales în ultimele zile de depunere a declarațiilor anuale”, ”Instruirea colaboratorilor liniei fierbinți ai ANI” (SFS, Chestionarul 64);
- ”Înlăturarea problemelor tehnice, îmbunătățirea sistemului electronic” (BVC, chestionarul 12, 13, 16, 19, 27);
- „Unele puncte din declarație ar putea fi interpretate diferit, ar fi nevoie de instruiți pentru a promova abordări

- uniforme” (MAEIE, chestionarul 16);
- „Bunurile trebuie să fie indicate la valoarea reală (medie) de piață, dar nu conform actului de vânzare-cumpărare” (PF, chestionarul 22);
  - „Ar fi bine să existe un ghid electronic de completare a declarației de avere și interese, cu exemple/simulare de completare a tuturor compartimentelor. Ghid simplu, prietenos pentru utilizator” (MEI, Chestionarul 3);
  - „Rubricile referitoare la datorii, debite sunt neclare. Ar fi necesară oferirea unor explicații/exemple. Nu este clar ce informații trebuie introduse și pentru ce perioadă. Exemplele ar putea fi oferite și la alte rubrici pentru a evita erorile” (MAEIE; chestionarul 37);
  - „Familiarizarea profundă a funcționarilor cu subiectul declarării averii și intereselor personale, instruire privind completarea declarațiilor electronice, înlăturarea deficiențelor în funcționarea sistemului informațional” (MEI, Chestionarul 18);
  - „Reducerea compartimentelor prin comasarea unora, reformularea altora pentru a reduce din volumul de formă a declarației” (MAI, chestionarul 31);
  - ”După cum fiecare funcționar răspunde pentru informația declarată și pentru depunerea în termen a declarației, ar fi oportună oferirea posibilității de a efectua un ”copy/paste a informațiilor care nu s-au schimbat din declarația depusă anterior. Ne-ar scuti de timp” (BVC, chestionarul 30);
  - „Nu are rost ca toți funcționarii din ministere să depună declarațiile. Trebuie să depună doar acele persoane care au un risc înalt de coruptibilitate (judecătorii, procurorii, polițiștii, vameșii...). Este o risipă de timp și bani” (MF, chestionarul 26);
  - „Susțin obligativitatea depunerii declarațiilor anuale, însă consider că acest mecanism nu este funcțional deoarece ANI nu are competențe reale, iar cazurile când funcționarii de rang înalt au fost trași la răspundere sunt rare sau chiar inexistente. Aceasta face ca prevederile legale să fie doar trâmbițate de instituțiile care susțin transparența” (PF, chestionarul 48).

### ***Subdiviziunile instituției în care există un risc sporit al apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri***

În funcție de instituție, respondenții au notificat, cu precădere, următoarele subdiviziuni:  
(% respondenților, răspuns multiplu)

- **Ministerul Economiei și Infrastructurii**

*Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:*

Direcția transport (36,1%);

Serviciul audit intern (30,6%);

Serviciul resurse umane (25,0%);

Direcția politici în domeniul energetic (22,2%), Direcția infrastructura de transport (22,2%);

Direcția management instituțional (19,5%).

*Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:*

Secția financiar-administrativă (27,8%), Direcția politici în domeniul energetic (27,8%);

Direcția transport (22,2%), Serviciul transport rutier (22,2%);

Direcția urbanism, construcții și locuințe (19,5%), Direcția infrastructura de transport (19,5%);

Secția juridică (16,7%), Serviciul audit intern (16,7%);

Serviciul resurse umane (13,9%), Direcția politici economice și mediul de afaceri (13,9%), Secția politici în urbanism (13,9%).

- **Ministerul Afacerilor Interne**

*Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese*

Conducerea ministerului (16,7%)

Secția resurse umane (15,0%)

Cabinetul ministrului (13,3%), Secția juridică (13,3%), Secția patrimoniu și dotări (13,3%)

Secția financiar-administrativă (11,7%)

Direcția politici în domeniul managementului integrat al frontierei de stat (10,0%)

*Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:*

Conducerea ministerului (11,7%)

Secția patrimoniu și dotări (10,0%), Serviciul audit intern (10,0%)

Direcția politici de personal și învățământ (8,3%), Secția financiar-administrativă (8,3%)

Serviciul politici în domeniul rezervelor materiale de stat și de mobilizare (6,7%), Secția juridică (6,7%), Secția resurse umane (6,7%), Serviciul probleme speciale (6,7%)

- **Ministerul Finanțelor**

*Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:*

Secția patrimoniu, logistică, achiziții (16,1%);

Serviciul analiză și reglementări a activelor statului (11,3%), Direcția politici de reglementare a achizițiilor publice (11,3%);

Direcția reglementarea contabilității și auditului în sectorul corporativ (9,7%);

Direcția politici fiscale și vamale (8,1%), Direcția Trezorerie de Stat (8,1%), Direcția contencios și controlul legalității (8,1%), Direcția managementul instituțional (8,1%), Secția resurse umane (8,1%);

Serviciul probleme speciale (6,5%), Direcția investiții publice și asistență financiară externă (6,5%), Secția investiții capitale (6,5%).

*Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:*

Secția patrimoniu, logistică, achiziții (17,7%);

Serviciul analiză și reglementări a activelor statului (11,3%);

Direcția Trezorerie de Stat (9,7%);

Direcția politici fiscale și vamale (8,1%), Direcția investiții publice și asistență financiară externă (8,1%), Secția investiții capitale publice (8,1%), Direcția reglementarea contabilității și auditului în sectorul corporativ (8,1%),

Direcția politici de reglementare a achizițiilor publice (8,1%), Serviciul reglementarea sectorului financiar și regimului metalelor și pietrelor prețioase (8,1%), Secția resurse umane (8,1%);

- **Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului**

*Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:*

Conducerea ministerului (34,3%);

Secția juridică (25,7%), Secția fonduri de dezvoltare (25,7%);

Secția resurse umane (20,0%), Serviciul de administrare a patrimoniului de stat și a fondului funciar (20,0%);

Direcția analiză, monitorizare și evaluare a politicilor (11,4%), Direcția politici de dezvoltare regională (11,4%),

Direcția relații cu instituțiile de dezvoltare regională (11,4%), Serviciul managementul proiectelor de mediu (11,4%);

Direcția management al deșeurilor și substanțelor chimice (8,6%), Direcția politici în domeniul medicină veterinară și siguranța alimentelor de origine animalieră (8,6%), Serviciul știință, educație și extensiune rurală (8,6%),

Serviciul politici și reglementări în domeniul produselor sectorul vitivinicol și băuturilor (8,6%), Serviciul audit intern (8,6%).

*Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:*

Secția fonduri de dezvoltare (22,9%), Serviciul de administrare a patrimoniului de stat și a fondului funciar (22,9%);

Conducerea ministerului (20,0%), Direcția politici în domeniul biodiversității (20,0%);

Secția juridică (17,1%), Secția financiar-administrativă (17,1%), Direcția relații cu instituțiile de dezvoltare regională (17,1%), Serviciul politici și reglementări în domeniul produselor sectorul vitivinicol și băuturilor (17,1%);

Secția evidență contabilă (14,3%), Direcția management al deșeurilor și substanțelor chimice (14,3%), Direcția management integrat al resurselor de apă (14,3%), Serviciul managementul proiectelor de mediu (14,3%),

Direcția politici în domeniul medicină veterinară și siguranța alimentelor de origine animalieră (14,3%),

Serviciul probleme speciale (11,4%), Direcția politici și programe de dezvoltare rurală (11,4%), Serviciul producție ecologică și produse cu denumire de origine (11,4%), Direcția politici în domeniul protecției plantelor și siguranța alimentelor de origine vegetală (11,4%),

Serviciul politici în domeniul fondului funciar și îmbunătățire funciară (11,4%).

- **Ministerul Justiției**

*Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:*

Direcția profesii și servicii juridice (34,5%);  
Cabinetul ministrului (24,1%), Direcția contencios (24,1%);  
Serviciul audit intern (20,7%);  
Secția financiar-administrativă (17,2%);  
Direcția cooperare juridică internațională (13,8%), Serviciul resurse umane și probleme speciale (13,8%).

*Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:*

Direcția profesii și servicii juridice (31,0%);  
Secția financiar-administrativă (24,1%);  
Direcția agent guvernamental (17,2%), Direcția contencios (17,2%), Serviciul audit intern (17,2%);  
Cabinetul ministrului (13,8%), Direcția cooperare juridică internațională (13,8%);  
Direcția elaborare acte normative (10,4%), Serviciul resurse umane și probleme speciale (10,4%).

- **Ministerul Educației, Culturii și Cercetării**

*Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:*

Conducerea ministerului (39,0%);  
Secția financiar-administrativă (22,0%) ;  
Direcția învățământ general (19,5%);  
Serviciul audit intern (17,1%), Direcția patrimoniu cultural (17,1%), Secția resurse umane (17,1%), Secția juridică (17,1%);  
Direcția tineret (14,6%), Direcția management instituțional (14,6%).

*Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:*

Secția financiar-administrativă (22,0%);  
Serviciul audit intern (19,5%), Direcția învățământ general (19,5%), Secția juridică (19,5%);  
Conducerea ministerului (17,1%);  
Direcția învățământ profesional tehnic (14,6%), Direcția sport (14,6%), Direcția politici în domeniul învățământului superior (14,6%);  
Direcția politici în domeniul învățământului superior (12,2%), Direcția patrimoniu cultural (12,2%).

- **Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene**

*Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:*

Conducerea ministerului (31,6%);  
Serviciul audit intern (15,8%);  
Secția resurse umane și contencios (13,2%), Secția logistică (13,2%);  
Direcția management instituțional (10,5%);  
Direcția afaceri consulare (7,9%), Secția buget și finanțe (7,9%) .

*Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:*

Direcția afaceri consulare (29,0%);  
Secția logistică (21,1%);  
Conducerea ministerului (18,4%);  
Secția drept și relații consulare (15,8%), Secția servicii consulare (15,8%), Direcția management instituțional (15,8%), Secția resurse umane și contencios (15,8%);  
Secția buget și finanțe (13,2%).

- **Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale**

*Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:*

Conducerea ministerului (22,9%);  
Direcția politici în domeniul asistenței medicale primare, urgente și comunitare (20,8%) ;  
Direcția politici în domeniul sănătății publice (18,8%), Serviciul politici medicamente și dispozitive

medicale (18,8%);

Serviciul audit intern (16,7%);

Serviciul politici în domeniul managementului personalului medical și social (14,6%), Direcția politici de protecție a drepturilor copilului și familiilor cu copii (14,6%), Direcția politici de asistență socială a familiilor cu venituri mici, vârstnicilor și veteranilor (14,6%), Serviciul ajutoare umanitare (14,6%), Secția juridică (14,6%), Serviciul resurse umane (14,6%).

*Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:*

Conducerea ministerului (18,8%);

Direcția politici în domeniul asistenței medicale spitalicești (16,7%);

Direcția politici în domeniul sănătății publice (14,6%), Direcția politici în domeniul asistenței medicale primare, urgente și comunitare (14,6%), Serviciul politici medicamente și dispozitive medicale (14,6%), Serviciul ajutoare umanitare (14,6%);

Serviciul audit intern (12,5%), Serviciul politici în domeniul managementului personalului medical și social (12,5%), Direcția politici de protecție a drepturilor persoanelor cu dizabilități (12,5%);

Direcția politici de asistență socială a familiilor cu venituri mici, vârstnicilor și veteranilor (10,4%).

- **Serviciul Vamal, aparatul central**

*Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:*

Conducerea Serviciului Vamal (inclusiv Șeful serviciului și adjuncții) (40,8%)

Biroul Vamal Sud (29,0%), Biroul Vamal Centru (29,0%), Biroul Vamal Nord (29,0%)

Direcția organizarea controlului vamal și facilitarea comerțului (27,6%), Direcția valoare în vamă, clasificarea și originea mărfurilor (27,6%),

Direcția management personal (26,3%),

Direcția control ulterior (25,0%)

Direcția urmărire penală (22,4%), Direcția control juridic și executare silită (22,4%).

*Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:*

Direcția investigare fraudă vamală (48,7%)

Biroul Vamal Centru (38,2%), Direcția urmărire penală (36,8%), Biroul Vamal Sud (36,8%), Biroul Vamal Nord (36,8%),

Direcția valoare în vamă, clasificarea și originea mărfurilor (34,2%),

Direcția control ulterior (32,9%),

Direcția control juridic și executare silită (29,0%), Direcția dezvoltare și securitate informațională (29,0%).

- **Biroul Vamal Centru, aparatul central – 61 respondenți**

*Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:*

Secția management personal (19,7%), Posturile vamale teritoriale (19,7%)

Secția procedura contravențională (14,8%)

Conducerea Biroului Vamal Centru (seful biroului și adjuncții acestuia) (13,1%), Serviciul valoare în vamă (13,1%),

Secția control ulterior (13,1%)

Serviciul originea mărfurilor (11,5%), Serviciul venituri vamale (11,5%)

Serviciul persoane fizice (9,8%), Serviciul achiziții publice (9,8%), Serviciul clasificarea mărfurilor (8,2%).

*Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:*

Posturile vamale teritoriale (36,1%)

Serviciul valoare în vamă (24,6%)

Secția procedura contravențională (13,1%)

Serviciul persoane fizice (11,5%), Secția control ulterior (11,5%), Conducerea Biroului Vamal Centru (seful biroului și adjuncții acestuia) (9,8%), Secția reglementări tarifare și netarifare (9,8%), Serviciul originea mărfurilor (9,8%)

Serviciul achiziții publice (8,2%), Secția management personal (8,2%)

- **Serviciul Fiscal de Stat**

*Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:*

Direcția control și constatare infracțiuni (39,7%);  
 Direcția contestații (35,3%), Direcția generală administrare contribuabilii mari (35,3%);  
 Direcția proceduri insolabilitate (30,9%), Direcțiile generale administrare fiscală (29,4%), Direcția management resurse umane (27,9%);  
 Direcția expertiză juridică (25,0%), Direcția audit intern (25,0%), Direcția generală conformare (25,0%),  
 Direcția achiziții publice și gestionare patrimoniu (23,5%).

*Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:*

Direcția control și constatare infracțiuni (41,2%);  
 Direcția generală administrare contribuabilii mari (30,9%), Direcția contestații (29,4%), Direcțiile generale administrare fiscală (27,9%);  
 Direcția generală conformare (17,7%), Direcția proceduri insolabilitate (17,7%);  
 Direcția generală organizare activității deservire și arierate (11,8%), Direcția expertiză juridică (10,3%), Direcția achiziții publice și gestionare patrimoniu (10,3%);  
 Direcția management resurse umane (7,4%), Serviciul juridic (7,4%), Direcția securitate internă și anticorupție (5,9%), Direcția audit intern (4,4%).

- **Agenția Proprietății Publice**

*Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:*

Conducerea de vârf, inclusiv Directorul general și directorii adjuncți (26,8%);  
 Direcția relații funciare și bunuri imobile (12,2%), Direcția privatizare și postprivatizare (12,2%), Direcția parteneriat public-privat și concesiuni (12,2%), Serviciul achiziții (12,2%), Direcția financiară (12,2%);  
 Cabinetul Directorului general (9,8%), Direcția securitate economică și gestiunea riscurilor (9,8%);  
 Direcția planificare, analiză și evaluare (7,3%), Direcția contencios și control al legalității (7,3%), Direcția management instituțional (7,3%), Serviciul administrativ (7,3%), Serviciul audit intern (7,3%);  
 Direcția proiecte investiționale (4,9%), Direcția monitorizare a patrimoniului public (4,9%), Secția metodologii și reglementări (4,9%), Secția valorificarea bunurilor entităților de stat (4,9%), Serviciul probleme speciale (4,9%).

*Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:*

Direcția privatizare și postprivatizare (21,2%);  
 Direcția relații funciare și bunuri imobile (19,5%), Direcția parteneriat public-privat și concesiuni (19,5%);  
 Conducerea de vârf, inclusiv Directorul general și directorii adjuncți (17,1%), Secția regională proprietate publică Sud (17,1%);  
 Secția regională proprietate publică Nord (14,6%), Direcția administrare corporativă, metodologii și reglementări (14,6%);  
 Direcția evidență a patrimoniului public (12,2%), Secția valorificarea bunurilor entităților de stat (12,2%).

- **Poliția de Frontieră**

*Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:*

Conducerea Inspectoratului (22,9%), Sectorul Poliției de Frontieră Aeroportul Internațional Chișinău (22,9%);  
 Direcția generală resurse umane (20,8%);  
 Direcția generală control al frontierei (18,8%), Direcția generală management operațional (18,8%), Direcțiile regionale Nord, Vest și Sud (18,8%), Direcția regională Est (18,8%); Direcția regională Centru (14,6%);  
 Centrul de Excelență în Securitatea Frontierei (16,7%), Direcția management logistic și achiziții (14,6%), Direcția urmărire penală (12,5%), Direcția inspecție efectiv (12,5%).

*Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:*

Sectorul Poliției de Frontieră Aeroportul Internațional Chișinău (45,8%);  
 Direcțiile regionale Nord, Vest, Sud, Est (43,8%);  
 Direcția investigații speciale (35,4%),  
 Direcția urmărire penală (31,3%),  
 Direcția management logistic și achiziții (29,2%);

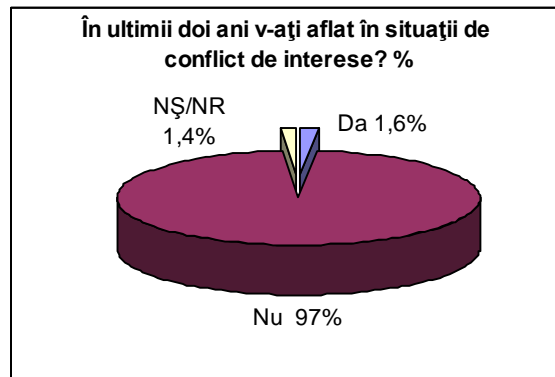


Direcția regională Centru (22,9%).

Instituțiile în cauză trebuie să ia atitudine de cele menționate de respondenți, în special, prin analiza riscurilor de corectitudine și prin concentrarea controlului în aceste subdiviziuni.

### Situații de conflicte de interese în ultimii doi ani

Deși practica arată că situațiile de conflicte de interese se întâmplă relativ des, doar 1,6% din respondenți susțin că s-au aflat în astfel de situații în ultimii doi ani, 97% – că nu au fost în atare situații și 1,4% – n-au știut/n-au răspuns la întrebare. Despre situațiile de conflicte de interese în care s-au aflat au menționat doar unii respondenți din MECC, BVC, FSF, MEI, SV, PF. Este îngrijorător faptul că unii dintre cei care au remarcat că au fost în situații de conflicte de interese susțin că nu au declarat acest fapt sau nu au întreprins careva măsuri: “Nu am declarat acest fapt” (BVC, chestionarul 36), „Nu am întreprins măsuri” (SV, chestionarul 25).



### Restricții de postangajare pentru angajați

Legea cu privire la declararea averilor și a intereselor personale nr.133/2016 stabilește o serie de restricții și limitări generale, inclusiv legate de încetarea raporturilor de muncă/serviciu, încheierea contractelor comerciale, reprezentarea ș.a.<sup>7</sup> În acest sens, respondenții din SV, BVC și SFS, entități care au atribuții de control/supraveghere, au fost întrebați dacă în entitatea în care lucrează există restricții de postangajare pentru unii angajați. În medie pe instituțiile enunțate, circa un sfert din respondenți confirmă existența unor atare restricții<sup>8</sup>, un alt sfert – neagă existența lor și o jumătate din respondenți – nu știu/n-au răspuns la întrebare.

Exemplele de mai jos arată că, cu unele excepții, respondenții nu sunt familiarizați cu asemenea restricții:

- ”Fostului funcționar i se interzice pentru o perioadă de timp după plecarea din serviciul public (1 an) să ocupe o funcție de conducere la un agent economic pe care l-a controlat anterior în funcție publică”, ”să reprezinte timp de 1 an interesele unei persoane în instituția publică în care a activat anterior” (SV, chestionarul 36);
- ”Funcționarul vamal nu are drept să se angajeze în calitate de broker vamal timp de un an după plecarea din funcția publică” (BVC, chestionarul 2);
- „Un fost funcționar nu se poate angaja la o persoană juridică după plecarea din serviciul public dacă anterior a avut tangențe/a controlat activitatea acestei persoane juridice” (BVC, chestionarul 13);
- ”Când ai fost implicat în dosare penale” (BVC, chestionarul 53).
- „Eliberarea din funcție în legătură cu necorespunderea” (SV, chestionarul 14);
- „Deținerea unui dosar penal deschis, destituirea din funcție pentru încălcări deosebit de grave, aflarea persoanei în fruntea unui partid politic” (SV, chestionarul 30);
- ”Antecedente penale nestinse”, ”Calitatea de fondator, administrator al unei companii” (SV, chestionarul 46);
- „Persoana eliberată din funcție în rezultatul aplicării sancțiunii nu poate fi ulterior angajată la Serviciul Vamal” (SV, chestionarul 58);
- „În cazul eliberării prin decizie judecată poate fi restricționată reangajarea sau angajarea în alte instituții publice” (SV, chestionarul 63);
- „Restricții de angajare pentru persoane care au avut antecedente penale nestinse” (SV, chestionarul 70);

<sup>7</sup>Capitolul IV Incompatibilități, restricții și limitări din lege.

<sup>8</sup> În profilul instituțiilor, respondenții care confirmă existența unor asemenea restricții: SV (32% din respondenți), BVC (23%), SFS (18%).

- „Pentru persoanele care au fost eliberate din serviciu ca urmare a înlăturării actelor de corupție” (SV, chestionarul 73);
- ”Să nu participăm în electorală, să ne exercităm obligațiile onest și în termen, să respectăm orarul și dress-codul” (SFS, Chestionarul 26);
- ”Interdicția de a ocupa funcții publice o anumită perioadă de timp” (SFS, Chestionarul 27).

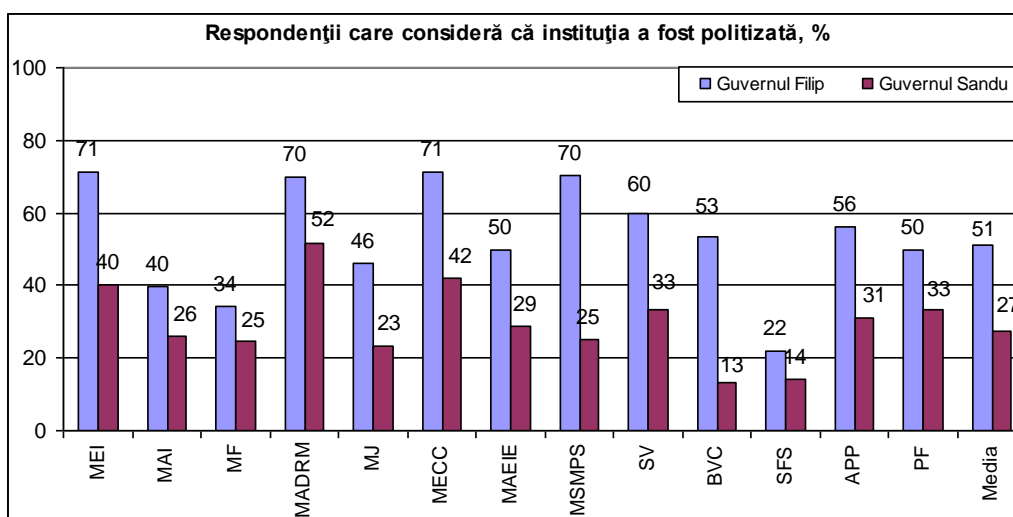
## ***Percepții privind aplicarea politicilor publice în timpul Guvernului Filip și Guvernului Sandu***

*(Transparența și obiectivitatea în angajarea, evaluarea și promovarea cadrelor; eventuale nereguli la capitolul discriminarea angajaților; presiuni politice, utilizarea funcției în interese personale ș.a.)*

Interviarea respondenților s-a efectuat în octombrie 2019, în timpul Guvernului Sandu. Chiar dacă a trecut puțin timp după schimbarea Guvernului Filip și ar fi destul de greu de evaluat schimbările în politicile publice în instituția în care activează, respondenții au fost rugați să compare aplicarea politicilor în aceste guvernări.

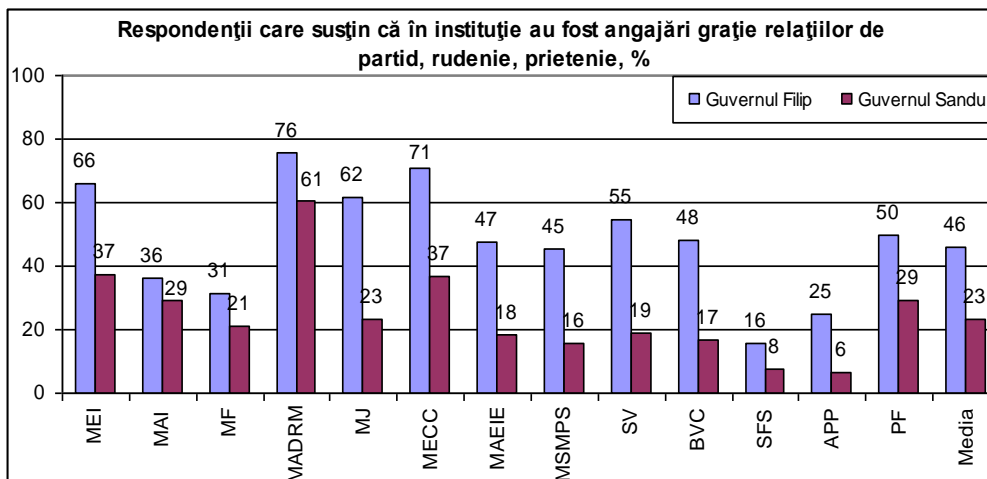
Admițând că cinci luni de guvernare ar putea fi insuficiente pentru a compara calitatea managementului în două guvernări și amintindu-ne de persoanele cu o experiență de lucru în instituție de până la 5 luni, angajate în timpul Guvernului Sandu<sup>9</sup>, observăm că pe majoritatea politicilor se atestă o îmbunătățire a situației comparativ cu Guvernul Filip. Cu toate acestea, există un număr mare de insatisfacții/observații individuale.

### ***Instituție politizată?***

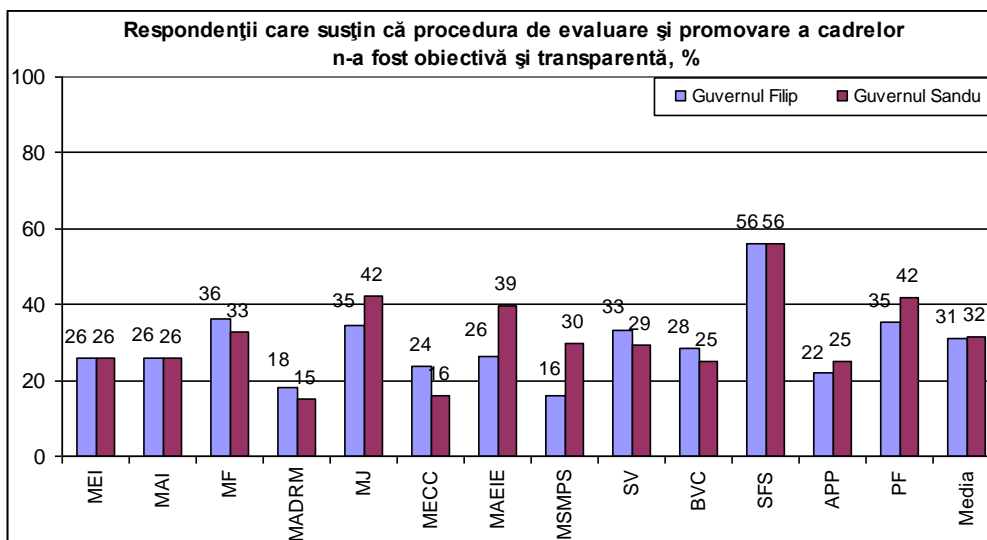


<sup>9</sup> Persoanele date au fost excluse din comparare.

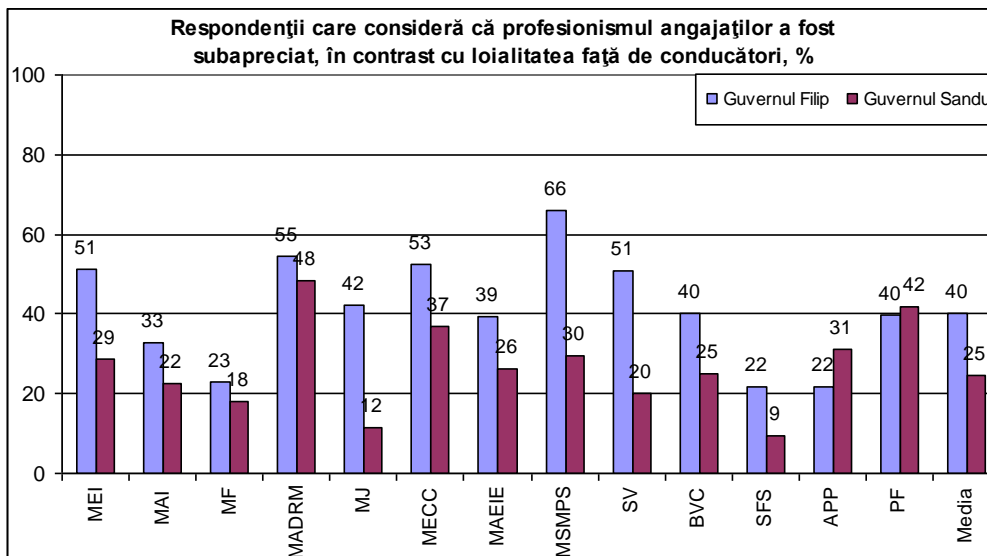
• **Angajarea – grație legăturilor de partid, rudenie, prietenie?**



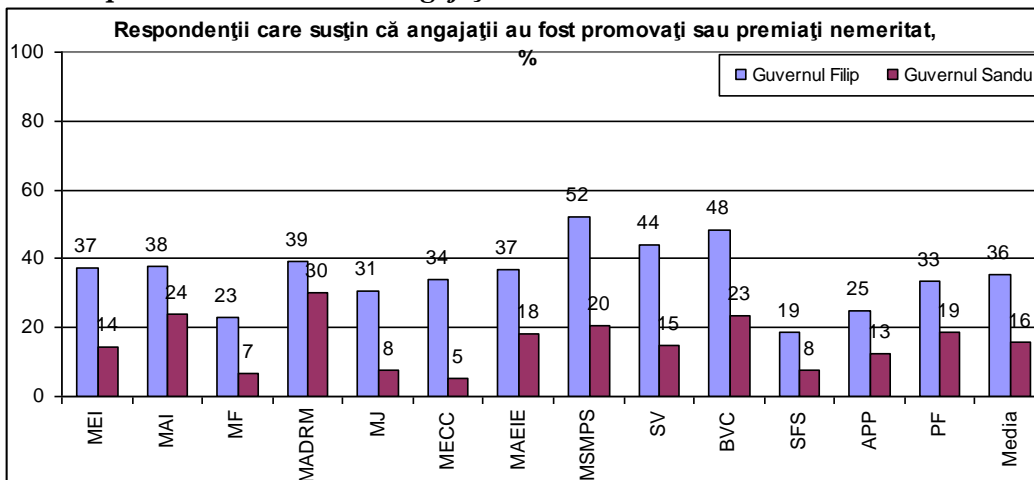
• **Evaluarea și promovarea cadrelor – obiectivă și transparentă?**



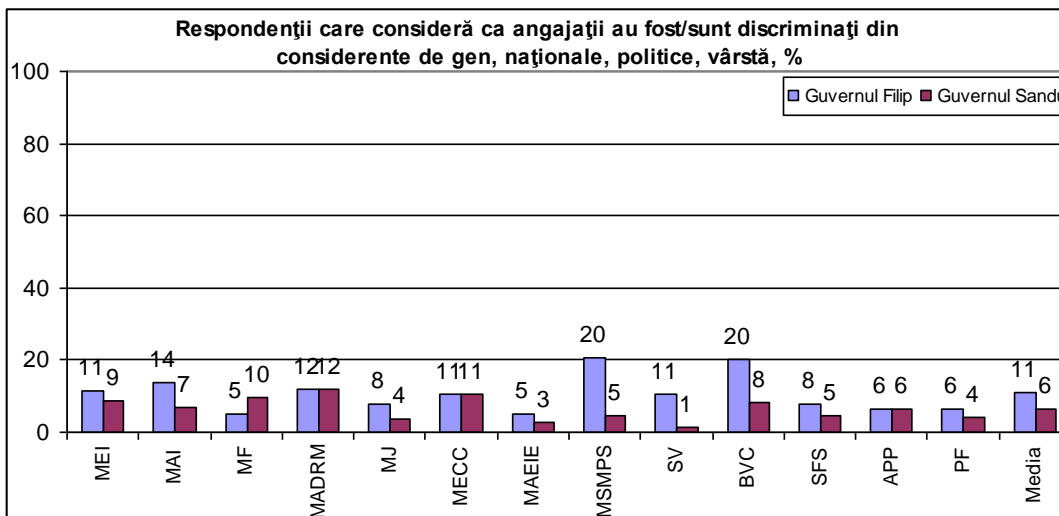
• **Profesionismul angajaților subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?**



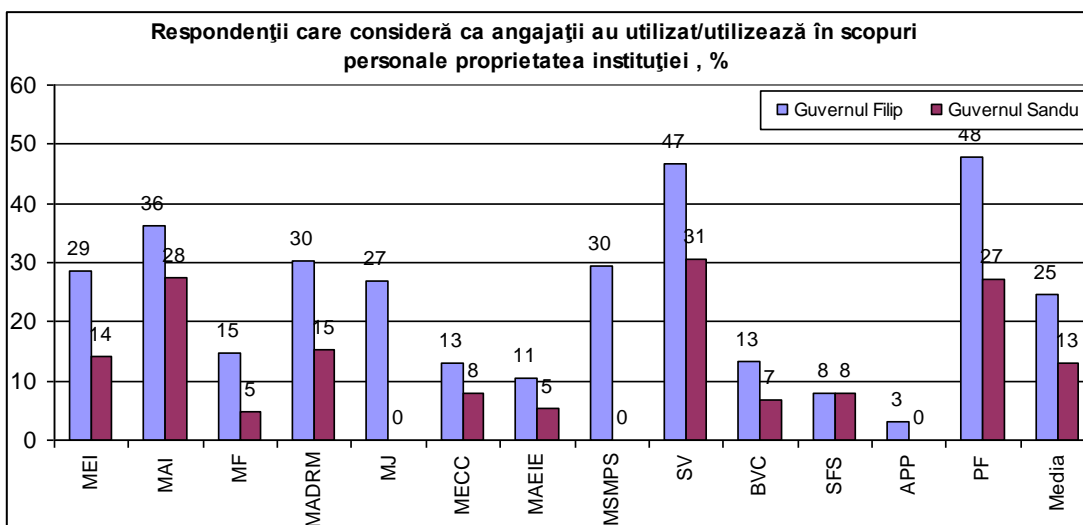
• **Promovare / premiere nemeritată a angajaților?**



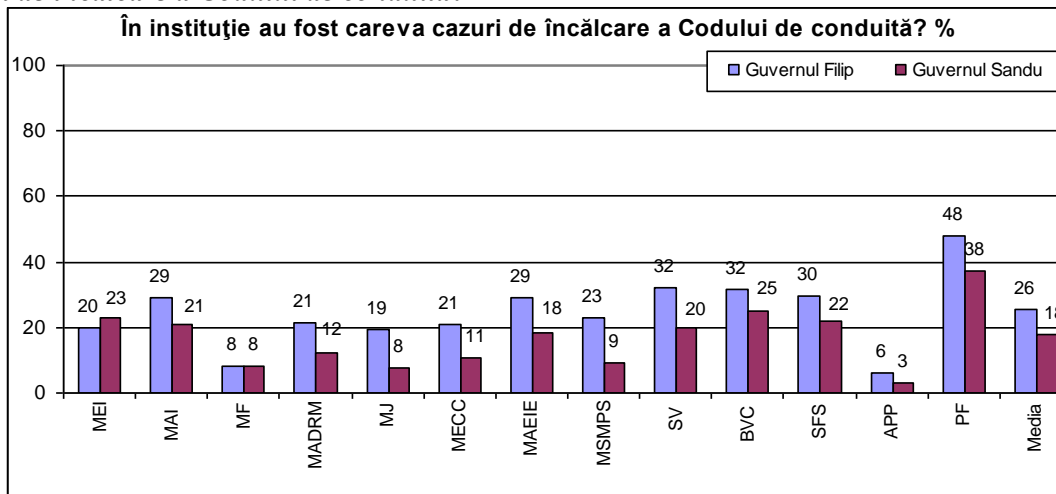
• **Discriminare din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?**



• **Proprietatea instituției utilizată în scopuri personale?**



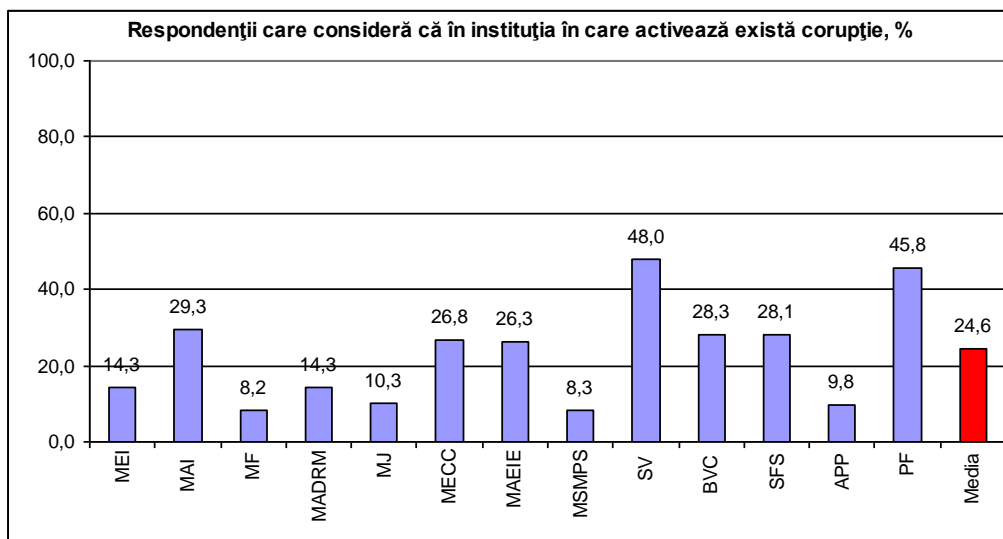
**Cazuri de încălcare a Codului de conduită?**



**Percepții privind existența corupției și disponibilitatea denunțării acesteia**

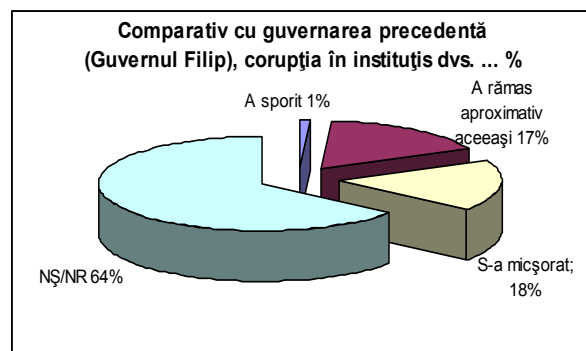
**În instituția în care activați există corupție?**

În medie, circa un sfert din respondenți (24,6%) consideră că în instituția în care activează există corupție, ceva mai mult de un sfert (27,2%) au răspuns negativ și aproape jumătate (48,2) s-au eschivat de a răspunde la întrebare. Printre cei care au răspuns pozitiv la această întrebare, cea mai multă corupție este percepută de colaboratorii SV (48%), PF (45,8%), MAI (29,3%).



**Comparativ cu situația din guvernarea Pavel Filip, corupția în instituția dvs. ...**

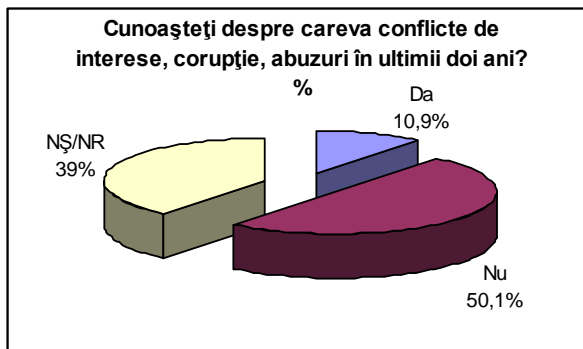
La rugămintea de a compara situația privitoare la corupția din instituție în cele două guvernări, circa 2/3 din respondenți au avut deficiențe/n-au răspuns la întrebare. Percepțiile celorlalți respondenți rămân divizate în două.



## Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimii doi ani?

Fiecare al zecelea respondent a indicat că știe cazuri de conflicte de interese, abuzuri în instituția în care lucrează. Mulți dintre ei au oferit și exemple:

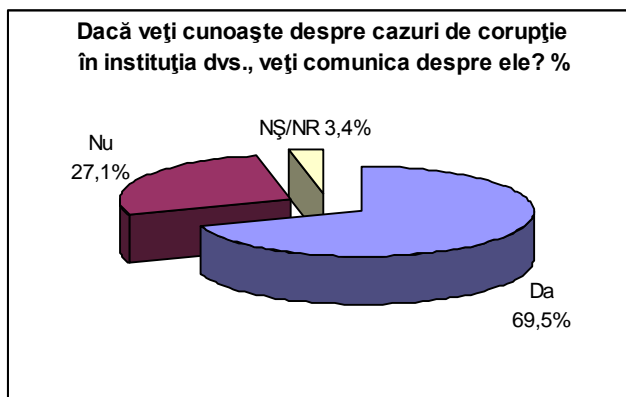
- „Angajarea de către conducători a rudelor și favorizarea lor”, „Favorizarea instituțiilor unde sunt angajați prin cumul” (MECC, chestionarul 11);
- „Sunt în toate instituțiile de stat situații de conflicte de interese. Se angajează după principiul de cunoștință, neamuri etc. Este o problemă acută cu care trebuie de luptat, punând la baza activității în serviciu public profesionalismul, integritatea și transparența” (SFS, chestionarul 7);
- „Angajare în serviciu a nepoatelor”, „premiu exagerate pentru personalul tehnic care asistă conducerea”, „Lipsirea de premii la sărbătorile naționale (8 Martie, Paști, Hramul orașului, ...), dar nu la toți, – conducerea pe primea” (MECC, chestionarul 15);
- „Angajarea propriei nepoate de către ex-ministru” (MECC, chestionarul 17);
- „Implicarea în proiecte și elaborarea unor documente „pe sub masă” (MECC, chestionarul 20);
- „Secretarul unei comisii naționale a examinat dosarul unei companii în care fondator este soțul, pentru a-i elibera acesteia un aviz” (MECC, chestionarul 34);
- „Foarte multe, unele din ele au fost aduse la cunoștința conducerii și a comitetului sindical, dar nu au fost soluționate nici până în prezent” (MEI, Chestionarul 27).
- „Angajarea nu se efectuează pe bază de merit, ci pe alte motive; sunt promovate în funcție persoanele apropiate conducerii” (MSMPS, chestionarul 5);
- „Utilizarea mașinii de servicii medicale pentru rude, prieteni” (MSMPS, chestionarul 16);
- „Angajat eliberat din funcție pentru corupție pasivă și restabilit în funcție cu ajutorul soției care avea influență asupra conducerii Serviciului Vamal. Soția lucrează și ea la un post de conducere în Serviciul Vamal” (SV, chestionarul 45)
- „Feciorul fostului ministru Liviu Volconovici activa în cadrul ministerului, de-facto în calitate de consilier al acestuia” (MADRM, chestionarul 1);
- „Angajări ale cumetrilor” (MADRM, chestionarul 4);
- „Angajarea în funcții a unor persoane loiale conducerii, fără cunoștințe în domeniu” (PF, chestionarul 26);
- „Angajarea potrivit culorii politice, subordonarea rudelor, folosirea resurselor publice în scop personale” (PF, chestionarul 32);
- „Facilitarea contrabandei” (PF, chestionarul 34).
- „Numirea consilierului fostului prim-ministru Filip într-o funcție diplomatică, fără să activeze anterior în domeniu” (MAEIE, chestionarul 9).



## Disponibilitatea denunțării cazurilor de corupție, abuzurilor din instituție

Legislația în vigoare obligă funcționarii să denunțe cazurile de corupție, informând conducătorul entității publice sau, după caz, autoritatea anticorupție responsabilă, alte autorități publice competente.<sup>10</sup>

Totuși, doar șapte din zece respondenți ar fi disponibili de să denunțe cazurile de corupție, iar aproape trei – nu ar face-o.



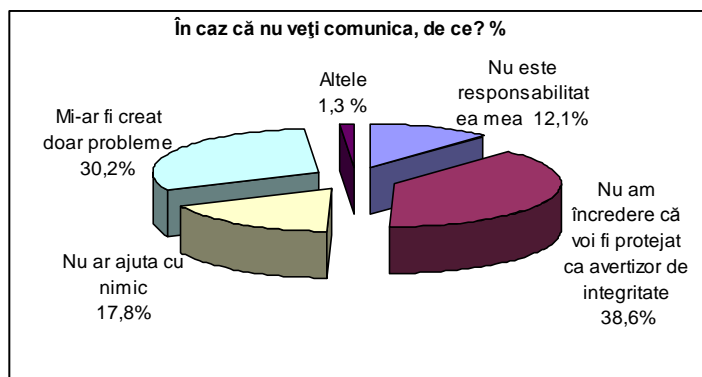
<sup>10</sup> Articolul 18 din Legea integrității 82/2017.

## Motivele nedenunțării cazurilor de corupție

Fiind întrebați de ce nu ar denunța cazuri de corupție, cca patru din zece respondenți au spus ca nu sunt încrezuți că vor fi protejați ca avertizori de integritate. Trei din zece cred ca aceasta le-ar crea probleme.

Doi – că acest risc nu ar fi de folos și doar unu din zece – că denunțarea corupției nu este responsabilitatea lor.

Cele invocate atestă necesitatea aplicării unor politici coerente de protecție a avertizorilor de integritate și o imagine de integritate impecabilă a celor cui ii vor fi denunțate cazurile de corupție – fie conducătorii entităților publice, fie responsabilii de la autoritatea anticorupție/autorități publice competente. Atât timp, cât această imagine nu va exista, colaborarea în identificarea și denunțarea cazurilor de corupție va fi problematică.



## Care ar trebui să fie salariul lunar al angajaților instituției pentru a evita tentația de a lua plăți neoficiale?

Majoritatea respondenților nu au făcut diferență dintre o întrebare ce ar ține de un salariu care ar permite un trai decent și un salariu care nu ar provoca corupție. Totuși câțiva respondenți, răspunzând la întrebare, au venit cu comentarii bune: „Un funcționar onest nu ia mită, indiferent de salariu. Dar pentru munca depusă salariul e foarte mic” (MECC, chestionarul 21); „Nu depinde de salariu, depinde de persoană” (MECC, chestionarul 22); „Conștiința și sufletul curat, demnitatea omului nu depinde de salariu” (BVC, chestionarul 10); „Tentația nu provine din venituri mici, de cele mai multe ori observăm că persoanele care iau plăți neoficiale au salarii suficient de mari, pur și simplu, funcția pe care o dețin le permite să facă acest lucru” (MF, chestionarul 1), „Trebuie de educat corect tânăra generație” (SV, chestionarul 33).

(Mii MDL)

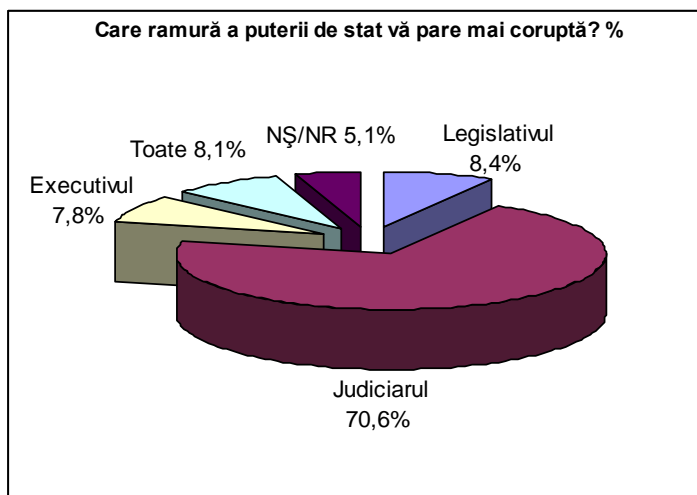
	MEI	MAI	MF	MADR M	MI	MECC	MAEIE	MSFPS	SV	BVC	SFS	APP	PF	Media
Funcționar de rând	15,4	14,8	14,7	13,5	14,3	13,9	13,1	14,6	19,8	18,4	16,3	12,8	14,2	15,1
Șef de direcție	21,7	18,8	20,3	18,6	20,1	19,2	18	20,2	25,6	24,2	22,5	18,2	19,7	20,5
Ministru/director	29,6	26,1	29,4	26,2	28,8	25,8	26	28,7	35,4	30,6	32,3	27,6	26,1	28,7

Rezultatele interviului arată că funcționarii nu sunt satisfăcuți de remunerare. În medie, respondenții ar dori pentru funcționarii de rând un salariu de 1,7 ori mai mare decât salariul mediu în sectorul public<sup>11</sup>, salariul unui șef de direcție – de 2,3 ori mai mare, iar pentru un ministru sau director de agenție – un salariu de 3,3 ori mai mare decât cel mediu în sectorul public, sau 14,5 coșuri minime de consum. Este de remarcat faptul că funcționarii din aparatele centrale ale SV și SFS ar cere un salariu semnificativ mai mare decât în alte autorități centrale, aceasta nefiind legat de un nivel mai ridicat de riscuri sau condiții de lucru nefavorabile, ci mai degrabă de oportunități de obținere a altor venituri legate de funcția ocupată.

<sup>11</sup> <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6512>

## Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă?

La întrebarea care ramură a puterii de stat este cea mai coruptă, răspunsurile reprezentanților gospodăriilor casnice, de obicei, sunt distribuite mai uniform între Legislativ, Executiv și Judiciar. Răspunsurile oamenilor de afaceri plasează Judiciarul pe primul loc, urmând Legislativul pe locul doi și Executivul ca unul mai puțin corupt. Peste 70% din funcționarii publici intervievați în cadrul acestui sondaj, au indicat Judiciarul drept cel mai corupt. Pe de o parte, aceștia ar putea fi mai puțin obiectivi, fiind din ramura executivă a statului, pe de altă parte, o explicație ar fi înțelegerea importanței reformării sistemului judiciar drept una primordială, pentru a combate corupția, acumula surse în bugetul de stat și oferi salarii și condiții de lucru decente în sectorul public.



## Transparența activității

### Când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi?

Circa 2/3 din respondenți au indicat, în mare parte corect, anul/anii în care instituția a fost auditată de Curtea de Conturi, iar 1/3 – nu știu/n-au răspuns la întrebare. Am putea presupune că cei care știu/au auzit despre audituri pot să nu cunoască contextul în care acestea au fost efectuate și rezultatele lor.

### Ați fi interesat/ă să aflați despre rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție?

Crearea unei atmosfere de încredere din partea colectivului de lucru, precum și din partea societății cere transparență în administrarea instituției. Un act de transparență ar fi plasarea rapoartelor de audit ale Curții de Conturi și a informațiilor despre măsurile întreprinse de autorități pentru implementarea recomandărilor Curții pe paginile web ale autorităților publice. În practică însă puține autorități publice transparentizează aceste informații. De remarcat că, în medie, 82% din respondenți ar fi interesați să afle rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție, cei mai interesați în acest sens fiind funcționarii din MECC (97,6% din respondenți), MADRM (97,1%) și MF (96,8%).

### Când ați deschis ultima dată pagina web a instituției dvs.?

Cea mai mare parte a respondenților (în medie, 85%) susțin că accesează pagina web a instituției practic în fiecare zi, ceea ce pare mai puțin probabil. Întrucât angajații ar putea consulta pe pagina web o serie de informații importante ce țin, în special, de prevederile legale din domeniul de activitate al instituției, de transparența decizională, rapoartele de activitate ș.a., este important ca aceasta să fie permanent actualizată.

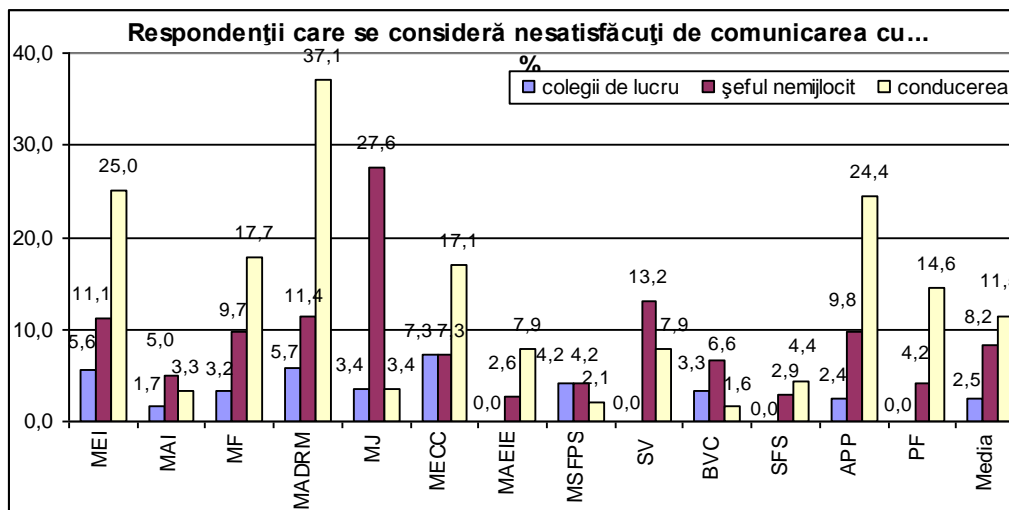
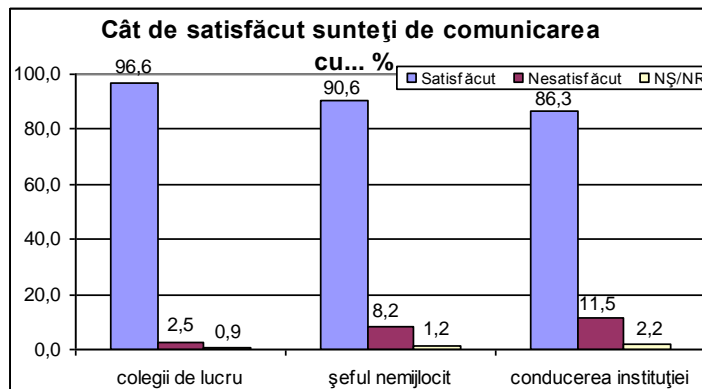


## Climatul de lucru în instituție

### Satisfacția de comunicarea cu colegii, șeful nemijlocit și conducerea

Cea mai mare parte a respondenților (în medie, cca 97%) sunt satisfăcuți de modul în care comunică cu colegii de lucru, ceva mai puțini (91%) – de comunicarea cu șeful nemijlocit și 86% – cu conducerea instituției.

Deși ponderea celor nesatisfăcuți de comunicarea cu conducerea și cu șeful nemijlocit este, în medie, de 12% și respectiv 8%, situația în profilul unor instituții ar trebui să atragă atenția conducătorilor. Astfel, în MADRM practic fiecare al treilea respondent nu este mulțumit de comunicarea cu conducerea instituției, în MEI și APP – fiecare al patrulea, în MF și MECC – aproape fiecare al cincilea. Nu sunt satisfăcuți de comunicarea cu șefii nemijloți peste un sfert din respondenții MJ, fiecare al optulea din SV, fiecare al zecelea din MADRM, MEI, MF și APP.



Aceasta o confirmă și respondenții, care atrag atenția, în special, la comunicarea insuficientă cu angajații; lipsa de profesionalism a unora din șefi, angajarea acestora în mod netransparent, fără concurs; presiunile asupra subalternilor, discriminarea unor angajați ș.a.:

- ”Dacă e să atrag atenția conducerii asupra perioadei de timp iunie 2019 – prezent, mă refer la lipsa comunicării egale cu angajații” (SV, chestionarul 45);
- „Conducerea nu colaborează, nu discută problema cu executorul nemijlocit, numai cu șeful de direcție”, „Se abuzează de funcție pentru a impune o decizie”(MECC, chestionarul 11);
- „Majoritatea șefilor au fost afiliați politic, inclusiv și șeful meu, de aceea el se simțea în drept să mă umilească, fiind protejat de Partidul Democrat” (MJ, chestionarul 8);
- „Șefa mea își depășește atribuțiile de serviciu, își permite să strige și ne obligă să lucrăm suplimentar dacă ne cerem la medic. Nu ne permite să fim pe buletin” (MJ, chestionarul 12);
- „Șeful nu mă place și încearcă prin orice metode să plec” (MJ, chestionarul 14);
- ”Angajatul nu este un robot la serviciu! Este și el om, are familie și nevoi personale” (SFS, Chestionarul 61);
- ”Suntem ignorați, discriminați” (MADRM, chestionarul 4);
- ”Să fie specialiști în domeniu, iar dacă nu sunt – să nu ne impună să facem prostiile lor. Habar nu au de statutul funcționarului public. Sunt oameni incompetenți” (MADRM, chestionarul 31);

- „Prea des se schimbă consilierii dlui ministru. Deseori nu au pregătirea corespunzătoare. Nu au activat în domeniu și nu îl cunosc” (MADRM, chestionarul 16);
- „Neajunsul în comunicare este determinat de ne dorința conducerii de a asculta și înțelege alte subiecte decât cele de interes pentru public” (MADRM, chestionarul 18);
- „Șeful nemijlocit e un manager prost pregătit, nu știe să lucreze în grup, este protejat de dl Șarov” (MECC, chestionarul 20);
- „Lipsa de interes față de lucrul executat de subalterni, lipsa susținerii din partea conducătorilor” (MEI, Chestionarul 35);
- „La respectarea codului de conduită, legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public”; „Mai mult respect unul față de altul” (MEI, Chestionarul 31);
- „Încălcarea flagrantă a procedurii de numire ca șef, fără concurs” (MAI, chestionarul 18);
- „La drept vorbind, se mănâncă unii pe alții. Nu există toleranță și respect unii față de alții” (MAI, chestionarul 45).
- „Lipsa de cunoștințe a managerului instituției” (SV, chestionarul 51);
- „Ministra trebuie să comunice cu angajații, să fie deschisă și să poarte o comunicare sănătoasă, fără emoții excesive și fără a persecuta angajații. Toate deciziile acum se iau de șeful de cabinet, e ceva insuportabil” (MF, chestionarul 16);
- „Șeful meu are frică ca subalternii să nu cunoască mai mult decât el” (MF, chestionarul 22);
- „Comportament arogant (șef nemijlocit, conducere)” (SV, chestionarul 63);
- „Managementul este învechit atât profesional, cât și moral” SV, (chestionarul 74).

În context respondenții solicită mai multă comunicare; transparență în luarea deciziilor, numirilor în funcții; angajarea și promovarea pe criterii profesionale, în bază de merit:

- „Sporirea transparenței luării deciziilor, numirilor în funcții și detașărilor peste hotare” (MAEIE, chestionarul 1);
- „Mai multă comunicare (de sus în jos și invers), stabilirea regulilor interne” (MADRM, chestionarul 9);
- „Angajarea pe criterii profesionale, în bază de merit, promovarea în bază de merit și calificări” (MSMPS, chestionarul 25);
- „Partajarea corectă a atribuțiilor de serviciu” (MSMPS, chestionarul 33);
- „Să nu existe presiune asupra subalternilor” (MADRM, chestionarul 24);
- „Creșterea încrederii conducătorilor în colegii de breaslă” (MF, chestionarul 8);
- „Să nu se admită tratament preferențial de către șeful nemijlocit” (MF, chestionarul 26);

*(Răspunsurile sunt expuse în redacția interlocutorilor, informațiile complete pot fi vizualizate, în profilul APC, în anexele 1-13 la prezentul raport).*

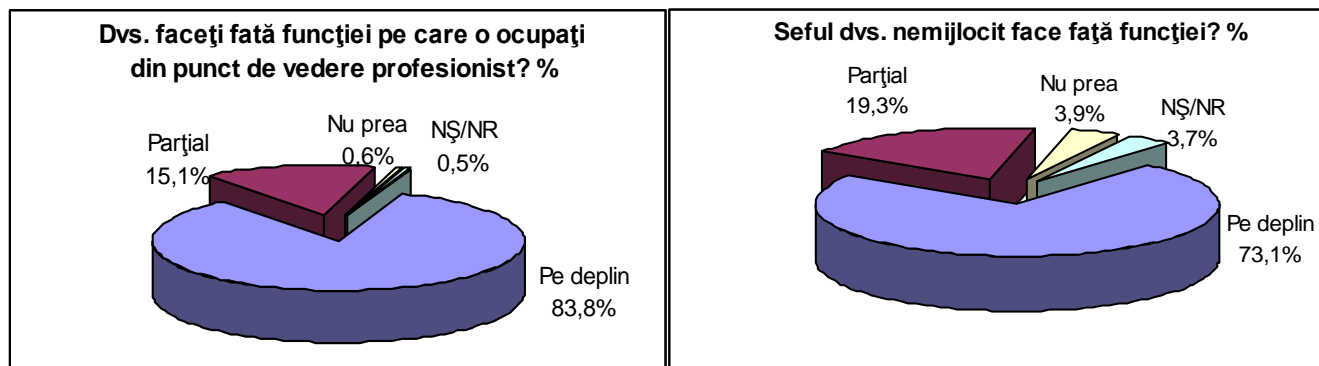
### **Sugestiile respondenților pentru îmbunătățirea climatului de lucru în instituție**

Respondenții au venit cu o serie de propuneri, remarcând de regulă necesitatea majorării salariilor, îmbunătățirea comunicării; suplimentarea personalului; crearea unor condiții mai bune de lucru ș.a.:

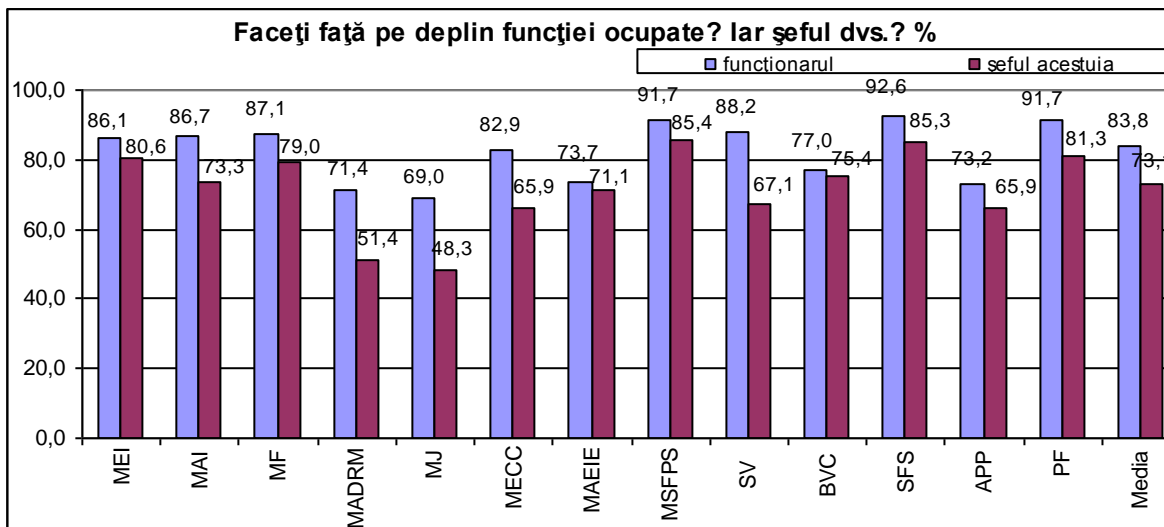
- „De a permite achitarea cumulării de funcție, mereu partea salarială a motivat angajatul” (MAI, chestionarul 6);
- „Respectarea procedurilor de creștere în carieră potrivit performanței individuale și meritului” (MAI, chestionarul 18);
- „Excluderea urmăririi persoanelor pe criterii politice” (MAI, chestionarul 19);
- „Petrecerea ședințelor cel puțin o dată în lună, cu toți angajații instituției pentru a discuta transparent problemele”, „Reînnoirea activității Colegiului MAI”, „Instituirea unor controale eficiente privind disciplina executorie și de serviciu” (MAI, chestionarul 20);
- „De asigurat comunicarea eficientă, non-discriminarea angajaților. A atrage atenție la necesitățile profesionale ale angajatului. De organizat concursuri reale, nu mimate la funcția publică. De asigurat creșterea profesională prin toate treptele și doar apoi ocuparea unei funcții de conducere. Asigurarea condițiilor egale de muncă tuturor angajaților” (MECC, chestionarul 11);

- „Șeful să fie lider, nu „начальник” (MECC, chestionarul 24);
- „...„Repartizarea clară a sarcinilor, conform atribuțiilor, de către conducere” (MECC, chestionarul 32);
- „Buna planificare și organizare a activităților, luarea promptă a deciziilor” (MF, chestionarul 9);
- „De a elibera oamenii agresivi, și anume, șeful de cabinet” (MF, chestionarul 16);
- „E necesară o disponibilitate mai mare a conducerii de a delega sarcinile, avem nevoie de o reevaluare a necesităților de personal, mai ales după ce în 2017 numărul angajaților s-a redus simțitor (ex., 60% în direcția în care activez), iar sarcinile au rămas aceleași” (MF, chestionarul 36);
- ”De lichidat cumătrismul” (BVC, chestionarul 5);
- ”Mai puțin presiune politică” (BVC, chestionarul 11);
- ”Angajarea și remunerarea obiectivă; declararea conflictelor de interese” (BVC, chestionarul 13);
- ”Crearea condițiilor de muncă mai stabile, funcționarul trebuie să simtă siguranța pentru zilele ce urmează, de stimulat persoanele care contribuie la dezvoltarea eficientă a instituției. Lichidarea fenomenului de mimare lucrativă” (BVC, chestionarul 30);
- „Eliminarea situațiilor de protecționism și favoritism” (SV, chestionarul 25);
- ”Conlucrarea deschisă între conducător și subordonați, eliminarea barierelor și stilului autoritar de conducere, aprecierea specialiștilor și acordarea gradelor pe criterii de merit” (SV, chestionarul 40);
- ”... De eliberat angajații care au obținut funcția ca rezultat al unor situații de conflict de interese, favorizări etc.” (SV, chestionarul 45);
- ”Respectarea normelor de drept și depolitizarea; meritocrația în capul mesei” (MADRM, chestionarul 8);
- ”A încadra în serviciu suficient personal și a programa din timp activitățile” (APP, Chestionarul 10);
- ”O mai bună remunerare a muncii, stabilirea unui volum de muncă adecvat (acum este exagerat de mare) (APP, Chestionarul 13).

### Dvs. faceți față funcției pe care o ocupați din punct de vedere profesionist? Iar șeful dvs. nemijlocit face față funcției?



Se pare că respondenții sunt mai optimiști în evaluarea capacităților proprii de a face față funcției ocupate, comparativ cu cele ale șefului nemijlocit, indiferent de poziția în structura ierarhică a instituției. Astfel, peste patru din cinci funcționari consideră ca fac față pe deplin funcției ocupate din punct de vedere profesionist. În ceea ce privește evaluarea acestor calități la superiorul nemijlocit, mai puțin de trei din patru funcționari susțin aceeași teză. În profilul instituțiilor, cei mai pozitivi privind superioritatea capacităților sale, comparativ cu șeful sunt cei de la SV cu un decalaj de 21,1 puncte procentuale (p.p.), MJ 20,7 p.p. și MADRM cu 20 p.p.



### *Sugestiile respondenților pentru conducerea instituțiilor*

În cadrul interviuării, respondenții au avut posibilitatea să-și expună doleanțele referitor la subiectele de instruire de care ar avea nevoie, precum și propunerile de îmbunătățire a activității adresate conducerii.

#### **Principalele subiecte de instruire solicitate de respondenți**

Acestea țin cu precădere de modificările cadrului legal în domeniul de activitate al instituției, integritatea în serviciul public, cursurile de limbi străine, protecția datelor cu caracter personal/secret de stat, precum și de managementul conflictelor și combaterea stresului. Totodată, respondenții remarcă că deseori la cursuri sunt desemnate persoane pe criterii de nepotism, care nu au tangență cu subiectul, iar cele care se ocupă real de subiect, pot să nu fie la curent. De aceea respondenții solicită să fie informați despre instruirile/cursurile de formare existente în instituție și peste hotare, criteriile de selecție a candidaților și finanțarea cursurilor. Unele solicitări se referă la:

- „Ar fi corect ca Ministerul Afacerilor Externe să disemineze informațiile despre cursurile ce se propun funcționarilor publici din RM. Adică, când cheltuielile sunt suportate de organizatori, cei de la MAEIE se delegă singuri și nu diseminează informația instituțiilor nemijlocit vizate de cursul de instruire. E discriminatoriu” (MJ, chestionarul 8);
- „Managementul conflictelor, negociere și influență pozitivă” (MJ, chestionarul 14);
- „Să fim informați despre reformele care se produc, inclusiv modificările legislative care se referă la activitatea noastră nemijlocită” (MJ, chestionarul 17);
- „Gestionarea situațiilor de stres” (MJ, chestionarul 18);
- „Training-uri în vederea dezvoltării abilităților de comunicare la nivel instituțional, cursuri de leadership, instruirii în domeniul politicilor anticorupție, încurajarea lucrului în echipă la soluționarea conflictelor” (MADRM, chestionarul 13);
- „Elaborarea documentelor de politici” (MAI, chestionarul 4);
- „Evoluția în carieră” (MAI, chestionarul 17), „Schimb de experiență cu omologii din Ucraina, România și alte țări UE” (MAI, chestionarul 39);
- „Creșterea competențelor manageriale” (BVC, chestionarul 7);
- „Legislația vamală a țărilor UE” (BVC, chestionarul 14, 23);
- „Rezistență la stres” (SV, chestionarul 1);
- „Legislația din domeniul de activitate al instituției, integritatea în serviciul public, dezvoltarea personală și comunicarea” (SV, chestionarul 3);
- „Utilizarea datelor cu caracter personal”, „Curs avansat de Excel și Microsoft Acces” (SV, chestionarul 5);
- „Protejarea informațiilor electronice” (SV, chestionarul 51);

- „Utilizarea sistemelor informaționale vamale” (SV, chestionarul 76).
- „Funcționarea piețelor financiare” (MF, chestionarul 1);
- „Schimb de experiență privitor la activitatea ministerelor finanțelor din alte țări” (MF, chestionarul 7);
- „Guvernare corporativă, audit, contabilitate” (MF, chestionarul 18);
- „Protecția datelor cu caracter personal” , „Legislația muncii, inclusiv aspectele sociale”, „Planificarea strategică” (MF, chestionarul 49);
- „Instruiri cu privire la formarea/menținerea site-ului” (MECC, chestionarul 34);
- „Pentru mine orice instruire e binevenită, spre regret timp de 10 ani nu mi s-a permis să o fac sub pretextul „cine o să lucreze” (MECC, chestionarul 21);
- „Schimb de experiență în activitatea ministerelor de economie din diferite țări” (MEI, Chestionarul 21);
- ”Aplicarea în practică a prevederilor Codului fiscal” (SFS, Chestionarul 32);
- „Modificări în Standardele naționale de contabilitate” (SFS, Chestionarul 35);
- „Domeniul integrității – m-ar interesa practicile, situațiile comparative în diverse instituții și țări”, „Activitatea operativă în domeniu” (PF, chestionarul 2);
- „Mai multe instruiri și ore practice la trageri, dat fiind faptul că suntem angajați cu statut special, punem mâna o dată în an – la testarea anuală” (PF, chestionarul 4);
- „Cooperarea internațională, logistica în gestionarea finanțelor și personalului” (PF, chestionarul 47).

*(Răspunsurile sunt expuse în redacția interlocutorilor, informațiile detaliate, în profilul APC, pot fi vizualizate în anexele 1-13 la prezentul raport).*

### **Propunerile de îmbunătățire a activității adresate conducerii**

Respondenților li s-a oferit posibilitatea să adreseze conducerii, sub protecția anonimatului, un mesaj sau o propunere de îmbunătățire a situației în instituție. Majoritatea respondenților au venit cu propuneri, menționând necesitatea stimulării financiare a angajaților; asigurarea transparenței numirii în funcții; îmbunătățirea condițiilor de lucru; sporirea comunicării între conducere și angajați; neadmiterea favoritismului ș.a. Sunt și respondenți care au remarcat că nu au nevoie de anonim, spun deschis despre probleme. Alți respondenți au refuzat, eventual din teama de a nu fi pedepsiți, remarcând că mai au câteva luni până la pensie sau că nu vor să fie exilați într-o subdiviziune a instituției din teritoriu.

Mai jos este expusă o selecție a propunerilor respondenților:

- ”Dacă e pentru conducerea din 20.10.2019, atunci: ”Dragi conducători, vă rog să ne apreciați după merite și să ne oferiți și nouă dreptul la opinie și inițiativă! Nu mai apreciați după relații de prietenie și rudenie, oferiți-ne în mod egal posibilitatea de a participa la cursuri și alte activități necesare pentru dezvoltarea profesională” (SV, chestionarul 45);
- „Să respecte transparența la numirea în funcții de conducere și a cadrului privind evoluția în carieră”, „ Să promoveze cadre tinere”, „ Solicităm raportul final pe site-ul nostru” (MAI, chestionarul 18);
- „Deschidere față de angajați, cooperare și înțelegere. Neatragera atenției asupra angajaților care au lucrat cu diferite conduceri și au îndeplinit obligațiunile de serviciu tot timpul contencios și la timp” (MAI, chestionarul 41);
- „Instruirea polițiștilor prin cunoașterea legii și impunerea forței. Aplicarea sancțiunilor, indiferent de cine pe cine cunoaște și rudă cu cine este (o problemă mare în RM)” (MAI, chestionarul 45);
- ”Când se va schimba ceva și va fi stabil, voi fi sincer. Nu vreau în exil în Tudora sau în altă parte...” (BVC, chestionarul 3);
- ”Stop politica!” (BVC, chestionarul 11);
- ”Implementarea proiectelor noi care ar permite dezvoltarea sistemului, crearea noilor tehnologii, practici din țările UE care ar permite eficientizarea fluxului de mărfuri, începând cu trecerea frontierei până la destinație” (BVC, chestionarul 17);
- ”Salarii mai mari ca să putem sta acasă lângă familie și să nu plecăm în străinătate; condiții mai bune – scaune mai comode; uniformă (veșnic nu e completată, lipsește la depozit)” (BVC, chestionarul 20);

- „Asigurarea unei stabilități în serviciu, crearea unor fonduri financiare pentru motivarea angajaților care identifică erori sau contribuie la acumularea impozitelor în buget” (BVC, chestionarul 53);
- „Să fie exemplu de integritate” (SV, chestionarul 1); „Aveți curaj să schimbați ceva radical” (SV, chestionarul 4); „Nu tolerați corupția” (SV, chestionarul 20);
- „Nimic nu e veșnic (mă refer la funcție)” (SV, chestionarul 33);
- „Eliminarea corupției din sistem, promovarea la conducere a persoanelor competente și creșterea încrederii populației față de instituție” (SV, chestionarul 40);
- „Nu faceți presiune asupra angajaților independenți privitor la viziunile politice pe care le aveți” (SV, chestionarul 47);
- „Ajunge, hoților!!!” (SV, chestionarul 74);
- „Este strict necesară evaluarea performanțelor șefilor de subdiviziuni. Faceți promovarea în funcție de conducere pe criterii profesionale, or pentru obținerea rezultatelor propuse este necesară o echipă profesionistă de conducători” (MSMPS, chestionarul 25);
- „Sunt recunoscătoare că am fost acceptată la serviciu printr-un concurs onest. Astfel am fost încurajată în lucrul depus și să înțeleg că în instituție nu există ”cumătrism”” (MSMPS, chestionarul 36);
- „MSMPS să fie divizat în 2 ministere. Consider că și domeniul sănătății, și domeniul social ar trebui să fie aparte și să aducă pentru societate o mai mare valoare” (MSMPS, chestionarul 38);
- „Tratați angajații ca oameni care muncesc cu toate guvernările pentru că au copii, credite și vor să trăiască în Republica Moldova. Nu toți cei care fac parte din echipa MADRM sunt infractori, au fost implicați în scheme, nu sunt corupți și își exprimă alegerea politică doar în cabina de vot” (MADRM, chestionarul 4);
- „Suntem funcționari publici care ne îndeplinim obligațiile cu onestitate și profesionalism, indiferent de guvernările care vin și pleacă. Avem nevoie de încrederea conducerii în noi (desigur, cu excepția cazurilor izolate de presiuni politice la luarea anumitor decizii)” (MF, chestionarul 7);
- „Să atragă mai multă atenție angajaților pentru a evita fluctuația personalului calificat” (MF, chestionarul 49);
- „Pentru a ne cunoaște elementar, unul pe altul, de organiza ieșiri/activități în afara serviciului. Sunt colegi pe care nici nu-i cunosc, dar lucrăm împreună” (MECC, chestionarul 34);
- „Să aibă încredere în profesioniștii care sunt memoria instituțională a ministerului”, „Secretarul de stat să fie respectuos, să aibă un comportament adecvat în raport cu funcționarii publici de execuție, să nu recurgă la atac direct la persoană și să aprecieze loialitatea funcționarilor publici față de instituție” (MECC, chestionarul 22);
- „MEI este instituția în care se fac angajări și promovări care nu au nimic în comun cu meritocrația și integritatea, angajații respectivi se ocupă doar de interesele personale și mai puțin se concentrează pe funcțiile atribuite. Avem o instituție în care nu se acceptă cei care nu fac parte dintr-un partid sau nu sunt rude, sau nu adoptă și susțin modul corupt de a lucra. MEI este o trambulină pentru Guvern, majoritatea angajaților Guvernului au lucrat la MEI, respectiv angajații ministerului sunt controlați de prieteni și foștii colegi din Guvern care lucrează acolo până în prezent” (MEI, Chestionarul 27);
- „Majoritatea angajaților Guvernului au lucrat la MEI, respectiv angajații sunt controlați de prieteni și foști colegi. Iar toate nedreptățile și ilegalitățile nu pot fii descrise nici într-o zi, și nici pe o foaie” (MEI, Chestionarul 27);
- „De ce puneți în funcții oamenii neintegri? De ce puneți în consiliile de administrare a întreprinderilor de stat oameni care nu sunt din domeniu?” (MEI, Chestionarul 35).
- „Să se ia atitudine față de comportamentul unor șefi care stresează subalternii zi de zi” (MJ, chestionarul 5);
- „Să atragă atenția la activitatea Agentului Governamental, toate plângerile împotriva lui sunt reale. Se poartă urât cu angajații și petiționarii. Are interese în fosta guvernare. Se înțelege cu avocații pe sume de bani. Duce banii la Poalelungi prin poșta diplomatică în Franța” (MJ, chestionarul 14);
- „Să se verifice cum au fost efectuate promovările, concursurile trecute, dacă au corespuns cerințelor”, „Să fie stimulați angajații” (MJ, chestionarul 25);
- „Majoritatea salariaților simt starea de instabilitate în serviciu și au frică că pot rămâne fără acesta. Acest lucru creează stări de panică și stres care se răsfrânge și asupra îndeplinirii sarcinilor. Avem nevoie de stabilitate” (SFS, chestionarul 6);
- „Un climat de lucru fără frică și stres. Relații de serviciu bazate pe încredere și profesionalism” (SFS, chestionarul 11);

- „Completarea cadrelor; motivarea lor prin acordarea distincțiilor și premiilor; oportunități pentru creșterea profesională a angajaților” (PF, chestionarul 31);
- „Aș spune multe, dar încă n-am anii de pensie...” (PF, chestionarul 26);
- „Uneori sarcinile dispuse de conducere nu corespund domeniului de activitate a subdiviziunii din care face parte. Timpul de realizare a unor sarcini nu este suficient” (PF, chestionarul 40);
- „Salariile actuale nu fac față nicidecum atingerea unui standard minim de viață decent..., mai important ar fi atragerea tinerilor școliți în instituțiile de prestigiu europene, asigurându-le un salariu sporit (dacă e posibil)” (MAEIE, chestionarul 38).

## Concluzii

Rezultatele sondajului atestă că, în pofida instruirilor anticorupție la care au participat cca 60% din respondenți și autoevaluării înalte a acestora (media 7,7 puncte din 10 posibile), *nivelul de cunoaștere a cadrului legal lasă mult de dorit*. Astfel, doar jumătate din respondenți înțeleg corect că funcționarii publici, ca orice alte persoane, pot avea interese personale. Majoritatea exemplelor de interese personale au o conotație negativă, reprezintă abateri de la legislație, abuzuri, eventuale acte de corupție. Respondenții nu înțeleg suficient noțiuni importante pentru identificarea și declararea conflictelor de interese („persoane apropiate”, „conflict consumat” ș.a.), nu știu care este răspunderea pentru încălcarea legislației ș.a. În acest sens, este necesară o familiarizare continuă a funcționarilor publici cu prevederile cadrului legal anticorupție.

Respondenții au remarcat *o serie de subdiviziuni din instituția în care activează cu riscuri sporite de conflicte de interese și corupție*, în special cele ce trebuie să aibă în vizor prevenirea acestora (direcții juridice, audit intern, management instituțional). Aceasta ar trebui să atragă atenția conducerii asupra necesității aplicării autentice a unor astfel de politici publice precum declararea veniturilor și proprietății, conflictul de interese, promovarea merituoasă a cadrelor, etica, transparența și responsabilitatea în utilizarea mijloacelor publice etc.

*Circa 1/3 din respondenții care au depus declarații de avere și interese s-au confruntat cu probleme la completarea și depunerea acestora*, atât de ordin tehnic, din cauza funcționării proaste a sistemului electronic de depunere a declarațiilor, cât și din cauză necunoașterii modului de reflectare în declarație a unor venituri/bunuri/active. În acest context, ANI trebuie să ia atitudine de problemele semnalate de respondenți, să asigure funcționalitatea sistemului electronic, să întărească capacitățile proprii de consultanță și să extindă instruirea funcționarilor în completarea și depunerea declarațiilor de avere și interese.

Chiar dacă în practică situațiile de conflicte de interese se întâmplă relativ des, *mai puțin de 2% din respondenți au remarcat că s-au aflat în atare situații în ultimii doi ani, îngrijorător fiind că unii dintre ei susțin că nu le-au declarat/nu au întreprins careva măsuri*. Totodată respondenții au remarcat că știu despre conflicte de interese în instituția în care lucrează, legate inclusiv de angajarea și favorizarea persoanelor apropiate, verificarea întreprinderilor afiliate, activitatea în subordinea nemijlocită a rudelor. Conducerea autorităților publice ar trebui să concentreze atenția asupra prevenirii și soluționării conforme a conflictelor de interese în domeniile/subdiviziunile invocate de respondenți.

Deși legislația obligă funcționarii publici să denunțe cazurile de corupție și alte abuzuri la conducătorul entității publice sau la autoritatea abilitată, *o parte considerabilă din respondenți (cca 27%) din start nu sunt dispuși să o facă din motive de securitate personală și neîncredere în persoanele/organele abilitate*. În acest sens sunt necesare măsuri coerente de asigurare a protecției avertizorilor de integritate. Totodată, prevenirea eficientă a corupției în serviciul public nu va avea șanse de izbândă atâta timp, cât organele anticorupție nu vor avea o reputație impecabilă.

Chiar dacă au activat pe parcursul guvernărilor precedente, *respondenții constată, în timpul guvernului Sandu, o îmbunătățire în aplicarea politicilor publice, inclusiv în ceea ce ține de depolitizarea APC; angajarea, promovarea și premiarea merituosă a cadrelor; aprecierea profesionalismului acestora; nediscriminare; utilizarea proprietății publice.* Cu toate acestea, există observații individuale și insatisfacții ale respondenților. Se pare că neimplicarea conducerii de vârf a APC în scandaluri de corupție ar putea conduce la o apropiere treptată la respectarea autentică a standardelor etice și de integritate.

Sugestiile respondenților privind o informare mai detaliată despre rezultatele auditelor și controalelor efectuate în instituțiile publice, măsurile luate vis-a-vis de recomandările Curții de Conturi, instruirile solicitate, precum și acțiunile menite să amelioreze climatul de activitate în instituțiile publice vor fi propuse pentru luare de atitudine Cancelariei de Stat, grupurilor de lucru pentru implementarea Strategiei Naționale de Integritate și Anticorupție, precum și conducătorilor autorităților monitorizate.



## Ministerul Economiei și Infrastructurii - 36 respondenți

### A. De cât timp dvs. lucrați în instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 5 luni	5 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
2,8	11,1	27,8	58,3

### B. Care este motivația dvs. de a activa în serviciul public? Răspuns multiplu, %

Posibilitatea de a face carieră	30,6
Oportunitatea de a crește profesional	63,9
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	63,9
Dorința de a fi util instituției/statului	63,9
Pensie mai bună	2,8
Șansa de a cunoaște persoane utile	5,6
Lipsa altor opțiuni	16,7
Altele _____	2,8

1. Dvs. ați participat în 2019 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public (etica, declararea averilor și intereselor personale etc.)? % respondenților care susțin că au participat la instruiți – **61,1%**.

2. Cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu subiectele ce țin de declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interes? (la o scară de la 1 până la 10, unde 1 semnifică „nu cunosc deloc”, 10 – „cunosc la perfecție”) – **8,1**.

### 3. Cum considerați, un funcționar public poate avea interese personale? % din totalul respondenților

Da	52,8
Nu	33,3
NȘ/NR	13,9

4. În opinia dvs., funcționarul public este în drept să-și exercite atribuțiile, aflându-se în situație de conflict de interes? % din totalul respondenților

Da	8,3
Nu	86,1
NȘ/NR	5,6

5. Legislația națională prevede câteva tipuri de conflicte de interes: real, potențial, consumat. La care din ele ați putea referi situațiile din următoarele exemple? % respondenților care au identificat corect situațiile de conflict de interes real, potențial și consumat

Un inspector al muncii constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <b>Conflict de interes real</b> )	44,4
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>Conflict de interes consumat</b> )	22,2
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica ONG-ul în care este fondator ( <b>Conflict de interes potențial</b> )	50,0
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>Nici unul din conflictele menționate</b> )	41,7

6. Potrivit legislației, care din următoarele categorii de persoane se referă la persoane apropiate?

% respondenților care au răspuns greșit la întrebare

Soțul/soția	13,9
Copiii	13,9
Finii și nănașii	33,3
Părinții	13,9
Bunicii	50,0

Nepoții	52,8
Frații și surorile	19,4
Cumetrii	22,2
Unchii/mătușile	69,4
Concubinul/na	61,1
Socrii	52,8
Foștii/actualii colegi de serviciu	8,3

### 7. Dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea covârșitoare a respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese, luări de decizii în situații de conflicte de interese și alte abuzuri ale cadrului legal:

- „Creșterea profesională, posibilitatea plecării la instruire peste hotare, salariu bun” (MEI, Chestionarul 2);
- „Utilizarea informației de serviciu pentru protejarea unor agenți economici” (MEI, Chestionarul 3);
- „Nu cunosc” (MEI, Chestionarul 4);
- „Influențarea rezultatelor controlului agentului economic unde activează o persoană apropiată” (MEI, Chestionarul 5);
- „Promovarea în funcții a persoanelor apropiate, soluționarea unor probleme personale” (MEI, Chestionarul 7);
- „Prioritizarea propriilor necesități și interese” (MEI, Chestionarul 8);
- „Promovarea de către o persoană publică influentă a unei rude ale sale” (MEI, Chestionarul 9);
- „Luarea unei decizii care va facilita compania în care funcționarul este fondator”, „Facilitarea unui agent economic în câștigarea unei licitații publice” (MEI, Chestionarul 11);
- „Acțiuni întreprinse de un funcționar în interesul firmei proprii sau în care este asociat, promovarea sau angajarea persoanelor apropiate în instituția publică” (MEI, Chestionarul 12);
- „Achiziții de la compania unde funcționarul este fondator” (MEI, Chestionarul 14);
- „Desfășurarea prin cumul a altei activități remunerate, conform legii” (MEI, Chestionarul 16);
- „Un funcționar care coordonează un anumit domeniu este, în același timp, proprietar/fondator al unei întreprinderi care activează în acest domeniu” (MEI, Chestionarul 18);
- „Soțul și soția, ambii funcționari într-o instituție, decid careva chestiuni ce îi vizează (avansarea în grad, trimiterea în delegație ș.a.)” (MEI, Chestionarul 20);
- „Activitatea de întreprinzător a rudelor; cunoscuți în posturi de conducere” (MEI, Chestionarul 21);
- „Examinarea unei infracțiuni comise de un membru al familiei de către o rudă a acestuia, Preferințe față de un participant la achiziții publice din considerente de prietenie” (MEI, Chestionarul 23);
- „Promovarea rudelor, protejarea afacerilor rudelor și prietenilor” (MEI, Chestionarul 26);
- „Angajarea de către un funcționar public a unei persoane apropiate în instituția pe care o conduce”; „Avantajarea unei persoane apropiate în cadrul unui concurs de achiziții publice” (MEI, Chestionarul 27);
- „Angajarea după demisia din funcția publică la o întreprindere, membru al consiliului de administrare a căreia a fost anterior”;
- „Utilizarea informației de serviciu în scopuri personale” (MEI, Chestionarul 28);
- „Semnarea de către medic a unui certificat medical fiului său pentru a-i acoperi lipsele nemotivate” (MEI, Chestionarul 30);
- „Remunerarea adecvată pentru executarea atribuțiilor de serviciu” (MEI, Chestionarul 32);
- „Soția este subalterna soțului” (MEI, Chestionarul 33);
- „Să divulge informații cu caracter intern anumitor persoane fizice și juridice în timpul activității în serviciul public” (MEI, Chestionarul 34);
- „Un funcționar public supraveghează o companie deținută de un membru de familie” (MEI, Chestionarul 35);
- „Un funcționar activează în cadrul unei direcții, sora lui fiind șef al direcției” (MEI, Chestionarul 36).

### 8. Cât de acceptabile, după părerea dvs., sunt următoarele situații? % respondenților care consideră *inacceptabile încălcarea prevederilor legale ce țin de interdicții, restricții, conflicte de interese*

Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	88,9
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	97,2
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	50,0

Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	38,9
---	------

**9. Potrivit legislației în vigoare, care este pedeapsa pentru... % respondenților care au indicat corect sancțiunea**

Nedepunerea declarației de avere și interese personale de către funcționarii publici	13,9
Nedeclararea situației de conflicte de interese	30,6
Falsul în declarații	22,2

**10. Dvs. ați depus declarații de avere și interese personale în 2019? % din totalul respondenților**

Da	100,0
Nu	0
NȘ/NR	0

**11. Dacă Da, ați avut careva dificultăți la completarea și depunerea declarației electronice? % din respondenții care au avut dificultăți la completarea/depunerea declarațiilor electronice**

Da	25,0
Nu	75,0
NȘ/NR	0

**În caz că ați avut dificultăți, care au fost acestea?**

„Serverul era supraîncărcat și am reușit să depun declarația foarte greu. Să se preocupe mai mult cei de la ANI de funcționalitatea sistemului” (MEI, Chestionarul 2);

„Accesul la sistemul depunerii declarațiilor a fost extrem de dificil, acesta fiind supraîncărcat din cauza unui număr mare de solicitări ale declaranților” (MEI, Chestionarul 3);

„Probleme la completarea în declarație a datelor privind activele soțului, evită să mi le ofere” (MEI, Chestionarul 4);

„Unica dificultate – supraîncărcarea sistemului, din care cauză a trebuit să încerc de câteva ori depunerea declarației” (MEI, Chestionarul 5);

„Se întâmplă să nu poți salva rubricile completate, ca rezultat, nu poți expedia declarația” (MEI, Chestionarul 7);

„Organizarea proastă a activității operatorului economic care asigură mentenanța sistemului informațional, imposibil de accesat platforma” (MEI, Chestionarul 18);

„De ordin tehnic – blocarea platformei” (MEI, Chestionarul 27);

„Am avut dificultăți la colectarea informațiilor privind veniturile obținute” (MEI, Chestionarul 35).

**12. Dacă aveți careva propuneri ce țin de completarea/depunerea declarațiilor electronice, va rugăm respectuos să le expuneți:**

„A asigura funcționalitatea sistemului” (MEI, Chestionarul 2);

„Ar fi bine să existe un ghid electronic de completare a declarației de avere și interese, cu exemple/simulare de completare a tuturor compartimentelor. Ghid simplu, prietenos pentru utilizator” (MEI, Chestionarul 3);

„Nu sunt de acord cu declararea datoriilor (creditelor)” (MEI, Chestionarul 11);

„Familiarizarea profundă a funcționarilor cu subiectul declarării averii și intereselor personale, instruire privind completarea declarațiilor electronice, înlăturarea deficiențelor în funcționarea sistemului informațional” (MEI, Chestionarul 18);

„A anula declarațiile în cazul funcțiilor fără risc” (MEI, Chestionarul 23);

„Trebuie să se asigure accesul la sistem 24 din 24 ore, mai ales în preajma depunerii declarațiilor anuale” (MEI, Chestionarul 26);

„Investigarea reală a conflictelor de interese și a falsului în declarații și pedepsirea acelor care admit ilegalități” (MEI, Chestionarul 27).

**13. În opinia dvs., în care din subdiviziunile instituției în care lucrați există riscuri sporite a apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri? Subdiviziunile menționate cel mai des, răspuns multiplu, %**

**Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:**

1. Direcția transport (36,1%);
2. Serviciul audit intern (30,6%);

3. Serviciul resurse umane (25,0%);
4. Direcția politici în domeniul energetic (22,2%), Direcția infrastructura de transport (22,2%);
5. Direcția management instituțional (19,5%), Secția reglementarea mediului de afaceri și IMM (16,7%), Direcția urbanism, construcții și locuințe (16,7%), Secția politici și reglementări tehnice în construcții (16,7%), Secția juridică (13,9%), Direcția politici economice și mediul de afaceri (13,9%).

**Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:**

1. Secția financiar-administrativă (27,8%), Direcția politici în domeniul energetic (27,8%);
2. Direcția transport (22,2%), Serviciul transport rutier (22,2%);
3. Direcția urbanism, construcții și locuințe (19,5%), Direcția infrastructura de transport (19,5%);
4. Secția juridică (16,7%), Serviciul audit intern (16,7%);
5. Serviciul resurse umane (13,9%), Direcția politici economice și mediul de afaceri (13,9%), Secția politici în urbanism (13,9%).

**14. Pe parcursul ultimilor doi ani s-a întâmplat să va aflați în situație de conflicte de interese? % din totalul respondenților**

Da	2,8
Nu	91,6
NȘ/NR	5,6

**În caz că da, ce măsuri ați întreprins?**

„Am preferat să mă eliberez din funcție decât să-mi pătez demnitatea din cauza unor colegi care mă puneau într-o situație neplăcută” (MEI, Chestionarul 8).

**15. Înțelegem că a trecut puțin timp după schimbarea guvernării și este destul de greu de evaluat schimbările în politicile publice aplicate în instituția în care lucrați. Am aprecia dacă v-ați expune opinia la următoarele întrebări pentru a compara situația în timpul Guvernului Filip și Guvernului Sandu, % respondenților care au bifat opțiunea de răspuns "Da"**

	Guvernul Filip	Guvernul Sandu
În opinia dvs., instituția în care lucrați a fost/este politizată?	71,4	40,0
Au fost cazuri ca persoanele să fie angajate în instituție grație legăturilor de partid, rudenie, prietenie?	65,7	37,1
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	25,7	25,7
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	51,4	28,6
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	37,1	14,3
S-au întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	11,4	8,6
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipamentul, transportul, localurile etc.)	28,6	14,3
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	80,0	80,0
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	14,3	2,9
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	8,6	8,6
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	22,9	14,3
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	20,0	22,9
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	2,9	2,9

**16. Cum considerați, în instituția în care activați există corupție? % din totalul respondenților**

Da	13,9
Nu	19,4
NȘ/NR	66,7

**17. Comparativ cu situația în timpul Guvernului Filip, corupția în instituția dvs ... % resp.**

A sporit	0
A rămas aproximativ aceeași	8,6
S-a micșorat	5,7
NȘ/NR	85,7

**18. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimii doi ani? % din totalul respondenților**

Da	2,8
Nu	33,3
NȘ/NR	63,9

**Dacă da, vă rugăm să le descrieți succint:**

„Foarte multe, unele din ele au fost aduse la cunoștința conducerii și a comitetului sindical, dar nu au fost soluționate nici până în prezent” (MEI, Chestionarul 27).

**19. În caz că veți cunoaște despre careva cazuri de corupție și abuzuri în instituția dvs. în viitor, veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	58,3
Nu	30,6
NȘ/NR	11,1

**20. În caz că nu, de ce? % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	9,7
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	35,4
Nu ar ajuta cu nimic	22,6
Mi-ar fi creat doar probleme	25,8
Altele	6,5

**21. Cum considerați, care ar trebui să fie salariul lunar al următoarelor persoane pentru a nu fi tentate să accepte mită?**

	Mii lei
Funcționar de rând	15,4
Șef de direcție	21,7
Ministru/director	29,6

**22. Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă? % din totalul respondenților**

Legislativul	0
Judiciarul	63,9
Executivul	8,3
Toate	16,7
NȘ/NR	11,1

**23. Când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

2018	30,6
2019	36,1
2018-2019	8,3
Permanent	19,4
NȘ/NR	5,6

**24. Ați fi interesat/ă să aflați despre rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție? % din totalul respondenților**

Da	91,7
Nu	8,3
NȘ/NR	0

**25. Când ați deschis ultima dată pagina web a instituției dvs.? % din totalul respondenților**

Ieri	13,9
Azi/zilnic	72,2
Săptămânal	0
Lunar	11,1
NȘ/NR	2,8

**26. Cât de satisfăcut/ă sunteți de comunicarea cu ... ? % din totalul respondenților**

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	52,7	50,0	13,9
Satisfăcut	41,7	38,9	58,3
Nesatisfăcut	5,6	11,1	25,0
NȘ/NR	0	0	2,8

**În caz că nu sunteți satisfăcut, la ce ați dori atrage atenția?**

„Conducerea este foarte des antrenată în activități/ședințe în afara ministerului și nu dispune de timp pentru a se implica în activitatea lui” (MEI, Chestionarul 10);

„E nevoie de organizarea unor ședințe de lucru cu colectivul o dată în săptămână” (MEI, Chestionarul 11);

„Conducerea nu comunică cu angajații” (MEI, Chestionarul 14);

„Constructivism din partea conducerii” (MEI, Chestionarul 18);

„O persoană coruptă și needucată nu se poate schimba prin intermediul tehnicilor de comunicare. Totodată, informațiile se ascund, chiar și cu privire la propria situație de angajat” (MEI, Chestionarul 27);

„La respectarea codului de conduită, legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public”; „Mai mult respect unul față de altul” (MEI, Chestionarul 31);

„Să se organizeze ședințe ale colaboratorilor pe domenii de activitate a ministerului” (MEI, Chestionarul 34);

„Lipsa de interes față de lucrul executat de subalterni, lipsa susținerii din partea conducătorilor” (MEI, Chestionarul 35).

**27. Cum considerați, ce ar trebui de făcut pentru a îmbunătăți climatul de lucru în instituție?**

„Mai multă comunicare și conlucrare cu angajații” (MEI, Chestionarul 1);

„De ridicat salariile și de înlocuit persoanele necompetente, după o evaluare a cunoștințelor și rezultatelor activității acestora” (MEI, Chestionarul 2);

„A semna și repartiza spre executare documentele în termen” (MEI, Chestionarul 4);

„Convocarea ședințelor comune pentru examinarea anumitor probleme” (MEI, Chestionarul 5);

„Angajarea în serviciu a unor profesioniști în domeniu” (MEI, Chestionarul 6);

„Conducerea trebuie să comunice mai mult cu angajații” (MEI, Chestionarul 7);

„Lucrul în echipă și motivarea financiară” (MEI, Chestionarul 8);

„Mai multă încredere în funcționarii de execuție, iar dacă încredere nu-i – mai multe instruiți pentru aceștia” (MEI, Chestionarul 9);

„Avem nevoie de angajați profesioniști” (MEI, Chestionarul 10);

„Comunicare neformală” (MEI, Chestionarul 12);

„Conlucrarea între subdiviziuni” (MEI, Chestionarul 13);

„Ședințe de lucru între direcții, organizarea concursurilor de atingere a obiectivelor de activitate”, „Ieșirea în teritoriu și comunicarea cu publicul țintă pentru care se elaborează politicile ministerului” (MEI, Chestionarul 14);

„A învăța din experiența instituțiilor similare de peste hotare” (MEI, Chestionarul 17);

„Accent sporit pe motivarea materială și nematerială a personalului” (MEI, Chestionarul 18);

„Să se lucreze în echipă fără preferații și preferințe, punând valoare pe fiecare angajat; Fără camere de supraveghere în birouri la conducere și fără a ruga să lași telefonul celular la intrare” (MEI, Chestionarul 21);

„Mai multă comunicare între funcționari, ieșiri comune în teritoriu” (MEI, Chestionarul 24);

„Ar trebui de organizat volante la nivel de ministru, mai multă comunicare între conducere și funcționarii simpli” (MEI, Chestionarele 25, 26);

„Desemnarea în funcții de conducere a unor persoane profesioniste, corecte și integre. Pedepsirea persoanelor corupte care nu-și fac datoria și care se ocupă cu billingul” (MEI, Chestionarul 27);

- „Mai multă comunicare cu colegii de serviciu, activități comune în afara orelor de muncă” (MEI, Chestionarul 30);  
 „Managerul de top trebuie ales din considerente tehnocrate, cu experiență în sectorul public de profil” (MEI, Chestionarul 31);  
 „Să se asigure condiții de lucru (birou echipat cu cele necesare: tehnică de oficiu, rechizite ș.a.)” (MEI, Chestionarul 34);  
 „Consolidarea echipei prin diverse mecanisme, motivarea nefinanciară” (MEI, Chestionarul 36).

## 28. Cum credeți ... % din totalul respondenților

	Dvs. faceți față funcției pe care o ocupați din punct de vedere profesionist?	Seful dvs. nemijlocit face față funcției?
Pe deplin	86,1	80,5
Parțial	13,9	13,9
Nu prea fac față	0	2,8
NȘ/NR	0	2,8

## 29. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?

- „Modificările recente ale legislației” (MEI, Chestionarul 5);  
 „Protocol, diplomație economică” (MEI, Chestionarul 8);  
 „Protecția informațiilor atribuite la secretul de stat” (MEI, Chestionarul 12);  
 „Elaborarea politicilor publice” (MEI, Chestionarul 14);  
 „Managementul timpului de lucru și al conflictelor, dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii” (MEI, Chestionarul 16);  
 „Cursuri de perfecționare în domeniile de activitate ale ministerului, limbi străine, comunicare” (MEI, Chestionarul 17);  
 „Limbi străine, aplanarea conflictelor, managementul în instituțiile publice” (MEI, Chestionarul 18);  
 „Elaborarea actelor normative” (MEI, Chestionarul 19);  
 „Liderism” (MEI, Chestionarul 20);  
 „Schimb de experiență în activitatea ministerelor de economie din diferite țări” (MEI, Chestionarul 21);  
 „Securitatea cibernetică, gestionarea Internetului, tehnologii informaționale” (MEI, Chestionarul 26);  
 „Problema nu este în subiectul, dar în conținutul, nivelul și formatul de predare. Deseori la cursuri sunt desemnate persoane pe criterii de nepotism, care nu au tangență cu subiectul, iar cele care real se ocupă de subiect, pot să nu fie la curent” (MEI, Chestionarul 27);  
 „Aplanarea conflictelor în echipă, conduita funcționarului public” (MEI, Chestionarul 28);  
 „Prevenirea și combaterea corupției” (MEI, Chestionarul 30);  
 „Modificări în cadrul normativ din domeniile de activitate ale ministerului, comunicarea” (MEI, Chestionarul 32);  
 „Programarea și analiza economică” (MEI, Chestionarul 33);  
 „Transparența în luarea deciziilor” (MEI, Chestionarul 35);  
 „Standardele Organizației Mondiale a Comerțului” (MEI, Chestionarul 36).

## 30. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să o faceți mai jos:

- „Să audă doleanțele angajaților” (MEI, Chestionarul 1);  
 „Nu are nici un rost. Conducătorul până a ieși în public trebuie să fie bine pregătit și să cunoască subiectul discuției”; „În Republica Moldova există prezumția nevinovăției – nu toți funcționarii sunt corupți” (MEI, Chestionarul 10);  
 „Promovarea în calitate de reprezentant al ministerului în consiliile de administrare a întreprinderilor de stat și SA nu este transparentă. Se promovează doar șefii de direcții și persoanele favorite. Anterior se promovau doar pe linie de partid și favoriții. Schimbarea conducerii ministerului nu a atins acest subiect. Nu se știe conform căror criterii se selectează, cine selectează, cum și când. Consider factor de risc situația când o persoană este în 5 consilii de administrare sau de mult timp. Este necesară rotația și promovarea specialiștilor, dar nu soțiilor” (MEI, Chestionarul 13);  
 „Mai multă comunicare cu angajații pentru ca aceștia să se simtă încurajați și motivați” (MEI, Chestionarul 14);  
 „Calitatea unor consilieri lasă de dorit. Puneți accent pe motivarea echitabilă a personalului, pe meritocrație” (MEI, Chestionarul 18);  
 „Nu sunt acceptabile lipsa de tact și adresările necenzurate ale conducerii” (MEI, Chestionarul 21);  
 „As dori să ne cunoaștem mai bine din mai multe puncte de vedere (profesionalism, cultură, sport, alte activități)” (MEI, Chestionarul 26);

MEI este instituția în care se fac angajări și promovări care nu au nimic în comun cu meritocrația și integritatea, angajații respectivi se ocupă doar de interesele personale și mai puțin se concentrează pe funcțiile atribuite. Avem o instituție în care nu

se acceptă cei care nu fac parte dintr-un partid sau nu sunt rude, sau nu adoptă și susțin modul corupt de a lucra. MEI este o trambulină pentru Guvern”, „Majoritatea angajaților Guvernului au lucrat la MEI, respectiv angajații sunt controlați de prieteni și foști colegi. Iar toate nedreptățile și ilegalitățile nu pot fi descrise nici într-o zi, și nici pe o foaie” (MEI, Chestionarul 27); „Să fii domn e o întâmplare, să fii om e un lucru mare” (MEI, Chestionarul 31); „De ce puneți în funcții oamenii neintegri? De ce puneți în consiliile de administrare a întreprinderilor de stat oameni care nu sunt din domeniu?” (MEI, Chestionarul 35).



## Ministerul Afacerilor Interne - 60 respondenți

### A. De cât timp dvs. lucrați în instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 5 luni	5 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
3,3	0	21,7	75,0

### B. Care este motivația dvs. de a activa în serviciul public? Răspuns multiplu, %

Posibilitatea de a face carieră	43,3
Oportunitatea de a crește profesional	63,3
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	66,7
Dorința de a fi util instituției/statului	50,0
Pensie mai bună	23,3
Șansa de a cunoaște persoane utile	3,3
Lipsa altor opțiuni	0
Altele _____	1,7

1. Dvs. ați participat în 2019 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public (etica, declararea averilor și intereselor personale etc.)? % respondenților care susțin că au participat la instruiți – **26,7%**.

2. Cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu subiectele ce țin de declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interes? (la o scară de la 1 până la 10, unde 1 semnifică „nu cunosc deloc”, 10 – „cunosc la perfecție”) – **7,9**.

### 3. Cum considerați, un funcționar public poate avea interese personale? % din totalul respondenților

Da	48,3
Nu	45,0
NȘ/NR	6,7

4. În opinia dvs., funcționarul public este în drept să-și exercite atribuțiile, aflându-se în situație de conflict de interes? % din totalul respondenților

Da	10,0
Nu	90,0
NȘ/NR	0

5. Legislația națională prevede câteva tipuri de conflicte de interes: real, potențial, consumat. La care din ele ați putea referi situațiile din următoarele exemple? % respondenților care au identificat corect situațiile de conflict de interes real, potențial și consumat

Un inspector al muncii constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <b>Conflict de interes real</b> )	63,3
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>Conflict de interes consumat</b> )	21,7
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica ONG-ul în care este fondator ( <b>Conflict de interes potențial</b> )	51,7
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>Nici unul din conflictele menționate</b> )	30,0

6. Potrivit legislației, care din următoarele categorii de persoane se referă la persoane apropiate?

% respondenților care au răspuns greșit la întrebare

Soțul/soția	21,7
Copiii	21,7
Fiii și nănașii	25,0
Părinții	23,3
Bunicii	66,7

Nepoții	73,3
Frații și surorile	30,0
Cumetrii	15,0
Unchii/mătușile	83,3
Concubinul/na	65,0
Socrii	75,0
Foștii/actualii colegi de serviciu	3,3

## 7. Dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea covârșitoare a respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese, luări de decizii în situații de conflicte de interese și alte abuzuri ale cadrului legal:

- „Fondator a unei Asociații Obștești” (MAI, chestionarul 4);
- „De a se folosi de funcție de care deține în interes personal” (MAI, chestionarul 5);
- „Folosirea bunurilor/serviciilor statului în interese personale (obținerea de venituri suplimentare)” (MAI, chestionarul 6);
- „Activează în aceeași instituție publică cu persoană apropiată” (MAI, chestionarul 12);
- „Soțul - șef, soția - subalternă” (MAI, chestionarul 13);
- „Angajarea într-o funcție în cadrul unei direcții unde conducător este persoană apropiată” (MAI, chestionarul 16);
- „Surse financiare, bunuri imobile și mobile” (MAI, chestionarul 17);
- „Angajarea în serviciu public pe care-l conduce a unei rude de gr. I” (MAI, chestionarul 18);
- „Coordonarea și controlul unui domeniu în care funcționarul are companii/întreprinderi”, „Favorizarea persoanelor apropiate în a obține un beneficiu material” (MAI, chestionarul 19);
- „Avansarea în serviciu a fiului, care activează în aceeași autoritate cu încălcarea termenului (cerințelor) față de funcție”, „Activitatea în aceeași direcție, într-o instituție a mamei și fiicei (contabilitate)” (MAI, chestionarul 20);
- „Utilizarea informației de serviciu în interese personale”, „Participarea în calitate de reprezentant al statului în cadrul unei întreprinderi de stat” (MAI, chestionarul 21);
- „Fondator a unei întreprinderi care se impune controlului la care participă funcționarul public” (MAI, chestionarul 25);
- „Avere declarată/nedeclarată”, „Legături de rudenie”, „Calitatea de fondator”, (MAI, chestionarul 28);
- „Încheierea unui contract cu o rudă apropiată” sau „Întreprinderea condusă de o rudă apropiată” (MAI, chestionarul 29);
- „Angajarea pe linie de rudenie ” (MAI, chestionarul 30);
- „Este subordonat / conducător unei rude apropiate” (MAI, chestionarul 31);
- „De a nu fi angajat în câmpul muncii rudele apropiate” (MAI, chestionarul 32);
- „Soțul fiind șef-cadre angajează soția în instituția unde lucrează personal” (MAI, chestionarul 33);
- „Angajarea unei persoane apropiate”, Acordarea unor sfaturi în cazul în care acesta este șeful instituției în cauză (MAI, chestionarul 35);
- „În cadrul unei direcții lucrează două surori, una fiind șef” (MAI, chestionarul 36);
- „Persoane apropiate activează în aceeași direcție sau iau decizie în favoarea unuia dintre ele” (MAI, chestionarul 38);
- „Soția – subaltern nemijlocit al șefului direcției, verificarea activității/ efectuarea anchetei în privința surorii. evaluarea performanțelor semestriale în privința nepotului” (MAI, chestionarul 39);
- „Funcționarul public este rudă cu o persoană care candidează la ocuparea unei funcții publice în care el activează și este membru al comisiei de concurs. Funcționarul public este fondator al întreprinderii pe care este obligat să o verifice în virtutea funcției.” (MAI, chestionarul 43);
- „Conducătorul instituției de stat semnează un document prin care favorizează angajarea soției în subordinea nemijlocită a sa, iar activitatea acesteia va aduce anumit venit de familie” (MAI, chestionarul 45);
- „Activitatea pentru a-și atinge un scop personal” (MAI, chestionarul 46);
- „Rezolvarea întrebărilor personale cu automobilul de serviciu.” (MAI, chestionarul 47);
- „Examinarea unei anchete de serviciu în care este implicată o persoană apropiată.” (MAI, chestionarul 56);
- „Favorizarea unor persoane. Utilizarea informației de serviciu în scop personal” (MAI, chestionarul 58);
- „Examinarea unui caz în proces contravențional, când agentul constator documentează o persoana cu care este în conflict și ar putea aplica sancțiune” (MAI, chestionarul 59);
- „Două surori, una – șef-adjunct de direcție, alta – șef secției din cadrul acestei direcții” (MAI, chestionarul 60).

**8. Cât de acceptabile, după părerea dvs., sunt următoarele situații? % respondenților care consideră *inacceptabile* încălcarea prevederilor legale ce țin de interdicții, restricții, conflicte de interese**

Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	90,0
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	81,7
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	35,0
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	20,0

**9. Potrivit legislației în vigoare, care este pedeapsa pentru... % respondenților care au indicat *corect* sancțiunea**

Nedepunerea declarației de avere și interese personale de către funcționarii publici	30,0
Nedeclararea situației de conflicte de interese	25,0
Falsul în declarații	16,7

**10. Dvs. ați depus declarații de avere și interese personale în 2019? % din totalul respondenților**

Da	90,0
Nu	10,0
NȘ/NR	0

**11. Dacă Da, ați avut careva dificultăți la completarea și depunerea declarației electronice? % din respondenții care au avut dificultăți la completarea/depunerea declarațiilor electronice**

Da	24,1
Nu	66,6
NȘ/NR	9,3

**În caz că ați avut dificultăți, care au fost acestea?**

- „Sistemul electronic este lent”, „Nu se încarcă semnătura” (MAI, chestionarul 5);
- „Sistemul nu funcționa, a fost foarte greu de semnat declarația” (MAI, chestionarul 19);
- „Dificultățile au constat în faptul că Programul nu funcționa, lucra greu” (MAI, chestionarul 24);
- „Sistemul nu acționa, era greu de pus declarația online” (MAI, chestionarul 25);
- „Platforma online frâna grav” (MAI, chestionarul 28);
- „Personal m-am apropiat și am declarat” (MAI, chestionarul 32);
- „Programul informațional funcționează foarte lent, chiar există cazuri când nu poți intra o zi întreagă” (MAI, chestionarul 36);
- „Sistemul se bloca din cauza că era accesat concomitent de mai multe persoane” (MAI, chestionarul 39);
- „Sunt anumite rubrici pe care aș dori să le completez cu comentarii sau explicații. Aproximativ începând cu 27 martie 2019 sistemul era practic blocat. Am fost nevoit să lucrez nopți întregi ca să reușesc să depun declarația în termen” (MAI, chestionarul 43);
- „Completarea formularului electronic.” (MAI, chestionarul 45);
- „Probabil, din numărul mare de solicitări, programa lucra foarte greu. Am pierdut foarte mult timp pentru completare.” (MAI, chestionarele 46, 49, 54, 59).

**12. Dacă aveți careva propuneri ce țin de completarea/depunerea declarațiilor electronice, va rugăm respectuos să le expuneți:**

- „A se oferi posibilitate la operare în Sistem pe perioada completării concomitent (a se asigura a unui număr mai mare de utilizatori odată)” (MAI, chestionarul 10);
- „Durează mult timp aplicarea semnăturii. Ar fi de dorit de urgentat” (MAI, chestionarul 16);
- „Sistemul lucrează cu greu, întârzie procesarea datelor” (MAI, chestionarul 18);
- „Câmpurile să conțină mai multe informații despre ce date trebuie introduse în tabel (exemple)” (MAI, chestionarul 19);
- „Înlăturarea neajunsurilor tehnice”, „Acordarea posibilității de a depune declarația în regim normal chiar și ultima zi de depunere” (MAI, chestionarul 25);
- „Reducerea compartimentelor prin comasarea unora, reformularea altora pentru a reduce din volumul de formă a declarației” (MAI, chestionarul 31);
- „Asigurarea că situația din 2019 nu se va mai repeta” (MAI, chestionarul 40);
- „Mai multă asistență juridică și tehnică din partea ANI. Reevaluarea capacităților tehnice ale sistemului” (MAI, chestionarul 43);

- „Să se organizeze instruirii pe acest aspect” (MAI, chestionarul 44);  
 „O prezentare video ar fi benefică pentru ajută completarea și clarifică lucrurile” (MAI, chestionarul 45);  
 „Termenul de depunere a declarațiilor de avere și interese să fie puțin mai mare.” (MAI, chestionarul 46);  
 „Interface-ul sistemului trebuie să fie mai funcțional.” (MAI, chestionarul 54);  
 „Ghidul de utilizare să aibă o explicație mai detaliată, în vederea modului de completare.” (MAI, chestionarul 59).

**13. În opinia dvs., în care din subdiviziunile instituției în care lucrați există riscuri sporite a apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri? Subdiviziunile menționate cel mai des, răspuns multiplu, %**

**Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:**

1. Conducerea ministerului (16,7%);
2. Secția resurse umane (15,0%);
3. Cabinetul ministrului (13,3%), Secția juridică (13,3%), Secția patrimoniu și dotări (13,3%);
4. Secția financiar-administrativă (11,7%);
5. Direcția politici în domeniul managementului integrat al frontierei de stat (10,0%).

**Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:**

1. Conducerea ministerului (11,7%);
2. Secția patrimoniu și dotări (10,0%), Serviciul audit intern (10,0%);
3. Direcția politici de personal și învățământ (8,3%), Secția financiar-administrativă (8,3%);
4. Cabinetul ministrului (6,7%), Serviciul politici în domeniul rezervelor materiale de stat și de mobilizare (6,7%), Secția juridică (6,7%), Secția resurse umane (6,7%), Serviciul probleme speciale (6,7%);
5. Direcția cooperare internațională (5,0%), Direcția management instituțional (5,0%).

**14. Pe parcursul ultimilor doi ani s-a întâmplat să va aflați în situație de conflicte de interese? % din totalul respondenților**

Da	0
Nu	100,0
NȘ/NR	0

**15. Înțelegem că a trecut puțin timp după schimbarea guvernării și este destul de greu de evaluat schimbările în politicile publice aplicate în instituția în care lucrați. Am aprecia dacă v-ați expune opinia la următoarele întrebări pentru a compara situația în timpul Guvernului Filip și Guvernului Sandu, % respondenților care au bifat opțiunea de răspuns "Da"**

	Guvernul Filip	Guvernul Sandu
În opinia dvs., instituția în care lucrați a fost/este politizată?	39,7	25,9
Au fost cazuri ca persoanele să fie angajate în instituție grație legăturilor de partid, rudenie, prietenie?	36,2	32,8
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	25,9	25,9
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	32,8	22,4
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	37,9	24,1
S-au întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	13,8	6,9
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipamentul, transportul, localurile etc.)	36,2	27,6
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	48,3	50,0
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	10,3	5,2
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	17,2	12,1
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	20,7	8,6
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	29,3	20,7
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	13,8	13,8

**16. Cum considerați, în instituția în care activați există corupție? % din totalul respondenților**

Da	28,3
Nu	21,7
NȘ/NR	50,0

**17. Comparativ cu situația în timpul Guvernului Filip, corupția în instituția dvs ... % resp.**

A sporit	0
A rămas aproximativ aceeași	19,0
S-a micșorat	19,0
NȘ/NR	62,0

**18. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimii doi ani? % din totalul respondenților**

Da	11,7
Nu	50,0
NȘ/NR	38,3

**Dacă da, vă rugăm să le descrieți succint:**

„Corupția la nivel de TGP, UPenală și INP” (MAI, chestionarul 33);

„Concediere pentru utilizarea resurselor materiale. Suspendarea din funcție din cauza conflictului de interese” (MAI, chestionarul 38);

„Conflictul de interese în care mii de angajați se aflau în subordinea directă, dar nu nemijlocită a unor rude” (MAI, chestionarul 43);

„În conducere au fost luate decizii reieșind din relații personale și intime cu subalterni.” (MAI, chestionarul 53).

**19. În caz că veți cunoaște despre careva cazuri de corupție și abuzuri în instituția dvs. în viitor, veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	68,4
Nu	28,3
NȘ/NR	3,3

**20. În caz că nu, de ce? % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	18,5
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	29,6
Nu ar ajuta cu nimic	14,8
Mi-ar fi creat doar probleme	37,1
Altele	0

**21. Cum considerați, care ar trebui să fie salariul lunar al următoarelor persoane pentru a nu fi tentate să accepte mită?**

	Mii lei
Funcționar de rând	<b>14,8</b>
Șef de direcție	<b>18,8</b>
Ministru/director	<b>26,1</b>

**22. Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă? % din totalul respondenților**

Legislativul	10,0
Judiciarul	73,4
Executivul	8,3
Toate	3,3
NȘ/NR	5,0

**23. Când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

2018	3,3
2019	63,4
2018-2019	3,3
Permanent	8,3
NȘ/NR	21,7

**24. Ați fi interesat/ă să aflați despre rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție? % din totalul respondenților**

Da	88,3
Nu	11,7
NȘ/NR	0

**25. Când ați deschis ultima dată pagina web a instituției dvs.? % din totalul respondenților**

Ieri	15,0
Azi/zilnic	55,0
Săptămânal	16,7
Lunar	10,0
NȘ/NR	3,3

**26. Cât de satisfăcut/ă sunteți de comunicarea cu ... ? % din totalul respondenților**

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	68,3	60,0	30,0
Satisfăcut	25,0	31,7	60,0
Nesatisfăcut	1,7	5,0	3,3
NȘ/NR	5,0	3,3	6,7

**În caz că nu sunteți satisfăcut, la ce ați dori atrage atenția?**

- „Comunicarea” (bifat la nivelul de șeful nemijlocit) (MAI, chestionarul 11);
- „Încălcarea flagrantă a procedurii de numire ca șef, fără concurs” (MAI, chestionarul 18);
- „Atitudine” (bifat la nivelul de șeful nemijlocit) (MAI, chestionarul 33);
- „Colectivul nu este unit” (bifat la nivelul de conducerea instituției) (MAI, chestionarul 34);
- „La drept vorbind, se mănâncă unii pe alții. Nu există toleranță și respect unii față de alții” (MAI, chestionarul 45).

**27. Cum considerați, ce ar trebui de făcut pentru a îmbunătăți climatul de lucru în instituție?**

- „Comunicare mai deschisă și mai frecventă între angajați și conducere ...” (MAI, chestionarul 3);
- „Îmbunătățirea comunicării”, „Trasarea sarcinilor (MAI, chestionarul 4);
- „De a permite achitarea cumulării de funcție, mereu partea salarială a motivat angajatul” (MAI, chestionarul 6);
- „Majorarea salariilor” (MAI, chestionarul 12);
- „Salariu bun” (MAI, chestionarul 13);
- „De a conlucra între direcții, subdiviziuni” (MAI, chestionarul 16);
- „Comunicare, sinceritate” (MAI, chestionarul 7);
- „Respectarea procedurilor de creștere în carieră potrivit performanței individ. și meritului” (MAI, chestionarul 18);
- „Excluderea urmăririi persoanelor pe criterii politice” (MAI, chestionarul 19);
- „Petrecerea ședințelor cel puțin o dată în lună, cu toți angajații instituției pentru a discuta transparent problemele”, „Reînnoirea activității Colegiului MAI”, „Instituirea unor controale eficiente privind disciplina executorie și de serviciu” (MAI, chestionarul 20);
- „Motivarea personalului”, „Comunicare îmbunătățită”, „Promovare obiectivă a cadrelor” (MAI, chestionarul 21);
- „Mai multă comunicare între conducătorul instituției și subalterni” (MAI, chestionarul 22);
- „Comunicarea eficientă, climatul moral și psihologic pozitiv”, „Planificarea eficientă a activităților fără influența și grabă” (MAI, chestionarul 23);

„Dezvoltarea personală a angajaților”, „Reparația birourilor”, „Dotarea cu echipament de lucru modern”, „Promovarea după merite” (MAI, chestionarul 24);

„Desfășurarea activităților comune” (MAI, chestionarul 25);

„Comunicare” (MAI, chestionarul 26);

„Completarea funcțiilor vacante” (MAI, chestionarul 27);

„Activități de relaxare comună” (MAI, chestionarul 28);

„Îmbunătățirea comunicării între conducere și angajații” (MAI, chestionarul 29);

„A motiva angajații financiar” (MAI, chestionarul 30);

„Educația și cultura” (MAI, chestionarul 31);

„De a comunica între colegi și conducere” (MAI, chestionarul 32);

„De angajat oameni competenți, echilibrați, de la care să ai ce învăța” (MAI, chestionarul 33);

„Să fim mai responsabili de activitatea ce o ducem”, „Să fim remunerați la nivel” (MAI, chestionarul 34);

„Comunicarea eficientă” (MAI, chestionarul 35);

„Dezvoltarea pe plan profesional în afara instituției, schimb de experiență” (MAI, chestionarul 36);

„Completarea corpului managerial și exercitarea atribuțiilor de serviciu de către toate direcțiile, conform regulamentelor” (MAI, chestionarul 38);

„Team building” (MAI, chestionarul 39);

„Pentru mine personal ați dori un birou pentru o singură persoană pentru ridicarea randamentului de lucru” (MAI, chestionarul 40);

„Motivația financiară” (MAI, chestionarul 41);

„Motivarea financiară și nefinanciară. Team buildinguri, reorganizarea eficientă a statelor de personal” (MAI, chestionarul 43);

„Majorarea salariilor” (MAI, chestionarele 46, 57, 59);

„De organizat cât mai multe traininguri pentru ca să putem să ne cunoaștem cât mai bine, precum și alte activități extra muncă, pentru a deveni mai prietenoși.” (MAI, chestionarul 47);

„Salarizare pe măsură – 20,000 lunar.” (MAI, chestionarul 48);

„Disciplina – ridicată și salariul – majorat.” (MAI, chestionarul 50);

„Majorarea numărului de angajați competenți în domeniu și instruirea angajaților.” (MAI, chestionarele 51, 52);

„Dezvoltarea comunicării” (MAI, chestionarul 58).

#### 28. Cum credeți ... % din totalul respondenților

	Dvs. faceți față funcției pe care o ocupați din punct de vedere profesionist?	Seful dvs. nemijlocit face față funcției?
Pe deplin	86,6	73,3
Parțial	10,0	16,7
Nu prea fac față	1,7	3,3
NȘ/NR	1,7	6,7

**29. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?** „Oratorica” (MAI, chestionarul 1);

„Comunicare eficientă, managementul proiectelor, atragere de fonduri” (MAI, chestionarul 3);

„Elaborarea documentelor de politici” (MAI, chestionarul 4);

„Modificările legislative” (MAI, chestionarul 5);

„Privind conflicte de interese, dezvoltarea managerială” (MAI, chestionarul 6);

„La toate” (MAI, chestionarul 7);

„Pe domeniul de specialitate, precum și cel general, dar tangențial în activitatea și sarcinile Direcției/Secției ” (MAI, chestionarul 10);

„Cred că, la toate” (MAI, chestionarul 13);

„Emiterea, modificarea actelor legislative/normative în care se stipulează clar unele situații” (MAI, chestionarul 16);

„Evoluția în carieră” (MAI, chestionarul 17);

„Domeniul achizițiilor publice” (MAI, chestionarul 19);

„Evaluarea politicilor implementate” (MAI, chestionarul 21);

„Toate temele ce țin de dezvoltare profesională sunt binevenite” (MAI, chestionarul 22);

„Comunicarea în public”, „Management - timp”, „Atragerea granturilor”, „Scrierea proiectelor de investiții”, „Scrierea/elaborarea documentelor de politici” (MAI, chestionarul 24);

„Comunicarea internațională pe domeniul competent” (MAI, chestionarul 26);

„Dezvoltare managerială”, „Planificare bugetară” (MAI, chestionarul 27);

„Evaluarea performanțelor” (MAI, chestionarul 28);

„Evaluarea riscurilor de corupție”, „Elaborarea listei funcțiilor sensibile pe entitate” (MAI, chestionarul 29);

„Pregătiri profesionale” (MAI, chestionarul 30);

„ Domeniul protecției datelor în RO” (MAI, chestionarul 31);

„Management”, „Elaborarea politicilor” (MAI, chestionarul 33);

„Pe specialitate” (MAI, chestionarul 35);

„ Pe domeniul de activitate” (MAI, chestionarul 36);

„Implementarea Codului Administrativ. Schimb de experiență cu omologii din Ucraina, Romania și alte țări UE” (MAI, chestionarul 39);

„Seminare la aspecte de comunicare, public speaking” (MAI, chestionarul 40);

„Management/leadership, limbi străine, IT și posibilități tehnice actuale.” (MAI, chestionarul 43);

„În ce privește conflictele de interese și declararea averilor și intereselor personale” (MAI, chestionarul 44);

„Elaborarea și aplicarea actelor normative.” (MAI, chestionarul 45);

„La ori și ce instruire utilă pentru activitatea de serviciu.” (MAI, chestionarul 47);

„Conform domeniilor pe care le gestionează instituția.” (MAI, chestionarul 49);

„Aplicarea legislației în practică.” (MAI, chestionarul 51);

„Cadrul legal.” (MAI, chestionarul 50);

„Avem prea puține cursuri de formare profesională.” (MAI, chestionarul 53);

„Ateliere de instruire naționale și internaționale.” (MAI, chestionarul 56);

„Comunicare” (MAI, chestionarul 58);

„Management, comunicare, integritate” (MAI, chestionarul 59);

„Formare profesională în exteriorul instituției” (MAI, chestionarul 60).

**30. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm sa o faceți mai jos:**

„Permiteți cumularea de funcții” (MAI, chestionarul 6);

„A se iniția anumite acțiuni, în care în cazul unor documente a participa și executori la discuții cu conducerea”, „Este o practica de o cunoaște din executori precum și o democrație în realizarea unor documente” (MAI, chestionarul 10);

„Să nu fie diferență între șef și angajați simpli la compartimentul comunicare” (MAI, chestionarul 17);

„Să respecte transparența la numirea în funcții de conducere și a cadrului privind evoluția în carieră”, „Să promoveze cadre tinere”, „Solicităm raportul final pe site-ul nostru” (MAI, chestionarul 18);

„Motivare financiară a angajaților” (MAI, chestionarul 30);

„Mărirea salariilor, acordarea premiilor, ajutor material” (MAI, chestionarul 32);

„Să facă tot posibilul să aibă și să țină un colectiv unit. Fiind-că datorită colegilor se efectuează lucrul la nivel” (MAI, chestionarul 34);

„Despre repartizarea materialelor subdiviziunilor care nu au competența nemijlocită în examinarea acestora deși au fost create subdiviziuni care se prezumă că știu ce au de făcut” (MAI, chestionarul 40);

„Deschidere față de angajați, cooperare și înțelegere. Neatragerea atenției asupra angajaților care au lucrat cu diferite conduceri și au îndeplinit obligațiunile de serviciu tot timpul conștiincios și la timp” (MAI, chestionarul 41);

„Avem posibilitate să comunicăm direct și eficient cu conducerea ministerului” (MAI, chestionarul 43);

„Este necesară o reformă prin impunerea fricii funcționarilor de oamenii legii. Instruirea polițiștilor prin cunoașterea legii și impunerea forței. Aplicarea sancțiunilor, indiferent de cine pe cine cunoaște și rudă cu cine este (o problemă mare în RM)” (MAI, chestionarul 45).



## Ministerul Finanțelor - 62 respondenți

### A. De cât timp dvs. lucrați în instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 5 luni	5 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
1,6	6,5	30,6	61,3

### B. Care este motivația dvs. de a activa în serviciul public? Răspuns multiplu, %

Posibilitatea de a face carieră	43,5
Oportunitatea de a crește profesional	64,5
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	72,6
Dorința de a fi util instituției/statului	41,9
Pensie mai bună	9,7
Șansa de a cunoaște persoane utile	6,5
Lipsa altor opțiuni	6,5
Altele _____	0

1. Dvs. ați participat în 2019 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public (etica, declararea averilor și intereselor personale etc.)? % respondenților care susțin că au participat la instruiți – **83,9%**.

2. Cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu subiectele ce țin de declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interes? (la o scară de la 1 până la 10, unde 1 semnifică „nu cunosc deloc”, 10 – „cunosc la perfecție”) – **8,0**.

### 3. Cum considerați, un funcționar public poate avea interese personale? % din totalul respondenților

Da	58,0
Nu	33,9
NȘ/NR	8,1

4. În opinia dvs., funcționarul public este în drept să-și exercite atribuțiile, aflându-se în situație de conflict de interes? % din totalul respondenților

Da	8,1
Nu	83,8
NȘ/NR	8,1

5. Legislația națională prevede câteva tipuri de conflicte de interes: real, potențial, consumat. La care din ele ați putea referi situațiile din următoarele exemple? % respondenților care au identificat corect situațiile de conflict de interes real, potențial și consumat

Un inspector al muncii constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <b>Conflict de interes real</b> )	62,9
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>Conflict de interes consumat</b> )	17,7
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica ONG-ul în care este fondator ( <b>Conflict de interes potențial</b> )	48,4
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>Nici unul din conflictele menționate</b> )	33,9

6. Potrivit legislației, care din următoarele categorii de persoane se referă la persoane apropiate? % respondenților care au răspuns greșit la întrebare

Soțul/soția	14,5
Copiii	16,1
Finii și nănașii	48,4
Părinții	19,4

Bunicii	54,8
Nepoții	51,6
Frații și surorile	24,2
Cumetrii	32,3
Unchii/mătușile	61,3
Concubinul/na	61,3
Socrii	51,6
Foștii/actualii colegi de serviciu	4,8

### 7. Dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea covârșitoare a respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese, luări de decizii în situații de conflicte de interese și alte abuzuri ale cadrului legal:

„Încheierea unui contract de achiziții publice dintre ministerul X și firma privată Y, conducătorii instituției și a firmei fiind soț și soție” (MF, chestionarul 1);

„Conducătorul instituției semnează un ordin de angajare a unei rude apropiate” , „Un inspector investighează o situație mai rapid în cazul implicării unei rude” (MF, chestionarul 4);

„Deținerea unei cote în capitalul social al unei entități”; „Deținerea unei funcții în consiliul de administrare al unei întreprinderi” (MF, chestionarul 7);

„Funcționarul public este delegat să efectueze un control fiscal la o companie condusă de nașul acesteia” (MF, chestionarul 8);

„Un funcționar lucrează prin cumul la altă instituție cu același profil” (MF, chestionarul 10);

„Angajarea unei persoane apropiate în aceeași instituție, fie ca șef sau subaltern” (MF, chestionarul 13);

„Orice interes material sau nematerial, facilitarea unor interese, relații pentru promovarea în careva funcții” (MF, chestionarul 14);

„Semnarea contractului de achiziții publice cu firma fondată de fratele meu” (MF, chestionarul 16);

„Angajarea în subordine a unei rude apropiate” (MF, chestionarul 17);

„Angajarea în serviciu”, „Rezolvarea anumitor probleme în activitatea desfășurată” (MF, chestionarul 18);

„Obținerea unor foloase din exercitarea atribuțiilor de serviciu” (MF, chestionarul 20);

„Delegarea în deplasări/instruiri după hotare a persoanelor din considerente de prietenie și nu după merite” (MF, chestionarul 22);

„Examinarea unui demers expediat de o rudă”, „Investigarea unei cauze în care este citată sora”, „Directorul își angajează soția în cadrul unei întreprinderi de stat” (MF, chestionarul 23);

„Ascensiune în carieră, salariu decent” (MF, chestionarul 24);

„Șeful direcției la UAT își angajează copilul la lucru” (MF, chestionarul 25);

„Angajarea, promovarea în funcție a unor apropiați” (MF, chestionarul 26);

„Angajarea în serviciu, înscrierea copilului la grădiniță/liceu” (MF, chestionarul 27);

„Fondarea al unei întreprinderi private”, „Activitate științifico-didactică, prestare servicii de consultanță” (MF, chestionarul 34);

„Relații de rudenie șef - subaltern”, „Examinarea unei solicitări de la persoană apropiată” (MF, chestionarul 36);

„Soțul inspectează unitatea economică a soției” (MF, chestionarul 62).

### 8. Cât de acceptabile, după părerea dvs., sunt următoarele situații? % respondenților care consideră **inacceptabile** încălcarea prevederilor legale ce țin de interdicții, restricții, conflicte de interese

Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	88,7
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	90,3
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	50,0
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	25,8

**9. Potrivit legislației în vigoare, care este pedeapsa pentru... % respondenților care au indicat corect sancțiunea**

Nedepunerea declarației de avere și interese personale de către funcționarii publici	38,7
Nedeclararea situației de conflicte de interese	32,3
Falsul în declarații	12,9

**10. Dvs. ați depus declarații de avere și interese personale în 2019? % din totalul respondenților**

Da	100,0
Nu	0
NȘ/NR	0

**11. Dacă Da, ați avut careva dificultăți la completarea și depunerea declarației electronice? % din respondenții care au avut dificultăți la completarea/depunerea declarațiilor electronice**

Da	22,6
Nu	72,6
NȘ/NR	4,8

**În caz că ați avut dificultăți, care au fost acestea?**

„Blocarea sistemului, informațiile completate nu întotdeauna se păstrează în compartimentele declarației” (MF, chestionarul 8);

„Au fost dificultăți la semnarea și transmiterea declarației din cauza suprasolicitării sistemului” (MF, chestionarul 14);

„Validarea/semnarea declarației a fost un coșmar pentru majoritatea colegilor pe motiv că sistemul electronic frâna și era imposibil de semnat. Am fost nevoit să mă trezesc noaptea la rând pe la ora 3:00, pentru a „ruga” sistemul să-mi valideze declarația” (MF, chestionarul 23);

„Estimarea veniturilor/salariului brut” (MF, chestionarul 26);

„Sistemul informațional a fost foarte solicitat, a durat practic o săptămână până am reușit completarea și depunerea declarației” (MF, chestionarul 34);

„Sistemul informațional al ANI este suprasolicitat în perioada depunerii declarațiilor anuale” (MF, chestionarul 38);

„Nu am știut cum să completez unele rubrici, de ex, veniturile”, „Sistemul electronic stagnează, e dificil să depui declarația” (MF, chestionarul 40);

„Întrucât a fost schimbat profilul declarației, au apărut dificultăți în atribuirea unor bunuri (autoturism, locuință) (MF, chestionarul 42);

„Procesul de semnare a declarațiilor a fost foarte lent, câteva zile de încercări de a o semna” (MF, chestionarul 51);

„Dificultatea a constat în încărcarea sistemului și salvarea fiecărui pas al declarației, nemaivorbind de semnare și transmitere” (MF, chestionarul 56);

„Nu știu ce sumă a venitului salarial să declar – cu sau fără rețineri din salariu, adică suma netă sau brută” (MF, chestionarul 61).

**12. Dacă aveți careva propuneri ce țin de completarea/depunerea declarațiilor electronice, va rugăm respectuos să le expuneți:**

„Perfecționarea sistemului astfel încât să se minimizeze blocarea/frânarea sistemului” (MF, chestionarul 8);

„Sistemul electronic trebuie să lucreze mai rapid” (MF, chestionarul 13);

„Să fie perfecționat sistemul electronic, astfel încât să nu apară situații când sistemul nu permite finalizarea depunerii declarației” (MF, chestionarele 15, 51);

„Nu are rost ca toți funcționarii din ministere să depună declarațiile. Trebuie să depună doar acele persoane care au un risc înalt de coruptibilitate (judecătorii, procurorii, polițiștii, vameșii...). Este o risipă de timp și bani” (MF, chestionarul 26);

„O accesibilitate on-line stabilă a sistemului cu logare autentică” (MF, chestionarul 53);

„Să fie mai explicit/mai ușor de completat compartimentul ce ține de declararea imobilului, și anume, a cotei-părți” (MF, chestionarul 58).

**13. În opinia dvs., în care din subdiviziunile instituției în care lucrați există riscuri sporite a apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri? Subdiviziunile menționate cel mai des, răspuns multiplu, %****Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:**

1. Secția patrimoniu, logistică, achiziții (16,1%);
2. Serviciul analiză și reglementări a activelor statului (11,3%), Direcția politici de reglementare a achizițiilor publice

(11,3%);

3. Direcția reglementarea contabilității și auditului în sectorul corporativ (9,7%);

4. Direcția politici fiscale și vamale (8,1%), Direcția Trezorerie de Stat (8,1%), Direcția contencios și controlul legalității (8,1%), Direcția managementul instituțional (8,1%), Secția resurse umane (8,1%);

5. Serviciul probleme speciale (6,5%), Direcția investiții publice și asistență financiară externă (6,5%), Secția investiții capitale publice (6,5%).

#### Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:

1. Secția patrimoniu, logistică, achiziții (17,7%);

2. Serviciul analiză și reglementări a activelor statului (11,3%);

3. Direcția Trezorerie de Stat (9,7%);

4. Direcția politici fiscale și vamale (8,1%), Direcția investiții publice și asistență financiară externă (8,1%), Secția investiții capitale publice (8,1%), Direcția reglementarea contabilității și auditului în sectorul corporativ (8,1%), Direcția politici de reglementare a achizițiilor publice (8,1%), Serviciul reglementarea sectorului financiar și regimului metalelor și pietrelor prețioase (8,1%), Secția resurse umane (8,1%);

5. Secția finanțele în educație, cultură și cercetare (6,5%), Secția finanțele în sănătate și protecție socială (6,5%), Secția finanțele autorităților publice (6,5%).

#### 14. Pe parcursul ultimilor doi ani s-a întâmplat să va aflați în situație de conflicte de interese? % din totalul respondenților

Da	0
Nu	96,8
NȘ/NR	3,2

#### 15. Înțelegem că a trecut puțin timp după schimbarea guvernării și este destul de greu de evaluat schimbările în politicile publice aplicate în instituția în care lucrați. Am aprecia dacă v-ați expune opinia la următoarele întrebări pentru a compara situația în timpul Guvernului Filip și Guvernului Sandu. % respondenților care au bifat opțiunea de răspuns "Da"

	Guvernul Filip	Guvernul Sandu
În opinia dvs., instituția în care lucrați a fost/este politizată?	34,4	24,6
Au fost cazuri ca persoanele să fie angajate în instituție grație legăturilor de partid, rudenie, prietenie?	31,1	21,3
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	36,1	32,8
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	23,0	18,0
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	23,0	6,6
S-au întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	4,9	9,8
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipamentul, transportul, localurile etc.)	14,8	4,9
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	70,5	70,5
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	3,3	3,3
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	11,5	3,3
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	13,1	6,6
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	8,2	8,2
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	4,9	4,9

#### 16. Cum considerați, în instituția în care activați există corupție? % din totalul respondenților

Da	8,1
Nu	41,9
NȘ/NR	50,0

#### 17. Comparativ cu situația în timpul Guvernului Filip, corupția în instituția dvs ... % resp.

A sporit	0
A rămas aproximativ aceeași	8,2

S-a micșorat	3,3
NȘ/NR	88,5

**18. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimii doi ani? % din totalul respondenților**

Da	1,6
Nu	59,7
NȘ/NR	38,7

**Dacă da, vă rugăm să le descrieți succint:**

„Promovarea persoanelor apropiate în funcții de conducere” (MF, chestionarul 1);

„Angajații sunt presați de noua conducere. Angajații vechi sunt considerați corupți, ceea ce este aberant, deoarece nu au dovezi bazate pe legislație” (MF, chestionarul 16).

**19. În caz că veți cunoaște despre careva cazuri de corupție și abuzuri în instituția dvs. în viitor, veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	70,9
Nu	22,6
NȘ/NR	6,5

**20. În caz că nu, de ce? % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	16,0
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	44,0
Nu ar ajuta cu nimic	12,0
Mi-ar fi creat doar probleme	28,0
Altele	0

**21. Cum considerați, care ar trebui să fie salariul lunar al următoarelor persoane pentru a nu fi tentate să accepte mită?**

	Mii lei
Funcționar de rând	14,7
Șef de direcție	20,3
Ministru/director	29,4

**22. Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă? % din totalul respondenților**

Legislativul	6,5
Judiciarul	74,1
Executivul	6,5
Toate	3,2
NȘ/NR	9,7

**23. Când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

2018	16,1
2019	62,9
2018-2019	0
Permanent	0
NȘ/NR	21,0

**24. Ați fi interesat/ă să aflați despre rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție? % din totalul respondenților**

Da	96,8
Nu	0
NȘ/NR	3,2

**25. Când ați deschis ultima dată pagina web a instituției dvs.? % din totalul respondenților**

Ieri	11,3
Azi/zilnic	72,6
Săptămânal	8,1
Lunar	4,8
NȘ/NR	3,2

**26. Cât de satisfăcut/ă sunteți de comunicarea cu ... ? % din totalul respondenților**

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	48,4	35,5	17,7
Satisfăcut	48,4	54,8	64,6
Nesatisfăcut	3,2	9,7	17,7
NȘ/NR	0	0	0

**În caz că nu sunteți satisfăcut, la ce ați dori atrage atenția?**

- „Creșterea încrederii conducătorilor în colegii de breaslă” (MF, chestionarul 8);
- „Comunicarea directă a șefilor cu subalternii” (MF, chestionarul 10);
- „Ministra trebuie să comunice cu angajații, să fie deschisă și să poarte o comunicare sănătoasă, fără emoții excesive și fără a persecuta angajații. Toate deciziile acum se iau de șeful de cabinet, e ceva insuportabil” (MF, chestionarul 16);
- „Șeful meu are frică ca subalternii să nu cunoască mai mult decât el” (MF, chestionarul 22);
- „Să nu se admită tratament preferențial de către șeful nemijlocit” (MF, chestionarul 26);
- „Organizarea ședințelor săptămânale, informarea despre ședințele ulterioare” (MF, chestionarul 40);
- „Conducerea se poartă urât și nu comunică cu funcționarii simpli” (MF, chestionarul 59).

**27. Cum considerați, ce ar trebui de făcut pentru a îmbunătăți climatul de lucru în instituție?**

- „Salarii pe măsura cheltuielilor și prețurilor reale din economie”, „Repartizarea proporțională a salariilor”, „Armonie și compromis între timpul petrecut la serviciu și în familie” (MF, chestionarul 1);
- „Secretarii de stat să patroneze domeniile încredințate, să ia decizii, să semneze proiecte, răspunsuri la scrisori, iar ministrul să gestioneze cele mai importante întrebări” (MF, chestionarul 7);
- „Respect față de angajați din partea conducerii” (MF, chestionarul 8);
- „Buna planificare și organizare a activităților, luarea promptă a deciziilor” (MF, chestionarul 9);
- „În primul rând, e necesară comunicarea directă și permanentă în cadrul direcțiilor între șefi și subalterni”, „Organizarea ședințelor pe intern cu prezentarea celor realizate/problemelor/soluțiilor” (MF, chestionarul 10);
- „Motivarea financiară și nefinanciară ar putea îmbunătăți climatul de lucru” (MF, chestionarul 11);
- „Educarea spiritului de echipă”, „Evitarea aprecierii unor subalterni pe principii subiective” (MF, chestionarul 13);
- „De a elibera oamenii agresivi, și anume, șeful de cabinet” (MF, chestionarul 16);
- „Cât mai multă comunicare” (MF, chestionarele 20, 23, 27, 31);
- „Climatul de lucru e foarte bun și prielnic, am satisfacție în tot ceea ce fac” (MF, chestionarul 24);
- „Suplimentarea personalului în anumite subdiviziuni din minister. Reorganizarea ministerului în 2017 a afectat calitatea lucrului din considerente de insuficiență de personal și a multiplelor indicații de realizare a activităților în termeni restrânși” (MF, chestionarul 30);
- „E necesară o disponibilitate mai mare a conducerii de a delega sarcinile, avem nevoie de o reevaluare a necesităților de personal, mai ales după ce în 2017 numărul angajaților s-a redus simțitor (ex., 60% în direcția în care activez), iar sarcinile au rămas aceleași” (MF, chestionarul 36);
- „CONLUCRARE!” (MF, chestionarul 37);
- „Abordare echitabilă față de fiecare funcționar de rând”, „Organizarea training-urilor pentru angajați” (Chestionarul 38);
- „Angajarea persoanelor profesioniste, team building, evenimente culturale” (MF, chestionarul 40);
- „Întâlniri non-formale frecvente cu conducerea, fără atitudine de superioritate față de subalterni” (MF, chestionarul 45);
- „Întruniri team building, activități de lucru în echipe” (MF, chestionarul 49);
- „Sporirea transparenței, promovarea meritocrației, flexibilitatea conducerii” (MF, chestionarul 50);
- „Organizarea instruirilor pentru funcționari la tematici ce țin de activitatea ministerului” (MF, chestionarul 51);
- „Salarizare decentă, timp de muncă (orar) flexibil, sarcini corelate cu termeni de executare rezonabili” (MF, chestionarul 53);

- „Stimularea financiară și non-financiară” (MF, chestionarul 55);  
 „Să fie completate toate funcțiile vacante pentru că este foarte mult de lucru” (MF, chestionarul 58);  
 „Comunicare și atitudine corectă” (MF, chestionarul 59);  
 „Rotație în interiorul Direcției” (MF, chestionarul 61);  
 „Comunicarea eficientă și productivă între conducere și angajați” (MF, chestionarul 62).

### 28. Cum credeți ... % din totalul respondenților

	Dvs. faceți față funcției pe care o ocupați din punct de vedere profesionist?	Seful dvs. nemijlocit face față funcției?
Pe deplin	87,1	79,1
Parțial	9,7	14,5
Nu prea fac față	3,2	1,6
NȘ/NR	0	4,8

### 29. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?

- „Funcționarea piețelor financiare” (MF, chestionarul 1);  
 „Modificările cadrului legal din domeniul de activitate al ministerului” (MF, chestionarul 4);  
 „Schimb de experiență privitor la activitatea ministerelor finanțelor din alte țări” (MF, chestionarul 7);  
 „Etica în serviciul public” (MF, chestionarul 8);  
 „Guvernare corporativă, audit, contabilitate” (MF, chestionarul 18);  
 „Integritatea funcționarului public” (MF, chestionarul 23);  
 „Contabilitate” (MF, chestionarul 24);  
 „Să ne ofere informații despre concursurile pentru aplicarea la cursuri de instruire” (MF, chestionarul 26);  
 „Integritatea în serviciul public” (MF, chestionarul 40);  
 „Instituția în care activez îmi asigură pe deplin dezvoltarea mea profesională” (MF, chestionarul 42);  
 „Datorii și finanțare externă, audit” (MF, chestionarul 45);  
 „Protecția datelor cu caracter personal”, „Legislația muncii, inclusiv aspectele sociale”, „Planificarea strategică”, „Managementul proiectelor” (MF, chestionarul 49);  
 „Tot ce este nou” (MF, chestionarul 53);  
 „În domeniul auditului intern” (MF, chestionarul 61);  
 „Stagiu de instruire la subiectul elaborării politicilor publice și evaluării acestora” (MF, chestionarul 62).

### 30. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să o faceți mai jos:

- „Suntem funcționari publici care ne îndeplinim obligațiile cu onestitate și profesionalism, indiferent de guvernările care vin și pleacă. Avem nevoie de încrederea conducerii în noi (desigur, cu excepția cazurilor izolate de presiuni politice la luarea anumitor decizii)” (MF, chestionarul 7);  
 „Să atragă atenția la chestiunile prioritare care necesită atenție deosebită, să se apuce de lucru” (MF, chestionarul 12);  
 „Să angajeze persoane competente în domeniu” (MF, chestionarul 13);  
 „Să nu se facă diferență între direcții, să se respecte contractul colectiv de muncă al instituției” (MF, chestionarul 31);  
 „Instituirea obligativității raportării: în cazul în care un angajat a participat la ședință, să informeze colegii pentru ca să fie la curent cu informația la zi în domeniul de activitate” (MF, chestionarul 38);  
 „”Urgențele” dvs. uneori ne scot din minți!” (MF, chestionarul 45);  
 „Să atragă mai multă atenție angajaților pentru a evita fluctuația personalului calificat” (MF, chestionarul 49);  
 „O comunicare mai amplă cu direcțiile din cadrul ministerului ar fi binevenite” (MF, chestionarul 56);  
 „La moment când este foarte mult de lucru, nu avem când să ne gândim la climatul de lucru. Suntem foarte ocupați!” (MF, chestionarul 60).

## Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului - 35 respondenți

### A. De cât timp dvs. lucrați în instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 5 luni	5 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
5,7	8,6	31,4	54,3

### B. Care este motivația dvs. de a activa în serviciul public? Răspuns multiplu, %

Posibilitatea de a face carieră	25,7
Oportunitatea de a crește profesional	60,0
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	65,7
Dorința de a fi util instituției/statului	57,1
Pensie mai bună	14,3
Șansa de a cunoaște persoane utile	14,3
Lipsa altor opțiuni	8,6
Altele _____	2,9

1. Dvs. ați participat în 2019 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public (etica, declararea averilor și intereselor personale etc.)? % respondenților care susțin că au participat la instruire – **20,0%**.

2. Cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu subiectele ce țin de declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interes? (la o scară de la 1 până la 10, unde 1 semnifică „nu cunosc deloc”, 10 – „cunosc la perfecție”) – **8,0**.

3. Cum considerați, un funcționar public poate avea interese personale? % din totalul respondenților

Da	51,4
Nu	40,0
NȘ/NR	8,6

4. În opinia dvs., funcționarul public este în drept să-și exercite atribuțiile, aflându-se în situație de conflict de interes? % din totalul respondenților

Da	8,6
Nu	82,8
NȘ/NR	8,6

5. Legislația națională prevede câteva tipuri de conflicte de interes: real, potențial, consumat. La care din ele ați putea referi situațiile din următoarele exemple? % respondenților care au identificat **corect** situațiile de conflict de interes real, potențial și consumat

Un inspector al muncii constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <b>Conflict de interes real</b> )	74,3
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>Conflict de interes consumat</b> )	8,6
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica ONG-ul în care este fondator ( <b>Conflict de interes potențial</b> )	48,6
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>Nici unul din conflictele menționate</b> )	22,9

6. Potrivit legislației, care din următoarele categorii de persoane se referă la persoane apropiate? % respondenților care au răspuns **greșit** la întrebare

Soțul/soția	5,7
Copiii	5,7
Finii și nănașii	34,3



Părinții	11,4
Bunicii	45,7
Nepoții	51,4
Frații și surorile	11,4
Cumetrii	14,3
Unchii/mătușile	71,4
Concubinul/na	57,1
Socrii	54,3
Foștii/actualii colegi de serviciu	2,9

### 7. Dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public:

Majoritatea covârșitoare a respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese, luări de decizii în situații de conflicte de interese și alte abuzuri ale cadrului legal:

- ”Un manager al instituției publice angajează în funcție de adjunct pe copilul său” (MADRM, chestionarul 2);
- ”Când funcționarul se află în subordinea directă a soțului, tatălui, mamei; când funcționarul este șeful unei rude de gradul întâi” (MADRM, chestionarul 4);
- ”Interesul de adaos la salariu; de a ajuta apropiații” (MADRM, chestionarul 5);
- ”Angajarea în serviciu public pentru a obține un profit personal altul decât cel salarial” (MADRM, chestionarul 8);
- ”Rezolvarea unor probleme de către colegii din subordine”; „Acționar într-o companie care are relații cu instituția unde el decide” (MADRM, chestionarul 9);
- ”Utilizarea informației de serviciu” (MADRM, chestionarul 11);
- ”Nedeclararea în declarația de avere și interese personale a statutului de fondator în cadrul unui ONG; soluționarea unei cereri depuse, de ex: de concubin/ă, soț/soție/alte persoane apropiate” (MADRM, chestionarul 13);
- ”Arenda unui teren din fondul forestier de stat” (MADRM, chestionarul 16);
- ”Mijloace financiare” (MADRM, chestionarul 17);
- ”Șefa unei instituții și-a angajat surorile în cadrul unor instituții; funcționarul deține afaceri în domeniul pe care îl monitorizează” (MADRM, chestionarul 18);
- ”Aparența la partid; reprezentarea statului în consilii; calitatea de membru în consiliul de administrare al întreprinderilor de stat” (MADRM, chestionarul 19);
- ”Favorizarea în cadrul unor concursuri sau licitații a persoanelor apropiate; angajarea rudelor în directă subordonare” (MADRM, chestionarul 21);
- ”Sunt foarte multe” (MADRM, chestionarul 31);
- ”Obținerea unui venit din activitatea sa profesională, ... unui teren sau imobil” (MADRM, chestionarul 33);
- ”Oportunitatea de a crește profesional; de a face o carieră, dorința de a fi important pentru stat; o pensie poate mai bună” (MADRM, chestionarul 34);
- ”Ministrul și consilierii săi” (MADRM, chestionarul 35).

### 8. Cât de acceptabile, după părerea dvs., sunt următoarele situații? % respondenților care consideră **inacceptabile** încălcarea prevederilor legale ce țin de interdicții, restricții, conflicte de interese

Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	85,7
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	97,1
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	37,1
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	28,6

### 9. Potrivit legislației în vigoare, care este pedeapsa pentru... % respondenților care au indicat **corect** sancțiunea

Nedepunerea declarației de avere și interese personale de către funcționarii publici	34,3
--	------

Nedeclararea situației de conflicte de interese	42,9
Falsul în declarații	14,3

#### 10. Dvs. ați depus declarații de avere și interese personale în 2019? % din totalul respondenților

Da	88,6
Nu	11,4
NȘ/NR	0

#### 11. Dacă Da, ați avut careva dificultăți la completarea și depunerea declarației electronice? % din respondenții care au avut dificultăți la completarea/depunerea declarațiilor electronice

Da	22,6
Nu	67,7
NȘ/NR	9,7

#### În caz că ați avut dificultăți, care au fost acestea?

”Suprasolicitarea paginii web; reintroducerea repetată a unor și aceleași date, cum ar fi numele, prenumele soției” (MADRM, chestionarul 1);

”Dificultățile au fost din cauza serverului încărcat” (MADRM, chestionarul 2);

”Foarte bine este arătat fiecare pas pentru a depune, plus am fost instruită de colegi” (MADRM, chestionarul 3);

”Accesul la declarația on-line” (MADRM, chestionarul 5);

”Declaraarea unui apartament pentru care a fost încheiat contract de investiții, dar firma de construcție a falimentat și apartamentul nu a fost construit” (MADRM, chestionarul 6);

”Nu au fost dificultăți” (MADRM, chestionarul 17);

”Funcționarea deficitară a portalului de completare on-line a declarației” (MADRM, chestionarul 18);

”La sfârșit de an este foarte dificil de depus declarația, sistemul funcționează foarte lent” (MADRM, chestionarul 19);

”Programul de încărcare a declarației a fost supraîncărcat și a fost dificil de plasat declarația” (MADRM, chestionarul 24);

”A fost un pic dificil inițial, după informare – mai ușor – video, filmuleț, pașii arătați” (MADRM, chestionarul 29);

”Este complicat să completezi declarația. nu ai pe cine întreba” (MADRM, chestionarul 30);

”Mici probleme cu sistemul electronic, a fost greu, nu se încărca, dar am reușit în termen” (MADRM, chestionarul 34).

#### 12. Dacă aveți careva propuneri ce țin de completarea/depunerea declarațiilor electronice, va rugăm respectuos să le expuneți:

”Mărirea numărului de utilizatori care pot accesa pagina web în același timp” (MADRM, chestionarul 1);

”Declarațiile ar trebui să conțină mai puțină informație” (MADRM, chestionarul 2);

”Sistemul electronic de depunere a declarațiilor să funcționeze mai rapid” (MADRM, chestionarul 8);

”Să nu fie necesar de prezentat declarația la eliberare, doar la angajare” (MADRM, chestionarul 9);

”Actualizarea ghidului/ regulamentului de completare/depunere a declarațiilor cu formularul electronic” (MADRM, chestionarul 13);

”Pagina sau portalul mai rapid, funcționabil permanent” (MADRM, chestionarul 17);

”Programele și soft-urile să fie mai performante” (MADRM, chestionarul 24);

”Să fie verificate în primul rând declarațiile persoanelor cu riscuri mai mari, de ex., - judecătorii, procurorii. Să înceapă cu judecătorii care procură apartamente cu 1000 de euro!!!” (MADRM, chestionarul 31);

”E necesară instruirea la completarea formularului declarației la anumite compartimente” (MADRM, chestionarul 33);

”Perfectarea, modernizarea sistemului electronic, ca să nu se blocheze chiar în ultima zi de depunere a declarațiilor” (MADRM, chestionarul 34).

#### 13. În opinia dvs., în care din subdiviziunile instituției în care lucrați există riscuri sporite a apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri? Subdiviziunile menționate cel mai des, răspuns multiplu, %

##### Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:

1. Conducerea ministerului (34,3%);
2. Secția juridică (25,7%), Secția fonduri de dezvoltare (25,7%);
3. Secția resurse umane (20,0%), Serviciul de administrare a patrimoniului de stat și a fondului funciar (20,0%);

4. Direcția analiză, monitorizare și evaluare a politicilor (11,4%), Direcția politici de dezvoltare regională (11,4%), Direcția relații cu instituțiile de dezvoltare regională (11,4%), Serviciul managementul proiectelor de mediu (11,4%);  
 5. Direcția management al deșeurilor și substanțelor chimice (8,6%), Direcția politici în domeniul biodiversității (8,6%), Direcția politici în domeniul medicină veterinară și siguranța alimentelor de origine animalieră (8,6%), Serviciul știință, educație și extensiune rurală (8,6%), Serviciul politici și reglementări în domeniul produselor sectorul vitivinicol și băuturilor (8,6%), Serviciul audit intern (8,6%).

#### Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:

1. Secția fonduri de dezvoltare (22,9%), Serviciul de administrare a patrimoniului de stat și a fondului funciar (22,9%);  
 2. Conducerea ministerului (20,0%), Direcția politici în domeniul biodiversității (20,0%);  
 3. Secția juridică (17,1%), Secția financiar-administrativă (17,1%), Direcția relații cu instituțiile de dezvoltare regională (17,1%), (17,1%), Serviciul politici și reglementări în domeniul produselor sectorul vitivinicol și băuturilor (17,1%);  
 4. Secția evidență contabilă (14,3%), Direcția management al deșeurilor și substanțelor chimice (14,3%), Direcția management integrat al resurselor de apă (14,3%), Serviciul managementul proiectelor de mediu (14,3%), Direcția protecția solului și subsolului (14,3%), Direcția politici în domeniul medicină veterinară și siguranța alimentelor de origine animalieră (14,3%), Producție, procesare și reglementare a calității produselor de origine animalieră (14,3%), Producție, procesare și reglementare a calității produselor de origine vegetală (14,3%);  
 5. Serviciul probleme speciale (11,4%), Direcția politici și programe de dezvoltare rurală (11,4%), Serviciul producție ecologică și produse cu denumire de origine (11,4%), Direcția politici în domeniul protecției plantelor și siguranța alimentelor de origine vegetală (11,4%), Serviciul politici în domeniul fondului funciar și îmbunătățire funciară (11,4%) .

#### 14. Pe parcursul ultimilor doi ani s-a întâmplat să va aflați în situație de conflicte de interese? % din totalul respondenților

Da	0
Nu	94,3
NȘ/NR	5,7

#### 15. Înțelegem că a trecut puțin timp după schimbarea guvernării și este destul de greu de evaluat schimbările în politicile publice aplicate în instituția în care lucrați. Am aprecia dacă v-ați expune opinia la următoarele întrebări pentru a compara situația în timpul Guvernului Filip și Guvernului Sandu, % respondenților care au bifat opțiunea de răspuns "Da"

	Guvernul Filip	Guvernul Sandu
În opinia dvs., instituția în care lucrați a fost/este politizată?	69,7	51,5
Au fost cazuri ca persoanele să fie angajate în instituție grație legăturilor de partid, rudenie, prietenie?	75,8	60,6
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	18,2	15,2
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	54,5	48,5
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	39,4	30,3
S-au întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	12,1	12,1
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipamentul, transportul, localurile etc.)	30,3	15,2
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	30,3	30,3
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	12,1	6,1
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	24,2	12,1
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	21,2	21,2
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	21,2	12,1
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	3,0	3,0

#### 16. Cum considerați, în instituția în care activați există corupție? % din totalul respondenților

Da	14,3
Nu	28,6
NȘ/NR	57,1

**17. Comparativ cu situația în timpul Guvernului Filip, corupția în instituția dvs ... % resp.**

A sporit	6,1
A rămas aproximativ aceeași	15,2
S-a micșorat	6,1
NȘ/NR	72,6

**18. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimii doi ani? % din totalul respondenților**

Da	22,9
Nu	40,0
NȘ/NR	37,1

**Dacă da, vă rugăm să le descrieți succint:**

”Feciorul fostului ministru Liviu Volconovici activa în cadrul ministerului, de facto în calitate de consilier al acestuia” (MADRM, chestionarul 1);

”Angajări ale cumetrilor” (MADRM, chestionarul 4);

”Proiect 2KR” (MADRM, chestionarul 5);

”Un fost ministru l-a avut în subordine pe fiul său” (MADRM, chestionarul 16);

”Angajarea în calitate de șef de direcție/secție pe criterii politice, netransparent” (MADRM, chestionarul 18);

”Repartizarea funcțiilor de membri ai consiliilor în mod netransparent” (MADRM, chestionarul 35).

**19. În caz că veți cunoaște despre careva cazuri de corupție și abuzuri în instituția dvs. în viitor, veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	65,7
Nu	34,3
NȘ/NR	0

**20. În caz că nu, de ce? % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	15,0
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	45,0
Nu ar ajuta cu nimic	15,0
Mi-ar fi creat doar probleme	25,0
Altele	0

**21. Cum considerați, care ar trebui să fie salariul lunar al următoarelor persoane pentru a nu fi tentate să accepte mită?**

	Mii lei
Funcționar de rând	13,5
Șef de direcție	18,6
Ministru/director	26,2

**22. Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă? % din totalul respondenților**

Legislativul	20,0
Judiciarul	54,3
Executivul	8,6
Toate	11,4
NȘ/NR	5,7

**23. Când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

2018	20,0
2019	45,7
2018-2019	0

Permanent	5,7
NȘ/NR	28,6

**24. Ați fi interesat/ă să aflați despre rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție? % din totalul respondenților**

Da	97,1
Nu	2,9
NȘ/NR	0

**25. Când ați deschis ultima dată pagina web a instituției dvs.? % din totalul respondenților**

Ieri	14,3
Azi/zilnic	77,1
Săptămânal	5,7
Lunar	0
NȘ/NR	2,9

**26. Cât de satisfăcut/ă sunteți de comunicarea cu ... ? % din totalul respondenților**

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	48,6	25,7	11,4
Satisfăcut	45,7	60,0	51,5
Nesatisfăcut	5,7	11,4	37,1
NȘ/NR	0	2,9	0

**În caz că nu sunteți satisfăcut, la ce ați dori atrage atenția?**

- ”Să acorde încredere funcționarilor publici care au lucrat cu mai multe conduceri” (MADRM, chestionarul 1);
- ”Suntem ignorați, discriminați” (MADRM, chestionarul 4);
- ”Profesionalism; meritocrație” (MADRM, chestionarul 5);
- ”Mai multă comunicare (de sus în jos și invers), stabilirea regulilor interne” (MADRM, chestionarul 9);
- ”Prea des se schimbă consilierii dlui ministru. Deseori nu au pregătirea corespunzătoare. Nu au activat în domeniu și nu îl cunosc” (MADRM, chestionarul 16);
- ”Neajunsul în comunicare este determinat de ne dorința conducerii de a asculta și înțelege alte subiecte decât cele de interes pentru public” (MADRM, chestionarul 18);
- ”Să asculte părerea colegilor și specialiștilor” (MADRM, chestionarul 20);
- ”Comunicarea este foarte slabă” (MADRM, chestionarul 21);
- ”Să nu existe presiune asupra subalternilor” (MADRM, chestionarul 24);
- ”Consider că o persoană care a ieșit recent din concediu pentru îngrijirea copiilor este discriminată” (MADRM, chestionarul 30);
- ”Să fie specialiști în domeniu, iar dacă nu sunt – să nu ne impună să facem prostiile lor. Habar nu au de statutul funcționarului public. Sunt oameni incompetenți” (MADRM, chestionarul 31);
- ”La o apreciere și bunăvoință” (MADRM, chestionarul 34);
- ”Iresponsabilitatea conducerii ministerului, inclusiv a secretarilor de stat” (MADRM, chestionarul 35).

**27. Cum considerați, ce ar trebui de făcut pentru a îmbunătăți climatul de lucru în instituție?**

- ”Mai multă încredere din partea conducerii”; „Să nu fim tratați ca potențiali infractori” (MADRM, chestionarul 1);
- ”Să fie mai multă încredere între colegi” (MADRM, chestionarul 2);
- ”Eu cred că fiecare ar trebui să-și știe funcțiile și să le respecte, munca altor colegi să nu fie dată altcuiva” (MADRM, chestionarul 3);
- ”Atitudinea conducerii față de angajați” (MADRM, chestionarul 4);
- ”De mărit salariile” (MADRM, chestionarul 5);
- ”Respectarea normelor de drept și depolitizarea; meritocrația în capul mesei” (MADRM, chestionarul 8);
- ”De stabilit reguli interne de interacțiune; de revăzut regulamentele interne, fișele de post” (MADRM, chestionarul 9);
- ”A angaja persoane cu competențe în domeniu” (MADRM, chestionarul 11);

- „Training-uri în vederea dezvoltării abilităților de comunicare la nivel instituțional, cursuri de leadership, instruire în domeniul politicilor anticorupție, încurajarea lucrului în echipă la soluționarea conflictelor” (MADRM, chestionarul 13);
- ”Să se ia în considerație cerințele angajatului” (MADRM, chestionarul 14);
- ”Să fie o comunicare mai liberă, salarii mai mari, o schimbare în serviciu (unele servicii din 2 persoane au volum de lucru pentru 5, alte direcții din 5 persoane au volum de lucru pentru 2 persoane)” (MADRM, chestionarul 15);
- ”De angajat în serviciu specialiști din domeniu” (MADRM, chestionarul 16);
- ”Angajații să aibă aceleași drepturi, repartizarea corectă a obligațiilor” (MADRM, chestionarul 17);
- ”Angajați secretari de stat cu experiență în domeniu pentru care au fost selectați, ei vor fi veriga ce leagă funcționarii de conducerea ministrului” (MADRM, chestionarul 18);
- ”Fiecare funcționar trebuie să execute acele sarcini care țin de competența sa; să fie egalitate în volumul de lucru în subdiviziuni” (MADRM, chestionarul 19);
- ”De îmbunătățit aspectul comunicării și implicarea conducerii în problemele cu care se confruntă funcționarii” (MADRM, chestionarul 21);
- ”Persoane competente în calitate de șef, dirijarea activității manageriale corect și bine poziționat” (MADRM, chestionarul 24);
- ”Fiecare să-și îndeplinească corect și cinstit atribuțiile funcționale” (MADRM, chestionarul 26);
- ”Să fie suficient personal calificat” (MADRM, chestionarul 27);
- ”Dacă oamenii ar primi un salariu decent, nu ar exista intrigă, corupție, răutate, toată lumea ar fi împlinită, dar în instituțiile noastre salariile sunt mici și predomină sărăcia, lumea se limitează în toate” (MADRM, chestionarul 29);
- ”Rotația de cadre” (MADRM, chestionarul 30);
- ”Să fie un om la conducere pentru popor și pentru angajați, dar nu pentru interesul personal sau al altora. Să fie manager bun și competent, cu o echipă bună (deoarece de acum e un dezastru și deja de 4 luni noi o suportăm). Primesc salarii de funcții înalte, dar nu fac nimic” (MADRM, chestionarul 31);
- ”Conducerea să comunice mai mult cu subalternii” (MADRM, chestionarul 32);
- ”Implementarea și realizarea unui management efektiv și de succes; strategia pentru activitatea ministerului” (MADRM, chestionarul 33);
- ”Reforma instituțiilor de stat. Domeniile agricultură, mediu și dezvoltare regională nu pot fi acoperite și eficient gestionate în așa fel, cred că cei care au făcut așa reformă trebuie să răspundă” (MADRM, chestionarul 34);
- ”De schimbat radical conducerea” (MADRM, chestionarul 35).

## 28. Cum credeți ... % din totalul respondenților

	Dvs. faceți față funcției pe care o ocupați din punct de vedere profesionist?	Seful dvs. nemijlocit face față funcției?
Pe deplin	71,4	51,4
Parțial	28,6	22,9
Nu prea fac față	0	20,0
NȘ/NR	0	5,7

## 29. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?

- ”Proprietate intelectuală; dezvoltarea IT; aplicarea IT în administrație” (MADRM, chestionarul 1);
- ”Să fie făcute, cel puțin o dată pe an, instruire în domeniul în care activăm” (MADRM, chestionarul 2);
- ”Despre modificările noi în legislație” (MADRM, chestionarul 3);
- ”Comunicarea strategică” (MADRM, chestionarul 4);
- ”CBTM” (MADRM, chestionarul 5);
- ”Managementul în administrația publică” (MADRM, chestionarul 6);
- ”Cursuri de limbi străine” (MADRM, chestionarele 8, 10, 26, 30, 33);
- ”Limba engleză, experiența țărilor UE în domeniu, instruire peste hotare” (MADRM, chestionarul 9);
- ”Dezvoltarea rurală” (MADRM, chestionarul 11);
- ”Practica judiciară în domeniul insolvenței; medierea conflictelor; achiziții publice” (MADRM, chestionarul 13);
- ”Instruire în domeniul de activitate; comunicarea în echipă” (MADRM, chestionarul 15);
- ”Tehnologii informaționale; limbi străine” (MADRM, chestionarul 19);
- ”La subiectele ce țin nemijlocit de domenii de activitate, precum și coordonare între instituții pentru a depăși unele conflicte la

promovarea actelor” (MADRM, chestionarul 21);

„Toate domeniile de activitate specifice ministerului de resort” (MADRM, chestionarul 24);

”Pe domenii de activitate” (MADRM, chestionarul 27);

”Se schimbă mereu legislația, mai nu reușim să le facem față. Sunt legi prea multe și proaste, dar legislația e una și trebuie respectată” (MADRM, chestionarul 31);

”Toate subiectele ce vizează domeniul în care activez. Formarea profesională continuă este mereu binevenită, inclusiv peste hotarele RM (nu doar selectiv)” (MADRM, chestionarul 32);

”Managementul proiectelor, dialogul cu partenerii de dezvoltare” (MADRM, chestionarul 34).

**30. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să o faceți mai jos:**

”Să acorde mai multă încredere funcționarilor publici; să conștientizeze că ministrul nu este chemat să rezolve problemele individuale ale cetățenilor, ci cele generale ale tuturor” (MADRM, chestionarul 1);

”Tratați angajații ca oameni care muncesc cu toate guvernările pentru că au copii, credite și vor să trăiască în Republica Moldova. Nu toți cei care fac parte din echipa MADRM sunt infractori, au fost implicați în scheme, nu sunt corupți și își exprimă alegerea politică doar în cabina de vot” (MADRM, chestionarul 4);

”Avem nevoie de profesioniști. Respectați organigrama. Respectați procesele interne” (MADRM, chestionarul 5);

”La moment sunt pe deplin satisfăcută de conducerea instituției” (MADRM, chestionarul 7);

”Este necesară mai multă comunicare cu colectivul (conducere – specialist); reguli interne clare” (MADRM, chestionarul 9);

”Mai multă responsabilitate și disciplină” (MADRM, chestionarul 12);

”Șefii de secții sau direcții să fie mai deschiși și flexibili la capitolul cooperare și asistență a celorlalte secții, direcții care au spre executare un document al cărui răspuns implică opinia și a altor subdiviziuni a ministerului. De evitat argumentul ”acest document nu e la mine pentru executare și dacă nu am ordin de la ministru, nu mă expun asupra lui”, situație din propria practică” (MADRM, chestionarul 13);

”O conlucrare mai activă și în echipă” (MADRM, chestionarul 15);

”Se impune stabilirea unei ordini în managementul documentelor. Nu poate reținut un document câte 2-3 săptămâni, ca răspunsul ulterior să fie solicitat în decurs de 2 zile” (MADRM, chestionarul 16);

”Creșterea semnificativă a salariilor sau mașini de serviciu pentru deplasări în teritoriu” (MADRM, chestionarul 17);

”Să fie majorat numărul unităților de personal; să fie majorat salariul” (MADRM, chestionarul 19);

”Pentru a cere rezultate trebuie acordat suport și contribuție în soluționarea problemelor cu care se confruntă funcționarii; când nu-ți place ceea ce primești – schimbă ceea ce oferi” (MADRM, chestionarul 21);

”Obiectivitate în toate” (MADRM, chestionarul 24);

”Nu am careva pretenții, totul e bine. Salariile sau premiile să ni le acorde statul pentru a nu fugi din țară” (MADRM, chestionarul 29);

”Rotația cadrelor este singura soluție pentru a aduce la un nivel funcționabil ministerul” (MADRM, chestionarul 30);

”Fiți transparentți dacă acesta e scopul. Împărțiți-vă cu toți angajații nu doar între voi cu ..., deoarece se face o nedreptate când cineva este membru în 5-6 consilii, dar cineva nu. Poftim și act de corupție, interes personal, numiți-l cum doriți. Secretarii de stat precedenți au fost oameni de aur de care ducem lipsă. Întoarceți-i înapoi!!! Lucrurile se vor porni.” (MADRM, chestionarul 31);

”Respectarea principiului egalității la desemnarea în cadrul consiliilor de administrație, principiu ce urmează a fi respectat și în raporturile zilnice de muncă, de delegare în deplasări” (MADRM, chestionarul 32);

”Acordarea premiilor și segregarea sarcinilor conform competențelor profesionale și instituționale” (MADRM, chestionarul 33).

## Ministerul Justiției - 29 respondenți

### A. De cât timp dvs. lucrați în instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 5 luni	5 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
10,3	3,4	27,6	58,7

### B. Care este motivația dvs. de a activa în serviciul public? Răspuns multiplu, %

Posibilitatea de a face carieră	27,6
Oportunitatea de a crește profesional	62,1
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	65,5
Dorința de a fi util instituției/statului	48,3
Pensie mai bună	13,8
Șansa de a cunoaște persoane utile	20,7
Lipsa altor opțiuni	6,9
Altele _____	3,4

1. Dvs. ați participat în 2019 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public (etica, declararea averilor și intereselor personale etc.)? % respondenților care susțin că au participat la instruiți – **34,5%**.

2. Cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu subiectele ce țin de declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interes? (la o scară de la 1 până la 10, unde 1 semnifică „nu cunosc deloc”, 10 – „cunosc la perfecție”) – **7,3**.

### 3. Cum considerați, un funcționar public poate avea interese personale? % din totalul respondenților

Da	79,4
Nu	10,3
NȘ/NR	10,3

4. În opinia dvs., funcționarul public este în drept să-și exercite atribuțiile, aflându-se în situație de conflict de interes? % din totalul respondenților

Da	3,4
Nu	89,7
NȘ/NR	6,9

5. Legislația națională prevede câteva tipuri de conflicte de interes: real, potențial, consumat. La care din ele ați putea referi situațiile din următoarele exemple? % respondenților care au identificat corect situațiile de conflict de interes real, potențial și consumat

Un inspector al muncii constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <b>Conflict de interes real</b> )	58,6
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>Conflict de interes consumat</b> )	37,9
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica ONG-ul în care este fondator ( <b>Conflict de interes potențial</b> )	69,0
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>Nici unul din conflictele menționate</b> )	44,8

6. Potrivit legislației, care din următoarele categorii de persoane se referă la persoane apropiate?

% respondenților care au răspuns greșit la întrebare

Soțul/soția	3,4
Copiii	3,4
Finii și nănașii	10,3
Părinții	20,7
Bunicii	48,3



Nepoții	51,7
Frații și surorile	20,7
Cumetrii	6,9
Unchii/mătușile	65,5
Concubinul/na	55,2
Socrii	51,7
Foștii/actualii colegi de serviciu	0

### 7. Dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea covârșitoare a respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese, luări de decizii în situații de conflicte de interese și alte abuzuri ale cadrului legal:

- „Angajarea rudelor în instituția în care lucrează”, „Obținerea de foloase materiale, financiare” (MJ, chestionarul 1);
- „Nefectuarea controalelor fiscale în entitățile în care soția e fondator” (MJ, chestionarul 2);
- „Exercitarea unui control asupra unei întreprinderi în care activează/care aparține unei persoane apropiate”, „Posibilitatea de participare și de luare a deciziei cu privire la sancționarea unei persoane cu care a activat anterior împreună” (MJ, chestionarul 3);
- „Concubinaj, cadouri, donații de la părinți” (MJ, chestionarul 5);
- „Gestionarea unui dosar în care în mod nemijlocit este implicată o persoană apropiată” (MJ, chestionarul 8);
- „La noi în țară toți care pot iau mită” (MJ, chestionarul 12);
- „Participarea în calitate de membru în consiliile de administrare a întreprinderilor de stat” (MJ, chestionarul 13);
- „Participarea în comisia de concurs la angajarea unei rude” (MJ, chestionarul 14);
- „Angajarea în subordine a unei rude apropiate”, „Efectuarea controlului la o societate comercială în care soțul e asociat”, „Utilizarea bunurilor instituției în scopuri personale (de ex., mașina de serviciu)” (MJ, chestionarul 15);
- „Semnarea contractului de achiziții de către directorul instituției cu agentul economic la care fondator este soția sau copilul” (MJ, chestionarul 16);
- „Soluționarea unei cereri de către o rudă apropiată” (MJ, chestionarul 17);
- „A angaja o rudă în instituția în care lucrezi”, „A declara învingătoare a concursului o persoană apropiată” (MJ, chestionarul 19);
- „Un funcționar controlează activitatea întreprinderii a cărei fondator este soția sa” (MJ, chestionarul 21);
- „Angajatul activează într-o secție unde șef este tatăl său” (MJ, chestionarul 22);
- „Un funcționar examinează o cauză în care o persoană apropiată lui a suferit un prejudiciu”, „Un ministru a numit în calitate de șef de direcție o rudă a sa” (MJ, chestionarul 23);
- „A-și angaja rudele în serviciu” (MJ, chestionarul 25);
- „Angajarea în serviciu în subordine a unor persoane apropiate” (MJ, chestionarul 29).

### 8. Cât de acceptabile, după părerea dvs., sunt următoarele situații? % respondenților care consideră **inacceptabile încălcarea prevederilor legale ce țin de interdicții, restricții, conflicte de interese**

Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	89,7
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	96,6
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	37,9
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	27,6

### 9. Potrivit legislației în vigoare, care este pedeapsa pentru... % respondenților care au indicat **corect** sancțiunea

Nedepunerea declarației de avere și interese personale de către funcționarii publici	37,9
Nedeclararea situației de conflicte de interese	13,8
Falsul în declarații	31,0

**10. Dvs. ați depus declarații de avere și interese personale în 2019? % din totalul respondenților**

Da	100,0
Nu	0
NȘ/NR	0

**11. Dacă Da, ați avut careva dificultăți la completarea și depunerea declarației electronice? % din respondenții care au avut dificultăți la completarea/depunerea declarațiilor electronice**

Da	31,0
Nu	69,0
NȘ/NR	0

**În caz că ați avut dificultăți, care au fost acestea?**

„Dificultăți legate de salvarea informației introduse în declarația electronică” (MJ, chestionarul 3);

„Sistemul electronic nu a fost uneori accesibil” (MJ, chestionarul 4);

„Probleme în logarea în sistem”, „Greu se încarcă informația salvată”, „După ora 17:00 nu reușeam să completez declarația din motivul erorii la logare” (MJ, chestionarul 7);

„Dificultăți tehnice de accesare a sistemului și neconcordanțe în conținutul declarației” (MJ, chestionarul 13);

„Sistemul frâna când doream să salvez ceea ce am completat în declarație, chiar dacă am depus-o la începutul lui martie” (MJ, chestionarul 14);

„Deoarece am depus declarația în ultimele zile înainte de termen, declarația a fost acceptată cu dificultate de sistem” (MJ, chestionarul 15);

„Sistemul electronic funcționează foarte lent, este practic imposibil să completezi declarația” (MJ, chestionarul 24).

**12. Dacă aveți careva propuneri ce țin de completarea/depunerea declarațiilor electronice, va rugăm respectuos să le expuneți:**

„Expedierea unor notificări periodice prin poșta electronică cu referire la necesitatea depunerii declarațiilor electronice și termenul rămas” (MJ, chestionarul 3);

„A remedia dificultățile logării în sistem”, „A oferi subiecților declarării posibilitatea accesului la baza de date „Registru”, pentru a preveni introducerea eronată sau incompletă a datelor privind bunurile deținute” (MJ, chestionarul 7);

„Să fie clar stipulat – se declară salariul brut sau net, în prezent nu este prevăzut în mod expres acest lucru” (MJ, chestionarul 8);

„Consider că la rubrica „donații” trebuie de explicat detaliat modul de înscriere a sumelor donate la evenimentele familiale, am observat că mulți înscriu doar evenimentul și suma, dar nu indica concret persoana care a donat banii și suma. Există o mulțime de declarații greșite și nimeni nu aplică nici o amendă” (MJ, chestionarul 14);

”Ar fi oportun ca în textul declarației, în compartimentele referitoare la declararea bunurilor, unde există un anumit prag minim pentru a declara valoarea acestora, să fie indicată expres suma respectivă (a pragului valoric)” (MJ, chestionarul 23);

„Indicațiile de completare a declarației nu sunt suficient de clare, trebuie instruiți” (MJ, chestionarul 24).

**13. În opinia dvs., în care din subdiviziunile instituției în care lucrați există riscuri sporite a apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri? Subdiviziunile menționate cel mai des, răspuns multiplu, %****Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:**

1. Direcția profesii și servicii juridice (34,5%);
2. [Cabinetul ministrului](#) (24,1%), [Direcția contencios](#) (24,1%);
3. [Serviciul audit intern](#) (20,7%);
4. [Secția financiar-administrativă](#) (17,2%);
5. [Direcția cooperare juridică internațională](#) (13,8%), [Serviciul resurse umane și probleme speciale](#) (13,8%).

**Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:**

1. Direcția profesii și servicii juridice (31,0%);
2. [Secția financiar-administrativă](#) (24,1%);
3. [Direcția agent guvernamental](#) (17,2%), [Direcția contencios](#) (17,2%), [Serviciul audit intern](#) (17,2%);
4. [Cabinetul ministrului](#) (13,8%), [Direcția cooperare juridică internațională](#) (13,8%);
5. [Direcția elaborare acte normative](#) (10,4%), [Serviciul resurse umane și probleme speciale](#) (10,4%).

**14. Pe parcursul ultimilor doi ani s-a întâmplat să va aflați în situație de conflicte de interese? % din totalul respondenților**

Da	0
Nu	100,0

NȘ/NR	0
-------	---

**15. Înțelegem că a trecut puțin timp după schimbarea guvernării și este destul de greu de evaluat schimbările în politicile publice aplicate în instituția în care lucrați. Am aprecia dacă v-ați expune opinia la următoarele întrebări pentru a compara situația în timpul Guvernului Filip și Guvernului Sandu, % respondenților care au bifat opțiunea de răspuns "Da"**

	Guvernul Filip	Guvernul Sandu
În opinia dvs., instituția în care lucrați a fost/este politizată?	46,2	23,1
Au fost cazuri ca persoanele să fie angajate în instituție grație legăturilor de partid, rudenie, prietenie?	61,5	23,1
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	34,6	42,3
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	42,3	11,5
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	30,8	7,7
S-au întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	7,7	3,8
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipamentul, transportul, localurile etc.)	26,9	0
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	69,2	65,4
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	3,8	0
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	11,5	0
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	7,7	0
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	19,2	7,7
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	7,7	0

**16. Cum considerați, în instituția în care activați există corupție? % din totalul respondenților**

Da	10,3
Nu	55,2
NȘ/NR	34,5

**17. Comparativ cu situația în timpul Guvernului Filip, corupția în instituția dvs ... % resp.**

A sporit	0
A rămas aproximativ aceeași	3,8
S-a micșorat	3,8
NȘ/NR	92,4

**18. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimii doi ani? % din totalul respondenților**

Da	10,3
Nu	51,8
NȘ/NR	37,9

**Dacă da, vă rugăm să le descrieți succint:**

„La nivel de abuzuri – persoane implicate politic intimidau pe cei care nu aveau nici o legătură cu fosta guvernare” (MJ, chestionarul 8);

„Agentul guvernamental la CEDO Oleg Rotari e nepotul lui Poalelungi și pe dosarele în care are interese reglementează și se înțelege cu avocații și la toți spune că e acoperit de Poalelungi” (MJ, chestionarul 12).

**19. În caz că veți cunoaște despre careva cazuri de corupție și abuzuri în instituția dvs. în viitor, veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	51,7
Nu	41,4

NȘ/NR	6,9
-------	-----

**20. În caz că nu, de ce? % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	0
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	57,9
Nu ar ajuta cu nimic	10,5
Mi-ar fi creat doar probleme	26,3
Altele	5,3

**21. Cum considerați, care ar trebui să fie salariul lunar al următoarelor persoane pentru a nu fi tentate să accepte mită?**

	Mii lei
Funcționar de rând	14,3
Șef de direcție	20,1
Ministru/director	28,8

**22. Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă? % din totalul respondenților**

Legislativul	13,8
Judiciarul	65,6
Executivul	3,4
Toate	13,8
NȘ/NR	3,4

**23. Când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

2018	24,1
2019	20,7
2018-2019	0
Permanent	0
NȘ/NR	55,2

**24. Ați fi interesat/ă să aflați despre rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție? % din totalul respondenților**

Da	89,7
Nu	10,3
NȘ/NR	0

**25. Când ați deschis ultima dată pagina web a instituției dvs.? % din totalul respondenților**

Ieri	27,6
Azi/zilnic	69,0
Săptămânal	0
Lunar	0
NȘ/NR	3,4

**26. Cât de satisfăcut/ă sunteți de comunicarea cu ... ? % din totalul respondenților**

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	55,2	41,4	24,1
Satisfăcut	41,4	31,0	72,5
Nesatisfăcut	3,4	27,6	3,4
NȘ/NR	0	0	0

**În caz că nu sunteți satisfăcut, la ce ați dori atrage atenția?**

„Majoritatea șefilor au fost afiliați politic, inclusiv și șeful meu, de aceea el se simțea în drept să mă umilească, fiind protejat de

Partidul Democrat” (MJ, chestionarul 8);

„Șeful nu mă place și încearcă prin orice metode să plec” (MJ, chestionarul 14).

## 27. Cum considerați, ce ar trebui de făcut pentru a îmbunătăți climatul de lucru în instituție?

„Desfășurarea unor instruirii privind modificarea stilului managerial” (MJ, chestionarul 1);

„În instituție la moment atmosfera e productivă” (MJ, chestionarul 2);

„Angajarea unui număr mai mare de persoane”, „Angajarea unor persoane competente, integre și cu spirit de inițiativă”, „Ridicarea salariilor” (MJ, chestionarul 3);

„Să nu fie discriminate persoanele tinere”, „Șefii să acorde mai mult suport tinerilor specialiști”, „Unii șefi să fie supuși unui control mintal, să nu streseze subalternii” (MJ, chestionarul 5);

„Majorarea salariilor funcționarilor debutanți și a altor recent angajați în scopul de a permite accesul persoanelor cât mai competente în funcția publică” (MJ, chestionarul 6);

„Funcționarii publici trebuie angajați doar în bază de meritocrație, iar afilierea politică nu ar trebui să aibă nici o relevanță. De asemenea, funcționarilor publici ar trebui să li se ofere mai multe posibilități de dezvoltare profesională. În plus, funcționarii publici de execuție nu trebuie să fie umiliți de funcționarii publici de conducere: este josnic, există anumite practici de intimidare” (MJ, chestionarul 8);

„Ridicarea salariilor” (MJ, chestionarul 9);

„Pentru a menține climatul de lucru este necesar de a respecta principiul conlucrării, deschiderii; a exclude subiectivismul în adoptarea deciziilor” (MJ, chestionarul 10);

„Ar trebui ca birourile să fie mai spațioase, pentru toată direcția și atunci s-ar vedea mai bine cine și ce face” (MJ, chestionarul 12);

„Mai multă comunicare, deschidere și transparență în raport cu funcționarii publici de execuție” (MJ, chestionarul 13);

„Periodic să se facă sondaje anonime cu subalternii și, în caz că sunt semnalate anumite probleme, cei de la resursele umane trebuie să medieze problema”, „E nevoie de team-building, înverzirea plaiului împreună, motivarea personalului” (MJ, chestionarul 14);

„Să existe o mai bună cooperare interinstituțională, or deseori există probleme de comunicare” (MJ, chestionarul 17);

„Este necesară suplimentarea cadrelor, astfel încât fiecare să își exercite atribuțiile sale în timpul orelor de muncă, dar nu peste program”, „La fiecare calculator să fie acces la Moldlex” (MJ, chestionarul 20);

„Suplinirea funcțiilor cu personal competent, cu capacități de analiză” (MJ, chestionarul 21);

„Ar trebui ridicate salariile și promovate persoanele merituoase” (MJ, chestionarul 23);

„Optimizarea sarcinilor” (MJ, chestionarul 24);

„A stimula colaborării prin metode materiale și nemateriale, conducerea să comunice cu tot colectivul, nu doar cu șefii” (MJ, chestionarul 25);

„O echipă lucrativă se bazează pe relații colegiale, cooperare, transparență, apreciere și salarii decente” (MJ, chestionarul 26);

„Îmbunătățirea comunicării” (MJ, chestionarul 28).

## 28. Cum credeți ... % din totalul respondenților

	Dvs. faceți față funcției pe care o ocupați din punct de vedere profesionist?	Seful dvs. nemijlocit face față funcției?
Pe deplin	69,0	48,4
Parțial	31,0	37,9
Nu prea fac față	0	3,4
NȘ/NR	0	10,3

## 29. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?

„Orice subiecte, indiferent de tematică, utile în cadrul serviciului public” (MJ, chestionarele 1, 3, 5);

„Management instituțional” (MJ, chestionarul 4);

„Tematica ce ar putea contribui la dezvoltarea profesională proprie și la calitatea lucrului în instituție” (MJ, chestionarul 7);

„Ar fi corect ca Ministerul Afacerilor Externe să disemineze informațiile privind cursurile ce se propun funcționarilor publici din Republica Moldova. Adică, când cheltuielile sunt suportate de organizatori, cei de la MAEIE se delegă singuri și nu diseminează informația instituțiilor nemijlocit vizate de cursul de instruire. E discriminatoriu” (MJ, chestionarul 8);

„Instruiri aferente competenței subdiviziunilor” (MJ, chestionarul 10);

„Aș fi dorit să însușim mai bine lucrul la calculator, mai ales programele noi” (MJ, chestionarul 12);  
„Managementul conflictelor, negociere și influență pozitivă” (MJ, chestionarul 14);  
„Practica CEDO” (MJ, chestionarul 15);  
„Să fim informați despre reformele care se produc, inclusiv modificările legislative care se referă la activitatea noastră nemijlocită” (MJ, chestionarul 17);  
„Gestionarea situațiilor de stres” (MJ, chestionarul 18);  
„Ultimele hotărâri ale CEDO, ultimele opinii ale Comisiei de la Veneția” (MJ, chestionarul 19);  
„Jurisprudența CEDO și a Curții Constituționale”, „Metode de comunicare” (MJ, chestionarul 21);  
„Modificări legislative recent intrate în vigoare (Codul civil, Codul administrativ etc.)” (MJ, chestionarul 23);  
„Managementul resurselor umane” (MJ, chestionarul 24);  
„Sunt interesante diferite subiecte, dar din cauza volumului mare de lucru și a insuficienței de personal nu putem participa la instruire” (MJ, chestionarul 26);  
„Completarea declarațiilor de avere și interese” (MJ, chestionarul 29).

**30. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm sa o faceți mai jos:**

„Să se ia atitudine față de comportamentul unor șefi care stresează subalternii zi de zi” (MJ, chestionarul 5);  
„Vă rog mult să puneți accentul pe stimularea funcționarilor publici. Salariul e foarte mic și mulți sunt pe care să plece din sistem” (MJ, chestionarul 8);  
„Doar mulțumiri și e destul de sincer mesajul” (MJ, chestionarul 9);  
„Revizuirea salariilor pentru executori cu majorarea acestora” (MJ, chestionarul 11);  
„Șefa mea își depășește atribuțiile de serviciu, își permite să strige și ne obligă să lucrăm suplimentar dacă ne cerem la medic. Nu ne permite să fim pe buletin” (MJ, chestionarul 12);  
„Să atragă atenția la activitatea Agentului Guvernamental, toate plângerile împotriva lui sunt reale. Se poartă urât cu angajații și petiționarii. Are interese în fosta guvernare. Se înțelege cu avocații pe sume de bani. Duce banii la Poalelungi prin poșta diplomatică în Franța” (MJ, chestionarul 14);  
„Să se verifice cum au fost efectuate promovările, concursurile trecute, dacă au corespuns cerințelor”, „Să fie stimulați angajații” (MJ, chestionarul 25);  
„În instituție trebuie să activeze persoane competente care nu sunt angajate grație relațiilor de rudenie” (MJ, chestionarul 26).

## Ministerul Educației, Culturii și Cercetării - 41 respondenți

### A. De cât timp dvs. lucrați în instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 5 luni	5 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
7,3	4,9	31,7	56,1

### B. Care este motivația dvs. de a activa în serviciul public? Răspuns multiplu, %

Posibilitatea de a face carieră	31,7
Oportunitatea de a crește profesional	75,6
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	48,8
Dorința de a fi util instituției/statului	70,7
Pensie mai bună	4,9
Șansa de a cunoaște persoane utile	9,8
Lipsa altor opțiuni	4,9
Altele _____	0

1. Dvs. ați participat în 2019 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public (etica, declararea averilor și intereselor personale etc.)? % respondenților care susțin că au participat la instruire – **48,8%**

2. Cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu subiectele ce țin de declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interes? (la o scară de la 1 până la 10, unde 1 semnifică „nu cunosc deloc”, 10 – „cunosc la perfecție”) – **7,2**

3. Cum considerați, un funcționar public poate avea interese personale? % din totalul respondenților

Da	63,4
Nu	29,3
NȘ/NR	7,3

4. În opinia dvs., funcționarul public este în drept să-și exercite atribuțiile, aflându-se în situație de conflict de interes? % din totalul respondenților

Da	7,3
Nu	87,8
NȘ/NR	4,9

5. Legislația națională prevede câteva tipuri de conflicte de interes: real, potențial, consumat. La care din ele ați putea referi situațiile din următoarele exemple? % respondenților care au identificat **corect** situațiile de conflict de interes real, potențial și consumat

Un inspector al muncii constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <b>Conflict de interes real</b> )	61,0
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>Conflict de interes consumat</b> )	29,3
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica ONG-ul în care este fondator ( <b>Conflict de interes potențial</b> )	48,8
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>Nici unul din conflictele menționate</b> )	43,9

6. Potrivit legislației, care din următoarele categorii de persoane se referă la persoane apropiate? % respondenților care au răspuns **greșit** la întrebare

Soțul/soția	2,4
Copiii	7,3
Finii și nănașii	14,6
Părinții	7,3

Bunicii	41,5
Nepoții	51,2
Frații și surorile	14,6
Cumetrii	9,8
Unchii/mătușile	73,2
Concubinul/na	65,9
Socrii	53,7
Foștii/actualii colegi de serviciu	0

## 7. Dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea covârșitoare a respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese, luări de decizii în situații de conflicte de interese și alte abuzuri ale cadrului legal:

„Fondarea de către funcționar a unei întreprinderi care activează în domeniul reglementat/supravegheat de structura de stat în care el activează” (MECC, chestionarul 5);

„Angajarea în aceeași subdiviziune (șef și subaltern)” (MECC, chestionarul 6);

„A ajuta persoanele apropiate, folosind funcția de serviciu” (MECC, chestionarul 7);

„Formarea continuă, stagii de instruire” (MECC, chestionarul 8);

„Organizarea de către funcționar a evaluării unei instituții de învățământ în care lucrează prin cumul”, „funcționarul este membru al consiliului unei instituții de învățământ subordonată MECC” (MECC, chestionarul 9);

„Relații de rudenie cu persoane ce activează în același domeniu”, „business în domeniul controlat de autoritatea publică”, (MECC, chestionarul 11);

„Un funcționar avantajează o firmă în care lucrează o rudă de gradul I” (MECC, chestionarul 14);

„Să-și aranjeze copilul fără examene într-o instituție de învățământ superioară, care se află în subordine”, „Să beneficieze de bilete gratuite la evenimente culturale la instituțiile din subordine” (MECC, chestionarul 15);

„Soție angajată în subordinea soțului în același minister” (MECC, chestionarul 16);

„Angajarea, promovarea și oferirea premiilor rudelor” (MECC, chestionarul 17);

„Promovarea rudelor în funcții” (MECC, chestionarul 18);

„Utilizarea informației de serviciu pentru a-l favoriza pe cineva” (MECC, chestionarul 20);

„Angajarea celor apropiați în instituțiile pe care le conduc” (MECC, chestionarul 22);

„Interese financiare, morale (promovări, distincții, diplome)” (MECC, chestionarul 23);

„Interese în raport cu persoanele apropiate care lucrează în instituțiile din subordinea ministerului” (MECC, chestionarul 24);

„Deplasări de serviciu, promovarea rudelor”, „Atribuirea sporului la salariu, premiilor persoanelor apropiate” (MECC, chestionarul 25);

„Funcționarul public face parte din grupul de lucru pentru achiziții publice la care participă agentul economic la care lucrează persoane apropiate ale acestuia” (MECC, chestionarul 28);

„Funcționarul public este și el om și desigur că poate avea interese personale, dar acestea nu trebuie să vină în contradicție cu legea”, „Persoana responsabilă de desfășurarea concursului pentru ocuparea unei funcții publice a oferit testele elaborate pentru concurs nepoatei sale” (MECC, chestionarul 30);

„Funcționarul urmează să inspecteze instituția condusă de o rudă apropiată”, „Favorizarea de către un funcționar a unui ONG în care activează prin cumul ca expert” (MECC, chestionarul 31);

„Funcționarul evaluează activitatea instituției în care a avut un conflict cu administratorul” (MECC, chestionarul 32);

„Angajarea unei rude în calitate de subaltern”, „investigarea unui caz în care sunt implicate persoane apropiate” (MECC, chestionarul 33);

„Rezolvarea unor probleme personale, venit suplimentar, avansare în post” (MECC, chestionarul 34);

„Oferirea unor beneficii materiale și morale”, „influențarea proceselor, deciziilor unei comisii/grup de lucru referitor la o persoană sau întreprindere” (MECC, chestionarul 35);

„Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a informa un agent economic despre un control inopinat”, „un funcționar angajează în serviciu o rudă a sa” (MECC, chestionarul 37);



„Angajarea în serviciu a unei rude apropiate”, „Primirea unor bonusuri pentru lucrul efectuat conform postului ocupat” (MECC, chestionarul 38);

„Nu cunosc așa exemple” (MECC, chestionarul 39)

„Spre exemplu, șefa mea favorizează recepționarea dosarelor studenților (MECC, Chestionarul 40).

**8. Cât de acceptabile, după părerea dvs., sunt următoarele situații? % respondenților care consideră *inacceptabile* încălcarea prevederilor legale ce țin de interdicții, restricții, conflicte de interese**

Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	92,7
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	95,1
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	36,6
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	22,0

**9. Potrivit legislației în vigoare, care este pedeapsa pentru... % respondenților care au indicat *corect* sancțiunea**

Nedepunerea declarației de avere și interese personale de către funcționarii publici	22,0
Nedeclararea situației de conflicte de interese	39,0
Falsul în declarații	17,1

**10. Dvs. ați deus declarații de avere și interese personale în 2019? % din totalul respondenților**

Da	97,6
Nu	2,4
NȘ/NR	0

**11. Dacă Da, ați avut careva dificultăți la *completarea și depunerea declarației electronice*? % din respondenții care au avut dificultăți la *completarea/depunerea declarațiilor electronice***

Da	50,0
Nu	37,5
NȘ/NR	12,5

**În caz că ați avut dificultăți, care au fost acestea?**

„Sistem supraîncărcat, funcționează foarte încet” (MECC, chestionarele 4, 7, 11);

„Softul lucrează cu multă dificultate, declarația am putut s-o completez doar după multe tentative și eșecuri” (MECC, chestionarul 11);

„Funcționare defectuoasă a platformei electronice” (MECC, chestionarul 12);

„Soft slab funcțional” (MECC, chestionarul 14);

„În ultimele zile înaintea depunerii declarației anuale, sistemul informațional era suprasolicitat, a fost dificil să depui declarația” (MECC, chestionarul 15);

„Deficiențe minore legate de sistemul electronic” (MECC, chestionarul 16);

„Disfuncționalități de sistem” (MECC, chestionarul 26);

„Sistemul lucrează foarte încet, depunerea declarației a fost posibilă doar noaptea” (MECC, chestionarul 31);

„Nu am avut probleme la completare, au fost probleme tehnice – nu se salva informația, se bloca sistemul” (MECC, chestionarul 33);

„Foarte greu se accesează compartimentul declarații, apoi după completare nu se acceptă, fiind serverul supraîncărcat. Am completat fără probleme la orele 12, la domiciliu” (MECC, chestionarul 34);

„Unele compartimente ale declarației sunt neclare, formulate nu pe înțelesul persoanelor”, „dificultăți în funcționarea platformei”, „promovarea și informarea insuficientă în mediul rural sau orașele mai mici” „Identificarea soluțiilor care să permită depunerea în timp rezonabil a declarațiilor” (MECC, chestionarul 35);

„Dificultate!!! Timp de aproximativ o săptămână, atât eu cât, și colegii, am încercat să depunem declarația electronică, dar ceva nu funcționa” (MECC, chestionarul 36);

„Declaraarea electronică diferă mult de cea pe hârtie. Nu au fost organizate instruirii” (MECC, chestionarul 37).

**12. Dacă aveți careva propuneri ce țin de completarea/depunerea declarațiilor electronice, va rugăm respectuos să le expuneți:**

„Perfecționarea/modernizarea softului” (MECC, chestionarele 4, 11, 32);

„Îmbunătățirea funcționării platformei electronice sau permiterea expedierii declarațiilor materializate” (MECC, chestionarul 12);

„Adaptarea platformei la un număr mai mare de aplicații. În cazuri extreme, acceptarea depunerii declarațiilor în formă materializată” (MECC, chestionarul 14);

„E necesar un sistem automatizat de identificare a conturilor bancare”, „formularul declarației trebuie simplificat, ghidul de completare a declarațiilor – mai explicit” (MECC, chestionarul 16);

„Gestionarea mai eficientă a sistemului” (MECC, chestionarul 23);

„Instruirii pentru angajați înainte de depunerea declarațiilor anuale” (MECC, chestionarul 25);

„Asigurarea funcționalității depline, mai ales în perioada depunerii declarațiilor anuale” (MECC, chestionarul 26);

„Ghidul să fie mai explicit - prezentate exemple concrete” (MECC, chestionarul 28);

„Să fie soluționate problemele tehnice, softul să lucreze rapid” (MECC, chestionarul 33);

„Nu sunt expert în IT, ar fi OK acceptarea declarației imediat după completare” (MECC, chestionarul 34);

„Îmbunătățirea platformei”, „Extinderea termenului depunerii declarațiilor anuale cu o lună” (MECC, chestionarul 35);

„Identificarea soluțiilor care să permită depunerea în timp rezonabil a declarațiilor” (MECC, chestionarul 36);

„Programul se încarcă foarte încet, trebuie îmbunătățit” (MECC, chestionarul 39);

„De prelungit termenul depunerii declarațiilor anuale”, „de stabilit o perioadă concretă pentru depunerea declarațiilor de către anumite autorități publice, astfel ca portalul să nu fie suprasolicitat” (MECC, chestionarul 40).

**13. În opinia dvs., în care din subdiviziunile instituției în care lucrați există riscuri sporite a apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri? Subdiviziunile menționate cel mai des, răspuns multiplu, %**

**Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:**

1. Conducerea ministerului (39,0%);
2. Secția financiar-administrativă (22,0%) ;
3. Direcția învățământ general (19,5%);
4. Serviciul audit intern (17,1%), Direcția patrimoniu cultural (17,1%), Secția resurse umane (17,1%), Secția juridică (17,1%);
5. Direcția tineret (14,6%), Direcția management instituțional (14,6%).

**Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:**

1. Secția financiar-administrativă (22,0%);
2. Serviciul audit intern (19,5%), Direcția învățământ general (19,5%), Secția juridică (19,5%);
3. Conducerea ministerului (17,1%);
4. Direcția învățământ profesional tehnic (14,6%), Direcția sport (14,6%), Direcția politici în domeniul învățământului superior (14,6%);
5. Direcția politici în domeniul învățământului superior (12,2%), Direcția patrimoniu cultural (12,2%).

**14. Pe parcursul ultimilor doi ani s-a întâmplat să va aflați în situație de conflicte de interese? % din totalul respondenților**

Da	7,3
Nu	90,3
NȘ/NR	2,4

**În caz că da, ce măsuri ați întreprins?**

„M-am adresat în instanța de judecată” (MECC, chestionarul 18).

**15. Înțelegem că a trecut puțin timp după schimbarea guvernării și este destul de greu de evaluat schimbările în politicile publice aplicate în instituția în care lucrați. Am aprecia dacă v-ați expune opinia la următoarele întrebări pentru a compara situația în timpul Guvernului Filip și Guvernului Sandu, % respondenților care au bifat opțiunea de răspuns "Da"**

	Guvernul Filip	Guvernul Sandu
În opinia dvs., instituția în care lucrați a fost/este politizată?	71,1	42,1
Au fost cazuri ca persoanele să fie angajate în instituție grație legăturilor de partid, rudenie, prietenie?	71,1	36,8
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	23,7	15,8
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	52,6	36,8
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	34,2	5,3
S-au întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	10,5	10,5
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipamentul, transportul, localurile etc.)	13,2	7,9
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	39,5	31,6
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	13,2	2,6
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	34,2	13,2
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	34,2	10,5
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	21,1	10,5
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	0	0

**16. Cum considerați, în instituția în care activați există corupție? % din totalul respondenților**

Da	26,8
Nu	24,4
NȘ/NR	48,8

**17. Comparativ cu situația în timpul Guvernului Filip, corupția în instituția dvs ... % resp.**

A sporit	2,6
A rămas aproximativ aceeași	31,6
S-a micșorat	7,9
NȘ/NR	57,9

**18. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimii doi ani? % din totalul respondenților**

Da	22,0
Nu	41,4
NȘ/NR	36,6

**Dacă da, vă rugăm să le descrieți succint:**

„Angajarea de către conducători a rudelor și favorizarea lor”, „Favorizarea instituțiilor unde sunt angajați prin cumul” (MECC, chestionarul 11);

„Angajare în serviciu a nepoatelor”, „premiu exagerat pentru personalul tehnic care asistă conducerea”, „Lipsirea de premii la sărbătorile naționale (8 Martie, Paști, Hramul orașului, ...), dar nu la toți, doar conducerea le primea” (MECC, chestionarul 15);

„Angajarea propriei nepoate de către ex-ministru” (MECC, chestionarul 17);

„Promovarea în funcție a persoanelor cu grade de rudenie” (MECC, chestionarul 18);

„Implicarea în proiecte și elaborarea unor documente „pe sub masă” (MECC, chestionarul 20);

„Presiuni, pe motive politice, asupra angajaților pentru a demisiona” (MECC, chestionarul 31);

„Secretarul unei comisii naționale a examinat dosarul unei companii în care fondator este soțul, pentru a-i elibera acesteia un aviz” (MECC, chestionarul 34).

**19. În caz că veți cunoaște despre careva cazuri de corupție și abuzuri în instituția dvs. în viitor, veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	56,1
Nu	43,9
NȘ/NR	0

**20. În caz că nu, de ce? % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	11,5
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	50,0
Nu ar ajuta cu nimic	15,4
Mi-ar fi creat doar probleme	23,1
Altele	0

**21. Cum considerați, care ar trebui să fie salariul lunar al următoarelor persoane pentru a nu fi tentate să accepte mită?**

	Mii lei
Funcționar de rând	13,9
Șef de direcție	19,2
Ministru/director	25,8

**22. Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă? % din totalul respondenților**

Legislativul	12,2
Judiciarul	65,8
Executivul	4,9
Toate	17,1
NȘ/NR	0

**23. Când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

2018	24,4
2019	56,1
2018-2019	4,9
Permanent	2,4
NȘ/NR	12,2

**24. Ați fi interesat/ă să aflați despre rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție? % din totalul respondenților**

Da	97,6
Nu	2,4
NȘ/NR	0

**25. Când ați deschis ultima dată pagina web a instituției dvs.? % din totalul respondenților**

Ieri	22,0
Azi/zilnic	70,8
Săptămânal	2,4
Lunar	2,4
NȘ/NR	2,4

**26. Cât de satisfăcut/ă sunteți de comunicarea cu ... ? % din totalul respondenților**

	<b>Colegii de lucru</b>	<b>Șeful nemijlocit</b>	<b>Conducerea instituției</b>
--	-------------------------	-------------------------	-------------------------------

Foarte satisfăcut	26,8	31,7	24,4
Satisfăcut	65,9	61,0	58,5
Nesatisfăcut	7,3	7,3	17,1
NȘ/NR	0	0	0

### În caz că nu sunteți satisfăcut, la ce ați dori atrage atenția?

„Conducerea nu colaborează, nu discută problema cu executorul nemijlocit, numai cu șeful de direcție”, „Se abuzează de funcție pentru a impune o decizie”(MECC, chestionarul 11);

„Mai multă deschidere din partea colegilor și conducerii”, „Motivare prin premii, activități comune în afara orelor de serviciu team-building”(MECC, chestionarul 15);

„Șeful e un manager prost pregătit, nu știe să lucreze în grup, este protejat de dl Șarov” (MECC, chestionarul 20);

„Lipsa indicațiilor clare și a înțelegerii reciproce” (MECC, chestionarul 31).

### 27. Cum considerați, ce ar trebui de făcut pentru a îmbunătăți climatul de lucru în instituție?

„Majorarea statului de personal în unele direcții pentru a ușura lucrul, comasarea unor secții” (MECC, chestionarul 4);

„O mai bună comunicare pe intern” (MECC, chestionarul 5);

„Activitățile trebuie planificate și anunțate din timp, nu cu o zi înainte” (MECC, chestionarul 7);

„Mai multă comunicare și informare” (MECC, chestionarul 9);

„De asigurat comunicarea eficientă, non-discriminarea angajaților. A atrage atenție la necesitățile profesionale ale angajatului. De organizat concursuri reale, nu mimate la funcția publică. De asigurat creșterea profesională prin toate treptele și doar apoi ocuparea unei funcții de conducere. Asigurarea condițiilor egale de muncă tuturor angajaților” (MECC, chestionarul 11);

„Colaborarea mai eficientă între direcții, repartizarea proporțională a sarcinilor, oportunități de creștere profesională a angajaților” (MECC, chestionarul 12);

„Managementul conflictelor, comunicarea” (MECC, chestionarul 13);

„Atitudine corectă față de cei angajați”, „Team building” MECC, chestionarul 14);

„Activități comune în colectiv”, „promovare merituoasă” (MECC, chestionarul 15);

„Eliberarea din funcție a funcționarilor necompetenți” (MECC, chestionarul 16);

„Creșterea salariilor, condiții mai bune de lucru, se moare de frig” (MECC, chestionarul 17);

„Evaluare corectă și promovare după competențe, conduită respectuoasă” (MECC, chestionarul 18);

„Motivarea angajaților, team-building” (MECC, chestionarul 19);

„Cooperarea între direcții și servicii” (MECC, chestionarul 21);

„Mai multă toleranță, respect din partea secretarului de stat” (MECC, chestionarul 22);

„Comunicare, respect, curaj în decizii, competență, perseverență” (MECC, chestionarul 23);

„Șeful să fie lider, nu „начальник” (MECC, chestionarul 24);

„Majorarea salariilor, team building, mai multă comunicare” (MECC, chestionarul 25);

„Ședințe informative trimestriale cu toți angajații” (MECC, chestionarul 27);

„Conducerea instituției ar trebui să-și reevalueze atitudinea față de subalterni, să analizeze și să recunoască realizările din perioada guvernării precedente” (MECC, chestionarul 31);

„Îmbunătățirea condițiilor de muncă”, „Repartizarea clară a sarcinilor, conform atribuțiilor, de către conducere” (MECC, chestionarul 32);

„Fiecare angajat trebuie tratat corect, cu respect, conform competențelor și nu a senzației/percepției proprii” (MECC, chestionarul 33);

„Respect reciproc, stimulare și apreciere a lucrurilor executate, confort psihologic, condiții adecvate de muncă” (MECC, chestionarul 34);

„Evitarea poziționării persoanelor câte 3-4 în birou”, „Repararea prizelor și a ferestrelor, în timpul iernii e frig” (MECC, chestionarul 35);

„Comunicare asertivă și atitudine echitabilă (și egală față de toți angajații” (MECC, chestionarul 36);

„Ar trebui să fie o transparență în luarea deciziilor, mai multe resurse umane acolo unde este prea mult de lucru, salarii mai mari pentru angajați” (MECC, chestionarul 38).

**28. Cum credeți ... % din totalul respondenților**

	<b>Dvs. faceți față funcției pe care o ocupați din punct de vedere profesionist?</b>	<b>Seful dvs. nemijlocit face față funcției?</b>
Pe deplin	82,9	65,8
Parțial	17,1	24,4
Nu prea fac față	0	4,9
NȘ/NR	0	4,9

**29. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

- „Finanțarea instituțiilor din domeniul educației, culturii” (MECC, chestionarul 6);
- „Scrierea și evaluarea proiectelor de finanțare” (MECC, chestionarul 7);
- „Achiziții publice, arta comunicării, limbile străine” (MECC, chestionarul 8);
- „Să fim informați despre instruirile și cursurile existente, să se anunțe despre criteriile de selecție a candidaților la cursurile de formare ale tuturor angajaților, inclusiv despre finanțarea acestor cursuri” (MECC, chestionarul 11);
- „Experiența din domeniu a autorităților din alte țări”, „Dezbateri calitative pe teme interesante, cu informarea prealabilă a funcționarilor, nu instruire forțate cu formatori slab pregătiți” MECC, chestionarul 14);
- „Legislația internațională în domeniu, studierea limbilor străine” (MECC, chestionarul 15);
- „Elaborarea de politici publice” (MECC, chestionarul 16);
- „Modificările în cadrul legal” (MECC, chestionarele 19, 25);
- „Pentru mine orice instruire e binevenită, spre regret timp de 10 ani nu mi s-a permis să o fac sub pretextul „cine o să lucreze” (MECC, chestionarul 21);
- „Limbi străine, tehnologii noi în domeniu” (MECC, chestionarul 23);
- „Stagii profesionale în spațiul UE” (MECC, chestionarul 24);
- „Resurse IT, cu noi modificări de procedură” (MECC, chestionarul 26);
- „Achiziții publice (MECC, chestionarul 28);
- „Experiența altor țări în acest domeniu” MECC, chestionarul 29);
- „Despre cursurile, stagiile organizate de instituțiile și ONG din alte țări în domeniul de specialitate” (MECC, chestionarul 31);
- „Codul de etică a funcționarului public, managementul instituțiilor publice” (MECC, chestionarul 32);
- „Instruiri cu privire la formarea/mentinerea site-ului” (MECC, chestionarul 34);
- „Subiecte legate de securitatea cibernetică, limbi străine, programe de calculator avansate” (MECC, chestionarul 35).

**30. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să o faceți mai jos:**

- „În cazul unui conflict ascultați toate părțile implicate” (MECC, chestionarul 7);
- „E prematur să ne expunem referitor la actuala conducere. Sunt de puțin timp în funcție”, „Motivare materială (câte un premiu) din când în când” (MECC, chestionarul 15);
- „Este incorectă opțiunea multora de a activa ca profesori fără a recupera orele de serviciu”, „Există încă mulți funcționari incompetenți/iresponsabili, mai ales cei în vârstă” (MECC, chestionarul 16);
- „Trebuie păstrați doar oamenii care nu țin la culoarea politică, sunt loiali cetățenilor și nu partidului. Spre regret, au rămas puțin de aceștia în minister. Ministerul continuă să fie controlat de fosta guvernare” (MECC, chestionarul 17);
- „Nu am nevoie de anonim. O spun deschis. Dar rezultatul e același” (MECC, chestionarul 18);
- „Abuzuri în proiectele finanțate din surse europene” (MECC, chestionarul 20);
- „Aș dori ca persoanele care au slujit PD să-și continue activitatea în altă parte, dacă continuă să lucreze în MECC, fac o defavoare tuturor” (MECC, chestionarul 21);
- „Să aibă încredere în profesioniștii care sunt memoria instituțională a ministerului”, „Secretarul de stat să fie respectuos, să aibă un comportament adecvat în raport cu funcționarii publici de execuție, să nu recurgă la atac direct la persoană și să aprecieze loialitatea funcționarilor publici față de instituție” (MECC, chestionarul 22);
- „Eu am curaj să vorbesc atunci când consider necesar, deschis și argumentat” (MECC, chestionarul 23);
- „Hotărârile conducerii să fie luate în termeni restrânși” (MECC, chestionarul 28);
- „Nu există o viziune clară la nivel d Guvern, miniștri referitor la direcțiile de activitate pe domenii. Nimeni nu sabotează activitatea” (MECC, chestionarul 31);
- „Antrenarea angajaților în procesul de instruire în baza unor criterii clare și în mod transparent, feedback la sarcinile efectuate, aprecierea prin premiere” (MECC, chestionarul 32);
- „Pentru a ne cunoaște elementar, unul pe altul, de organiza ieșiri/activități în afara serviciului. Sunt colegi pe care nici nu-i cunosc, dar lucrăm împreună” (MECC, chestionarul 34).

## Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene - 38 respondenți

### A. De cât timp dvs. lucrați în instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 5 luni	5 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
0	7,9	26,3	65,8

### B. Care este motivația dvs. de a activa în serviciul public? Răspuns multiplu, %

Posibilitatea de a face carieră	60,5
Oportunitatea de a crește profesional	71,1
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	50,0
Dorința de a fi util instituției/statului	78,9
Pensie mai bună	2,6
Șansa de a cunoaște persoane utile	2,6
Lipsa altor opțiuni	2,6
Altele _____	2,6

1. Dvs. ați participat în 2019 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public (etica, declararea averilor și intereselor personale etc.)? % respondenților care susțin că au participat la instruiți – **26,3%**

2 Cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu subiectele ce țin de declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interes? (la o scară de la 1 până la 10, unde 1 semnifică „nu cunosc deloc”, 10 – „cunosc la perfecție”) – **7,6**

### 3. Cum considerați, un funcționar public poate avea interese personale? % din totalul respondenților

Da	44,7
Nu	47,4
NȘ/NR	7,9

4. În opinia dvs., funcționarul public este în drept să-și exercite atribuțiile, aflându-se în situație de conflict de interes? % din totalul respondenților

Da	2,6
Nu	97,4
NȘ/NR	0

5. Legislația națională prevede câteva tipuri de conflicte de interes: real, potențial, consumat. La care din ele ați putea referi situațiile din următoarele exemple? % respondenților care au identificat corect situațiile de conflict de interes real, potențial și consumat

Un inspector al muncii constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <b>Conflict de interes real</b> )	47,4
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>Conflict de interes consumat</b> )	21,1
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica ONG-ul în care este fondator ( <b>Conflict de interes potențial</b> )	55,3
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>Nici unul din conflictele menționate</b> )	36,8

6. Potrivit legislației, care din următoarele categorii de persoane se referă la persoane apropiate?

% respondenților care au răspuns greșit la întrebare

Soțul/soția	10,5
Copiii	13,2
Finii și nănașii	47,4
Părinții	10,5
Bunicii	55,3

Nepoții	65,8
Frații și surorile	15,8
Cumetrii	26,3
Unchii/mătușile	65,8
Concubinul/na	50,0
Socrii	50,0
Foștii/actualii colegi de serviciu	5,3

### 7. Dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea covârșitoare a respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese, luări de decizii în situații de conflicte de interese și alte abuzuri ale cadrului legal:

- „Participarea la campanii electorale, vacanțe, procurarea unei locuințe” (MAEIE; chestionarul 2);
- „Un funcționar public utilizează informațiile confidențiale pentru a influența anumite decizii în interese personale” (MAEIE, chestionarul 3);
- „Relații de rudenie, angajamente financiare” (MAEIE; chestionarul 7);
- „Majorarea salariului, avansarea în post” MAEIE; chestionarul 10);
- „Utilizarea funcției publice în interese personale” (MAEIE; chestionarul 11);
- „Examinarea unei petiții de către o persoană apropiată”, „Adoptarea unei decizii care vizează un membru de familie” (MAEIE; chestionarul 12);
- „Profitarea membrilor familiei unui funcționar de o deplasare de serviciu”, „Folosirea mașinii de serviciu pentru alți membri ai familiei funcționarului (MAEIE, chestionarul 14)
- „A deține acțiuni într-o companie, activitate prin cumul în altă parte (MAEIE, chestionarul 16);
- „Favorizarea rudelor și apropiaților”, „Informarea rudelor, apropiaților în scopul favorizării lor” (MAEIE, chestionarul 17);
- „Venituri, influență, abuz de serviciu” (MAEIE; chestionarul 21);
- „Angajarea soțului/soției la un loc de muncă”, „Acceptarea funcției de șef al unității” (MAEIE; chestionarul 23);
- „Angajarea rudelor în același colectiv” (MAEIE; chestionarul 25);
- „Contractarea unui agent economic unde fondator/angajat este o rudă”, „Angajarea într-o funcție aflată în subordine a unei rufe apropiate” (MAEIE; chestionarul 26);
- „Angajarea de către un director al unei întreprinderi de stat a unei rude în serviciu”, „Folosirea resurselor statului în interes propriu” (MAEIE; chestionarul 27);
- „Gestionarea unei afaceri” (MAEIE, chestionarul 28);
- „Promovarea în funcție a unei rude de gradul I ((MAEIE, chestionarul 29);
- „Promovarea unui agent economic al cărui fondator este o rudă a funcționarului”, „protejarea rudelor în cadrul unei instituții publice de către conducător” (MAEIE; chestionarul 32);
- „Angajarea rudelor într-un post din subordine în instituția pe care o conduce”, „Declararea drept câștigător a unui proiect finanțat din bani publici a unei rude” (MAEIE; chestionarul 33);
- „Angajarea în funcție a unui membru de familie” (MAEIE; chestionarul 34);
- „A avea parte de o promovare echitabilă în funcție” (MAEIE; chestionarul 36);
- „Deținerea unor afaceri”, „Încheierea unor contracte cu firmele apropiate” (MAEIE; chestionarul 37);
- „Promovarea angajaților după criteriul simpatiei personale sau de partid” (MAEIE; chestionarul 38).

### 8. Cât de acceptabile, după părerea dvs., sunt următoarele situații? % respondenților care consideră **inacceptabile** încălcarea prevederilor legale ce țin de interdicții, restricții, conflicte de interese

Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	94,7
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	84,2
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	68,4
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	23,7



**9. Potrivit legislației în vigoare, care este pedeapsa pentru... % respondenților care au indicat corect sancțiunea**

Nedepunerea declarației de avere și interese personale de către funcționarii publici	23,7
Nedeclararea situației de conflicte de interese	39,5
Falsul în declarații	26,3

**10. Dvs. ați depus declarații de avere și interese personale în 2019? % din totalul respondenților**

Da	92,1
Nu	7,9
NȘ/NR	0

**11. Dacă Da, ați avut careva dificultăți la completarea și depunerea declarației electronice? % din respondenții care au avut dificultăți la completarea/depunerea declarațiilor electronice**

Da	14,3
Nu	85,7
NȘ/NR	0

**În caz că ați avut dificultăți, care au fost acestea?**

„Dificultatea a vizat indicarea conturilor bancare și limita acceptabilă pentru a permite nereflectarea surselor financiare” (MAEIE, chestionarul 9);

„Sistemul electronic funcționa rău, completarea mergea încet” (MAEIE, chestionarul 16),

„Foarte greu merge sistemul, trebuie să aștepti ora 12:00 noaptea pentru a putea depune și atunci o reușești din câteva încercări” (MAEIE, chestionarul 29);

„Sistemul electronic funcționează cu dificultăți” (MAEIE, chestionarul 34).

**12. Dacă aveți careva propuneri ce țin de completarea/depunerea declarațiilor electronice, va rugăm respectuos să le expuneți:**

„Evitarea blocării sistemului din cauza suprasolicitării” (MAEIE; chestionarul 7);

„Se recomandă clarificarea aspectului ce ține de reflectarea în declarație a conturilor bancare deținute” (MAEIE, chestionarul 9);

„E nevoie de instruirea angajaților. Uneori se pot omite neintenționat unele informații privind sursele de venit” (MAEIE, chestionarul 14);

„Unele puncte din declarație ar putea fi interpretate diferit, ar fi nevoie de instruiți pentru a promova abordări uniforme” (MAEIE, chestionarul 16);

„Ar fi bine ca informațiile generale (nume, prenume, IDNP etc.) să se păstreze în baza de date, astfel încât să nu fie nevoie să completăm din nou aceste date” (MAEIE; chestionarul 33);

„Portalul electronic de depunere a declarațiilor trebuie să aibă o funcționalitate mai bună, în special în lunile ianuarie-martie” (MAEIE, chestionarul 34);

„Rubricile referitoare la datorii, debite sunt cam neclare. Ar fi necesară oferirea unor explicații/exemple. Nu este clar ce informații trebuie introduse și pentru ce perioadă. Exemplele ar putea fi oferite și la alte rubrici pentru a evita erorile”. (MAEIE; chestionarul 37).

**13. În opinia dvs., în care din subdiviziunile instituției în care lucrați există riscuri sporite a apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri? Subdiviziunile menționate cel mai des, răspuns multiplu, %****Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:**

1. Conducerea ministerului (31,6%);
2. Serviciul audit intern (15,8%);
3. Secția resurse umane și contencios (13,2%), Secția logistică (13,2%);
4. Direcția management instituțional (10,5%);
5. Direcția afaceri consulare (7,9%), Secția buget și finanțe (7,9%).

**Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:**

1. Direcția afaceri consulare (29,0%);
2. Secția logistică (21,1%);
3. Conducerea ministerului (18,4%);

4. Secția drept și relații consulare (15,8%), Secția servicii consulare (15,8%), Direcția management instituțional (15,8%), Secția resurse umane și contencios (15,8%);  
5. Secția buget și finanțe (13,2%).

**14. Pe parcursul ultimilor doi ani s-a întâmplat să va aflați în situație de conflicte de interese? % din totalul respondenților**

Da	0
Nu	100,0
NȘ/NR	0

**15. Înțelegem că a trecut puțin timp după schimbarea guvernării și este destul de greu de evaluat schimbările în politicile publice aplicate în instituția în care lucrați. Am aprecia dacă v-ați expune opinia la următoarele întrebări pentru a compara situația în timpul Guvernului Filip și Guvernului Sandu, % respondenților care au bifat opțiunea de răspuns "Da"**

	Guvernul Filip	Guvernul Sandu
În opinia dvs., instituția în care lucrați a fost/este politizată?	50	28,9
Au fost cazuri ca persoanele să fie angajate în instituție grație legăturilor de partid, rudenie, prietenie?	47,4	18,4
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	26,3	39,4
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	39,5	26,3
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	36,8	18,4
S-au întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	5,3	2,6
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipamentul, transportul, localurile etc.)	10,5	5,3
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	81,6	81,6
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	5,3	0
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	13,2	2,6
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	13,2	5,3
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	28,9	18,4
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	10,5	7,9

**16. Cum considerați, în instituția în care activați există corupție? % din totalul respondenților**

Da	26,3
Nu	47,4
NȘ/NR	26,3

**17. Comparativ cu situația în timpul Guvernului Filip, corupția în instituția dvs ... % resp.**

A sporit	2,6
A rămas aproximativ aceeași	10,5
S-a micșorat	23,7
NȘ/NR	63,2

**18. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimii doi ani? % din totalul respondenților**

Da	21,1
Nu	78,9
NȘ/NR	0

**Dacă da, vă rugăm să le descrieți succint:**

„Clientelism politic, favorizarea rudelor și prietenilor” (MAEIE, chestionarul 1);

„Numirea consilierului fostului prim-ministru Filip într-o funcție diplomatică, fără ca acesta să activeze mai înainte în domeniu” (MAEIE, chestionarul 9);

„Doar vorbe și zvonuri vehiculate despre banii sau atențiile date celor de la Consulară. Plus celebrele cazuri tot a colegilor de la Consulară, vehiculate și în presă” (MAEIE, chestionarul 14);

„Numirea ambasadorilor, numirea staff-ului în misiunile diplomatice nu după merit, ci după alte criterii” (MAEIE, chestionarul 17);

„Angajări la subdiviziuni create din nou” (MAEIE, chestionarul 21);

„Promovarea rudelor în diferite funcții” (MAEIE, chestionarul 33).

**19. În caz că veți cunoaște despre careva cazuri de corupție și abuzuri în instituția dvs. în viitor, veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	71,0
Nu	23,7
NȘ/NR	5,3

**20. În caz că nu, de ce? % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	33,3
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	55,6
Nu ar ajuta cu nimic	11,1
Mi-ar fi creat doar probleme	0
Altele	0

**21. Cum considerați, care ar trebui să fie salariul lunar al următoarelor persoane pentru a nu fi tentate să accepte mită?**

	Mii lei
Funcționar de rând	13,1
Șef de direcție	18,0
Ministru/director	26,0

**22. Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă? % din totalul respondenților**

Legislativul	7,9
Judiciarul	76,2
Executivul	5,3
Toate	5,3
NȘ/NR	5,3

**23. Când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

2018	26,3
2019	34,2
2018-2019	0
Permanent	0
NȘ/NR	39,5

**24. Ați fi interesat/ă să aflați despre rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție? % din totalul respondenților**

Da	86,8
Nu	13,2
NȘ/NR	0

**25. Când ați deschis ultima dată pagina web a instituției dvs.? % din totalul respondenților**

Ieri	0
Azi/zilnic	89,5
Săptămânal	10,5
Lunar	0

NȘ/NR	0
-------	---

**26. Cât de satisfăcut/ă sunteți de comunicarea cu ... ? % din totalul respondenților**

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	47,4	39,5	21,1
Satisfăcut	52,6	55,3	65,7
Nesatisfăcut	0	2,6	7,9
NȘ/NR	0	2,6	5,3

**În caz că nu sunteți satisfăcut, la ce ați dori atrage atenția?**

„Sporirea transparenței luării deciziilor, numirilor în funcții și detașărilor peste hotare” (MAEIE, chestionarul 1).

**27. Cum considerați, ce ar trebui de făcut pentru a îmbunătăți climatul de lucru în instituție?**

„Dreptate, evaluare și promovare corecte” (MAEIE, chestionarul 1);

„Climatul de muncă este foarte bun” (MAEIE, chestionarul 2);

„Mai mult spațiu pentru birouri” (MAEIE, chestionarul 7);

„Abordare corectă și echidistantă a subiectului promovărilor în funcție” (MAEIE, chestionarul 11);

„Depolitizare, salarizare mai bună, promovare după merit” (MAEIE, chestionarul 12);

„Întâlniri neformale cu colegii din alte direcții (team building), crearea unui grup/platforme de discuții/proponeri/sugestii” (MAEIE, chestionarul 14);

„Pentru eficientizarea muncii trebuie înlocuiți șefii ce nu aduc rezultate, iar cei nou veniți – susținuți și stimulați” (MAEIE, chestionarul 17);

„Mai multă comunicare și schimb de experiență” (MAEIE, chestionarul 20);

„În linii generale, climatul de muncă este bun, condițiile sunt, de asemenea, bune. Ar fi bine de venit cu un consilier (psiholog) în orice instituție, nu doar de stat” (MAEIE, chestionarul 22);

„Activități de team building” (MAEIE, chestionarul 23);

„Ședințe de lucru frecvente în direcții” (MAEIE, chestionarul 24);

„Îmbunătățirea comunicării” (MAEIE, chestionarul 26);

„Lucrul în echipă, asigurarea cu echipament tehnic”, „Promovarea meritocrației” (MAEIE, chestionarul 27);

„Mai multă comunicare” (MAEIE, chestionarul 28);

„Mai multă flexibilitate, acceptarea ideilor noi și implementarea acestora” (MAEIE, chestionarul 29);

„Climatul de lucru în minister este foarte bun” (MAEIE, chestionarul 30);

„Majorarea numărului funcțiilor în minister;divizarea corectă și legală a atribuțiilor de serviciu; majorarea salariilor”. (MAEIE, chestionarul 32);

„Promovarea în funcții în baza principiului de meritocrație. Suplinirea funcțiilor vacante” (MAEIE, chestionarul 33);

„Îmbunătățirea condițiilor de muncă (mobilier nou)” (MAEIE, chestionarul 34);

„Mai multe activități în comun, interacționarea în afara orelor de serviciu” (MAEIE, chestionarul 36);

„Sporirea atenției față de colaboratori. Persoanele trebuie să se simtă utile.” (MAEIE, chestionarul 37);

„Salarii și condiții mai bune de muncă” (MAEIE, chestionarul 38).

**28. Cum credeți ... % din totalul respondenților**

	Dvs. faceți față funcției pe care o ocupați din punct de vedere profesionist?	Seful dvs. nemijlocit face față funcției?
Pe deplin	73,7	71,1
Parțial	23,7	28,9
Nu prea fac față	0	0
NȘ/NR	2,6	0

**29. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

„La subiectul comunicării” (MAEIE, chestionarul 7);

„Comunicare, securitate” (MAEIE, chestionarul 12);

„Inteligența emoțională, psihologia și relaționarea interumană”, „Cursuri de limbi străine gratuite, informații despre subiectele importante și interesante din alte direcții” (MAEIE, chestionarul 14);

„Cadrul legal ce ține de activitatea funcționarului public” (MAEIE, chestionarul 18);

„Securitatea cibernetică” (MAEIE, chestionarul 19);

„Integritate” (MAEIE, chestionarul 20);

„Instruiri în domeniul legislației, cu precădere după introducerea modificărilor” (MAEIE, chestionarul 22);

„Politici de cooperare cu UE” (MAEIE, chestionarul 24);

„Experiența externă în domeniu” (MAEIE, chestionarul 25);

„Aspecte juridice ale activității ministerului” (MAEIE, chestionarul 26);

„Comunicarea în public” (MAEIE, chestionarul 28);

„Schimb de opinii cu colegii din afară”, modificări în cadrul legal din domeniu, IT (MAEIE, chestionarul 29);

„Aplicarea legislației pe domeniul de activitate” (MAEIE, chestionarul 30);

„Managementul instituțional, dezvoltarea abilităților de comunicare” (MAEIE, chestionarul 32);

„Cursuri de limbi străine, burse tematice” (MAEIE, chestionarul 33);

„Cursuri de formare profesională, stagieri” (MAEIE, chestionarul 36);

„Managementul, gestionarea proiectelor” (MAEIE, chestionarul 37);

„Atragerea investițiilor străine și elaborarea proiectelor de grant-uri” (MAEIE, chestionarul 38).

**30. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să o faceți mai jos:**

„Conducerea nu acceptă informații anonime, nu se autosesizează, nu ia măsuri și nu efectuează control la cele semnalate” (MAEIE, chestionarul 1);

„Să fie respectat principiul meritocrației” (MAEIE, chestionarul 2);

„Promovare corectă și echitabilă” (MAEIE, chestionarul 5);

„O fac direct, de câte ori am nevoie” (MAEIE, chestionarul 8);

„În minister să existe o cutie în care, sub protecția anonimatului, să se poată veni oricând cu sugestii, opinii, plângeri. Și dacă aceste sugestii sunt pertinente și aduc plusvaloare instituției sau dacă nu sunt răuintenționate conducerea ar trebui să țină cont” (MAEIE, chestionarul 14);

„Să promoveze meritocrația și nu profitorii și oportuniștii” (MAEIE, chestionarul 16);

„Șefii nu fac nimic, ei trebuie înlocuiți cu persoane integre și agere la minte, care au deja o viziune pentru a ridica eficiența. Aceștia, la rândul lor, trebuie stimulați” (MAEIE, chestionarul 17);

„Mai multă comunicare cu angajații” (MAEIE, chestionarul 20);

„Pentru buna activitate a instituției toate subdiviziunile sunt importante!” (MAEIE, chestionarul 22);

„Mai multă transparență în organizarea concursurilor de suplینire a funcțiilor vacante” (MAEIE, chestionarul 25);

„Comunicarea cu toate părțile implicate într-un conflict/situație” (MAEIE, chestionarul 26);

„Mai multă comunicare, ședințe cu subalternii” (MAEIE, chestionarul 27);

„Îmbunătățirea circuitului informației în minister” (MAEIE, chestionarul 28);

„Le doresc succes în promovarea Republicii Moldova pe arena internațională. Ar fi bine de organizat varii evenimente comune, în afara orelor de muncă, care ar suda colectivul” (MAEIE, chestionarul 33);

„O mai mare comunicare cu simplitii angajați” (MAEIE, chestionarul 34);

„Salariile actuale nu fac față nicidecum atingerea unui standard minim de viață decent...”, „De asemenea, mai important ar fi atragerea tinerilor școliți în instituțiile de prestigiu europene, asigurându-le un salariu sporit (dacă e posibil)” (MAEIE, chestionarul 38).

## Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale - 48 respondenți

### A. De cât timp dvs. lucrați în instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 5 luni	5 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
10,4	0	45,8	43,8

### B. Care este motivația dvs. de a activa în serviciul public? Răspuns multiplu, %

Posibilitatea de a face carieră	39,6
Oportunitatea de a crește profesional	68,8
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	37,5
Dorința de a fi util instituției/statului	75,0
Pensie mai bună	4,2
Șansa de a cunoaște persoane utile	6,3
Lipsa altor opțiuni	2,1
Altele _____	0

1. Dvs. ați participat în 2019 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public (etica, declararea averilor și intereselor personale etc.)? % respondenților care susțin că au participat la instruire – **83,3%**.

2. Cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu subiectele ce țin de declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interes? (la o scară de la 1 până la 10, unde 1 semnifică „nu cunosc deloc”, 10 – „cunosc la perfecție”) – **7,5**.

3. Cum considerați, un funcționar public poate avea interese personale? % din totalul respondenților

Da	45,8
Nu	37,5
NȘ/NR	16,7

4. În opinia dvs., funcționarul public este în drept să-și exercite atribuțiile, aflându-se în situație de conflict de interes? % din totalul respondenților

Da	6,3
Nu	89,5
NȘ/NR	4,2

5. Legislația națională prevede câteva tipuri de conflicte de interes: real, potențial, consumat. La care din ele ați putea referi situațiile din următoarele exemple? % respondenților care au identificat **corect** situațiile de conflict de interes real, potențial și consumat

Un inspector al muncii constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <b>Conflict de interes real</b> )	68,8
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>Conflict de interes consumat</b> )	10,4
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica ONG-ul în care este fondator ( <b>Conflict de interes potențial</b> )	41,7
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>Nici unul din conflictele menționate</b> )	31,3

6. Potrivit legislației, care din următoarele categorii de persoane se referă la persoane apropiate? % respondenților care au răspuns **greșit** la întrebare

Soțul/soția	8,3
Copiii	12,5
Finii și nănașii	22,9
Părinții	14,6

Bunicii	60,4
Nepoții	68,8
Frații și surorile	31,3
Cumetrii	18,8
Unchii/mătușile	18,8
Concubinul/na	37,5
Socrii	43,8
Foștii/actualii colegi de serviciu	6,3

## 7. Dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea covârșitoare a respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese, luări de decizii în situații de conflicte de interese și alte abuzuri ale cadrului legal:

”Angajarea și conlucrarea cu persoanele apropiate (rude, cumetri); favorizarea unor agenți economici în cadrul cărora activează persoane apropiate” (MSMPS, chestionarul 2);

”Angajarea unei rude în instituțiile medicale; promovarea sistematică a unor angajați” (MSMPS, chestionarul 4);

”Soluționarea propriilor probleme profitând de situația aflării sale în funcție; emiterea unei decizii în interesul său personal fără a declara conflictul de interese” (MSMPS, chestionarul 6);

”Sustragerea unor mijloace bănești în mod ilegal; obținerea unor bunuri sau servicii profitând de funcția deținută; obținerea unor avantaje pentru alte persoane apropiate” (MSMPS, chestionarul 7);

”Promovarea unui agent economic, a unui copil/cumătru etc.” (MSMPS, chestionarul 8);

”Luarea unor decizii în favoarea unor persoane apropiate” (MSMPS, chestionarul 9)

”A angaja o rudă apropiată și a participa la achiziționarea serviciilor” (MSMPS, chestionarul 11);

”Promovarea în anumite funcții a rudelor, prietenilor, etc.; declararea în calitate de câștigător în cadrul concursurilor, tenderelor a prietenilor, rudelor, etc.” (MSMPS, chestionarul 16);

”Crescând profesional – crește salariul și bunăstarea familiei” (MSMPS, chestionarul 19);

”Angajare în funcție a unei rude” (MSMPS, chestionarul 20);

”Conducătorul unei instituții medicale ia decizii în interesul rudelor sale” (MSMPS, chestionarul 24);

”Promovarea unui proiect în beneficiul unei rude de gradul I” (MSMPS, chestionarul 25);

”Angajarea rudelor în subordinea sa, soluționarea unor litigii din instituțiile din subordine pozitiv/negativ pentru rude ” (MSMPS, chestionarul 26);

”Soțul își angajează soția în aceeași autoritate publică centrală/locală; un funcționar public efectuează un control fiscal la firma privată a părinților săi” (MSMPS, chestionarul 27);

”Promovarea ONG-ului sau companiei ce aparține familiei la concursurile demarate de instituția publică unde activează” (MSMPS, chestionarul 28);

”Angajată în funcție de contabil-șef a soției a conducătorului instituției” (MSMPS, chestionarul 29)

”Angajarea rudelor în funcție de conducere în instituțiile din subordine; utilizarea informației de serviciu în scopuri personale” (MSMPS, chestionarul 30);

”Soțul – șeful instituției și soția – contabilul instituției” (MSMPS, chestionarul 31);

” Soțul (f.p.) lucrează și curează o instituție publică în care soția are statut de conducător” (MSMPS, chestionarul 32);

”Angajarea în subordine directă a unei persoane apropiate” (MSMPS, chestionarul 33);

”Angajarea unei rude în subordinea sa; efectuarea unui control referitor la activitatea instituției/activitatea rudelor sale; membru a careva comisii ce urmează să ia decizii în privința rudelor” (MSMPS, chestionarul 34);

”Angajarea în funcție a unei rude de gr. I în instituția pe care o conduce” (MSMPS, chestionarul 35)

”Interes de abuz de influență” (MSMPS, chestionarul 36);

”Fiul este angajat în subordinea tatălui” (MSMPS, chestionarul 37);

”La interviul de selectare a șefului direcției, comisia a selectat o persoană apropiată (sora) secretarului general de stat” (MSMPS, chestionarul 38);

”Fiind în funcție de manager – angajarea unei persoane apropiate în cadrul entității pe care o conduce (instituție publică)” (MSMPS, chestionarul 40);

”Promovarea intereselor unei întreprinderi / ONG proprii” (MSMPS, chestionarul 41);

”Soția este subalternă” (MSMPS, chestionarul 42);

”De a activa cu o rudă în subordinea directă; de a promova întreprinderea unei rude; de a promova soțul/soția la o instituție subordonată” (MSMPS, chestionarul 43);

”Oferirea unor facilități persoanelor care au adus ”cadouri”; utilizarea informațiilor ce țin de activitatea angajatului în favoarea altor persoane” (MSMPS, chestionarul 44);

”Angajarea unei rude într-o funcție din subordinea sa; favorizarea unei întreprinderi în cadrul unei licitații publice” (MSMPS, chestionarul 46);

”Interes la emiterea unei decizii, rezolvarea unei probleme în interes personal; alegere favorizată” (MSMPS, chestionarul 47).

**8. Cât de acceptabile, după părerea dvs., sunt următoarele situații? % respondenților care consideră *inacceptabile încălcarea prevederilor legale ce țin de interdicții, restricții, conflicte de interese***

Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	87,5
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	97,9
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	35,4
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	27,1

**9. Potrivit legislației în vigoare, care este pedeapsa pentru... % respondenților care au indicat *corect* sancțiunea**

Nedepunerea declarației de avere și interese personale de către funcționarii publici	25,0
Nedeclararea situației de conflicte de interese	25,0
Falsul în declarații	18,8

**10. Dvs. ați depus declarații de avere și interese personale în 2019? % din totalul respondenților**

Da	95,8
Nu	4,2
NȘ/NR	0

**11. Dacă Da, ați avut careva dificultăți la completarea și depunerea declarației electronice? % din respondenții care au avut dificultăți la completarea/depunerea declarațiilor electronice**

Da	52,1
Nu	45,7
NȘ/NR	2,2

**În caz că ați avut dificultăți, care au fost acestea?**

”La depunerea declarației on-line” (MSMPS, chestionarul 4);

”Nu a funcționat pagina web a ANI și am pierdut foarte mult timp pentru a depune declarația. Nu am putut depune declarația de la calculatorul de serviciu, nu era accesibil portalul declarațiilor” (MSMPS, chestionarul 6);

”Sistemul creat pentru depunerea declarației electronice nu funcționa bine, în special în ultimele zile până la termenul limită de depunere a declarației. La fel unele date incluse în declarație nu puteau fi incluse” (MSMPS, chestionarul 7);

”Nu a fost funcțional sistemul informațional în ultima zi” (MSMPS, chestionarul 8);

”Sistemul a fost foarte încărcat și foarte greu am reușit să depunem declarația” (MSMPS, chestionarul 9);

”Nu am putut primi acceptarea declarației, am depus-o la ora 4-5 dimineața” (MSMPS, chestionarul 12);

”Nu funcționa sistemul electronic” (MSMPS, chestionarul 16);

”Nu era funcțional sistemul” (MSMPS, chestionarul 17);

”Platforma era supraîncărcată, a fost dificil de memorizat informația, aceeași informație se suprapunea” (MSMPS, chestionarul 18);

”Sistemul lucra cu dificultate” (MSMPS, chestionarul 20);

”Dificultate la trimiterea on-line” (MSMPS, chestionarul 21);

”Portalul lucra foarte greu în ultimele zile de depunere a declarațiilor (31 martie)” (MSMPS, chestionarul 22);

”Sistemul electronic în cadrul căruia au fost depuse declarațiile a lucrat ineficient, în special, în ultima săptămână a lunii martie” (MSMPS, chestionarul 27);

”Nu mergea programul (sistemul informațional)” (MSMPS, chestionarul 29);



- ”Sistemul electronic nu funcționa în deplină măsură pentru a depune declarația a durat prea mult timp (în decurs de 3 zile)” (MSMPS, chestionarul 32);
- ”Nu funcționa bine sistemul – am încercat zile în șir să depun declarația” (MSMPS, chestionarul 34);
- ”Nu era acces la program” (MSMPS, chestionarul 38);
- ”Funcționarea proastă a sistemului electronic” (MSMPS, chestionarul 41);
- ”Probleme în acces la sistemul electronic” (MSMPS, chestionarul 42);
- ”Sistemul informațional nu funcționează, se blochează, este foarte suprasolicitat” (MSMPS, chestionarul 43);
- ”Nu lucra sistemul” (MSMPS, chestionarul 44);
- ”Sistemul încărcat, defecțiuni ale sistemului și imposibilitatea depunerii declarației la orele normale ale zilei” (MSMPS, chestionarul 45);
- ”Dificultățile din 2019 au fost tehnice: practic imposibilă depunerea declarației și aplicarea semnăturii electronice” (MSMPS, chestionarul 47).

**12. Dacă aveți careva propuneri ce țin de completarea/depunerea declarațiilor electronice, va rugăm respectuos să le expuneți:**

- ”Organizarea mai frecventă a instruirilor” (MSMPS, chestionarul 2);
- ”Asigurarea funcționalității sistemului de depunere a declarațiilor on-line” (MSMPS, chestionarul 4)
- ”Să se realizeze conexiunea cu alte sisteme informaționale precum Registrul, etc.” (MSMPS, chestionarul 5);
- ”Perfecționarea sistemului informațional care ar permite mai ușor depunerea declarațiilor. Totodată, propun nepublicarea declarațiilor pe pagina web, deoarece se încalcă dreptul la protecția datelor cu caracter personal. Consider că e suficient verificarea de inspectorii de integritate și alții” (MSMPS, chestionarul 6);
- ”Excluderea din declarație a concubinului/concubinei or legislația națională, în special Codul familiei, nu prevede această noțiune și nu reglementează relațiile dintre concubini; îmbunătățirea sistemului de depunere a declarației electronice” (MSMPS, chestionarul 7);
- ”Funcționalitatea sistemului informațional” (MSMPS, chestionarul 8);
- ”Pe viitor ne-am dori să faceți posibilă depunerea mai ușor” (MSMPS, chestionarul 9);
- ”Ajutorul bănesc trimis din afară țării către rude” (MSMPS, chestionarul 11);
- ”Să fie funcțional sistemul de depunere a declarației” (MSMPS, chestionarul 12);
- ”Accesarea a fost dificilă. Încercările de a completa au fost și noaptea târziu, până dimineața” (MSMPS, chestionarul 15);
- ”Să fie îmbunătățit sistemul electronic; să fim protejați de hoți, fiind expuse averile” (MSMPS, chestionarul 16);
- ”În caz că nu au avut loc schimbări, comparativ cu anul precedent, de a bifa doar, fără a introduce toată informația din nou” (MSMPS, chestionarul 18);
- ”Sistemul electronic la depunere era suprasolicitat și întâmpini greutăți (durează timp) până depui declarația, se necesită îmbunătățit” (MSMPS, chestionarul 19);
- ”Prelungirea termenului de un an a cheiței publice (valabil măcar 3 ani și nu 1 an)” (MSMPS, chestionarul 22);
- ”Sistemul electronic să funcționeze mai rapid” (MSMPS, chestionarul 24);
- ”Îmbunătățirea softului – cu 2-3 săptămâni înainte de termenul limită colegii întâmpinau dificultăți în completarea și definitivarea declarației” (MSMPS, chestionarul 25);
- ”În cazul în care persoana nu deține nici un imobil persona, să nu fie necesar să completeze informația unde locuiește la moment, care poate fi un apartament în chirie” (MSMPS, chestionarul 27);
- ”Să lucreze mai bine sistemul informațional în ultimele zile de depunere a declarației” (MSMPS, chestionarul 31);
- ”Îmbunătățirea sistemului electronic pentru posibilitatea depunerii momentane a declarației” (MSMPS, chestionarul 32);
- ”Să nu se blocheze programul” (MSMPS, chestionarul 37);
- ”Dacă eu sunt funcționar public, iar soțul nu este funcționar – ar fi corect să depun declarația numai pe numele meu și ceea ce dețin ca avere eu” (MSMPS, chestionarul 39);
- ”Soluționarea problemei cu sistemul informațional” (MSMPS, chestionarul 43);
- ”La instruirile care ar fi bine de organizat o dată în jumătate de an să avem mai multe exemple reale, să le analizăm și din punct de vedere a legislației” (MSMPS, chestionarul 44);
- ”Îmbunătățirea activității sistemului în perioada de completare a declarațiilor” (MSMPS, chestionarul 45);
- ”Interfața mai user-friendly” (MSMPS, chestionarul 46);
- ”Simplificarea modalității de depunere a declarației” (MSMPS, chestionarul 47).

**13. În opinia dvs., în care din subdiviziunile instituției în care lucrați există riscuri sporite a apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri? Subdiviziunile menționate cel mai des, răspuns multiplu, %**

**Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:**

1. Conducerea ministerului (22,9%);
2. Direcția politici în domeniul asistenței medicale primare, urgente și comunitare (20,8%) ;
3. Direcția politici în domeniul sănătății publice (18,8%), Serviciul politici medicamente și dispozitive medicale (18,8%);
4. Serviciul audit intern (16,7%);
5. Serviciul politici în domeniul managementului personalului medical și social (14,6%), Direcția politici de protecție a drepturilor copilului și familiilor cu copii (14,6%), Direcția politici de asistență socială a familiilor cu venituri mici, vîrstnicilor și veteranilor (14,6%), Serviciul ajutoare umanitare (14,6%), Secția juridică (14,6%), Serviciul resurse umane (14,6%).

**Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:**

1. Conducerea ministerului (18,8%);
2. Direcția politici în domeniul asistenței medicale spitalicești (16,7%);
3. Direcția politici în domeniul sănătății publice (14,6%), Direcția politici în domeniul asistenței medicale primare, urgente și comunitare (14,6%), Serviciul politici medicamente și dispozitive medicale (14,6%), Serviciul ajutoare umanitare (14,6%);
4. Serviciul audit intern (12,5%), Serviciul politici în domeniul managementului personalului medical și social (12,5%), Direcția politici de protecție a drepturilor persoanelor cu dizabilități (12,5%);
5. Direcția politici de asistență socială a familiilor cu venituri mici, vîrstnicilor și veteranilor (10,4%).

**14. Pe parcursul ultimilor doi ani s-a întîmplat să va aflați în situație de conflicte de interese? % din totalul respondenților**

Da	0
Nu	100,0
NȘ/NR	0

**15. Înțelegem că a trecut puțin timp după schimbarea guvernării și este destul de greu de evaluat schimbările în politicile publice aplicate în instituția în care lucrați. Am aprecia dacă v-ați expune opinia la următoarele întrebări pentru a compara situația în timpul Guvernului Filip și Guvernului Sandu, % respondenților care au bifat opțiunea de răspuns "Da"**

	Guvernul Filip	Guvernul Sandu
În opinia dvs., instituția în care lucrați a fost/este politizată?	70,5	25,0
Au fost cazuri ca persoanele să fie angajate în instituție grație legăturilor de partid, rudenie, prietenie?	45,5	15,9
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	15,9	29,5
S-a întîmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	65,9	29,5
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	52,3	20,0
S-au întîmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vîrstă?	20,5	4,5
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipamentul, transportul, localurile etc.)	29,5	0
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	29,5	25,0
S-a întîmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	11,4	0
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	4,5	0
S-a întîmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	31,8	29,5
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	22,7	97,7
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	4,5	4,5

**16. Cum considerați, în instituția în care activați există corupție? % din totalul respondenților**

Da	8,3
Nu	35,4

NȘ/NR	56,3
-------	------

**17. Comparativ cu situația în timpul Guvernului Filip, corupția în instituția dvs ... % resp.**

A sporit	0
A rămas aproximativ aceeași	4,5
S-a micșorat	22,7
NȘ/NR	72,8

**18. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimii doi ani? % din totalul respondenților**

Da	8,4
Nu	45,8
NȘ/NR	45,8

**Dacă da, vă rugăm să le descrieți succint:**

”Angajarea nu se efectuează pe bază de merit, ci pe alte motive; sunt promovate în funcție persoanele apropiate conducerii” (MSMPS, chestionarul 5);

”Utilizarea mașinii de servicii medicale pentru rude, prieteni” (MSMPS, chestionarul 16);

”Facilitarea unor persoane din exterior” (MSMPS, chestionarul 31);

”Unele și aceleași persoane pleacă în deplasare peste hotare” (MSMPS, chestionarul 34).

**19. În caz că veți cunoaște despre careva cazuri de corupție și abuzuri în instituția dvs. în viitor, veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	72,9
Nu	25,0
NȘ/NR	2,1

**20. În caz că nu, de ce? % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	0
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	18,8
Nu ar ajuta cu nimic	43,7
Mi-ar fi creat doar probleme	37,5
Altele	0

**21. Cum considerați, care ar trebui să fie salariul lunar al următoarelor persoane pentru a nu fi tentate să accepte mită?**

	Mii lei
Funcționar de rând	14,6
Șef de direcție	20,2
Ministru/director	28,7

**22. Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă? % din totalul respondenților**

Legislativul	14,6
Judiciarul	70,8
Executivul	10,4
Toate	4,2
NȘ/NR	0

**23. Când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

2018	10,4
2019	56,3
2018-2019	0

Permanent	0
NȘ/NR	33,3

**24. Ați fi interesat/ă să aflați despre rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție? % din totalul respondenților**

Da	87,5
Nu	10,4
NȘ/NR	2,1

**25. Când ați deschis ultima dată pagina web a instituției dvs.? % din totalul respondenților**

Ieri	4,2
Azi/zilnic	83,3
Săptămânal	2,1
Lunar	2,1
NȘ/NR	8,3

**26. Cât de satisfăcut/ă sunteți de comunicarea cu ... ? % din totalul respondenților**

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	41,7	41,7	27,1
Satisfăcut	52,0	54,1	70,8
Nesatisfăcut	4,2	4,2	2,1
NȘ/NR	2,1	0	0

**În caz că nu sunteți satisfăcut, la ce ați dori atrage atenția?**

”Managementul de linie defectuos” (MSMPS, chestionarul 4);

”Capacitățile manageriale și atitudinea personală pe care o impune” (MSMPS, chestionarul 5).

**27. Cum considerați, ce ar trebui de făcut pentru a îmbunătăți climatul de lucru în instituție?**

”Abordarea echitabilă, corectă și obiectivă a situației” (MSMPS, chestionarul 4);

”Fortificarea capacităților funcționale și angajarea personalului cu capacități” (MSMPS, chestionarul 5);

”Organizarea unor ședințe de lucru de conlucrare cu colegii” (MSMPS, chestionarul 7);

”Motivare materială și nematerială” (MSMPS, chestionarul 8);

”Să se lucreze în echipă; toți subalternii să fie tratați în mod egal” (MSMPS, chestionarul 9);

”Fiecare să-și facă serviciul la timp și calitativ” (MSMPS, chestionarul 10);

”Să fim tratați egal” (MSMPS, chestionarul 11);

”Mai multă comunicare” (MSMPS, chestionarul 14);

”Aprecieri; încredere; motivare” (MSMPS, chestionarul 15);

”Îmbunătățirea conlucrării și colaborării interne” (MSMPS, chestionarul 16);

”Responsabilitate, conlucrare eficientă” (MSMPS, chestionarul 17);

”Mărirea statelor de personal” (MSMPS, chestionarul 18);

”Spiritul de echipă și responsabilitatea” (MSMPS, chestionarul 19);

”Să fim sinceri și deschiși unii cu alții” (MSMPS, chestionarul 20);

”De comunicat: conducerea cu angajații” (MSMPS, chestionarul 24);

”Angajarea pe criterii profesionale, în bază de merit, promovarea în bază de merit și calificări” (MSMPS, chestionarul 25);

”Respect reciproc și aprecierea obiectivă a muncii depuse” (MSMPS, chestionarul 27);

”De a angaja personal suficient” (MSMPS, chestionarul 29);

”Mai puțină aroganță din partea persoanelor” (MSMPS, chestionarul 31);

”Lucru în echipă” (MSMPS, chestionarul 32);

”Partajarea corectă a atribuțiilor de serviciu” (MSMPS, chestionarul 33);

”Responsabilitate mai mare din partea tuturor; reciprocitate” (MSMPS, chestionarul 34);

”Pentru a îmbunătăți climatul de lucru în instituție trebuie colaborarea dintre colegi să fie mai bună, punctuală, amabilitatea și

- nu răutatea la ordinea zilei” (MSMPS, chestionarul 35);
- ”De încurajat colaborarea” (MSMPS, chestionarul 36);
- ”Discuții ale conducerii cu executorii de rând; transparență în toate” (MSMPS, chestionarul 37);
- ”Să lucrăm în echipă” (MSMPS, chestionarul 38);
- ”Reparație în birouri” (MSMPS, chestionarul 39);
- ”Motivarea salariaților prin creșterea salariilor, primirea diplomelor, cuvintelor bune (apreciere)” (MSMPS, chestionarul 40);
- ”Asigura transparența în luarea oricăror decizii” (MSMPS, chestionarul 41);
- ”Reorganizarea, completarea cu cadre” (MSMPS, chestionarul 42);
- ”Prin comunicare și motivare” (MSMPS, chestionarul 43);
- ”De elaborat instrumente mai eficiente în ceea ce privește managementul personalului. Eu consider că în MSMPS cca 23% de angajați mănâncă banii din buget pentru nimic. Nu fac nici 80% din lucrul pe care ar trebui să facă. Și primesc pe deplin. Dar sunt persoane care lucrează, tac, nu știu să se promoveze și mai sunt și pedepsiți” (MSMPS, chestionarul 44);
- ”Stabilitate în conlucrarea instituției, fără schimbări la fiecare 4-5 luni” (MSMPS, chestionarul 45);
- ”O atitudine mai prietenoasă, mai multă înțelegere și colegialitate” (MSMPS, chestionarul 46);
- ”Transparență, răspundere, disciplină” (MSMPS, chestionarul 47);
- ”Completarea statelor de personal” (MSMPS, chestionarul 48).

## 28. Cum credeți ... % din totalul respondenților

	Dvs. faceți față funcției pe care o ocupați din punct de vedere profesionist?	Seful dvs. nemijlocit face față funcției?
Pe deplin	91,6	85,4
Parțial	6,3	12,5
Nu prea fac față	2,1	2,1
NȘ/NR	0	0

## 29. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?

- ”Limbi străine; subiecte ce țin de activitatea mea în cadrul instituției” (MSMPS, chestionarul 2);
- ”Integritate; leadership” (MSMPS, chestionarul 4);
- ”Managementul conflictelor” (MSMPS, chestionarul 5);
- ”Doresc să studiez limba engleză și să aflu despre experiența de lucru a instituțiilor similare din alte țări” (MSMPS, chestionarul 6);
- ”Depunerea declarației de avere și interese personale” (MSMPS, chestionarul 7);
- ”Dezvoltare profesională” (MSMPS, chestionarul 8);
- ”Instruiri cu privire la aplicarea actelor normative procesuale civile, administrative” (MSMPS, chestionarul 10);
- ”În domeniul luării decizionale” (MSMPS, chestionarul 11);
- ”Despre legislația în vigoare din domeniul de activitate al miniaterului” (MSMPS, chestionarul 12)
- ”Elaborarea bugetului” (MSMPS, chestionarul 16);
- ”Limbi străine și implementarea codului administrativ” (MSMPS, chestionarul 19);
- ”Orice subiect ce ține de lucrul pe care îl execut” (MSMPS, chestionarul 20);
- ”Elaborarea proiectelor de dezvoltare instituțională” (MSMPS, chestionarul 21);
- ”Legislație / acte normative conexe din domeniul ministerului” (MSMPS, chestionarul 23);
- ”Instruiri peste hotarele țării” (MSMPS, chestionarul 25);
- ”Managementul proiectelor” (MSMPS, chestionarul 26);
- ”Subiecte ce țin de domeniul de activitate al subdiviziunii în cadrul căreia activez” (MSMPS, chestionarul 27);
- ”Integritatea în serviciul public” (MSMPS, chestionarul 28);
- ”Limba engleză; promovarea politicilor” (MSMPS, chestionarul 29);
- ”Comunicare, managementul instituțional” (MSMPS, chestionarul 30);
- ”Instruiri în domeniul de bază privind cadrul normativ” (MSMPS, chestionarul 31);
- ”Abilități de analiză; management” (MSMPS, chestionarul 33);
- ”Limbile străine, elaborarea și gestionarea proiectelor” (MSMPS, chestionarul 34);

”Orice subiect ce ține de dezvoltarea profesională este binevenit, important și să fie cât mai dese/multe pentru a fi mai activ” (MSMPS, chestionarul 35);

”Se acceptă orice informare” (MSMPS, chestionarul 36);

”Instruiri în managementul resurselor umane, normative de personal și politici ocupaționale; sisteme de finanțare” (MSMPS, chestionarul 37);

”Experiența altor țări în domeniul de activitate în care activez” (MSMPS, chestionarul 38);

”Dezvoltarea profesională este binevenită pentru orice domeniu și orice subiect” (MSMPS, chestionarul 40);

”Oportunități de instruire pe domeniul de competență; limbi străine” (MSMPS, chestionarul 41)

”Activitatea managerială” (MSMPS, chestionarul 43);

”Cadru legislativ. Și mai des. Că des se schimbă” (MSMPS, chestionarul 44);

”Legislația din domeniu, limba engleză” (MSMPS, chestionarul 45);

”Pe domeniul de activitate; administrație publică; relații externe” (MSMPS, chestionarul 46);

”Experiența țărilor UE în domeniu” (MSMPS, chestionarul 48).

**30. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm sa o faceți mai jos:**

”Avem suficiente persoane capabile și cu merite depline, care trebuie promovate, persoanele din extern nu fac față domeniilor în care au fost angajate” (MSMPS, chestionarul 2);

”Subalternii să fie tratați în mod egal și să le fie acordată tuturor posibilitatea de dezvoltare profesională” (MSMPS, chestionarul 9);

”Competență, incoruptibilitate ...” (MSMPS, chestionarul 12);

”Curaj și menținerea durabilă!!!” (MSMPS, chestionarul 16);

”Este strict necesară evaluarea performanțelor șefilor de subdiviziuni. Faceți promovarea în funcție de criterii profesionale, or pentru obținerea rezultatelor propuse este necesară o echipă profesionistă de conducători” (MSMPS, chestionarul 25);

”Am dori să fie organizate cursuri de limbă engleză în instituție” (MSMPS, chestionarul 29);

”Sunt recunoscătoare că am fost acceptată la serviciu printr-un concurs onest. Astfel am fost încurajată în lucrul depus și să înțeleg că în instituție nu există ”cumătrism”” (MSMPS, chestionarul 36);

”MSMPS să fie divizat în 2 ministere. Consider că și domeniul sănătății, și domeniul social ar trebui să fie aparte și să aducă pentru societate o mai mare valoare” (MSMPS, chestionarul 38);

”Lucrați prea mult. Trebuie și să vă odihniți din când în când” (MSMPS, chestionarul 44);

”Nu am despre ce informa conducerea” (MSMPS, chestionarul 47).

## Serviciul Vamal, aparatul central – 76 respondenți

### A. De cât timp dvs. lucrați în instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 5 luni	5 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
1,3	6,6	23,7	68,4

### B. Care este motivația dvs. de a activa în serviciul public? Răspuns multiplu, %

Posibilitatea de a face carieră	51,3
Oportunitatea de a crește profesional	72,4
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	65,8
Dorința de a fi util instituției/statului	61,8
Pensie mai bună	22,4
Șansa de a cunoaște persoane utile	5,3
Lipsa altor opțiuni	2,6
Altele _____	1,3

1. Dvs. ați participat în 2019 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public (etica, declararea averilor și intereselor personale etc.)? % respondenților care susțin că au participat la instruire – **50,0%**.

2. Cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu subiectele ce țin de declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interes? (la o scară de la 1 până la 10, unde 1 semnifică „nu cunosc deloc”, 10 – „cunosc la perfecție”) – **7,6**.

### 3. Cum considerați, un funcționar public poate avea interese personale? % din totalul respondenților

Da	53,9
Nu	40,8
NȘ/NR	5,3

### 4. În opinia dvs., funcționarul public este în drept să-și exercite atribuțiile, aflându-se în situație de conflict de interes? % din totalul respondenților

Da	9,2
Nu	89,5
NȘ/NR	1,3

5. Legislația națională prevede câteva tipuri de conflicte de interes: real, potențial, consumat. La care din ele ați putea referi situațiile din următoarele exemple? % respondenților care au identificat **corect** situațiile de conflict de interes real, potențial și consumat

Un inspector al muncii constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <b>Conflict de interes real</b> )	63,2
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>Conflict de interes consumat</b> )	34,2
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica ONG-ul în care este fondator ( <b>Conflict de interes potențial</b> )	60,5
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>Nici unul din conflictele menționate</b> )	38,2

### 6. Potrivit legislației, care din următoarele categorii de persoane se referă la persoane apropiate?

% respondenților care au răspuns **greșit** la întrebare

Soțul/soția	6,6
Copiii	10,5
Finii și nănașii	23,7
Părinții	10,5

Bunicii	42,1
Nepoții	47,4
Frații și surorile	9,2
Cumetrii	14,5
Unchii/mătușile	68,4
Concubinul/na	63,2
Socrii	55,3
Foștii/actualii colegi de serviciu	3,9

## 7. Dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea covârșitoare a respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese, luări de decizii în situații de conflicte de interese și alte abuzuri ale cadrului legal:

- „Posibilitate de a face carieră, dezvoltare profesională” (SV, chestionarul 3);
- „Angajarea rudelor în serviciu” (SV, chestionarul 4);
- „Angajarea unei persoane în serviciul public în subordinea tatălui său” (SV, chestionarul 5);
- „Funcționarul public cu funcții de conducere angajează la serviciu o rudă” (SV, chestionarul 6);
- „Soțul lucrează într-o autoritate publică, soția – la un agent economic care este controlat de soț” (SV, chestionarul 7);
- „A avansa în carieră, a avea un salariu decent, o pensie bună”, „A avea un program de muncă normat și stabil” (SV, chestionarul 8);
- „Oferirea informațiilor de serviciu unui agent economic contra plată” (SV, chestionarul 9);
- „Tatăl deține o companie de brokeri, iar fiul e funcționar vamal” (SV, chestionarul 12);
- „Angajarea rudelor, mușamalizarea fraudelor vamale” (SV, chestionarul 13);
- „Furnizarea de către un funcționar a informațiilor ce țin de licitație companiei conduse de soție” (SV, chestionarul 14);
- „Să nu fie angajați soțul și soția în aceeași instituție” (SV, chestionarul 19);
- „Rudele activează într-o instituție, una în subordinea celeilalte” (SV, chestionarul 21);
- „Promovarea în funcție a unei rude” (SV, chestionarul 23);
- „Soțul – primar angajează soția la primărie ca șef contabil” (SV, chestionarul 24);
- „Soțul este directorul instituției de stat, iar soția – angajată în calitate de contabil” (SV, chestionarul 25);
- „Activitatea în subordinea unei persoane apropiate”, „Soluționarea unor probleme de serviciu acte/demersuri parvenite de la persoane apropiate” (SV, chestionarul 27);
- „A face favoruri unui funcționar, legate de funcția deținută”, „A încălca legislația pentru a favoriza un cunoscut” (SV, chestionarul 30);
- „Date cu caracter personal extrase din sistemul informațional pentru a șantaja persoanele fizice” (SV, chestionarul 33);
- „Soțul – șef, soția – angajată în subordine” (SV, chestionarul 34);
- „Nașul – demnitar într-o instituție publică, finul – adjunctul lui” (SV, chestionarul 35);
- „Tatăl este conducător într-un serviciu public, iar fiul lucrează în subordinea lui” (SV, chestionarul 36);
- „Stabilirea relațiilor cu persoane utile, obținerea beneficiilor” (SV, chestionarul 37);
- „Atunci când prin intermediul funcției pe care o deține un funcționar își rezolvă o problemă personală” (SV, chestionarul 38);
- „Un șef de la vamă îi ordonează unui subaltern să treacă mașina unei rude fără a efectua vre-un control al acesteia”, „Vămuirea mărfurilor ce aparțin unei persoane apropiate la un preț/valoare redusă comparativ cu cea de piață” (SV, chestionarul 40);
- „A folosi informația de serviciu în interese personale” (SV, chestionarul 41);
- „Soțul – șef, copilul – subaltern” (SV, chestionarul 42);
- „Soțul activează în Serviciul Vamal, iar soția – la un broker vamal”, „Soțul lucrează în Aparatul Central al Serviciului Vamal, iar soția este șef de post vamal” (SV, chestionarul 43);
- „A avansa în post, a participa la instruire și cursuri” (SV, chestionarul 45);



”Investigarea unui accident în favoarea unui apropiat”, ”Utilizarea informației de serviciu în interes personal” (SV, chestionarul 46);

”Funcționarul va încerca să soluționeze un demers din partea firmelor sau persoanelor apropiate” (SV, chestionarul 47);

”Bunăstare financiară” (SV, chestionarul 49);

”Favorizarea unui agent economic prin emiterea unui act normativ” (SV, chestionarul 51);

„A lucra asupra unei cauze ce poate aduce prejudicii statului și câștiguri unei persoane afiliate angajatului public” (SV, chestionarul 52);

„A activa prin cumul pentru a obține un venit adăugător” (SV, chestionarul 53);

„Verificarea unor întreprinderi conduse de persoane apropiate, perfectarea operațiunilor vamale pentru persoane apropiate” SV, chestionarul 55);

„Un funcționar public activează prin cumul la o altă instituție”; „Deținerea unei întreprinderi în care lucrează ca administrator”, „angajarea unei rude în subordine” (SV, chestionarul 56);

„A avea surse de venit, apartament, depozit bancar” (SV, chestionarul 57);

„Soțul – directorul instituției, soția – în subordinea lui” (SV, chestionarele 58, 61);

„Reprezentarea intereselor instituției în instanța de judecată în cauza în care reclamant este fostul coleg”; „Investigarea unui incident de muncă în care e implicată o persoană apropiată” (SV, chestionarul 60);

„Ocuparea unei funcții datorită cunoștințelor” (SV, chestionarul 62);

„Instituția publică condusă de către un funcționar procură bunuri de la o întreprindere afiliată acestuia” (SV, chestionarul 63);

„Fondarea unei întreprinderi”, „calitatea de membru al organelor de conducere ale unui partid politic” (SV, chestionarul 64);

„Fondator de întreprindere, soț/soție în subordine” (SV, chestionarul 65);

„Un inspector efectuează un control la o întreprindere condusă de o rudă a lui” (SV, chestionarul 66);

„Utilizarea echipamentului de serviciu în scopuri personale” (SV, chestionarul 67);

„Funcționar vamal care se află în relații de subordine directă cu rude de gradul I–III” (SV, chestionarul 68);

„Vămuirea de către un funcționar vamal a mărfii SRL-lui soției” (SV, chestionarul 70);

„Angajarea persoanelor cu grad de rudenie în subordine” (SV, chestionarul 72);

„Examinarea petiției unei persoane apropiate”, Angajarea soției în calitate de subaltern” (SV, chestionarul 73);

„A avea ca subaltern o rudă care execută indicațiile”; „A deține afaceri care au tangență cu funcția publică” (SV, chestionarul 74);

„Tratament preferențial, îmbogățire” (SV, chestionarul 75);

„Soțul este membrul unei comisii care examinează performanțele profesionale ale soției” (SV, chestionarul 76).

**8. Cât de acceptabile, după părerea dvs., sunt următoarele situații? % respondenților care consideră *inacceptabile încălcarea prevederilor legale ce țin de interdicții, restricții, conflicte de interese***

Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	93,4
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	93,4
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	43,4
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	31,6

**9. Potrivit legislației în vigoare, care este pedeapsa pentru... % respondenților care au indicat *corect* sancțiunea**

Nedepunerea declarației de avere și interese personale de către funcționarii publici	25,0
Nedeclararea situației de conflicte de interese	30,3
Falsul în declarații	17,1

**10. Dvs. ați depus declarații de avere și interese personale în 2019? % din totalul respondenților**

Da	92,1
Nu	7,9

NȘ/NR	0
-------	---

**11. Dacă Da, ați avut careva dificultăți la completarea și depunerea declarației electronice? % din respondenții care au avut dificultăți la completarea/depunerea declarațiilor electronice**

Da	34,3
Nu	64,3
NȘ/NR	1,4

**În caz că ați avut dificultăți, care au fost acestea?**

„Programul se încarcă greu; unele puncte nu erau formulate clar; informația nu se salva, a fost nevoie s-o completez 3 zile” (SV, chestionarul 2);

„Nu știu ce să declar - salariul brut sau net?” (SV, chestionarul 6);

„Sistemul informațional în preajma termenului de raportare era supraîncărcat, nu lucra bine” (SV, chestionarele 13, 25, 63, 65, 68, 74);

„Probleme legate de funcționarea sistemului în timpul completării declarațiilor. Unele câmpuri din declarație a fost mai dificil de completat, doar după consultații” (SV, chestionarul 21);

„A fost dificilă înregistrarea declarațiilor întrucât sistemul se bloca des” (SV, chestionarele 26, 55, 57);

„Blocarea sistemului informațional, lipsa posibilităților de a redacta (ex., adresa necesară), deoarece sistemul nu acceptă redactare”, „Lipsa suportului din partea specialiștilor ANI în cazul solicitării acestuia” (SV, chestionarul 34);

”În ultimele zile de depunere a declarațiilor anuale serverul ANI este imposibil de accesat” (SV, chestionarul 41);

”Nu eram sigură de corectitudinea completării declarației, a fost omis un detaliu, după care am fost amendată” (SV, chestionarul 42);

”Sistemul electronic lucra foarte greu, erau anulate informațiile. E necesară optimizarea soft-ului” (SV, chestionarul 43);

”Neacceptarea declarației electronice de sistemul informațional al ANI (posibil, din considerente tehnice)” (SV, chestionarul 51);

„Procesarea datelor în sistem a durat câteva zile” (SV, chestionarul 56);

„Sistemul funcționează greu” (SV, chestionarele 58, 70).

**12. Dacă aveți careva propuneri ce țin de completarea/depunerea declarațiilor electronice, va rugăm respectuos să le expuneți:**

„Să fie un program mai accesibil și sarcinile să fie mai clar formulate” (SV, chestionarul 3);

„Avem nevoie de seminare privind completarea declarațiilor de avere și interese” (SV, chestionarul 6);

„Sunt binevenite mai multe instruirii la tema completării declarațiilor de avere și interese” (SV, chestionarul 21);

„Asigurarea funcționalității sistemului electronic” (SV, chestionarul 23);

„Oferirea posibilității de depunere a declarațiilor pe suport de hârtie” (SV, chestionarul 34);

”Este necesară simplificarea formularului de depunere a declarației de avere și interese” (SV, chestionarul 39);

”Îmbunătățirea programului electronic de depunere a declarațiilor de avere și interese deoarece deseori este foarte greu să găsești informația pentru completarea formularului” (SV, chestionarul 40);

”Oricând să avem posibilitatea de a dispune de un consultant” (SV, chestionarul 42);

”Sistemul electronic să fie perfecționat astfel încât să facă față numărului foarte mare al declarațiilor” (SV, chestionarul 51);

„Programul se încarcă foarte greu, informația trebuia reintrodusă de câteva ori. Propunere: de modernizat programul pentru ca pe viitor declarantii să nu se confrunte cu probleme ca în 2019” (SV, chestionarul 53);

„Baza de date să funcționeze mai rapid” (SV, chestionarul 56);

„Optimizarea funcționării sistemului electronic de depunere a declarațiilor” (SV, chestionarele 58, 63, 68);

„Funcționarea mai rapidă a sistemului informațional la completarea și depunerea declarației” (SV, chestionarul 60).

**13. În opinia dvs., în care din subdiviziunile instituției în care lucrați există riscuri sporite a apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri? Subdiviziunile menționate cel mai des, răspuns multiplu, %**

**Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:**

1. Conducerea Serviciului Vamal (inclusiv Șeful serviciului și adjunctii) (40,8%);

2. Biroul Vamal Sud (29,0%), Biroul Vamal Centru (29,0%), Biroul Vamal Nord (29,0%);

3. Direcția organizarea controlului vamal și facilitarea comerțului (27,6%), Direcția valoare în vamă, clasificarea și originea mărfurilor (27,6%), Direcția management personal (26,3%), Direcția control ulterior (25,0%);
4. Direcția urmărire penală (22,4%), Direcția control juridic și executare silită (22,4%), Direcția integritate și supraveghere (21,1%);
5. Direcția analiza riscurilor (18,4%), Direcția investigare fraudă vamală (17,1%), Direcția dezvoltare și securitate informațională (17,1%), Direcția finanțe, evidență contabilă (15,8%), Direcția management strategic și cooperare vamală (11,8%), Direcția suport managerial (11,8%), Centrul chinologic (11,8%), Direcția audit intern (10,5%), Laborator vamal (10,5%), Direcția venituri vamale (9,2%), Secția coordonare instituțională (7,9%), Secția unitate de gardă (7,9%), Secția relații publice (7,9%).

#### Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:

1. Direcția investigare fraudă vamală (48,7%);
2. Biroul Vamal Centru (38,2%), Direcția urmărire penală (36,8%), Biroul Vamal Sud (36,8%), Biroul Vamal Nord (36,8%);
3. Direcția valoare în vamă, clasificarea și originea mărfurilor (34,2%), Direcția control ulterior (32,9%);
4. Direcția control juridic și executare silită (29,0%), Direcția dezvoltare și securitate informațională (29,0%), Direcția integritate și supraveghere (26,3%), Conducerea Serviciului Vamal (inclusiv Șeful serviciului și adjuncții) (25,0%), Direcția organizarea controlului vamal și facilitarea comerțului (23,7%), Centrul chinologic (23,7%), Direcția management personal (21,1%);
5. Laborator vamal (17,1%), Direcția analiza riscurilor (15,8%), Direcția finanțe, evidență contabilă (14,5%), Direcția suport managerial (11,8%), Direcția venituri vamale (11,8%), Secția unitate de gardă (9,2%), Direcția audit intern (9,2%), Secția relații publice (5,3%).

#### 14. În instituția în care lucrați există careva restricții de postangajare pentru unii angajați?

Da	31,6
Nu	18,4
NȘ/NR	50,0

#### În caz că da, ați putea aduce exemple

„În decurs de un an un fost funcționar vamal nu este în drept să se aranjeze în serviciu la întreprinderile cu care a interacționat, le-a verificat pe parcursul activității” (SV, chestionarul 2);

„Să nu fi fost implicați în dosare penale” (SV, chestionarul 12);

„Eliberarea din funcție în legătură cu necorespunderea” (SV, chestionarul 14);

„A nu se angaja timp de un an de la plecarea din funcție la companii de brokeri” (SV, chestionarul 29);

„Deținerea unui dosar penal deschis, destituirea din funcție pentru încălcări deosebit de grave, aflarea persoanei în fruntea unui partid politic” (SV, chestionarul 30);

”Fostului funcționar i se interzice pentru o perioadă de timp după plecarea din serviciul public (1 an) să ocupe o funcție de conducere la un agent economic pe care l-a controlat anterior în funcție publică”, ”să reprezinte timp de 1 an interesele unei persoane în instituția publică în care a activat anterior” (SV, chestionarul 36);

”Antecedente penale nestinse”, ”Calitatea de fondator, administrator al unei companii” (SV, chestionarul 46);

„Privarea de dreptul de a se angaja în serviciul public” (SV, chestionarul 56);

„Persoana eliberată din funcție în rezultatul aplicării sancțiunii nu poate fi ulterior angajată la Serviciul Vamal” (SV, chestionarul 58);

„În cazul eliberării prin decizie judecată poate fi restricționată reangajarea sau angajarea în alte instituții publice” (SV, chestionarul 63);

„Restricții de angajare pentru persoane care au avut antecedente penale nestinse” (SV, chestionarul 70);

„Restricție – angajarea fostului funcționar, imediat după ieșirea din serviciul public, la o întreprindere pe care a controlat-o anterior” (SV, chestionarul 71);

„Pentru persoanele care au fost eliberate din serviciu ca urmare a înfăptuirii actelor de corupție” (SV, chestionarul 73);

„Nu te poți angaja timp de 1 an după eliberarea din funcție la o întreprindere pe care ai controlat-o” (SV, chestionarul 74);

#### 15. Pe parcursul ultimilor doi ani s-a întâmplat să va aflați în situație de conflicte de interese? % din totalul respondenților

Da	1,3
Nu	98,7
NȘ/NR	0

**În caz că da, ce măsuri ați întreprins?**

„Nu am întreprins măsuri” (SV, chestionarul 25).

**16. Înțelegem că a trecut puțin timp după schimbarea guvernării și este destul de greu de evaluat schimbările în politicile publice aplicate în instituția în care lucrați. Am aprecia dacă v-ați expune opinia la următoarele întrebări pentru a compara situația în timpul Guvernului Filip și Guvernului Sandu, % respondenților care au bifat opțiunea de răspuns "Da"**

	Guvernul Filip	Guvernul Sandu
În opinia dvs., instituția în care lucrați a fost/este politizată?	60,0	33,0
Au fost cazuri ca persoanele să fie angajate în instituție grație legăturilor de partid, rudenie, prietenie?	54,7	18,7
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	33,3	29,3
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	50,7	20,0
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	44,0	14,7
S-au întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	10,7	1,3
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipamentul, transportul, localurile etc.)	46,7	30,7
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	56,0	34,7
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	14,7	9,3
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	17,3	10,7
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	10,7	5,3
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	32,0	20,0
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	16,0	10,7

**17. Cum considerați, în instituția în care activați există corupție? % din totalul respondenților**

Da	48,7
Nu	7,9
NȘ/NR	43,4

**18. Comparativ cu situația în timpul Guvernului Filip, corupția în instituția dvs ... % resp.**

A sporit	0
A rămas aproximativ aceeași	26,7
S-a micșorat	29,3
NȘ/NR	44,0

**19. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimii doi ani? % din totalul respondenților**

Da	9,2
Nu	36,8
NȘ/NR	54,0

**Dacă da, vă rugăm să le descrieți succint:**

„Soția directorului interimar al SV este inspector vamal în cadrul biroului Centru” (SV, chestionarul 25);

”În ultimul timp în mass-media au apărut multe articole. Eu personal n-am participat, nu pot confirma” (SV, chestionarul 43);

”Angajat eliberat din funcție pentru corupție pasivă și restabilit în funcție cu ajutorul soției care avea influență asupra conducerii Serviciului Vamal. Soția lucrează și ea la un post de conducere în Serviciul Vamal” (SV, chestionarul 45).

**20. În caz că veți cunoaște despre careva cazuri de corupție și abuzuri în instituția dvs. în viitor, veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	68,4
Nu	30,3
NȘ/NR	1,3

**21. În caz că nu, de ce? % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	17,0
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	40,5
Nu ar ajuta cu nimic	17,0
Mi-ar fi creat doar probleme	23,4
Altele	2,1

**22. Cum considerați, care ar trebui să fie salariul lunar al următoarelor persoane pentru a nu fi tentate să accepte mită?**

	Mii lei
Funcționar de rând	<b>19,8</b>
Șef de direcție	<b>25,9</b>
Ministru/director	<b>35,4</b>

**23. Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă? % din totalul respondenților**

Legislativul	3,9
Judiciarul	71,1
Executivul	7,9
Toate	13,2
NȘ/NR	3,9

**24. Când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

2018	31,6
2019	28,9
2018-2019	0
Permanent	9,2
NȘ/NR	30,3

**25. Ați fi interesat/ă să aflați despre rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție? % din totalul respondenților**

Da	7,9
Nu	90,8
NȘ/NR	1,3

**26. Când ați deschis ultima dată pagina web a instituției dvs.? % din totalul respondenților**

Ieri	2,6
Azi/zilnic	76,3
Săptămânal	13,2
Lunar	2,6
NȘ/NR	5,3

**27. Cât de satisfăcut/ă sunteți de comunicarea cu ... ? % din totalul respondenților**

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	36,8	30,3	19,7
Satisfăcut	61,9	55,2	69,8
Nesatisfăcut	0	13,2	7,9
NȘ/NR	1,3	1,3	2,6

**În caz că nu sunteți satisfăcut, la ce ați dori atrage atenția?**

- „Atitudinea față de subalternii nemijlociți și nivelul culturii generale și profesionale” (SV, chestionarul 4);
- ”Dacă e să atrag atenția conducerii asupra perioadei de timp iunie 2019 – prezent, mă refer la lipsa comunicării egale cu angajații” (SV, chestionarul 45);
- ”Lipsa de cunoștințe a managerului instituției” (SV, chestionarul 51);
- „Comportament arogant (șef nemijlocit, conducere)” (SV, chestionarul 63);
- „Repartizarea șarjei, organizarea corectă a lucrului” (SV, chestionarul 73);
- „Managementul este învechit atât profesional, cât și moral” SV, (chestionarul 74).

**28. Cum considerați, ce ar trebui de făcut pentru a îmbunătăți climatul de lucru în instituție?**

- „Comunicarea eficientă” (SV, chestionarul 1);
- „Transparența în activitate” (SV, chestionarul 2);
- „Este un climat afectuos, colegial” (SV, chestionarul 3);
- „Să fie evitat posibilitatea angajării persoanelor din considerentul simpatii profesionale, angajarea unui psiholog, atragerea managerilor profesioniști” (SV, chestionarul 4);
- „Climatul în serviciu este bun, avem în dotare tot ce este necesar pentru a îndeplini atribuțiile de serviciu” (SV, chestionarul 5);
- „O mai bună comunicare, interacțiune între colegi” (SV, chestionarele 6, 19, 20);
- „De angajat la posturi de conducere persoane competente” (SV, chestionarul 7);
- „A elibera din instituție personalul neprofesionist care nu corespunde funcției” (SV, chestionarul 8);
- „Angajații să fie bine remunerați și apreciați” (SV, chestionarul 17);
- „A asigura funcționarii cu tot ce e necesar la locul de muncă, în special tehnică performantă dotată cu soft-uri/programe corespunzătoare” (SV, chestionarul 21);
- „ Comunicarea internă și stimularea funcționarilor în dependență de merit” (SV, chestionarul 23);
- „Dezvoltarea prin comunicare și aprecierea profesionalismului angajaților” (SV, chestionarul 24);
- „Eliminarea situațiilor de protecționism și favoritism” (SV, chestionarul 25);
- „Aprecierii corectă a abilităților funcționarilor” (SV, chestionarul 26);
- „Fiecare persoană să își execute onest atribuțiile de serviciu” (SV, chestionarul 30);
- „Stimă și respect față de angajați, aprecierea lor la justă valoare” (SV, chestionarul 32);
- „E nevoie de conlucrare, reciprocitate și un bun manager” (SV, chestionarul 33);
- „Atitudine colegială din partea angajaților” (SV, chestionarul 34);
- ”Mai multă comunicare” (SV, chestionarul 36);
- ”Conlucrarea deschisă între conducător și subordonați, eliminarea barierelor și stilului autoritar de conducere, aprecierea specialiștilor și acordarea gradelor pe criterii de merit” (SV, chestionarul 40);
- ”Mai multă încredere reciprocă” (SV, chestionarul 42);
- ”Salarizarea decentă, nominalizarea conducătorilor după cunoștințe, profesionalism” (SV, chestionarul 43);
- ”De a motiva personalul instituției, a asigura accesul la seminare și deplasări pentru toți angajații și nu doar pentru cei privilegiați. De eliberat angajații care au obținut funcția ca rezultat al unor situații de conflict de interese, favorizări etc.” (SV, chestionarul 45);
- ”În Serviciul Vamal e un climat de lucru destul de bun” (SV, chestionarul 46);
- ”Să fie stabilitate în țară și în politică” (SV, chestionarul 47);
- ”De reamintit normele de etichetă și politețe” (SV, chestionarul 49);
- ”Angajarea și promovarea în aparatul central al Serviciului Vamal doar a persoanelor care au activat anterior în teritoriu” (SV, chestionarul 50);
- „A schimba stilul de management pentru a lucra mai mult în echipă decât individual” (SV, chestionarul 52);
- „,Formarea unor grupuri de lucru între direcții pentru a realiza activități în echipă” (SV, chestionarul 53);

- „A crește nivelul eticii profesionale” (SV, chestionarul 55);
- „Organizarea permanentă a cursurilor de instruire”, „Susținerea spiritului de echipă” (SV, chestionarul 56);
- „Mărirea salariului și pensionarea la 25 ani de stagiu” (SV, chestionarul 57);
- „Conlucrare mai eficientă” (SV, chestionarul 60);
- „Alegerea unui director competent, pe criterii de profesionalism, neafiliat politic” (SV, chestionarul 63);
- „Managementul să fie efectuat de o persoană promovată pe bază de merit într-o competiție deschisă” (SV, chestionarul 64);
- „De organizat mai multe ateliere de lucru, deplasări în scopul schimbului de experiență” (SV, chestionarul 65);
- „Schimbarea conducerii” (SV, chestionarul 67);
- „Organizarea time building-urilor” (SV, chestionarul 68);
- „Fiecare să-și facă lucrul” (SV, chestionarul 70);
- „Oferirea gratuită a spațiului de trai familiilor”, „Mijloace de transport de la/spre domiciliu” (SV, chestionarul 73);
- „De schimbat șefii de birouri vama și de direcții din cadrul Aparatului Central” (SV, chestionarul 74);
- „Promovare pe bază de merit și aptitudini profesionale” (SV, chestionarul 76).

### 29. Cum credeți ... % din totalul respondenților

	Dvs. faceți față funcției pe care o ocupați din punct de vedere profesionist?	Seful dvs. nemijlocit face față funcției?
Pe deplin	88,2	67,1
Parțial	11,8	23,7
Nu prea fac față	0	2,6
NȘ/NR	0	6,6

### 30. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?

- „Rezistență la stres” (SV, chestionarul 1);
- „Legislația din domeniul de activitate al instituției, integritatea în serviciul public, dezvoltarea personală și comunicarea” (SV, chestionarul 3);
- „Limbi străine, practica vamală în alte țări” (SV, chestionarul 4);
- „Utilizarea datelor cu caracter personal”, „Curs avansat de Excel și Microsoft Acces” (SV, chestionarul 5);
- „Legislația în vigoare” (SV, chestionarele 6, 61, 65, 72);
- „Practica internațională în domeniu” (SV, chestionarele 7, 17, 66);
- „Limbi străine, cursuri anticorupție/integritate” (SV, chestionarele 8, 12, 23, 56, 73);
- „Tehnici de comunicare” (SV, chestionarele 14, 29);
- „Veniturile vamale” (SV, chestionarul 18);
- „Activitatea vamală și fiscală, programele informaționale în domeniul vamal” (SV, chestionarul 24);
- „Etica profesională” (SV, chestionarul 25);
- „Sisteme antifraudă” (SV, chestionarul 28);
- „Toate subiectele ce țin de dezvoltarea profesională sunt binevenite mereu, în special modificările în cadrul legal de specialitate” (SV, chestionarul 30);
- „Cursuri manageriale, gestionarea stresului” (SV, chestionarul 34);
- „Managementul conflictelor, studierea limbilor străine, cursuri de studiere a Microsoft Office” (SV, chestionarul 40);
- „Lucrul operativ din domeniu și conlucrarea cu alte organe de drept” (SV, chestionarul 47);
- „Protejarea informațiilor electronice” (SV, chestionarul 51);
- „Modificări în legislația din domeniu, limbile străine” (SV, chestionarele 53, 54);
- „Motivarea personalului, depășirea situațiilor de criză” (SV, chestionarul 55);
- „Practica internațională în domeniul vamal” (SV, chestionarele 57, 68);
- „Instruiri la subiectul completării și depunerii declarațiilor de avere și interese” (SV, chestionarul 60);
- „Instruiri în domeniul financiar-contabil” (SV, chestionarul 64);

- „Management” (SV, chestionarul 67);
- „Protecția datelor cu caracter personal” (SV, chestionarul 70);
- „Colaborarea internațională din domeniu; implementarea proiectelor de asistență” (SV, chestionarul 75);
- „Utilizarea sistemelor informaționale vamaie” (SV, chestionarul 76).

**31. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm sa o faceți mai jos:**

- „Să fie exemplul de integritate” (SV, chestionarul 1);
- „Să fie o persoană corectă, integră, obiectivă, profesionistă, responsabilă” (SV, chestionarul 3);
- „Aveți curaj să schimbați ceva radical” (SV, chestionarul 4);
- „A comunica cu subalternii și a asculta poziția lor” (SV, chestionarul 6);
- „Să lucreze în funcția de conducere doar dacă are idei de acest domeniu” (SV, chestionarul 7);
- „Trebuie să lucreze oameni competenți, profesioniști. Să fie evaluat efectivul de personal, inclusiv prin prisma activităților realizate” (SV, chestionarul 13);
- „Să aprecieze colaboratorii, să-i motiveze, să asigure o comunicare eficientă cu colaboratorii” (SV, chestionarul 17);
- „Conlucrare mai eficientă cu șefii de subdiviziuni” (SV, chestionarul 19);
- „Nu tolerați corupția” (SV, chestionarul 20);
- „Atitudine corectă față de subalterni, remunerarea mai bună a acestora” (SV, chestionarul 21);
- „Asigurarea reformelor demarate, modernizarea serviciului” (SV, chestionarul 23);
- „Să aprecieze activitatea funcționarilor vamaie onești” (SV, chestionarul 24);
- „Eliminarea situațiilor când o serie de persoane sunt favorizate pe nedrept și protejate” (SV, chestionarul 25);
- „Apreciați corect angajații” (SV, chestionarul 26);
- „Egalitatea și echitate în relațiile cu toți funcționarii” (SV, chestionarul 28);
- „Nimic nu e veșnic (mă refer la funcție)” (SV, chestionarul 33);
- „Apel la un mediu de conlucrare bazat exclusiv pe competență” (SV, chestionarul 34);
- „Nu corupției! E timpul să ne modernizăm” (SV, chestionarul 35);
- „Majorarea salariilor” (SV, chestionarele 37, 50);
- „Trebuie apreciate persoanele care depun efort în lucru” (SV, chestionarul 38);
- „Eliminarea corupției din sistem, promovarea la conducere a persoanelor competente și creșterea încrederii populației față de instituție” (SV, chestionarul 40);
- „Mai multă implicare a conducerii în activitate” (SV, chestionarul 41);
- „Funcțiile și gradele să fie oferite la timp” (SV, chestionarul 42);
- „Dacă e pentru conducerea din 20.10.2019, atunci: ”Dragi conducători, vă rog să ne apreciați după merite și să ne oferiți și nouă dreptul la opinie și inițiativă! Nu mai apreciați după relații de prietenie și rudenie, oferiți-ne în mod egal posibilitatea de a participa la cursuri și alte activități necesare pentru dezvoltarea profesională” (SV, chestionarul 45);
- „Să fie promovate persoanele care au cu adevărat rezultate foarte bune în lucru” (SV, chestionarul 46);
- „Nu faceți presiune asupra angajaților independenți privitor la viziunile politice pe care le aveți” (SV, chestionarul 47);
- „Transparentă și promovare a profesioniștilor și a integrității! (SV, chestionarul 51);
- „Schimbați managementul, angajați persoane competente, îndeosebi în domeniul IT. Creați o subdiviziune specială pentru dezvoltarea informațională cu salarii corespunzătoare” (SV, chestionarul 52);
- „Creșterea salariului și micșorarea vârstei de pensionare” (SV, chestionarul 57);
- „Motivarea funcționarilor care depun efort întru îndeplinirea corectă a atribuțiilor de serviciu” (SV, chestionarul 62);
- „Alinierea la normele și practica Uniunii Europene” (SV, chestionarul 67);
- „Să vină la conducere un profesionist” (SV, chestionarul 70);
- „Conducătorul să fie integru, obiectiv și să analizeze toate situațiile „la rece” (SV, chestionarul 71);
- „Numirea conducătorilor subdiviziunilor pe bază de profesionalism, meritocrație și integritate” (SV, chestionarul 73);
- „Ajunge, hoților!!!” (SV, chestionarul 74).



## Biroul Vamal Centru, aparatul central – 61 respondenți

### A. De cât timp dvs. lucrați în instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 5 luni	5 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
1,6	9,8	26,2	62,4

### B. Care este motivația dvs. de a activa în serviciul public? Răspuns multiplu, %

Posibilitatea de a face carieră	44,3
Oportunitatea de a crește profesional	65,6
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	72,1
Dorința de a fi util instituției/statului	50,8
Pensie mai bună	34,4
Șansa de a cunoaște persoane utile	11,5
Lipsa altor opțiuni	0
Altele _____	4,9

1. Dvs. ați participat în 2019 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public (etica, declararea averilor și intereselor personale etc.)? % respondenților care susțin că au participat la instruire – **86,9%**.

2. Cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu subiectele ce țin de declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interese? (la o scară de la 1 până la 10, unde 1 semnifică „nu cunosc deloc”, 10 – „cunosc la perfecție”) – **7,5**.

### 3. Cum considerați, un funcționar public poate avea interese personale? % din totalul respondenților

Da	57,4
Nu	39,3
NȘ/NR	3,3

### 4. În opinia dvs., funcționarul public este în drept să-și exercite atribuțiile, aflându-se în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților

Da	6,6
Nu	85,2
NȘ/NR	8,2

5. Legislația națională prevede câteva tipuri de conflicte de interese: real, potențial, consumat. La care din ele ați putea referi situațiile din următoarele exemple? % respondenților care au identificat **corect** situațiile de conflict de interese real, potențial și consumat

Un inspector al muncii constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <b>Conflict de interese real</b> )	65,6
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>Conflict de interese consumat</b> )	26,2
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica ONG-ul în care este fondator ( <b>Conflict de interese potențial</b> )	55,7
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>Nici unul din conflictele menționate</b> )	24,6

### 6. Potrivit legislației, care din următoarele categorii de persoane se referă la persoane apropiate? % respondenților care au răspuns **greșit** la întrebare

Soțul/soția	3,3
Copiii	9,8
Finii și nănașii	31,1
Părinții	19,7
Bunicii	55,7

Nepoții	55,7
Frații și surorile	23,0
Cumetrii	24,6
Unchii/mătușile	63,9
Concubinul/na	50,8
Socrii	54,1
Foștii/actualii colegi de serviciu	3,3

### 7. Dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea covârșitoare a respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese, luări de decizii în situații de conflicte de interese și alte abuzuri ale cadrului legal:

- ”Afaceri personale ce au tangență directă cu funcția” (BVC, chestionarul 1);
- ”A efectua controlul vamal la rude și cunoscuți” (BVC, chestionarul 2);
- ”Să susțină o rudă pentru a o ajuta să ajungă la o funcție de conducere” (BVC, chestionarul 4);
- ”Șeful are în subordine o rudă apropiată; favorizarea licitației, rudelor” (BVC, chestionarul 5);
- ”Angajarea în funcție publică a unei rude; remunerarea salarială subiectivă” (BVC, chestionarul 7);
- ”Funcționarul public lucrează într-o secție/direcție, în subordinea lui – rude și împreună pun în plan lucruri ilegale” (BVC, chestionarul 10);
- ”Avantaje, servicii în beneficiul familiei” (BVC, chestionarul 11);
- ”Soluționarea unui caz ce ține de funcția sa în favoarea sa” (BVC, chestionarul 12);
- ”Nesemnarea unui ordin de angajare a unei persoane străine în favoarea fiicei sale” (BVC, chestionarul 13);
- ”Favorizarea unui agent economic; utilizarea unor bunuri materiale ale statului” (BVC, chestionarul 14);
- ”Însușirea bunurilor publice” (BVC, chestionarul 16);
- ”Soțul și soția lucrează în aceeași instituție. Soțul este șef, soția – în subordinea lui. Nașul este șef de post, iar finul – inspector” (BVC, chestionarul 17);
- ”Angajarea rudelor apropiate, efectuarea controlului întreprinderilor ce aparțin rudelor” (BVC, chestionarul 18);
- ”Funcționarul examinează acte ce țin de activitatea persoanelor apropiate” (BVC, chestionarul 19);
- ”Interes de a face cunoștință cu persoane influente pentru a fi ajutat în viitor” (BVC, chestionarul 20);
- ”A încălca legea pentru a obține ceva în scop personal” (BVC, chestionarul 22);
- ”Soțul primește spre perfectare declarația vamală a întreprinderii soției sale” (BVC, chestionarul 24);
- ”Vămuirea mărfurilor importate de SRL-ul fratelui vameșului” (BVC, chestionarul 26);
- ”Conducerea sau activitatea într-o autoritate publică cu funcții de supraveghere cu posibilitatea de a influența controlul sau activitatea unui agent economic” (BVC, chestionarul 28);
- ”Fondator al unei întreprinderi” (BVC, chestionarul 31);
- ”Examinarea unei cereri mai rapid decât cea anterioară”, ”aplicarea pedepsei mai blânde unui cunoscut” (BVC, chestionarul 36);
- ”Când un funcționar ia decizia în favoarea unei rude a sale” (BVC, chestionarul 40);
- ”Funcționarul public-director de instituție, soția acestuia lucrează în subordinea lui” (BVC, chestionarul 45);
- ”Nu m-am aflat niciodată în asemenea situație și nici nu știu ce interese ar putea avea un funcționar public” (BVC, chestionarul 51);
- ”Salariu decent, avansare în funcție, stabilitate în serviciu” (BVC, chestionarul 52);
- ”Funcționar vamal - fondator al brokerului vamal”; ”Funcționar vamal/soția acestuia – fondatori ai unui agent economic ce practică activități de import-export” (BVC, chestionarul 53);
- ”Solicitarea unor remunerații (cadouri, mijloace bănești)” (BVC, chestionarul 55);
- ”Cununia între funcționari”; „Folosirea utilajului în scopuri personale” (BVC, chestionarul 56);
- ”Când funcționarul public lucrează în subordinea unei rude ale sale” (BVC, chestionarul 57).

### 8. Cât de acceptabile, după părerea dvs., sunt următoarele situații? % respondenților care consideră *inacceptabile* încălcarea prevederilor legale ce țin de interdicții, restricții, conflicte de interese

Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	88,5
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	80,3
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	44,3
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	41,0

**9. Potrivit legislației în vigoare, care este pedeapsa pentru... % respondenților care au indicat *corect* sancțiunea**

Nedepunerea declarației de avere și interese personale de către funcționarii publici	29,5
Nedeclararea situației de conflicte de interese	26,2
Falsul în declarații	9,8

**10. Dvs. ați depus declarații de avere și interese personale în 2019? % din totalul respondenților**

Da	95,1
Nu	4,9
NȘ/NR	0

**11. Dacă Da, ați avut careva dificultăți la completarea și depunerea declarației electronice? % din respondenții care au avut dificultăți la completarea/depunerea declarațiilor electronice**

Da	51,7
Nu	46,6
NȘ/NR	1,7

**În caz că ați avut dificultăți, care au fost acestea?**

- ”Sistemul electronic funcționează greu, pentru a putea completa declarația trebuie să intri în sistem la orele 12:00 – 03:00, nu se deschide din prima, trebuie de încercat de mai multe ori” (BVC, chestionarul 10);
- ”Programul se încarcă greu, timpul de așteptare – lung” (BVC, chestionarele 12, 45);
- ”Deficiențe de ordin tehnic” (BVC, chestionarele 16, 19, 38, 48);
- ”Sistemul era mereu supraîncărcat și nu puteam semna declarația” (BVC, chestionarele 17, 23, 54);
- ”Am putut completa declarația doar între orele 5-7 dimineața, după șase încercări” (BVC, chestionarul 19);
- ”Trecerea de la o etapă la alta, nu se validează la final” (BVC, chestionarul 25);
- ”A fost dificil de a completa declarația și de a o expedia. De fiecare dată trebuie de preluat lucrul de la capăt” (BVC, chestionarul 27);
- ”Expedierea declarației electronice conform procedurii după care se constată lipsa acesteia pe portal! Suprasolicitarea portalului la expirarea termenului de prezentare a declarațiilor, salvarea declarației din varii motive, a fost posibilă în 2 săptămâni” (BVC, chestionarul 30);
- ”Este de nedescris cât de greu a fost să depui declarația electronică. Nota 1 din 10” (BVC, chestionarul 33);
- ”Nu știam ce să completez la rubrica cu privire la salariu – venitul net sau brut. Alte dificultăți au fost momentele tehnice ce țin de plasarea și acceptarea de către server a comenzilor” (BVC, chestionarul 42);
- ”La introducerea în declarație a cifrelor din contractul de cumpărare-vânzare (de ex, cod sau număr cadastral), nu mergea programul, e enervant. De anulat punctele” (BVC, chestionarul 49);
- ”Dificultăți la completarea rubricii cu privire la veniturile acumulate pe parcursul unui an” (BVC, chestionarul 57).

**12. Dacă aveți careva propuneri ce țin de completarea/depunerea declarațiilor electronice, va rugăm respectuos să le expuneți:**

- ”Soluționarea problemei de suprasolicitare în orele de vârf” (BVC, chestionarul 12);
- ”Înlăturarea problemelor tehnice, îmbunătățirea sistemului electronic” (BVC, chestionarele 12, 13, 16, 19, 27);
- ”Instruiri despre modul de completare a declarației” (BVC, chestionarele 14, 38);
- ”Sistemul trebuie să fie mai simplu și prietenos pentru utilizatori” (BVC, chestionarul 20);
- ”După cum fiecare funcționar răspunde pentru informația declarată și pentru depunerea în termen a declarației, ar fi oportună oferirea posibilității de a efectua un ”copy/paste a informațiilor cere nu s-au schimbat din declarația depusă anterior. Ne-ar scuti de timp” (BVC, chestionarul 30);
- ”Pentru aceasta sunt angajați și plătiți specialiști din domeniu în instituție” (BVC, chestionarul 33);

”Să ni se explice clar ce trebuie să indicăm la rubrica veniturilor salariale, pentru a exclude confuziile” (BVC, chestionarul 42);

”Perfecționarea sistemului în partea ce ține de semnarea și expedierea declarației” (BVC, chestionarul 54);

”Să fie organizate seminare la locul de muncă pentru persoanele care depun declarații” (BVC, chestionarul 57).

**13. În opinia dvs., în care din subdiviziunile instituției în care lucrați există riscuri sporite a apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri? Subdiviziunile menționate cel mai des, răspuns multiplu, %**

**Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:**

1. Secția management personal (19,7%), Posturile vamale teritoriale (19,7%);
2. Secția procedura contravențională (14,8%);
3. Conducerea Biroului Vamal Centru (seful biroului și adjuncții acestuia) (13,1%), Serviciul valoare în vamă (13,1%), Secția control ulterior (13,1%);
4. Serviciul originea mărfurilor (11,5%), Serviciul venituri vamale (11,5%);
5. Serviciul persoane fizice (9,8%), Serviciul achiziții publice (9,8%), Serviciul clasificarea mărfurilor (8,2%), Serviciul destinații vamale (6,6%), Secția analiza riscurilor (6,6%), Secția juridică și executare silită (4,9%), Serviciul finanțe și evidență contabilă (4,9%), Secția suport managerial (4,9%).

**Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:**

1. Posturile vamale teritoriale (36,1%);
2. Serviciul valoare în vamă (24,6%);
3. Secția procedura contravențională (13,1%);
4. Serviciul persoane fizice (11,5%), Secția control ulterior (11,5%), Conducerea Biroului Vamal Centru (seful biroului și adjuncții acestuia) (9,8%), Secția reglementări tarifare și netarifare (9,8%), Serviciul originea mărfurilor (9,8%);
5. Serviciul achiziții publice (8,2%), Secția management personal (8,2%), Serviciul destinații vamale (6,6%), Serviciul finanțe și evidență contabilă (6,6%), Serviciul clasificarea mărfurilor (6,6%), Secția tehnologii informaționale și statistica vamală (4,9%), Secția proceduri vamale (4,9%), Secția finanțe, evidență contabilă și achiziții publice (4,9%), Serviciul venituri vamale (4,9%), Secția analiza riscurilor (4,9%).

**14. În instituția în care lucrați există careva restricții de postangajare pentru unii angajați?**

Da	23,0
Nu	24,6
NȘ/NR	52,4

**În caz că da, ați putea aduce exemple**

”Funcționarul vamal nu are drept să se angajeze în calitate de broker vamal timp de un an după plecarea din funcția publică” (BVC, chestionarul 2);

”Un fost funcționar nu se poate angaja la o persoană juridică după plecarea din serviciul public dacă anterior a avut tangențe/a controlat activitatea acestei persoane juridice” (BVC, chestionarul 13);

”Un an după ieșirea din funcție nu putem activa ca brokeri vamali” (BVC, chestionarele 14, 31);

”Timp de un an nu ne putem angaja în societăți comerciale” (BVC, chestionarul 33);

”Când ai fost implicat în dosare penale” (BVC, chestionarul 53).

**15. Pe parcursul ultimilor doi ani s-a întâmplat să va aflați în situație de conflicte de interese? % din totalul respondenților**

Da	3,3
Nu	96,7
NȘ/NR	0

**În caz că da, ce măsuri ați întreprins?**

”Am informat conducătorul” (BVC, chestionarul 1);

”Nu am declarat acest fapt” (BVC, chestionarul 36).

**16. Înțelegem că a trecut puțin timp după schimbarea guvernării și este destul de greu de evaluat schimbările în politicile publice aplicate în instituția în care lucrați. Am aprecia dacă v-ați expune opinia la următoarele întrebări pentru a compara situația în timpul Guvernului Filip și Guvernului Sandu, % respondenților care au bifat opțiunea de răspuns ”Da”**

	Guvernul Filip	Guvernul Sandu
În opinia dvs., instituția în care lucrați a fost/este politizată?	53,3	13,3

Au fost cazuri ca persoanele să fie angajate în instituție grație legăturilor de partid, rudenie, prietenie?	48,3	16,7
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	28,3	25,0
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	40,0	25,0
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	48,3	23,3
S-au întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	20,0	8,3
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipamentul, transportul, localurile etc.)	13,3	6,7
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	58,3	56,7
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	15,0	11,7
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	18,3	11,7
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	21,7	6,7
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	31,7	25,0
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	26,7	23,3

**17. Cum considerați, în instituția în care activați există corupție? % din totalul respondenților**

Da	27,9
Nu	14,8
NȘ/NR	57,3

**18. Comparativ cu situația în timpul Guvernului Filip, corupția în instituția dvs ... % resp.**

A sporit	0
A rămas aproximativ aceeași	31,7
S-a micșorat	21,7
NȘ/NR	46,6

**19. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimii doi ani? % din totalul respondenților**

Da	11,5
Nu	47,5
NȘ/NR	41,0

**20. În caz că veți cunoaște despre careva cazuri de corupție și abuzuri în instituția dvs. în viitor, veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	67,3
Nu	31,1
NȘ/NR	1,6

**21. În caz că nu, de ce? % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	12,8
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	30,8
Nu ar ajuta cu nimic	23,1
Mi-ar fi creat doar probleme	33,3
Altele	0

**22. Cum considerați, care ar trebui să fie salariul lunar al următoarelor persoane pentru a nu fi tentate să accepte mită?**

	Mii lei
Funcționar de rând	18,4

Șef de direcție	24,2
Ministru/director	30,6

**23. Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă? % din totalul respondenților**

Legislativul	9,8
Judiciarul	60,7
Executivul	9,8
Toate	14,8
NȘ/NR	4,9

**24. Când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

2018	37,7
2019	6,6
2018-2019	3,3
Permanent	4,9
NȘ/NR	47,5

**25. Ați fi interesat/ă să aflați despre rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție? % din totalul respondenților**

Da	91,8
Nu	6,6
NȘ/NR	1,6

**26. Când ați deschis ultima dată pagina web a instituției dvs.? % din totalul respondenților**

Ieri	34,4
Azi/zilnic	39,3
Săptămânal	11,5
Lunar	6,6
NȘ/NR	8,2

**27. Cât de satisfăcut/ă sunteți de comunicarea cu ... ? % din totalul respondenților**

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	31,1	24,6	23,0
Satisfăcut	65,6	67,2	73,8
Nesatisfăcut	3,3	6,6	1,6
NȘ/NR	0	1,6	1,6

**În caz că nu sunteți satisfăcut, la ce ați dori atrage atenția?**

”Profesionism, spirit de echipă, integritate” (BVC, chestionarul 49).

**28. Cum considerați, ce ar trebui de făcut pentru a îmbunătăți climatul de lucru în instituție?**

”Sedințe neformale cu colectivul” (BVC, chestionarul 2);

”De a angaja personal profesionist, cu bun simț și educație” (BVC, chestionarul 4);

”De lichidat cumătrismul” (BVC, chestionarul 5);

”Sporirea profesionismului angajaților” (BVC, chestionarul 7);

”Angajarea specialiștilor profesioniști, competenți, educați” (BVC, chestionarul 9);

”Time building la nivel de secție și de instituție” (BVC, chestionarul 10);

”Mai puțin presiune politică” (BVC, chestionarul 11);

”Angajarea și remunerarea obiectivă; declararea conflictelor de interese” (BVC, chestionarul 13);

”De apreciat subalternii stăruitori, exemplari și de auzit opinia colectivului” (BVC, chestionarul 14);

”De organizat pauze de odihnă la orele 10:00 și 15:00 pe 10-15 minute” (BVC, chestionarul 15);

- ”Regulamentul intern să nu fie atât de aspru, să se permită mici pauze de cafea de 2 ori pe zi” (BVC, chestionarul 16);
- ”După orele petrecute la calculator, măcar o pauză de 15 min. la ora 15:00 pentru a lua o gură de aer” (BVC, chestionarul 20);
- ”Eliminarea birocrăției” (BVC, chestionarul 23);
- ”Comunicarea eficientă atât pe verticală, cât și pe orizontală” (BVC, chestionarul 26);
- ”Întâlniri cu tot colectivul de sărbători” (BVC, chestionarul 28);
- ”Crearea condițiilor de muncă mai stabile, funcționarul trebuie să simtă siguranța pentru zilele ce urmează, de stimulat persoanele care contribuie la dezvoltarea eficientă a instituției. Lichidarea fenomenului de mimare lucrativă” (BVC, chestionarul 30);
- ”Motivarea colaboratorilor atât materială, cât și morală” (BVC, chestionarul 31);
- ”Respectați profesionaliștii” (BVC, chestionarul 33);
- ”Ridicarea salariilor” (BVC, chestionarul 35);
- ”Să se organizeze mese rotunde cu angajații din diferite subdiviziuni pe diferite tematici” (BVC, chestionarul 36);
- ”Condiții de lucru mai bune, persoane competente și pregătite pentru serviciu” (BVC, chestionarul 38);
- ”Comunicarea și colaborarea între colegi” (BVC, chestionarul 41);
- ”Mai multă inteligență și tact” (BVC, chestionarul 43);
- ”Avem nevoie de oameni corecți, onești, cu experiență” (BVC, chestionarele 45, 47);
- ”Promovarea angajaților, motivarea materială a acestora; condiții normale de lucru; posibilitatea plecării peste hotare pentru schimb de experiență” (BVC, chestionarul 49);
- ”Promovarea și stimularea funcționarilor după merit și capacități” (BVC, chestionarul 50);
- ”Eliminarea corupției, majorarea salariilor” (BVC, chestionarul 52);
- ”Riscul la care suntem expuși nu corespunde mărimii salariului” (BVC, chestionarul 53);
- ”Îmbunătățirea condițiilor de muncă, mărirea salariilor” (BVC, chestionarul 54);
- ”Activități sportive, activități zilnice pozitive” (BVC, chestionarul 55);
- ”Schimb de experiență între funcționari”; ”Îmbunătățirea condițiilor de muncă” (BVC, chestionarul 56);
- ”Organizarea unor evenimente unde angajații ar putea să se cunoască mai bine sau să-și expună părerile referitor la unele probleme” (BVC, chestionarul 57);
- ”A elimina corupția și oferi salarii mai înalte” (BVC, chestionarul 60).

### 29. Cum credeți ... % din totalul respondenților

	Dvs. faceți față funcției pe care o ocupați din punct de vedere profesionist?	Seful dvs. nemijlocit face față funcției?
Pe deplin	77,0	75,4
Parțial	23,0	19,7
Nu prea fac față	0	4,9
NȘ/NR	0	0

### 30. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?

- ”Posibilitatea rotației în cadrul instituției” (BVC, chestionarul 2);
- ”Management, etica și conduita în serviciul public” (BVC, chestionarul 4);
- ”Suntem instruiți pe parcursul anului” (BVC, chestionarul 5);
- ”Creșterea competențelor manageriale” (BVC, chestionarul 7);
- ”Tehnologii informaționale” (BVC, chestionarul 9);
- ”Schimbările în legislația din domeniu” (BVC, chestionarele 10, 11, 26, 36, 43, 55, 57, 60);
- ”Codul de etică; tratarea conflictelor de interese – anticorupția” (BVC, chestionarul 13);
- ”Legislația vamală a țărilor UE” (BVC, chestionarele 14, 23);
- ”Contabilitate, sisteme informaționale” (BVC, chestionarul 15);
- ”Contabilitate și audit, psihologie și comunicare” (BVC, chestionarul 16);
- ”Ridicarea nivelului profesional, practici internaționale, aplicarea în practică a experienței noi” (BVC, chestionarul 17);
- ”Psihologie, practici internaționale din domeniu” (BVC, chestionarul 19);
- ”Tehnologii IT” (BVC, chestionarul 40);

- ”Limbi străine” (BVC, chestionarul 48);
- ”Codul muncii și Codul administrativ” (BVC, chestionarul 49);
- ”Etica și integritatea” (BVC, chestionarul 52);
- ”Analiza cadrului legal, identificarea lacunelor și lichidarea lor” (BVC, chestionarul 53);
- „Prevederile legislației, managementul” (BVC, chestionarul 54);
- ”Tehnologii informaționale, limbi străine, insolvabilitate” (BVC, chestionarul 56).

**31. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm sa o faceți mai jos:**

- ”Să fie mai deschis pentru colaboratori” (BVC, chestionarul 1);
- ”Când se va schimba ceva și va fi stabil, voi fi sincer. Nu vreau în exil în Tudora sau în altă parte...” (BVC, chestionarul 3);
- ”Este o conducere de nota 10” (BVC, chestionarul 4);
- ”Mai multă atenție la condițiile de lucru” (BVC, chestionarul 5);
- ”Corectitudine!” (BVC, chestionarul 7);
- ”Necesități: tehnică de calcul performantă; cabinete spațioase adecvate numărului de angajați; suplimentarea personalului în cadrul posturilor vamale de control” (BVC, chestionarul 9);
- ”Stop politica!” (BVC, chestionarul 11);
- ”Introducerea unor pauze suplimentare de 10-15 min.” (BVC, chestionarul 12);
- ”Angajare obiectivă, remunerarea pe măsură, exercitarea funcției în mod legal” (BVC, chestionarul 13);
- ”Să consolideze colectivul (activități în comun, ședințe), să întărească disciplina” (BVC, chestionarul 14);
- ”Profesionalism” (BVC, chestionarul 16);
- ”Implementarea unor noi proiecte care ar permite dezvoltarea sistemului, crearea noilor tehnologii, practici dezvoltate în țările UE care ar permite eficientizarea fluxului de mărfuri, începând cu trecerea frontierei și până la destinație” (BVC, chestionarul 17);
- ”E bine ceea ce facem” (BVC, chestionarul 19);
- ”Salarii mai mari ca să putem sta acasă lângă familie și să nu plecăm în străinătate; condiții mai bune – scaune mai comode; uniformă (veșnic nu e completată, lipsește la depozit)” (BVC, chestionarul 20);
- ”Creșterea salariilor” (BVC, chestionarul 22);
- ”Motivare financiară și nefinanciară a funcționarilor vamali” (BVC, chestionarul 26);
- ”V – vigilență, A – abnegație, M – motivare, A – ascensiune” (BVC, chestionarul 28);
- ”Mulțumiți funcționarii care sunt atașați de acest serviciu și cu dedicație își jertfesc timpul pentru binele public. Stimulați astfel de angajați, că există un risc mare de a-i pierde” (BVC, chestionarul 30);
- ”Să fie mai aproape de colectiv” (BVC, chestionarul 32);
- ”Promovarea profesioniștilor” (BVC, chestionarul 33);
- ”Să viziteze secțiile, posturile vamale pentru a fi mai aproape de colaboratori, a ști despre problemele și succesele lor” (BVC, chestionarul 36);
- ”Mai multă atenție personalului biroului” (BVC, chestionarul 38);
- ”Corectitudine” (BVC, chestionarul 43);
- ”Să nu facă politică” (BVC, chestionarul 45);
- ”Rotația, oferirea oportunității funcționarilor vamali de a face schimb de experiență și a practica ceva nou” (BVC, chestionarul 49);
- ”Incompetenți și hoți” (BVC, chestionarul 52);
- ”Asigurarea unei stabilități în serviciu, crearea unor fonduri financiare pentru motivarea angajaților care identifică erori sau contribuie la acumularea impozitelor în buget” (BVC, chestionarul 53);
- ”Probleme în activitate: lipsa mijloacelor tehnice necesare și a spațiului individual de lucru; remunerarea insuficientă; nesiguranța și instabilitatea” (BVC, chestionarul 54);
- ”Comportament adecvat în relațiile cu subalternii, dialog pozitiv, oferirea premiilor” (BVC, chestionarul 55);
- ”Înnoirea tehnicii, îmbunătățirea condițiilor de muncă” (BVC, chestionarul 56).



## Serviciul Fiscal de Stat – 68 respondenți

### A. De cât timp dvs. lucrați în instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 5 luni	5 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
5,9	1,5	35,3	57,3

### B. Care este motivația dvs. de a activa în serviciul public? Răspuns multiplu, %

Posibilitatea de a face carieră	42,6
Oportunitatea de a crește profesional	76,5
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	77,9
Dorința de a fi util instituției/statului	64,7
Pensie mai bună	10,3
Șansa de a cunoaște persoane utile	2,9
Lipsa altor opțiuni	1,5
Altele _____	2,9

1. Dvs. ați participat în 2019 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public (etica, declararea averilor și intereselor personale etc.)? % respondenților care susțin că au participat la instruiți – **94,1%**.

2. Cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu subiectele ce țin de declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interes? (la o scară de la 1 până la 10, unde 1 semnifică „nu cunosc deloc”, 10 – „cunosc la perfecție”) – **8,2**.

### 3. Cum considerați, un funcționar public poate avea interese personale? % din totalul respondenților

Da	32,4
Nu	60,2
NȘ/NR	7,4

4. În opinia dvs., funcționarul public este în drept să-și exercite atribuțiile, aflându-se în situație de conflict de interes? % din totalul respondenților

Da	4,4
Nu	94,1
NȘ/NR	1,5

5. Legislația națională prevede câteva tipuri de conflicte de interes: real, potențial, consumat. La care din ele ați putea referi situațiile din următoarele exemple? % respondenților care au identificat corect situațiile de conflict de interes real, potențial și consumat

Un inspector al muncii constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <b>Conflict de interes real</b> )	57,4
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>Conflict de interes consumat</b> )	38,2
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica ONG-ul în care este fondator ( <b>Conflict de interes potențial</b> )	77,9
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>Nici unul din conflictele menționate</b> )	26,5

6. Potrivit legislației, care din următoarele categorii de persoane se referă la persoane apropiate?

% respondenților care au răspuns greșit la întrebare

Soțul/soția	11,8
Copiii	15,0
Fiii și nănașii	38,2
Părinții	11,8
Bunicii	44,1

Nepoții	48,5
Frații și surorile	14,7
Cumetrii	27,9
Unchii/mătușile	64,7
Concubinul/na	54,4
Socrii	51,5
Foștii/actualii colegi de serviciu	5,9

## 7. Dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea covârșitoare a respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese, luări de decizii în situații de conflicte de interese și alte abuzuri ale cadrului legal:

„Cumularea activității de bază în instituția publică cu activitatea în afara ei” (SFS, Chestionarul 1);  
 „Funcționarul public își exercită atribuțiile de serviciu de control fiscal la contribuabilul care, de ex., se ocupă de ferestre, termopane în scop de a obține oferte, reduceri, lucrări fără plată, luând decizii în favoarea contribuabilului” (SFS, Chestionarul 3);

„Când într-o direcție sunt angajați doi funcționari – rude, unul în subordinea celuilalt” (SFS, Chestionarul 6);

„Angajarea în serviciu într-o funcție de conducere a unei persoane apropiate”, „Utilizarea bunurilor entității publice (calculator, mașină, ș.a.) în scopuri personale ale angajaților (SFS, Chestionarul 7);

„Examinarea unor materiale în favoarea persoanelor apropiate”, „Utilizarea informației de serviciu în propriul interes” (SFS, Chestionarul 10);

„Activități electorale în timpul orelor de muncă” (SFS, Chestionarul 11);

„A crește profesional, o fi de folos societății” (SFS, Chestionarul 12);

„Luarea unei decizii în legătură cu persoanele apropiate”, „Favorizarea, urmare a controlului, a unui agent economic pentru a crea și menține relații bune cu acesta” (SFS, Chestionarul 13);

„Folosirea sistemului informațional al SFS în interes personal”, Verificarea unor persoane privind veniturile primite în instituția în care activează” (SFS, Chestionarul 18);

„Stare financiară bună în familie” (SFS, Chestionarul 19);

„Verificarea unei entități unde conducător este soția” (SFS, Chestionarul 20);

„Implicarea funcționarului public în activitatea contribuabilului al cărui șef este soțul sau soția acestuia” (SFS, Chestionarul 22);

„Nu practic și nu cunosc” (SFS, Chestionarul 24);

„Folosirea automobilului de serviciu în scopuri personale”, „Folosirea atribuțiilor pentru a pleca în deplasări din contul instituției” (SFS, Chestionarul 25);

„Verificarea de către funcționar a unui caz în care este implicată soția”, „Audierea victimei unui accident comis de către soție”,

„Angajarea unei rude” (SFS, Chestionarul 26);

„Are în executare un document privitor la activitatea firmei condusă de fratele lui”, „Sunt membru al unei comisii de concurs la care participă soția/fica” (SFS, Chestionarul 27);

„Favoruri, reduceri, facilități din partea persoanelor terțe sau apropiate” (SFS, Chestionarul 28);

„Interese ce rezultă din intențiile sau necesitățile funcționarului” (SFS, Chestionarul 31);

„Acordarea de consultații unor cunoscuți” (SFS, Chestionarul 32);

„Obținerea veniturilor prin influență” (SFS, Chestionarul 36);

„Potențialul subaltern este rudă cu potențialul șef”, „Părinții roagă fiul funcționar să le rezolve o problemă care ține de atribuțiile acestuia” (SFS, Chestionarul 37);

„Orice situație care poate aduce funcționarului public beneficiu material sau nematerial” (SFS, Chestionarul 38);

„Funcționarul are în subordine o rudă a sa” (SFS, Chestionarul 42);

„Facilitarea propriilor afaceri”, „Numirea în funcții publice a rudelor” (SFS, Chestionarul 45);

„Examinarea de către un funcționar a unei petiții privind activitatea unei întreprinderi la care în calitate de persoană cu funcții de răspundere activează soțul/soția sau altă persoană în relații de rudenie cu acesta” (SFS, Chestionarul 46);

„Verificarea unei întreprinderi în care în calitate de conducător lucrează o rudă” (SFS, Chestionarul 49);

„Soțul și soția lucrează în aceeași direcție”, „Funcționarul este delegat la control la o întreprindere care aparține părinților acestuia” (SFS, Chestionarul 51);

„Obținerea unei remunerații legale”, „Accederea în funcții publice” (SFS, Chestionarul 52);

„Utilizarea patrimoniului instituției în interes personal” (SFS, Chestionarul 54);

„Deținerea unui pachet de acțiuni / cote-părți într-o societate comercială la care urmează să facă un control”, „O persoană cu funcții de conducere are ca subaltern o rudă de-a lui” (SFS, Chestionarul 55);

„Funcționarul public verifică o întreprindere în care în funcție de răspundere activează o rudă a acestuia”, „Funcționarul a primit spre executare o petiție în care este vizată o rudă a lui” (SFS, Chestionarul 56);

„Angajat în instituția publică în subordinea unei rude”, „A divulga secretele de serviciu persoanelor interesate” (SFS, Chestionarul 58);

„Semnarea documentelor contra beneficiu acordat”, „Examinarea unei cereri din partea unei rude”, „Neexaminarea tuturor circumstanțelor unor fapte în scopul aplicării unei sancțiuni mai blânde, contra unui beneficiu” (SFS, Chestionarul 59);

„Utilizarea informațiilor publice în interes personal”, „Exercitarea funcției în interesul unei anumite persoane”, „Neexecutarea

atribuțiilor de serviciu pentru a satisface interesele unor persoane” (SFS, Chestionarul 60);  
 ”Șeful și soția lucrează în aceeași direcție” (SFS, Chestionarul 62);  
 ”Angajarea în serviciu a unui membru de familie” (SFS, Chestionarul 63);  
 ”Situția în care un angajat se folosește de funcția pe care o ocupă pentru a presa alte persoane să-i satisfacă interesele lui” (SFS, Chestionarul 68).

**8. Cât de acceptabile, după părerea dvs., sunt următoarele situații? % respondenților care consideră inacceptabile încălcarea prevederilor legale ce țin de interdicții, restricții, conflicte de interese**

Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	97,1
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	91,2
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	45,6
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	42,6

**9. Potrivit legislației în vigoare, care este pedeapsa pentru... % respondenților care au indicat corect sancțiunea**

Nedepunerea declarației de avere și interese personale de către funcționarii publici	26,5
Nedeclararea situației de conflicte de interese	32,4
Falsul în declarații	33,8

**10. Dvs. ați depus declarații de avere și interese personale în 2019? % din totalul respondenților**

Da	95,6
Nu	4,4
NȘ/NR	0

**11. Dacă Da, ați avut careva dificultăți la completarea și depunerea declarației electronice? % din respondenții care au avut dificultăți la completarea/depunerea declarațiilor electronice**

Da	26,2
Nu	73,8
NȘ/NR	0

**În caz că ați avut dificultăți, care au fost acestea?**

„De obicei, majoritatea funcționarilor depun declarația anuală mai aproape de sfârșitul perioadei și sistemul electronic este foarte încărcat, e aproape imposibil să intri în sistem și să depui declarația”, „Ca răspuns că declarația a fost primită am recepționat niște ieroglife, așa că am fost nevoită să expediez declarația repetat” (SFS, Chestionarul 1);  
 „Numai momente tehnice, încărcarea dificilă din cauza rețelei blocate” (SFS, Chestionarul 3);  
 „Este suprasolicitat sistemul, foarte greu de expediat declarația” (SFS, Chestionarele 12, 21);  
 „În perioada de raportare anuală sistemul lucrează foarte greu” (SFS, Chestionarul 18);  
 „N-am putut încărca declarația timp de 18 ore, sistemul era supraîncărcat” (SFS, Chestionarul 19);  
 ”Probleme în expedierea declarației” (SFS, Chestionarul 27);  
 ”Procedura de obținere/prelungire a cheii cu semnătura electronică este foarte dificilă. Totodată, pe pagina web lipsește posibilitatea de a imprima formularul, ceea ce a fost un obstacol pentru persoanele noi angajate sau cele concediate” (SFS, Chestionarul 38);  
 ”Generarea și salvarea informației a durat un timp îndelungat” (SFS, Chestionarul 41);  
 ”Declarația veniturilor salariale ale persoanelor apropiate la momentul angajării în serviciu reprezintă date confidențiale”, ”În perioada depunerii declarațiilor anuale am avut probleme în remiterea declarației la ANI” (SFS, Chestionarul 49);  
 ”Sistem informațional suprasolicitat la depunerea declarațiilor anuale” (SFS, Chestionarul 50);  
 ”Dificultăți: identificarea beneficiarului efectiv; încărcarea datelor în sistem; introducerea în declarație a datelor e un proces anevoios” (SFS, Chestionarul 54);  
 ”Nu întotdeauna se procesează informația pe site-ul ANI, este necesară completarea de câteva ori a unor compartimente ale declarației, până se salvează informațiile introduse” (SFS, Chestionarul 55);  
 ”Sistemul informațional al ANI nu era funcțional, astfel depunerea declarației a durat câteva zile” (SFS, Chestionarul 56);  
 ”În ultima săptămână de depunere a declarațiilor anuale sistemul informațional dădea erori la completarea declarațiilor” (SFS, Chestionarul 62);  
 ”Dificultăți la completarea ce țin de funcționalitatea sistemului”, ”Răspunsurile reprezentanților liniei fierbinți se deosebeau (diferiți colaboratori ANI dădeau răspunsuri diferite la aceleași întrebări ce țin de completarea declarației” (SFS, Chestionarul 64).

**12. Dacă aveți careva propuneri ce țin de completarea/depunerea declarațiilor electronice, va rugăm respectuos să le expuneți:**

- „A îmbunătăți softul, să putem depune declarațiile mai ușor” (SFS, Chestionarele 1, 18);  
 „Să fie verificată veridicitatea datelor din declarațiile prezentate”, „Să fie pedepse mai aspre pentru prezentarea datelor incomplete, neveridice sau false” (SFS, Chestionarul 6);  
 „Clarificarea tipurilor de venituri spre declararea într-un mod mai detaliat și explicit” (SFS, Chestionarul 7);  
 „Simplificarea depunerii declarațiilor” (SFS, Chestionarul 10);  
 „Avem nevoie de instruiți privind completarea declarațiilor” (SFS, Chestionarul 43);  
 „Îmbunătățirea sistemului informațional pentru completarea mai rapidă a declarației” (SFS, Chestionarul 55);  
 „Adaptarea sistemului informațional la condiții în care ar satisface cereri de la un număr mare de subiecți ai declarării” (SFS, Chestionarul 56);  
 „Unele date ce țin de bunurile imobile ar putea să fie importate din Registrul de stat ”Cadastru” (SFS, Chestionarul 58);  
 „Nu sunt de acord că este necesară declararea averii și intereselor concubinei/concubinului” (SFS, Chestionarul 59);  
 „Să poată fi salvată informația din declarațiile anterioare/ anii precedenți pentru a o putea transfera în declarațiile ulterioare, în cazul în care anumite date nu s-au schimbat” (SFS, Chestionarul 62);  
 „Asigurarea funcționalității sistemului, mai ales în ultimele zile de depunere a declarațiilor anuale,, ”Instruirea colaboratorilor liniei fierbinți” (SFS, Chestionarul 64).

**13. În opinia dvs., în care din subdiviziunile instituției în care lucrați există riscuri sporite a apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri? Subdiviziunile menționate cel mai des, răspuns multiplu, %****Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:**

1. Direcția control și constatare infracțiuni (39,7%);
2. Direcția contestații (35,3%), Direcția generală administrare contribuabilii mari (35,3%);
3. Direcția proceduri insolvabilitate (30,9%), Direcțiile generale administrare fiscală (29,4%), Direcția management resurse umane (27,9%);
4. Direcția expertiză juridică (25,0%), Direcția audit intern (25,0%), Direcția generală conformare (25,0%), Direcția achiziții publice și gestionare patrimoniu (23,5%), Direcția securitate internă și anticorupție (22,1%);
5. Serviciul juridic (19,1%), Direcția generală organizare activității deservire și arierate (17,7%), Direcția generală economie și finanțe (13,2%), Direcția gestionare documente și arhivare (13,2%), Direcția generală metodologia impozitelor și taxelor (13,2%), Direcția generală metodologie proceduri fiscale (13,2%), Direcția evidență și informații fiscale (13,2%), Direcția cooperare și schimb de informații (11,8%), Direcția management organizațional (8,8%), Direcția dezvoltare informațională (8,8%).

**Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:**

1. Direcția control și constatare infracțiuni (41,2%);
2. Direcția generală administrare contribuabilii mari (30,9%), Direcția contestații (29,4%), Direcțiile generale administrare fiscală (27,9%);
3. Direcția generală conformare (17,7%), Direcția proceduri insolvabilitate (17,7%);
4. Direcția generală organizare activității deservire și arierate (11,8%), Direcția expertiză juridică (10,3%), Direcția achiziții publice și gestionare patrimoniu (10,3%);
5. Direcția management resurse umane (7,4%), Serviciul juridic (7,4%), Direcția securitate internă și anticorupție (5,9%), Direcția audit intern (4,4%).

**14. În instituția în care lucrați există careva restricții de postangajare pentru unii angajați?**

Da	17,6
Nu	36,8
NȘ/NR	45,6

**În caz că da, ați putea aduce exemple**

- „Să nu participăm în electorală, să ne exercităm obligațiile onest și în termen, să respectăm orarul și dress-codul” (SFS, Chestionarul 26);  
 „Interdicția de a ocupa funcții publice o anumită perioadă de timp” (SFS, Chestionarul 27);  
 „După plecarea din funcția publică fostul funcționar SFS, nu poate desfășura activități la compania pe care a controlat-o anterior” (Chestionarul 32);  
 „Angajarea la un contribuabil care a fost controlat până la eliberarea din serviciul public” (SFS, Chestionarul 41);  
 „Funcționarul care s-a eliberat din funcție n-are dreptul timp de un an să se angajeze la agenții economici la care a fost curator / a avut relații profesionale de orice fel” (SFS, Chestionarul 54);  
 „Nu se permite angajarea la întreprinderi private în funcții de răspundere timp de un an a persoanelor care au activat și au plecat din serviciul public” (SFS, Chestionarul 56);  
 „Este interzisă angajarea imediată a fostului funcționar la întreprinderi private” (SFS, Chestionarul 59).

**15. Pe parcursul ultimilor doi ani s-a întâmplat să va aflați în situație de conflicte de interese? % din totalul respondenților**

Da	2,9
Nu	95,6
NȘ/NR	1,5

**În caz că da, ce măsuri ați întreprins?**

”Nu am participat la examinarea cauzei” (SFS, Chestionarul 27).

**16. Înțelegem că a trecut puțin timp după schimbarea guvernării și este destul de greu de evaluat schimbările în politicile publice aplicate în instituția în care lucrați. Am aprecia dacă v-ați expune opinia la următoarele întrebări pentru a compara situația în timpul Guvernului Filip și Guvernului Sandu, % respondenților care au bifat opțiunea de răspuns "Da"**

	Guvernul Filip	Guvernul Sandu
În opinia dvs., instituția în care lucrați a fost/este politizată?	21,9	14,1
Au fost cazuri ca persoanele să fie angajate în instituție grație legăturilor de partid, rudenie, prietenie?	15,6	7,8
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	56,3	56,3
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	21,9	9,4
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	18,8	7,8
S-au întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	7,8	4,7
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipamentul, transportul, localurile etc.)	7,8	7,8
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	71,9	71,9
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	14,1	4,7
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	18,8	10,9
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	12,5	4,7
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	29,7	21,9
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	43,8	35,9

**17. Cum considerați, în instituția în care activați există corupție? % din totalul respondenților**

Da	26,5
Nu	36,8
NȘ/NR	36,7

**18. Comparativ cu situația în timpul Guvernului Filip, corupția în instituția dvs ... % resp.**

A sporit	1,6
A rămas aproximativ aceeași	21,9
S-a micșorat	15,6
NȘ/NR	60,9

**19. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimii doi ani? % din totalul respondenților**

Da	8,8
Nu	57,4
NȘ/NR	33,8

**Dacă da, vă rugăm să le descrieți succint:**

„Cazurile mediatizate în mass-media, cazuri comunicate pe intern” (SFS, Chestionarul 2);

„Inițierea procedurii de control din partea unui inspector fiscal la un agent economic din considerente de conflicte anterioare (SFS, Chestionarul 3);

„Luare de mită de către angajați, fapt mediatizat în media” (SFS, Chestionarul 5);

„Sunt în toate instituțiile de stat situații de conflicte de interese. Se angajează după principiul de cunoștință, neamuri etc. Este o problemă acută cu care trebuie de luptat, punând la baza activității în serviciul public profesionalismul, integritatea și transparența” (SFS, Chestionarul 7);

„Informația data a fost publicată în presă. SFS a adus tot aportul pentru ca situațiile date să nu se mai repete” (SFS, Chestionarul 52).

**20. În caz că veți cunoaște despre careva cazuri de corupție și abuzuri în instituția dvs. în viitor, veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	86,7
----	------

Nu	11,8
NȘ/NR	1,5

**21. În caz că nu, de ce? % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	0
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	30,8
Nu ar ajuta cu nimic	7,7
Mi-ar fi creat doar probleme	61,5
Altele	0

**22. Cum considerați, care ar trebui să fie salariul lunar al următoarelor persoane pentru a nu fi tentate să accepte mită?**

	Mii lei
Funcționar de rând	16,3
Șef de direcție	22,5
Ministru/director	32,3

**23. Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă? % din totalul respondenților**

Legislativul	7,4
Judiciarul	76,4
Executivul	14,7
Toate	0
NȘ/NR	1,5

**24. Când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

2018	33,8
2019	26,5
2018-2019	0
Permanent	8,8
NȘ/NR	30,9

**25. Ați fi interesat/ă să aflați despre rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție? % din totalul respondenților**

Da	89,7
Nu	8,8
NȘ/NR	1,5

**26. Când ați deschis ultima dată pagina web a instituției dvs.? % din totalul respondenților**

Ieri	0
Azi/zilnic	89,7
Săptămânal	10,3
Lunar	0
NȘ/NR	0

**27. Cât de satisfăcut/ă sunteți de comunicarea cu ...? % din totalul respondenților**

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	63,2	53,0	38,2
Satisfăcut	35,3	42,6	54,5
Nesatisfăcut	0	2,9	4,4
NȘ/NR	1,5	1,5	2,9

**În caz că nu sunteți satisfăcut, la ce ați dori atrage atenția?**

”Angajatul nu este un robot la serviciu! Este și el om, are familie și nevoi personale” (SFS, Chestionarul 61).

**28. Cum considerați, ce ar trebui de făcut pentru a îmbunătăți climatul de lucru în instituție?**

- „Lucrul să fie mai transparent, să se prezinte toată informația” (SFS, Chestionarul 1);
- „De apreciat obiectiv rezultatele activității subalternilor” (SFS, Chestionarul 2);
- „Salariu stabil, proporțional volumului de lucru, aprecierea greutății materialelor executate. Eliminarea achitării plăților salariale pentru inspectori în baza stagiului de lucru, relațiilor de prietenie ș.a.” (SFS, Chestionarul 3);
- „Prin depășirea superiorității și birocrăției” (SFS, Chestionarul 5);
- „Să fie pus accentul pe motivația lucrătorilor de rând, pe profesionalism și exercitarea atribuțiilor de serviciu a fiecăruia” (SFS, Chestionarul 6);
- „Climatul de lucru este bun” (SFS, Chestionarul 8);
- „Tratamentul egal al angajaților, fără favoriți” (SFS, Chestionarul 10);
- „Situatii mai puțin stresante în procesul de lucru” (SFS, Chestionarul 11);
- „Mai multă comunicare între conducere și subalterni” (SFS, Chestionarul 16);
- „Majorarea salariilor” (SFS, Chestionarul 18);
- „Climatul de lucru e bun, condițiile de lucru – nesatisfăcătoare” (SFS, Chestionarul 19);
- „Treninguri și schimb de experiență la care să participe și funcționarii” (SFS, Chestionarul 20);
- „Climatul de lucru este foarte bun, nu necesită îmbunătățiri” (SFS, Chestionarul 21);
- ”Tehnică de oficiu performantă, asigurarea angajaților cu tichete de masă, abonamente în săli sportive, precum și organizarea periodică a team buildingurilor” (SFS, Chestionarul 22);
- ”A susține și promova angajații” (SFS, Chestionarul 24);
- ”Treninguri, întruniri corporative, spartachiade” (SFS, Chestionarul 25);
- ”Să nu schimbăm profesioniștii, chiar dacă s-a schimbat conducerea” (SFS, Chestionarul 26);
- ”De continuat comunicarea între conducere și angajați” (SFS, Chestionarul 27);
- ”Desfășurarea training-urilor” (SFS, Chestionarul 28);
- ”A organiza ieșiri în timpul liber cu tot colectivul pentru a cunoaște frumusețea plaiului natal” (SFS, Chestionarul 29);
- ”De optimizat procedurile de lucru” (SFS, Chestionarul 36);
- ”Mai multă flexibilitate în atitudinea față de colaboratori” (SFS, Chestionarul 38);
- ”De a da dovadă de mai multă înțelegere” (SFS, Chestionarul 42);
- ”Meritocrație” (SFS, Chestionarul 49);
- ”Mai multe activități de comunicare cu angajații” (SFS, Chestionarul 52);
- ”Stimularea comunicării” (SFS, Chestionarele 54, 66);
- ”Asigurarea securității corporale a angajaților”, ”Asigurarea unor condiții de lucru mai bune” (SFS, Chestionarul 56);
- ”Mai multă încrederea angajaților”, ”De a trece de la conducerea managerială la conducerea leadership” (SFS, Chestionarul 58);
- ”Conlucrarea egal la egal șef-colaborator” (SFS, Chestionarele 59, 63);
- ”O comunicare mai strânsă cu directorul”, ”Instruire continuă a personalului” (SFS, Chestionarul 60);
- ”Activități comune în afara instituției: excursii, ieșiri la teatru, concerte, lucrări de salubritate a teritoriului” (SFS, Chestionarul 61);
- ”A remunera munca pe deplin și după merit” (SFS, Chestionarul 62);
- ”Promovarea persoanelor cu adevărat competente” (SFS, Chestionarul 64);
- ”Activități în comun cu tot colectivul pentru ca angajații să facă cunoștință mai bine unul cu altul” (SFS, Chestionarul 68).

**29. Cum credeți ... % din totalul respondenților**

	<b>Dvs. faceți față funcției pe care o ocupați din punct de vedere profesionist?</b>	<b>Seful dvs. nemijlocit face față funcției?</b>
Pe deplin	92,6	85,3
Parțial	7,4	13,2
Nu prea fac față	0	1,5
NȘ/NR	0	0

**30. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

- „Cursuri de analiză a activității companiilor cu grad sporit de evaziune fiscală” (SFS, Chestionarul 1);
- „Experiența altor state cu nivel comparabil de dezvoltare a administrării fiscale” (SFS, Chestionarul 2);

„Liderism, time management, managementul stresului” (SFS, Chestionarul 6);  
 „Conducerea organizează în mod regulat instruirea pentru funcționari la diferite teme” (SFS, Chestionarul 8);  
 „Orice instruire este acceptabilă” (SFS, Chestionarul 9);  
 „Auditul în domeniul contabilității” (SFS, Chestionarul 11);  
 „Limbi străine” (SFS, Chestionarele 19, 20);  
 ”Diverse instruirii sunt binevenite” (SFS, Chestionarul 26);  
 ”Analiza activității economico-financiară a întreprinderilor”, ”Bune practici fiscale ale altor state” (SFS, Chestionarul 28);  
 ”Etica în serviciul public” (SFS, Chestionarul 29);  
 ”Limba engleză”, ”Aplicarea în practică a prevederilor Codului fiscal” (SFS, Chestionarul 32);  
 ”Modificări în Standardele naționale de contabilitate” (SFS, Chestionarul 35);  
 ”Planificarea și administrarea publică” (SFS, Chestionarul 37);  
 ”Schimb de experiență, cum să fii un manager bun” (SFS, Chestionarul 38);  
 ”Comunicarea dintre șef-subaltern să fie mai simplă și prietenoasă” (SFS, Chestionarul 39);  
 ”Managementul proiectelor” (SFS, Chestionarul 41);  
 ”Modificarea legislației din domeniu” (SFS, Chestionarul 45);  
 ”Modificări în legislația fiscală” (SFS, Chestionarul 46);  
 ”Instruire în domeniul contabilității” (SFS, Chestionarul 47);  
 ”Cursuri IT, 1-C Contabilitate, evaluarea personalului” (SFS, Chestionarul 48);  
 ”Practica altor țări în administrarea impozitelor și taxelor, precum și procedura de control” (SFS, Chestionarul 49);  
 ”Aplicarea legislației naționale în domeniul fiscal” (SFS, Chestionarul 52);  
 ”Securitatea datelor în procesul de prelucrare” (SFS, Chestionarul 54);  
 ”Modificările în legislație, deoarece sunt foarte frecvente” (SFS, Chestionarele 55, 57);  
 ”Contabilitatea, analiza financiară, statistica” (SFS, Chestionarul 56);  
 ”Dezvoltarea abilităților de comunicare”, ”Aplanarea conflictelor” (SFS, Chestionarul 58);  
 ”Aspecte ne ordinare identificate în timpul controlului fiscal” (SFS, Chestionarul 59);  
 ”Limbi străine, programe noi la calculator, contabilitate”, ”Dezvoltarea abilităților de comunicare cu contribuabilii” (SFS, Chestionarul 60);  
 ”Programe și soft-uri noi” (SFS, Chestionarul 62);  
 ”Dezvoltarea abilităților profesionale, public speaking” (SFS, Chestionarul 64).

**31. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să o faceți mai jos:**

„Toate doleanțele le expunem șefului de direcție nemijlocit” (SFS, Chestionarul 1);  
 „Inutil” (SFS, Chestionarul 5);  
 „Majoritatea salariaților simt starea de instabilitate în serviciu și au frică că pot rămâne fără acesta. Acest lucru creează stări de panică și stres care se răsfrânge și asupra îndeplinirii sarcinilor. Avem nevoie de stabilitate” (SFS, Chestionarul 6);  
 „Presupun că conducerea este la curent cu cele mai importante lucruri de care are nevoie pentru o bună administrare a instituției” (SFS, Chestionarul 7);  
 „Conducerea SFS este una competentă de nota ”10” și sunt mândră că activez în această instituție cu o astfel de conducere” (SFS, Chestionarul 8);  
 „Un climat de lucru fără frică și stres. Relații de serviciu bazate pe încredere și profesionalism” (SFS, Chestionarul 11);  
 ”Sunt mândru că avem așa director” (SFS, Chestionarul 27);  
 ”A organiza mai multe activități în echipă” (SFS, Chestionarul 31);  
 ”Aprecierii funcționarilor de execuție la justa valoare” (SFS, Chestionarul 46);  
 ”A îmbunătăți condițiile de muncă” (SFS, Chestionarul 58);  
 ”Nu numai șefii subdiviziunilor au nevoie de instruire profesională, dar și subalternii acestora” (SFS, Chestionarul 60);  
 ”Micșorarea posturilor fiscale” (SFS, Chestionarul 65);  
 ”În instituție totul e organizat la cel mai înalt nivel” (SFS, Chestionarul 68).



## Agencia Proprietății Publice - 41 respondenți

### A. De cât timp dvs. lucrați în instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 5 luni	5 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
22,0	12,2	26,8	39,0

### B. Care este motivația dvs. de a activa în serviciul public? Răspuns multiplu, %

Posibilitatea de a face carieră	34,1
Oportunitatea de a crește profesional	65,9
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	48,8
Dorința de a fi util instituției/statului	68,3
Pensie mai bună	7,3
Șansa de a cunoaște persoane utile	12,2
Lipsa altor opțiuni	7,3
Altele _____	2,4

1. Dvs. ați participat în 2019 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public (etica, declararea averilor și intereselor personale etc.)? % respondenților care susțin că au participat la instruiți – 61,0%.

2. Cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu subiectele ce țin de declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interes? (la o scară de la 1 până la 10, unde 1 semnifică „nu cunosc deloc”, 10 – „cunosc la perfecție”) – 7,5.

3. Cum considerați, un funcționar public poate avea interese personale? % din totalul respondenților

Da	51,3
Nu	34,1
NȘ/NR	14,6

4. În opinia dvs., funcționarul public este în drept să-și exercite atribuțiile, aflându-se în situație de conflict de interes? % din totalul respondenților

Da	2,4
Nu	87,8
NȘ/NR	9,8

5. Legislația națională prevede câteva tipuri de conflicte de interes: real, potențial, consumat. La care din ele ați putea referi situațiile din următoarele exemple? % respondenților care au identificat corect situațiile de conflict de interes real, potențial și consumat

Un inspector al muncii constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <b>Conflict de interes real</b> )	51,2
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>Conflict de interes consumat</b> )	19,5
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica ONG-ul în care este fondator ( <b>Conflict de interes potențial</b> )	56,1
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>Nici unul din conflictele menționate</b> )	31,7

6. Potrivit legislației, care din următoarele categorii de persoane se referă la persoane apropiate? % respondenților care au răspuns greșit la întrebare

Soțul/soția	12,2
Copiii	17,1
Fiii și nănașii	4,9
Părinții	19,5

Bunicii	58,5
Nepoții	61,0
Frații și surorile	22,0
Cumetrii	9,8
Unchii/mătușile	87,8
Concubinul/na	68,3
Socrii	53,7
Foștii/actualii colegi de serviciu	2,4

### 7. Dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea covârșitoare a respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese, luări de decizii în situații de conflicte de interese și alte abuzuri ale cadrului legal:

”Un membru al comisiei de achiziții publice este rudă cu reprezentantul companiei care a depus documentele de participare la licitație” (APP, Chestionarul 1);

”Prestarea unor servicii în interes personal, pentru un beneficiu material”, ”Angajarea în funcții a persoanelor apropiate cu ajutorul cărora se spală bani” (APP, Chestionarul 7);

”Un funcționar public, fiind membru al consiliului de administrare al unei întreprinderi de stat, cere acordarea unor favoruri (procurarea la preț mic sau fără bani) a unor produse” (APP, Chestionarul 8);

”Interesul personal al unui funcționar într-o companie privată” (APP, Chestionarul 10);

”Favorizarea unor persoane” (APP, Chestionarul 11);

”Angajarea în funcții de conducere a membrilor de partid, promovarea rudelor în diverse funcții” (APP, Chestionarul 13);

”Verificarea de către funcționar a entităților în care este fondator” (APP, Chestionarul 14);

”Soția – director al instituției publice, soțul – șef de direcție în subordinea ei”, ”Tata este ministru, iar fiica – vice-ministru” (APP, Chestionarul 15);

”Achiziții, promovare” (APP, Chestionarul 16);

”A cumpăra un imobil la preț redus față de cel de piață” (APP, Chestionarul 17);

”Utilizarea informației de serviciu în scop personal” (APP, Chestionarul 21);

”Decizii în favoarea unei persoane aflate în grad de rudenie”, ”Adoptarea unor decizii pe chestiuni care le-a gestionat anterior” (APP, Chestionarul 26);

”Mama și fiica lucrează în aceeași instituție de stat, mama fiind conducătorul fiicei”, ”Primarul unei localități își angajează soția în calitate de contabil la primărie” (APP, Chestionarul 27);

”Angajarea în serviciu a unei rude apropiate” (APP, Chestionarul 28);

”Un funcționar public reprezintă interesele statului în calitate de membru al consiliului al unei societăți comerciale, iar în organul executiv lucrează persoane apropiate funcționarului public” (APP, Chestionarul 30);

”Angajarea rudelor în serviciu”, ”Influențarea unor decizii” (APP, Chestionarul 31);

”Sănătatea familiei, securitatea personală și a familiei” (APP, Chestionarul 32);

”Sănătate și bunăstare” (APP, Chestionarul 36);

”Promovarea în calitate de câștigător al licitației a agentului economic condus de rude de gradul I ale funcționarului decident” (APP, Chestionarul 39).

### 8. Cât de acceptabile, după părerea dvs., sunt următoarele situații? % respondenților care consideră **inacceptabile** încălcarea prevederilor legale ce țin de interdicții, restricții, conflicte de interese

Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	90,2
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	85,4
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	46,3
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	41,4

### 9. Potrivit legislației în vigoare, care este pedeapsa pentru... % respondenților care au indicat **corect** sancțiunea

Nedepunerea declarației de avere și interese personale	19,5
--	------

de către funcționarii publici	
Nedeclararea situației de conflicte de interese	29,3
Falsul în declarații	19,5

#### 10. Dvs. ați depus declarații de avere și interese personale în 2019? % din totalul respondenților

Da	87,8
Nu	12,2
NȘ/NR	0

#### 11. Dacă Da, ați avut careva dificultăți la completarea și depunerea declarației electronice? % din respondenții care au avut dificultăți la completarea/depunerea declarațiilor electronice

Da	16,7
Nu	66,6
NȘ/NR	16,7

#### În caz că ați avut dificultăți, care au fost acestea?

”Sistemul electronic funcționează greu, cu întâzieri, solicită informații exagerate, de ex., numărul cotului bancar” (APP, Chestionarul 1);

”Mi-a luat timp să aflu numărul cadastral al apartamentului care îl dețin” (APP, Chestionarul 2);

”Au apărut dificultăți doar la depunerea declarației, am încercat de câteva ori s-o depun” (APP, Chestionarul 8);

”Dificultăți în accesarea sistemului, expedierea declarației” (APP, Chestionarul 17);

”Totul este clar” (APP, Chestionarul 18);

”Sistemul electronic funcționează foarte greu, completarea declarației durează mult timp” (APP, Chestionarul 32).

#### 12. Dacă aveți careva propuneri ce țin de completarea/depunerea declarațiilor electronice, va rugăm respectuos să le expuneți:

”Ar fi cazul ca la completarea declarațiilor să nu fie solicitată introducerea unor date, în opinia mea, de prisos – numărul cadastral al bunului, numărul contului bancar ș.a.” (APP, Chestionarul 1);

”Încă nu am depus declarația de avere, n-au trecut 30 de zile de la angajare” (APP, Chestionarul 7);

”A elabora niște note/explicații la căsuțele din declarații care trebuie de completat” (APP, Chestionarul 26);

”Mai multă informație pe site-ul ANI referitor la completarea declarațiilor de avere și interese” (APP, Chestionarul 31).

#### 13. În opinia dvs., în care din subdiviziunile instituției în care lucrați există riscuri sporite a apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri? Subdiviziunile menționate cel mai des, răspuns multiplu, %

##### Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:

1. Conducerea de vârf, inclusiv Directorul general și directorii adjuncți (26,8%);
2. Direcția relații funciare și bunuri imobile (12,2%), Direcția privatizare și postprivatizare (12,2%), Direcția parteneriat public-privat și concesiuni (12,2%), Serviciul achiziții (12,2%), Direcția financiară (12,2%);
3. Cabinetul Directorului general (9,8%), Direcția securitate economică și gestiunea riscurilor (9,8%);
4. Direcția planificare, analiză și evaluare (7,3%), Direcția administrare corporativă, metodologii și reglementări (7,3%), Direcția contencios și control al legalității (7,3%), Direcția management instituțional (7,3%), Serviciul administrativ (7,3%), Serviciul audit intern (7,3%);
5. Direcția proiecte investiționale (4,9%), Direcția monitorizare a patrimoniului public (4,9%), Secția metodologii și reglementări (4,9%), Secția valorificarea bunurilor entităților de stat (4,9%), Serviciul managementul documentelor (4,9%), Serviciul probleme speciale (4,9%).

##### Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:

1. Direcția privatizare și postprivatizare (21,2%);
2. Direcția relații funciare și bunuri imobile (19,5%), Direcția parteneriat public-privat și concesiuni (19,5%);
3. Conducerea de vârf, inclusiv Directorul general și directorii adjuncți (17,1%), Secția regională proprietate publică Sud (17,1%);
4. Secția regională proprietate publică Nord (14,6%), Direcția administrare corporativă, metodologii și reglementări (14,6%);
5. Direcția evidență a patrimoniului public (12,2%), Secția valorificarea bunurilor entităților de stat (12,2%), Cabinetul Directorului general (9,8%), Direcția monitorizare a patrimoniului public (9,8%), Direcția contencios și control al legalității (9,8%).

#### 14. Pe parcursul ultimilor doi ani s-a întâmplat să va aflați în situație de conflicte de interese? % din totalul respondenților

Da	0
----	---

Nu	97,6
NȘ/NR	2,4

**15. Înțelegem că a trecut puțin timp după schimbarea guvernării și este destul de greu de evaluat schimbările în politicile publice aplicate în instituția în care lucrați. Am aprecia dacă v-ați expune opinia la următoarele întrebări pentru a compara situația în timpul Guvernului Filip și Guvernului Sandu, % respondenților care au bifat opțiunea de răspuns ""Da""**

	Guvernul Filip	Guvernul Sandu
În opinia dvs., instituția în care lucrați a fost/este politizată?	56,3	31,3
Au fost cazuri ca persoanele să fie angajate în instituție grație legăturilor de partid, rudenie, prietenie?	25,0	6,3
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	21,9	25,0
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	21,9	31,3
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	25,0	12,5
S-au întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	6,3	6,3
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipamentul, transportul, localurile etc.)	3,1	0
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	43,8	40,6
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	3,1	0
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	3,1	3,1
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	9,4	6,3
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	6,3	3,1
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	0	0

16.

**Cum considerați, în instituția în care activați există corupție? % din totalul respondenților**

Da	12,8
Nu	31,7
NȘ/NR	55,5

**17. Comparativ cu situația în timpul Guvernului Filip, corupția în instituția dvs ... , % resp.**

A sporit	3,1
A rămas aproximativ aceeași	6,3
S-a micșorat	3,1
NȘ/NR	87,5

**18. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimii doi ani? % din totalul respondenților**

Da	2,4
Nu	58,6
NȘ/NR	39,0

**19. În caz că veți cunoaște despre careva cazuri de corupție și abuzuri în instituția dvs. în viitor, veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	63,4
Nu	26,8
NȘ/NR	9,8

**20. În caz că nu, de ce? % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	0
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	35,3
Nu ar ajuta cu nimic	17,6

Mi-ar fi creat doar probleme	47,1
Altele	0

**21. Cum considerați, care ar trebui să fie salariul lunar al următoarelor persoane pentru a nu fi tentate să accepte mită?**

	Mii lei
Funcționar de rând	12,8
Șef de direcție	18,2
Ministru/director	27,6

**22. Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă? % din totalul respondenților**

Legislativul	2,4
Judiciarul	83,0
Executivul	2,4
Toate	0
NȘ/NR	12,2

**23. Când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

2018	4,9
2019	48,8
2018-2019	0
Permanent	0
NȘ/NR	46,3

**24. Ați fi interesat/ă să aflați despre rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție? % din totalul respondenților**

Da	90,2
Nu	4,9
NȘ/NR	4,9

**25. Când ați deschis ultima dată pagina web a instituției dvs.? % din totalul respondenților**

Ieri	7,3
Azi/zilnic	63,4
Săptămânal	9,8
Lunar	7,3
NȘ/NR	12,2

**26. Cât de satisfăcut/ă sunteți de comunicarea cu ... ? % din totalul respondenților**

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	34,1	29,3	17,1
Satisfăcut	63,5	58,5	53,6
Nesatisfăcut	2,4	9,8	24,4
NȘ/NR	0	2,4	4,9

**În caz că nu sunteți satisfăcut, la ce ați dori atrage atenția?**

”Comunicare adecvată” (APP, Chestionarul 1);

”Subestimarea de către conducător a calităților manageriale ale conducătorului meu nemijlocit” (APP, Chestionarul 2);

”Indicațiile să fie explicite, iar funcționarul – auzit” (APP, Chestionarul 5).

**27. Cum considerați, ce ar trebui de făcut pentru a îmbunătăți climatul de lucru în instituție?**

- ”Comunicare eficientă, respect față de angajați, conlucrare” (APP, Chestionarele 1, 34);
- ”De organizat ieșiri cu colectivul la natură în zilele de odihnă” (APP, Chestionarul 2);
- ”Mai puține reorganizări” (APP, Chestionarul 4);
- ”Mai multă încredere în funcționari” (APP, Chestionarul 5);
- ”Lucrul în echipă, respectul față de toți angajații! (APP, Chestionarul 8);
- ”Avem nevoie de sediu cu spațiu suficient pentru angajați” (APP, Chestionarul 9);
- ”A încadra în serviciu suficient personal și a programa din timp activitățile” (APP, Chestionarul 10);
- ”O mai bună remunerare a muncii, stabilirea unui volum de muncă adecvat (acum este exagerat de mare) (APP, Chestionarul 13);
- ”Volum de muncă mai puțin, e foarte stresant” (APP, Chestionarul 14);
- ”De reevaluat personalul și de apreciat competența angajaților” (APP, Chestionarul 15);
- ”De lucrat mai mult, cu interes și responsabilitate” (APP, Chestionarul 17);
- ”Climatul de lucru în instituția noastră este la nivel înalt pentru că există conlucrare între conducere și colegi” (APP, Chestionarul 18);
- ”Să nu existe relații de rudenie și prietenie între șefi și funcționarii de rând (de mai multă vreme) care au fost angajați în bază de prietenie” (APP, Chestionarul 23);
- ”După părerea mea, climatul de lucru în colectiv este destul de cald, aș spune lucrativ, noi nu suntem obligați să fim prieteni, lucrăm în liniște” (APP, Chestionarul 27);
- ”Să fie mai multă comunicare verbală între colegi, comunicarea directă între persoanele de conducere și funcționarii de rând” (APP, Chestionarul 28);
- ”Cât mai mulți funcționari profesioniști” (APP, Chestionarul 30);
- ”Salariu avantajos, colaborare între direcții” (APP, Chestionarul 31);
- ”A atrage specialiști profesioniști, a acoperi locurile vacante, a crește salariile” (APP, Chestionarul 32);
- ”Sunt prea multe de făcut” (APP, Chestionarul 40).

**28. Cum credeți ... % din totalul respondenților**

	<b>Dvs. faceți față funcției pe care o ocupați din punct de vedere profesionist?</b>	<b>Seful dvs. nemijlocit face față funcției?</b>
Pe deplin	73,2	65,8
Parțial	24,4	22,0
Nu prea fac față	0	4,9
NȘ/NR	2,4	7,3

**29. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

- ”Managementul conflictelor” (APP, Chestionarul 1);
- ”Creșterea performanțelor profesionale ale conducătorilor entităților de stat” (APP, Chestionarul 3);
- ”Schimb de experiență cu alte entități, modificările în cadrul legal din domeniu” (APP, Chestionarele 4, 5);
- ”Instruirea la limbile străine (franceza, engleza, spaniola)” (APP, Chestionarele 9, 11, 13, 30, 32, 38);
- ”Legislația ce ține de activitatea întreprinderilor de stat și societăților pe acțiuni”, legislația din domeniul privatizării” (APP, Chestionarul 10);
- ”Modificările în cadrul legal ce ține de activitatea agenției” (APP, Chestionarul 14);
- ”Experiența internațională în domeniu” (APP, Chestionarul 15);
- ”Finanțele publice, formarea bugetului” (APP, Chestionarul 18);
- ”La toate” (APP, Chestionarul 21);
- ”Integritate, administrare publică! (APP, Chestionarul 27);
- ”Administrarea proprietății publice” (APP, Chestionarul 31).

**30. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să o faceți mai jos:**

- ”Respectarea legislației, ascultare, timp suficient pentru executarea indicațiilor” (APP, Chestionarul 1);

”Mai multă încredere în funcționari” (APP, Chestionarul 11);

”Sunt mulțumită de profesionalismul conducătorului în domeniul administrării proprietății publice și de capacitățile lui manageriale” (APP, Chestionarul 13).

## Poliția de Frontieră - 48 respondenți

### A. De cât timp dvs. lucrați în instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 5 luni	5 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
0	4,2	20,8	75,0

### B. Care este motivația dvs. de a activa în serviciul public? Răspuns multiplu, %

Posibilitatea de a face carieră	39,6
Oportunitatea de a crește profesional	64,6
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	75,0
Dorința de a fi util instituției/statului	66,7
Pensie mai bună	29,2
Șansa de a cunoaște persoane utile	8,3
Lipsa altor opțiuni	0
Altele _____	2,1

1. Dvs. ați participat în 2019 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public (etica, declararea averilor și intereselor personale etc.)? % respondenților care susțin că au participat la instruire – **47,9%**.

2 Cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu subiectele ce țin de declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interese? (la o scară de la 1 până la 10, unde 1 semnifică „nu cunosc deloc”, 10 – „cunosc la perfecție”) – **7,4**.

### 3. Cum considerați, un funcționar public poate avea interese personale? % din totalul respondenților

Da	54,1
Nu	41,7
NȘ/NR	4,2

### 4. În opinia dvs., funcționarul public este în drept să-și exercite atribuțiile, aflându-se în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților

Da	10,4
Nu	85,4
NȘ/NR	4,2

5. Legislația națională prevede câteva tipuri de conflicte de interese: real, potențial, consumat. La care din ele ați putea referi situațiile din următoarele exemple? % respondenților care au identificat **corect** situațiile de conflict de interese real, potențial și consumat

Un inspector al muncii constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <b>Conflict de interese real</b> )	58,3
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>Conflict de interese consumat</b> )	29,2
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica ONG-ul în care este fondator ( <b>Conflict de interese potențial</b> )	60,4
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>Nici unul din conflictele menționate</b> )	41,7

### 6. Potrivit legislației, care din următoarele categorii de persoane se referă la persoane apropiate? % respondenților care au răspuns **greșit** la întrebare

Soțul/soția	20,8
Copiii	27,1
Finii și nănașii	41,7
Părinții	35,4



Bunicii	64,6
Nepoții	70,8
Frații și surorile	35,4
Cumetrii	25,0
Unchii/mătușile	77,1
Concubinul/na	54,2
Socrii	70,8
Foștii/actualii colegi de serviciu	10,4

## 7. Dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea covârșitoare a respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese, luări de decizii în situații de conflicte de interese și alte abuzuri ale cadrului legal:

- „Folosirea bunurilor de serviciu în interese personale” (PF, chestionarul 1);
- „Angajarea rudei ca subaltern în funcție”, „Cumătrul participă la tenderul organizat de direcția din care face parte celălalt cumătru”, „În subordinea unui funcționar lucrează sora acestuia” (PF, chestionarul 2);
- „Soțul activează în subordinea soției sau a altei rude”, „Semnarea unui contract de achiziții cu compania unei rude” (PF, chestionarul 3);
- „Deținere acțiunilor, cotelor-părți la o întreprindere, a cărei activitate este controlată de funcționarul public”, „Deținerea activelor/conturilor/depunerilor într-o instituție bancară a cărei activitate este controlată de funcționarul public” (PF, chestionarul 5);
- „Aflarea sub conducerea unei rude” (PF, chestionarul 7);
- Folosirea funcției de serviciu pentru obținerea unor facilități” (PF, chestionarul 8);
- „Utilizarea unor informații în interes personal” (PF, chestionarul 9);
- „Subalternul unui șef poate fi soția, fratele, sora acestuia”, „Un funcționar verifică activitatea întreprinderii în care lucrează rudele” (PF, chestionarul 10);
- „Utilizarea informațiilor de serviciu în scopuri personale”, „Utilizarea bunurilor publice în scop personal” (PF, chestionarul 11);
- „Utilizarea în scopuri personale a mașinii de serviciu” (PF, chestionarul 14);
- „Soțul și soția lucrează într-o Direcție” (PF, chestionarul 15);
- „Îmbogățirea ilicită, obținerea de foloase în interes personal sau al familiei sale” (PF, chestionarul 16);
- „Angajarea în serviciu a rudelor de gradul I” (PF, chestionarul 17);
- „Achiziții de la persoane afiliate”, „Angajarea persoanelor apropiate”, (PF, chestionarul 22);
- „Folosirea transportului de serviciu în scopuri personale” (PF, chestionarul 23);
- „Angajare pe criterii politice” (PF, chestionarul 25);
- „Angajarea în subordine nemijlocită a unei rude” (PF, chestionarul 28);
- „Șeful direcției își angajează soția în direcția pe care o conduce” (PF, chestionarul 29);
- „A-și aranja cunoscuții și rudele în serviciu”, „De a beneficia de achitarea unor anumite compensații din bugetul public” (PF, chestionarul 31);
- „Activitatea persoanelor apropiate în subordine”, „Licitația o câștigă o firmă apropiată a conducătorului instituției publice” (PF, chestionarul 32);
- „Deținerea unei funcții la un agent economic” (PF, chestionarul 34);
- „Cumnații lucrează în aceeași direcție, unul din ei fiind conducător, iar altul – subaltern” (PF, chestionarul 37);
- „Nu pot să mă expun” (PF, chestionarul 38);
- „Obținerea veniturilor”, „Dorința de a primi cadouri” (PF, chestionarul 40);
- „Membrul grupului de lucru de achiziții este și proprietarul/asociatul unui operator economic, care participă la licitație” (PF, chestionarul 42);
- „A beneficia de careva servicii, a deține cote-părți în afaceri” (PF, chestionarul 44).

## 8. Cât de acceptabile, după părerea dvs., sunt următoarele situații? % respondenților care consideră **inacceptabile** încălcarea prevederilor legale ce țin de interdicții, restricții, conflicte de interese

Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	93,8
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	95,8
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	43,8
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	20,8

**9. Potrivit legislației în vigoare, care este pedeapsa pentru... % respondenților care au indicat corect sancțiunea**

Nedepunerea declarației de avere și interese personale de către funcționarii publici	16,7
Nedeclararea situației de conflicte de interese	14,6
Falsul în declarații	18,8

**10. Dvs. ați depus declarații de avere și interese personale în 2019? % din totalul respondenților**

Da	100,0
Nu	0
NȘ/NR	0

**11. Dacă Da, ați avut careva dificultăți la completarea și depunerea declarației electronice? % din respondenții care au avut dificultăți la completarea/depunerea declarațiilor electronice**

Da	20,8
Nu	79,2
NȘ/NR	0

**În caz că ați avut dificultăți, care au fost acestea?**

„Sistemul are probleme serioase, erori, procesul depunerii este incomod, sistemul electronic este neprietenos și puțin comod la completare” (PF, chestionarul 2);

„Este complicat de a intra în sistem, sunt multe erori electronice, multe neclarități la completarea unor paragrafe” (PF, chestionarul 7);

„Dificultăți în procesul semnării declarației și introducerii acesteia în sistem” (PF, chestionarul 8);

„Neclarități în modul de declarare a împrumuturilor” (PF, chestionarul 9);

„În opinia mea, acest program este prea complicat pentru unele persoane, sistemul electronic în orice moment poate ceda, fiind necesară reintroducerea cheii electronice ceea ce creează disconfort” (PF, chestionarul 10);

„La depunerea declarației sistemul electronic n-a lucrat” (PF, chestionarul 17);

„Programul a lucrat cu dificultăți” (PF, chestionarul 22);

„Anul trecut o perioadă îndelungată sistemul n-a lucrat”, „Unele date cu caracter personal al persoanelor terțe nu sunt hașurate pe pagina web a ANI [www.ani.md](http://www.ani.md)” (PF, chestionarul 32);

„Portalul este greu de accesat” (PF, chestionarul 33);

„În perioada depunerii declarațiilor anuale sistemul a fost suprasolicitat, a fost dificil de a depune declarația – am depus-o la miez de noapte” (PF, chestionarul 40);

„Programul frânează și în timpul completării declarației este uneori necesar să completezi de mai multe ori una și aceeași rubrică” (PF, chestionarul 45);

„Dificultăți ce țin de stabilirea valorii unor bunuri. De ex., în contractul de cumpărare-vânzare a mijlocului de transport valoarea acestuia era mult mai mică, fapt ce nu a fost influențat de mine, deoarece vânzătorul a indicat această sumă, ceea ce m-a pus într-o situație incomodă pe mine ca funcționar public” (PF, chestionarul 48).

**12. Dacă aveți careva propuneri ce țin de completarea/depunerea declarațiilor electronice, va rugăm respectuos să le expuneți:**

„Programul ar trebui să fie mai simplu și intuitiv” (PF, chestionarul 7);

„Înlăturarea dificultăților de ordin tehnic la încărcarea declarației” (PF, chestionarul 8);

„Bunurile trebuie să fie indicate la valoarea reală (medie) de piață, dar nu conform actului de vânzare-cumpărare” (PF, chestionarul 22);

„Declarație electronică este lucrativă, deseori frânează, dar se restabilește” (PF, chestionarul 26);

„Din motive de securitate se propune de a nu face publice suma veniturilor și locul de muncă al soției” (PF, chestionarul 34);

„Mai multă informare privind depunerea declarațiilor” (PF, chestionarul 42);

„De găsit soluții ca programul să nu frâneze la completarea declarației” (PF, chestionarul 45);

„Susțin obligativitatea depunerii declarațiilor anuale, însă consider că acest mecanism nu este funcțional deoarece ANI nu are competențe reale, iar cazurile când funcționarii de rang înalt au fost trași la răspundere sunt rare sau chiar inexistente. Aceasta face ca prevederile legale să fie doar trâmbițate de instituțiile care susțin transparența” (PF, chestionarul 48).

### 13. În opinia dvs., în care din subdiviziunile instituției în care lucrați există riscuri sporite a apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri? Subdiviziunile menționate cel mai des, răspuns multiplu, %

#### Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:

1. Conducerea Inspectoratului (22,9%), Sectorul Poliției de Frontieră Aeroportul Internațional Chișinău (22,9%);
2. Direcția generală resurse umane (20,8%);
3. Direcția generală control al frontierei (18,8%), Direcția generală management operațional (18,8%), Direcția regională Nord (18,8%), Direcția regională Nord (18,8%), Direcția regională Vest (18,8%), Direcția regională Sud (18,8%), Direcția regională Est (18,8%);
4. Centrul de Excelență în Securitatea Frontierei (16,7%), Direcția management logistic și achiziții (14,6%), Direcția regională Centru (14,6%);
5. Direcția urmărire penală (12,5%), Direcția inspecție efectiv (12,5%), Direcția investigații speciale (10,4%), Direcția juridică și practică contravențională (10,4%), Secția relații publice (8,3%), Direcția expertiză a documentelor (6,3%), Direcția dezvoltare strategică și asistență externă (6,3%), Direcția cooperare internațională (6,3%).

#### Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:

1. Sectorul Poliției de Frontieră Aeroportul Internațional Chișinău (45,8%);
2. Direcția regională Nord (43,8%), Direcția regională Vest (43,8%), Direcția regională Sud (43,8%), Direcția regională Est (43,8%);
3. Direcția investigații speciale (35,4%), Direcția urmărire penală (31,3%), Direcția management logistic și achiziții (29,2%);
4. Direcția regională Centru (22,9%), Direcția generală control al frontierei (18,8%);
5. Direcția generală resurse umane (16,7%), Direcția inspecție efectiv (16,7%), Conducerea Inspectoratului (14,6%), Centrul de Excelență în Securitatea Frontierei (14,6%), Direcția generală management operațional (10,4%), Direcția expertiză a documentelor (10,4%), Direcția economie și finanțe (10,4%).

### 14. Pe parcursul ultimilor doi ani s-a întâmplat să va aflați în situație de conflicte de interese? % din totalul respondenților

Da	2,1
Nu	97,9
NȘ/NR	0

### 15. Înțelegem că a trecut puțin timp după schimbarea guvernării și este destul de greu de evaluat schimbările în politicile publice aplicate în instituția în care lucrați. Am aprecia dacă v-ați expune opinia la următoarele întrebări pentru a compara situația în timpul Guvernului Filip și Guvernului Sandu, % respondenților care au bifat opțiunea de răspuns ""Da""

	Guvernul Filip	Guvernul Sandu
În opinia dvs., instituția în care lucrați a fost/este politizată?	50	33,3
Au fost cazuri ca persoanele să fie angajate în instituție grație legăturilor de partid, rudenie, prietenie?	52,1	29,2
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	35,4	38,4
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	39,6	41,7
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	33,3	18,8
S-au întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	6,3	4,2
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipamentul, transportul, localurile etc.)	47,9	27,1
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	72,9	72,9
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	20,8	14,6
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	39,6	29,2
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	29,2	16,7
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	47,9	37,5
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	39,6	33,3

**16. Cum considerați, în instituția în care activați există corupție? % din totalul respondenților**

Da	45,8
Nu	10,4
NȘ/NR	43,8

**17. Comparativ cu situația în timpul Guvernului Filip, corupția în instituția dvs ..., % resp.**

A sporit	0
A rămas aproximativ aceeași	14,6
S-a micșorat	47,9
NȘ/NR	37,5

**18. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimii doi ani? % din totalul respondenților**

Da	16,7
Nu	52,0
NȘ/NR	31,3

**Dacă da, vă rugăm să le descrieți succint:**

„Angajații se aflau în subordonare nemijlocită, fiind în relații de rudenie (soț/soție). Conflictul a fost rezolvat, unul dintre angajați fiind transferat în altă subdiviziune” (PF, chestionarul 5);

„Contrabandă protejată” (PF, chestionarul 22);

„Angajarea în funcții a unor persoane loiale conducerii, fără cunoștințe în domeniu” (PF, chestionarul 26);

„Angajarea potrivit culorii politice, subordonarea rudelor, folosirea resurselor publice în scop personale” (PF, chestionarul 32);

„Facilitarea contrabandei” (PF, chestionarul 34);

„În direcția resurse umane și secția medicală” (PF, chestionarul 46).

**19. În caz că veți cunoaște despre careva cazuri de corupție și abuzuri în instituția dvs. în viitor, veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	83,3
Nu	16,7
NȘ/NR	0

**20. În caz că nu, de ce? % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	22,3
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	33,3
Nu ar ajuta cu nimic	11,1
Mi-ar fi creat doar probleme	33,3
Altele	0

**21. Cum considerați, care ar trebui să fie salariul lunar al următoarelor persoane pentru a nu fi tentate să accepte mită?**

	Mii lei
Funcționar de rând	14,2
Șef de direcție	19,7
Ministru/director	26,1

**22. Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă? % din totalul respondenților**

Legislativul	6,3
Judiciarul	74,9
Executivul	4,2
Toate	8,3

NȘ/NR	6,3
-------	-----

**23. Când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

2018	29,2
2019	6,3
2018-2019	4,2
Permanent	4,2
NȘ/NR	56,1

**24. Ați fi interesat/ă să aflați despre rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție? % din totalul respondenților**

Da	89,5
Nu	6,3
NȘ/NR	4,2

**25. Când ați deschis ultima dată pagina web a instituției dvs.? % din totalul respondenților**

Ieri	10,4
Azi/zilnic	77,1
Săptămânal	8,3
Lunar	4,2
NȘ/NR	0

**26. Cât de satisfăcut/ă sunteți de comunicarea cu ... ? % din totalul respondenților**

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	43,7	39,5	22,9
Satisfăcut	56,3	56,3	62,5
Nesatisfăcut	0	4,2	14,6
NȘ/NR	0	0	0

**În caz că nu sunteți satisfăcut, la ce ați dori atrage atenția?**

„Comunicare eficientă, motivarea personalului” (PF, chestionarul 25);

„Conducătorul instituției ascultă doar persoanele aduse de el, în alte persoane nu are încredere” (PF, chestionarul 26);

„Posibil, din cauza numirii recente, conducerii încă nu i-a reușit o comunicare eficientă” (PF, chestionarul 32);

„Comunicare corectă cu angajații” (PF, chestionarul 34);

„Consider că deși conducerea precedentă a comis multe nereguli, lucrurile bune trebuie păstrate și promovate, fără cearta de a primi dividende politice” (PF, chestionarul 48).

**27. Cum considerați, ce ar trebui de făcut pentru a îmbunătăți climatul de lucru în instituție?**

„Să-și facă fiecare munca, în cel mai bun și unit mod posibil, în funcția ocupată, conform competenței atribuite” (PF, chestionarul 1);

„A spori motivația financiară și non-financiară”, „A îmbunătăți comunicarea, relațiile de colegialitate” (PF, chestionarul 2);

„Mai multă încredere în echipă” (PF, chestionarul 3);

„De sporit comunicarea între conducătorii subdiviziunilor structurale și între șefi – subalterni” (PF, chestionarul 5);

„Jeșiri în teritoriu, în grupuri de lucru comun, atragerea în activități comune și în afara orelor de serviciu” (PF, chestionarul 6);

„Majorarea numărului angajaților, distribuirea sarcinilor în mod proporțional subdiviziunilor structurale” (PF, chestionarul 8);

„Creșterea salariului, evaluarea/aprecierea corectă și obiectivă a activității angajaților” (PF, chestionarul 10);

„Ridicarea nivelului de salarizare, team building-ul” (PF, chestionarul 11);

„Sporirea capacităților de comunicare la toate nivelurile ierarhice” (PF, chestionarul 12);

„Salariu mai mare” (PF, chestionarul 13);

„Angajații ar trebui să participe la mai multe activități comune, să se cunoască mai bine” (PF, chestionarul 14);

„Mai multă comunicare” (PF, chestionarul 15);

- „Condiții mai bune de lucru” (PF, chestionarul 16);
- „A dezvolta încrederea și respectul unul față de altul” (PF, chestionarul 17);
- „Majorarea salariilor, angajarea persoanelor competente” (PF, chestionarul 21);
- „Stabilitate și plan real de dezvoltare” (PF, chestionarul 22);
- „Respectarea disciplinei de serviciu” (PF, chestionarul 23);
- „Salariu motivant, echipament necesar lucrului, transport asigurat, pensionare după 20 ani activitate” (PF, chestionarul 24);
- „Numirea în funcție pe criterii de profesionalism și nu de loialitate” (PF, chestionarul 26);
- „Respectarea strictă a legislației” (PF, chestionarul 28);
- „Completarea cadrelor; motivarea lor prin acordarea distincțiilor și premiilor; oportunități pentru creșterea profesională a angajaților” (PF, chestionarul 31);
- „A crea în colectiv relații sănătoase și corecte de muncă” (PF, chestionarul 34);
- „Comunicare cât mai des” (PF, chestionarul 37);
- „Mai mult dialog cu subalternii” (PF, chestionarul 38);
- „Îmbunătățirea condițiilor de lucru, mărirea salariilor, cursuri de perfecționare” (PF, chestionarul 39);
- „Consolidarea comunicării pe verticală și orizontală” (PF, chestionarul 40);
- „Să fie organizate întruniri pe diferite tematici, create grupuri de lucru pe anumite domenii” (PF, chestionarul 45);
- „Schimbări la nivel de șefi în unele direcții” (PF, chestionarul 46);
- „Crearea condițiilor optime de lucru, asigurarea cu mijloace necesare, creșterea salariilor” (PF, chestionarul 47);
- „Cel mai indispensabil lucru este creșterea salariului și accesibilitatea pachetului social. Este necesară încurajarea și promovarea tinerilor, iar persoanelor ce revin de la pensie să li se ofere oportunitatea activității în funcții executorii.” (PF, chestionarul 48).

#### 28. Cum credeți ... % din totalul respondenților

	<b>Dvs. faceți față funcției pe care o ocupați din punct de vedere profesionist?</b>	<b>Seful dvs. nemijlocit face față funcției?</b>
Pe deplin	91,7	81,2
Parțial	8,3	12,5
Nu prea fac față	0	4,2
NȘ/NR	0	2,1

#### 29. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?

- „Aspecte legale ce țin de integritate și funcții (posturi) sensibile din punct de vedere al integrității” (PF, chestionarul 1);
- „Domeniul integrității – m-ar interesa practicile, situațiile comparative în diverse instituții și țări”, „Activitatea operativă în domeniu” (PF, chestionarul 2);
- „Ținerea lucrărilor de secretariat” (PF, chestionarul 3);
- „Mai multe instruirii și ore practice la trageri, dat fiind faptul că suntem angajați cu statut special, punem mâna pe armă o dată în an – la testarea anuală” (PF, chestionarul 4);
- „Management și leader-ship” (PF, chestionarul 5);
- „Pe domeniile de specialitate” (PF, chestionarul 6);
- „Managementul calității în autoritățile publice” (PF, chestionarul 8);
- „Instruirii în domeniul de activitate și în legislația anticorupție” (PF, chestionarul 10);
- „Comunicare și administrare publică” (PF, chestionarul 11);
- „Pe domeniul de gestionare/management al riscurilor, activitatea operațională a instituției și gestionarea și managementul financiar (PF, chestionarul 12);
- „Instruirii ce țin de domeniul nostru de activitate” (PF, chestionarul 14);
- „Seminare de comunicare, instruirii pe domeniile de activitate a poliției de frontieră” (PF, chestionarul 17);
- „Modificări în legislația ce reglementează domeniul nostru de activitate” (PF, chestionarele 23, 28, 29);
- „Perfecționare la subiecte specifice domeniului de lucru” (PF, chestionarul 24);
- „Schimb de experiență în activitatea instituțiile similare din alte țări” (PF, chestionarul 25);
- „În domeniul anticorupție și integritate, inclusiv despre avertizorii de integritate, influențele necorespunzătoare” (PF, chestionarul 32);
- „Efectuarea controlului la frontieră” (PF, chestionarul 33);

- „Integritatea profesională. Medierea conflictelor” (PF, chestionarul 37);
- „Studierea limbii engleze” (PF, chestionarele 40, 44);
- „Cooperarea internațională/națională, logistica în gestionarea finanțelor și personalului” (PF, chestionarul 47);
- „Schimbul de experiență, practica altor state în domeniu” (PF, chestionarul 48).

**30. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm sa o faceți mai jos:**

- „Rog să fie organizate cât mai multe ieșiri la frontieră, indiferent de funcția pe care o deținem în aparatul central” (PF, chestionarul 6);
- „Avem o conducere bună” (PF, chestionarul 14);
- „Aș spune multe, dar încă n-am anii de pensie...” (PF, chestionarul 26);
- „Uneori sarcinile dispuse de conducere nu corespund domeniului de activitate a subdiviziunii din care face parte. Timpul de realizare a unor sarcini nu este suficient” (PF, chestionarul 40);
- „Dacă există careva probleme, le pot comunica direct conducătorului,, (PF, chestionarul 45);
- „Consider modalitatea de gestionare netransparentă în condițiile racordării la normele europene. Sunt promovați angajați care au activat anterior, creându-se impresia că aportul lor are un rol crucial. Cei care revin de la pensie nu au capacitatea de a gestiona procese care se derulează actualmente, deoarece Poliția de Frontieră nu mai este instituția de acum 20 ani” (MAEIE, chestionarul 48).