



**TRANSPARENCY  
INTERNATIONAL  
MOLDOVA**

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

*(Rezultatele sondajului funcționarilor publici)*

**Transparency International – Moldova**

**Iunie 2024**

*Acest raport a fost realizat în proiectul „Mobilizarea societății civile pentru monitorizarea și sesizarea asupra integrității instituțiilor statului și activităților anticorupție în Moldova” implementat de Transparency International – Moldova cu suportul Secției Justiție Penală și Aplicare a Legii a Ambasadei Statelor Unite ale Americii la Chișinău. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat poziția donatorului.*

## Cuprins

	Pag.
<i>Abrevieri</i>	3
Introducere	4
1 Informații generale despre respondenți	5
2 Familiarizarea cu prevederile cadrului legal ce ține de integritate	6
3 Depunerea declarațiilor de avere și interese. Eventuale probleme la completarea și depunerea acestora. Soluții sugerate de respondenți	11
4 Subdiviziunile instituției în care există un risc sporit al apariției conflictelor de interese, corupției și altor abuzuri	13
5 Situații de conflicte de interese, declararea acestora	16
6 Percepții privind aplicarea politicilor publice în autoritățile monitorizate	17
7 Percepții privind existența corupției și disponibilitatea denunțării acesteia	21
8 Transparența activității autorităților publice	24
9 Climatul de lucru în instituție	26
10 Subiecte de instruire solicitate de respondenți	29
11 Propunerile de îmbunătățire a activității autorităților publice adresate conducerii	31
Concluzii și recomandări	33
<i>Anexe</i>	
<i>Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale</i>	36
<i>Ministerul Afacerilor Externe</i>	41
<i>Ministerul Justiției</i>	46
<i>Ministerul Muncii și Protecției Sociale</i>	52
<i>Ministerul Finanțelor</i>	58
<i>Ministerul Dezvoltării Economice și Digitizării</i>	64
<i>Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare</i>	70
<i>Ministerul Apărării</i>	75
<i>Ministerul Afacerilor Interne</i>	80
<i>Ministerul Educației și Cercetării</i>	85
<i>Ministerul Culturii</i>	91
<i>Ministerul Sănătății</i>	96
<i>Ministerul Mediului</i>	101
<i>Ministerul Energiei</i>	106
<i>Serviciul Fiscal de Stat, Aparatul Central</i>	112
<i>Serviciul Vamal, Aparatul central</i>	119
<i>Inspectoratul General de Poliție</i>	125
<i>Poliția de Frontieră</i>	132

## *Abrevieri*

Autoritatea Națională de Integritate	ANI
Centrul Național Anticorupție	CNA
Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	MIDR
Ministerul Afacerilor Externe	MAE
Ministerul Justiției	MJ
Ministerul Muncii și Protecției Sociale	MMPS
Ministerul Finanțelor	MF
Ministerul Dezvoltării Economice și Digitizării	MDED
Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare	MAIA
Ministerul Apărării	MA
Ministerul Afacerilor Interne	MAI
Ministerul Educației și Cercetării	MEC
Ministerul Culturii	MC
Ministerul Sănătății	MS
Ministerul Mediului	MM
Ministerul Energiei	MEn
Serviciul Fiscal de Stat, Aparatul Central	SFS
Serviciul Vamal, Aparatul central	SV
Inspectoratul General de Poliție	IGP
Poliția de Frontieră	PF
Strategia Națională de Integritate și Anticorupție	SNIA
Transparency International–Moldova	TI-Moldova

## Introducere

Prin prezenta cercetare Transparency International-Moldova continuă practica realizării sondajelor ce țin de aplicarea politicilor publice anticorupție în autoritățile publice centrale (APC). Scopul cercetării este analiza opiniilor și experiențelor funcționarilor publici privind calitatea politicilor anticorupție aplicate în APC și climatul de lucru/comunicarea în cadrul acestora, identificarea eventualelor probleme și formularea propunerilor de îmbunătățire a situației.

Actualul sondaj are la bază un chestionar care include întrebări ce țin de familiarizarea funcționarilor publici cu legislația privind integritatea în serviciul public; opiniile privind subdiviziunile cu risc sporit de conflicte de interese și corupție; percepțiile și experiențele în aplicarea politicilor anticorupție, inclusiv de angajare și promovare merituoasă a cadrelor, de tratare a conflictelor de interese; eventuale nereguli ce țin de discriminare în funcție de gen, vârstă, considerațiuni politice; posibile practici de utilizare în interese personale a informațiilor cu caracter intern sau a funcției de serviciu; opiniile privind existența corupției în instituția în care activează; disponibilitatea de a denunța cazuri de corupție și de a colabora în prevenirea acestora; propuneri de îmbunătățire a climatului de lucru.

Sondajul s-a desfășurat în ministere și câteva entități publice cu risc sporit de corupție din subordinea acestora, fiind interviuate circa 600 de persoane (29% din efectivul aparatelor centrale ale entităților cuprinse în sondaj). Respondenții au fost selectați aleator din listele personalului cu respectarea structurii de state, oferită de responsabilii serviciilor resurse umane. Perioada efectuării sondajului: februarie 2024, perioada de referință: anul 2023.

Rezultatele sondajului vor fi utile conducătorilor APC în vederea îmbunătățirii politicilor anticorupție și a climatului de lucru în autorități, precum și la analiza aplicării acestor politici din perspectiva Programului Național de Integritate și Anticorupție.

	<b>Aparatele centrale ale instituțiilor</b>	<b>Numărul aproximativ al angajaților la data sondajului<sup>1</sup></b>	<b>Numărul respondenți lor</b>	<b>Pondere respondenților în totalul personalului,%</b>
1	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (MIDR)	80	26	37
2	Ministerul Afacerilor Externe (MAE)	120	20	17
3	Ministerul Justiției (MJ)	97	31	32
4	Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS)	100	27	27
5	Ministerul Finanțelor (MF)	220	49	22
6	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitizării (MDED)	80	27	34
7	Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare (MAIA)	75	23	31
8	Ministerul Apărării (MA)	62	25	40
9	Ministerul Afacerilor Interne (MAI)	150	49	33
10	Ministerul Educației și Cercetării (MEC)	80	26	33
11	Ministerul Culturii (MC)	40	20	50
12	Ministerul Sănătății (MS)	70	25	36
13	Ministerul Mediului (MM)	55	21	38
14	Ministerul Energiei (MEEn)	40	21	53
15	Serviciul Fiscal de Stat, Aparatul Central (SFS)	185	51	28
16	Serviciul Vamal, Aparatul central (SV)	200	54	27
17	Inspectoratul General de Poliție (IGP)	200	51	26
18	Poliția de Frontieră (PF)	240	51	21
	<b>Total</b>	2094	597	29

<sup>1</sup> Potrivit datelor oferite de APC.

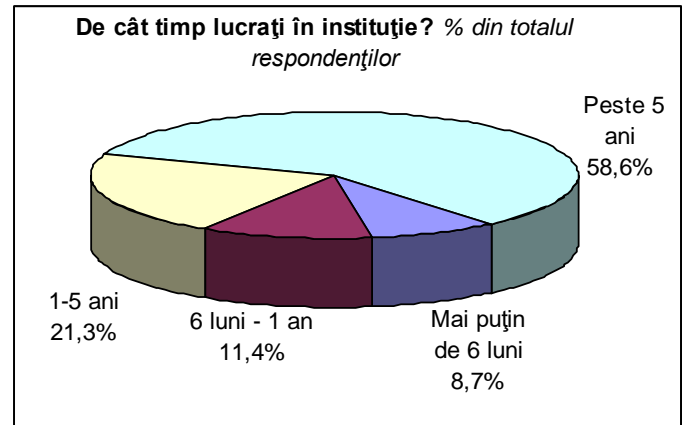
## Rezultatele sondajului privind calitatea politicilor anticorupție și climatul de lucru în autoritățile publice centrale

### 1. Informații generale despre respondenți

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

În medie, aproape 60% din respondenții care au participat la sondaj au o experiență de activitate în instituție de peste 5 ani și asigură, în mare parte, memoria instituțională a entităților publice. Circa 20% din cei intervievați au o experiență de muncă în instituție de la 1 până la 5 ani, iar ceilalți 20% – o experiență de activitate mai mică de un an.

În profilul entităților publice, respondenții cu cea mai mare experiență de lucru în instituția publică (și, eventual, cei mai informați despre aplicarea politicilor anticorupție) sunt de la IGP, SV, PF, MA, MAI, SFS – peste 70% din ei activează în instituție mai mult de 5 ani.

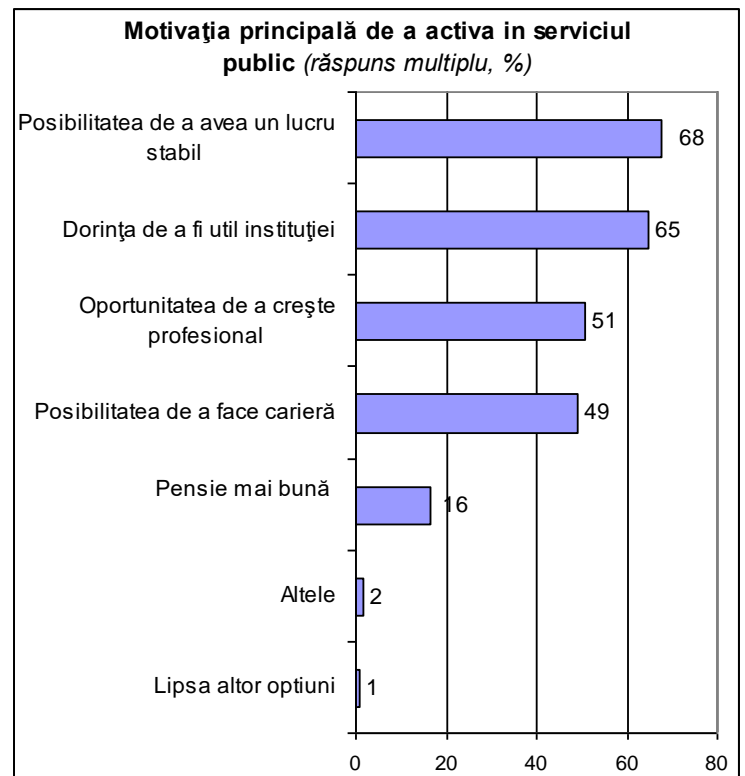


- **Motivația principală de a activa în serviciul public** (răspuns multiplu, %)

Fiind rugați să indice principalele motive de a lucra în serviciul public, respondenții au indicat cu precădere: posibilitatea de a avea un lucru stabil (68% din respondenți), dorința de a fi util instituției (65%), oportunitatea de a crește profesional (51%) și posibilitatea de a face carieră (49%).

În timp, lista priorităților s-a schimbat întrucâtva, respondenții punând mai mult accentul pe stabilitatea activității în serviciul public decât pe oportunitatea de a crește profesional.

În aceste context rămâne o necesitate stringentă aplicarea în practică de către APC a unei politici clare și transparente de angajare și promovare merituosă a cadrelor.

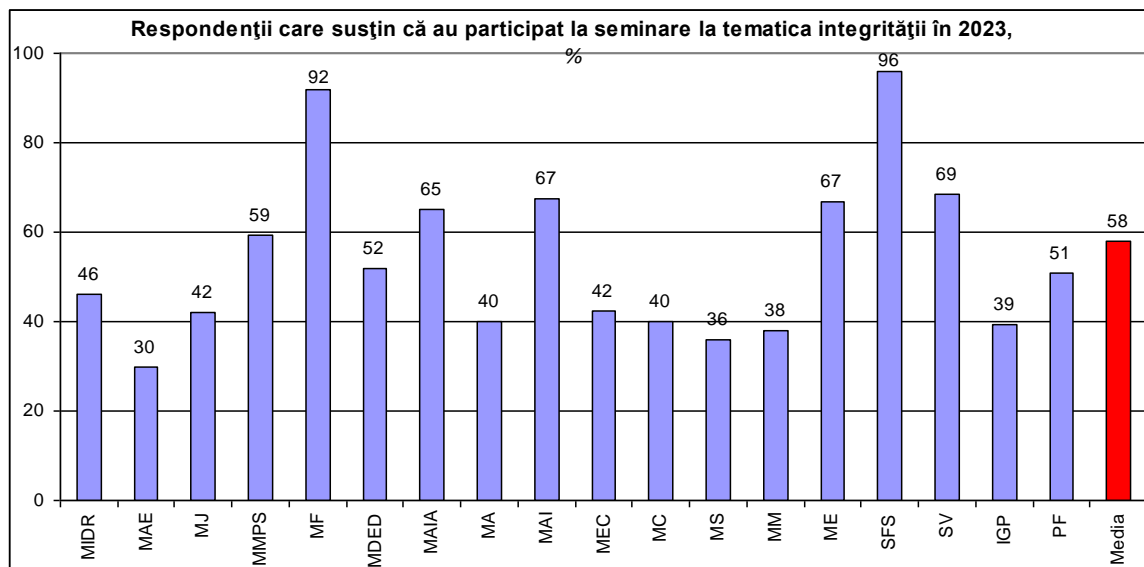


## 2. Familiarizarea cu prevederile cadrului legal ce ține de integritate

Pentru a evalua nivelul de familiarizare a respondenților cu prevederile cadrului legal ce ține de integritate, aceștia au fost întrebați dacă au participat la instruiți/training-uri la subiectul în cauză în anul 2023 și cum își apreciază cunoștințele în domeniu. Informațiile respective au fost ulterior verificate cu răspunsurile la o serie de întrebări ce țin de cunoașterea unor noțiuni și prevederi concrete ale legislației.

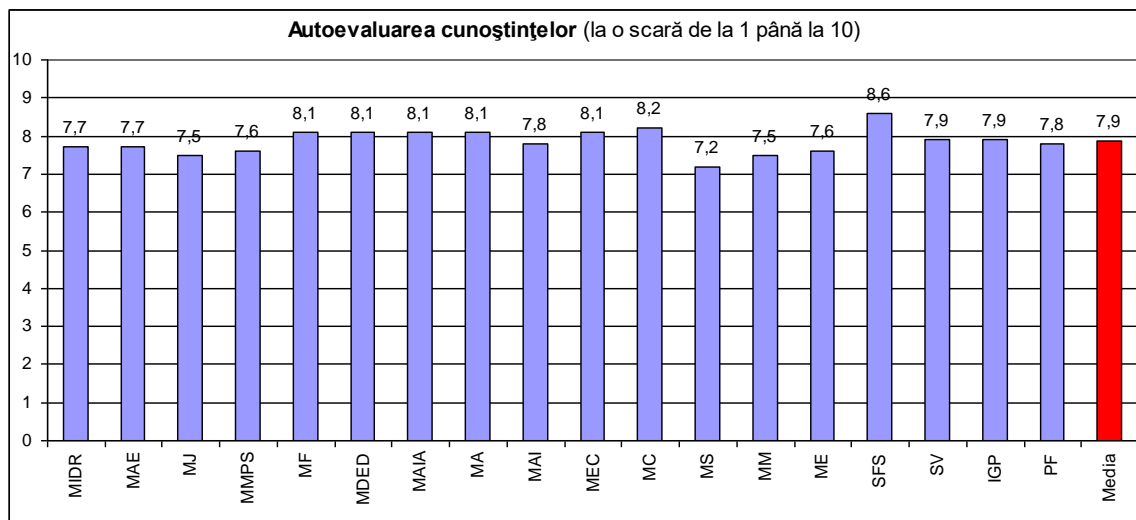
- ***Ați participat în 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public (etica, declararea averilor și intereselor personale etc.)?***

În medie, circa 58% din totalul respondenților susțin că au participat în 2023 la instruiți de acest gen, ceea ce pare a fi destul de îmbucurător. Totuși, în funcție de instituție, nivelul de participare la atare instruiți diferă destul de mult, o atenție mai mare fiindu-le acordată în SFS și MF (peste 90% din respondenții din cadrul acestora susținând că au participat la instruiți), iar în MAE, MS, MM, IGP, MA, MC nivelul de participare nu depășește 40% din respondenți.



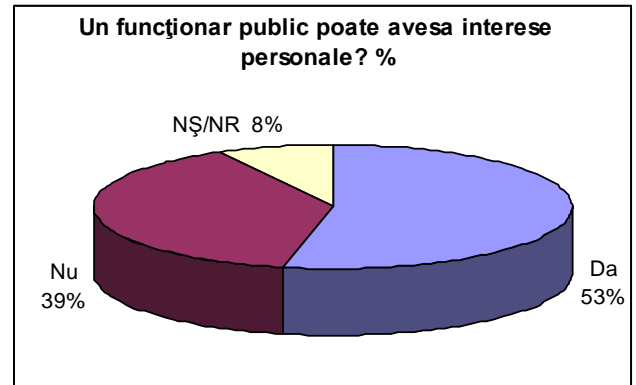
- ***Cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu subiectele ce țin de declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interese?*** (la o scară de la 1 până la 10, unde 1 semnifică „nu cunosc deloc”, 10 – „cunosc la perfecție”)

Respondenții s-au autoevaluat destul de înalt – media pe toate instituțiile monitorizate fiind de 7,9 puncte. Cel mai înalt și-au evaluat cunoștințele reprezentanții SFS (8,6 puncte), cel mai modest – cei din MS (7,2).

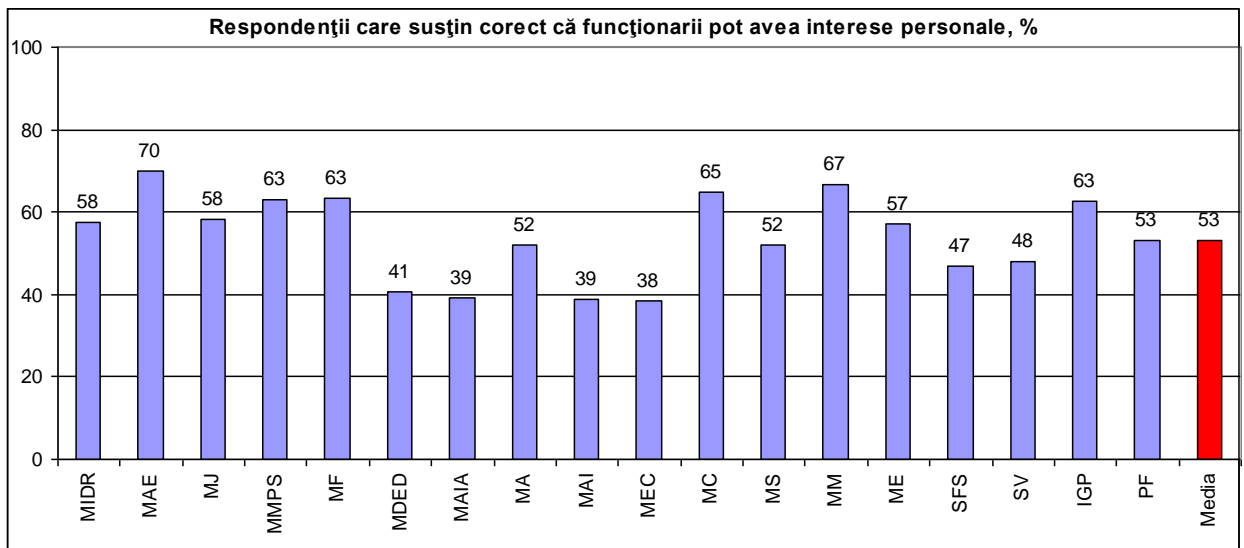


• **Un funcționar public poate avea interese personale?**

Chiar dacă respondenții își apreciază destul de înalt cunoștințele în materie de integritate, pare că cunoștințele acestora nu sunt suficiente. Astfel, în medie, doar 53% din respondenți înțeleg corect ca un funcționar public, ca și oricare altă persoană, are interese personale. Important este ca funcționarii să țină cont de faptul că aceste interese personale, care rezultă din necesitățile și intențiile lor, din relațiile cu persoanele apropiate înrudite prin sânge și afinitate sau cu persoanele juridice (inclusiv ONG, partide politice etc.) să nu influențeze asupra îndeplinirii obligațiilor și atribuțiilor de serviciu ce îi revin.



În profilul APC monitorizate cei mai mulți respondenți care au răspuns corect la întrebare sunt de la MAE (70% din respondenți), cei mai puțini – la MEC (38%).



• **Exemple de interese personale ale unui funcționar public**

Din cei circa 70 % din respondenți care au oferit atare exemple, doar puțini s-au referit la interese personale firești pe care le are/le poate avea un funcționar public:

- „Frecventarea sălii de sport, participarea la diverse cursuri/training-uri” (MF, chestionarul 23);
- „Vizite de urgență la medic pentru soluționarea problemelor de sănătate; primirea unui credit bancar” (MF, chestionarul 27).
- „Promovarea în carieră, suplinirea veniturilor familiei” (MF, chestionarul 38);
- „Creșterea în funcție, suplimentarea veniturilor” (MS, chestionarul 10);
- „Evoluția în carieră, salarizare decentă” (IGP, chestionarul 10);
- „Interes de a crește profesional, de a nu încălca legea, de a fi integru” (MAIA, chestionarul 21).
- „Asigurarea unor condiții confortabile de trai; studii și dezvoltare în anumite domenii” (SF, chestionarul 20);
- „Creșterea profesională, promovarea în funcție, dezvoltarea personală” (SF, chestionarul 33);
- „Procurarea bunurilor mobile/imobile, deținerea mijloacelor bănești în conturi bancare” (MEC, chestionarul 1);
- „Atmosferă prielnică de lucru; comunicare colegială” (SV, chestionarul 48).

Printre respondenți au fost persoane care au remarcat că nu știu/nu cunosc despre asemenea interese, nu au interese personale, precum și că un funcționar public nu poate avea interese personale:

- „Nu știu așa interese” (MIDR, chestionarul 11);
- „Nu am întâmpinat astfel de interese” (MAIA, chestionarul 8);
- „Nu am interese personale” (MAIA, chestionarul 18);
- „Nu m-am gândit niciodată. Am activat doar în conformitate cu fișa postului” (MEC, chestionarul 17);
- „Idee nu am! Nu mă interesează. Nu rezonoz cu astfel de informație, ici nu o aud” (MEC, chestionarul 23);
- „Nu am exemple” (MC, chestionarul 20).

Majoritatea celor care au exemplificat interese personale le-au atribuit un sens negativ, indicând, de regulă, cazuri de încălcare a legislației ce ține de conflicte de interese, restricții și incompatibilități, abuzuri și eventuale cazuri de corupție. Printre atare exemple, de cele mai multe ori, au fost făcute referințe la angajarea/activitatea unui funcționar în subordinea nemijlocită a unei rude.

- „... Implicarea funcționarului în concursul de angajare în funcția publică la care participă o rudă pentru a o favoriza” (MIDR, chestionarul 3);
- „Facilitarea unei afaceri în care lucrează o rudă” (MIDR, chestionarul 15);
- „Stabilirea de către un conducător al instituției a sporului la salariul unui subaltern care îi este rudă” (MIDR, chestionarul 18);
- „Organizarea unui concurs fictiv pentru angajarea în instituția publică a unei persoane concrete...” (MAE, chestionarul 15);
- „Demnitarul public din cadrul organelor de drept favorizează mersul investigației rudei/persoanei apropiate, fiind discriminat pârâtul” (MAE, chestionarul 20).
- „Promovarea în funcție a unui membru al familiei în instituția în care acesta activează, acordarea de premii nejustificate acestuia” (MJ, chestionarul 18);
- „Funcționarul lucrează prin cumul la o întreprindere, al cărei control intră în domeniul lui de activitate ca funcționar public” (MJ, chestionarul 20);
- „Promovarea în instituția publică a persoanelor pe linie de partid” (MF, chestionarul 32);
- „Promovarea propriei afaceri; neachitarea impozitelor/taxelor” (MDED, chestionarul 13);
- „Funcționarul public demisionează din funcție și se angajează într-o instituție activitatea căreia a fost controlată de el anterior” (MDED, chestionarul 17);
- „Angajarea rudelor în serviciu, trucarea concursurilor” (MA, chestionarul 23);
- „Desemnare în calitate de câștigător al unui concurs la o funcție publică din instituție a soției unui funcționar de conducere” (MAI, chestionarul 42);
- „Licitații publice sunt câștigate anual de compania condusă de soția șefului direcției logistice a instituției” (MAI, chestionarul 46);
- „Verificarea de către funcționarul public a activității companiei în care el este fondator; verificarea de către funcționar a activității instituției de învățământ în care el desfășoară activitate didactică” (MEC, chestionarul 4);
- „Oferirea unor informații de uz intern contra remunerare; angajarea într-o instituție publică în calitate de funcționar a unei rude a conducătorului ” (MS, chestionarul 4);
- „Eliberarea licenței pentru unele genuri de activitate companiilor conduse de rude” (MM, chestionarul 13);
- „Participarea la luarea deciziei de subvenționare a unei companii afiliate...” (MM, chestionarul 21).
- „Concubina este subalternă concubinului; membrul/specialistul grupului de achiziții participă la evaluarea ofertei prezentate de compania care aparține unui membru al familiei” (MEn, chestionarul 9);
- „A examina o petiție adresată de către un membru al familiei...” (MEn, chestionarul 15);
- „Informarea unui agent economic afiliat despre un control fiscal inopinat” (SF, chestionarul 1);
- „Inspectorul fiscal consultă un contribuabil cum ar putea să evite declararea completă a veniturilor” (SF, chestionarul 44);
- „Diminuarea valorii în vamă pentru bunurile procurate de firma familiei ”(SV, chestionarul 8);
- „IP Centru – șeful SMO lucrează cu feciorul” (IGP, chestionarul 3);
- „Ne documentarea de către un agent de poliție a unor încălcări admise de rude” (IGP, chestionarul 30);
- „Accesarea bazelor de date de serviciu pentru a oferi informații unor persoane apropiate” (PF, chestionarul 1).



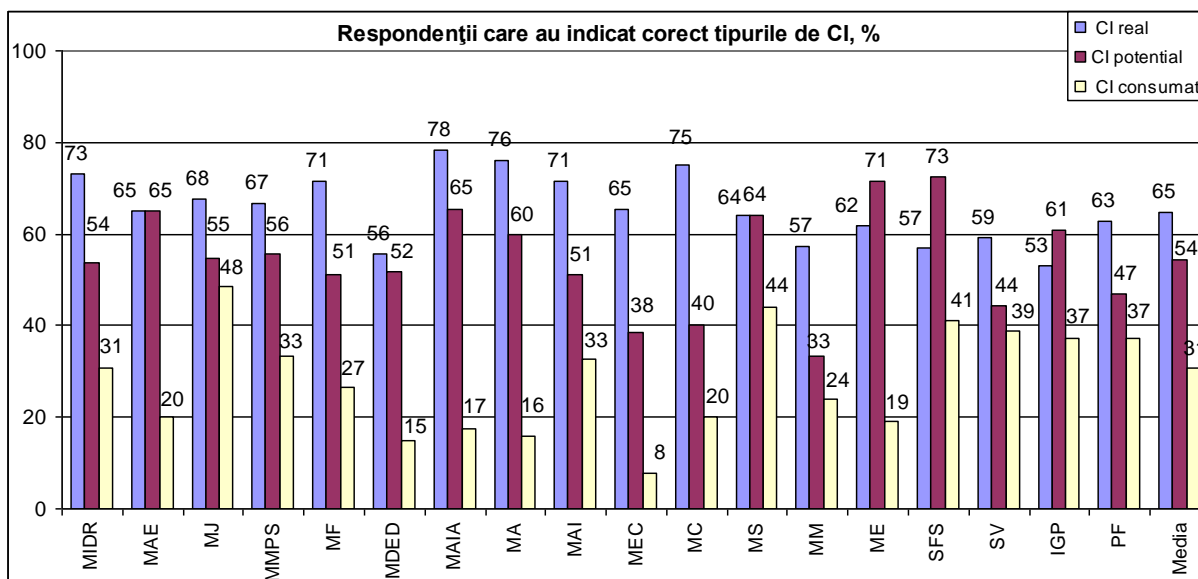
(Exemplele sus-menționate sunt expuse în redacția autorilor, toate răspunsurile la această întrebare sunt indicate în anexe, la întrebarea 7 din chestionare).

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

Marea parte a respondenților (în medie, circa 91%) susțin corect că un funcționar public nu are dreptul de a lua decizii în situație de conflict de interese. Cu toate acestea, la oferirea unor exemple concrete, o parte importantă a interlocutorilor consideră acceptabilă activitatea funcționarului în atare situații (*a se vedea mai jos componenta "Acceptabilitatea situațiilor de încălcare a legislației în serviciul public"*).

- **Identificarea situațiilor de conflicte de interese reale, potențiale, consumate**

Legea privind declararea averilor și a intereselor personale nr.133/2016<sup>2</sup> stabilește câteva categorii de conflicte de interese: *real*, *potențial* și *consumat*. Pentru a vedea dacă respondenții înțeleg aceste noțiuni, ei au fost rugați să le identifice în baza unor exemple. Răspunsurile oferite relevă o cunoaștere slabă a cadrului legal la acest capitol (*a se vedea întrebarea 5 din chestionarele anexate*). Astfel, în medie, respondenții înțeleg mai bine noțiunile de conflict de interese real și potențial, respectiv, 65% și 54% dintre aceștia le-au identificat corect, iar în ceea ce privește noțiunea de conflict de interese consumat – doar circa 1/3 din respondenți.



Cea mai proastă situație la acest capitol (identificarea CI consumate) este în MEC, unde a oferit un răspuns corect doar fiecare al 10-lea respondent, MDED – fiecare al 7-lea, MA și MAIA – fiecare al 6-lea respondent.

- **Cine sunt persoanele apropiate?**

Legea nr.133/2016 stabilește și noțiunea de *persoană apropiată*, cunoașterea acesteia fiind importantă la identificarea și declararea conflictelor de interese. Pe parcursul interviului respondenții au fost rugați să indice, în baza unei liste de persoane oferită, cine sunt persoanele apropiate. Răspunsurile arată că respondenții nu cunosc suficient această noțiune. Chiar dacă majoritatea respondenților atribuie corect la persoane apropiate soțul/soția, părinții și copiii, o parte considerabilă din respondenți nu atribuie la atare persoane bunicii, nepoții, unchii/mătușele, concubinii/concubinele și socrii.

De remarcat e și faptul că o parte o importantă din respondenți au referit la persoanele apropiate finii, nănașii și cumetrii. Deși conform legislației aceste persoane nu sunt *persoane apropiate*, respondenții înțeleg că interesele personale care apar din relațiile de afinitate cu atare persoane ar putea aduce atingere intereselor publice și afecta imaginea lor.

<sup>2</sup>Articolul 12 din legea citată, [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=142501&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=142501&lang=ro#).

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

*Respondenții care au răspuns greșit la întrebare, %*

Opțiuni propuse	MIDR	MAE	MJ	MMPS	MF	MDED	MAIA	MA	MAI	MEC	MC	MS	MM	ME	SFS	SV	IGP	PF	Media
Soțul/soția	4	0	16	11	2	0	9	0	8	4	5	0	5	10	6	13	16	2	7
Copiii	8	0	13	11	8	15	17	0	14	0	5	8	5	0	6	19	12	12	10
Finii și nănașii*	27	15	39	37	27	15	17	32	29	15	10	44	19	48	22	20	18	25	25
Părinții	12	5	16	15	14	15	13	0	18	4	15	12	5	5	8	17	6	16	12
Bunicii	58	50	35	63	47	15	35	52	65	58	55	40	43	38	16	56	61	29	48
Nepoții	69	60	45	59	65	70	52	72	63	65	85	48	48	38	25	69	76	63	60
Frații și surorile	12	15	16	19	20	22	30	8	12	23	25	20	14	14	12	31	14	25	20
Cumetrii *	15	15	32	33	14	11	22	12	24	12	15	28	24	29	14	9	10	20	18
Unchii/mătușile	73	65	42	33	73	74	52	68	78	77	85	56	67	48	33	74	82	71	66
Concubinul/na	58	80	32	41	49	59	57	60	53	58	70	52	62	38	47	69	47	67	55
Socrii	54	60	45	41	47	70	52	36	59	54	65	36	48	38	41	72	59	57	53
Foștii/actualii colegi serviciu *	0	5	3	7	6	7	4	0	6	0	0	4	10	14	4	6	2	4	5

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

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

Cadrul legal stabilește o serie de interdicții, restricții, incompatibilități în activitatea agenților publici. Pentru a vedea cât de toleranți sunt respondenții la încălcarea unor atare prevederi, aceștia au fost rugați, în baza unor exemple, să răspundă cât de acceptabile, în opinia lor, sunt anumite situații. Astfel, cea mai mare parte a respondenților consideră inacceptabilă utilizarea informației de serviciu în interese personale (în medie, 93% din respondenți) sau constrângerea subalternilor să participe la evenimente electorale (88%). În cazul exemplurilor ce țin de angajarea unei rude în subordine sau de încălcarea restricțiilor de postangajare, aceștia sunt mult mai toleranți – respectiv, 54% și 34% din respondenți le consideră inacceptabile.

### **Respondenții care consideră inacceptabile încălcarea prevederilor legale** (interdicțiilor, restricțiilor, conflictelor de interese, etc.) % din totalul respondenților

	MIDR	MAE	MJ	MMPS	MF	MDED	MAIA	MA	MAI	MEC	MC	MS	MM	ME	SFS	SV	IGP	PF	MEDIA
Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	92	90	94	89	90	96	91	88	92	88	85	96	90	100	98	96	96	92	93
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în orele de serviciu	81	70	97	89	84	85	91	92	90	96	85	80	90	86	96	93	88	80	88
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	46	30	74	63	61	59	52	60	55	38	80	64	24	48	57	50	57	49	54
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	31	5	39	19	8	48	30	36	35	23	60	24	19	38	76	48	29	22	34

- **Sanțiuni privind nedeclararea averii și intereselor personale, neraportarea conflictelor de interes**

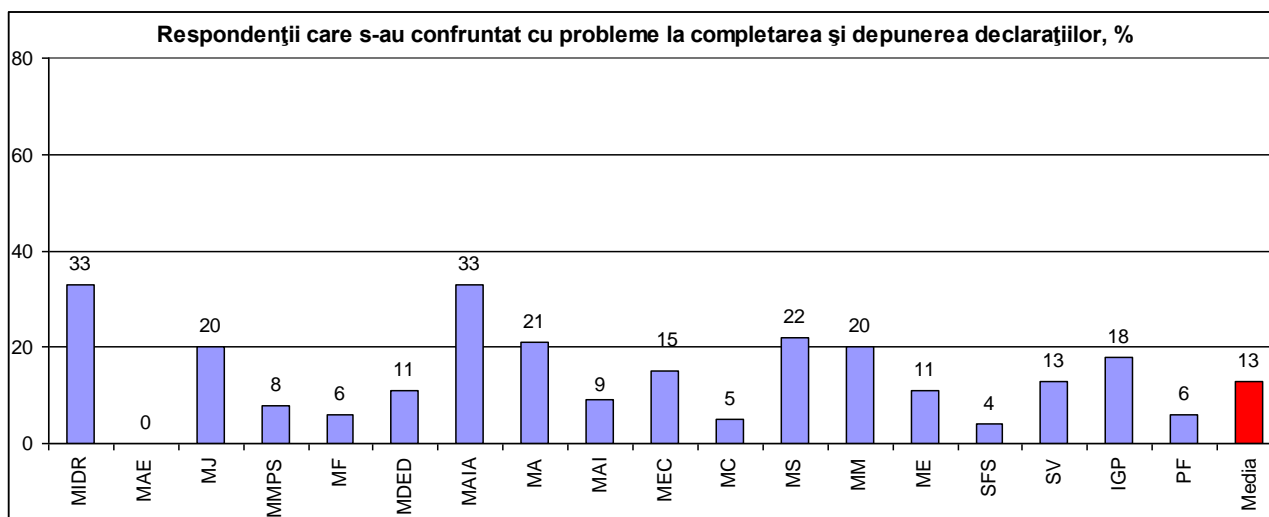
Pentru a atenționa respondenții asupra existenței răspunderii față de încălcarea cerințelor de declarare a averilor și intereselor personale și de raportare a conflictelor de interes, aceștia au fost rugați să selecteze din câteva opțiuni varianta corectă a sancțiunilor. Observăm că ponderea medie a interlocutorilor care au ales răspunsul corect este foarte joasă și variază de la 20 până la 32%. Deși cunoașterea exactă a sancțiunilor aplicabile nu este una obligatorie, necunoașterea lor nu liberează de răspundere persoana care nu le respectă. Familiarizarea periodică a funcționarilor cu atare prevederi i-ar putea determina să fie mai disciplinați.

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

	MIDR	MAE	MJ	MMPS	MF	MDED	MAIA	MA	MAI	MEC	MC	MS	MM	ME	SFS	SV	IGP	PF	Media
Nedepunerea DAIP	23	20	13	15	20	19	4	16	24	27	10	16	14	5	59	17	16	16	20
Nedeclararea situației de CI	31	35	23	22	31	30	22	44	18	19	60	20	14	24	55	46	35	24	32

### 3. Depunerea declarațiilor de avere și interese. Eventuale probleme la completarea și depunerea acestora. Soluții sugerate de respondenți

Fiind întrebați dacă au depus declarații de avere și interese personale pentru anul 2023, în medie, circa 95% din respondenți au răspuns afirmativ, iar 5% au indicat că nu le-au depus, inclusiv din motiv că încă n-a trecut termenul pentru depunerea declarațiilor.<sup>3</sup> Fiecare al 8-lea respondent din cei ce au depus declarații a menționat că s-a confruntat cu probleme la completarea și depunerea acestora. În profilul autorităților, cele mai multe deficiențe au fost semnalate de angajații MIDR și MAIA (circa 33% din respondenții care au depus declarații).



În acest context respondenții au invocat o serie de probleme/dificultăți, inclusiv de ordin tehnic, legate de suprasolicitarea sistemului electronic în perioada depunerii declarațiilor anuale, reflectarea la valoarea de piață a bunurilor mobile și imobile (inclusiv a titlurilor de valoare/acțiunilor, autoturismelor, apartamentelor etc.), declararea transferurilor pe card-urile bancare, a creditelor și împrumuturilor scadente în diferite perioade de timp etc. (*opiniile sunt expuse în redacția autorilor*):

<sup>3</sup> Intervievarea s-a desfășurat în februarie 2024.

„Au fost dificultăți de ordin general, cum ar fi inaccesibilitatea portalului declarațiilor de pe pagina web a ANI, eventual din cauza unui mare flux de accesări concomitente de către utilizatori” (MDED, chestionarul 3);

„Nu există probleme la depunerea declarației, ci la completarea ei, mai ales la estimarea valorii de piață a bunurilor mobile și imobile” (MF, chestionarul 4);

„Declararea mijloacelor bănești de pe card-ul salarial; aprecierea valorii de piață a imobilului” (MF, chestionarul 17);

„Declararea hârtiilor de valoare pe care le am la preț de piață” (MF, chestionarul 27);

„Mi-a expirat semnătura electronică, procedura de eliberare a semnăturii și a depunerii declarației a durat cam mult” (MF, chestionarul 23);

„Completarea în declarație a datelor despre concubin/concubină, în special despre veniturile acesteia” (MF, chestionarul 41).

„Imposibilitatea de a utiliza semnătura electronică, aflându-mă în afara Republicii Moldova” (MDED, chestionarul 19).

„Nu am putut aplica semnătura electronică și depune declarația” (MAIA, chestionarul 7);

„N-am știut cum să declar locul de trai/abitația, trăiesc doar cu viza temporară de reședință” (MAIA, chestionarul 9);

„Nu mi-i clar ce venit salarial trebuie să declar: cel brut sau net?” (MA, chestionarul 11);

„Sunt funcționar debutant, am avut mai multe neclarități/întrebări la completarea declarației. Funcționarii ANI au fost nepoliticoși, răspunzând la unele întrebări” (MA, chestionarul 12);

„Nu cunosc dacă indemnizația pentru locațiune și diurna la deplasările de serviciu trebuie declarate sau nu” (MAI, chestionarul 34);

„Dificultăți la stabilirea valorii de piață a mijlocului de transport de mult timp în exploatare” (MAI, chestionarul 39).

„Am depus declarația anuală în ultimele zile a lunii martie, soft-ul lucra încet, mi-a fost foarte greu să obțin acceptul” (MS, chestionarul 12);

„Neclaritatea completării unor rubrici de la capitolul venituri, în special a transferurilor venite pe card” (MM, chestionarul 14);

„Nu știam cum să declar bursa de la facultate (USM)” (MM, chestionarul 19).

„Limbajul general și dificil de înțeles a regulilor de completare a rubricilor formularului declarației” (MEN, chestionarul 18);

„La secțiunea raporturilor de serviciu nu sunt clar stipulate modificările acestor raporturi – prin promovare sau și prin alte modalități, doar numire și transfer” (SF, chestionarul 28);

„Incertitudinea de a declara sau nu depunerile de pe conturile bancare în cazul modificărilor frecvente pe ele, precum și a datelor de pe card-ul bancar (soldul pe card se modifică practic în fiecare zi)” (IGP, chestionarul 41);

„Am depus declarația anuală inițială în februarie 2022, iar ulterior am constatat că am omis să declar ceva. În luna aprilie 2022, având posibilitatea de a depune declarația rectificată, sistemul nu mi-a permis să o fac, – a indicat că nu am depus declarația inițială” (IGP, chestionarul 48).

„Dificultăți la reflectarea creditelor și împrumuturilor luate și restituite” (PF, chestionarul 42).

Respondenții care au întâmpinat dificultăți în completarea și depunerea declarațiilor de avere și interese au venit cu propuneri de remediere a situației. Aceste propuneri țin, cu precădere, de modernizarea sistemului electronic de depunere a declarațiilor, crearea pe pagina web a ANI a unei rubrici *Întrebări/Răspunsuri*, dedicată întrebărilor ce țin de completarea declarațiilor, elaborarea în acest scop a unui ghid explicit cu spețe practice.

„De dorit ca pe pagina web a ANI să fie o rubrică *Întrebări/răspunsuri la completarea declarației de avere și interese personale*. Aceasta ar permite de a ne informa fără a ne adresa nemijlocit consultanților ANI, precum și de a semnala despre eventuale probleme la depunerea declarațiilor/funcționarea sistemului” (MA, chestionarul 12);

„E nevoie de un ghid simplu și clar de completare a declarației, cu diferite exemple, pentru a ne putea conduce de el” (MA, chestionarul 15).

„Organizarea unor instruiți cu explicații cât mai simple, pas cu pas, de completare a declarațiilor. Explicarea greșelilor frecvente” (MIDR, chestionarul 6);

„Sporirea vitezei de lucru a sistemului electronic” (MIDR, chestionarul 24).

„Clarificarea aspectelor privind aprecierea valorii de piață a bunurilor declarate; clarificarea termenului depunerii declarațiilor pentru membrii comisiilor create ad-hoc” (MJ, chestionarul 20);

„Simplificarea formularului declarației, instrucțiuni explicite privind completarea acesteia” (MMPS, chestionarul 3);

„Înlăturarea problemelor tehnice care apar în funcționarea sistemului electronic la depunerea declarațiilor anuale, spre ex., cazurile când declarația nu poate fi semnată și salvată” (MMPS, chestionarul 14);

„Completarea automată a declarației cu date din registrele de stat *Mconnect* și *Mcloud*. (MMPS, chestionarul 24);

„Explicații mai concrete de completare a declarației și/sau oferirea opțiunilor de clarificări/explicații pentru subiecții declarării la anumite rubrici” (MMPS, chestionarul 27).

„Să fie simplificate procedurile cu privire la indicarea numerelor cadastrale a bunurilor imobile și terenurilor agricole” (MF, chestionarul 46).

„În cazul în care se efectuează modificări în soft-ul ce ține de depunerea declarațiilor electronice ar trebui organizate instruirii. De asemenea, ar trebui de organizat instruirii de completare a declarațiilor pentru angajații noi” (MAIA, chestionarul 21).

„Este nevoie de explicații mai clare privind completarea declarației, eventual un ghid de completare explicit, cu exemple” (MC, chestionarul 19).

„La fiecare rubrică de completare a formularului declarației să fie o boxă informativă care să descrie ce informație trebuie introdusă, cu exemplificare” (MEn, chestionarul 2);

„Sistemul electronic ar trebui să fie mai avansat, prin introducerea automată a datelor din alte registre de stat existente” (MEn, chestionarul 6);

„Probleme la declararea cotelor-părți aflate în străinătate: sistemul nu recunoaște/nu acceptă codul fiscal străin” (SF, chestionarul 9);

„ANI ar trebui să vină cu mai multe explicații referitoare la completarea corectă și incorectă a declarațiilor, ar fi cazul să facă niște circulare sau ghiduri în acest scop” (SF, chestionarul 12);

„Expunerea clară a modului de completare a declarației de avere și interese, cu exemple concrete – atât la instruirii cu formatorii ANI, cât și pe pagina web a acesteia” (SV, chestionarul 2);

„Ar fi oportun să fie legătură între cabinetul personal și declarația” (SV, chestionarul 28);

„Rubricile declarației pe suport de hârtie să corespundă rubricilor declarației electronice de pe [www.ani.md](http://www.ani.md) (conținutul rubricilor)” (SV, chestionarul 33);

„Simplificarea procedurii de completare a declarației cu datele referitoare la mijloacele bănești de pe cardul bancar, întrucât aici recepționăm și salariul, și alte intrări, inclusiv transferurile. E dificil să le delimităm și să monitorizăm mișcarea a fiecare 100 de lei” (SV, chestionarul 15).

„A asigura operativitate maximă de funcționare a sistemului, mai ales în perioada de depunere a declarațiilor anuale” (IGP, chestionarul 25).

#### 4. 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 Infrastructurii și Dezvoltării Regionale

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

- Conducerea (38%);
- Serviciul audit intern (31%);
- Serviciul resurse umane (31%);
- Secția programe de dezvoltare regională și locală (27%).

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

- Conducerea (35%);
- Direcția politici în domeniul transportului rutier (27%);
- Direcția politici în domeniul dezvoltării drumurilor (27%).

- Ministerul Afacerilor Externe

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

- Conducerea (60%).

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

- Conducerea (35%);
- Direcția afaceri consulare (35%), secția servicii consulare (35%).

- **Ministerul Justiției**
  - Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:***
    - Conducerea (61%);
    - Direcția profesii și servicii juridice (42%);
    - Secția resurse umane (32%);
    - Direcția contencios (29%).
  - Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:***
    - Direcția contencios (39%);
    - Direcția economico-financiară și administrativă (29%);
    - Direcția profesii și servicii juridice (26%), Serviciul audit intern (26%).
  
- **Ministerul Muncii și Protecției Sociale**
  - Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:***
    - Conducerea (52%);
    - Serviciul ajutoare umanitare (22%), direcția financiar-administrativă (22%), Direcția de reducere a sărăciei și vulnerabilității energetice (22%).
  - Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:***
    - Conducerea (41%).
  
- **Ministerul Finanțelor**
  - Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:***
    - Conducerea (43%);
    - Secția audit intern (27%);
    - Direcția protecția secretului de stat și integritate instituțională (18%).
  - Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:***
    - Conducerea (22%).
  
- **Ministerul Dezvoltării Economice și Digitizării**
  - Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:***
    - Conducerea (41%);
    - Direcția politici de dezvoltare a antreprenoriatului (26%);
    - Direcția politici reglementare a mediului de afaceri (22%);
    - Direcția coordonare politici publice (22%).
  - Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:***
    - Conducerea (22%);
    - Direcția politici de atragere a investițiilor și dezvoltare industrială (22%).
  
- **Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare**
  - Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:***
    - Conducerea (39%);
  - Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:***
    - Conducerea (35%);
    - Serviciul protecția secretului de stat (30%); Direcția administrativ-financiară (30%); Serviciul management resurse umane (30%).
  
- **Ministerul Apărării**
  - Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:***
    - Conducerea (56%);
    - Direcția planificare resurse financiare și tehnico-materiale (36%);
    - Direcția politici resurse umane (28%).
  - Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:***
    - Conducerea (36%).
  
- **Ministerul Afacerilor Interne**
  - Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:***
    - Direcția management și politici de resurse umane (33%);
    - Direcția achiziții și dezvoltare logistică (20%); Direcția audit intern (16%).
  - Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:***
    - Direcția achiziții și dezvoltare logistică (31%);
    - Direcția economie și finanțe (25%);
    - Direcția management și resurse umane (18%).

- **Ministerul Educației și Cercetării**  
***Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:***
    - Cabinetul ministrului (42%);
    - Conducerea (38%);
    - Secția resurse umane (23%), Serviciul audit intern (23%), Secția juridică (23%).
  - **Ministerul Culturii**  
***Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:***
    - Conducerea (30%);
    - Serviciul juridic (20%).
  - **Ministerul Sănătății**  
***Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:***
    - Conducerea (44%);
    - Direcția politici în domeniul managementului personalului medical (32%);
    - Secția resurse umane (25%).
  - **Ministerul Mediului**  
***Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:***
    - Conducerea (33%);
    - Direcția politici în domeniul conservării naturii și biosecurității (29%), Direcția financiar-administrativă (29%).
  - **Ministerul Energiei**  
***Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:***
    - Conducerea (67%);
    - Direcția financiar-administrativă (52%);
    - Serviciul resurse umane (48%);
    - Direcția energie electrică (43%), Direcția gaze naturale și produse combustibile (43%), Direcția juridică (43%).
  - **Serviciul Fiscal de Stat, Aparatul Central**  
***Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:***
    - Conducerea (47%), Direcția generală control (47%);
    - Direcția management resurse umane (31%), Direcția securitate internă și anticorupție (31%);
    - Direcția generală antifraudă (27%), Direcția generală deservire fiscală (27%).
  - **Serviciul Vamal, Aparatul central**  
***Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:***
    - Conducerea (39%);
    - Biroul Vamal Centru (37%);
    - Biroul Vamal Nord (33,3%), Biroul Vamal Sud (33,3).
  - **Inspectoratul General de Poliție**  
***Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:***
    - Direcția managementul resurselor umane (53%);
    - Subdiviziunile teritoriale (39%);
    - Subdiviziunile specializate (37%);
    - Direcția logistică (29%);
    - Direcția inspectare efectiv (27%).
- 
- ***Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:***
    - Conducerea (35%);
    - Secretar general al ministerului (31%), Direcția învățământ general (31%);
    - Direcția politici în domeniul învățământului superior (27%).
  - ***Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:***
    - Conducerea (25%), Direcția management instituțional (25%), Secția financiar-administrativă (25%).
  - ***Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:***
    - Conducerea (24%), Direcția politici în domeniul medicamentelor și dispozitivelor medicale (24%);
    - Direcția politici în domeniul managementului personalului medical (20%), Direcția juridică (20%).
  - ***Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:***  
N-au fost specificate
  - ***Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:***
    - Conducerea (29%), Serviciul audit intern (29%);
    - Direcția gaze naturale și produse combustibile (29%);
    - Direcția eficiență energetică (24%); Direcția energie electrică (24%).
  - ***Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:***
    - Direcția generală control (65%);
    - Direcția generală antifraudă (35%);
    - Direcția deservire contribuabili mari (29%).
  - ***Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:***
    - Biroul Vamal Centru (37%); Biroul Vamal Nord (37%);
    - Biroul Vamal Sud (33,3);
    - Direcția investigare fraude vamale (28%).
  - ***Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:***
    - Subdiviziunile teritoriale (57%);
    - Subdiviziunile specializate (53%);
    - Direcția logistică (25%), Direcția inspectare efectiv (25%), Direcția managementul resurselor umane (25%).

- Poliția de Frontieră

*Riscuri sporite a apariției conflictelor de interese:*

- Sectorul Poliției Frontieră la Aeroportul Internațional Chișinău (35%), Direcția Regională Est (33%), Direcția Regională Vest (33%);
- Direcția Regională Nord (32%), Direcția Regională Sud (32%);
- Direcția Regională Centru (29%), Direcția management resurse umane (29%).

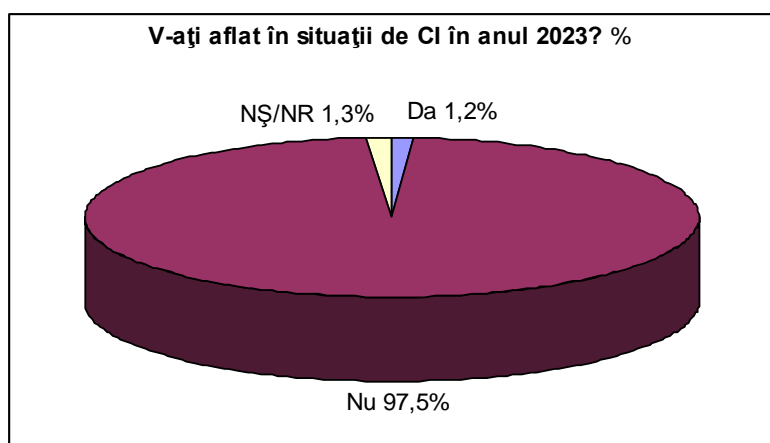
*Riscuri sporite a apariției corupției și altor abuzuri:*

- Sectorul Poliției Frontieră la Aeroportul Internațional Chișinău (59%),
- Direcția Regională Sud (49%);
- Direcția Regională Nord (47%), Direcția Regională Est (47%), Regională Vest (47%);
- Direcția Regională Centru (41%);
- Direcția Control la trecerea frontierei (39%);
- Direcția urmărire penală (31%).

Conducerea autorităților publice ar trebui să acorde mai multă atenție familiarizării angajaților cu specificul activității diferitor subdiviziuni și să ia în considerație cele sus-menționate în procesul de analiză a riscurilor de corectitudine în subdiviziunile respective.

## 5. Situații de conflicte de interese, declararea acestora

Deși în practica activității agenților publici situațiile de conflicte de interese au loc relativ des, doar 1,2% din cei intervievați au remarcat că au fost în asemenea situații în anul 2023, 97,5% – că nu au fost și 1,3% – au evitat să răspundă la întrebare. Despre situații de conflicte de interese în care s-au aflat au menționat doar unii respondenți din MAE, MA, MJ, MMPS, MF, SV, PF, în particular: „Am informat conducerea instituției despre conflictul de interese real în care m-am aflat și am soluționat conflictul în baza opțiunii prescise” (MAE, chestionarul 12); „L-am declarat și m-am abținut de la participarea la luarea deciziei/implicare în soluționarea cauzei” (MJ, chestionarul 22).



Totodată, respondenții au relatat și despre situații de conflicte de interese care ar fi avut loc în instituție, printre care: „Conflicte de interese la luarea deciziilor de promovare în funcție și grade militare, detașarea în misiuni internaționale” (MA, chestionarul 6); „Angajarea persoanelor pe principii de rudenie” (MA, chestionarul 7); „În instituțiile de învățământ din subordinea ministerului directorii angajează în funcții rudele fără să declare conflictele de interese” (MEC, chestionarul 2); „În diferite proiecte coordonate de funcționarii publici sunt angajate rudele și prietenii acestora” (MEC, chestionarul 13).

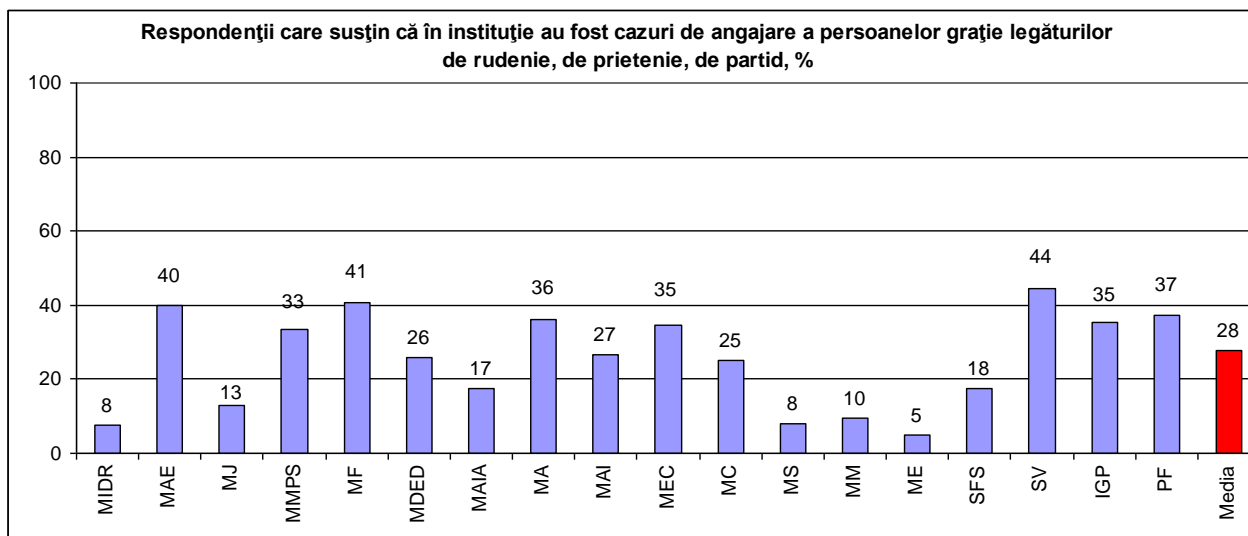
În acest context este de remarcat că potrivit Raportului de monitorizare și evaluare a implementării Strategiei Naționale de Integritate și Anticorupție<sup>4</sup>, în anul 2023 au fost raportate conflicte de interese în câteva din entitățile monitorizate de TI-Moldova, inclusiv în IGP – 7 situații de conflicte de interese, MS (3), MA (2), MIDR (1), PF (1). Conform raportului citat, în cadrul acestor entități au fost întreprinse măsurile de rigoare în vederea soluționării conflictelor de interese declarate.

<sup>4</sup> Centrul Național Anticorupție, Raportul de monitorizare și evaluare a implementării Strategiei Naționale de Integritate și Anticorupție pentru anii 2017–2023 (perioada de raportare: 2023), [https://www.cna.md/public/files/Raport\\_SNIA\\_anul\\_2023.pdf](https://www.cna.md/public/files/Raport_SNIA_anul_2023.pdf)

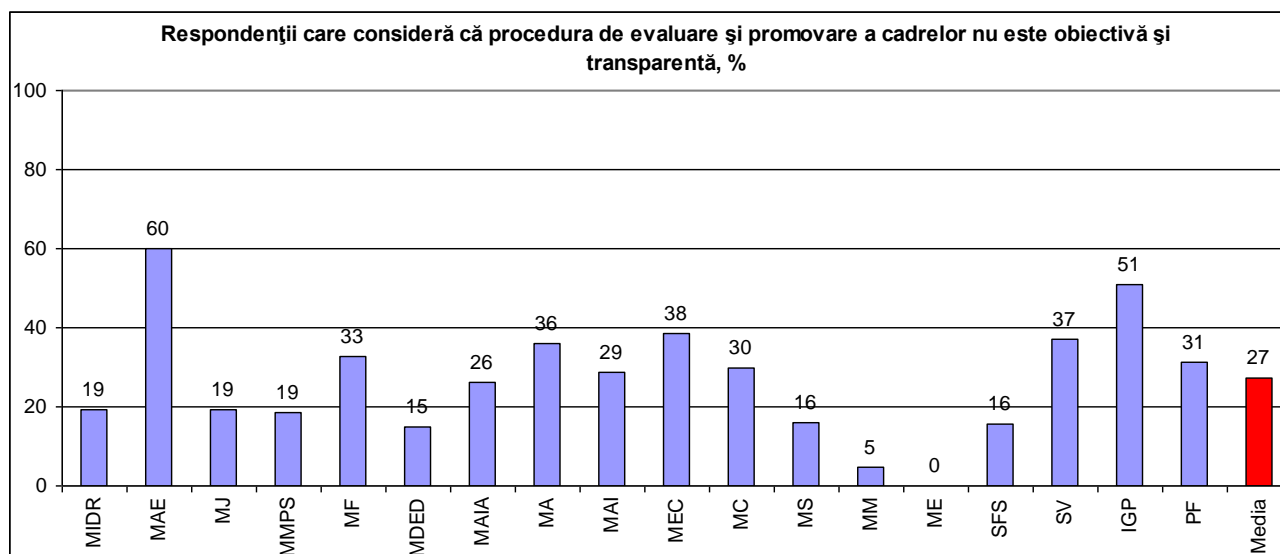


## 6. Percepții privind aplicarea politicilor publice în autoritățile monitorizate

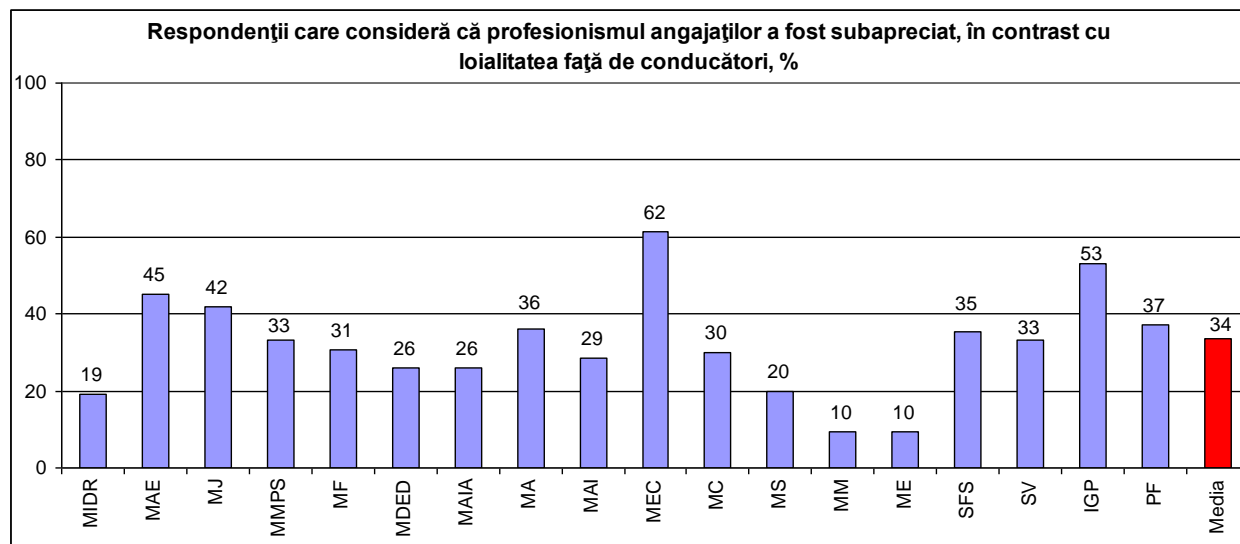
- *Angajarea – grație legăturilor de partid, rudenie, prietenie?*



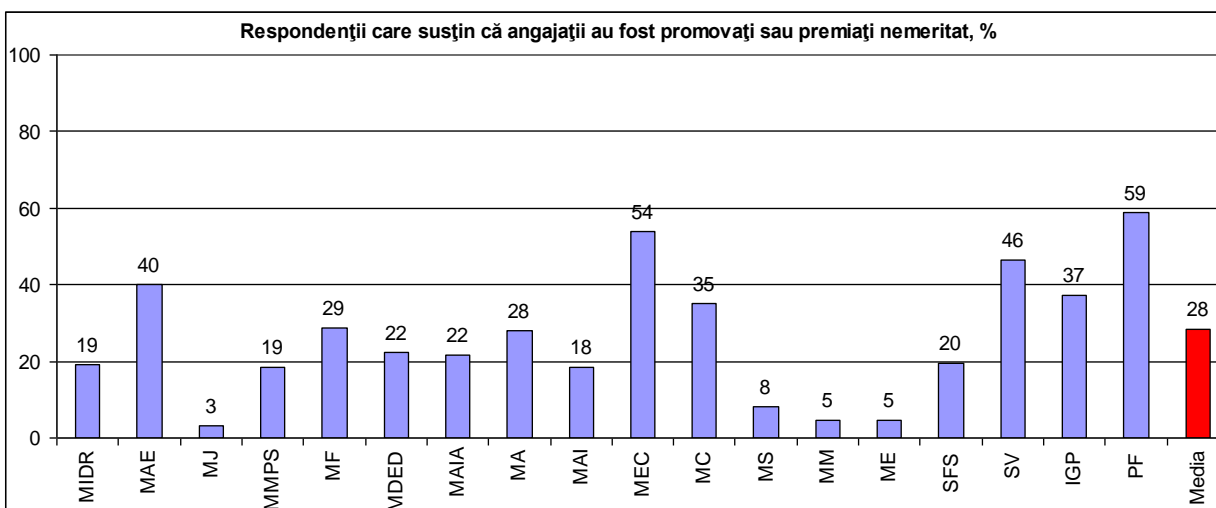
- *Evaluarea și promovarea cadrelor – obiectivă și transparentă?*



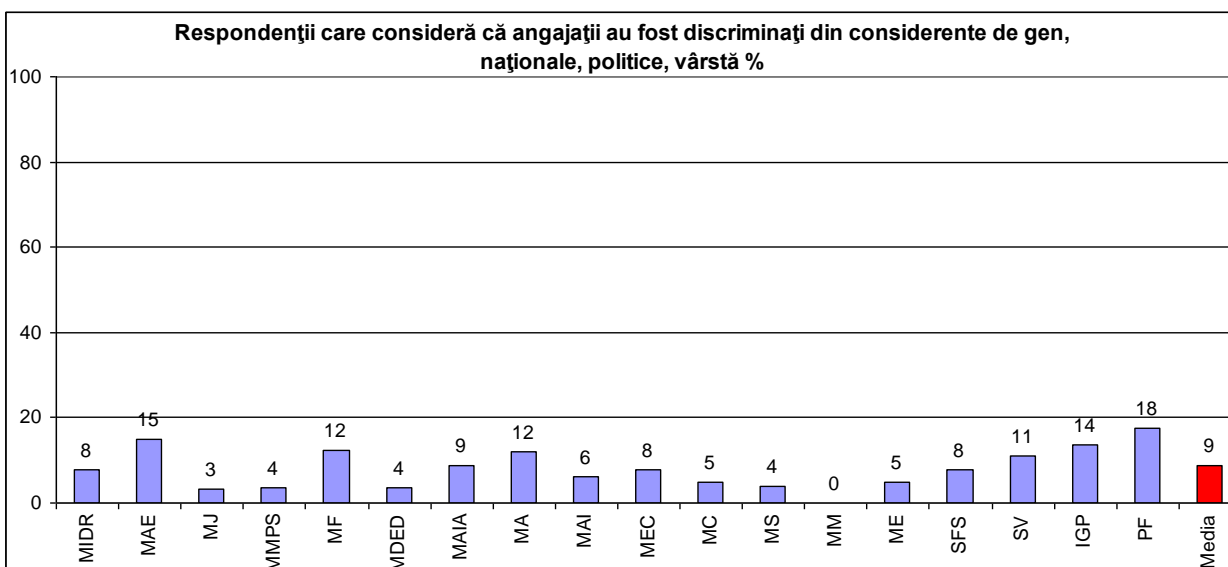
- *Profesionismul angajaților subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?*



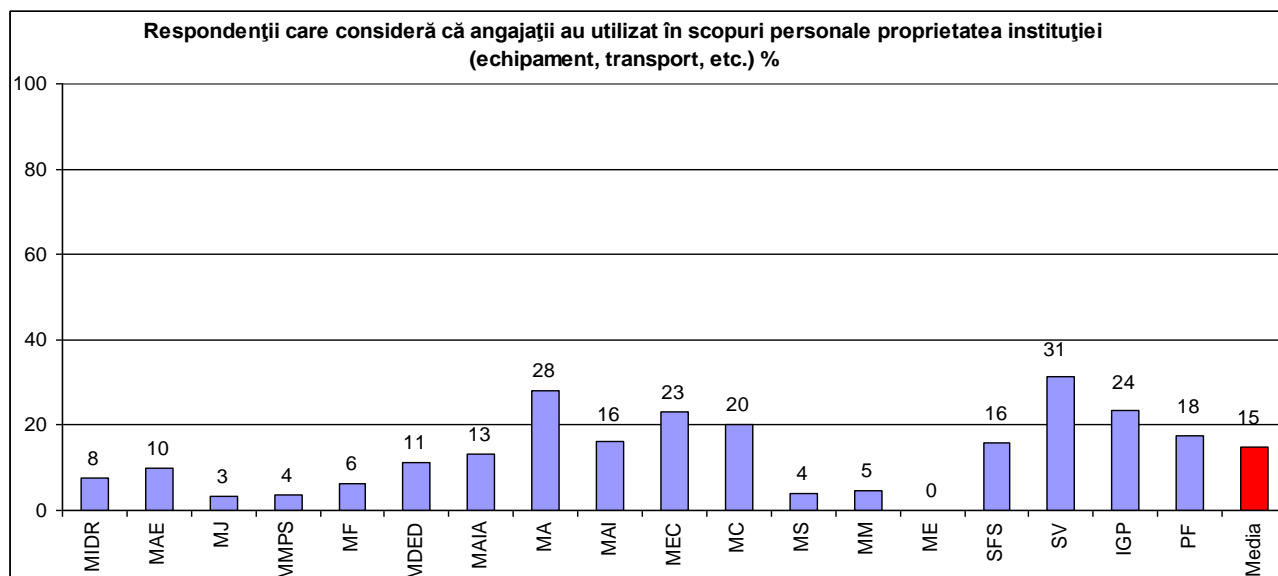
- **Promovare / premiere nemeritată a angajaților?**



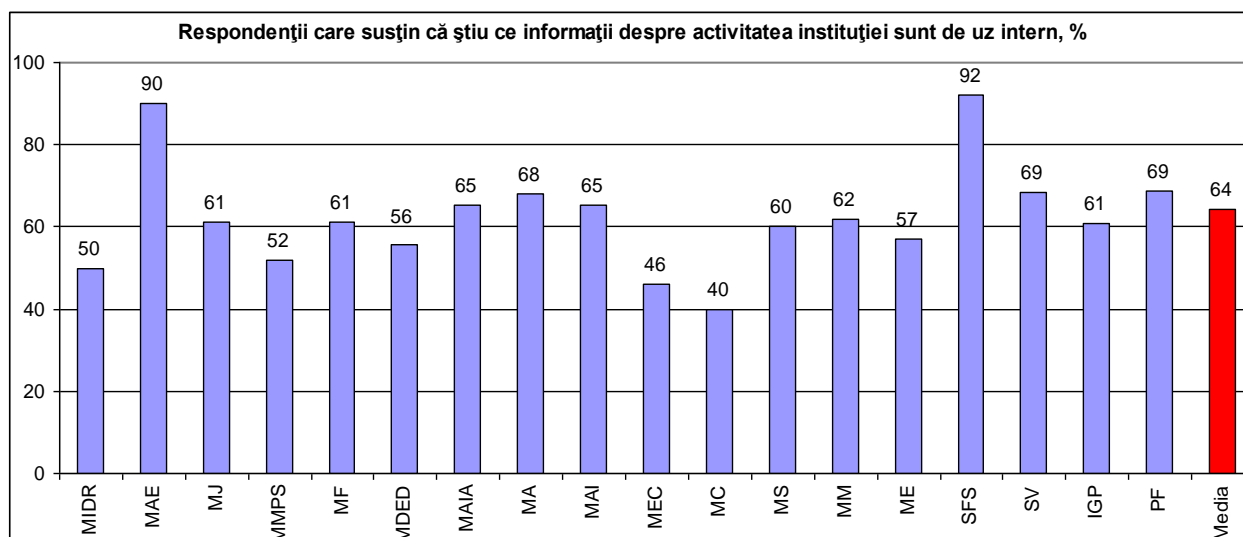
- **Discriminare din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?**



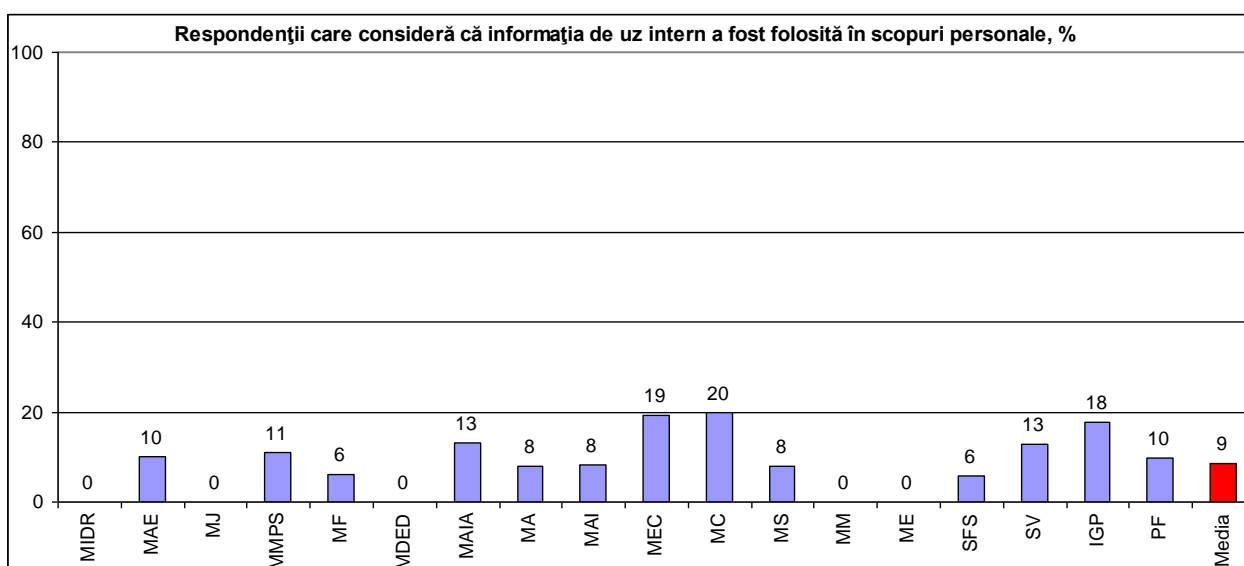
- **Proprietatea instituției utilizată în scopuri personale?**



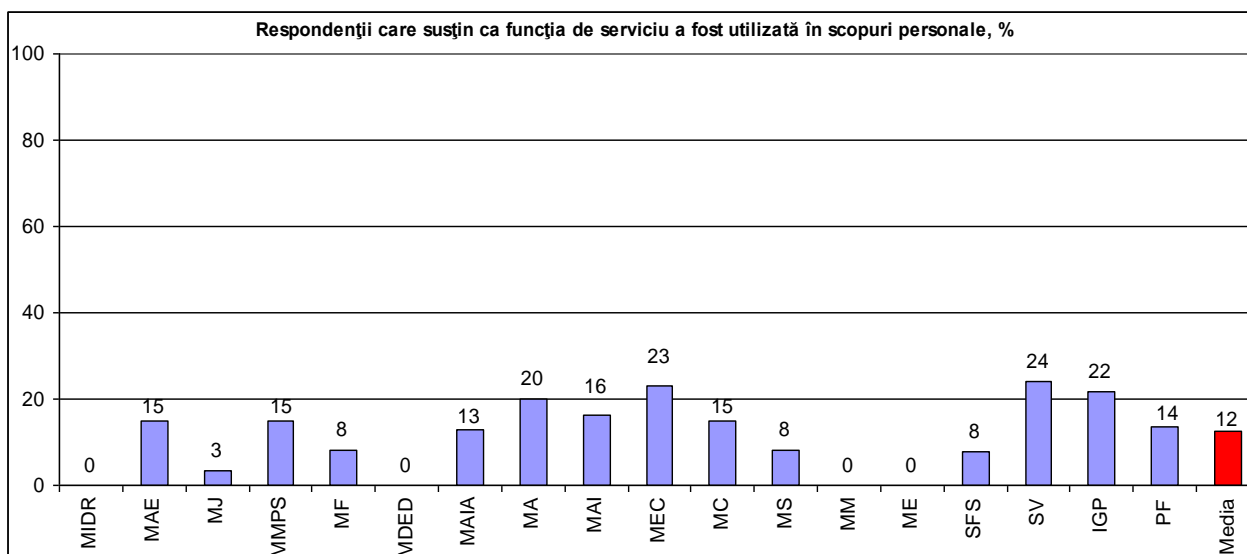
- Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției sunt de uz intern??***



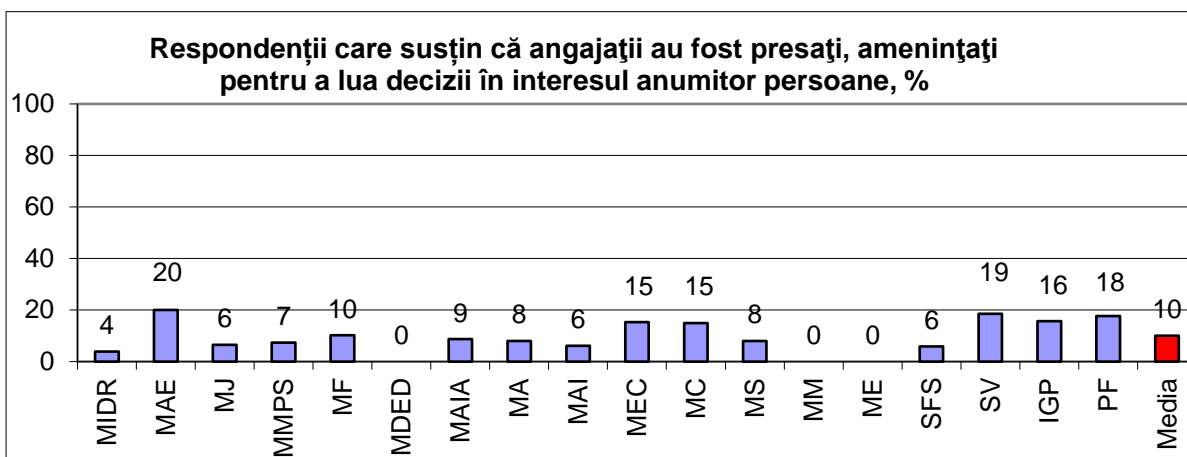
- Informația de uz intern folosită în scopuri personale?***



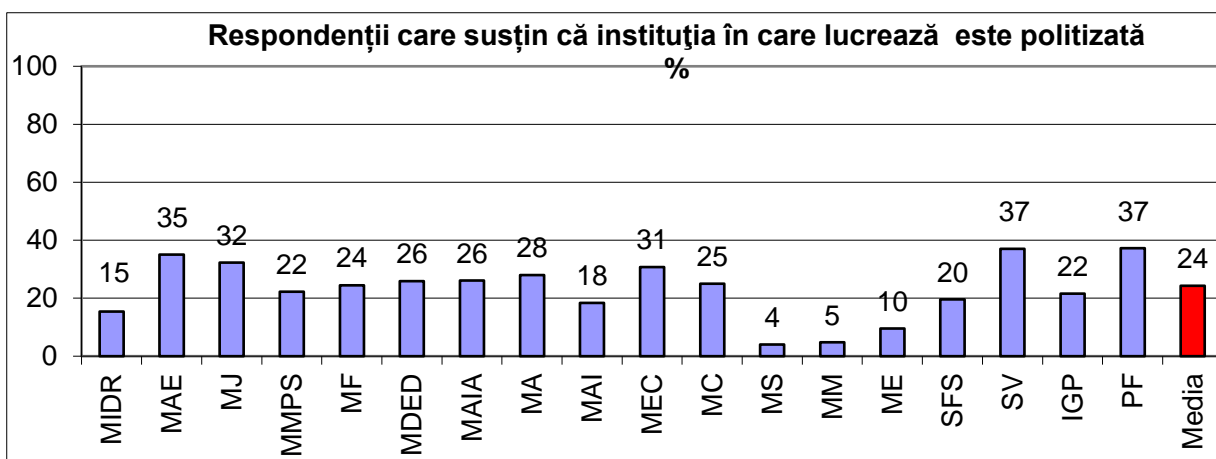
- Funcția de serviciu utilizată în scopuri personale?***



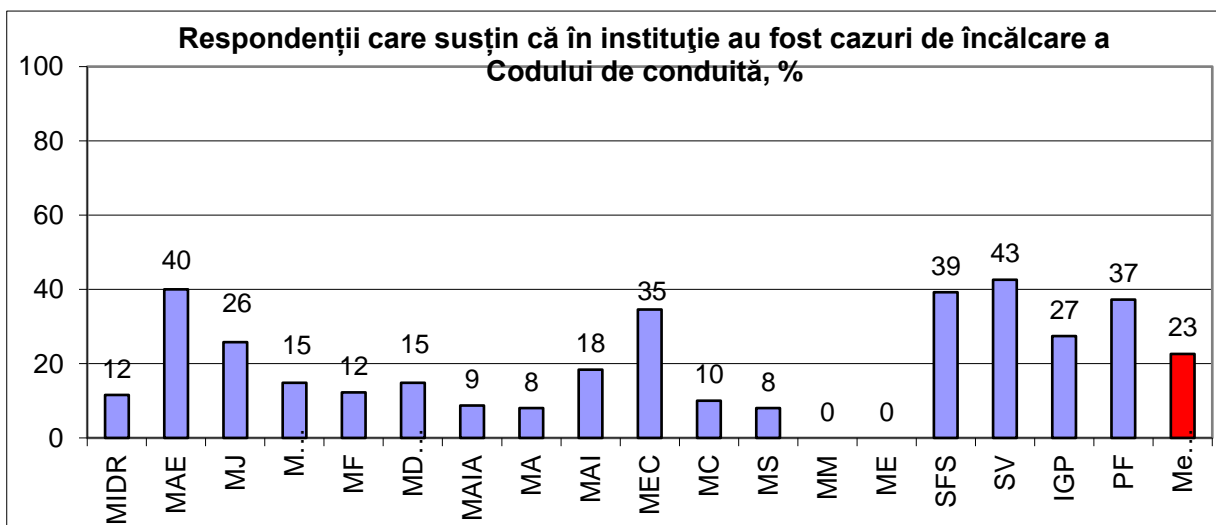
- *S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?*



- *Instituția în care lucrați este politizată?*



- *Cazuri de încălcare a Codului de conduită?*

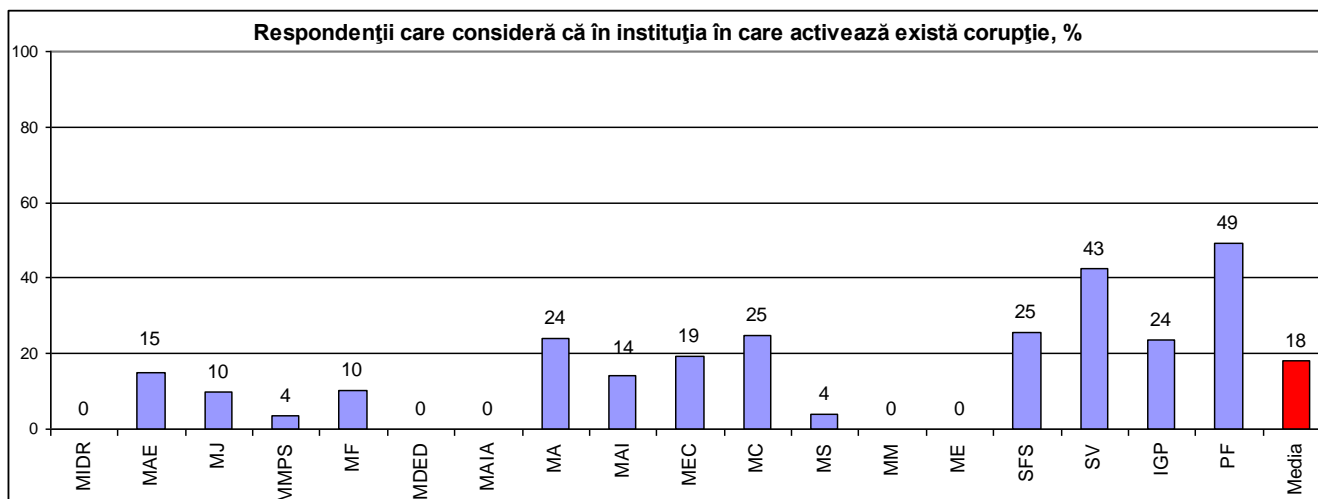
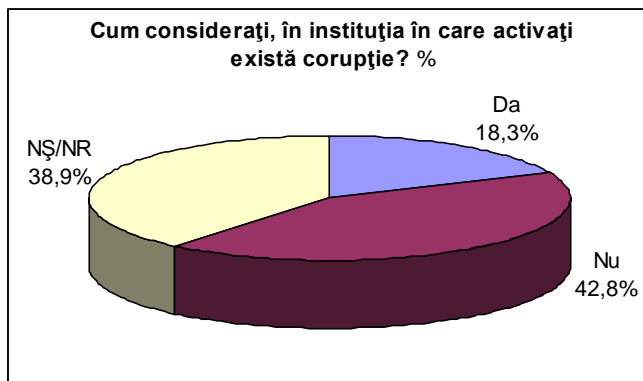


## 7. Percepții privind existența corupției și disponibilitatea denunțării acesteia

### • În instituția în care activați există corupție?

În medie, aproape fiecare al 5-lea respondent consideră că în instituția în care activează există corupție, 42,8% din respondenți au răspuns negativ și 38,9% au evitat să răspundă la întrebare.

Cea mai multă corupție este percepută de colaboratorii SV (43% din cei intervievați) și PF (49%). Aproape 25% din respondenții din MA, MC, SFS și IGP au aceeași părere.



### • Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din anul 2023?

În medie, 7,2 % din respondenți au remarcat că știu despre cazuri de corupție, conflicte de interese, abuzuri care ar fi avut loc în anul 2023 în instituția în care lucrează, 61,5 % – nu cunosc, iar 31,3% au evitat să răspundă la întrebare.

Printre cei care susțin că în instituții au avut loc asemenea situații sunt respondenții din MAE (20% din cei intervievați), MEC (19%), SV (19%), MC (15%), MA (12%), IGP și PF (câte 10%), MF (8%). O parte dintre ei au oferit exemple:

„Mituirea funcționarilor pentru a lua decizii

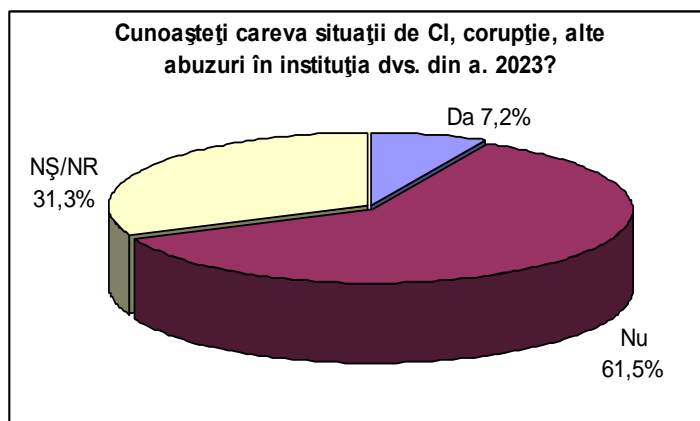
favorabile agenților economici (neaplicarea sancțiunilor fiscale în sume semnificative)” (SF, chestionarul 5);

„Conflicte de interese la luarea deciziilor de promovare în funcție și grade militare, detașarea în misiuni internaționale” (MA, chestionarul 6);

„În instituțiile de învățământ din subordinea ministerului directorii angajează în funcții rudele fără să declare conflictele de interese” (MEC, chestionarul 2);

„În diferite proiecte coordonate de funcționari sunt angajate rudele și prietenii acestora” (MEC, chestionarul 13);

„Promovarea nemeritată în funcție la minister a unor persoane; evaluarea negativă a unor angajați incozi



conducerii pentru ca aceștia să fie degrevați din funcție” (MAE, chestionarul 4);

„În privința unor funcționari așa și nu s-au luat măsuri corespunzătoare pentru neregulile comise” (MAE, chestionarul 12);

„Politicile de angajare, promovare, premiere a personalului nu sunt transparente și echitabile” (MF, chestionarul 44);

„Cazuri în care în activități ilegale au fost implicați funcționari vamali, aceștia au fost cercetați penal” (SV, chestionarul 12);

„Angajarea prin transfer a rudelor unor deputați” (SV, chestionarul 31);

„Cazurile de corupție și abuzuri documentate de DJS, CNA, SPIA, PA, mediatizate în mass-media ” (SV, chestionarul 32).

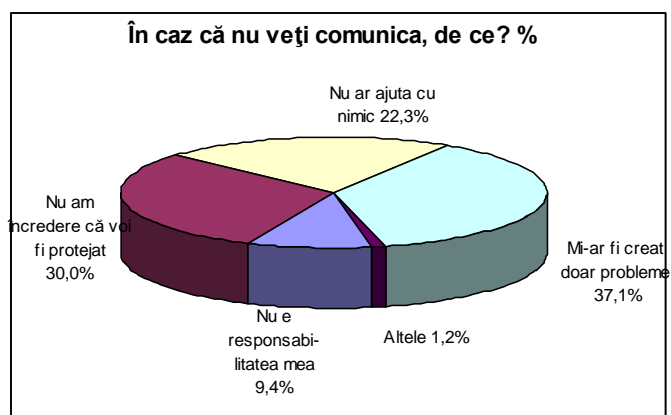
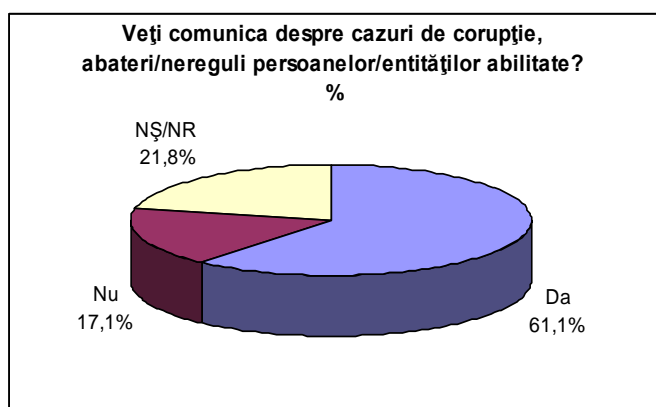
„Se iau decizii în interesul anumitor persoane. Angajații loiali nu sunt antrenați în activitate 100%. Se iau în considerare, în primul rând, relațiile de rudenie. Activitatea instituției este politizată. Doar persoanelor alese li se oferă posibilitatea să participe la anumite proiecte de la care au venituri considerabile, etc., etc., etc.” (IGP, chestionarul 35).

- **Disponibilitatea denunțării cazurilor de corupție, abuzurilor din instituție. Motivele nedenuțării.**

Legea integrității nr. 82/2017<sup>5</sup> prevede că conducătorii entităților publice și agenții publici trebuie să nu admită și să denunțe neîntârziat încercările de implicare a lor în manifestări de corupție. Agenții publici care cunosc cazuri de manifestări de corupție, de practici ilegale și lipsite de etică ce amenință interesul public care au loc în cadrul entităților din care fac parte sau din carul entităților private cu care se află în raporturi de serviciu sunt în drept să depună o sesizare la conducătorul entității publice sau, după caz, la autoritatea anticorupție responsabilă, alte autorități publice competente.

Fiind întrebați dacă vor comunica persoanelor/instituțiilor abilitate despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția în care activează, doar șase din zece respondenți au răspuns afirmativ, doi nu ar face-o, iar ceilalți au evitat să răspundă la întrebare.

Potrivit celor care nu sunt dispuși să comunice despre atare cazuri, principalul motiv este faptul că aceasta le-ar crea doar probleme (37,1% din acești respondenți), 30% nu au încredere că vor fi protejați ca avertizori de



integritate, 22,3% consideră ca asta nu ar ajuta cu nimic, iar circa 9% susțin că nu e responsabilitatea lor. Răspunsurile în cauză vorbesc despre faptul că protecția avertizorilor de integritate, de rând cu asigurarea integrității în organele anticorupție rămâne în continuare o provocare importantă pentru autoritățile statului.

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

Marea parte a respondenților nu percep diferență dintre o întrebare ce ține de un salariu care ar permite un trai decent și un salariu care n-ar genera corupție. Totuși, unii respondenți au remarcat corect că nu creșterea

<sup>5</sup> Articolul 18 din Legea integrității nr. 82/2017, [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=142657&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=142657&lang=ro#).

salariilor îi face pe funcționari integri:

„Dacă persoana este dispusă să ia mită, salariul mai mare n-o va schimba și n-o va face integră. Respectiv, o persoană integră nu va lua mită, indiferent de mărimea salariului” (MJ, chestionarul 19);

„Consider că indiferent de quantumul salariului, este inacceptabil de luat mită” (MAIA, chestionarul 4);

„O persoană integră nu va fi tentată să ia mită, indiferent de mărimea salariului” (MMPS, chestionarul 4);

„Nici un salariu, cât de mare ar fi, nu va ajuta ca omul să aibă bun simț și să nu ia mită” (MMPS, chestionarul 21).

„Dacă persoana e determinată/dispusă să ia mită, nici un salariu cât de mare nu o va ajuta să se stăpânească” (MAIA, chestionarul 20).

„Salariile nu ar trebui să fie o condiție pentru neacceptarea mitei” (MEn, chestionarul 17);

„Mărirea salariului nu diminuează corupția, acest fenomen poate fi combătut prin pedeapsă corespunzătoare reală. Combaterea sentimentului de impunitate motivează mult în diminuarea corupției” (IGP, chestionarul 16).

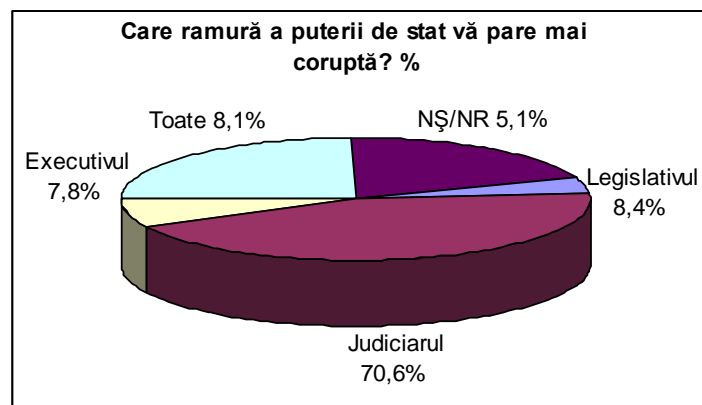
(Mii MDL)

	MIDR	MAE	MJ	MMPS	MF	MEDE	MAIA	MA	MAI	MEC	MC	MS	MM	ME	SFS	SV	IGP	PF	Media
Funcționar de rând	24	23	23	22	24	23	23	25	25	24	23	23	23	23	24	23	22	20	23
Șef de direcție	34	32	32	31	35	32	32	32	33	34	30	32	30	32	34	33	28	27	32
Ministru/director	50	48	53	46	52	51	53	44	47	51	46	51	47	55	48	44	35	37	48

Rezultatele interviuării arată că, în medie, respondenții ar dori pentru funcționarii de rând un salariu de 1,7 ori mai mare decât salariul mediu în sectorul bugetar<sup>6</sup>, salariul unui șef de direcție – de 2,4 ori mai mare, iar pentru un ministru sau director de inspectorat/serviciu – un salariu de 3,6 ori mai mare decât cel mediu în sectorul public. Despre aceasta vorbesc și multiplele propuneri referitoare la creșterea salariilor adresate de respondenți conducerii instituțiilor publice (*A se vedea întrebările 27 și 29 din anexele la prezentul raport*).

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

La întrebarea *Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă*, circa 71% dintre respondenți au indicat *Judiciarul*, 8,4% – *Legislativul*, 7,8% – *Executivul*, 8% din respondenți consideră că toate ramurile puterii de stat sunt corupte, iar cca 5% au evitat să răspundă la întrebare. O explicație a unei atare opinii ar fi înțelegerea necesității unei reforme autentice în sistemul justiției, în special, a activității în acest sector a unor persoane cu adevărat integre.



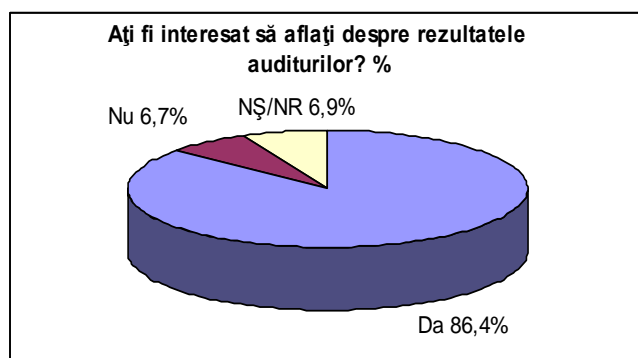
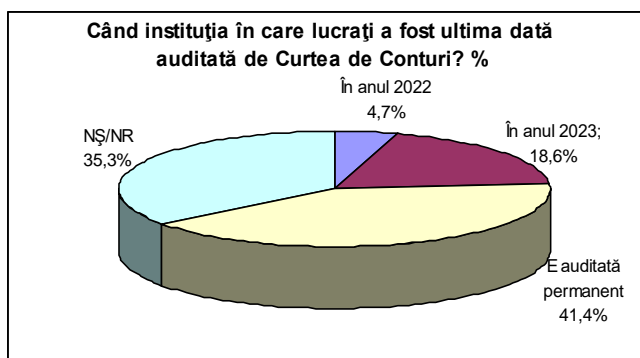
<sup>6</sup> Potrivit Biroului Național de Statistică, câștigul salarial mediu lunar brut pe sectorul bugetar a constituit 13522 de lei în anul 2023.

## 8. Transparența activității autorităților publice

- **Când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? Ați fi interesat/ă să aflați despre rezultatele auditurilor?**

Potrivit Legii privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi nr. 260/2017<sup>7</sup>, Curtea este obligată să efectueze *anual* auditul financiar al rapoartelor ministerelor privind executarea bugetelor (art.32 Mandatul de audit din Lege). Deși în jur de 60% din respondenți par să fie la curent cu aceasta, remarcând corect că instituția este auditată permanent de către Curtea de Conturi sau că ultimul audit al Curții a fost în anul 2023, o parte importantă din respondenți nu cunosc despre aceasta sau au evitat să răspundă la întrebare.

Transparentizarea rezultatelor auditurilor Curții de Conturi și a măsurilor întreprinse de autorități în vederea implementării recomandărilor acesteia, inclusiv prin plasarea informațiilor respective pe pagina web a APC ar îmbunătăți informarea proactivă și ar aduce un plus de încredere în activitatea autorităților. Mai ales, că rezultatele analizei conținutului paginilor web ale ministerelor efectuată de TI-Moldova în anul 2023<sup>8</sup> au arătat că doar cinci dintre ele (MF, MAIA, MJ, MM, MAEIE) au publicat informațiile despre măsurile întreprinse în vederea realizării recomandărilor Curții de Conturi, altele – MS, MAI, MMPS, MA, MIDR, MDED, MEC au plasat pe pagina lor web, de regulă, doar planurile de acțiuni pentru realizarea recomandărilor de audit, iar pe pagina web a MC atare informații au lipsit.

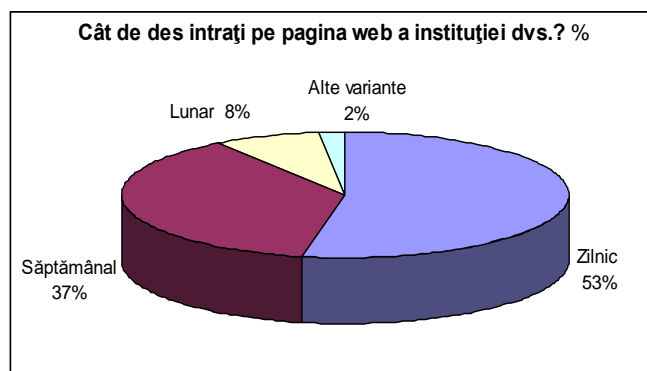


Despre necesitatea plasării acestor informații pe paginile web ale ministerelor vorbește și faptul că, în medie, 86,4% din respondenți ar dori să afle rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție, cei mai interesați în acest sens fiind funcționarii din MAE și MEC (câte 100% din respondenți), MF (96%), SV (91%), ME (90%), MMPS, MDED, MAIA, MA (câte 89%).

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

În jur de jumătate de respondenți (în medie, 53%) susțin că accesează pagina web a instituției în fiecare zi, 37% – săptămânal, iar ceilalți cu o frecvență mai rară sau ocazional.

Unii respondenți consideră că pagina web a instituției în care activează e bine organizată, actualizată și destul de accesibilă pentru diferite categorii de utilizatori și că deja a demarat procesul de îmbunătățire a acesteia conform cerințelor Legii



<sup>7</sup> [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=141392&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=141392&lang=ro#)

<sup>8</sup> Transparency International – Moldova, Opinii și experiențe privind comunicarea cu Curtea de Conturi, profesionalismul, integritatea auditorilor și implementarea recomandărilor Curții (rezultatele sondajului în APC), 2023, <https://www.transparency.md/2023/11/30/comunicarea-eficienta-intre-curtea-de-conturi-si-entitatile-auditate-este-esentiala-pentru-a-asigura-un-schimb-de-informatii-deschis-si-colaborativ/>



privind accesul la informațiile de interes public nr. 148/2023<sup>9</sup>. Alții au remarcat că structura paginii web e greoaie și căutarea unor informații ia mult timp; că informarea nu este adaptată pentru persoanele cu nevoi speciale sau nu este pe înțelesul cetățenilor simpli.

Fiind rugați să vină cu propuneri de îmbunătățire a calității paginii web, mulți respondenți și-au expus părerile:

„Ar trebui structurată mai bine pentru uzul cetățenilor, actualizată pentru versiunea android/iphone, ca să fie mai ușor de accesat de pe orice dispozitiv” (MEC, chestionarul 12);

„De simplificat interfața paginii principale, este destul de greu de găsit informațiile necesare pe pagina web, chiar dacă acestea sunt plasate pe ea” (MS, chestionarul 7);

„Rapoartele de activitate ale ministerului și alte rapoarte, precum ale Curții de Conturi, în care este vizat ministerul – aceste documente trebuie să fie ușor de găsit” (MS, chestionarul 13);

„Mai multe informații de interes public cetățenilor: indicații unde să se adreseze în anumite situații, practici și ghiduri din domeniul protecției sănătății” (MS, chestionarul 22);

„Crearea unei rubrici speciale pentru cetățeni/persoanele care doresc să adreseze întrebări – *Întrebări frecvente la adresa ministerului*” (MIDR, chestionarul 12);

„Mai multă transparență în ceea ce privește ocuparea funcțiilor vacante, publicarea rezultatelor concursurilor” (MIDR, chestionarul 22);

„Mai multe informații despre obiectivele ministerului, inclusiv ale subdiviziunilor, or cetățenii contactează haotic conducătorii subdiviziunilor pentru a afla cine se ocupă de un subiect sau altul” (MIDR, chestionarul 25).

„Crearea unei pagini web noi a instituției, de la zero, luând în considerație cerințele legislației privind accesul la informații de interes public” (MAE, chestionarul 4);

„O ajustare a paginii web e necesară, în special pentru a asigura accesul la informații a persoanelor cu nevoi speciale” (MJ, chestionarul 3);

„Mai puține postări de PR și mai multe acțiuni concrete în interesul cetățenilor” (MMPS, chestionarul 12);

„Structură clară și simplă a tuturor compartimentelor pentru a fi cât mai ușor de găsit informația necesară” (MMPS, chestionarul 20);

„Ar trebui să fie mai bine structurată, să se ia în considerație prevederile noii legi privind accesul la informațiile de interes public” (MF, chestionarul 3);

„Ordonarea logică a rubricilor/subrubricilor paginii web și actualizarea la oră a informațiilor, în special a cadrului normativ, inclusiv intern” (MDED, chestionarul 19);

„Informație mai simplă, pe înțelesul beneficiarilor finali, nu doar a juriștilor” (MDED, chestionarul 20);

„Plasarea materialului interactiv și actualizat pentru utilizarea de către părțile interesate și cetățeni” (MAIA, chestionarul 8);

„Informația trebuie să fie bine sistematizată și delimitată pe domenii de activitate. Pe pagina web ar trebui plasate rapoartele de performanță instituțională” (MAIA, chestionarul 21).

„Promovarea serviciului militar pentru a angaja profesioniști” (MA, chestionarul 17);

„Separarea clară a actelor în uz și a celor învechite, dar funcționale” (MEC, chestionarul 5);

„Compartimente cu informații pentru persoanele cu dizabilități, de exemplu, căutarea sonoră sau sonorizarea informației” (MEn, chestionarul 6);

„Aș suplimenta cu informații referitoare la oportunități de proiecte energetice” (MEn, chestionarul 10);

„Un motor de căutare eficient” (SF, chestionarul 23);

„Acces mai facil la baza generalizată a practicii fiscale” (SF, chestionarul 26);

„Aș propune de inclus un compartiment în care să fie publicate informațiile despre polițiștii care încalcă legislația, sunt corupți, nu depun declarațiile de venituri etc.” (IGP, chestionarul 35);

„A actualiza permanent informațiile la rubrica *Funcții vacante*” (IGP, chestionarul 46);

„Publicarea informațiilor despre persoanele care participă și câștigă concursurile de angajare” (PF, chestionarul 35).

*(Toate propunerile expuse în profilul entităților publice fi vizualizate în anexele la prezentul raport).*

<sup>9</sup> [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=137908&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=137908&lang=ro)

## 9. Climatul de lucru în instituție

### • Satisfacția de comunicare cu colegii, șeful nemijlocit și conducerea

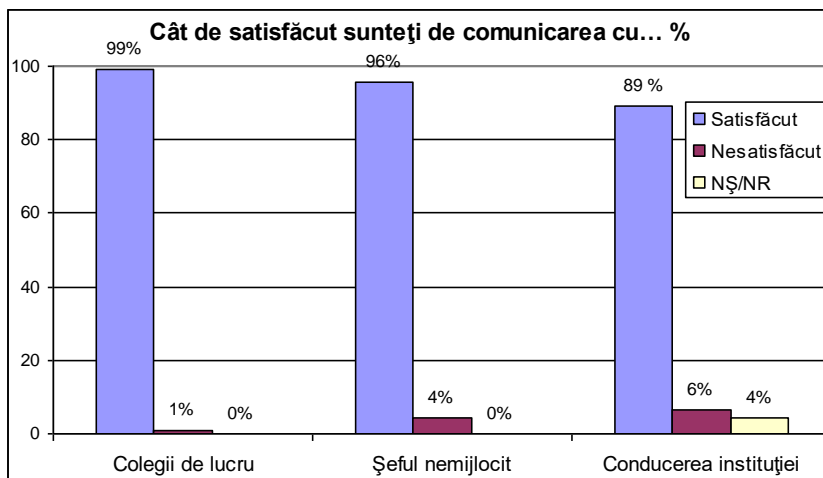
Practic toți respondenții (în medie, cca 99%) sunt satisfăcuți de comunicarea cu colegii de serviciu, ceva mai puțini (96%) – de comunicarea cu șeful nemijlocit și 89% – de comunicarea cu conducerea instituției.

Deși ponderea respondenților nesatisfăcuți de comunicarea cu șeful nemijlocit este, în medie, de doar 4% din totalul respondenților, iar cu conducătorul instituției – de 6%, situația în profilul unor instituții ar trebui să atragă atenția conducătorilor.

Astfel, în MAE fiecare al 5-lea respondent nu este mulțumit de comunicarea cu conducerea instituției, în MF – fiecare al 6-lea, în MEC fiecare al 7-lea, în MC, MDED și SV – fiecare al 10-lea respondent. Nu sunt satisfăcuți de comunicarea cu șefii nemijlociți fiecare al 7-lea respondent de la MEC și MC și fiecare al 10-lea de la SV.

Aceasta o confirmă și respondenții, care atrag atenția asupra comunicării insuficiente cu conducerea instituției, subaprecierea activității funcționarilor de execuție, lipsa de profesionalism/competență și comportamentul neetic al unora dintre șefi:

- „Nu sunt satisfăcut de atitudinea conducerii și lipsa atenției față de angajați, dar și de inacțiunea în privința problemelor cunoscute, legate de personalul instituției” (MAE, chestionarul 4);
- „Șeful nemijlocit este persoană de demnitate publică care nu dispune de experiență de muncă, expertiză sau cunoștințe în domeniul pe care îl gestionează” (MEC, chestionarul 1);
- „Funcționarii publici de execuție nu sunt consultați atunci când se iau decizii în domeniul lor de competență” (MEC, chestionarul 10);
- „În funcții de conducere ajung persoane care nu au nimic în comun cu funcția publică, doar pe criterii de partid” (MEC, chestionarul 14);
- „Șeful ar trebui să aibă un comportament adecvat, fără strigăte și discriminări. Psihologic ar trebui să fie mai reținut. Și să fie un bun lider” (MJ, chestionarul 16);
- „Comunicare respectuoasă cu colegii de minister, fără emoții negative și strigăte” (MJ, chestionarul 23);
- „Competența unor șefi de direcții lasă de dorit” (MIDR, chestionarul 22);
- „În instituție este lipsă de comunicare. Șefii au un punct de vedere, iar după 3-4 ore – altul și nu fiecare deține cunoștințele și abilitățile necesare” (MCult, chestionarul 18);
- „Lipsa feedback-ului la sarcini, timpul îndelungat de așteptare la ușa de la anticameră pentru a afla anumite informații minore – demotivează și trezesc nedumerire dacă sarcinile sunt bine realizate” (MS, chestionarul 22).
- „Conlucrarea cu conducerea; aprecierea lucrului făcut de subalterni, nu doar cerințe peste cerințe” (MF, chestionarul 34);
- „Nu există comunicare între conducerea instituției și funcționarii de rând” (MF, chestionarul 43);
- „De multe ori funcționarul public de execuție nu este auzit și apreciat. De tot ce se întâmplă mereu este de vină executorul, nu contează dacă factorii de decizie au condus la unele întâzieri/probleme” (MF, chestionarul 46);
- „Modul de comunicare nepotrivit (impertinență, ridicarea vocii); practici de favoritism” (SF, chestionarul 1);
- „Există multă aroganță la nivel de conducători. Nu întotdeauna ni se explică clar sarcinile care trebuie realizate” (SF, chestionarul 19);
- „Comunicarea cu șeful nemijlocit are loc adesea pe un ton ridicat din partea șefului, ceea ce conduce la evitarea dialogului” (MDED, chestionarul 3);
- „Mereu apare senzația că lucrezi pentru șef și nu pentru stat” (MDED, chestionarul 27).



*(Toate opiniile expuse în profilul entităților publice fi vizualizate în anexele la prezentul raport).*

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

Deși unii respondenții consideră că, pentru ei, climatul de lucru actual este acceptabil și nu creează impedimente în exercitarea atribuțiilor de serviciu, cea mai mare parte a interlocutorilor au venit cu o serie de propuneri, remarcând în special, necesitatea majorării salariilor și extinderii numărului angajaților, respectarea principiului meritocrației în angajarea și promovarea personalului, asigurarea transparenței în evaluarea și premierea angajaților, îmbunătățirea comunicării în cadrul instituției:

- „Crearea unor condiții optime de muncă, salarii și pachet social decente; aprecierea persoanelor după merit” (MA, chestionarul 9);
- „A lua în considerație posibilitatea muncii la distanță; a concedia funcționarii incompetenți, a nu promova la funcții de conducere neprofesioniștii; a asigura angajații cu echipament performant” (MA, chestionarul 12);
- „Mai mult control, responsabilitate, îmbunătățirea procesului de monitorizare a activităților” (MA, chestionarul 17);
- „Statul de personal trebuie completat cu cadre competente, pentru a putea delega responsabilitățile astfel încât să se ajungă la o mai mare eficiență” (MIDR, chestionarul 11);
- „Birouri reparate; mai mulți angajați, deoarece un angajat lucrează cât pentru zece. Nu mai este timp pentru studii, concedii, familie, nici timp de odihnă” (MIDR, chestionarul 13);
- „De majorat salariile, de extins numărul angajaților, de simplificat regimul de muncă/lucru la distanță. Condiții mai bune de lucru în birou, sală de sport/de forță pentru asigurarea unui mod sănătos de viață” (MIDR, chestionarul 18);
- “Concursuri reale la funcția publică” (MIDR, chestionarul 22);
- „Mai multă transparență în luarea deciziilor. Luarea deciziilor la timp, fără tergiversare. Activități de consolidare a echipei” (MAE, chestionarul 7);
- „Respect și receptivitate colegială; tehnologii informaționale și echipament modern; schimb de experiență cu alte state în domeniile de competență ale ministerului” (MJ, chestionarul 13);
- „Asigurarea angajaților cu echipament tehnic mai performant. Calculatoarele au un grad de uzură înalt, angajații pierd mult timp pentru a-și îndeplini munca” (MJ, chestionarul 15);
- „Comunicare mai civilizată din partea șefului... Nu trebuie să stai cu frică în birou din cauză că șeful nu are dispoziție de dimineață” (MJ, chestionarul 16);
- „Repartizarea corectă a sarcinilor; promovarea și premierea merituosă și transparentă a cadrelor” (MMPS, chestionarul 4);
- „De mărit statele de personal, în unele direcții este foarte mare volumul de muncă” (MMPS, chestionarul 13);
- „Motivarea personalului în baza principiilor de meritocrație și profesionalism, promovarea și premierea personalului în baza aceluiași principii” (MF, chestionarul 19);
- „Să fie prezent în instituție un psihoterapeut” (MF, chestionarul 33);
- „Stabilirea unor sarcini reale de lucru, nu unele populiste care nu țin cont de colectiv” (MF, chestionarul 34);
- „Angajarea unor persoane profesioniste la locurile vacante în minister, reducerea sarcinii de lucru a funcționarilor” (MF, chestionarul 4);
- „Repartizarea corectă a sarcinilor ar favoriza comunicarea dintre colegi și șef. De asemenea, este necesară angajarea unui număr suficient de angajați, acum nu sunt destui” (MDED, chestionarul 3);
- „Trebuie de mărit echipa. Acum pe umerii fiecărui angajat sunt foarte multe sarcini, ceea ce creează presiune și stres” (MDED, chestionarul 6);
- „Să fie valorificat potențialul angajaților, angajații trebuie să fie respectați și apreciați, înțeleși și nu ignorați” (MDED, chestionarul 18);
- „E nevoie de o comunicare eficientă, de condiții în care fiecare angajat să poată împărtăși problemele cu care se confruntă pentru a le depăși” (MAIA, chestionarul 4);
- „Să acorde suficient timp pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu; să fie respectate normele de conduită etică” (MAIA, chestionarul 10);

„Mai puțină dictatură” (MAIA, chestionarul 11);

„A angaja personal calificat. A îmbunătăți colaborarea dintre subdiviziuni” (MAIA, chestionarul 12);

„Ar trebui angajate suficiente persoane pentru a asigura o repartizare proporțională și corectă a sarcinilor între angajații ministerului” (MAI, chestionarul 12);

„Angajarea în funcții de conducere a persoanelor care, cel puțin, au activat în domeniu” (MAI, chestionarul 19);

„Minimizarea stresului, sancțiuni pentru bullying-ul profesional. Conlucrare interdepartamentală” (MEC, chestionarul 4);

„Responsabilitate mai mare din parte funcționarilor; utilizarea eficientă a timpului; repartizarea sarcinilor în prealabil pentru a avea timp suficient” (MEC, chestionarul 5);

„Evaluarea angajaților pe criterii de merit, obiectiv” (MEC, chestionarul 16);

„O parte din angajați ar trebui eliberați, aceștia fiind înlocuiți cu persoane profesioniste, motivate să lucreze în domeniu; în instituție e nevoie de o conducere echilibrată și cu stabilitate în funcție” (MC, chestionarul 10);

„De redus birocrăția, de exclus tergiversarea termenelor de examinare a documentelor/de executare a deciziilor” (MC, chestionarul 15);

„Diminuarea presiunii asupra consultanților din partea conducerii și din exteriorul instituției; o mai bună motivare salarială a consultanților; comunicarea deschisă și clară a ideilor către executori” (MS, chestionarul 22);

„Angajarea în cadrul instituției trebuie să fie efectuată strict conform studiilor în domeniul fiscal. Brokerii vamali, antrenorii sportivi n-au ce căuta la Fisc” (SF, chestionarul 1);

„Mai multă transparență în activitatea instituției, angajarea unor persoane competente și nu a celor care idee nu au ce este Serviciul Fiscal” (SF, chestionarul 5);

„Oferirea mai multor oportunități de instruire/studii privind experiența fiscală din alte țări pentru toate categoriile de angajați” (SF, chestionarul 33);

„Trebuie de diminuat nervozitatea și stresul la locul de muncă” (SF, chestionarul 49);

„De exclus influența pe linie de partid” (SV, chestionarul 21);

„Promovarea persoanelor competente și integre” (SV, chestionarul 38);

„De verificat profesionismul și integritatea persoanelor și de exclus cumătrismul” (SV, chestionarul 53);

„E nevoie de o cantină în cadrul instituției” (IGP, chestionarul 12);

„Consolidarea colectivului prin diferite activități de instruire, abilitare la diverse subiecte; rotația angajaților din cadrul direcției în scopul de a cunoaște cu ce se ocupă colegii și pentru a-i putea suplini la necesitate” (IGP, chestionarul 18);

„Pentru îmbunătățirea climatului de lucru ar fi necesar ca conducătorii de secții și direcți, care sunt deja pensionari, să activeze în funcție de execuție și nu de conducere” (IGP, chestionarul 32);

„Angajații să fie apreciați după principiul meritocrației și nu după traseismul politic” (IGP, chestionarul 34);

„Creșterea salariilor polițiștilor (minimum 20 mii lei); promovarea persoanelor profesioniste, cu experiență de muncă; activități în afara orelor de muncă (la natură); susținerea/motivarea angajaților” (IGP, chestionarul 35);

„A evita și sau aplană situațiile conflictuale în colectiv, fiecare angajat trebuie să-și exercite atribuțiile sale fără a le delega altuia” (PF, chestionarul 7);

„Mai puțin cumătrism și rude numite în funcții publice; oportunități și șanse egale de a crește profesional pentru tinerii specialiști” (PF, chestionarul 30).

*(Răspunsurile sunt expuse în redacția interlocutorilor, informațiile complete pot fi vizualizate, în profilul APC, în anexele 1-18 la prezentul raport).*

## 10. Subiecte de instruire solicitate de respondenți

Înțelegând importanța și actualitatea subiectelor ce țin de aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană (UE), solicitările respondenților se referă, cu precădere, la familiarizarea cu legislația comunitară în domeniile de competență a autorităților publice, armonizarea cadrului legal național cu standardele europene, schimbul de experiențe și bune practici în activitatea autorităților similare din UE. Totodată, o mare parte din respondenți invocă necesitatea familiarizării cu prevederile cadrului legal anticorupție (accesul la informații de interes public, declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interese etc.); dezvoltarea abilităților de comunicare; managementul timpului de muncă, a conflictelor și a stresului. Iată unele dintre solicitări:

- „Legislația europeană în domeniul de activitate a ministerului, transpunerea acesteia în Republica Moldova” (MIDR, chestionarul 11);
- „Dezvoltarea abilităților de comunicare, ținerea discursurilor publice” (MIDR, chestionarul 14);
- „Aplicarea directivelor UE în legislația Republicii Moldova” (MIDR, chestionarul 15);
- „Dezvoltarea profesională, limbi străine, schimb de experiență cu state dezvoltate în domeniul de activitate a ministerului” (MIDR, chestionarul 18);
- „Aplicarea Codului administrativ, a legii privind accesul la informații de interes public, legislația anticorupție (politica influențe necorespunzătoare)” (MIDR, chestionarul 25);
- „Cadrul legal anticorupție, gestionarea conflictului de interese” (MAE, chestionarul 10);
- „Arta comunicării diplomatice” (MAE, chestionarul 18);
- „Prevenirea corupției în instituțiile publice; tratarea conflictelor de interese” (MJ, chestionarul 1);
- „Managementul stresului la locul de muncă; managementul conflictelor și al timpului de muncă” (MJ, chestionarul 2);
- „Codul de etică; conflictele de interese; comunicarea și relațiile cu subalternii (pentru unii șefi); limba engleză; programele Word, Excel – mai aprofundat” (MJ, chestionarul 16);
- „Procesul de integrare în UE; experiența altor state europene în ceea ce privește administrația publică centrală” (MJ, chestionarul 18);
- „Combaterea corupției; transparența proactivă; egalitatea de gen” (MJ, chestionarul 22);
- „Arderea profesională; controlul stresului; formarea abilităților de management” (MJ, chestionarul 30).
- „Comunicarea cu beneficiarii de servicii sociale și societatea civilă” (MMPS, chestionarul 1);
- „Legislația anticorupție; rezolvarea conflictelor de interese; indicatori de performanță a ministerului – analiză și raportare” (MMPS, chestionarul 5);
- „Elaborarea proiectelor de acte normative; tratarea conflictelor de interese; protecția datelor cu caracter personal; aplanarea/soluționarea conflictelor; sănătatea mintală în situații de stres” (MMPS, chestionarul 12);
- „Armonizarea legislației din domeniu cu acquis-ul comunitar; studierea limbii engleze” (MMPS, chestionarul 11);
- „Rezistența la stres” (MMPS, chestionarul 13);
- „Instruiri în contextul aderării la Uniunea Europeană” (MF, chestionarul 10);
- „Participarea la evenimente de schimb de experiență cu alte state în domeniile de activitate a ministerului” (MF, chestionarul 22);
- „Depășirea stresului” (MF, chestionarul 26);
- „Ajustarea cadrului legal din domeniul finanțelor publice la cerințele UE” (MF, chestionarul 31);
- „Programe de instruire peste hotare în domeniile de activitate al ministerului, la ele nu au acces toți doritorii” (MF, chestionarul 43);
- „Armonizarea legislației naționale și procesul de integrare europeană; efectuarea achizițiilor publice” (MF, chestionarul 46);
- „Legislația privind integritatea în serviciul public, rezolvarea conflictelor de interese” (MA, chestionarul 6);
- „Competențe în domeniul tehnologiei informației, securitate cibernetică” (MDED, chestionarul 1);
- „Dezvoltarea profesională, însușirea utilizării unor noi programe informaționale, schimb de

experiență/cunoașterea practicilor europene în domeniul de activitate al ministerului” (MDED, chestionarul 3);

„Implementarea tehnologiilor moderne, inclusiv prin vizite de studiu și schimb de experiență” (MAIA, chestionarul 5);

„Armonizarea legislației din domeniul de activitate al ministerului cu legislația Uniunii Europene; elaborarea actelor ce țin de transpunerea legislației; cursuri de limbă engleză pentru angajați” (MAIA, chestionarul 11);

„Subiecte anticorupție: evaluarea riscurilor, influență necorespunzătoare, tratarea conflictelor de interes” (MAIA, chestionarul 16);

„Integritatea în serviciul public; managementul conflictelor de interes” (MAI, chestionarul 4);

„Practica UE în prevenirea și combaterea corupției” (MAI, chestionarul 15);

„Elaborarea politicilor publice în contextul alinierii la UE” (MEC, chestionarul 7);

„Elaborarea documentelor de politici; armonizarea legislației naționale cu cea din UE” (MEC, chestionarul 14);

„Evaluarea sistemului educațional și integrarea în UE” (MEC, chestionarul 17);

„Etica și integritatea instituțională; organizarea și implementarea controlului intern managerial” (MEC, chestionarul 18);

„Elaborarea proiectelor de acte normative din domeniul culturii, armonizate cu acquis-ul comunitar” (MCult, chestionarul 10);

„Dezvoltarea abilităților de comunicare; schimb de experiență cu activitatea ministerelor ocrotirii sănătății din țările UE” (MS, chestionarele 24);

„Prevenirea abaterilor/corupției, conflictelor de interes” (MEn, chestionarul 6);

„Totul ce e legat de tematica de activitate a ministerului. Succint și clar” (MEn, chestionarul 11);

„Domeniul energetic este foarte variat. Ar fi util de aflat despre experiența/bunele practici ale altor state în aplicarea legislației în acest domeniu” (MEn, chestionarul 17);

„Comunicare în situații de risc, prevenirea sindromului *burnout*” (SF, chestionarul 4);

„Dezvoltarea abilităților analitice, familiarizarea cu practicile străine ce țin de fiscalitate” (SF, chestionarul 9);

„Racordarea legislației fiscale la standardele UE; studierea limbii engleze; dezvoltarea abilităților de comunicare, de gestiune a situațiilor de conflict/stres” (SF, chestionarul 24);

„Pe toate domeniile tangențiale cu ale Serviciului Vamal; schimbul de experiență cu serviciile similare din țările UE” (SV, chestionarul 1);

„Integritatea în serviciul public: declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interes” (SV, chestionarele 22, 40);

„Metode de aplanare a conflictelor; gestionarea timpului de muncă” (IGP, chestionarul 6);

„Efectuarea investigațiilor; cadrul legal anticorupție” (IGP, chestionarul 14);

„Activități de dezvoltare a abilităților, gândire analitică, utilizarea de noi programe la calculator” (IGP, chestionarul 15);

„La diverse subiecte, deoarece un angajat al poliției trebuie să fie mereu informat și la curent cu subiecte din diferite domenii” (IGP, chestionarul 21);

„Management instituțional; protocol/ceremonial/comunicare; control intern managerial” (IGP, chestionarul 25);

„Gramatica limbii române, instructaj tragere, dialogul în timpul manifestărilor în masă” (IGP, chestionarul 48);

„Politicile publice anticorupție, mai ales declararea averii și intereselor personale” (PF, chestionarul 11);

„Schimb de experiență cu instituțiile similare din țările UE, aplicarea standardelor EU din domeniu” (PF, chestionarul 23).

*(Răspunsurile sunt expuse în redacția interlocutorilor, informațiile detaliate, în profilul APC, pot fi vizualizate în anexele 1-18 la prezentul raport).*

## 11. Propunerile de îmbunătățire a activității autorităților publice adresate conducerii

Respondenții au fost rugați să adreseze conducerii, sub protecția anonimatului, un mesaj sau o propunere de îmbunătățire a situației în instituție. Unii respondenți au remarcat că conducerea este receptivă și deschisă pentru comunicare și discuții și au apreciat efortul depus pentru a motiva personalul în obținerea unor rezultate mai bune, alții s-au arătat destul de sceptici și au spus că mesajele lor nu vor schimba nimic. Totuși, o mare parte din interlocutori au venit cu propuneri, menționând necesitatea consolidării colectivului într-o echipă unită; majorarea salariilor angajaților; asigurarea angajării, evaluării și promovării merituose și transparente a persoanelor; îmbunătățirea condițiilor de lucru.

Expunem mai jos o selecție a sugestiilor respondenților:

- „Evaluarea corectă și premierea meritată a angajaților/funcționarilor implicați plenar în diferite sarcini instituționale” (MIDR, chestionarul 25);
- „Conducerea cunoaște despre problemele existente, însă câteodată se preface că nu le vede” (MAE, chestionarul 4);
- „Pentru o activitate mai eficientă este necesară majorarea salariilor angajaților” (MJ, chestionarul 1);
- „Organizarea mai multor activități extra-serviciu (sport, excursii). Asta ar consolida colectivul într-o echipă unită” (MJ, chestionarul 12);
- „În unele direcții volumul de muncă e foarte mare. Uneori asemenea probleme ale angajaților nu sunt auzite și soluționate. Nu toate persoanele de conducere se implică/încearcă să le soluționeze” (MMPS, chestionarul 1);
- „Atunci când se semnalează despre un caz de hărțuire la locul de muncă, conducerea trebuie să ia atitudine/măsuri concrete, dar să nu învinuiască persoanele hărțuite până în final” (MMPS, chestionarul 3);
- „Să dispară favoritismul” (MMPS, chestionarul 27).
- „Să fie angajate persoane competente, profesioniste; să fie susținuți și motivați tinerii” (MF, chestionarul 23);
- „Dorim o salarizare decentă/mai mare și tichete de masă sau abonamente pentru transportul public” (MF, chestionarul 26);
- „Mai multă corectitudine și transparență în selectarea și numirea reprezentanților ministerului în consiliile de administrație a întreprinderilor de stat” (MF, chestionarul 43);
- „Este necesar de eliminat practica discuțiilor pe un ton ridicat; de asigurat o comunicare mai strânsă, inclusiv neformală, la toate nivelurile” (MF, chestionarul 44);
- „Deplasările și delegarea în consilii să fie cât mai transparente și potrivit domeniilor de activitate” (MDED, chestionarul 8);
- „Chiar dacă doresc să transmit ceva, mesajul nu va ajunge la conducere, sau nu va fi înțeles sau va fi înțeles și ignorat!” (MDED, chestionarul 18);
- „Pupcuriștii sunt mai apreciați decât oamenii cu capacități. Cu atât mai mult, cei care au opinie, sunt trași în țeară. Mereu cei pe linie de partid sunt favorizați în toate” (MDED, chestionarul 27).
- „Doresc ca conducerea ministerului să înțeleagă că angajații trebuie să activeze în strânsă colaborare, că activitatea în comun este necesară și importantă pentru a atinge rezultatele dorite. Oamenii trebuie să vadă că munca lor este apreciată. Lucrul peste program nu trebuie considerat o normă, nu trebuie să se verifice cât de des angajații se rețin la locul de muncă peste program” (MAIA, chestionarul 4);
- „Sunt necesare vizite de lucru/stagii în țări cu cele mai bune rezultate în domeniile de activitate ale ministerului pentru a le prelua experiența. E de dorit dotarea ministerului cu tehnică/echipament modern, pentru a facilita lucrul. E nevoie de o deschidere și interes din partea conducerii pentru soluționarea problemelor, debirocratizarea proceselor de elaborare a proiectelor actelor normative” (MAIA, chestionarul 15);
- „A consolida echipa și a fi un lider adevărat care aduce instituției o dezvoltare continuă. Managementul trebuie să fie axat pe echipă și nu pe conducere și execuție. Fiecare om din echipă e valoros la locul lui de muncă, nu există ”unități de manageri”, ci oameni și echipă managerială” (MAIA, chestionarul 21).
- „Să contribuie la dezvoltarea resurselor umane, să susțină proiectele care aduc plusvaloare instituției; să aprecieze echidistant rezultatele muncii subalternilor și să-i motivele financiar și moral” (MA, chestionarul 9);
- „Concedierea persoanelor incompetente și a șefilor promovați în baza relațiilor de prietenie/cunoștință” (MA, chestionarul 12);
- „Despre condițiile de muncă: reparație, climatizoare, mobilier, tehnică performantă. Această latură este slabă. Schimbarea geamurilor e binevenită, dar nu și suficientă. Chiar și scaunele lasă de dorit...” (MA, chestionarul 23).

„Premierea angajaților pentru performanțe în lucru va putea păstra entuziasmul acestora” (MAI, chestionarul 35).

„Conducerea instituției este diferită – de la oameni profesioniști și integri până la neprofesioniști care urmăresc anumite interese. Ce control există asupra persoanelor de demnitate publică?” (MEC, chestionarul 1);

„Aprecieria activității funcționarilor publici pentru efortul real depus” (MEC, chestionarul 5);

„A verifica calitatea livrabilelor produse de către persoanele incluse în grupurile de lucru plătite din proiecte internaționale” (MEC, chestionarul 10);

„O mai bună informare despre activitatea diferitor direcții ale ministerului, pentru a cunoaște mai bine cu ce se ocupă colegii. A organiza sondaje interne anonime pentru a ne putea expune problemele și necesitățile pe care le avem” (MEC, chestionarul 13);

„Aș recomanda să promoveze persoane competente în funcții de conducere. Directorii instituțiilor subordonate MEC să fie selectați/numiți în dependență de pregătirea profesională și mai puțin pe criterii de interes personal” (MEC, chestionarul 19);

„Respectarea Codului de conduită a funcționarului public în instituție” (MCult, chestionarul 19).

„A prevedea timp pentru discutarea problemelor pe care le întâmpină angajații ministerului, presiunile la care sunt supuși pentru a îndeplini activitățile supraplan” (MS, chestionarul 17);

„Consider oportună dezvoltarea profesională a angajaților, cu posibilitatea instruirilor peste hotare. Totodată, dezvoltarea spiritului de echipă, indiferent de funcția deținută de funcționari” (MS, chestionarul 18).

„Repartizarea echilibrată a sarcinilor. În cazul în care cineva a depus un efort mai mare, persoana ar trebui motivată pentru a nu-și pierde entuziasmul” (MM, chestionarul 16);

„Ar trebui mai multă disciplină și respectarea orarului de muncă de către angajați” (MM, chestionarul 19).

„Nu chemați la ședințe după ora 17” (MEn, chestionarul 10);

„Angajarea persoanelor competente, fără rude, prieteni, fini care sunt comozi pentru rezolvarea unor probleme în favoarea lor. Creșterea salariilor funcționarilor. Susținerea personalului competent. Omenia!” (SF, chestionarul 5);

„Personalul trebuie promovat după merite. Remunerarea personalului trebuie efectuată în mod obiectiv, după abilitățile personale și rezultatele activității” (SF, chestionarul 19);

„A atrage atenția asupra angajării și promovării meritocratice” (SV, chestionarul 34);

„Am dori ca fiecare inspector vamal să fie apreciat și notat la finele lunii după merite concrete. Aici în instituție activează colegi profesioniști, cu experiență de 20 de ani, care rămân neapreciați/subapreciați, pe când alții cu 2-3 ani de experiență sunt apreciați cu coeficientul 1,4 pentru nimic, nu aduc nici un aport în cadrul direcției. Mulți colegi s-au descurajat, ceea ce îi motivează să mai lucreze este că le-a mai rămas puțin timp până la pensie” (SV, chestionarul 50);

„... Avem de comunicat multe! Dar nu vom fi auziți!” (SV, chestionarul 52).

„Să nu se includă activități improprii în executarea atribuțiilor; să se creeze un climat favorabil în activitate. Să fie elaborat un plan bine gândit referitor la participarea fiecăruia din angajați la activitățile de training, sport, deplasări peste hotare etc.” (IGP, chestionarul 35);

„I. Atrageți atenție, de ce pleacă angajații! Discutați cu ei care sunt problemele în direcțiile IGP, de ce nu se rețin în funcție, de ce se permite să li se taie din salariu (sau să nu li se pună toate procentele). II. În orice stat normal funcționarul public este retribuit decent și își permite un trai decent. La noi, dacă în familie sunt doi funcționari de rând, poți muri de foame. Avem salarii mizere, suntem la limita sărăciei” (IGP, chestionarul 50);

„La promovarea persoanelor în funcție să se ia în considerație meritele și nivelul de profesionalism al acestora” (PF, chestionarul 47);

„Dorim salarii decente. E nevoie de mai mult personal calificat, pentru a avea posibilitatea de a munci omeneste și de a avea timp necesar pentru familie” (PF, chestionarul 51).



## Concluzii și recomandări

Rezultatele sondajului relevă că autoritățile publice monitorizate aplică politicile publice anticorupție, însă acest proces lasă de dorit și trebuie îmbunătățit.

Astfel, în ceea ce privește familiarizarea angajaților autorităților publice cu prevederile legale ce țin de integritate, în medie, 58% din respondenți susțin că au participat la atare instruiți în 2023, ceea ce ar părea îmbucurător. *Totuși, în MAE, MS, MM, MA, MC, IGP mai puțin de 40% din respondenți ar fi antrenați în asemenea instruiți.*

Chiar dacă respondenții și-au autoevaluat destul de înalt cunoștințele în materie de integritate (în medie, 7,9 puncte din 10 posibile), *nivelul de cunoaștere a cadrului legal este insuficient.* Astfel, doar puțin peste jumătate din respondenți (53%) înțeleg corect ca un funcționar public, ca și oricare altă persoană, are interese personale. La solicitarea de a indica exemple de *interese personale* doar unii respondenți s-au referit la interese firești pe care le poate avea un funcționar public, de ex., evoluția în carieră, asigurarea unor condiții decente de trai, suplinirea veniturilor familiei etc. *Majoritatea exemplelor au o conotație negativă, reflectând cazuri de încălcare a legislației ce ține de conflicte de interese, restricții și incompatibilități, etc.* Unii interlocutori au remarcat că nu au interese personale sau că nu știu/nu cunosc despre asemenea interese.

*Nici noțiunea de persoană apropiată, foarte importantă la identificarea și declararea situațiilor de conflicte de interese, nu este cunoscută satisfăcător de respondenți.* Chiar dacă majoritatea interlocutorilor au atribuit corect la persoane apropiate soțul/soția, părinții și copiii, o parte considerabilă dintre ei n-a referit la atare persoane bunicii, nepoții, unchii/mătușele, concubinii/concubinele și socrii.

Respondenții *nu întotdeauna văd diferența dintre conflictele de interese reale, potențiale și consumate* – noțiuni stipulate în legislație, *nu cunosc ce sancțiuni riscă persoanele în cazul nerespectării cerințelor de declarare a averilor și intereselor personale și de raportare a conflictelor de interese.*

În acest context ANI, CNA, precum și conducerea APC ar trebui să întreprindă măsuri eficiente pentru a îmbunătăți procesul de familiarizare a funcționarilor publici cu prevederile cadrului legal anticorupție, pentru ca funcționarii să le înțeleagă și să le aplice corect.

În ceea ce privește depunerea declarațiilor de avere și interese personale pentru anul 2023, marea parte a respondenților (în medie, cca 95%) susțin că le-au depus, *fiecare al 8-lea dintre aceștia menționând că s-a confruntat cu probleme la completarea și depunerea declarațiilor.* În context respondenții au invocat atât deficiențe tehnice legate de funcționarea sistemului electronic, inclusiv suprasolicitarea acestuia în perioada depunerii declarațiilor anuale, cât și dificultăți la reflectarea bunurilor mobile și imobile la valoarea de piață, declararea transferurilor pe card-urile bancare, a creditelor și împrumuturilor scadente în diferite perioade de timp etc. Respondenții au solicitat modernizarea sistemului electronic de depunere a declarațiilor, posibilitatea completării automate a declarațiilor cu date din registrele de stat, elaborarea de către ANI a unui ghid explicit de completare a declarațiilor cu spețe practice. În acest sens, ANI ar trebui să ia atitudine de problemele semnalate, să asigure funcționalitatea sistemului electronic, să întărească capacitățile proprii de consultanță și să extindă instruirea funcționarilor, în speță a debutanților, în completarea și depunerea declarațiilor de avere și interese.

Deși în activitatea funcționarilor publici situațiile de conflicte de interese au loc relativ des, doar în jur de 1% din cei intervievați au remarcat că au fost în asemenea situații în anul 2023. Totodată, *respondenții au relatat despre situații de conflicte de interese care ar fi avut loc în instituție, printre care: luarea deciziilor de promovare în funcție și grade militare sau la detașarea în misiuni internaționale; angajarea persoanelor pe principii de rudenie sau pe linie de partid; angajarea în diferite proiecte coordonate de funcționarii publici a rudelor și prietenilor acestora.* Este de reținut că potrivit Raportului de monitorizare și evaluare a implementării SNIA<sup>10</sup>, în anul 2023 au fost raportate conflicte de interese în câteva din entitățile monitorizate,

<sup>10</sup> Centrul Național Anticorupție, Raportul de monitorizare și evaluare a implementării Strategiei Naționale de Integritate și Anticorupție pentru anii 2017–2023 (perioada de raportare: 2023), [https://www.cna.md/public/files/Raport\\_SNIA\\_anul\\_2023.pdf](https://www.cna.md/public/files/Raport_SNIA_anul_2023.pdf)

inclusiv în IGP – 7 situații de conflicte de interese, MS – 3, MA – 2, MIDR – 1, PF – 1. În acest context conducerea autorităților publice ar trebui să concentreze atenția asupra prevenirii și soluționării conforme a conflictelor de interese semnalate de respondenți și, după caz, să apeleze la asistența inspectorilor de integritate din cadrul ANI.

*O parte importantă din respondenți au semnalat despre posibile nereguli în aplicarea politicilor anticorupție în instituție în anul 2023, în special, la angajarea și promovarea cadrelor, evaluarea și premierea acestora, respectarea normelor etice, utilizarea informațiilor de uz intern și a funcției publice în scopuri personale, etc. Astfel, în medie, 28% din respondenți au menționat că în instituție au fost cazuri de angajare a persoanelor grație relațiilor de rudenie/prietenie/de partid; cca 28% – că angajații au fost promovați sau premiați nemeritat; 34% – că profesionismul angajaților a fost subapreciat; 27% – că procedura de evaluare și promovare a cadrelor nu este obiectivă și transparentă; cca ¼ – că au fost cazuri de încălcare a Codului de conduită. Fiecare al 4-lea respondent consideră că instituția în care lucrează este politizată, iar fiecare al 10-lea – că s-au întâmplat cazuri ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane. Aceasta ar trebui să atragă atenția conducerii APC asupra necesității aplicării autentice a politicilor anticorupție, în speță promovarea merituosă a cadrelor; tratarea conflictelor de interese; transparența și responsabilitatea în utilizarea proprietății și mijloacelor publice; respectarea normelor etice.*

Aproape fiecare al 5-lea respondent consideră că în instituția în care activează există corupție, cea mai multă corupție fiind percepută de colaboratorii SV (43% din cei intervievați) și PF (49%). Respondenții au remarcat o serie de subdiviziuni din instituția în care activează cu riscuri sporite de conflicte de interese și corupție, în special cele care trebuie să aibă în vizor prevenirea acestora (secții/direcții de management instituțional, securitate internă/integritate, audit intern).

Fiind rugați să răspundă la întrebarea „Care ramură a puterii de stat vă pare cea mai coruptă”, *circa 71% dintre respondenți au indicat Judiciarul*, o explicație a acestei opinii ar fi înțelegerea necesității unei reforme autentice în sistemul justiției, în special, a activității în acest sector a unor persoane cu adevărat integre și profesionale.

*Marea parte a respondenților nu percep diferență dintre o întrebare ce ține de un salariu care ar permite un trai decent și un salariu care n-ar genera corupție. Totuși, unii respondenți au remarcat corect că nu creșterea salariilor îi face pe funcționari integri: „Dacă persoana este dispusă să ia mită, salariul mai mare n-o va schimba și n-o va face integru” (MJ), „O persoană integru nu va fi tentată să ia mită, indiferent de mărimea salariului” (MMPS).*

Deși legislația obligă funcționarii publici să denunțe cazuri de corupție și alte abuzuri la conducătorul entităților publice sau la autoritatea abilitată, *fiecare al 5-lea respondent nu este dispus să o facă, în special din motiv că nu are încredere că va fi protejat ca avertizor de integritate și că aceasta i-ar crea doar probleme. În acest sens sunt necesare măsuri coerente de asigurare a protecției avertizorilor de integritate și de asigurare a integrității veritabile a angajaților din cadrul organelor anticorupție.*

Încrederea în autoritățile publice depinde, în mare măsură, de nivelul de transparență al acestora. Înțelegând acest fapt, respondenții au venit cu propuneri de îmbunătățire a conținutului paginilor web ale entităților în care lucrează, *solicitând nu doar completarea acestora: „mai multă transparență în ocuparea funcțiilor vacante, publicarea rezultatelor concursurilor” (MIDR), „plasarea pe web a rapoartelor de performanță instituțională” (MAIA), dar și o mai bună ajustare a conținutului la nevoile utilizatorilor: „informații mai simple, pe înțelesul beneficiarilor finali, nu doar a juriștilor” (MDED), „informații pentru persoanele cu nevoi speciale, de exemplu, căutarea sonoră sau sonorizarea informației” (MEn); „o structură mai bună și clară pentru uzul cetățenilor, actualizare pentru versiunea android/iphone” (MEC).*

Plasarea pe paginile web a rezultatelor auditurilor Curții de Conturi și a măsurilor întreprinse de autorități pentru implementarea recomandărilor acesteia ar îmbunătăți informarea proactivă și ar aduce un plus de încredere în activitatea autorităților. Un argument în plus este faptul că peste 4/5 din respondenți ar dori să afle

rezultatele controalelor și auditurilor efectuate în instituție.

Practic toți respondenții (în medie, cca 99%) sunt satisfăcuți de comunicarea cu colegii de serviciu, ceva mai puțini (96%) – cu șeful nemijlocit și 89% – cu conducerea instituției. O parte din respondenți atrag atenția la comunicarea insuficientă, la lipsa de profesionalism, precum și la comportamentul neetic al unora dintre șefii/conducătorii autorităților publice: „Șeful ar trebui să aibă un comportament adecvat, fără strigăte și discriminări... Și să fie un bun lider” (MJ); „Modul de comunicare nepotrivit (impertinență, ridicarea vocii), practici de favoritism” (SF); „Șeful nemijlocit este persoană de demnitate publică care nu dispune de experiență de muncă, expertiză sau cunoștințe în domeniul pe care îl gestionează” (MEC); „În funcții de conducere ajung persoane care nu au nimic în comun cu funcția publică, doar pe criterii de partid” (MEC); „Mereu apare senzația că lucrezi pentru șef și nu pentru stat” (MDED).

Deși unii respondenți consideră că climatul de lucru în instituție nu creează impedimente în exercitarea atribuțiilor de serviciu, cea mai mare parte a interlocutorilor au venit cu o serie de propuneri, remarcând în special, necesitatea respectării principiului meritocrației în angajarea și promovarea personalului, asigurarea transparenței în evaluarea și premiarea angajaților, îmbunătățirea comunicării în cadrul instituției: „Evaluarea angajaților pe criterii de merit, obiectiv” (MEC); „Promovarea persoanelor competente și integre” (SV); „De exclus influența pe linie de partid” (SV); „Mai puțină dictatură” (MAIA); „Comunicare mai civilizată din partea șefului... Nu trebuie să stai cu frică în birou din cauză că șeful nu are dispoziție de dimineață” (MJ); „Minimizarea stresului, sancțiuni pentru bullying-ul profesional...” (MEC); „Mai puțin cumătrism și rude numite în funcții publice” (PF).

Înțelegând importanța și actualitatea subiectelor ce țin de aderarea Republicii Moldova la UE, solicitările de instruire ale respondenților s-au referit, cu precădere, la familiarizarea cu legislația comunitară în domeniile de competență a autorităților publice, modul de armonizare a cadrului legal național cu standardele europene, schimbul de experiență în activitatea autorităților similare din UE. Totodată respondenții au solicitat instruirii la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public; dezvoltarea abilităților de comunicare; managementul timpului de muncă, a conflictelor și a stresului.

O parte din interlocutori au venit cu propuneri la conducerea instituției, menționând în particular necesitatea consolidării colectivului într-o echipă profesionistă unită; majorarea salariilor; asigurarea angajării și promovării merituoase a cadrelor; îmbunătățirea condițiilor de lucru: „Concedierea persoanelor incompetente și a șefilor promovați în baza relațiilor de prietenie/cunoștință” (MA); „Să dispară favoritismul” (MMPS); „Dorim salarii decente. E nevoie de mai mult personal calificat, pentru a avea posibilitatea de a munci omeneste și a avea timp necesar pentru familie” (PF, chestionarul 51).

Rezultatele sondajului funcționarilor publici, implicit sugestiile respondenților privind îmbunătățirea procesului de completare și depunere a declarațiilor de avere și interese, transparența proactivă, necesitățile de instruire, ameliorare a climatului de lucru vor fi prezentate pentru luare de atitudine Cancelariei de Stat, Grupului de lucru pentru implementarea Programului Național de Integritate și Anticorupție, Autorității Naționale de Integritate, precum și conducătorilor autorităților monitorizate.

## Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (26 de respondenți)

### A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
11,5	3,8	34,6	50,1

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

Posibilitatea de a face carieră	58
Oportunitatea de a crește profesional	69
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	69
Dorința de a fi util instituției/statului	69
Pensie mai bună	23
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	0

### 1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 46,2%

### 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”) – 7,7

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

Da	Nu	NȘ/NR
57,7	26,9	15,4

### 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	Nu	NȘ/NR
0	92,3	7,7

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <i>conflict de interese real</i> )	73.1
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <i>conflict de interese consumat</i> )	30.8
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <i>conflict de interese potențial</i> )	53.8
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <i>nici unul din conflictele menționate</i> )	26.9

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

Soțul/soția	4
Copiii	8
Fiii și nănașii	27
Părinții	12
Bunicii	58
Nepoții	69
Frații și surorile	12
Cumetrii	15
Unchii/mătușile	73

Concubinul/na	58
Socrii	54
Foștii/actualii colegi de serviciu	0

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.

„Folosirea informațiilor de serviciu în scop personal; implicarea funcționarului în concursul de angajare în funcția publică la care participă o rudă pentru a o favoriza” (MIDR, chestionarul 3);

„A rezolva o problemă personală, utilizând funcția de serviciu; utilizarea informației de uz public în scop privat” (MIDR, chestionarul 4);

„Un funcționar lucrează în paralel la o instituție privată” (MIDR, chestionarul 7);

„Utilizarea mașinii de serviciu în scopuri personale” (MIDR, chestionarul 8);

„Angajarea în serviciu a rudelor (fraților, surorilor, cumătrilor); rezolvarea unor probleme ale rudelor” (MIDR, chestionarul 10);

„Nu știu așa interese” (MIDR, chestionarul 11);

“ Situațiile în care un funcționar public susține propunerile care vor avea drept beneficiari persoanele lui apropiate” (MIDR, chestionarul 12);

„Promovarea unor proiecte de acte normative care reglementează activitatea unor persoane apropiate sau promovarea persoanelor apropiate în funcții publice” (MIDR, chestionarul 14);

„Facilitarea unei afaceri în care lucrează o rudă” (MIDR, chestionarul 15);

„A favoriza angajarea la minister a unei persoane apropiate. Obținerea privilegiilor pe care le oferă funcția publică” (MIDR, chestionarul 16);

„Stabilirea de către un conducător al instituției a sporului la salariul unui subaltern care îi este rudă” (MIDR, chestionarul 18);

„Ca funcționarul să activeze într-o instituție publică pentru a selecta în procesul de achiziții o companie al cărei fondator este” (MIDR, chestionarul 21);

“Secretarii generali, general-adjuncți își aduc persoane loiale la șefia direcțiilor pentru a lua decizii favorabile în interese proprii” (MIDR, chestionarul 22);

“Reprezentarea intereselor ministerului în instanța de judecată versus un agent economic condus de o rudă/persoană apropiată; control efectuat la o întreprindere condusă de o rudă” (MIDR, chestionarul 25);

„Luarea unor decizii în detrimentul legislației” (MIDR, chestionarul 26).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	81
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	46
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	31

### 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
Nedeclararea situației de conflicte de interese	31

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
92	4	4

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

Da	Nu	NȘ/NR
29	71	0

### În caz că au fost careva dificultăți, în ce-au constat ele?

„Luând în considerație că acest exercițiu nu se efectuează atât de frecvent, este necesar de a indica cât mai clar pașii de completare a declarației, deoarece anterior am apelat de mai multe ori la colegi pentru a mă consulta” (MIDR, chestionarul 6);

„Au fost efectuate niște modificări în sistem și acesta nu valida declarația” (MIDR, chestionarul 10);

„Declarația concediului de boală” (MIDR, chestionarul 22);

„Declarația veniturilor și averii soției/soțului, întrucât aceștia nu vor să ofere datele necesare, argumentând că ele sunt date cu caracter personal” (MIDR, chestionarul 21);

„Declarația bunurilor moștenite” (MIDR, chestionarul 26).

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

„Organizarea unor instruirii cu explicații cât mai simple, pas cu pas, de completare a declarațiilor. Explicarea greșelilor frecvente” (MIDR, chestionarul 6);

„Nu există un ghid explicit, ar trebui să-l scrie. Nu este just de a indica și valoarea de piață a bunurilor, întrucât funcționarul nu întotdeauna o cunoaște/ poate s-o cunoască” (MIDR, chestionarul 15);

„Sporirea vitezei de lucru a sistemului” (MIDR, 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:**

- Conducerea (38%);
- Serviciul audit intern (31%);
- Serviciul resurse umane (31%);
- Secția programe de dezvoltare regională și locală (27%).

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

- Conducerea (35%);
- Direcția politici în domeniul transportului rutier (27%);
- Direcția politici în domeniul dezvoltării drumurilor (27%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
0	96	4

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție: % din totalul respondenților**

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	7.7	30.8	61.5
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	42.3	19.2	38.5
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	19.2	19.2	61.6
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	19.2	15.4	65.4
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	7.7	65.4	26.9
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	7.7	34.6	57.7
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	50.0	15.4	34.6
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	0.0	19.2	80.8
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	0.0	26.9	73.1
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	3.8	30.8	65.4
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	15.4	50.0	34.6
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	11.5	38.5	50.0
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	0.0	0.0	100.0

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

Da	Nu	NȘ/NR
0	46	54

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
0	73	27

**Exemple:** „Nepublicarea rezultatelor concursurilor de ocupare a funcțiilor vacante” (MIDR, chestionarul 22).

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
38	27	35

**19. În caz că NU, de ce? Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	7.1
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	28.6
Nu ar ajuta cu nimic	21.4
Mi-ar fi creat doar probleme	42.9
Altele	0.0

**20. 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	24
Șef de direcție	34
Ministru/director	50

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

Legislativul	3.8
Judiciarul	7.7
Executivul	46.2
Toate	15.4
NȘ/NR	26.9

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	3.8
În anul 2023	23.1
Este auditată permanent	23.1
NȘ/NR	50.0

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

Da	Nu	NȘ/NR
84	8	8

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	62
Săptămânal	38
Lunar	0
Altele, indicați	0

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

„Accesarea mai ușoară a informațiilor și anume, a activităților zilnice, așa cum se face pe pagina de FB a instituției” (MIDR, chestionarul 6);

“Crearea unei rubrici speciale pentru cetățeni/persoanele care doresc să adreseze întrebări – întrebări frecvente la adresa ministerului”

(MIDR, chestionarul 12);

“Mai multă transparență în ceea ce privește ocuparea funcțiilor vacante, publicarea rezultatelor concursurilor” (MIDR, chestionarul 22);

“Mai multe informații despre obiectivele ministerului, inclusiv ale subdiviziunilor în parte, or cetățenii contactează haotic conducătorii subdiviziunilor pentru a afla cine se ocupă de un subiect sau altul de activitate” (MIDR, chestionarul 25).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	46.2	65.4	50
Satisfăcut	53.8	30.8	42.4
Nesatisfăcut	0.0	3.8	3.8
NȘ/NR	0.0	0.0	3.8

### **În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?**

„Dezvoltarea abilităților de comunicare și interpersonale, evitarea conflictelor” (MIDR, chestionarul 6);

“Competența unor șefi de direcții lasă de dori” (MIDR, chestionarul 22).

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

„Repartizarea corectă a sarcinilor, pornind de la fișele de post; revizuirea lor sistematică – o dată, de 2 ori pe an” (MIDR, chestionarul 1);

„Pentru mine personal, climatul de lucru actual este acceptabil și nu creează impedimente în exercitarea atribuțiilor de serviciu” (MIDR, chestionarul 2);

„Organizarea de team-building-uri, instruirii interne la teme de dezvoltare personală, comunicare” (MIDR, chestionarul 6);

„Mai multă comunicare a conducerii cu angajații” (MIDR, chestionarul 7);

„Consider că statul de personal trebuie completat cu cadre competente, pentru a putea delega responsabilitățile astfel încât să se ajungă la o mai mare eficiență” (MIDR, chestionarul 11);

„Stabilirea clară a sarcinilor, angajarea a 100% din staff” (MIDR, chestionarul 12);

„Birouri reparate; mai mulți angajați, deoarece un angajat lucrează cât pentru 10. Nu mai este timp pentru studii, concedii, familie, nici timp de odihnă” (MIDR, chestionarul 13);

„Mai multă comunicare cu angajații” (MIDR, chestionarul 14);

„Cât mai multă comunicare pe intern” (MIDR, chestionarul 15);

„De majorat salariile, de extins numărul angajaților, de simplificat regimul de muncă/lucru la distanță. Condiții mai bune de lucru în birou, sală de sport/de forță pentru asigurarea unui mod sănătos de viață; ” (MIDR, chestionarul 18);

„Transparentă mai mare în salarizarea și premierea angajaților, evaluarea performanțelor acestora” (MIDR, chestionarul 19);

„Organizarea unor ședințe de lucru comune, majorarea salariilor” (MIDR, chestionarul 26);

“Asigurarea condițiilor de muncă conform normelor sanitare” (MIDR, chestionarul 20);

„Organizarea ședințelor lunare cu tot staff-ul pentru a comunica despre activitățile și necesitățile care ar putea îmbunătăți activitatea instituției ” (MIDR, chestionarul 21);

“Concursuri reale la funcția publică” (MIDR, chestionarul 22);

“Climatul de lucru nu este întotdeauna unul sănătos, luând în considerare repartizarea sarcinilor și a volumului de lucru ce revine unor subdiviziuni. Deseori există o neconcurență între subdiviziuni. E nevoie de responsabilizare și motivare financiară a personalului, asta ar fi o soluție pentru ca toți să se implice” (MIDR, chestionarul 25).

### **28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

„Bunele practici de implementare, monitorizare și evaluare a politicilor publice” (MIDR, chestionarul 1);

„Protecția datelor cu caracter personal” (MIDR, chestionarul 2);

„Relații interpersonale; protocol și diplomație; negocieri” (MIDR, chestionarul 6);

„Asigurarea accesului și informații de interes public, protecția datelor cu caracter personal” (MIDR, chestionarul 7);

„Legislația europeană în domeniul de activitate a ministerului, transpunerea acesteia în Republica Moldova” (MIDR, chestionarul 11);

„Studierea limbilor străine” (MIDR, chestionarul 12);

„Totul ce ține de activitatea ministerului pentru a îmbunătăți legislația și a ne conforma acquis-ului comunitar” (MIDR, chestionarul 13);

„Dezvoltarea abilităților de comunicare, ținerea discursurilor publice” (MIDR, chestionarul 14);

„Aplicarea directivelor UE în legislația Republicii Moldova” (MIDR, chestionarul 15);

„Tratarea conflictelor de interese în serviciul public” (MIDR, chestionarul 17);

„Dezvoltarea profesională, limbi străine, schimb de experiență cu state dezvoltate în domeniul de activitate a ministerului” (MIDR, chestionarul 18);

“Aplicarea Codului administrativ, a legii privind accesul la informații de interes public, legislația anticorupție (politica influențe necorespunzătoare)” (MIDR, chestionarul 25);

„Limbi străine; legislația europeană în domeniul de activitate a ministerului” (MIDR, chestionarul 26).

### **29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

„Conducerea ministerului este receptivă și deschisă pentru comunicare și discuții cu angajații” (MIDR, chestionarul 4);

„Doresc conducerii multă răbdare și succes. Apreciez efortul depus pentru a ne motiva spre obținerea unor rezultate mai bune” (MIDR, chestionarul 11);

“Respectarea regimului de muncă” (MIDR, chestionarul 12);

“Le urez succes” (MIDR, chestionarul 22);

“Evaluarea corectă și premierea meritată a angajaților/funcționarilor implicați plenar în diferite sarcini instituționale” (MIDR, chestionarul 25).



## Ministerul Afacerilor Externe (20 de respondenți)

### A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
5	15	15	65

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

Posibilitatea de a face carieră	70
Oportunitatea de a crește profesional	75
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	70
Dorința de a fi util instituției/statului	80
Pensie mai bună	5
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	5

1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 30%

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”) – 7,7

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

Da	Nu	NȘ/NR
70	15	15

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	Nu	NȘ/NR
0	90	10

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <i>conflict de interese real</i> )	65.0
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <i>conflict de interese consumat</i> )	20.0
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <i>conflict de interese potențial</i> )	65.0
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <i>nici unul din conflictele menționate</i> )	10.0

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

Soțul/soția	0
Copiii	0
Fiii și nănașii	15
Părinții	5
Bunicii	50
Nepoții	60
Frații și surorile	15
Cumetrii	15
Unchii/mătușile	65

Concubinel/na	80
Socrii	60
Foștii/actualii colegi de serviciu	5

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.

- „Angajarea rudelor în subordine directă; folosirea informației de serviciu în scopuri personale” (MAE, chestionarul 2);
- „Interes financiar; îmbogățire, făcând uz de resurse administrative” (MAE, chestionarul 3);
- „Conducătorul unei instituții de stat/directorul unei întreprinderi de stat angajează sau promovează în funcție o rudă a sa (soțul/soția)” (MAE, chestionarul 4);
- „Deținerea unei cote-părți într-un SRL” (MAE, chestionarul 5);
- „Calitatea de membru al unui ONG/fundații în același domeniu ca și cel de competență a unui funcționar public” (MAE, chestionarul 7);
- „Angajarea în câmpul muncii a unei rude în detrimentul altor participanți la concurs; încheierea de către conducătorul unei instituții publice a contractelor de achiziții cu întreprinderi afiliate rudelor” (MAE, chestionarul 9);
- „Exercitarea funcției de serviciu, având în subordine o persoană apropiată” (MAE, chestionarul 10);
- „Nu cunosc asemenea interese” (MAE, chestionarul 11);
- „Susținerea promovării unor funcționari publici în baza unor interese personale, clientelare” (MAE, chestionarul 12);
- „Funcționarul, fiind membru al grupului de lucru pentru achiziții, influențează semnarea contractului cu o companie în care lucrează o rudă” (MAE, chestionarul 13);
- „Angajarea unei persoane apropiate în cadrul instituției în care activează funcționarul public” (MAE, chestionarul 14);
- „Organizarea unui concurs fictiv pentru angajarea în instituția publică a unei persoane concrete; redactarea caietului de sarcini pentru achiziția publică în așa mod, încât să câștige contractul o persoană juridică concretă” (MAE, chestionarul 15);
- „Beneficii, angajarea rudelor în serviciu, manipulări de situații în interes propriu” (MAE, chestionarul 16);
- „Funcționarul public la un post superior dorește să angajeze în subordine fiul/fiica sa; funcționarul public dorește să utilizeze informația la care are acces în mod abuziv” (MAE, chestionarul 18);
- „Demnitarul public din cadrul organelor de drept favorizează mersul investigației rudei/persoanei apropiate, fiind discriminat pârâțul” (MAE, chestionarul 20).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	70
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	30
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	5

### 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	20
Nedeclararea situației de conflicte de interese	35

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
90	10	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
0	95	5

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

- „Publicarea declarațiilor doar a demnitarilor publici, a altor subiecți ai declarării – oferirea contra cost” (MAE, chestionarul 3);
- „De preluat experiențele altor țări în care sunt publice doar declarațiile aleșilor, deputaților, – persoanelor de demnitate publică. Acest lucru ar aduce mai multă securitate pentru cei care depun declarațiile” (MAE, chestionarul 7).

**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:**

- Conducerea (60%).

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

- Conducerea (35%);
- Direcția afaceri consulare (35%), secția servicii consulare (35%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese?** *% din totalul respondenților*

Da	Nu	NȘ/NR
5	90	5

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

„Am informat conducerea instituției despre conflictul de interese real în care m-am aflat și am soluționat conflictul în baza opțiunii prescrise” (MAE, chestionarul 12).

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție:** *% din totalul respondenților*

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	40.0	15.0	45.0
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	15.0	60.0	25.0
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	45.0	10.0	45.0
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	40.0	15.0	45.0
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	15.0	60.0	25.0
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	10.0	40.0	50.0
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	90.0	0.0	10.0
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	10.0	25.0	65.0
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	15.0	30.0	55.0
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	20.0	30.0	50.0
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	35.0	45.0	20.0
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	40.0	25.0	35.0
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	50.0	25.0	25.0

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

Da	Nu	NȘ/NR
15	45	40

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)?** *% din totalul respondenților*

Da	Nu	NȘ/NR
20	50	30

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

„Promovarea nemeritată în funcție la minister a unor persoane; evaluarea negativă a unor angajați incozi conducerii pentru ca aceștia să fie degrevați din funcție” (MAE, chestionarul 4);

„În privința unor funcționari așa și nu s-au luat măsuri corespunzătoare pentru neregulile comise” (MAE, chestionarul 12).

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate?** *% din totalul respondenților*

Da	Nu	NȘ/NR
50	30	20

**19. În caz că NU, de ce?** *Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor negative*

Nu este responsabilitatea mea	18.2
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	36.4

Nu ar ajuta cu nimic	18.2
Mi-ar fi creat doar probleme	27.2
Altele	0.0

**20. 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	23
Șef de direcție	32
Ministru/director	48

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

Legislativul	0.0
Judiciarul	70.0
Executivul	0.0
Toate	15.0
NȘ/NR	15.0

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	10.0
În anul 2023	20.0
Este auditată permanent	40.0
NȘ/NR	30.0

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

Da	Nu	NȘ/NR
90	0	10

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	80
Săptămânal	10
Lunar	5
Altele, indicați	5

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

Crearea unei pagini web noi a instituției, de la zero, luând în considerație cerințele legislației privind accesul la informații de interes public” (MAE, chestionarul 4);

„Indicarea datelor de contact ale tuturor angajaților pentru a spori transparența instituției. Actualizarea continuă a informațiilor” (MAE, chestionarul 15).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	65.0	65.0	25
Satisfăcut	35.0	30.0	45.0
Nesatisfăcut	0.0	0.0	20.0
NȘ/NR	0.0	5.0	10.0

**În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?**

„Nu sunt satisfăcut de atitudinea conducerii și lipsa atenției față de angajați, dar și de inacțiunea în privința problemelor cunoscute, legate de personalul instituției” (MAE, chestionarul 4);

„La nerespectarea unor prevederi legale existente” (MAE, chestionarul 12);

„Conducerea instituției trebuie să fie în dialog cu angajații prin desfășurarea unor ședințe de lucru comune” (MAE, chestionarul 13);

„Netransparența luării deciziilor” (MAE, chestionarul 16).

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

- „Mărirea statelor de personal; majorarea salariilor executorilor și conducătorilor de subdiviziuni” (MAE, chestionarul 2);
- „Să fie respectat principiul meritocrației” (MAE, chestionarul 3);
- „Cel puțin, respectarea legilor și regulamentelor interne ale ministerului” (MAE, chestionarul 4);
- „De organizat mai multe seminare/instruiri cu colaboratorii ministerului despre legislația anticorupție și analiza riscurilor de corupție în instituțiile publice” (MAE, chestionarul 5);
- „Mai multă transparență în luarea deciziilor. Luarea deciziilor la timp, fără tergiversare. Activități de consolidare a echipei” (MAE, chestionarul 7);
- „Mai mult team building” (MAE, chestionarul 8);
- „Majorarea salariilor funcționarilor de execuție; ascultarea de către șefi a opiniilor subalternilor și luarea lor în considerație” (MAE, chestionarul 9);
- „Responsabilitate și corectitudine în activitatea conducerii și angajaților ministerului” (MAE, chestionarul 11);
- „O comunicare mai eficientă pe intern; o evaluare și promovare transparentă a cadrelor, pe bază de merit; soluționarea aspectelor problematice prin dialog;” (MAE, chestionarul 12);
- „A îmbunătăți comunicarea instituțională” (MAE, chestionarul 13);
- „De activat conform legislației” (MAE, chestionarul 16);
- „Training-uri comune pentru angajați prin care se va demonstra că cooperarea și lucrul în grup aduc doar beneficii. Medierea și soluționarea conflictelor existente” (MAE, chestionarul 15);
- „Flexibilitate în orarul de muncă, condiții de lucru la distanță” (MAE, chestionarul 16);
- „Prezența în colectiv a persoanelor cu temperament moderat și pe alocuri reticent creează premise pentru evitarea conflictelor emoționale” (MAE, chestionarul 18).

## **28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

- „Suntem bine informați despre cursurile de dezvoltare profesională” (MAE, chestionarul 4);
- „Noile provocări în diplomație” (MAE, chestionarul 7);
- „Relații internaționale, securitate” (MAE, chestionarul 8);
- „Tot ce are tangență cu relațiile internaționale. Conflictul transnistrean, gestionarea acestuia” (MAE, chestionarul 9);
- „Cadru legal anticorupție, gestionarea conflictului de interese” (MAE, chestionarul 10);
- „Organizarea și desfășurarea concursurilor de angajare în serviciul public” (MAE, chestionarul 11);
- „Instituția informează continuu despre cursurile care se organizează în țară și peste hotare. Consider necesară participarea la cursuri, în special a celor, care au tangență nemijlocită cu activitatea subdiviziunii din care fac parte” (MAE, chestionarul 15);
- „Inteligența artificială în diplomație” (MAE, chestionarele 3, 16);
- „Arta comunicării diplomatice” (MAE, chestionarul 18);
- „Comunicare, limbi străine” (MAE, chestionarul 20);
- „Institutul Diplomatic vine mereu cu propuneri de cursuri de dezvoltare profesională la care se poate înscrie fiecare angajat” (MAE, chestionarul 28).

## **29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

- „Conducerea cunoaște despre problemele existente, însă câteodată se prefacă că nu le vede” (MAE, chestionarul 4);
- „Nu am ce comunica pe astfel de cale, dacă este necesar pot transmite mesajul cu propuneri la adresa conducerii (prin e-mail sau o Notă de serviciu)” (MAE, chestionarul 13).

## Ministerul Justiției (31 de respondenți)

### A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
6,5	19,3	38,7	35,5

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

Posibilitatea de a face carieră	48
Oportunitatea de a crește profesional	71
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	77
Dorința de a fi util instituției/statului	68
Pensie mai bună	10
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	0

1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 42%

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	Nu	NȘ/NR
58	32,3	9,7

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	Nu	NȘ/NR
3,2	93,6	3,2

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <i>conflict de interese real</i> )	67.7
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <i>conflict de interese consumat</i> )	48.4
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <i>conflict de interese potențial</i> )	54.8
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <i>nici unul din conflictele menționate</i> )	58.1

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

Soțul/soția	16
Copiii	13
Finii și nănașii	39
Părinții	16
Bunicii	35
Nepoții	45
Frații și surorile	16
Cumetrii	32
Unchii/mătușile	42

Concubinul/na	32
Socrii	45
Foștii/actualii colegi de serviciu	3

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.

- „Conducătorul unei întreprinderi de stat angajează în funcție de adjunct finul său de cununie” (MJ, chestionarul 2);
- „Eliberarea unui act permisiv proprietarului unei afaceri, evitând unele proceduri legale” (MJ, chestionarul 3);
- „Activitatea unuia dintre soți în subordinea altuia în aceeași instituție publică; trucarea concursului de angajare într-o instituție publică” (MJ, chestionarul 4);
- „Angajatul este rudă cu conducătorul instituției publice; gestionarea unui dosar în care angajatul are interes pecuniar” (MJ, chestionarul 6);
- „Nu știu așa interese” (MJ, chestionarul 7);
- „Lipsa de acțiune dacă o cere situația sau influențarea unor rezultate” (MJ, chestionarul 9);
- „Interesele personale ale funcționarului public se referă la situațiile în care, contrar funcției ocupate, acesta se implică și urmărește obținerea unor facilități prin diferite mijloace, în baza statutului deținut” (MJ, chestionarul 11);
- „Funcționarul are în examinare un dosar care vizează interesele unuia din membrii familiei sale” (MJ, chestionarul 12);
- „Examinarea unui demers înaintat de către o rudă” (MJ, chestionarul 13);
- „Promovarea în funcție a unui membru al familiei în instituția în care acesta activează, acordarea de premii nejustificate acestuia” (MJ, chestionarul 18);
- „Favorizarea unei rude în promovarea concursului de angajare” (MJ, chestionarul 19);
- „În subordinea funcționarului este o subdiviziune, condusă de o rudă; funcționarul lucrează prin cumul la o întreprindere, al cărei control intră în domeniul lui de activitate ca funcționar public” (MJ, chestionarul 20);
- „Angajarea/promovarea de către un funcționar public a unei persoane apropiate; acționarea în interesul unei persoane juridice cu care este afiliat” (MJ, chestionarul 22);
- „Reprezentarea de către un funcționar a instituției publice în instanța de judecată, în care în calitate de reclamant/pârât este o rudă a acestuia (soțul/soția/fiul etc.); participarea la luare deciziei de achiziționare a unor bunuri de la o companie care aparține unei persoane apropiate a funcționarului” (MJ, chestionarul 23);
- „Angajarea rudelor; favorizarea anumitor persoane” (MJ, chestionarul 24);
- „Relații de rudenie între șef și subordonat” (MJ, chestionarul 26);
- „Angajarea de către un funcționar public de conducere a unei rude. Membrul comisiei de angajare al unei instituții publice și persoana care participă la concurs sunt persoane apropiate” (MJ, chestionarul 27);
- „Examinarea unei cereri de către funcționar în favoarea sa” (MJ, chestionarul 28);
- „Folosirea de către un funcționar/demnitar a transportului de serviciu în scopuri personale; promovarea afacerii de familie; angajarea unei rude în aceeași instituție” (MJ, chestionarul 29);
- „Utilizarea unor informații cu caracter intern în vederea soluționării unor probleme personale ” (MJ, chestionarul 30).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	97
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	74
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	39

### 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
Nedeclararea situației de conflicte de interese	23

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
97	3	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
19	81	0

**Dacă DA, în ce-au constat ele?**

„Dificultăți la aprecierea valorii de piață a bunurilor, inclusiv atunci când au fost efectuate anumite îmbunătățiri ale acestora” (MJ, chestionarul 2);

„În luna martie, luna de vârf în depunerea declarațiilor anuale, sistemul electronic nu funcționează bine din cauza suprasolicitării. Aceasta poate conduce la nedepunerea în termen a declarațiilor” (MJ, chestionarul 19);

„Dificultate la declararea valorii de piață a bunurilor imobile întrucât nu oricine poate aprecia valoarea de piață și nu oricare este în drept să o aprecieze” (MJ, chestionarul 20);

„Nu cunoașteam valoarea cadastrală a bunului imobil/terenului, precum și valoarea de piață a acestuia” (MJ, chestionarul 26).

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

„Clarificarea aspectelor privind aprecierea valorii de piață a bunurilor declarate; clarificarea termenului depunerii declarațiilor pentru membrii comisiilor create ad-hoc” (MJ, chestionarul 20);

„La verificarea datelor referitoare la venituri din declarațiile de avere și interese ar trebui să-și aducă contribuția și reprezentanții fiscului” (MJ, chestionarul 29).

**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:**

- Conducerea (61%);
- Direcția profesiei și servicii juridice (42%);
- Secția resurse umane (32%);
- Direcția contencios (29%).

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

- Direcția contencios (39%);
- Direcția economico-financiară și administrativă (29%);
- Direcția profesiei și servicii juridice (26%), Serviciul audit intern (26%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
3	94	3

**În caz că da, ce măsuri ați întreprins?** „L-am declarat și m-am abținut de la participarea la luarea deciziei/implicare în soluționarea cauzei” (MJ, chestionarul 22).

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție: % din totalul respondenților**

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	12.9	22.6	64.5
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	64.5	19.4	16.1
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	41.9	38.7	19.4
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	3.2	45.2	51.6
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	3.2	64.5	32.3
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	3.2	29.0	67.8
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	61.3	9.7	29.0
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	3.2	10.5	86.3
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	3.2	25.8	71.0
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	6.5	35.4	58.1
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	32.3	45.1	22.6
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	25.8	16.1	58.1
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	37.5	12.5	50.0



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

Da	Nu	NȘ/NR
10	48	42

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
3	71	26

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
55	26	19

**19. În caz că NU, de ce? Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor negative**

Nu este responsabilitatea mea	10.0
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	40.0
Nu ar ajuta cu nimic	10.0
Mi-ar fi creat doar probleme	40.0
Altele	0.0

**20. 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	23
Șef de direcție	32
Ministru/director	53

**Opinii aparte:**

„Dacă persoana este dispusă să ia mită, salariul mai mare n-o va schimba și n-o va face integră. Respectiv, o persoană integră nu va lua mită, indiferent de mărimea salariului” (MJ, chestionarul 19).

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

Legislativul	12.8
Judiciarul	32.3
Executivul	9.7
Toate	12.9
NȘ/NR	32.3

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	0.0
În anul 2023	9.7
Este auditată permanent	35.5
NȘ/NR	54.8

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

Da	Nu	NȘ/NR
81	16	3

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	59
Săptămânal	35
Lunar	3
Altele, indicați	3

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

„O ajustare a paginii web e necesară, în special pentru a asigura accesul la informații a persoanelor cu nevoi speciale” (MJ, chestionarul 3);

„Pagina web a instituției este transparentă, informațiile sunt actualizate sistematic” (MJ, chestionarul 11).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	71.0	41.9	22.5
Satisfăcut	29.0	58.1	71.0
Nesatisfăcut	0.0	0.0	6.5
NȘ/NR	0.0	0.0	0.0

**În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?**

„La necesitatea repartizării mai echilibrate și previzibile a sarcinilor” (MJ, chestionarul 9);

„Șeful ar trebui să aibă un comportament adecvat, fără strigăte și discriminări. Psihologic ar trebui să fie mai reținut. Și să fie un bun lider” (MJ, chestionarul 16);

„Comunicare respectuoasă cu colegii de minister, fără emoții negative și strigăte” (MJ, chestionarul 23).

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

„Organizarea cu regularitate a team-buildingurilor” (MJ, chestionarul 1);

„Organizarea periodică a cursurilor avansate de dezvoltare profesională. Motivarea financiară ar fi binevenită” (MJ, chestionarul 2);

„O comunicare și conlucrare mai eficientă în cadrul ministerului” (MJ, chestionarul 3);

„Susținerea din partea conducerii a angajaților în raport cu alte autorități publice” (MJ, chestionarul 5);

„Mai multe resurse umane, implicarea activă din partea managerului/șefului nemijlocit” (MJ, chestionarul 9);

„Climatul de lucru favorabil se creează și consolidează prin contribuția fiecărui angajat” (MJ, chestionarul 11);

„Mai multă comunicare între conducerea instituției și subalterni” (MJ, chestionarul 12);

„Respect și receptivitate colegială; tehnologii informaționale și echipament modern; schimb de experiență cu alte state în domeniile de competență ale ministerului” (MJ, chestionarul 13);

„Asigurarea angajaților cu echipament tehnic mai performant. Calculatoarele au un grad de uzură înalt, angajații pierd mult timp pentru a-și îndeplini munca” (MJ, chestionarul 15);

„Comunicare mai civilizată din partea șefului... Nu trebuie să stai cu frică în birou din cauză că șeful nu are dispoziție de dimineață” (MJ, chestionarul 16);

„A extinde statele de personal pentru a reduce volumul de muncă semnificativ al angajaților și diminua stresul; a asigura angajații cu echipament performant” (MJ, chestionarul 18);

„Mai multă încredere în angajați și dialog cu aceștia” (MJ, chestionarele 19, 28);

„Mai multă comunicare cu angajații instituției” (MJ, chestionarul 22);

„Comunicare mai eficientă” (MJ, chestionarul 24);

„A stimula spiritul de echipă, a motiva suficient angajații (nu doar financiar)” (MJ, chestionarul 29).

**28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

„Prevenirea corupției în instituțiile publice; tratarea conflictelor de interese” (MJ, chestionarul 1);

„Managementul stresului la locul de muncă; managementul conflictelor și al timpului de muncă” (MJ, chestionarul 2);

„Management; dezvoltare personală” (MJ, chestionarul 3);

„Dezvoltarea abilităților de comunicare” (MJ, chestionarul 4);

„Noile modificări la Codul de procedură penală, Codul Administrativ” (MJ, chestionarul 6);

„Public speaking; managementul timpului” (MJ, chestionarul 8);

„Inteligența artificială (instrumente, tehnici); design grafic” (MJ, chestionarul 9);

„Leadership; management al calității; limbile străine” (MJ, chestionarul 11);

„Cooperare internațională (structurile UE); limbi străine” (MJ, chestionarul 12);

„Armonizarea legislației cu acquis-ul comunitar; sisteme informaționale de stat; cadastrul bunurilor imobile” (MJ, chestionarul 13);

„Comunicarea eficientă în administrația publică” (MJ, chestionarul 14);

„Codul de etică; conflictele de interese; comunicarea și relațiile cu subalternii (pentru unii șefi); limba engleză; programele Word, Excel – mai aprofundat” (MJ, chestionarul 16);

„Procesul de integrare în UE; experiența altor state europene în ceea ce privește administrația publică centrală” (MJ, chestionarul 18);

„Managementul timpului de muncă” (MJ, chestionarul 19);

„Integritate: depunerea declarațiilor de avere și interese personale” (MJ, chestionarul 20);  
„Combaterea corupției; transparența proactivă; egalitatea de gen” (MJ, chestionarul 22);  
„Tehnica legislativă; aplicarea Codului Administrativ” (MJ, chestionarul 24);  
„Comunicarea interpersonală” (MJ, chestionarul 28).  
„Digitizarea proceselor/activităților administrative” (MJ, chestionarul 29);  
„Arderea profesională; controlul stresului; formarea abilităților de management” (MJ, chestionarul 30).

**29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

„Pentru o activitate mai eficientă este necesară majorarea salariilor angajaților” (MJ, chestionarul 1);  
„În cazul în care ar exista careva nemulțumiri, acestea ar fi comunicate, nefiind statuate careva impedimente în acest sens” (MJ, chestionarul 11);  
„Organizarea mai multor activități extra-serviciu (sport, excursii). Asta ar consolida colectivul într-o echipă unită” (MJ, chestionarul 12);  
„Este un șef în instituție care ne strică foarte des dispoziția de dimineață. Își permite să ridice vocea nu doar la subalterni, ci și la colegii din instituție. Probabil, toți o cunosc pe această persoană. Ca specialist este perfectă, dar anume în relațiile cu oamenii are un comportament neadecvat, ceea ce ne stresează. Nu-i dau nume...” (MJ, chestionarul 16).

## Ministerul Muncii și Protecției Sociale (27 de respondenți)

### A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
14,8	29,6	33,4	22,2

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

Posibilitatea de a face carieră	33
Oportunitatea de a crește profesional	63
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	63
Dorința de a fi util instituției/statului	52
Pensie mai bună	0
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	4

1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 59%

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”) – 7,6

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

Da	Nu	NȘ/NR
63	33,3	3,7

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	Nu	NȘ/NR
3,7	92,6	3,7

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <i>conflict de interese real</i> )	66.7
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <i>conflict de interese consumat</i> )	33.3
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <i>conflict de interese potențial</i> )	55.6
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <i>nici unul din conflictele menționate</i> )	29.6

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

Soțul/soția	11
Copiii	11
Finii și nănașii	37
Părinții	15
Bunicii	63
Nepoții	59
Frații și surorile	19
Cumetrii	33
Unchii/mătușile	33

Concubinul/na	41
Socrii	41
Foștii/actualii colegi de serviciu	7

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.

- „Obținerea unor beneficii personale (inclusiv pentru apropiați) în urma luării unor decizii;” (MMPS, chestionarul 1);
- „Persoane angajate în serviciul public în subordinea unor rude apropiate” (MMPS, chestionarul 3);
- „Semnarea unui document legat de evaluarea rudelor; selectarea unui agent economic afiliat în procesul de achiziții publice” (MMPS, chestionarul 4);
- „Promovarea rudelor în funcții publice” (MMPS, chestionarul 5);
- „A angaja o rudă la minister; a promova partidul din care face parte” (MMPS, chestionarul 6);
- „Funcționarul public nu trebuie să aibă interese personale” (MMPS, chestionarul 8);
- „Nu am interese personale. Legal funcționarul nu poate avea interese personale” (MMPS, chestionarul 9);
- „Soțul activează în calitate de conducător al instituției publice, soția – în calitate de contabil șef la instituția respectivă” (MMPS, chestionarul 10);
- „Un funcționar, membru al comisiei de concurs, insistă asupra angajării unei persoane apropiate (soție, frate, etc.); un membru al comisiei de achiziții publice promovează selectarea companiei fratelui său” (MMPS, chestionarul 11);
- „Aprobarea de către un funcționar a unui proiect de act administrativ în urma căruia îi va majorat salariul sau angajată în funcție în minister o rudă a acestuia” (MMPS, chestionarul 12);
- „Angajarea unei rude într-o instituție publică; primirea unor foloase materiale și nemateriale” (MMPS, chestionarul 14);
- „Scutirea de anumite sancțiuni sau obținerea unor privilegii aferente locului de muncă; ocuparea pozițiilor cu funcție de conducere” (MMPS, chestionarul 15);
- „Câștigarea licitației de către o companie deținută de către o persoană apropiată a funcționarului public” (MMPS, chestionarul 17);
- „Angajarea unei rude, promovarea în funcția publică a unei persoane apropiate” (MMPS, chestionarul 18);
- „Corupție, fraudă” (MMPS, chestionarul 19);
- „Nu cunosc interese personale” (MMPS, chestionarul 20);
- „A fi membru al unui partid politic; a-și dori avansare în funcție” (MMPS, chestionarul 24);
- „Favorizarea unor agenți economici, conduși de rude, în obținerea contractelor de achiziții publice; promovarea persoanelor apropiate în funcții publice” (MMPS, chestionarul 27).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	89
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	63
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	19

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

Nedepunerea declarației de avere și interese personale de către funcționarul public	15
Nedeclararea situației de conflicte de interese	22

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
93	7	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
8	88	4

#### Dacă DA, în ce-au constatat ele?

- „Probleme tehnice – suprasolicitarea sistemului informațional în perioada depunerii declarațiilor anuale” (MMPS, chestionarul 23);
- „Corectitudinea declarării bunurilor mobile achiziționate/vândute ” (MMPS, chestionarul 27).

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

- „Simplificarea formularului declarației, instrucțiuni explicite privind completarea acesteia” (MMPS, chestionarul 3);  
 „Sunt binevenite măsurile de informare cu privire la completarea declarației cu cât mai multe exemple” (MMPS, chestionarul 9);  
 „E necesară elaborarea unui ghid explicit privind completarea declarației de avere și interese personale” (MMPS, chestionarul 12);  
 „Înlăturarea problemelor tehnice care apar în funcționarea sistemului electronic la depunerea declarațiilor anuale, spre ex., cazurile când declarația nu poate fi semnată și salvată” (MMPS, chestionarul 14);  
 „Precompletarea automată a datelor din registrele de stat *Mconnect* și *Mcloud*. (MMPS, chestionarul 24);  
 „Explicații mai concrete de completare a declarației și/sau oferirea opțiunilor de clarificări/explicații pentru subiecții declarării la anumite rubrici” (MMPS, 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:**

- Conducerea (52%);
- Serviciul ajutoare umanitare (22%), direcția financiar-administrativă (22%), Direcția de reducere a sărăciei și vulnerabilității energetice (22%).

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

- Conducerea (41%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
4	96	0

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție: % din totalul respondenților**

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	33.3	18.5	48.2
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	37.0	18.5	44.5
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	33.3	14.8	51.9
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	18.5	25.9	55.6
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	3.7	63.0	33.3
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	3.7	25.9	70.4
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	51.9	22.2	25.9
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	11.1	18.5	70.4
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	14.8	22.2	63.0
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	7.4	44.4	48.2
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	22.2	44.5	33.3
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	14.8	37.0	48.2
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	25.0	75.0	0.0

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

Da	Nu	NȘ/NR
4	44	52

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
4	67	30

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
70	15	15

**19. În caz că NU, de ce? Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor negative**

Nu este responsabilitatea mea	0.0
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	20.0
Nu ar ajuta cu nimic	20.0
Mi-ar fi creat doar probleme	60.0
Altele	0.0

**20. 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	22
Șef de direcție	31
Ministru/director	46

**Opinii aparte:**

„O persoană integritate nu va fi tentată să ia mită, indiferent de mărimea salariului” (MMPS, chestionarul 4);

„Nici un salariu, cât de mare ar fi, nu va ajuta ca omul să aibă bun simț și să nu ia mită” (MMPS, chestionarul 21).

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

Legislativul	3.7
Judiciarul	59.3
Executivul	3.7
Toate	14.8
NȘ/NR	18.5

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	7.4
În anul 2023	25.9
Este auditată permanent	29.6
NȘ/NR	37.1

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

Da	Nu	NȘ/NR
89	4	7

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	52
Săptămânal	37
Lunar	4
Altele, indicați	7

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

„Mai puține postări de PR și mai multe acțiuni concrete în interesul cetățenilor – e valabil pentru orice instituție publică, inclusiv pentru MMPS” (MMPS, chestionarul 12);

„Pagina web ar trebui promovată de către toți angajații ministerului” (MMPS, chestionarul 13);

„Completarea/actualizarea rubricii *Transparență* a paginii web” (MMPS, chestionarul 15);

„Transparență în raportarea financiară” (MMPS, chestionarul 18);

„Structură clară și simplă a tuturor compartimentelor pentru a fi cât mai ușor de găsit informația necesară” (MMPS, chestionarul 20);

„A introduce o rubrică – întrebări frecvente și răspunsuri la ele” (MMPS, chestionarul 23);

„Actualizarea rubricii actelor normative și informațiile despre statele de personal și angajarea în serviciu” (MMPS, chestionarul 24).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	48.1	48.1	14.8
Satisfăcut	48.1	51.9	85.2
Nesatisfăcut	3.8	0.0	0.0
NȘ/NR	0.0	0.0	0.0

**În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?**

„Consolidarea echipei și dezvoltarea relațiilor de muncă pentru atingerea obiectivelor operaționale și strategice” (MMPS, chestionarul 24).

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

- „Mai multă comunicare productivă” (MMPS, chestionarul 1);
- „Conducerea ar trebui să audă problemele salariaților, să se implice în gestionarea conflictelor interne” (MMPS, chestionarul 3);
- „Modificările din cadrul legal din domeniul social” (MMPS, chestionarul 4);
- „Delimitarea corectă a atribuțiilor, exercitarea de către funcționari a sarcinilor conform competențelor” (MMPS, chestionarul 5);
- „Repartizarea corectă a sarcinilor; promovarea și premierea merituosă și transparentă a cadrelor” (MMPS, chestionarul 4);
- „A dezvolta capacitățile manageriale și de leadership. Promovare pe principii meritocratice!” (MMPS, chestionarul 9);
- „Respectarea regimului de muncă și de odihnă” (MMPS, chestionarul 11);
- „A crește spiritul de echipă în colectiv. Avem un scop comun, nu suntem concurenți/rivali” (MMPS, chestionarul 12);
- „De mărit statele de personal în unele direcții, căci este foarte mare volumul de muncă” (MMPS, chestionarul 13);
- „Comunicarea mai bună; delimitarea clară a atribuțiilor” (MMPS, chestionarul 14);
- „Îmbunătățirea comunicării între angajați, discutarea provocărilor în domeniile de activitate și modul de depășire a acestora” (MMPS, chestionarul 15);
- „Organizarea de team building, adunări în colectiv, excursii, camping – tot ce poate consolida echipa” (MMPS, chestionarul 18);
- „Organizarea team building-urilor, măcar cel puțin la nivel de subdiviziune, ideal – la nivel de instituție, pentru a ne cunoaște mai bine. Cred că aceasta ar putea contribui la îmbunătățirea climatului de lucru” (MMPS, chestionarul 20);
- „Ar fi binevenite mai multe inițiative de a ne întâlni/convoca în afara ministerului” (MMPS, chestionarul 21);
- „E necesară îmbunătățirea climatului de lucru în instituție, deoarece majoritatea angajaților sunt epuizați din cauza volumului enorm de muncă și aceasta afectează relațiile dintre colegi. Creșterea salarizării, utilizarea stimulentele nemateriale, îmbunătățirea comunicării, susținerea reciprocă ar fi benefice în acest sens” (MMPS, chestionarul 22);
- „Comunicarea pe orizontală e foarte bună, dar insuficientă, de aceea trebuie de îmbunătățit și comunicarea cu conducerea ministerului” (MMPS, chestionarul 23);
- „A îmbunătăți comunicarea interdepartamentală, discuțiile pe orizontală” (MMPS, chestionarul 24);
- „După ce conducătorul direcției se întoarce de la ședința săptămânală cu conducerea ministerului, acesta ar trebui să povestească subalternilor despre problemele discutate” (MMPS, chestionarul 25);
- „Respectarea conduitei pentru toți (de la cei de jos până la conducere; exercitarea atribuțiilor în strictă conformitate cu legea; distribuirea corectă a sarcinilor de muncă” (MMPS, chestionarul 27).

**28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

- „Comunicarea cu beneficiarii de servicii sociale și societatea civilă” (MMPS, chestionarul 1);
- „Aplicarea actelor normative în domeniul de competență a ministerului” (MMPS, chestionarul 2);
- „Legislația anticorupție; rezolvarea conflictelor de interese; indicatori de performanță a ministerului – analiză și raportare” (MMPS, chestionarul 5);
- „Elaborarea proiectelor de acte normative; tratarea conflictelor de interese; protecția datelor cu caracter personal; aplanarea/soluționarea conflictelor; sănătatea mintală în situații de stres” (MMPS, chestionarul 12);
- „Armonizarea legislației din domeniu cu acquis-ul comunitar; studierea limbii engleze” (MMPS, chestionarul 11);
- „Rezistența la stres” (MMPS, chestionarul 13);
- „Legislația anticorupție; protecția datelor cu caracter personal; accesul la informații” (MMPS, chestionarul 14);
- „Identificarea, raportarea și soluționarea conflictelor de interese” (MMPS, chestionarul 15);
- „Elaborarea și avizarea proiectelor de acte normative” (MMPS, chestionarele 10, 18);
- „Integritatea și infrafracțiunile de corupție, din domeniul CNA” (MMPS, chestionarul 24);
- „Studierea limbii engleze” (MMPS, chestionarele 6, 12, 25);
- „Modificările în cadrul legal ce țin de competența ministerului” (MMPS, chestionarul 27).



**29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

„În unele direcții volumul de muncă e foarte mare. Uneori asemenea probleme ale angajaților nu sunt auzite și soluționate. Nu toate persoanele de conducere se implică/încearcă să le soluționeze” (MMPS, chestionarul 1);

„Atunci când se semnalează despre un caz de hărțuire la locul de muncă, conducerea trebuie să ia atitudine/măsuri concrete, dar să nu învinuiască persoanele hărțuite până în final” (MMPS, chestionarul 3);

„Consider că MMPS este unul din cele mai importante ministere, care cuprinde beneficiari de la cea mai fragedă vârstă până la pensionare, din diferite pături sociale. Avem o conducere corectă în acțiuni” (MMPS, chestionarul 13);

„Înainte de a veni cu discursuri publice, informațiile trebuie minuțios verificate” (MMPS, chestionarul 23);

„Schimbările necesită timp, iar acțiunile curajoase necesită un consens larg, uneori și compromisuri” (MMPS, chestionarul 24);

„Să organizeze din când în când întâlniri cu colectivul ministerului nu doar pentru a ne cunoaște mai bine, dar și pentru a fi la curent cu nevoile noastre” (MMPS, chestionarul 25);

„Să dispară favoritismul” (MMPS, chestionarul 27).

## Ministerul Finanțelor (49 de respondenți)

## A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
2	6,1	22,4	69,5

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

Posibilitatea de a face carieră	47
Oportunitatea de a crește profesional	65
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	69
Dorința de a fi util instituției/statului	61
Pensie mai bună	8
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	0

## 1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 92%

## 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”) – 8,1

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

Da	Nu	NȘ/NR
63,3	34,7	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	Nu	NȘ/NR
14,3	81,6	4,1

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <i>conflict de interese real</i> )	71.4
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <i>conflict de interese consumat</i> )	26.5
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <i>conflict de interese potențial</i> )	51.0
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <i>nici unul din conflictele menționate</i> )	16.3

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

Soțul/soția	2
Copiii	8
Finii și nănașii	27
Părinții	14
Bunicii	47
Nepoții	65
Frații și surorile	20
Cumetrii	14
Unchii/mătușile	73
Concubinul/na	49

Socrii	47
Foștii/actualii colegi de serviciu	6

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.

- „Utilizarea informațiilor de serviciu de către un funcționar; luarea de către un funcționar a unor decizii în favoarea persoanelor apropiate” (MF, chestionarul 1);
- „Monitorizarea/controlul activității unei persoane apropiate; activitatea în subordinea directă a unei rude de gradul I; funcții de conducere/control într-o autoritate publică care supraveghează activitatea unei întreprinderi conduse de către o rudă” (MF, chestionarul 2);
- „Soțul și soția lucrează la același minister. Consider că nu e corect, chiar dacă lucrează în direcții diferite” (MF, chestionarul 3);
- „Scurgeri de informații/date cu caracter personal; promovarea în serviciu grație legăturilor de rudenie” (MF, chestionarul 4);
- „Interese financiare pentru prestarea anumitor servicii; interese non-financiare (favoruri în anumite domenii)” (MF, chestionarul 12);
- „Situația când tatăl/mama, fiind conducători ai unei întreprinderi de stat își angajează copiii în subordine” (MF, chestionarul 17);
- „Obținerea unor beneficii, bazându-se pe funcția deținută” (MF, chestionarul 19);
- „Aș dori să fiu membru al consiliului de administrare al unei întreprinderi de stat sau să fondez o societate comercială” (MF, chestionarul 20);
- „Frecventarea sălii de sport, participarea la diverse cursuri/trening-uri” (MF, chestionarul 23);
- „Înscrierea copilului la școală/grădiniță; controale medicale de calitate” (MF, chestionarul 25);
- „Obținerea de către funcționar a unor favoruri” (MF, chestionarul 26);
- „Vizite de urgență la medic pentru soluționarea problemelor de sănătate; primirea unui credit bancar” (MF, chestionarul 27);
- „Promovarea în instituția publică a persoanelor pe linie de partid” (MF, chestionarul 32);
- „Conducătorul instituției angajează în subordinea sa nemijlocită o rudă” (MF, chestionarul 33);
- „Angajarea unui fost funcționar la o întreprindere care a fost controlată de el anterior (când lucra la o instituție publică)” (MF, chestionarul 34);
- „Când un funcționar public se angajează într-o funcție pentru a-și rezolva problemele personale; când o persoană ce ocupă o funcție publică dă indicații/ordine cu încălcarea cadrului legal” (MF, chestionarul 36);
- „Promovarea în carieră, suplinirea veniturilor familiei” (MF, chestionarul 38);
- „Atunci când o persoană apropiată este angajată în subordinea unei rude care lucrează într-o instituție publică” (MF, chestionarul 41);
- „Calitatea de fondator al unei întreprinderi” (MF, chestionarul 44);
- „Să obții profit din semnarea unor acte publice; să angajezi o rudă la serviciu într-o instituție publică” (MF, chestionarul 46).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	84
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	61
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	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	20
Nedeclararea situației de conflicte de interese	31

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
96	4	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
6	94	0

### Dacă DA, în ce-au constat ele?

„Sistemul electronic este foarte aglomerat; prevederile legale ce țin de completarea declarației nu sunt suficient de clare” (MF, chestionarul 3);

„Nu există probleme la depunerea declarației, ci la completarea ei, mai ales la estimarea valorii de piață a bunurilor mobile și imobile” (MF, chestionarul 4);

„Declararea mijloacelor bănești de pe card-ul salarial; aprecierea valorii de piață a imobilului” (MF, chestionarul 17);

„Declararea hârtiilor de valoare pe care le am la preț de piață” (MF, chestionarul 27);

„Mi-a expirat semnătura electronică, procedura de eliberare a semnăturii și a depunerii declarației a durat cam mult” (MF, chestionarul 23);

„Completarea în declarație a datelor despre concubin/concubină, în special despre veniturile acesteia” (MF, chestionarul 41).

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

„Excluderea rubricii *valoarea de piață a bunurilor*” (MF, chestionarul 17);

„Clarificarea metodei de indicare a valorii de piață a imobilelor deținute” (MF, chestionarul 19);

„Declarația este prea detaliată, nu e corect de a evalua unele bunuri de sine stătător” (MF, chestionarul 22);

„Funcționarul public are și el dreptul la viață privată/intimă...” (MF, chestionarul 32);

„Perioada de valabilitate a semnăturii electronice (cheii) ar trebui să fie mai mare, platforma pe care sunt depuse declarațiile electronice – mai ușor de accesat” (MF, chestionarul 33);

„În declarație de avere și interese ar trebui să fie introduse datele pentru copiii care au împlinit deja 18 ani, lucrează, dar continuă să trăiască împreună cu părinții” (MF, chestionarul 45);

„Să fie simplificate procedurile cu privire la indicarea numerelor cadastrale a bunurilor imobile și terenurilor agricole” (MF, chestionarul 46).

**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:**

- Conducerea (43%);
- Secția audit intern (27%);
- Direcția protecția secretului de stat și integritate instituțională (18%).

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

- Conducerea (22%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
0	100	0

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție: % din totalul respondenților**

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	40.8	14.3	44.9
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	40.8	32.7	26.5
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	30.6	18.4	51.0
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	28.6	24.5	46.9
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	12.2	63.3	24.5
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	6.1	32.7	61.2
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	61.2	18.4	20.4
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	6.1	30.6	63.3
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	6.8	23.7	69.5
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	10.2	36.7	53.1
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	24.5	40.8	34.7
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	12.2	34.7	53.1
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	16.7	50.0	33.3

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

Da	Nu	NȘ/NR
10	53	37

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
8	67	24

**Exemple:**

„Politicile de angajare, promovare și premiere a personalului nu sunt transparente și echitabile” (MF, chestionarul 44).

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
60	20	20

**19. În caz că NU, de ce? Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor negative**

Nu este responsabilitatea mea	6.7
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	33.3
Nu ar ajuta cu nimic	20.0
Mi-ar fi creat doar probleme	40.0
Altele	0.0

**20. 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	24
Șef de direcție	35
Ministru/director	52

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

Legislativul	0.0
Judiciarul	57.1
Executivul	8.2
Toate	16.3
NȘ/NR	18.4

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	2.0
În anul 2023	10.2
Este auditată permanent	65.4
NȘ/NR	22.4

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

Da	Nu	NȘ/NR
96	0	4

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	67
Săptămânal	27
Lunar	6
Altele, indicați	0

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

„Ar trebui să fie mai bine structurată, să se ia în considerație prevederile noii legi privind accesul la informațiile de interes public” (MF, chestionarul 3);

„Optimizarea modulului/rubricii ce ține de transparența decizională” (MF, chestionarul 19);

„Consider ca pagina web a ministerului este destul de accesibilă, ușor găsești informațiile necesare” (MF, chestionarul 23).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	69.4	57.2	18.4
Satisfăcut	30.6	40.8	51.0
Nesatisfăcut	0.0	0.0	16.3
NȘ/NR	0.0	2.0	14.3

### În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?

- „Organizarea ședințelor de lucru cu toți angajații, nu doar cu șefii; discutarea problemelor întâmpinate în procesul de executare a sarcinilor” (MF, chestionarul 6);
- „Modul de transmitere /formulare a sarcinilor și indicațiilor și comunicarea cu persoanele abilitate cu luarea sarcinilor lasă de dorit” (MF, chestionarul 19);
- „Conlucrarea cu conducerea; aprecierea lucrului făcut de subalterni, nu doar cerințe peste cerințe” (MF, chestionarul 34);
- „Nu există comunicare între conducerea instituției și funcționarii de rând” (MF, chestionarul 43);
- „De multe ori funcționarul public de execuție nu este auzit și apreciat. De tot ce se întâmplă mereu este de vină executorul, nu contează dacă factorii de decizie au condus la unele întârzieri sau probleme” (MF, chestionarul 46);
- „Managerii ar trebui să-și consolideze eforturile pentru a crea un climat favorabil de lucru și să ceară realizarea sarcinilor doar în orele de lucru, fără indicații pe viber” (MF, chestionarul 48);

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

- „Un salariu mai atractiv pentru executori” (MF, chestionarul 2);
- „O comunicare mai strânsă dintre angajați nu doar cu șefii de direcții, dar și cu conducerea de vârf a ministerului” (MF, chestionarul 3);
- „Climatul de lucru este satisfăcător. Conducerea urmează să se implice în îmbunătățirea proceselor operaționale” (MF, chestionarul 12);
- „La luarea deciziilor ar trebui luate în considerație opiniile funcționarilor de execuție, ori șefii ar trebui să se informeze mai bine” (MF, chestionarul 13);
- „Organizarea mai multor instruiți on-line” (MF, chestionarul 18);
- „Motivarea personalului în baza principiilor de meritocrație și profesionalism, promovarea și premierea personalului în baza aceluiași principii” (MF, chestionarul 19);
- „Este necesar de a îmbunătăți comunicarea conducerii cu subdiviziunile ministerului și de promovat meritocrația, profesionalismul și integritatea” (MF, chestionarul 20);
- „Pentru mine contează posibilitatea de a participa la ședințele de lucru cu conducerea ministerului, nu doar cu șefii de subdiviziuni” (MF, chestionarul 22);
- „Comunicarea între colegi, șefi și conducere; crearea unei atmosfere prietenoase în colectiv” (MF, chestionarul 23);
- „Organizarea de team-building pentru a face cunoștință cu colegii noi din minister” (MF, chestionarul 26);
- „Mai multă comunicare între conducere și angajați” (MF, chestionarul 27);
- „Practicarea mai multor activități colective” (MF, chestionarul 29);
- „Activități, inclusiv sportive, în echipe mixte” (MF, chestionarul 30);
- „Bunele maniere, salutarea elementară dintre colaboratori, când cineva salută conducerea să fie auzit” (MF, chestionarul 31);
- „Să fie prezent în instituție un psihoterapeut” (MF, chestionarul 33);
- „Stabilirea unor sarcini reale de lucru, nu unele populiste care nu țin cont de colectiv” (MF, chestionarul 34);
- „Mai multă atenție la munca subalternilor” (MF, chestionarul 38);
- „Angajarea unor persoane profesioniste la locurile vacante în minister, reducerea sarcinii de lucru a funcționarilor” (MF, chestionarul 4);
- „Un grafic de lucru mai flexibil” (MF, chestionarul 41);
- „Eliminarea protecționismului, netolerarea servilismului” (MF, chestionarul 44);
- „A organiza ședințe operative la nivel de șefi e direcție cel puțin de 2 ori pe lună” (MF, chestionarul 45);
- „Ar trebui de organizat mai multe ședințe cu executorii pentru a putea spune cu ce probleme se confruntă zilnic în activitate” (MF, chestionarul 46);
- „Ar trebui o mai bună organizare a activității, ori e firesc să existe sarcini urgente, dar nu e normal ca acestea să fie permanent la ordinea zilei. De asemenea, angajații nu au libertatea de a-și schimba funcția prin transfer în cadrul instituției, aspect care ar trebui de examinat” (MF, chestionarul 48);
- „Instruiți frecvente privind comunicarea eficientă în echipă, prevenirea și depășirea stresului” (MF, chestionarul 49).

**28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

- „Protecția datelor cu caracter personal” (MF, chestionarul 1);
- „Management, comunicare interpersonală” (MF, chestionarul 2);
- „Instruiri în contextul aderării la Uniunea Europeană” (MF, chestionarul 10);
- „Planificarea strategică” (MF, chestionarele 11, 37);
- „Cursuri de engleză; EXCEL” (MF, chestionarele 3, 4, 14, 29, 32, 38);
- „Eficientizarea timpului de lucru” (MF, chestionarul 18);
- „Elaborarea și evaluarea politicilor publice” (MF, chestionarul 19);
- „Participarea la evenimente de schimb de experiență cu alte state în domeniile de activitate a ministerului ” (MF, chestionarul 22);
- „Legislația anticorupție, tipurile de infracțiuni și sancționarea lor; prevenirea și soluționarea conflictelor de interese” (MF, chestionarul 23);
- „Depășirea stresului” (MF, chestionarul 26);
- „Experiența altor state în domeniul finanțelor publice” (MF, chestionarul 29);
- „Ajustarea cadrului legal din domeniul finanțelor publice la cerințele UE” (MF, chestionarul 31);
- „Comunicarea instituțională (MF, chestionarul 33);
- „Integritatea în serviciul public; protecția drepturilor funcționarului public” (MF, chestionarul 41);
- „Programe de instruire peste hotare în domeniile de activitate al ministerului, la ele nu au acces toți doritorii” (MF, chestionarul 43);
- „Experiența de lucru și bunele practici în activitatea subdiviziunilor similare a ministerelor din țările dezvoltate” (MF, chestionarul 44);
- „Tratarea conflictelor de interese în serviciul public; modalități de motivare a personalului” (MF, chestionarul 45);
- „Armonizarea legislației naționale și procesul de integrare europeană; efectuarea achizițiilor publice” (MF, chestionarul 46);
- „Efectuarea achizițiilor publice, studierea limbilor străine” (MF, chestionarul 48).

**29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

- „Aș dori ca conducerea instituției să se gândească și la personalul de execuție, ca acesta să nu fie defavorizat față de persoanele de conducere” (MF, chestionarul 2);
- „Este foarte mult de lucru, iar salariul prea mic pentru volumul de sarcini îndeplinite” (MF, chestionarul 13);
- „Să fie angajate în serviciu persoane competente, profesioniste; să fie susținuți și motivați tinerii” (MF, chestionarul 23);
- „Dorim o salarizare decentă/mai mare și tichete de masă sau abonamente pentru transportul public” (MF, chestionarul 26);
- „Stabilirea unui climat respectuos din ambele părți: conducerea și colaboratorii; stimă reciprocă fără ridicarea vocii din partea secretarului general al ministerului” (MF, chestionarul 34);
- „Să includă în grupurile de studiere a limbii engleze subalternii care își doresc asemenea instruiri” (MF, chestionarul 38);
- „Mai multă corectitudine și transparență în selectarea și numirea reprezentanților ministerului în consiliile de administrație a întreprinderilor de stat” (MF, chestionarul 43);
- „Este necesar de eliminat practica discuțiilor pe un ton ridicat; de asigurat o comunicare mai strânsă, inclusiv neformală, la toate nivelurile” (MF, chestionarul 44);
- „Personalul de execuție trebuie ascultat și respectat” (MF, chestionarul 47).

## Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării (27 de respondenți)

### A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
18,5	11,1	14,8	55,6

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

Posibilitatea de a face carieră	41
Oportunitatea de a crește profesional	74
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	67
Dorința de a fi util instituției/statului	70
Pensie mai bună	26
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	0

### 1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 52%

### 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	Nu	NȘ/NR
40,7	40,7	18,6

### 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	Nu	NȘ/NR
0	100	0

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat soțul său ( <i>conflict de interes real</i> )	55.6
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <i>conflict de interes consumat</i> )	14.8
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <i>conflict de interes potențial</i> )	51.9
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <i>nici unul din conflictele menționate</i> )	33.3

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

Soțul/soția	0
Copiii	15
Finii și nănașii	15
Părinții	15
Bunicii	15
Nepoții	70
Frații și surorile	22
Cumetrii	11
Unchii/mătușile	74



Concubinel/na	59
Socrii	70
Foștii/actualii colegi de serviciu	7

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.

- „Soția are o întreprindere în agricultură, iar soțul este funcționar la AIPA” (MDED, chestionarul 1);
- „Angajarea în funcție” (MDED, chestionarul 2);
- „Când un funcționar, reieșind din atribuțiile de funcție, trebuie să soluționeze o cerere din partea unei rude, persoane apropiate sau persoane juridice în care e asociat sau are calitatea de membru al organelor de conducere” (MDED, chestionarul 6);
- „Afacerea soției să se dezvolte” (MDED, chestionarul 8);
- „A cumpăra o cotă de pământ într-o asociație agricolă; a deține o cabană la munte în România” (MDED, chestionarul 9);
- „Angajarea în funcție a persoanelor apropiate; avansarea în funcție” (MDED, chestionarul 11);
- „Promovarea propriei afaceri; promovarea în funcție a rudelor; neachitarea impozitelor/taxelor” (MDED, chestionarul 13);
- „Activitatea într-o instituție publică în subordinea nașului” (MDED, chestionarul 14);
- „Promovarea unui act normativ pentru a satisface anumite interese” (MDED, chestionarul 15);
- „Promovarea persoanelor convenabile” (MDED, chestionarul 16);
- „Funcționarul public demisionează din funcție și se angajează într-o instituție activitatea căreia a fost controlată de el anterior” (MDED, chestionarul 17);
- „Funcționarul favorizează un antreprenor să câștige la o licitație; soțul lucrează în subordinea soției și invers într-o instituție publică” (MDED, chestionarul 18);
- „Angajarea în subordinea unei rude; favorizarea companiei care aparține unei rude în procedura de achiziții publice” (MDED, chestionarul 19);
- „Primarul semnează contracte cu rudele; soțul – șef serviciu juridic în minister, iar soția – consultant juridic în acest serviciu” (MDED, chestionarul 20);
- „Atunci când prin încheierea unui contract de achiziții publice un funcționar favorizează o anumită societate comercială/rudă” (MDED, chestionarul 21);
- „Angajarea soțului/soției în aceeași subdiviziune, în subordine rudei” (MDED, chestionarul 23);
- „Activitatea în aceeași direcție cu soțul/soția în subordinea acestuia/acesteia; activitatea în consiliul de administrație al unei întreprinderi de stat condusă de soț/soție” (MDED, chestionarul 24);
- „Aranjarea rudelor în subordine, în instituția publică; promovarea unor persoane în interese de partid” (MDED, chestionarul 26);
- „Fondator/asociat în companii, efectuarea funcțiilor didactice” (MDED, chestionarul 27).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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	96
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	85
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	59
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	48

### 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	19
Nedeclararea situației de conflicte de interese	30

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
100	0	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
11	89	0

**Dacă DA, în ce-au constat ele?**

„Au fost dificultăți de ordin general, cum ar fi inaccesibilitatea portalului declarațiilor de pe pagina web a ANI, eventual din cauza unui mare flux de accesări concomitente de către utilizatori” (MDED, chestionarul 3);

„Imposibilitatea de a utiliza semnătura electronică, aflându-mă în afara Republicii Moldova” (MDED, chestionarul 19).

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

„Să fie mai clar cum să apreciem corect valoarea automobilului” (MDED, chestionarul 8);

„E greu de evaluat un automobil la ziua depunerii declarației, nu cunoști prețul exact de piață. De lăsat o marjă la indicarea valorii bunului imobil de la \_\_\_ până la \_\_\_” (MDED, chestionarul 15);

„Să fie opțiunea de precompletare a declarației ca și în cazul declarației depuse la FISC” (MDED, chestionarul 19).

**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:**

- Conducerea (41%);
- Direcția politici de dezvoltare a antreprenoriatului (26%);
- Direcția politici reglementare a mediului de afaceri (22%);
- Direcția coordonare politici publice (22%)..

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

- Conducerea (22%);
- Direcția politici de atragere a investițiilor și dezvoltare industrială (22%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
0	100	0

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție: % din totalul respondenților**

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	25.9	0.0	74.1
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	66.7	14.8	18.5
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	25.9	11.1	63.0
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	22.2	22.2	55.6
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	3.7	63.0	33.3
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	11.1	18.5	70.4
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	55.6	11.1	33.3
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	0.0	29.6	70.4
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	0.0	29.6	70.4
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	0.0	37.0	63.0
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	25.9	48.2	25.9
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	14.8	48.1	37.1
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	25.0	25.0	50.0

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

Da	Nu	NȘ/NR
0	41	59

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
0	74	26

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
48	30	22

**19. În caz că NU, de ce? Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor negative**

Nu este responsabilitatea mea	6.3
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	25.0
Nu ar ajuta cu nimic	25.0
Mi-ar fi creat doar probleme	43.7
Altele	0.0

**20. 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	23
Șef de direcție	32
Ministru/director	51

**Opinii aparte:**

„NU cred că salariul este determinant în lupta contra corupției. Ține mai mult de valorile de etică, integritate” (MDED, chestionarul 6).

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

Legislativul	3.7
Judiciarul	55.6
Executivul	0.0
Toate	22.2
NȘ/NR	18.5

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	3.7
În anul 2023	7.4
Este auditată permanent	70.4
NȘ/NR	18.5

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

Da	Nu	NȘ/NR
89	11	0

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	89
Săptămânal	7
Lunar	4
Altele, indicați	0

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

„Actualizarea informațiilor pe domeniile de competență” (MDED, chestionarul 1);

„Consider că nu trebuie îmbunătățită, este destul de accesibilă, ușor de utilizat și informativă la maximum (MDED, chestionarul 3);

„Să fie mai dinamică și actualizată mai des” (MDED, chestionarul 8);

„Știu că se lucrează intens acum asupra ei. Avem Legea 148/2023 privind accesul la informații de interes public, care stabilește principiul proactivității. Respectiv, în perioada imediat următoare, se vor publica mai multe seturi de date de interes public” (MDED, chestionarul 10);

„Completarea informațiilor despre rapoartele de activitate ale ministerului pe domenii, actualizarea bazei normative” (MDED, chestionarul 11);

„Ordonarea logică a rubricilor/subrubricilor paginii web și actualizarea la oră a informațiilor, în special a cadrului normativ, inclusiv intern” (MDED, chestionarul 19);

„Informație mai simplă, pe înțelesul beneficiarilor finali, nu doar a juriștilor” (MDED, chestionarul 20);

„Să fie accesibilă pentru toți, inclusiv pentru persoanele care cunosc mai puțin calculatorul; să fie informații clare referitoare la domeniile de activitate ale ministerului” (MDED, chestionarul 21);

„Informațiile trebuie să fie actualizate la situația de zi, condiții pentru a găsi informațiile cât mai ușor, în special, pentru persoanele din afara serviciului public” (MDED, chestionarul 23);

„Îmbunătățirea interfeței paginii web, actualizarea informațiilor pe toate domeniile” (MDED, chestionarul 27).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	63.0	48.1	29.6
Satisfăcut	37.0	40.7	59.3
Nesatisfăcut	0.0	11.1	11.1
NȘ/NR	0.0	0.0	0.0

### În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?

„Comunicarea cu șeful nemijlocit are loc adesea pe un ton ridicat din partea șefului, ceea ce conduce la evitarea dialogului” (MDED, chestionarul 3);

„Să se comunice mai mult despre condițiile de muncă” (MDED, chestionarul 8);

„Comunicare mai frecventă – ședințe săptămânale” (MDED, chestionarul 14);

„Nu va schimba nimic...” (MDED, chestionarul 18);

„Comunicarea instituțională activă, sporirea gradului de interacțiune cu toate subdiviziunile; debirocratizarea unor procese și proceduri învechite” (MDED, chestionarul 19);

„Mereu apare senzația că lucrezi pentru șef și nu pentru stat” (MDED, chestionarul 27).

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

„Mai multe ședințe cu superiorii” (MDED, chestionarul 1);

„Repartizarea corectă a sarcinilor ar favoriza comunicarea dintre colegi și șef. De asemenea, este necesară angajarea unui număr suficient de angajați, acum nu sunt destui” (MDED, chestionarul 3);

„Trebuie de mărit echipa. Acum pe umerii fiecărui angajat sunt foarte multe sarcini, ceea ce creează presiune și stres” (MDED, chestionarul 6);

„Comunicare, apreciere și motivare” (MDED, chestionarul 8);

„De pus accent pe activitatea în echipă, lucrul în grup” (MDED, chestionarul 9);

„De contractat un psiholog” (MDED, chestionarul 17);

„Să fie valorificat potențialul angajaților, angajații trebuie să fie respectați și apreciați, înțeleși și nu ignorați” (MDED, chestionarul 18);

„A revizui/reduce sarcinile funcționarilor, a mări numărul angajaților pentru a evita surmenajul” (MDED, chestionarul 19);

„De organizat mese rotunde cu colegii din alte direcții, de ce nu și o pauză de cafea, unde să facă schimb de opinii și experiențe pentru a cunoaște mai bine cu ce se ocupă colegii” (MDED, chestionarul 23);

„Mai multă comunicare între colegi și conducere; respectarea termenelor de executare a indicațiilor/sarcinilor; delimitarea clară a sarcinilor conform atribuțiilor subdiviziunii și funcției ocupate” (MDED, chestionarul 23);

„Dezvoltarea comunicării de la conducere la angajați; distribuirea corectă a sarcinilor de lucru” (MDED, chestionarul 16);

„Să ni se ofere condiții de muncă decente (mai mult spațiu – 2 persoane în birou), tehnică/calculator, scaun nou” (MDED, chestionarul 24);

„Condiții mai bune și adecvate de lucru (suntem 4 persoane într-un birou și e destul de greu să lucrezi)” (MDED, chestionarul 25);

„Activități pentru a uni colectivul – team building-uri; salariu atractiv” (MDED, chestionarul 26);

„De exclus favoritismul și linia partidului” (MDED, chestionarul 27).

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

„Competențe în domeniul tehnologiei informației, securitate cibernetică” (MDED, chestionarul 1);

„Dezvoltarea profesională, însușirea utilizării unor noi programe informaționale, schimb de experiență/cunoașterea practicilor europene în domeniul de activitate al ministerului” (MDED, chestionarul 3);

„Micro și macroeconomie, statistică” (MDED, chestionarul 4);

„Dezvoltarea comunicării de la conducere la angajați; distribuirea corectă a sarcinilor de lucru” (MDED, chestionarul 6);

„Comunicații electronice, digitalizare și management” (MDED, chestionarul 8);

„De la începutul anului 2024 au fost prezentate mai multe propuneri de instruire, pe diferite subiecte, ar trebui să se ia atitudine” (MDED, chestionarul 9);

„Elaborarea proiectelor de acte normative” (MDED, chestionarul 11);

„Accesarea și monitorizarea asistenței externe; comunicare; instrumente IT; limba engleză” (MDED, chestionarul 16);  
„Comunicare strategică, public speaking” (MDED, chestionarele 17, 23);  
„Solicitările au fost transmise secției resurse umane” (MDED, chestionarul 18);  
„Mai multe cursuri și instruire în domeniile de activitate ale ministerului” (MDED, chestionarul 19);  
„Instrumente digitale, communication skills” (MDED, chestionarul 15);  
„Limbi străine, managementul proiectelor” (MDED, chestionarul 27).

**29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

„Deplasările și delegarea în consilii să fie cât mai transparente și potrivit domeniilor de activitate” (MDED, chestionarul 8);  
„Chiar dacă doresc să transmit ceva, mesajul nu va ajunge la conducere, sau nu va fi înțeles sau va fi înțeles și ignorat!” (MDED, chestionarul 18);  
„O mai mare implicare și susținere accentuată a colectivului” (MDED, chestionarul 23);  
„Pupcuriștii sunt mai apreciați decât oamenii cu capacități. Cu atât mai mult, cei care au opinie, sunt trași în țepă. Mereu cei pe linie de partid sunt favorizați în toate” (MDED, chestionarul 27).

## Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare (23 de respondenți)

## A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
8,7	21,7	34,8	34,8

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

Posibilitatea de a face carieră	39
Oportunitatea de a crește profesional	70
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	61
Dorința de a fi util instituției/statului	70
Pensie mai bună	13
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	0

1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 65%

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	Nu	NȘ/NR
39,1	52,2	8,7

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	Nu	NȘ/NR
4,3	95,7	0

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <i>conflict de interes real</i> )	78.3
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <i>conflict de interes consumat</i> )	17.4
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <i>conflict de interes potențial</i> )	65.2
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <i>nici unul din conflictele menționate</i> )	21.7

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

Soțul/soția	9
Copiii	17
Finii și nănașii	17
Părinții	13
Bunicii	35
Nepoții	52
Frații și surorile	30
Cumetrii	22
Unchii/mătușile	52

Concubinul/na	57
Socrii	52
Foștii/actualii colegi de serviciu	4

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.

- „Aranjarea soției/fiicei în cadrul unei instituții publice care este în subordinea soțului/tatălui” (MAIA, chestionarul 4);
- „Intenția de îmbogățire ilicită; favorizarea unei anumite persoane” (MAIA, chestionarul 5);
- „Angajarea rudelor în subordine; conducerea automobilului de serviciu în timpul liber; Înființarea unei afaceri în domeniul în care activează” (MAIA, chestionarul 7);
- „Nu am întâmpinat astfel de interese” (MAIA, chestionarul 8);
- „Favorizarea de către funcționar a unei companii care îi aparține lui sau persoanelor apropiate” (MAIA, chestionarul 9);
- „De a primi careva privilegii” (MAIA, chestionarul 10);
- „Activitatea în subordinea directă a tatălui, fratelui” (MAIA, chestionarul 13);
- „Avantajarea unui angajat sau agent economic, sau a unei rude în facilitarea accesului la servicii sau în obținerea unor facilități” (MAIA, chestionarul 15);
- „De a fi promovat în funcție” (MAIA, chestionarul 16);
- „Promovarea intereselor companiei unei rude apropiate; promovarea în funcții a rudelor” (MAIA, chestionarul 17);
- „Nu am interese personale” (MAIA, chestionarul 18);
- „Interes de a crește profesional, de a nu încălca legea, de a fi integru” (MAIA, chestionarul 21).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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	91
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	91
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	52
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	30

### 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	4
Nedeclararea situației de conflicte de interese	22

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
78	22	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
26	74	0

### Dacă DA, în ce-au constat ele?

- „Informația din declarația din anul precedent nu s-a păstrat, a fost nevoie s-o introduc repetat” (MAIA, chestionarul 2);
- „Nu am putut aplica semnătura electronică și depune declarația” (MAIA, chestionarul 7);
- „N-am știut cum să declar locul de trai/abitația, trăiesc doar cu viza temporară de reședință” (MAIA, chestionarul 9);
- „Nu sunt clar stipulate prevederile ce țin de declararea averii concubinului/concubinei” (MAIA, chestionarul 21).

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

„Sunt necesare instruirii detaliate privind modul de completare a declarațiilor, cu exemple concrete. Ar fi de dorit ca termenul de depunere a declarației să poată fi prelungit la solicitarea persoanei care nu reușește să depună declarația din motive întemeiate” (MAIA, chestionarul 15);

„În cazul în care se efectuează modificări în soft-ul ce ține de depunerea declarațiilor electronice ar trebui organizate instruirii. De asemenea, ar trebui de organizat instruirii de completare a declarațiilor pentru angajații noi” (MAIA, chestionarul 21).

**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:**

- Conducerea (39%);

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

- Conducerea (35%);
- Serviciul protecția secretului de stat (30%); Direcția administrativ-financiară (30%); Serviciul management resurse umane (30%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese?** *% din totalul respondenților*

Da	Nu	NȘ/NR
0	100	0

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție:** *% din totalul respondenților*

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	17.4	34.8	47.8
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	60.9	26.1	13.0
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	26.1	30.4	43.5
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	21.7	34.8	43.5
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	8.7	56.5	34.8
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	13.0	43.5	43.5
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	65.2	13.0	21.8
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	13.0	39.1	47.9
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	13.0	34.8	52.2
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	8.7	43.5	47.8
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	26.1	39.1	34.8
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	8.7	47.8	43.5
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	0.0	100	0.0

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

Da	Nu	NȘ/NR
0	61	39

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)?** *% din totalul respondenților*

Da	Nu	NȘ/NR
0	91	9

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate?** *% din totalul respondenților*

Da	Nu	NȘ/NR
74	17	9

**19. În caz că NU, de ce?** *Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor negative*

Nu este responsabilitatea mea	0.0
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	25.0
Nu ar ajuta cu nimic	50.0
Mi-ar fi creat doar probleme	25.0
Altele	0.0



**20. 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	23
Șef de direcție	32
Ministru/director	53

**Opinii aparte:** „Consider că indiferent de cuantumul salariului, este inacceptabil de luat mită” (MAIA, chestionarul 4);

„Dacă persoana e determinată/dispusă să ia mită, nici un salariu cât de mare nu o va ajuta să se stăpânească” (MAIA, chestionarul 20).

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

Legislativul	0.0
Judiciarul	47.9
Executivul	4.3
Toate	17.4
NȘ/NR	30.4

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	8.7
În anul 2023	26.1
Este auditată permanent	34.8
NȘ/NR	30.4

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

Da	Nu	NȘ/NR
83	4	13

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	74
Săptămânal	22
Lunar	4
Altele, indicați	0

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

„Aș propune să fie mai accesibilă ca design și mai ușor de utilizat” (MAIA, chestionarul 4);

„Plasarea materialului interactiv și actualizat pentru utilizarea de către părțile interesate și cetățeni” (MAIA, chestionarul 8);

„Mai multă informații despre conducerea ministerului, în special, secretarii de stat: care sunt competențele, atribuțiile” (MAIA, chestionarul 14);

„Mai multă informație publicată pe înțelesul cetățeanului de rând” (MAIA, chestionarul 15);

„Sunt cazuri când nu găsesc informația care mă interesează sau pierd mult timp, procesul de căutare a datelor ar trebui simplificat” (MAIA, chestionarul 19);

„Transparentizarea activității tuturor subdiviziunilor ministerului, nu numai plasarea pozelor ministrului” (MAIA, chestionarul 20);

„Cred că pagina web a ministerului este destul de funcțională și actualizată frecvent” (MAIA, chestionarul 13);

„Informația trebuie să fie bine sistematizată și delimitată pe domenii de activitate. Pe pagina web ar trebui plasate rapoartele de performanță instituțională” (MAIA, chestionarul 21).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	34.8	34.8	26.2
Satisfăcut	65.2	65.2	65.2
Nesatisfăcut	0.0	0.0	4.3
NȘ/NR	0.0	0.0	4.3

**În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?**

„Conducerea ar trebui să ia mai multă atitudine față de aportul/contribuția executorilor” (MAIA, chestionarul 4);

„Mai mult respect și încredere din partea șefilor pentru subalterni” (MAIA, chestionarul 10);

„Ar trebui de ridicat calitatea comunicării de către conducere” (MAIA, chestionarul 20).

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

- „E nevoie de o comunicare eficientă, de condiții în care fiecare angajat să poată împărtăși problemele cu care se confruntă pentru a le depăși” (MAIA, chestionarul 4);
- „Angajarea unui număr suficient de personal pentru repartizarea sarcinilor în timp util și rezonabil” (MAIA, chestionarul 8);
- „Programul de lucru este foarte încărcat, de revizuit și de mai redus din sarcini. De organizat cu regularitate team buildinguri” (MAIA, chestionarul 9);
- „Să ofere suficient timp pentru realizarea sarcinilor de serviciu; să fie respectate normele de conduită etică” (MAIA, chestionarul 10);
- „Mai puțină dictatură” (MAIA, chestionarul 11);
- „A angaja personal calificat. A îmbunătăți colaborarea dintre subdiviziuni” (MAIA, chestionarul 12);
- „Mai mult să comunicăm despre activitățile pe care le realizăm, dar nu prea avem timp” (MAIA, chestionarul 13);
- „A suplini statele de angajați, întrucât suntem nevoiți să facem față unui volum de lucru exagerat” (MAIA, chestionarul 17);
- „Cât mai multă comunicare și conlucrare cu angajați” (MAIA, chestionarul 18);
- „E nevoie de o comunicare mai bună. Sunt cazuri când șeful consideră că doar opinia lui este corectă și nu dorește să asculte ce spun alții. Doar după ce aceste păreri sunt împărtășite de un funcționar cu un post mai elevat/o persoană mai autoritară, șeful atrage atenția” (MAIA, chestionarul 19);
- „Să fie schimbat climatul instituțional, să fie susținuți liderii non-formali, nu doar managerii. Să fie pus accentul pe crearea echipelor prin motivarea angajaților de a se dezvolta, nu doar a executa sarcinile” (MAIA, chestionarul 21).

## **28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

- „Ar trebui să fie creat un sistem de comunicare a tuturor informațiilor ce țin de posibilitatea perfecționării angajaților în domeniul de activitate al ministerului” (MAIA, chestionarul 4);
- „Implementarea tehnologiilor moderne, inclusiv prin vizite de studiu și schimb de experiență” (MAIA, chestionarul 5);
- „Orice instruiți și informații sunt benefice. Ar fi utile instruiți ce țin de comunicarea cu partenerii străini/delegațiile străine și cu mass-media” (MAIA, chestionarul 8);
- „Comunicare, limbi străine” (MAIA, chestionarul 9);
- „Ministerul ar trebui să ofere mai multe informații despre oportunitățile de a participa la diferite instruiți” (MAIA, chestionarul 10);
- „Armonizarea legislației din domeniul de activitate al ministerului cu legislația Uniunii Europene; elaborarea actelor ce țin de transpunerea legislației; cursuri de limbă engleză pentru angajați” (MAIA, chestionarul 11);
- „Studierea limbii străine, managementul conflictelor” (MAIA, chestionarul 13);
- „Acquis-ul comunitar” (MAIA, chestionarul 14);
- „Cursuri de limbi străine; vizite de studii și schimb de experiență” (MAIA, chestionarul 15);
- „Subiecte anticorupție: evaluarea riscurilor, influență necorespunzătoare, tratarea conflictelor de interese” (MAIA, chestionarul 16);
- „Am vrea să avem discuții la capitolul armonizarea legislației cu experți străini, ca aceștia să ne dea răspunsuri la întrebările care apar în procesul de lucru” (MAIA, chestionarul 19);
- „Management și leadership, dezvoltarea echipelor, comunicare” (MAIA, chestionarul 21).

## **29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

- „Doresc ca conducerea ministerului să înțeleagă că angajații trebuie să activeze în strânsă colaborare, că activitatea în comun este necesară și importantă pentru a atinge rezultatele dorite. Oamenii trebuie să vadă că munca lor este apreciată. Lucrul peste program nu trebuie considerat o normă, nu trebuie să se verifice cât de des angajații se rețin la locul de muncă peste program” (MAIA, chestionarul 4);
- „Sunt necesare vizite de lucru/stagii în țări cu cele mai bune rezultate în domeniile de activitate ale ministerului pentru a le prelua experiența. E de dorit dotarea ministerului cu tehnică/echipament modern, pentru a facilita lucrul. E nevoie de o deschidere și interes din partea conducerii pentru soluționarea problemelor, debirocratizarea proceselor de elaborare a proiectelor actelor normative” (MAIA, chestionarul 15);
- „Angajarea personalului, deoarece este insuficient pentru volumul de muncă solicitat” (MAIA, chestionarul 17);
- „A consolida echipa și a fi un lider adevărat care aduce instituției o dezvoltare continuă. Managementul trebuie să fie axat pe echipă și nu pe conducere și execuție. Fiecare om din echipă e valoros la locul lui de muncă, nu există ”unități de manageri”, ci oameni și echipă managerială” (MAIA, chestionarul 21).

## Ministerul Apărării (25 de respondenți)

### A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
8	4	16	72

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

Posibilitatea de a face carieră	56
Oportunitatea de a crește profesional	68
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	68
Dorința de a fi util instituției/statului	76
Pensie mai bună	24
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	0

1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 40%

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	Nu	NȘ/NR
52	40	8

### 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	Nu	NȘ/NR
4	92	4

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <b>conflict de interes real</b> )	76
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>conflict de interes consumat</b> )	16
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <b>conflict de interes potențial</b> )	60
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>nici unul din conflictele menționate</b> )	20

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

Soțul/soția	0
Copiii	0
Finii și nănașii	32
Părinții	0
Bunicii	52
Nepoții	72
Frații și surorile	8
Cumetrii	12
Unchii/mătușile	68

Concubina/na	60
Socrii	36
Foștii/actualii colegi de serviciu	0

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.

- „Venituri de la firmele pe care le controlează funcționarul” (MA, chestionarul 2);
- „Îmbogățire ilicită, promovarea persoanelor apropiate utilizarea în scopuri personale a informației de uz intern” (MA, chestionarul 5);
- „Afilieri de partid, procurarea unor bunuri pentru instituție de la firmele persoanelor apropiate” (MA, chestionarul 6);
- „Deținerea de către funcționarul public a unei companii care activează în domeniul supravegheat de funcționar” (MA, chestionarul 7);
- „Angajarea în direcția pe care o conduce a cumnatului; darea în locațiune socrului a unui teren aflat în posesia instituției, la un preț mai mic decât cel de piață” (MA, chestionarul 9);
- „Un funcționar este membru al comisiei de angajare, la concurs participând sora/fratele acestuia. Funcționarul emite un act administrativ care vizează un agent economic condus de către o rudă” (MA, chestionarul 11);
- „Persoana activează într-o funcție publică, având legături directe cu organizația comercială unde este fondator; concubina funcționarului activează în același minister” (MA, chestionarul 12);
- „Semnarea ordinului de premiere a unei persoane apropiate” (MA, chestionarul 13);
- „Contracte de achiziții publice semnate cu rudele decidentului; angajarea rudelor în subordine; acordarea de premii/stimulente persoanelor apropiate” (MA, chestionarul 14);
- „Folosirea autoturismului de serviciu în interes personal; folosirea atribuțiilor de serviciu pentru a ajuta pe cineva contra remunerare” (MA, chestionarul 17);
- „Angajarea rudelor în serviciu, trucarea concursurilor” (MA, chestionarul 23);
- „Posibilitatea de a face studii din contul statului/instituției publice; salariu atractiv” (MA, chestionarul 24).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	92
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	60
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	36

### 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
Nedeclararea situației de conflicte de interese	44

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
96	4	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
21	79	0

#### Dacă DA, în ce-au constat ele?

- „Nu mi-i clar ce venit salarial trebuie să declar: cel brut sau net?” (MA, chestionarul 11);
- „Sunt funcționar debutant, am avut mai multe neclarități/întrebări la completarea declarației. Funcționarii ANI au fost nepoliticoși, răspunzând la unele întrebări” (MA, chestionarul 12);
- „La depunerea declarațiilor anuale, sistemul informațional a fost suprasolicitat, procedura depunerii declarației – anevoioasă ” (MA, chestionarul 21);
- „A fost greu de găsit cum se adaugă opțiunile de includere a membrilor familiei (soț/soție, copii)” (MA, chestionarul 25).

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

„De dorit ca pe pagina web a ANI să fie o rubrică *Întrebări/răspunsuri la completarea declarației de avere și interese personale*.

Acasta ar permite de a ne informa fără a ne adresa nemijlocit consultantilor ANI, precum și de a semnala despre eventuale probleme la depunerea declarațiilor/funcționarea sistemului” (MA, chestionarul 12);

„E nevoie de un ghid simplu și clar de completare a declarației, cu diferite exemple, pentru a ne putea conduce de el” (MA, chestionarul 15).

**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:**

- Conducerea (56%);
- Direcția planificare resurse financiare și tehnico-materiale (36%);
- Direcția politici resurse umane (28%).

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

- Conducerea (36%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
4	96	0

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție: % din totalul respondenților**

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	36	36	28
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	48	36	16
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	36	32	32
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	28	40	32
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	12	60	28
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	28	32	40
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	68	8	24
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	8	28	64
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	20	32	48
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	8	48	44
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	28	64	8
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	8	40	52
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	100	0	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
24	44	32

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
12	48	40

**Exemple:** „Conflicte de interese la luarea deciziilor de promovare în funcție și grade militare, detașarea în misiuni internaționale” (MA, chestionarul 6); „Angajarea persoanelor pe principii de rudenie” (MA, chestionarul 7).

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
60	20	20

**19. În caz că NU, de ce? Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor negative**

Nu este responsabilitatea mea	8.4
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	33.3
Nu ar ajuta cu nimic	33.3

Mi-ar fi creat doar probleme	25.0
Altele	0.0

**20. 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	25
Șef de direcție	32
Ministru/director	44

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

Legislativul	0
Judiciarul	60
Executivul	12
Toate	24
NȘ/NR	4

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	0
În anul 2023	28
Este auditată permanent	60
NȘ/NR	12

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

Da	Nu	NȘ/NR
88	4	8

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	52
Săptămânal	36
Lunar	12
Altele, indicați	0

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

- „Să fie actualizate mai des informațiile de interes public” (MA, chestionarul 5);
- „Transparența actelor administrative nominale” (MA, chestionarul 12);
- „Acces la informațiile de pe pagina web pentru persoanele cu nevoi speciale (ex., mesaje vocale, sonorizare)” (MA, chestionarul 13);
- „Promovarea serviciului militar pentru a angaja profesioniști” (MA, chestionarul 17);
- „Plasarea pe pagina web a informațiilor neclasificate de orice gen (rapoarte, clasamente, etc.)” (MA, chestionarul 20);
- „De dezvoltat/transparentizat subiectul angajării/încorporării” (MA, chestionarul 25).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	60	64	28
Satisfăcut	40	36	68
Nesatisfăcut	0	0	4
NȘ/NR	0	0	0

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

- „Activități comune extra serviciu” (MA, chestionarul 2);
- „Deciziile care sunt luate să fie cât mai transparente și imparțiale” (MA, chestionarul 5);
- „Organizarea team-buildingurilor, ieșiri/activități socio-culturale” (MA, chestionarul 7);
- „Crearea unor condiții optime de muncă, salarii și pachet social decente; aprecierea persoanelor după merit” (MA, chestionarul 9);

„Climatul este unul corespunzător, totul se execută la timp, cu responsabilitate și suport între direcții” (MA, chestionarul 9);

„A atrage mai multă atenție aspectelor logistice: asigurarea cu tehnică performantă și soft licențiat, îmbunătățirea condițiilor de muncă” (MA, chestionarul 24);

„Mediu de activitate mai prietenos; **transparență în promovarea cadrelor**” (MA, chestionarul 11);

„A lua în considerație posibilitatea muncii la distanță; a concedia funcționarii incompetenți, a nu promova la funcții de conducere neprofesioniștii; a asigura angajații cu echipament performant” (MA, chestionarul 12);

„Mai multă transparență în activitate; consolidarea colectivului” (MA, chestionarul 13);

„De majorat salariile angajaților” (MA, chestionarul 14);

„Completarea statelor de personal/funțiilor vacante” (MA, chestionarul 16);

„Mai mult control, responsabilitate, îmbunătățirea procesului de monitorizare a activităților” (MA, chestionarul 17);

„O comunicare mai eficientă pe intern” (MA, chestionarul 15);

„Completarea funcțiilor; extinderea statelor de personal întrucât volumul de muncă și activitățile realizate suprasolicită efectivul, uneori calitatea muncii poate suferi” (MA, chestionarul 19);

„Ocuparea funcțiilor vacante” (MA, chestionarul 21);

„A îmbunătăți condițiile de muncă a personalului: a instala climatizoare, a repara birourile (de când e clădirea, n-a fost reparată), a schimba mobilierul (e din anii 80)” (MA, chestionarul 23);

„A asigura ca atribuțiile angajaților să fie exercitate conform fișelor de post; a îmbunătăți condițiile la locul de muncă” (MA, chestionarele 22, 24).

## **28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

„Elaborarea și aplicarea politicilor publice; planificarea strategică” (MA, chestionarul 2);

„Legislația privind integritatea în serviciul public, rezolvarea conflictelor de interese” (MA, chestionarul 6);

„Leadership, comunicare eficientă; management” (MA, chestionarul 7);

„Primim constant informații și oferte de dezvoltare profesională în țară și străinătate; cursuri de instruire la diferite tematici” (MA, chestionarul 9);

„Comunicare eficientă și transparență la toate nivelurile” (MA, chestionarul 11);

„Limbi străine, legislația UE din domeniul de competență a ministerului” (MA, chestionarul 12);

„Integritatea instituțională (acces la informații publice, conflictul de interese, etc.” (MA, chestionarele 13, 19);

„Condiții de muncă mai bune pentru angajați” (MA, chestionarul 14);

„Consolidarea cooperării cu partenerii ministerului, schimbul de experiență” (MA, chestionarul 15);

„Studierea limbii engleze” (MA, chestionarul 16);

„Managementul proiectelor; planificare și administrare” (MA, chestionarul 17);

„Auditul intern” (MA, chestionarul 21);

„Scrierea proiectelor; elaborarea politicilor publice” (MA, chestionarul 23).

## **29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

„Să contribuie la dezvoltarea resurselor umane, să susțină proiectele care aduc plusvaloare instituției; să aprecieze echidistant rezultatele muncii subalternilor și să-i motiveze financiar și moral” (MA, chestionarul 9);

„Concedierea persoanelor incompetente și a șefilor promovați în baza relațiilor de prietenie/cunoștință” (MA, chestionarul 12);

„Echitate în drepturile salariale” (MA, chestionarul 13);

„Să se acorde mai multă atenție politicilor anticorupție” (MA, chestionarul 21);

„Despre condițiile de muncă: reparație, climatizoare, mobilier, tehnică performantă. Această latură este slabă. Schimbarea geamurilor e binevenită, dar nu și suficientă. Chiar și scaunele lasă de dorit...” (MA, chestionarul 23).

## Ministerul Afacerilor Interne (49 de respondenți)

## A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
0	10	14	76

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

Posibilitatea de a face carieră	53
Oportunitatea de a crește profesional	51
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	82
Dorința de a fi util instituției/statului	63
Pensie mai bună	29
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	0

1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 67%

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”) – 7,8

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

Da	Nu	NȘ/NR
38,8	49	12,2

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	Nu	NȘ/NR
2	91,9	6,1

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat soțul său ( <i>conflict de interes real</i> )	71.4
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <i>conflict de interes consumat</i> )	32.7
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <i>conflict de interes potențial</i> )	51.0
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <i>nici unul din conflictele menționate</i> )	34.7

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

Soțul/soția	8
Copiii	14
Finii și nănașii	29
Părinții	18
Bunicii	65
Nepoții	63
Frații și surorile	12
Cumetrii	24
Unchii/mătușile	78



Concubinel/na	53
Socrii	59
Foștii/actualii colegi de serviciu	6

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.

- „Promovarea în funcție; obținerea informațiilor necesare pentru activitate” (MAI, chestionarul 2);
- „Folosirea funcției de serviciu în scop personal” (MAI, chestionarele 4, 10);
- „Relații de rudenie între funcționarii instituției, controlul unei persoane asupra activității unei rude” (MAI, chestionarul 12);
- „Divulgarea unei informații cu caracter intern unei persoane apropiate” (MAI, chestionarul 16);
- „Promovarea în funcție a unei rude” (MAI, chestionarul 19);
- „Nu cunosc exemple” (MAI, chestionarele 22, 29);
- „Unul dintre soți este conducător la o instituție publică, iar celălalt – subaltern; angajarea soțului/soției în subordinea părintelui, a cumetrilor sau a nănașilor” (MAI, chestionarul 26);
- „Soțul lucrează în instituția publică în subordinea soției și invers” (MAI, chestionarul 34);
- „Ascunderea unei activități acoperite de cineva; obținere de avantaje financiare personale” (MAI, chestionarul 35);
- „Funcționar – fondator, administrator de întreprindere” (MAI, chestionarul 36);
- „Emiterea actului cu privire la acordarea premiilor bănești de către conducătorul instituției, potrivit căruia el obține mijloacele financiare (premiul)” (MAI, chestionarul 39);
- „Desemnare în calitate de câștigător al unui concurs la o funcție publică din instituția a soției unui funcționar de conducere” (MAI, chestionarul 42);
- „Licitații publice sunt câștigate anual de compania condusă de soția șefului direcției logistice a instituției” (MAI, chestionarul 46);
- „Utilizarea funcției deținute pentru rezolvarea chestiunilor personale” (MAI, chestionarul 48).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	90
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	55
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	35

### 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	24
Nedeclararea situației de conflicte de interese	18

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
94	6	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
9	89	2

### Dacă DA, în ce-au constatat ele?

- „Probleme în funcționarea sistemului la depunerea declarației anuale; pot să nu cunosc toate veniturile și proprietățile soțului...” (MAI, chestionarul 3);
- „Dificultăți în cazul în care în același an trebuie depuse câteva declarații, reieșind din nașterea/stingerea raporturilor de muncă” (MAI, chestionarul 12);
- „Nu cunosc dacă indemnizația pentru locațiune și diurna la deplasările de serviciu trebuie declarate sau nu” (MAI, chestionarul 34);
- „Dificultăți la stabilirea valorii de piață a mijlocului de transport aflat de mult timp în exploatare” (MAI, chestionarul 39).

**12. Dacă aveți careva propuneri ce țin de completarea/depunerea declarațiilor electronice la ANI, va rugăm să le expuneți: \_\_**  
 „Nu văd necesitatea depunerii mai multor declarații care reflectă aceeași perioadă de timp” (MAI, chestionarul 12);  
 „A oferi exemple/explicații concrete de completare a declarației de avere și interese” (MAI, chestionarul 34);  
 „În cazul în care din neatenție au fost admise erori la completarea declarației depuse anterior, nu mai poți șterge din sistem declarația” (MAI, chestionarul 39);  
 „De exclus valoarea de piață a bunurilor declarate” (MAI, chestionarul 39).

**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:**

- Direcția management și politici de resurse umane (33%);
- Direcția achiziții și dezvoltare logistică (20%); Direcția audit intern (16%).

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

- Direcția achiziții și dezvoltare logistică (31%);
- Direcția economie și finanțe (25%);
- Direcția management și politici de resurse umane (18%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
0	96	4

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție: % din totalul respondenților**

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	27	14	59
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	49	29	22
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	29	10	61
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	18	18	64
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	6	65	29
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	16	22	62
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	65	8	27
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	8	24	68
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	16	22	62
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	6	20	73
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	18	58	24
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	18	14	68
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	33	33	33

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

Da	Nu	NȘ/NR
14	27	59

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
2	45	53

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
41	8	51

**19. În caz că NU, de ce? Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor negative**

Nu este responsabilitatea mea	10
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	20

Nu ar ajuta cu nimic	30
Mi-ar fi creat doar probleme	40
Altele	0

**20. 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	25
Șef de direcție	33
Ministru/director	47

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

Legislativul	2
Judiciarul	49
Executivul	0
Toate	18
NȘ/NR	31

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	2
În anul 2023	24
Este auditată permanent	37
NȘ/NR	37

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

Da	Nu	NȘ/NR
74	10	16

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	39
Săptămânal	41
Lunar	20
Altele, indicați	0

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

„Completarea rubricii *Transparența decizională*” (MAI, chestionarul 35);

„Să fie publicate mai multe informații despre activitățile subdiviziunilor, nu doar despre conducere” (MAI, chestionarul 37).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	63	47	29
Satisfăcut	37	49	61
Nesatisfăcut	0	4	4
NȘ/NR	0	0	6

**În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?**

„Respectarea ierarhiei și canalelor de transmitere a informațiilor” (MAI, chestionarul 12);

„O comunicare mai eficientă cu subalternii, identificarea unor sarcini clare și conform competențelor” (MAI, chestionarul 19);

„Repartizarea corectă a sarcinilor între salariați; evitarea favorizării unor angajați în raport cu alții” (MAI, chestionarul 34).

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

„De schimbat conducerea” (MAI, chestionarul 2);

„Ar trebui angajate suficiente persoane pentru a asigura o repartizare proporțională și corectă a sarcinilor între angajații ministerului” (MAI, chestionarul 12);

- „Team building și comunicare constructivă” (MAI, chestionarul 15);
- „Angajarea în funcții de conducere a persoanelor care, cel puțin, au activat în domeniu” (MAI, chestionarul 19);
- „Majorarea statelor de personal în unele direcții” (MAI, chestionarul 20);
- „Tehnică de calcul nouă; culere de apă pentru angajați; salarii mai mari în unele subdiviziuni/direcții ale ministerului” (MAI, chestionarul 29);
- „Îmbunătățirea comunicării între șefi și subalterni” (MAI, chestionarul 34);
- „Să fie bine stabilite atribuțiile funcționale ale angajaților” (MAI, chestionarul 41);
- „Ședințe comune de lucru cu toate direcțiile, la ele să fie abordate diverse probleme instituționale” (MAI, chestionarul 42).

**28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

- „Integritatea în serviciul public; managementul conflictelor de interese” (MAI, chestionarul 4);
- „Schimburi de experiență și bune practici în domeniile de competență ale ministerului” (MAI, chestionarele 12, 20);
- „Elaborarea cadrului normativ ce ține de domeniul de competență al ministerului” (MAI, chestionarul 19);
- „Atragerea proiectelor internaționale; arta vorbirii în public” (MAI, chestionarul 41);
- „Practica UE în prevenirea și combaterea corupției” (MAI, chestionarul 15);
- „Schimb de experiență privind tehnicile de lucru în ministerele de profil” (MAI, chestionarul 26);
- „Studierea limbilor străine” (MAI, chestionarele 7, 10, 34);
- „Aplicarea legislației internaționale din domeniu; procedura administrativă” (MAI, chestionarul 42).

**29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

- „Control mai riguros al activităților” (MAI, chestionarul 15);
- „Premierea angajaților pentru performanțe în lucru va putea păstra entuziasmul acestora” (MAI, chestionarul 35).

## Ministerul Educației și Cercetării (26 de respondenți)

### A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
8	12	15	65

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

Posibilitatea de a face carieră	31
Oportunitatea de a crește profesional	50
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	58
Dorința de a fi util instituției/statului	81
Pensie mai bună	12
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	0

1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 42%

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	Nu	NȘ/NR
38,5	61,5	0

### 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	Nu	NȘ/NR
0	96,2	3,8

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat soțul său ( <i>conflict de interes real</i> )	65.4
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <i>conflict de interes consumat</i> )	7.7
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <i>conflict de interes potențial</i> )	38.5
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <i>nici unul din conflictele menționate</i> )	15.4

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

Soțul/soția	4
Copiii	0
Finii și nănașii	15
Părinții	4
Bunicii	58
Nepoții	65
Frații și surorile	23
Cumetrii	12
Unchii/mătușile	77

Concubinel/na	58
Socrii	54
Foștii/actualii colegi de serviciu	0

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.

- „Procurarea bunurilor mobile și imobile, deținerea mijloacelor bănești în conturile bancare” (MEC, chestionarul 1);
- „Angajarea în subordine a rudelor; inspectarea de către funcționar a instituției în care lucrează prin cumul” (MEC, chestionarul 3);
- „Verificarea de către funcționarul public a activității companiei în care el este fondator; verificarea de către funcționar a activității instituției de învățământ în care el desfășoară activitate didactică” (MEC, chestionarul 4);
- „A avea la minister ca subaltern un membru al familiei (soț/soție/copil). A gestiona o afacere din domeniul de activitate al funcționarului public” (MEC, chestionarul 6);
- „Soția lucrează în subordinea soțului într-o entitate publică; conducătorul entității publice contractează o companie, fondatorul căreia este soția lui” (MEC, chestionarul 7);
- „Un membru al grupului de lucru pentru achiziții publice este autorul/coautorul unui manual care urmează a fi achiziționat, existând posibilitatea ca acesta să influențeze decizia” (MEC, chestionarul 8);
- „Obținerea de favoruri și bani prin ascunderea unor abateri; promovarea unor politici favorabile unui grup/persoane apropiate” (MEC, chestionarul 10);
- „Favorizarea persoanelor cunoscute sau apropiate pentru a obține anumite beneficii personale” (MEC, chestionarul 11);
- „Contractarea de către instituția publică a unor servicii de la un agent economic al cărui fondator este conducătorul instituției” (MEC, chestionarul 12);
- „Un funcționar public favorizează în cadrul licitației agentul economic în care în calitate de administrator activează soția lui” (MEC, chestionarul 14);
- „Utilizarea informațiilor de uz intern în interes personal” (MEC, chestionarul 16);
- „Nu m-am gândit niciodată. Am activat doar în conformitate cu fișa postului” (MEC, chestionarul 17);
- „Persoana responsabilă de procesul de achiziții publice ia decizia de a desemna câștigător al licitației un agent economic al cărui fondator este” (MEC, chestionarul 18);
- „Aprobarea de către conducătorul instituției publice a unui program de formare elaborat de către o rudă a acestuia, în pofida faptului că produsul nu corespunde standardelor de calitate” (MEC, chestionarul 19);
- „Favorizarea unui candidat la concursul de angajare în funcție publică sau a unei companii care participă la procedurile de achiziții publice” (MEC, chestionarul 20);
- „Promovarea de către funcționar a unor acte normative cu beneficii directe asupra întreprinderilor gestionate de rude sau prieteni” (MEC, chestionarul 21);
- „Idee nu am! Nu mă interesează. Nu rezonoz cu astfel de informație, respectiv nici nu o aud” (MEC, chestionarul 23);
- „Obținerea de avantaje, bani pentru munca prestată” (MEC, chestionarul 24);
- „Funcționarul este membru al consiliului de administrare într-o companie de stat sau membru al unui partid politic” (MEC, chestionarul 25).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	96
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	38
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	23

### 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	27
Nedeclararea situației de conflicte de interese	19

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
100	0	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
15	85	0

**Dacă DA, în ce-au constat ele?**

„O mare parte din informația solicitată nu este disponibilă/accesibilă pentru cel care depune declarația (informațiile ce țin de membrii familiei, concubin/concubina). Există posibilitatea ca aceste informații să nu fie complete sau veridice. Iar responsabilitatea o poartă subiectul declarării...” (MEC, chestionarul 1);

„Cu câteva zile înainte de finalizarea termenului depunerii declarațiilor anuale, programul funcționează foarte greu, e dificil să completezi și să depui declarația” (MEC, chestionarul 2);

„În declarație se indică salariul brut sau net?” (MEC, chestionarul 3);

„În anumite perioade de timp sistemul electronic funcționează foarte lent sau nici nu-l poți accesa (când, probabil, e prea solicitat)” (MEC, chestionarul 6);

„Nu este clar ce trebuie de completat la unele compartimente, ar fi bine să se explice, inclusiv prin exemple” (MEC, chestionarul 7);

„An de an procesul de completare devine tot mai facil” (MEC, chestionarul 10).

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

„Perfecționarea sistemului electronic în ce privește stocarea informației despre veniturile cetățenilor/funcționarilor publici” (MEC, chestionarul 5);

„Consider că o parte din datele care sunt disponibile în alte sisteme informaționale de stat ar trebui să fie preluate/compilate automat în declarație (ex., bunurile mobile, imobile, veniturile)” (MEC, chestionarul 7);

„Elaborarea unui ghid în care să se explice amănunțit și pe înțelesul tuturor modul de completare a compartimentelor declarației. Ar fi binevenite și exemple” (MEC, chestionarul 9);

„Să se facă interconexiunea cu Fiscul și alte surse de informații de stat și dacă datele introduse în declarație nu corespund cu aceste surse – declarația să nu fie acceptată” (MEC, chestionarul 10);

„Explicații simple de completare, însoțite de exemple” (MEC, chestionarul 16).

**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:**

- Cabinetul ministrului (42%);
- Conducerea (38%);
- Secția resurse umane (23%), Serviciul audit intern (23%), Secția juridică (23%).

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

- Conducerea (35%);
- Secretar general al ministerului (31%), Direcția învățământ general (31%);
- Direcția politici în domeniul învățământului superior (27%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
0	100	0

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție: % din totalul respondenților**

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	35	15	50
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	50	38	12
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	61	27	12
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	54	31	15
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	8	69	23
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	23	23	54
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	46	35	19
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	19	19	62
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	23	15	62

S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	15	31	54
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	31	54	15
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	35	23	42
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	22	56	22

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

Da	Nu	NȘ/NR
19	23	58

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
19	54	27

**Exemple:**

- „Utilizarea relațiilor interpersonale cu conducerea instituției publice pentru a favoriza decizii legate de finanțarea și administrarea instituției pe care o reprezintă” (MEC, chestionarul 1);
- „În instituțiile de învățământ din subordinea ministerului directorii angajează în funcții rudele fără să declare conflictele de interese” (MEC, chestionarul 2);
- „În diferite proiecte coordonate de funcționarii publici sunt angajate rudele și prietenii acestora” (MEC, chestionarul 13).

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
50	31	19

**19. În caz că NU, de ce? Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor negative**

Nu este responsabilitatea mea	0
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	31
Nu ar ajuta cu nimic	8
Mi-ar fi creat doar probleme	53
Altele	8

**20. 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	24
Șef de direcție	34
Ministru/director	51

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

Legislativul	4
Judiciarul	46
Executivul	8
Toate	31
NȘ/NR	12

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	4
În anul 2023	23
Este auditată permanent	69
NȘ/NR	4

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

Da	Nu	NȘ/NR
100	0	0



**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	92
Săptămânal	4
Lunar	4
Altele, indicați	0

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

„A îmbunătăți structura pentru a permite un acces mai ușor la toată informația – ordine, decizii, dispoziții, procese verbale etc.” (MEC, chestionarul 1);

„Separarea clară a actelor în uz și a celor învechite, dar funcționale” (MEC, chestionarul 5);

„Structura paginii web e greoaie, pentru a găsi anumite informații trebuie să faci peste 4 pași” (MEC, chestionarul 6);

„Informații clare pentru toți utilizatorii, limbaj simplu, pe înțelesul tuturor” (MEC, chestionarul 7);

„Ar trebui structurată mai bine pentru uzul cetățenilor, actualizată pentru versiunea android/iphone, ca să fie mai ușor de accesat de pe orice dispozitiv” (MEC, chestionarul 12);

„A fost demarat deja procesul de îmbunătățire a paginii web, fiind întocmită o listă de necesități în acest scop” (MEC, chestionarul 13);

„Să fie transparentă activitatea tuturor direcțiilor ministerului, astfel încât populația să știe cu ce se ocupă acestea” (MEC, chestionarul 16);

„Includerea informațiilor despre rezultatele auditului intern” (MEC, chestionarul 18);

„A revizui structura paginii web pentru a o face mai prietenoasă și accesibilă utilizatorilor” (MEC, chestionarul 20).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	54	46	46
Satisfăcut	46	38	35
Nesatisfăcut	0	15	15
NȘ/NR	0	0	4

**În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?**

„Șeful nemijlocit este persoană de demnitate publică care nu dispune de experiență de muncă, expertiză sau cunoștințe în domeniul pe care îl gestionează” (MEC, chestionarul 1);

„Corectitudine în evaluarea performanțelor individuale” (MEC, chestionarul 5);

„Funcționarii publici de execuție nu sunt consultați atunci când se iau decizii în domeniul lor de competență” (MEC, chestionarul 10);

„Nu există comunicare transparentă și informare a subdiviziunilor la anumite subiecte de ordin general, care ar trebui să fie publice pentru toți” (MEC, chestionarul 11);

„Să fie utilizate instrumente mult mai eficiente și transparente de comunicare în subdiviziuni și minister, atât pe verticala, cât și pe orizontala structurii. Indicații clare și structurate conform funcțiilor și atribuțiilor. Să se aplice evaluarea nu doar a funcționarilor de execuție de către funcționarii de conducere, dar și invers, de ex., printr-un chestionar” (MEC, chestionarul 12);

„Sunt nesatisfăcut de comunicarea cu conducerea pe motiv că la ședințe participă doar șeful nemijlocit al direcției, nu și funcționarii de execuție” (MEC, chestionarul 13);

„În funcții de conducere ajung persoane care nu au nimic în comun cu funcția publică, doar pe criterii de partid” (MEC, chestionarul 14);

„Transparența deciziilor luate per sistem (nu doar în cadrul direcției în care activez)” (MEC, chestionarul 20);

„Mai multă încredere în funcționarii de execuție, atitudine respectuoasă față de aceștia” (MEC, chestionarul 26).

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

„De îmbunătățit managementul organizațional și al resurselor umane. Stabilite mecanisme de control intern, managerial. Viziune și planificare clară, stabilită și comunicată, fără sarcini sporadice ce țin de dorințe personale” (MEC, chestionarul 1);

„Să fie organizate team building-uri” (MEC, chestionarul 2);

„A mări starea personalului de execuție” (MEC, chestionarul 3);

„Minimizarea stresului, sancțiuni pentru bullying-ul profesional. Conlucrare interdepartamentală” (MEC, chestionarul 4);

„Responsabilitate mai mare din parte funcționarilor; utilizarea eficientă a timpului; repartizarea sarcinilor în prealabil pentru a avea timp suficient” (MEC, chestionarul 5);

„O comunicare eficientă și respectarea fișei de post a angajaților” (MEC, chestionarul 6);

„Ar trebui îmbunătățită comunicarea și conlucrarea dintre subdiviziuni, promovată atitudinea respectuoasă față de colegi” (MEC, chestionarul 7);

„Majorarea salariului, premii pentru rezultate deosebite ar fi o motivație bună pentru angajați” (MEC, chestionarul 8);

„Respect și susținere reciprocă, activități cu colectivul în afara programului pentru a ne cunoaște mai bine” (MEC, chestionarul 9);

„Atitudine mai binevoitoare față de angajați” (MEC, chestionarul 10);

„Să existe comunicare eficientă și transparentă între funcționarii de conducere și execuție. Recunoașterea eforturilor colegilor, organizarea training-urilor și a team-building-urilor” (MEC, chestionarul 11);

„Aplicarea unui management funcțional, – teoria despre managementul funcțional conține o multitudine de instrumente, care trebuie doar aplicate în instituțiile publice” (MEC, chestionarul 12);

„O mai bună comunicare, colaborare cu colegii de minister; desfășurarea ședințelor împreună cu toți colaboratorii instituției” (MEC, chestionarul 13);

„Funcționarii publici trebuie să aibă mai des întâlniri cu conducerea MEC. Părerile și opiniile lor să fie auzite” (MEC, chestionarul 14);

„Evaluarea angajaților pe criterii de merit, obiectiv” (MEC, chestionarul 16);

„Volantele care au început să se desfășoare cu tot colectivul schimbă climatul de lucru spre bine” (MEC, chestionarul 17);

„A dezvolta controlul intern managerial prin implementarea conformă a standardelor/normelor” (MEC, chestionarul 18);

„Organizarea atelierelor de lucru, instruirilor” (MEC, chestionarul 19);

„Mai multă comunicare: ședințe cu tot colectivul și poate careva discuții/ieșiri în afara orelor de program” (MEC, chestionarul 20);

„Comunicare eficientă și interconexiune dintre structurile ministerului” (MEC, chestionarul 21);

„O mai bună comunicare dintre conducere și angajați” (MEC, chestionarul 22);

„Aprecierea fiecărei persoane pentru munca depusă; conlucrarea pentru obținerea unor rezultate și politici eficiente, utile țării” (MEC, chestionarul 24).

## **28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

„Management: instrumente și mecanisme” (MEC, chestionarul 1);

„La moment sunt satisfăcută de conducerea instituției și atitudinea în raport cu angajații din direcție” (MEC, chestionarul 4);

„Prevenirea corupției în instituțiile de stat” (MEC, chestionarul 5);

„Elaborarea politicilor publice în contextul alinierii la UE” (MEC, chestionarul 7);

„Cadrul legal ce ține de integritatea în serviciul public” (MEC, chestionarul 9);

„Posibilități de dezvoltare personală a angajaților atât în țară, cât și în afara ei și posibilitatea de a accesa transparent de către toți angajații a informațiilor referitoare la instruire” (MEC, chestionarul 11);

„Orice subiect este util pentru dezvoltarea profesională a unui funcționar public. Este necesar ca, cel puțin o dată pe an, funcționarii publici să fie implicați în activități și subiecte de perfecționare a abilităților din domeniul de activitate și cele conexe” (MEC, chestionarul 12);

„Elaborarea documentelor de politici; armonizarea legislației naționale cu cea din UE” (MEC, chestionarul 14);

„Formarea profesională continuă; desfășurarea stagiilor în afara instituției” (MEC, chestionarul 16);

„Evaluarea sistemului educațional și integrarea în UE” (MEC, chestionarul 17);

„Etica și integritatea instituțională; organizarea și implementarea controlului intern managerial” (MEC, chestionarul 18);

„Elaborarea proiectelor de acte normative” (MEC, chestionarul 19);

„Utilizarea TIC” (MEC, chestionarul 20);

„Utilizarea cadrului normativ european în soluționarea conflictelor de interese și a mecanismelor de promovare în funcție pe principii de meritocrație” (MEC, chestionarul 21);

„Standarde europene în elaborarea actelor normative; experiența economico-financiară a statelor UE” (MEC, chestionarul 23);

„Integritatea instituțională” (MEC, chestionarul 24);

„Legislația comunitară, practica aplicării acesteia în țările UE” (MEC, chestionarul 26).

## **29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

„Conducerea instituției este diferită – de la oameni profesioniști și integri până la neprofesioniști care urmăresc anumite interese. Ce control există asupra persoanelor de demnitate publică?” (MEC, chestionarul 1);

„Aprecierea activității funcționarilor publici pentru efortul real depus” (MEC, chestionarul 5);

„Toți trebuie să fim respectuoși și receptivi, să creăm o atmosferă sănătoasă și să nu acceptăm fătărnicia și invidia” (MEC, chestionarul 7);

„A verifica calitatea livrabilelor produse de către persoanele incluse în grupurile de lucru plătite din proiecte internaționale” (MEC, chestionarul 10);

„O mai bună informare despre activitatea diferitor direcții ale ministerului, pentru a cunoaște mai bine cu ce se ocupă colegii. A organiza sondaje interne anonime pentru a ne putea expune problemele și necesitățile pe care le avem” (MEC, chestionarul 13);

„Aș recomanda să promoveze persoane competente în funcții de conducere. Directorii instituțiilor subordonate MEC să fie selectați/numiți în dependență de pregătirea profesională și mai puțin pe criterii de interes personal” (MEC, chestionarul 19);

„Să continuăm activitatea pentru a obține rezultatele așteptate de către întreaga societate” (MEC, chestionarul 20);

„Sunt recunoscătoare că sunt parte a echipei ministerului. Datorită noului ministru instituția a căpătat viață” (MEC, chestionarul 23).

## Ministerul Culturii (26 de respondenți)

### A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
20	25	45	10

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

Posibilitatea de a face carieră	20
Oportunitatea de a crește profesional	80
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	65
Dorința de a fi util instituției/statului	70
Pensie mai bună	10
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	5

1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 40%

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	Nu	NȘ/NR
65	25	10

### 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	Nu	NȘ/NR
10	80	10

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat soțul său ( <i>conflict de interes real</i> )	75.0
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <i>conflict de interes consumat</i> )	20.0
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <i>conflict de interes potențial</i> )	40.0
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <i>nici unul din conflictele menționate</i> )	40.0

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

Soțul/soția	5
Copiii	5
Finii și nănașii	10
Părinții	15
Bunicii	55
Nepoții	85
Frații și surorile	25
Cumetrii	15
Unchii/mătușile	85

Concubinel/na	70
Socrii	65
Foștii/actualii colegi de serviciu	0

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.

„Favorizarea membrilor familiei într-o procedură de achiziții publice de către conducătorul instituției publice; angajarea rudelor în instituția publică; folosirea informațiilor de uz intern în scopuri personale” (MCult, chestionarul 9);

„Decizii favorabile unei rude ca rezultat al unui concurs de angajare la o instituție publică; contracte de achiziții publice încheiate cu companii conduse de rude” (MCult, chestionarul 10);

„Angajarea unei rude în funcția publică” (MCult, chestionarul 11);

„Conducătorul unei instituții publice angajează o rudă apropiată în subordinea sa nemijlocită” (MCult, chestionarul 15);

„Când soția lucrează la o instituție condusă de către soțul său (de ex., director de teatru)” (MCult, chestionarul 17);

„Soluționarea de către un decident a unor demersuri cu impact asupra intereselor patrimoniale ale rudelor/persoanelor apropiate” (MCult, chestionarul 19);

„Nu am exemple” (MCult, chestionarul 20).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	85
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	80
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	60

### 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	10
Nedeclararea situației de conflicte de interese	60

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
100	0	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
5	95	0

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

„Sunt foarte mulți subiecți ai declarării, ar trebui de limitat cu persoanele care ocupă funcții de conducere” (MCult, chestionarul 15);

„Este nevoie de explicații mai clare privind completarea declarației, eventual un ghid de completare explicit, cu exemple” (MCult, chestionarul 19).

### 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:

- Conducerea (30%);
- Serviciul juridic (20%).

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

- Conducerea (25%), Direcția management instituțional (25%), Secția financiar-administrativă (25%).

### 14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
0	100	0

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție: % din totalul respondenților**

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	25	35	40
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	40	30	30
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	30	40	30
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	35	25	40
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	5	40	55
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	20	25	55
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	40	20	40
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	20	25	55
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	15	20	65
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	15	35	50
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	25	40	35
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	10	45	45
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	50	50	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
25	35	40

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
15	40	45

**Exemple:** „În cadrul unei ședințe la care urma să fie luată decizia de a transmite în locațiune un imobil al ministerului a fost declarată o situație de conflict de interese. Conflictul de interese a fost soluționat” (MCult, chestionarul 11).

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
45	20	35

**19. În caz că NU, de ce? Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor negative**

Nu este responsabilitatea mea	17
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	33
Nu ar ajuta cu nimic	33
Mi-ar fi creat doar probleme	17
Altele	0

**20. 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	23
Șef de direcție	30
Ministru/director	46

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

Legislativul	0
Judiciarul	50
Executivul	5
Toate	20
NȘ/NR	25

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	5
În anul 2023	30
Este auditată permanent	60
NȘ/NR	5

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

Da	Nu	NȘ/NR
85	10	5

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	70
Săptămânal	25
Lunar	5
Altele, indicați	0

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

„Datele de contact și noutățile să fie actualizate la zi” (MCult, chestionarul 9);

„Restructurarea informațiilor de pe pagina web pentru a putea fi găsite mai ușor, actualizarea cu regularitate a acesteia (zilnic)” (MCult, chestionarul 15);

„Pagina web e foarte bine organizată” (MCult, chestionarul 17);

„Completarea cu informații utile și actualizate din toate domeniile de activitate ale ministerului” (MCult, chestionarul 20).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	50	30	35
Satisfăcut	50	55	55
Nesatisfăcut	0	15	10
NȘ/NR	0	0	0

**În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?**

„E nevoie de o mai bună comunicare și conclurare în echipă. Persistă o concurență bolnăvicioasă, ceea ce conduce la un lucru segmentat, fără o finalizare reușită” (MCult, chestionarul 10);

„Mai multă atenție față de funcționarii de execuție” (MCult, chestionarul 15);

„Comunicare adecvată, moderată, atenție, cumpătare, înțelegere, credibilitate, capacitate de a auzi, susținere și apreciere a angajaților, empatie, motivare” (MCult, chestionarul 19);

„Neprofesionalismul angajaților” (MCult, chestionarul 20).

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

„Conducerea ar trebui să asculte mai des și să fie receptivă la opiniile și doleanțele angajaților” (MCult, chestionarul 2);

„Mai multe ședințe/întruniri pentru a ne cunoaște mai bine” (MCult, chestionarul 6);

„Mai multă comunicare dintre conducere și angajați” (MCult, chestionarul 9);

„O parte din angajați ar trebui eliberați, aceștia fiind înlocuiți cu persoane profesioniste, motivate să lucreze în domeniu; în instituție e nevoie de o conducere echilibrată și cu stabilitate în funcție” (MCult, chestionarul 10);

„De redus birocrăția, de exclus tergiversarea termenelor de examinare a documentelor/executare a deciziilor” (MCult, chestionarul 15);

„Trebuie nu doar de ascultat angajații, dar și de întreprins măsuri reale. La noi, în realitate, nu se întreprinde nimic” (MCult, chestionarul 17);

„În instituție este lipsă de comunicare. Șefii au un punct de vedere, iar după 3-4 ore – altul și nu fiecare deține cunoștințele și abilitățile necesare” (MCult, chestionarul 18);

„De organizat instruirii privind comunicarea eficientă în instituție” (MCult, chestionarul 19);

„Îndeplinirea atribuțiilor conform fișelor de post de către toți angajații. Neadmiterea transferului de responsabilități neconforme atribuțiilor” (MCult, chestionarul 20).

**28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

„Achiziții publice; gestionarea patrimoniului public” (MCult, chestionarul 9);

„Elaborarea proiectelor de acte normative din domeniul culturii, armonizate cu acquis-ul comunitar” (MCult, chestionarul 10);

„Legislație anticorupție, în special, asigurarea accesului la informații de interes public; prevenirea și rezolvarea conflictelor de interese” (MCult, chestionarul 11);

„Managementul de distribuire a sarcinilor și controlul asupra executării acestora; optimizarea timpului de lucru” (MCult, chestionarul 19).

**29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

„Este nevoie de claritate în delegarea sarcinilor și îmbunătățirea comunicării în general” (MCult, chestionarul 9);

„Executorii trebuie să fie auziți direct de către conducere, nu prin intermediul șefilor de direcții. Ar fi utile întâlniri/ședințe în format larg cu angajații ministerului la care ar putea fi discutate diferite aspecte de activitate ale instituției” (MCult, chestionarul 15);

„E nevoie de indicații clare și concrete ale conducerii, de luare de atitudine față de opiniile executorilor” (MCult, chestionarul 18);

„Respectarea Codului de conduită a funcționarului public în instituție” (MCult, chestionarul 19).

## Ministerul Sănătății (25 de respondenți)

### A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
36	20	24	20

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

Posibilitatea de a face carieră	40
Oportunitatea de a crește profesional	64
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	48
Dorința de a fi util instituției/statului	84
Pensie mai bună	0
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	0

1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 36%

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	Nu	NȘ/NR
52	36	12

### 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	Nu	NȘ/NR
4	92	4

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat soțul său ( <b>conflict de interes real</b> )	64.0
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>conflict de interes consumat</b> )	44.0
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <b>conflict de interes potențial</b> )	64.0
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>nici unul din conflictele menționate</b> )	12.0

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

Soțul/soția	0
Copiii	8
Finii și nănașii	44
Părinții	12
Bunicii	40
Nepoții	48
Frații și surorile	20
Cumetrii	28
Unchii/mătușile	56



Concubinel/na	52
Socrii	36
Foștii/actualii colegi de serviciu	4

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.

„Utilizarea mașinii, bunurilor de serviciu în scop personal” (MS, chestionarul 3);

„Oferearea unor informații de uz intern contra remunerare; angajarea într-o instituție publică în calitate de funcționar a unei rude a conducătorului ” (MS, chestionarul 4);

„Examinarea de către funcționar a situației în care este implicată soția lui care activează în instituția din subordine” (MS, chestionarul 5);

„Funcționarul urmează să dea răspuns la o petiție scrisă de către o persoană apropiată; angajarea în subordinea conducătorului unei instituții publice a unei persoane apropiate” (MS, chestionarul 6);

„Pronunțarea de către judecător a unui act judecătoresc în favoarea unei rude” (MS, chestionarul 9);

„Creșterea în funcție, suplimentarea veniturilor” (MS, chestionarul 10);

„Promovarea unor proiecte cu impact asupra domeniilor de interes personal; promovarea persoanelor apropiate într-o instituție subordonată ministerului” (MS, chestionarul 11);

„Membrul comisiei de achiziții publice participă la luarea deciziei în favoarea companiei conduse de soția lui” (MS, chestionarul 12);

„Șeful direcției își angajează o rudă apropiată în cadrul direcției” (MS, chestionarul 15);

„Angajarea soțului/soției în subordinea conducătorului instituției publice; utilizarea informației cu caracter intern în scopuri personale” (MS, chestionarul 17);

„Utilizarea informației de serviciu pentru a ține la curent rudele” (MS, chestionarul 18);

„Susținerea persoanelor apropiate în promovarea în funcție” (MS, chestionarul 19);

„Încheierea de către un funcționar public a contractului de consultanță cu firma condusă de către o rudă” (MS, chestionarul 20);

„Funcționarul participă la luarea unor decizii cu privire la persoane fizice sau juridice, având cu ele relații cu caracter patrimonial” (MS, chestionarul 23);

„Rude apropiate în subordinea funcționarilor publici” (MS, chestionarele 21, 25).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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	96
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	80
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	64
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	24

### 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
Nedeclararea situației de conflicte de interese	20

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
72	28	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
22	78	0

#### În caz că Da, în ce-au constat ele?

„Evaluarea imobilului și stabilirea prețului de piață, ulterior argumentarea diferenței dintre prețul de piață și cel stabilit în document” (MS, chestionarul 11);

„Am depus declarația anuală în ultimele zile a lunii martie, soft-ul lucra încet, mi-a fost foarte greu să obțin acceptul” (MS, chestionarul 12);

„Nu aveam suficiente cunoștințe pentru a completa declarația (în privința unor noțiuni de pe portalul ANI), am solicitat ajutorul consultanților autorității” (MS, chestionarul 22);

„Dificultăți de ordin tehnic la depunerea declarației” (MS, chestionarul 23).

**12. Dacă aveți careva propuneri ce țin de completarea/depunerea declarațiilor electronice la ANI, va rugăm să le expuneți:** \_\_  
 „A îmbunătăți/fluidiza activitatea sistemului informațional, mai ales în perioada depunerii declarațiilor anuale” (MS, chestionarul 12);  
 „Ghid explicit/pe înțelesul tuturor privind depunerea declarațiilor de avere și interese” (MS, chestionarul 16);  
 „Necesitatea unei instruirii prealabile a persoanelor (angajaților) care depun pentru prima dată așa tip de declarație” (MS, chestionarul 23);  
 „A organiza instruirii/simulări a depunerii declarației de avere și interese cu explicații foarte clare a declarării diferitor tipuri de venituri și bunuri, a atrage atenție asupra greșelilor frecvent admise” (MS, chestionarul 25).

**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:**

- Conducerea (44%);
- Direcția politici în domeniul managementului personalului medical (32%);
- Secția resurse umane (25%).

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

- Conducerea (24%), Direcția politici în domeniul medicamentelor și dispozitivelor medicale (24%);
- Direcția politici în domeniul managementului personalului medical (20%), Direcția juridică (20%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
4	96	0

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție: % din totalul respondenților**

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	8	48	44
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	72	16	12
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	20	40	40
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	8	40	52
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	4	76	20
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	4	52	44
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	60	24	16
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	8	48	44
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	8	44	48
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	8	52	40
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	4	60	36
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	8	48	44
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	50	50	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
4	64	32

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
0	72	28

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
72	12	16

**19. În caz că NU, de ce? Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor negative**

Nu este responsabilitatea mea	17
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	50
Nu ar ajuta cu nimic	17
Mi-ar fi creat doar probleme	17
Altele	0

**20. 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	23
Șef de direcție	32
Ministru/director	51

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

Legislativul	4
Judiciarul	48
Executivul	12
Toate	12
NȘ/NR	24

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	4
În anul 2023	24
Este auditată permanent	40
NȘ/NR	32

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

Da	Nu	NȘ/NR
84	8	8

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	76
Săptămânal	20
Lunar	0
Altele, indicați	4

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

„De simplificat interfața paginii principale, este destul de greu de găsit informațiile necesare pe pagina web, chiar dacă acestea sunt plasate pe ea” (MS, chestionarul 7);

„Rapoartele de activitate ale ministerului și alte rapoarte, precum ale Curții de Conturi, în care este vizat ministerul – aceste documente trebuie să fie ușor de găsit” (MS, chestionarul 13);

„Mai multă transparență în toate domeniile de activitate a instituției” (MS, chestionarul 20);

„Mai multe informații de interes public cetățenilor: indicații unde să se adreseze în anumite situații, practici și ghiduri din domeniul protecției sănătății” (MS, chestionarul 22);

„Actualizarea sistematică a informațiilor de pe site” (MS, chestionarul 23).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	52	56	44
Satisfăcut	48	36	40
Nesatisfăcut	0	8	8
NȘ/NR	0	0	8

### **În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?**

„E nevoie de mai multă comunicare și suport din partea conducerii” (MS, chestionarul 18);

„E nevoie de mai multă comunicare pe intern” (MS, chestionarul 15);

„Lipsa feedback-ului la sarcini, timpul îndelungat de așteptare la ușa de la anticamere pentru a afla anumite informații minore – demotivează și trezesc nedumerire dacă sarcinile sunt bine realizate” (MS, chestionarul 22).

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

„Organizarea unor activități comune cu colectivul în afara orelor de lucru (de agrement, sportive, etc.)” (MS, chestionarul 5);

„Consider că climatul de lucru în minister este foarte bun, întrucât colegii și superiorii sunt deschiși în comunicare” (MS, chestionarul 6);

„Organizarea team-buildingurilor” (MS, chestionarele 7, 10, 24);

„La etapa actuală se îmbunătățesc condițiile de muncă ale funcționarilor, ceea ce conduce la un climat de lucru mai bun” (MS, chestionarul 9);

„De a respecta timpul de muncă a colegilor” (MS, chestionarul 11);

„Team-buildinguri și alte activități cu echipa pentru a reuși să ne cunoaștem în afara timpului de muncă” (MS, chestionarul 13);

„Comunicare continuă cu colectivul; promovarea unui mod de lucru prietenos, de echipă” (MS, chestionarul 18);

„Colegialitate și mai multă implicare a conducerii pentru a coordona corect atribuțiile fiecărui funcționar” (MS, chestionarul 20);

„Diminuarea presiunii asupra consultaților din partea conducerii și din exteriorul instituției; o mai bună motivare salarială a consultaților; comunicarea deschisă și clară a ideilor către executori” (MS, chestionarul 22);

„Menținerea unei conlucrări armonioase, deschise cu subalternii și/sau personalul ierarhic” (MS, chestionarul 23).

### **28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

„Elaborarea și promovarea actelor normative, precum și armonizarea cu acquis-ul comunitar” (MS, chestionarul 13);

„Legislația din domeniul de activitate a ministerului; ajustarea acesteia la standardele europene” (MS, chestionarul 15);

„Elaborarea și implementarea politicilor publice; soluționarea conflictelor de interese; ajustarea cadrului legal din domeniul de activitate al ministerului cu cel comunitar” (MS, chestionarul 20);

„Leadership, psihologie, implementarea proiectelor” (MS, chestionarul 18);

„Instruiri/deplasări în scopul schimbului de experiență” (MS, chestionarul 22);

„Activitatea funcționarilor publici debutanți; elaborarea și promovarea etapizată a proiectelor de acte normative” (MS, chestionarele 23, 25);

„Dezvoltarea abilităților de comunicare; schimb de experiență cu activitatea ministerelor ocrotirii sănătății din țările UE” (MS, chestionarele 24);

„Activitățile pe domeniile de intervenție ale ministerului: de la elaborarea actelor normative până la aplicarea lor în practică” (MS, chestionarul 28).

### **29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

„Sunt mulțumită de conducere, obiectivitatea este respectată” (MS, chestionarul 5);

„Organizarea cu regularitate a unor întruniri/întâlniri la care să fie discutate problemele ce țin de activitatea instituțiilor din subordinea ministerului” (MS, chestionarul 7);

„A prevedea timp pentru discutarea problemelor pe care le întâmpină angajații ministerului, presiunile la care sunt supuși pentru a îndeplini activitățile supraplan” (MS, chestionarul 17);

„Consider oportună dezvoltarea profesională a angajaților, cu posibilitatea instruirilor peste hotare. Totodată, dezvoltarea spiritului de echipă, indiferent de funcția deținută de funcționari” (MS, chestionarul 18).

## Ministerul Mediului (21 de respondenți)

### A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
24	43	10	24

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

Posibilitatea de a face carieră	62
Oportunitatea de a crește profesional	81
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	71
Dorința de a fi util instituției/statului	67
Pensie mai bună	38
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	0

1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 38%

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	Nu	NȘ/NR
66,7	33,3	0

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	Nu	NȘ/NR
4,8	85,7	9,5

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat soțul său ( <i>conflict de interes real</i> )	57.1
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <i>conflict de interes consumat</i> )	23.8
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <i>conflict de interes potențial</i> )	33.3
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <i>nici unul din conflictele menționate</i> )	47.6

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

Soțul/soția	5
Copiii	5
Fiii și nănașii	19
Părinții	5
Bunicii	43
Nepoții	48
Frații și surorile	14
Cumetrii	24
Unchii/mătușile	67

Concubinul/na	62
Socrii	48
Foștii/actualii colegi de serviciu	10

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.

- „Luarea de mită pentru prestarea serviciilor publice” (MM, chestionarul 1);
- „Contract de achiziții semnat de către un funcționar cu o companie condusă de către o persoană apropiată; promovarea de către conducerea instituției publice a persoanelor apropiate în funcții cheie în instituție” (MM, chestionarul 2);
- „Depășirea atribuțiilor de serviciu” (MM, chestionarul 3);
- „Angajarea unei rude care n-are studiile și experiența de muncă necesare într-o funcție de conducere în instituția publică” (MM, chestionarul 5);
- „Favorizarea unui participant la licitația publică. Examinarea unui litigiu în care este vizată o persoană apropiată” (MM, chestionarul 6);
- „A interveni în cadrul legal pentru a obține beneficii pentru propria afacere sau afacerea unei persoane apropiate” (MM, chestionarul 9);
- „Procurarea unui automobil, apartament” (MM, chestionarul 11);
- „Eliberarea licenței pentru unele genuri de activitate companiilor conduse de rude” (MM, chestionarul 13);
- „Avansarea în funcție” (MM, chestionarul 11);
- „Soția pe timpul executării mandatului de primar al localității și-a angajat soțul în primăria în care activează” (MM, chestionarul 17);
- „Verificarea activității unei întreprinderi în care funcționarul este fondator; examinarea posibilității de eliberare a actelor permise unor persoane apropiate” (MM, chestionarul 18);
- „Interesul personal poate fi un hobby: cărți, studii, sport, călătorii” (MM, chestionarul 19);
- „Nu cunosc așa interese” (MM, chestionarul 20);
- „Participarea la luarea deciziei de subvenționare a unei companii afiliate; modificarea actelor normative în interes personal” (MM, chestionarul 21).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	90
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	24
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	19

### 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	14
Nedeclararea situației de conflicte de interese	14

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
95	0	5

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

Da	Nu	NȘ/NR
20	80	0

### În caz că Da, în ce-au constat ele?

- „Sistemul nu permitea introducerea a două numere cadastrale ale terenului, care sunt stipulate în același contract” (MM, chestionarul 9);
- „Neclaritatea completării unor rubrici de la capitolul venituri, în special a transferurilor venite pe card” (MM, chestionarul 14);
- „Nu știam cum să declar bursa de la facultate (USM)” (MM, chestionarul 19).

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

„Să existe opțiunea de a introduce numerele cadastrale ale aceluiași contract dintr-o singură dată și nu separat. Să fie clar expuse regulile de completare a declarației pentru a nu comite involuntar erori. Sunt multe întrebări neclare în formular, ghidul ANI trebuie să vină cu spețe concrete de completare a declarației” (MM, chestionarul 9).

**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:**

- Conducerea (33%);
- Direcția politici în domeniul conservării naturii și biosecurității (29%), Direcția financiar-administrativă (29%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese?** *% din totalul respondenților*

Da	Nu	NȘ/NR
0	100	0

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție:** *% din totalul respondenților*

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	10	43	47
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	81	5	14
S-a întâmplat ca profesionismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	10	52	38
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	5	52	43
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	0	100	0
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	4	48	48
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	62	38	0
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	0	15	85
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	0	33	67
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	0	43	57
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	5	66	29
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	0	57	43
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	-	-	-

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

Da	Nu	NȘ/NR
0	76	24

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)?** *% din totalul respondenților*

Da	Nu	NȘ/NR
0	67	33

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate?** *% din totalul respondenților*

Da	Nu	NȘ/NR
81	0	19

**19. În caz că NU, de ce?** *Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor negative - neaplicabil*

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

**20. 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	23
Șef de direcție	30
Ministru/director	47

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

Legislativul	10
Judiciarul	52
Executivul	0
Toate	33
NȘ/NR	5

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	5
În anul 2023	19
Este auditată permanent	24
NȘ/NR	52

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

Da	Nu	NȘ/NR
85	10	5

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	81
Săptămânal	14
Lunar	0
Altele, indicați	5

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

„Consider că pagina web este destul de transparentă și permanent actualizată” (MM, chestionarul 11);

„O mai mare operativitate în plasarea și actualizarea informațiilor” (MM, chestionarul 13);

„Pagina web a instituției este foarte ușor de vizualizat și de găsit orice informație utilă” (MM, chestionarul 16);

„Ar trebui de completat cu atribuțiile funcționarilor publici de conducere și de execuție, precum și cu ordinele emise” (MM, chestionarul 17);

„Aș propune de îmbunătățit designul grafic al paginii web pentru a-i conferi o imagine mai modernă” (MM, chestionarul 19).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	81	76	71
Satisfăcut	19	24	29
Nesatisfăcut	0	0	0
NȘ/NR	0	0	0

**În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?**

„Ar trebui de facilitat accesul la conducere” (MM, chestionarul 17).

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

„Activități de team building cu angajații ministerului” (MM, chestionarul 2);

„Comunicare cât mai constructivă pentru a lua decizii corecte” (MM, chestionarul 3);

„De îmbunătățit condițiile de muncă” (MM, chestionarul 5);

„A completa locurile vacante, în consecință se va micșora volumul excesiv de muncă și stresul” (MM, chestionarul 13);

„Cât mai multe ședințe comune cu conducerea ministerului, la care să fie discutate momente organizatorice” (MM, chestionarul 14);

„Birouri mai spațioase pentru angajați sau mai puțini angajați într-un birou” (MM, chestionarul 16);

„Sunt foarte mulțumită de conducerea și colectivul ministerului. Aș dori doar să fie mai multă disciplină în colectiv. Și cei care întârzie la lucru să fie tratați corespunzător” (MM, chestionarul 19);

„Angajarea a mai multor persoane pentru a repartiza sarcinile complexe” (MM, chestionarul 21).

**28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

„Integritatea în serviciul public, prevenirea dezinformării” (MM, chestionarul 2);



„La toate subiectele relevante pentru dezvoltarea profesională” (MM, chestionarul 3);  
„Protocol diplomatic” (MM, chestionarul 5);  
„Comunicarea în administrarea publică, managementul proiectelor” (MM, chestionarul 11);  
„Armonizarea cadrului legal național din domeniu cu acquis-ul comunitar” (MM, chestionarul 13);  
„Cadrul legal ce ține de tratarea conflictelor de interese în serviciul public” (MM, chestionarul 14);  
„Politici anticorupție în instituțiile de stat” (MM, chestionarul 15);  
„Elaborarea și promovarea actelor normative în domeniul de activitate a ministerului” (MM, chestionarul 16);  
„Modificările în cadrul legal din domeniul de competență al ministerului, cât și inițiativele legislative elaborate de către colegii de minister” (MM, chestionarul 17);  
„La diverse subiecte ce țin de specificul activității ministerului” (MM, chestionarul 19);  
„La diverse subiecte, în primul rând, justiție, drepturile funcționarului public” (MM, chestionarul 20);  
„Integritatea în serviciul public; dezvoltarea personală” (MM, chestionarul 21).

**29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

„Să fie în continuare profesioniști și deschiși pentru comunicare” (MM, chestionarul 13);  
„Conlucrarea eficientă se realizează prin activitate asiduă cu angajații instituției” (MM, chestionarul 14);  
„Repartizarea echilibrată a sarcinilor. În cazul în care cineva a depus un efort mai mare, persoana ar trebui motivată pentru a nu-și pierde entuziasmul” (MM, chestionarul 16);  
„Ar trebui mai multă disciplină și respectarea orarului de muncă de către angajați” (MM, chestionarul 19).

## Ministerul Energiei (21 de respondenți)

### A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
28	38	24	10

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

Posibilitatea de a face carieră	57
Oportunitatea de a crește profesional	95
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	48
Dorința de a fi util instituției/statului	81
Pensie mai bună	14
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați	24

1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 67%

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”) – 7,6

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

Da	Nu	NȘ/NR
57,1	38,1	4,8

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	Nu	NȘ/NR
0	100	0

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <i>conflict de interese real</i> )	61.9
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <i>conflict de interese consumat</i> )	19.0
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <i>conflict de interese potențial</i> )	71.4
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <i>nici unul din conflictele menționate</i> )	33.3

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

Soțul/soția	10
Copiii	0
Finii și nănașii	48
Părinții	5
Bunicii	38
Nepoții	38
Frații și surorile	14
Cumetrii	29
Unchii/mătușile	48

Concubinel/na	38
Socrii	38
Foștii/actualii colegi de serviciu	14

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

*Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.*

„Participarea la un curs de instruire la limba engleză, la un seminar pentru angajații ministerului” (MEn, chestionarul 2);

„Un funcționar favorizează luarea unei decizii” (MEn, chestionarul 3);

„Angajarea unei rude în subordine” (MEn, chestionarul 5);

„Cotă-parte într-o afacere/întreprindere din țară sau peste hotare” (MEn, chestionarul 6);

„Funcționarul public are un avantaj necorespunzător în exercitarea atribuțiilor de serviciu” (MEn, chestionarul 7);

„Concubina este subalterna concubinului; membrul/specialistul grupului de achiziții participă la evaluarea ofertei prezentate de compania care aparține unui membru al familiei” (MEn, chestionarul 9);

„Un colaborator al ministerului elaborează și promovează politici publice în domeniul de activitate al companiilor în care a lucrat până a se angaja în sectorul public” (MEn, chestionarul 10);

„Persoana cu funcție de conducere într-o instituție publică angajează în serviciu rude apropiate” (MEn, chestionarul 11);

„Funcționarul public de execuție este soția șefului de direcție în care activează” (MEn, chestionarul 12);

„Angajarea de către un funcționar în subordine directă a rudelor” (MEn, chestionarul 13);

„Utilizarea informației de serviciu în scopul obținerii unor avantaje personale; utilizarea funcției de serviciu pentru promovarea unor persoane; folosirea funcției de serviciu pentru facilitarea încheierii unor contracte” (MEn, chestionarul 14);

„A examina o petiție adresată de către un membru al familiei; a activa într-o funcție care prevede subordonarea unui membru al familiei (soț/soție)” (MEn, chestionarul 15);

„Funcționarul public este membru al grupului de lucru pentru achiziții și evaluează oferta companiei care aparține rudelor acestuia” (MEn, chestionarul 17);

„Un inspector fiscal este delegat să verifice firma în care soția lui este contabil șef” (MEn, chestionarul 18);

„Angajarea de către un conducător al instituției de stat a unei persoane apropiate (soră, frate, concubină, etc.)” (MEn, chestionarul 19);

„Conducătorul unei instituții publice semnează un contract de prestări servicii cu compania condusă de soția acestuia”, „Funcționarul public utilizează bunurile instituției publice în interese personale” (MEn, chestionarul 20);

„Promovarea rudelor/apropiaților în funcții” (MEn, chestionarul 21).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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	100
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	86
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	48
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	38

### 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	5
Nedeclararea situației de conflicte de interese	24

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
90	5	5

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

Da	Nu	NȘ/NR
11	84	5

### În caz că Da, în ce-au constatat ele?

„Nu este clar care salariu trebuie de indicat – brut sau net” (MEn, chestionarul 8);

„Nu am întâmpinat dificultăți, totuși nu o dată am auzit întrebări de la colegii mei, de ex., veniturile salariale trebuie să le declar până sau după impozitare, cum declar transferurile venite pe cardul salarial de la rudele mele (soț/soție/părinți)” (MEn, chestionarul 10);

„Nu se încarcă în sistem declarația pe care urma să o depun; nu sunt sigur ce valoare a salariului trebuia să indic: brută sau netă; numărul ordinului de angajare nu apărea în sistem, respectiv nu puteam depune declarația” (MEn, chestionarul 15);  
 „Limbajul general și dificil de înțeles a regulilor de completare a rubricilor formularului declarației” (MEn, chestionarul 18);  
 „În declarația inițială depusă în vara anului 2023 am avut dificultăți la rubricile declarației referitoare la venituri și valoarea de piață a bunurilor imobiliare, am avut nevoie de explicații” (MEn, chestionarul 20).

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

„La fiecare rubrică de completare a formularului declarației să fie o boxă informativă care să descrie ce informație trebuie introdusă, cu exemplificare” (MEn, chestionarul 2);

„Sistemul electronic ar trebui să fie mai avansat, prin introducerea automată a datelor din alte registre de stat existente” (MEn, chestionarul 6);

„Nu este clar dacă trebuie declarate transferurile P2P. Totodată este incertă situația când trebuie de declarat 200 de lei transfer P2P de la unele și aceleași persoane pentru a procura ceva ulterior (de ex., cadou pentru soacră)” (MEn, chestionarul 9);

„Preluarea datelor din registre (cadastru, stare civilă, registrul populației); preluarea datelor despre venit de la Fisc” (MEn, chestionarul 17);

„Formulări cât mai simple a ceea ce urmează reflectat la rubricile respective ale declarației. Posibil, elaborarea unui ghid cu exemple concrete de completare a formularului declarației” (MEn, chestionarul 18);

„Ar fi bine ca la suspendarea relațiilor de muncă pe motiv de îngrijire a copilului să se depună declarația și la copii, căci au fost situații când a ieșit în concediu în luna ianuarie, nu a depus declarația anuală, iar la revenirea în funcție a trebuit să declare de trei ori/pe trei ani” (MEn, chestionarul 21);

„Preluarea datelor din registrele de stat: cadastru, registrul populației. Preluarea datelor despre venit din contabilitatea instituției” (MEn, chestionarul 17);

„Ar trebui să existe posibilitatea declarării altor poziții relevante, neincluse în formularul declarației”, ”Multe date ar putea fi preluate automat din sistemele informaționale de stat, fără a le introduce noi” (MEn, chestionarul 20);

„Simplificarea formularului; explicații intuitive privind informația ce trebuie completată” (MEn, chestionarul 21).

**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:**

- Conducerea (67%);
- Direcția financiar-administrativă (52%);
- Serviciul resurse umane (48%);
- Direcția energie electrică (43%), Direcția gaze naturale și produse combustibile (43%), Direcția juridică (43%).

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

- Conducerea (29%), Serviciul audit intern (29%); Direcția gaze naturale și produse combustibile (29%);
- Direcția eficiență energetică (24%); Direcția energie electrică (24%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
0	100	0

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție: % din totalul respondenților**

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	7	40	53
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	87	0	13
S-a întâmplat ca profesionismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	13	47	40
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	7	53	40
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	7	80	13
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	0	53	47
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	80	0	20
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	27	0	73
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	0	27	73
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	0	53	47
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	13	60	27
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	0	67	33
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	-	-	-

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

Da	Nu	NȘ/NR
0	67	33

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
0	81	19

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
90	0	10

**19. În caz că NU, de ce? Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor negative - neaplicabil**

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

**20. 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	23
Șef de direcție	32
Ministru/director	55

**Opinii aparte:** „Salariile nu ar trebui să fie o condiție pentru neacceptarea mitei” (MEn, chestionarul 17); „Salariul ar trebui să fie nu mai mic decât media salariului la funcții asemănătoare la întreprinderile din sectorul energetic” (MEn, chestionarul 13).

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

Legislativul	0
Judiciarul	71
Executivul	5
Toate	19
NȘ/NR	5

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	0
În anul 2023	33
Este auditată permanent	57
NȘ/NR	10

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

Da	Nu	NȘ/NR
90	0	10

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	52
Săptămânal	38
Lunar	0
Altele, indicați	10

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

„Informații necesare publicului larg, în special, despre programe de finanțare disponibile! (MEn, chestionarul 3);

- „Compartimente cu informații pentru persoanele cu dizabilități, de exemplu, căutarea sonoră sau sonorizarea informației” (MEn, chestionarul 6);
- „Aș suplimenta cu informații referitoare la oportunități de proiecte energetice” (MEn, chestionarul 10);
- „Actualizarea informației” (MEn, chestionarul 13);
- „Pagina este destul de transparentă. Poate doar ar trebui actualizată cu informații la rubrici ”în domeniu/sector” (MEn, chestionarul 19);
- „Să fie incluse informații simple, pe înțelesul tuturor cetățenilor”, ”datele personale ale angajaților să fie protejate” (MEn, chestionarul 20);
- „Simplificarea, expunerea logică a informației. Plasarea hărții site-ului pentru a găsi mai ușor informația necesară” (MEn, chestionarul 21).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	43	67	62
Satisfăcut	57	33	38
Nesatisfăcut	0	0	0
NȘ/NR	0	0	0

### În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?

- „Buna comunicare aduce eficiență” (MEn, chestionarul 6);
- „În ministerul nostru se discută despre toate problemele, sunt satisfăcut” (MEn, chestionarul 10);
- „Team–buildinguri profesionale” (MEn, chestionarul 19);
- „Acordarea unei mai mari atenții la delegarea sarcinilor de executare”, ”crearea unor sisteme informaționale pentru controlul informațiilor din domeniul energetic” (MEn, chestionarul 20);
- „Este firesc să existe anumite neînțelegeri în procesul de creare a unui minister nou, dar ele sunt trecute pe cale amiabilă” (MEn, chestionarul 12);

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

- „Îndeplinirea sarcinilor conform atribuțiilor” (MEn, chestionarul 1);
- „Completarea funcțiilor vacante, dotarea cu officii și echipament, sală de ședințe. Încurajarea respectării regimului normal de muncă” (MEn, chestionarul 2);
- „Să existe mai multă comunicare la toate nivelurile” (MEn, chestionarul 3);
- „Având în vedere că în ultimul timp sunt mulți angajați noi, ar fi utile întâlniri/ședințe colective pentru a cunoaște mai bine colegii” (MEn, chestionarul 4);
- „Mai multă comunicare și transparentă” (MEn, chestionarul 5);
- „Organizarea mai multor cursuri/seminare pe diferite domenii de activitate ale ministerului pentru a le cunoaște mai bine din interior” (MEn, chestionarul 6);
- „Comunicarea permanentă și motivarea personalului” (MEn, chestionarul 7);
- „Mai mult lucru și comunicare în echipă” (MEn, chestionarul 8);
- „Comunicarea deschisă, fără prejudecăți” (MEn, chestionarul 9);
- „Mai multe ieșiri comune cu colegii, după sau în afara orelor de lucru pentru a interacționa” (MEn, chestionarul 10);
- „Ședințe de team building sistematice și variate” (MEn, chestionarul 11);
- „Este nevoie de conlucrarea continuă în sistem piramidal. Pentru asta sunt organizate team buildinguri” (MEn, chestionarul 12);
- „Mai multe activități de team building, acestea sporesc încrederea dintre colegi, plus și față de conducere” (MEn, chestionarul 14);
- „Per ansamblu este un climat benefic și lucrativ, însă uneori ar fi nevoie de mai multă comunicare între colegi” (MEn, chestionarul 15);
- „Climatul de lucru în minister este satisfăcător” (MEn, chestionarul 16);
- „Petrecerea timpului în comun în afara programului /orelor de muncă” (MEn, chestionarul 17);
- „Mai multe ședințe de planificare și totalizare. Organizarea ședințelor de brainstorming” (MEn, chestionarul 21).

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

- „Codul de procedură civilă și penală, apărarea drepturilor întreprinzătorilor” (MEn, chestionarul 2);
- „Managementul proiectelor, a timpului și a riscurilor” (MEn, chestionarul 3);
- „Mai multe instruiți specifice domeniului de activitate al ministerului (energetica), începând cu legislația” (MEn, chestionarul 7);
- „Prevenirea abaterilor/corupției, conflictelor de interes” (MEn, chestionarul 6);
- „Dezvoltarea personalului pe domeniile de profil ale ministerului, aplicarea legislației din domeniu” (MEn, chestionarul 7);

- „Limba engleză, comunicarea” (MEn, chestionarul 9);
- „Scrierea proiectelor, managementul timpului de lucru” (MEn, chestionarul 10);
- „Totul ce e legat de tematica de activitate a ministerului. Succint și clar” (MEn, chestionarul 11);
- „Orice subiecte sunt binevenite, mai mult – studii pe domenii de competență” (MEn, chestionarul 12);
- „Limba engleză, oratorica” (MEn, chestionarul 13);
- „Comunicare, public speaking, limbi străine, leadership” (MEn, chestionarul 14);
- „Comunicarea în autoritățile publice” (MEn, chestionarul 16);
- „Domeniul energetic este foarte variat. Ar fi util de aflat despre experiența/bunele practici ale altor state în aplicarea legislației în acest domeniu” (MEn, chestionarul 17);
- „Serviciul resurse umane transmite mereu liste de instruire la care se pot înscrie doritorii” (MEn, chestionarul 18);
- „Declararea averilor și intereselor personale/completarea declarațiilor, subiecte aferente domeniilor de activitate ale ministerului (specificul direcțiilor), schimbul de experiență cu colegii din țări mai avansate în domeniul energetic” (MEn, chestionarul 19);
- „Utilizarea programelor noi de calculator, administrarea funcției publice” (MEn, chestionarul 20);
- „Procesul de elaborare și promovare a actelor normative, comunicarea în administrația publică, rolul APC în societate” (MEn, chest. 21).

**29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

- „Ar fi necesară o boxă pentru sugestiile angajaților ministerului, care să fie realizate” (MEn, chestionarul 3);
- „Nu chemați la ședințe după ora 17” (MEn, chestionarul 10);
- „Prefer mereu discuții constructive și deschise cu conducerea, ulterior și cu colegii” (MEn, chestionarul 12);
- „Doresc succes în tot ceea ce ne-am propus de a realiza” (MEn, chestionarul 13);
- „Comunicarea este cheia eficientizării proceselor interne” (MEn, chestionarul 14);
- „Vreau să mulțumesc pentru oportunitatea de a activa într-un domeniu foarte important și interesant nu doar pentru mine, dar și pentru întreaga republică. Și totodată, pentru cunoașterea unor oameni magnifici” (MEn, chestionarul 17);
- „Să continue tot așa, direcția de dezvoltare este bună” (MEn, chestionarul 20).

## Serviciul Fiscal (51 de respondenți)

### A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
2	4	25	69

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

Posibilitatea de a face carieră	47
Oportunitatea de a crește profesional	78
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	84
Dorința de a fi util instituției/statului	55
Pensie mai bună	16
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	0

1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 96%

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”) – 8,6

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

Da	Nu	NȘ/NR
47	51	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	Nu	NȘ/NR
9,8	90,2	0

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat soțul său ( <b>conflict de interese real</b> )	56.9
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>conflict de interese consumat</b> )	41.2
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <b>conflict de interese potențial</b> )	72.5
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>nici unul din conflictele menționate</b> )	25.5

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

Soțul/soția	6
Copiii	6
Finii și nănașii	22
Părinții	8
Bunicii	16
Nepoții	25
Frații și surorile	12
Cumetrii	14
Unchii/mătușile	33



Concubinul/na	47
Socrii	41
Foștii/actualii colegi de serviciu	4

## 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

*Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.*

- „Informarea unui agent economic afiliat despre un control fiscal inopinat” (SF, chestionarul 1);
- „Soluționarea de către un funcționar a unei probleme în activitatea unui agent economic contra bani” (SF, chestionarul 4);
- „Utilizarea informației de serviciu în scop personal (de ex., pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control fiscal și a fi răsplătit de acesta cu o sumă de bani” (SF, chestionarul 5);
- „Utilizarea informației de serviciu în scopuri personale; favorizarea anumitor persoane care se află în relații de rudenie sau prietenie” (SF, chestionarul 6);
- „Angajarea unei rude în subordinea unui funcționar public; promovarea unei persoane apropiate în funcție” (SF, chestionarul 9);
- „Consultarea rudelor care lucrează în companii, pe probleme fiscale” (SF, chestionarul 10);
- „Un funcționar urmează să efectueze controlul la un contribuabil, fondator al căruia este o persoană apropiată” (SF, chestionarul 14);
- „Funcționarul contribuie la rezolvarea problemelor apărute în urma unui control fiscal la compania condusă de către o rudă” (SF, chestionarul 16);
- „Interesul de a numi în funcție publică o rudă a sa; utilizarea informației de serviciu în scopuri personale” (SF, chestionarul 17);
- „Efectuarea de către un inspector fiscal a controlului la entitatea unde administrator este o rudă de gradul I” (SF, chestionarele 18, 38, 40);
- „Angajarea în funcție publică, în subordinea sa, a unei persoane apropiate. Efectuarea controlului la o entitate, al cărei fondator/director este o persoană apropiată” (SF, chestionarul 19);
- „Asigurarea unor condiții confortabile de trai; studii și dezvoltare în anumite domenii” (SF, chestionarul 20);
- „Avantajarea afacerii unei persoane apropiate (fratele/sora/mama/tatăl)” (SF, chestionarul 21);
- „Participarea inspectorului fiscal la luarea unei decizii privind controlul efectuat la un agent economic fondatorul căruia este tatăl inspectorului” (SF, chestionarul 23);
- „Promovare în funcție; venituri suplimentare” (SF, chestionarul 24);
- „Controlul fiscal efectuat de către un inspector la firma soției sale” (SF, chestionarul 25);
- „Angajarea funcționarului în subordinea directă a soțului/soției” (SF, chestionarele 26, 27);
- „Când un funcționar public este fondator al unui ONG și declară aceasta în declarația de avere și interese” (SF, chestionarul 28);
- „Verificarea de către un inspector fiscal a activității unei întreprinderi în care activează membrii familiei acestuia” (SF, chestionarul 29);
- „A fi membru al unei organizații neguvernamentale” (SF, chestionarul 30);
- „Funcționarul este fondator într-o companie, controlată de entitatea publică în care el activează ” (SF, chestionarul 31);
- „Funcționarul public deține o funcție de control a activității agenților economici, iar soția acestuia este fondator a mai multor companii supuse controlului” (SF, chestionarul 32);
- „Creșterea profesională, promovarea în funcție, dezvoltarea personală” (SF, chestionarul 33);
- „Utilizarea automobilului de serviciu în scopuri de serviciu” (SF, chestionarul 35);
- „Divulgarea informațiilor cu caracter intern” (SF, chestionarul 36);
- „Solicitarea favorurilor de la contribuabili; utilizarea mașinii de serviciu în scop personal” (SF, chestionarul 37);
- „Posibilitatea de a avea în subordine o persoană apropiată, de ex., soră/frate, cumnat/cumnată etc.” (SF, chestionarul 41);
- „Obținerea a careva beneficii de la agentul economic controlat” (SF, chestionarul 42);
- „A fi angajat, promovat și bine salarizat” (SF, chestionarul 43);
- „Controlul fiscal efectuat de către un inspector la firma soției sale” (SF, chestionarul 25);
- „Inspectorul fiscal consultă un contribuabil cum ar putea să evite declararea completă a veniturilor” (SF, chestionarul 44);
- „În timpul orelor de muncă funcționarul public nu poate avea interese personale” (SF, chestionarul 46);
- „Efectuarea controlului fiscal la firmele conduse de rudele funcționarului” (SF, chestionarul 47);
- „Funcționarul public rezolvă o problemă a unui contribuabil la care este angajată soția lui” (SF, chestionarul 48);
- „Activitate în domeniul public și privat; locuri de muncă pentru membrii familiei” (SF, chestionarul 49);
- „Divulgarea de către un funcționar publică unor informații cu caracter intern în schimbul unei remunerații” (SF, chestionarul 51).

**8. În opinia Dvs., cât de acceptabile sunt următoarele situații? % respondenților care consideră *inacceptabile* încălcarea prevederilor legale ce țin de interdicții, restricții, conflicte de interes**

Un funcționar utilizează informația de serviciu pentru a preîntâmpina un agent economic despre un control inopinat	98
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	96
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	57
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	76

**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	59
Nedeclararea situației de conflicte de interes	55

**10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
100	0	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
4	96	0

**În caz că Da, în ce-au constat ele?**

„Foarte greu se încarcă informațiile în declarația electronică” (SF, chestionarul 5);

„Nu este clar ce venit urmează a fi declarat – brut ori net?; Dificultăți tehnice, cauzate probabil de suprasolicitarea sistemului” (SF, chestionarul 12);

„La secțiunea raporturilor de serviciu nu sunt clar stipulate modificările acestor raporturi – prin promovare sau și prin alte modalități, doar numire și transfer” (SF, chestionarul 28);

„Nu este clar dacă trebuie reflectate transferurile dintre persoanele fizice” (SF, chestionarul 42);

„Nu întotdeauna poate fi aflat prețul de piață al bunurilor imobile” (SF, chestionarul 47).

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

„Probleme la declararea cotelor-părți aflate în străinătate: sistemul nu recunoaște/nu acceptă codul fiscal străin” (SF, chestionarul 9);

„ANI ar trebui să vină cu mai multe explicații referitoare la completarea corectă și incorectă a declarațiilor, ar fi cazul să facă niște circulare sau ghiduri în acest scop” (SF, chestionarul 12);

„Excluderea obligativității declarării averii concubinului/concubinei” (SF, chestionarul 16);

„În declarația de avere și interese, la compartimentul bunuri imobile, în cazul în care imobilul este folosit în abitație să se explice că nu este necesar de indicat valoarea acestuia, inclusiv cea de piață” (SF, chestionarul 17);

„Mai multe instruirii privind completarea declarațiilor” (SF, chestionarul 42).

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

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

- Conducerea (47%), Direcția generală control (47%);
- Direcția management resurse umane (31%), Direcția securitate internă și anticorupție (31%);
- Direcția generală antifraudă (27%), Direcția generală deservire fiscală (27%).

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

- Direcția generală control (65%);
- Direcția generală antifraudă (35%);
- Direcția deservire contribuabili mari (29%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interes? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
0	100	0

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție: % din totalul respondenților**

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	18	27	55
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	66	16	18
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	35	41	24
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	20	41	39
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	8	78	14
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	16	37	47
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	92	4	4
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	6	39	55
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	8	37	55
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	6	51	43
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	20	60	20
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	39	24	37
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	75	5	20

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

Da	Nu	NȘ/NR
25	40	35

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
4	82	14

**Exemple:** „Mituirea funcționarilor pentru a lua decizii favorabile agenților economici (neaplicarea sancțiunilor fiscale în sume semnificative)” (SF, chestionarul 5).

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
90	8	2

**19. În caz că NU, de ce? Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	0
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	20
Nu ar ajuta cu nimic	20
Mi-ar fi creat doar probleme	60
Altele	0

**20. 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	24
Șef de direcție	34
Ministru/director	48

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

Legislativul	8
Judiciarul	47
Executivul	6
Toate	27
NȘ/NR	12

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	12
În anul 2023	23
Este auditată permanent	43
NȘ/NR	22

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

Da	Nu	NȘ/NR
88	8	4

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	82
Săptămânal	14
Lunar	2
Altele, indicați	2

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

- „Informații mai clare, prietenoase pentru simplii cetățeni” (SF, chestionarul 16);
- „Un motor de căutare eficient” (SF, chestionarul 23);
- „Acces mai facil la baza generalizată a practicii fiscale” (SF, chestionarul 26);
- „Pagina web este foarte încărcată cu diferite informații și e greu să găsești informațiile necesare, ar fi util un motor de căutare rapid” (SF, chestionarul 33);
- „Pagina web este actualizată continuu, informația este utilă atât angajaților, cât și contribuabililor” (SF, chestionarul 49);
- „Îmbunătățirea compartimentului ”Baza generalizată a practicii fiscale” (SF, chestionarul 51).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	41	43	24
Satisfăcut	57	51	76
Nesatisfăcut	2	6	0
NȘ/NR	0	0	0

**În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?**

- „Modul de comunicare nepotrivit (impertinență, ridicarea vocii); practici de favoritism” (SF, chestionarul 1);
- „Mai multă transparență în activitatea instituției, să nu fie mușamalizate cazurile de corupție” (SF, chestionarul 5);
- „Există multă aroganță la nivel de conducători. Nu întotdeauna ni se explică clar sarcinile care trebuie realizate” (SF, chestionarul 19);
- „Comunicare cu subalternii de la egal la egal” (SF, chestionarul 1);
- „E nevoie de mai multă conlucrare și comunicare mai eficientă” (SF, chestionarul 41);
- „Mai multă comunicare în colectiv” (SF, chestionarul 49).

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

- „Angajarea în cadrul instituției trebuie să fie efectuată strict conform studiilor în domeniul fiscal. Brokerii vamali, antrenorii sportivi n-au ce căuta la Fisc” (SF, chestionarul 1);
- „Time-buildinguri, excursii colective” (SF, chestionarul 4);
- „Omenie, cumsecădenie” (SF, chestionarul 8);
- „Organizarea cu regularitate (ex., lunar sau trimestrial) a unor activități interactive, de genul celor organizate de Endava, Orange, ceea ce ar contribui la o mai bună cunoaștere și comunicare între colegii de serviciu” (SF, chestionarul 9);
- „Mai multă comunicare între conducerea SFS și subalterni” (SF, chestionarele 7, 13, 48);
- „Mai multă transparență în activitatea instituției, angajarea unor persoane competente și nu a celor care idee nu au ce este Serviciul Fiscal” (SF, chestionarul 5);
- „Organizarea unor training-uri de dezvoltare personală; instruire profesională pentru susținerea tinerilor. Promovare în bază de merit” (SF, chestionarul 12);
- „De ridicat nivelul de comunicare și colaborare dintre subdiviziuni” (SF, chestionarul 17);

„De organizat mai multe training-uri ”pe viu, nu on-line” (SF, chestionarul 18);

„De respectat ierarhia în procesul de comunicare/delegare a sarcinilor. La ședințe să fie delegate persoane de conducere, cu putere de decizie, dar nu inspectori” (SF, chestionarul 19);

„Întruniri periodice (seminare, ateliere etc.) cu angajații din diferite subdiviziuni” (SF, chestionarul 21);

„De majorat salariile angajaților pentru a-i motiva să se dedice mai mult activității în SFS” (SF, chestionarul 22);

„Stimularea profesională, acordarea premiilor” (SF, chestionarul 23);

„Sunt necesare mai multe acțiuni: comunicare respectuoasă între șefi și subalterni; ședințe la subiecte actuale; activități de recreare/odihnă pentru angajați în afara orelor de muncă” (SF, chestionarul 24);

„Îmbunătățirea condițiilor de lucru în birouri, asigurarea cu mobilier nou, tehnică mai performantă ” (SF, chestionarul 26);

„Cursuri de management și leadership” (SF, chestionarul 28);

„Activitățile corporative în afara orelor de muncă duc la îmbunătățirea climatului de lucru în colectiv” (SF, chestionarul 29);

„Crearea condițiilor mai bune de lucru prin reparația sediilor” (SF, chestionarul 31);

„Organizarea de team-buildinguri pentru consolidarea colectivului. Oferirea mai multor oportunități de instruire/studii privind experiența fiscală din alte țări pentru toate categoriile de angajați” (SF, chestionarul 33);

„Aprecieri la nivelul de complexitate a sarcinilor executate de către angajați. Nu poate fi apreciat un lucrător din subdiviziune la același nivel ca un specialist din aparatul central” (SF, chestionarul 38);

„Lucrul în echipă. Respect și atitudine conștiincioasă în raporturile dintre subalterni și conducere” (SF, chestionarul 40);

„Mai multă comunicare între angajați, inclusiv în afara programului de muncă (activități sociale, sportive, teatru” (SF, chestionarul 41);

„Mai multe activități corporative extra serviciu” (SF, chestionarul 42);

„E necesară mai multă comunicare, ateliere de lucru și interacțiune cu alte subdiviziuni ale SFS” (SF, chestionarul 43);

„Trebuie de diminuat nervozitatea și stresul la locul de muncă” (SF, chestionarul 49);

„Să avem cât mai des ieșiri nefemale în afara instituției pentru a ne cunoaște mai bine” (SF, chestionarul 49);

„Organizarea spartachiadelor, stimularea câștigătorilor (diplome, premii etc.), îmbunătățirea comunicării dintre funcționari - șefi de subdiviziuni - conducere. Scoaterea în evidență și aprecierea performanțelor funcționarilor” (SF, chestionarul 51).

## **28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

„Modificări efectuate în legislația fiscală, vamală ” (SF, chestionarul 1);

„Limbile străine; modificarea legislației fiscale; comunicarea cu publicul” (SF, chestionarul 3);

„Comunicare în situații de risc, prevenirea sindromului *burnout*” (SF, chestionarul 4);

„Elaborarea și aprobarea proiectelor de acte normative, monitorizarea implementării acestora; practici/experiențe de activitate a serviciilor similare din țările UE; studierea limbilor străine” (SF, chestionarul 5);

„Limba engleză; programe IT noi” (SF, chestionarele 7, 13, 21, 37, 44, 49);

„Comunicarea în public, reguli de elaborare a prezentărilor Power Point” (SF, chestionarele 7, 16);

„Dezvoltarea abilităților analitice, familiarizarea cu practicile străine ce țin de fiscalitate” (SF, chestionarul 9);

„Integritate publică, anticorupție” (SF, chestionarul 17);

„Aplicarea practicii internaționale referitor la organizarea și desfășurarea munci în organul fiscal din alte state” (SF, chestionarul 19);

„Utilizarea avansată a programelor MS Office. Aplicarea prevederilor Codului Civil nou” (SF, chestionarul 20);

„Procesul de elaborare, aprobare și monitorizare a implementării actelor normative” (SF, chestionarul 23);

„Racordarea legislației fiscale la standardele UE; studierea limbii engleze; dezvoltarea abilităților de comunicare, de gestiune a situațiilor de conflict/stres” (SF, chestionarul 24);

„Actualizări în legislație” (SF, chestionarul 28);

„Toate sesiunile de instruire sunt binevenite” (SF, chestionarul 29);

„Managementul timpului” (SF, chestionarul 30);

„Schimb de experiență cu activitatea organelor fiscale din țările UE” (SF, chestionarele 32, 33, 34);

„Strategii de comunicare” (SF, chestionarul 40);

„Se lucrează mult manual, ar trebui soft/soft-uri care să ne optimizeze activitatea. Mai multă comunicare a conducerii cu funcționarii de rând” (SF, chestionarul 42);

„Dezvoltarea abilităților de comunicare; studierea limbii engleze” (SF, chestionarul 41);

„Abilități de comunicare” (SF, chestionarul 46);

„Modificările în legislația fiscală și contabilitate” (SF, chestionarul 47);

„Modificări în cadrul normativ fiscal; studierea limbilor străine” (SF, chestionarul 51).

**29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

„Salarii decente pentru angajați” (SF, chestionarele 2, 25, 34);

„Angajarea persoanelor competente, fără rude, prieteni, fini care sunt comози pentru rezolvarea unor probleme în favoarea lor. Creșterea salariilor funcționarilor. Susținerea personalului competent. Omenia!” (SF, chestionarul 5);

„Majorarea salariilor; efectuarea reparației în birouri” (SF, chestionarul 13);

„Personalul trebuie promovat după merite. Remunerarea personalului trebuie efectuată în mod obiectiv, după abilitățile personale și rezultatele activității” (SF, chestionarul 19);

„Consider cu certitudine că instituția în care activez este una strategică și utilă statului. Intuiesc că conducerea instituției, șefii de direcții și subdiviziuni cunosc despre unele cazuri de corupție în rândul angajaților. Aș vrea să fie luate măsuri concrete, necesare pentru diminuarea corupției. Ele ar întări climatul de lucru, crește încrederea contribuabililor în funcționarii fiscali și îmbunătăți imaginea instituției” (SF, chestionarul 24);

„În cazul existenței unor conflicte în subdiviziuni, conducerea ar trebui să se informeze nu prin intermediari, ci la direct, de la persoane, pentru ca acestea să poată veni cu explicații” (SF, chestionarul 41);

„Cât mai multă comunicare la orice nivel ar facilita procesul de muncă” (SF, chestionarul 43).

## Serviciul Vamal (54 de respondenți)

### A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
4	4	9	83

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

Posibilitatea de a face carieră	52
Oportunitatea de a crește profesional	63
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	67
Dorința de a fi util instituției/statului	57
Pensie mai bună	9
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	0

1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 69%

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”) – 7,9

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

Da	Nu	NȘ/NR
48.1	42.6	9.3

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	Nu	NȘ/NR
7.4	85,2	7.4

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <i>conflict de interese real</i> )	59.3
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <i>conflict de interese consumat</i> )	38.9
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <i>conflict de interese potențial</i> )	44.4
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <i>nici unul din conflictele menționate</i> )	38.9

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

Soțul/soția	13
Copiii	19
Finii și nănașii	20
Părinții	17
Bunicii	56
Nepoții	69
Frații și surorile	31
Cumetrii	9
Unchii/mătușile	74
Concubinul/na	69

Socrii	72
Foștii/actualii colegi de serviciu	6

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.

- „Activitatea soțului/soției și a altor rude în aceeași instituție publică” (SV, chestionarele 1, 2, 14, 24);
- „Rude de gradul I și II în subordinea funcționarului public” (SV, chestionarele 2, 11, 17);
- „Calitatea de fondator sau asociat al unui agent economic” (SV, chestionarul 4);
- „Diminuarea valorii în vamă pentru bunurile procurate de firma familiei ”(SV, chestionarul 8);
- „A examina cereri ale unor persoane apropiate; a ajuta rudele în angajarea în serviciu” (SV, chestionarul 9);
- „Îndeplinirea unor solicitări contrare legii în schimbul unor avantaje materiale” (SV, chestionarul 13);
- „Vameșul verifică marfa care aparține întreprinderii soției sale sau a copilului” (SV, chestionarul 16);
- „Angajarea de către conducător a unui prieten la instituția în care lucrează” (SV, chestionarul 18);
- „Soțul este funcționar vamal și vămuieste marfa companiei conduse de soție; soțul este șef de departament, iar soția – în subordinea nemijlocită a acestuia” (SV, chestionarul 19);
- „Fondator la o societate comercială” (SV, chestionarul 23);
- „Favorizarea de către un funcționar a rudelor, pentru a le asigura angajarea într-o instituție publică ” (SV, chestionarul 25);
- „A lua o decizie contrar prevederilor legale, dar în interesul unor persoane apropiate” (SV, chestionarul 28);
- „Interese personale la semnarea contractelor de achiziții cu anumiți agenți economici, la angajarea și promovarea rudelor” (SV, chest. 30);
- „Angajarea unui fost funcționar la o companie pe care a verificat-o anterior. Angajarea soțului într-o subdiviziune a instituției publice care se află în subordine” (SV, chestionarul 31);
- „Examinarea cererilor depuse de rude; efectuarea operațiunilor de vămuire a rudelor” (SV, chestionarul 32);
- „Calitatea de fondator într-o întreprindere” (SV, chestionarul 34);
- „Favorizarea rudelor” (SV, chestionarul 40);
- „Funcționarul participă la achiziționarea unor bunuri oferite de compania unei rude ale sale; examinarea de către un funcționar a plângerii rudei sale” (SV, chestionarul 44);
- „Nu cunosc interese personale” (SV, chestionarul 45);
- „Soțul/soția lucrează în aceeași direcție a instituției” (SV, chestionarul 47);
- „Atmosferă prielnică de lucru; comunicare colegială” (SV, chestionarul 48);
- „Rude care ar putea să profite de protecția funcționarului” (SV, chestionarul 49);
- „Angajarea în câmpul muncii a rudelor” (SV, chestionarul 50);
- „Angajarea soților în subordine” (SV, chestionarul 53).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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	96
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	93
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	50
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	48

### 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	17
Nedeclararea situației de conflicte de interese	46

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
98	2	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
13	81	6



### În caz că Da, în ce-au constat ele?

- „Există situații și întrebări la care nici formatorii ANI nu ne-au oferit răspunsuri” (SV, chestionarul 2);
- „Capitolul I din declarație (casetele) nu pot fi completate în format electronic (de ex., nume, prenume, patronimic, IDNP, e-mail). Rubricile soț/soție, concubină în format electronic nu solicită IDNP, patronimicul ca și în declarația imprimată pe hârtie (nu corespunde informațiilor solicitate din rubrici)” (SV, chestionarul 33);
- „Dificultăți tehnice, sistemul era foarte suprasolicitat” (SV, chestionarul 44);
- „Modalitatea de declarare a bunurilor financiare, împrumuturilor” (SV, chestionarul 45);
- „Dificultăți de comunicare cu superiorii (șefii) privitor la depunerea declarației. Sistemul informațional nu funcționează adecvat” (SV, chestionarul 48);
- „Formularul electronic nu coincide cu versiunea pe suport de hârtie. Nu este clar dacă trebuie să includ în venituri și diurna pentru deplasare, dacă da, – unde s-o includ?” (SV, chestionarul 54).

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

- „Expunerea clară a modului de completare a declarației de avere și interese, cu exemple concrete – atât la instruirea cu formatorii ANI, cât și pe pagina web a acesteia” (SV, chestionarul 2);
- „Sunt cazuri când soțul/soția nu dorește să ofere date exacte despre venitul obținut, cum să-l declarăm/cum să procedăm?” (SV, chestionarul 11);
- „Elaborarea unui ghid explicit privind modul de completare a declarației cu spețe concrete pentru prevenirea erorilor” (SV, chestionarul 12);
- „În formatul electronic al declarației, la rubrica *donatii/moștenire*, să fie indicații privitoare la completarea acesteia, așa cum e la rubrica *alte venituri*” (SV, chestionarul 23);
- „Ar fi oportun să fie legătură între cabinetul personal și declarația” (SV, chestionarul 28);
- „Ar fi bine ca inspectorii ANI să aibă acces la baza de date a Fisc-ului referitoare la plata impozitului pe venit” (SV, chestionarul 30);
- „Rubricile declarației pe suport de hârtie să corespundă rubricilor declarației electronice (ani.md) – conținutul rubricilor” (SV, chestionarul 33);
- „Simplificarea procedurii de completare a declarației cu datele referitoare la mijloacele bănești de pe cardul bancar, întrucât aici recepționăm și salariul, și alte intrări, inclusiv transferurile. E dificil să le delimităm și să monitorizăm mișcarea a fiecare 100 de lei” (SV, chestionarul 15).

### 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:

- Conducerea (39%);
- Biroul Vamal Centru (37%);
- Biroul Vamal Nord (33,3%), Biroul Vamal Sud (33,3).

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

- Biroul Vamal Centru (37%); Biroul Vamal Nord (37%);
- Biroul Vamal Sud (33,3);
- Direcția investigare fraude vamale (28%).

### 14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
2	94	4

### 15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție: % din totalul respondenților

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	44	19	37
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	39	37	24
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	33	30	37
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	46	15	39
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	11	50	39
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	31	20	49
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	69	11	20
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	13	26	61
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	24	15	61
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	19	37	44

In opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	37	35	28
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	36	27	37
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	61	22	17

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

Da	Nu	NȘ/NR
43	14	43

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
19	44	37

**Exemple:**

„Cazuri în care în activități ilegale au fost implicați funcționari vamali, aceștia au fost cercetați penal” (SV, chestionarul 12);

„Angajarea prin transfer a rudelor unor deputați” (SV, chestionarul 31);

„Cazurile de corupție și abuzuri documentate de DJS, CNA, SPIA, PA, mediatizate în mass-media ” (SV, chestionarul 32).

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
52	22	26

**19. În caz că NU, de ce? Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	29
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	18
Nu ar ajuta cu nimic	24
Mi-ar fi creat doar probleme	29
Altele	0

**20. 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	23
Șef de direcție	33
Ministru/director	44

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

Legislativul	9
Judiciarul	38
Executivul	7
Toate	26
NȘ/NR	20

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	7
În anul 2023	22
Este auditată permanent	52
NȘ/NR	19

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

Da	Nu	NȘ/NR
90	4	6

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	65
Săptămânal	28
Lunar	6
Altele, indicați	2

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

- „Pagina web a serviciului este permanent îmbunătățită” (SV, chestionarul 18);
- „Pagina web conține informații depline, actualizate” (SV, chestionarul 42);
- „S-ar putea opera mici rectificări, dar per ansamblu, pagina este gândită bine” (SV, chestionarul 48).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	59	43	35
Satisfăcut	39	46	50
Nesatisfăcut	2	11	11
NȘ/NR	0	0	4

**În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?**

- „Comunicare corectă, transparentă, meritocrație” (SV, chestionarul 3);
- „Să fie implicare într-o echipă unită” (SV, chestionarul 11);
- „Este nevoie de obiectivitate în luarea deciziilor” (SV, chestionarul 30);
- „Promovarea obiectivă a persoanelor” (SV, chestionarul 31);
- „Dezvoltarea capacităților manageriale ale conducătorilor/șefilor” (SV, chestionarul 45);
- „Nu văd abilități manageriale de gestionare a instituției într-un mod optim” (SV, chestionarul 48);
- „Schimbarea managementului instituției!” (SV, chestionarul 52);
- „Persoane competente în funcție” (SV, chestionarul 53).

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

- „Mai multă stimă și respect unul față de altul” (SV, chestionarul 1);
- „Evaluarea trimestrială obiectivă a exercitării atribuțiilor” (SV, chestionarul 3);
- „Angajații să fie stimulați după merite reale” (SV, chestionarul 16);
- „Organizarea/participarea la activități sportive (spartachiade, concursuri etc.) pentru a întări colectivul (SV, chestionarul 17);
- „Să fie îmbunătățită comunicarea. Să fie toți mai prietenoși, empatici, înțelegători.” (SV, chestionarul 18);
- „De îmbunătățit motivarea financiară și non-financiară” (SV, chestionarul 19);
- „De exclus influența pe linie de partid” (SV, chestionarul 21);
- „Mai multă corectitudine în comportamentul angajaților și transparență în activitatea instituției” (SV, chestionarul 25);
- „Evaluarea și aprecierea angajaților după realizările acestora” (SV, chestionarul 26);
- „Reorganizarea instituției; repartizarea corectă a sarcinilor și a volumului de muncă; aplicarea principiului rotației de obiective și sarcini” (SV, chestionarul 27);
- „Promovarea persoanelor integre” (SV, chestionarul 30);
- „Respectarea principiului meritocrației” (SV, chestionarul 34);
- „Promovarea persoanelor competente și integre” (SV, chestionarul 38);
- „Mai multă transparență și comunicare între conducere și angajați” (SV, chestionarul 40);
- „Mai multe ieșiri/activități neformale ale colectivului, activități în aer liber” (SV, chestionarul 42);
- „Funcționari competenți, apti de luarea deciziilor” (SV, chestionarul 45);
- „O mai bună comunicare în colectiv” (SV, chestionarele 47, 49);
- „Mai multă comunicare, discuții colegiale, psiholog permanent pentru ca angajații să poată discuta/depăși problemele de serviciu” (SV, chestionarul 48);
- „Mulți colegi nu se simt motivați deoarece fac lucrul altora, în timp ce alții sunt apreciați la finele lunii cu coeficientul 1,4 fără a face nimic în direcție” (SV, chestionarul 50);
- „Schimbarea managementului instituției! Verificarea integrității” (SV, chestionarul 52);
- „De verificat profesionismul și integritatea persoanelor și de exclus cumătrismul” (SV, chestionarul 53);
- „Mai multe evenimente sociale, inclusiv caritabile care ar uni colectivul” (SV, chestionarul 54).

## **28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

- „Pe toate domeniile tangențiale cu ale Serviciului Vamal; schimbul de experiență cu serviciile similare din țările UE” (SV, chestionarul 1);
- „Tematicile de dezvoltare profesională sunt stabilite anual, cu suportul subdiviziunilor, și incluse în planul de acțiuni” (SV, chestionarul 4);
- „Studierea limbilor străine” (SV, chestionarele 5, 14, 49);
- „Integritate, etică în domeniul public” (SV, chestionarul 12);
- „Instruiri în domeniul finanțelor publice” (SV, chestionarul 18);
- „Leadership, team-building” (SV, chestionarele 15, 17, 19, 33);
- „Integritatea în serviciul public: declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interese” (SV, chestionarele 22, 40);
- „Tehnologii informaționale” (SV, chestionarul 26);
- „Legislația cu privire la salarizare; dreptul muncii, calcularea concediaelor; inovațiile în sistemul IT” (SV, chestionarul 27);
- „Integritatea instituțională” (SV, chestionarul 31);
- „Integritate; activitatea operativă în domeniul vamal” (SV, chestionarul 33);
- „Noul Cod Vamal” (SV, chestionarul 34);
- „Managementul timpului” (SV, chestionarul 38);
- „Cooperare internațională, schimb de experiență în contextul aderării la UE” (SV, chestionarul 42);
- „Comunicarea în colectiv” (SV, chestionarul 45);
- „Controlul vamal; mărfuri cu dublă destinație” (SV, chestionarul 47);
- „Educația financiară – un subiect foarte important, dar puțin promovat în instituțiile publice” (SV, chestionarul 48);
- „Elaborarea actelor normative” (SV, chestionarul 53).

## **29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

- „Nimic nu se va schimba” (SV, chestionarul 44);
- „Majorarea salariilor; premierea cu luarea în considerare a rezultatelor obținute” (SV, chestionarul 33);
- „A atrage atenția asupra angajării și promovării meritocratice” (SV, chestionarul 34);
- „Identificarea și antrenarea în serviciu a cadrelor profesioniste” (SV, chestionarul 45);
- „Majorarea salariilor” (SV, chestionarele 13, 19, 22, 23, 49);
- „Totul este organizat la nivel acceptabil, unica problemă care creează un lanț de probleme ține de comunicarea insuficientă dintre colegi pe tematicile de serviciu” (SV, chestionarul 48);
- „Am dori ca fiecare inspector vamal să fie apreciat și notat la finele lunii după merite concrete. Aici în instituție activează colegi profesioniști, cu experiență de 20 de ani, care rămân neapreciați/subapreciați, pe când alții cu 2-3 ani de experiență sunt apreciați cu coeficientul 1,4 pentru nimic, nu aduc nici un aport în cadrul direcției. Mulți colegi s-au descurajat, ceea ce îi motivează să mai lucreze este că le-a mai rămas puțin timp până la pensie” (SV, chestionarul 50);
- „... Avem de comunicat multe! Dar nu vom fi auziți!” (SV, chestionarul 52).

## Inspectoratul General de Poliție (51 de respondenți)

## A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
0	2	10	88

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

Posibilitatea de a face carieră	49
Oportunitatea de a crește profesional	67
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	61
Dorința de a fi util instituției/statului	53
Pensie mai bună	18
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	2

1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 39%

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”) – 7,9

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

Da	Nu	NȘ/NR
63	29	8

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	Nu	NȘ/NR
3,9	94,1	2

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat soțul său ( <i>conflict de interese real</i> )	52.9
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <i>conflict de interese consumat</i> )	37.3
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <i>conflict de interese potențial</i> )	60.8
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <i>nici unul din conflictele menționate</i> )	25.5

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

Soțul/soția	16
Copiii	12
Finii și nănașii	18
Părinții	6
Bunicii	61
Nepoții	76
Frații și surorile	14
Cumetrii	10
Unchii/mătușile	82

Concubinel/na	47
Socrii	59
Foștii/actualii colegi de serviciu	2

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

*Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.*

- „IP Centru – șeful SMO lucrează cu feciorul” (IGP, chestionarul 3);
- „Utilizare în scopuri personale a bunurilor statului, folosirea informațiilor cu caracter intern pentru a facilita afacerile de familie” (IGP, chestionarul 7);
- „Evoluția în carieră, salarizare decentă” (IGP, chestionarul 10);
- „Soția activează în subordinea soțului care este conducătorul unei instituții publice” (IGP, chestionarul 16);
- „Luarea unei decizii în favoarea persoanei apropiate; utilizarea bunurilor puse la dispoziție (tehnică, mijloace de transport) în interes personal” (IGP, chestionarul 14);
- „Aplanarea unor conflicte, soluționarea unor probleme de familie” (IGP, chestionarul 15);
- „Avantaje, promovări care pot fi obținute în exercitarea funcției” (IGP, chestionarul 17);
- „Investigarea/incheierea materialelor contravenționale sau penale în care este vizată o rudă” (IGP, chestionarul 20);
- „Utilizarea funcției în scopuri personale; promovare fără merit” (IGP, chestionarul 22);
- „Bunăstare, prosperitate” (IGP, chestionarul 25);
- „Influența asupra anumitor persoane/activități” (IGP, chestionarul 28);
- „Nedocumentarea de către un agent de poliție a unor încălcări admise de rude” (IGP, chestionarul 30);
- „Utilizarea echipamentului de serviciu (tehnicii de calcul) în scopuri personale” (IGP, chestionarul 31);
- „Un angajat al MAI este în același timp fondator al unui business în domeniul transportului” (IGP, chestionarul 34);
- „Examinarea de către un decident a unor situații când petentul sau participantul la procedura administrativă îi este o rudă ” (IGP, chestionarul 35);
- „Promovarea în funcție a persoanelor apropiate” (IGP, chestionarul 37);
- „Protecția businessului de familie, influențarea anumitor procese, rezolvarea problemelor cu legea” (IGP, chestionarul 40);
- „Folosirea informației de serviciu în interese personale” (IGP, chestionarul 42);
- „A favoriza angajarea unei persoane în instituția publică pe care o conduce” (IGP, chestionarul 46);
- „Angajare prin intermediul unei rude” (IGP, chestionarul 48);
- „IP Centru – șeful SMO lucrează cu feciorul” (IGP, chestionarul 3);
- „Oportunitatea de a crește în grade speciale; Posibilitatea participării la diferite instruirii și schimb de experiență, inclusiv prin deplasări în alte state și la alte entități” (IGP, chestionarul 48);
- „Creșterea în carieră; aplanarea unor situații; obținerea unor beneficii care, în mod normal, nu ar putea fi obținute decât prin proceduri administrative” (IGP, chestionarul 49);
- „Soția activează în IP Ciocana, soțul este numit șef la acest inspectorat de poliție” (IGP, chestionarul 50);
- „În subordinea șefului direcției activează soția” (IGP, chestionarul 51).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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	96
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	88
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	57
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	29

### 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
Nedeclararea situației de conflicte de interese	35

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
98	2	0

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

Da	Nu	NȘ/NR
18	80	2

**În caz că Da, în ce-au constat ele?**

„Informațiile se încarcă greu în sistem” (IGP, chestionarul 15);

„Sistemul funcționa cu o viteză foarte mică, a fost dificil de a semna electronic declarația” (IGP, chestionarul 25);

„Când te transferi dintr-o funcție în alta și dorești să depui declarația, apare funcția anterioară și ești nevoit să telefonezi la secția resurse umane” (IGP, chestionarul 26);

„La anumite rubrici ale declarației nu sunt opțiuni de selectare, există doar obligația de a le completa. Ar fi bine să existe posibilitatea de a alege altă opțiune sau de a lăsa comentarii” (IGP, chestionarul 37);

„Incertitudinea de a declara sau nu depunerile de pe conturile bancare în cazul modificărilor frecvente pe ele, precum și a datelor de pe cardul bancar (soldul pe card se modifică practic în fiecare zi)” (IGP, chestionarul 41);

„Am depus declarația anuală inițială în februarie 2022, iar ulterior am constatat că am omis să declar ceva. În luna aprilie 2022, având posibilitatea de a depune declarația rectificată, sistemul nu mi-a permis să o fac, – a indicat că nu am depus declarația inițială” (IGP, chestionarul 48).

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

„Declarația ar trebui să prevadă ca veniturile salariale să fie indicate în forma netă, să se vadă ce venit salarial real are persoana” (IGP, chestionarul 16);

„A asigura operativitate maximă în funcționarea sistemului, mai ales în perioada de depunere a declarațiilor anuale” (IGP, chestionarul 25);

„A elabora un regulament clar privind modul de completare a declarațiilor de avere și interese la toate componentele/capitolele, inclusiv prin prezentarea mai multor exemple și a nu se limita doar la unul” (IGP, chestionarul 41);

„Nu este clar stipulată situația dacă subiectul declarației trebuie să includă în declarație venitul persoanei aflată la întreținere (de ex., copil – student și care este angajat în câmpul muncii)” (IGP, chestionarul 48);

„Procedura este prea birocratizată și s-ar mai putea reduce din rubrici, căci marea majoritate a funcționarilor indică o sumedenie de donații de la rude...” (IGP, chestionarul 50);

„Informațiile completate la depunerile în instituțiile financiare ar trebui hașurate, iar câmpul ”banii în numerar” nu este de dorit să fie public. ANI are competențe pentru a le verifica proveniența” (IGP, chestionarul 51).

**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:**

- Direcția managementul resurselor umane (53%);
- Subdiviziunile teritoriale (39%);
- Subdiviziunile specializate (37%);
- Direcția logistică (29%);
- Direcția inspectare efectiv (27%).

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

- Subdiviziunile teritoriale (57%);
- Subdiviziunile specializate (53%);
- Direcția logistică (25%), Direcția inspectare efectiv (25%), Direcția managementul resurselor umane (25%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
0	98	2

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție: % din totalul respondenților**

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	35	18	47
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	41	31	28
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	37	35	28
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	37	25	38
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	14	55	31
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	24	31	45

Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	61	8	31
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	18	33	49
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	22	31	47
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	16	31	53
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	22	56	22
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	27	27	46
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	72	14	14

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

Da	Nu	NȘ/NR
24	27	49

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
10	55	35

**Exemple:**

„Nepromovarea testului de integritate în INSP din nordul țării” (IGP, chestionarul 14);

„Se iau decizii în interesul anumitor persoane. Angajații loiali nu sunt antrenați în activitate 100%. Se iau în considerare, în primul rând, relațiile de rudenie. Activitatea instituției este politizată. Doar persoanelor alese li se oferă posibilitatea să participe la anumite proiecte de la care au venituri considerabile, etc., etc., etc.” (IGP, chestionarul 35).

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
67	16	17

**19. În caz că NU, de ce? Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	6
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	27
Nu ar ajuta cu nimic	27
Mi-ar fi creat doar probleme	40
Altele	0

**20. 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	22
Șef de direcție	28
Ministru/director	34

**Opinii aparte:** „Mărirea salariului nu diminuează corupția, acest fenomen poate fi combătut prin pedeapsă corespunzătoare reală. Combaterea sentimentului de impunitate motivează mult în diminuarea corupției ” (IGP, chestionarul 16).

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

Legislativul	0
Judiciarul	22
Executivul	6
Toate	45
NȘ/NR	27



**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	6
În anul 2023	2
Este auditată permanent	14
NȘ/NR	78

**Opinii aparte:** „Azi Curtea de Conturi nu schimbă nimic, este o autoritatea care activează formal, ”conlucrarea cu organele de drept” și dosarele inițiate vorbesc despre aceasta” (IGP, chestionarul 16).

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

Da	Nu	NȘ/NR
78	12	10

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	33
Săptămânal	37
Lunar	18
Altele, indicați	12

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

„A o face mai transparentă și mai utilă pentru cetățeanul simplu, nu de ochii lumii” (IGP, chestionarul 3);

„O rubrică/subrubrică cu acte normative pentru studiere de către polițiști; actualizări zilnice a informațiilor despre angajați (numiți în funcție, eliberați)” (IGP, chestionarul 38);

„Completarea rubricilor paginii web în baza noii legi privind accesul la informații, actualizarea permanentă a informațiilor” (IGP, chestionarul 17);

„Îmbunătățirea design-ului (pare învechit, actualizarea cu regularitate a informațiilor” (IGP, chestionarul 22);

„Aș propune de inclus un compartiment în care să fie publicate informațiile despre polițiștii care încalcă legislația, sunt corupți, nu depun declarațiile de venituri etc.” (IGP, chestionarul 35);

„A actualiza permanent informațiile la rubrica *Funcții vacante*” (IGP, chestionarul 46);

„Să fie mai transparentă și actualizată la zi” (IGP, chestionarul 48);

„Mai multe informații referitoare la noutăți, transparența decizională, angajarea în funcții, salarizarea” (IGP, chestionarul 40);

„Actualizarea continuă, la zi, a paginii web cu informații de interes public” (IGP, chestionarul 41).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	55	51	37
Satisfăcut	43	45	57
Nesatisfăcut	2	4	4
NȘ/NR	0	0	2

**În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?**

„Să se acorde mai multă atenție și timp angajaților, să le fie ascultate doleanțele și la necesitate să se intervină” (IGP, chestionarul 3);

„Șef adjunct DIE - ridicarea cunoștințelor, comunicare și comportament decent” (IGP, chestionarul 6);

„În procesul de luare a deciziilor nu trebuie să se conducă de indicațiile partidului sau a persoanelor cu influență” (IGP, chestionarul 35);

„Dotarea cu echipament tehnic, motivarea angajaților, aplanarea situațiilor stresante” (IGP, chestionarul 40);

„Necesitatea unor relații respectuoase, corecte dintre colegi și, respectiv, dintre șefi și subalterni ” (IGP, chestionarul 41);

„Nu toți conducătorii de subdiviziuni știu să aprecieze la justă valoare angajații. În IGP sunt direcții din care pleacă mulți angajați, inclusiv din această cauză, iar conducerea instituției nu ia atitudine și nu reacționează în nici un fel” (IGP, chestionarul 50);

„Să fie promovați angajații cu experiență, nu doar tinerii specialiști” (IGP, chestionarul 51).

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

„Atitudine mai atentă, binevoitoare și încurajatoare din partea conducătorilor” (IGP, chestionarul 3);

„Salarii decente pentru angajați” (IGP, chestionarul 4);

„A reduce din controalele abuzive asupra activității subalternilor” (IGP, chestionarul 6);

„Climatul de lucru este foarte bun și există lucru în echipă” (IGP, chestionarul 7);

„E nevoie de o cantină în cadrul instituției” (IGP, chestionarul 12);

„E nevoie de respect, stimă reciprocă între angajați” (IGP, chestionarul 13);

„Mai multă comunicare deschisă” (IGP, chestionarele 16, 28);

„Creșterea salariilor, dotarea cu echipament tehnic, stabilirea unui grafic flexibil de muncă” (IGP, chestionarul 17);

„Consolidarea colectivului prin diferite activități de instruire, abilitare la diverse subiecte; rotația angajaților din cadrul direcției în scopul de a cunoaște cu ce se ocupă colegii și pentru a-i putea suplini la necesitate” (IGP, chestionarul 18);

„Fiecare angajat să activeze în baza fișei de post, să-și exercite atribuțiile funcționale cu onestitate și respect al legislației” (IGP, chest. 19);

„De motivat angajații profesioniști pentru a spori aflulxul de cadre” (IGP, chestionarul 21);

„Șeful trebuie să sublinieze calitățile bune ale subalternilor, nu doar cele rele; consiliere psihologică” (IGP, chestionarul 22);

„A îmbunătăți condițiile de muncă, a oferi avantaje sociale (grădiniță, școală pentru copii, servicii medicale, transport public raional gratis)” (IGP, chestionarul 25);

„Totul se rezumă la salarii, în cazul unor salarii mai motivante, climatul de lucru se va schimba” (IGP, chestionarul 26);

„Dotarea angajaților cu echipament corespunzător cerințelor” (IGP, chestionarul 30);

„Premierea obiectivă – în funcție de volumul de muncă executat” (IGP, chestionarul 31);

„Pentru îmbunătățirea climatului de lucru ar fi necesar ca conducătorii de secții și direcți, care sunt deja pensionari, să activeze în funcție de execuție și nu de conducere” (IGP, chestionarul 32);

„Climatul de lucru depinde, în mare măsură, de starea materială a angajaților. Ridicarea salariilor ar fi benefică” (IGP, chestionarul 33);

„Angajații să fie apreciați după principiul meritocrației și nu după traseismul politic” (IGP, chestionarul 34);

„Creșterea salariilor polițiștilor (minimul 20 mii lei); promovarea persoanelor profesioniste, cu experiență de muncă; activități în afara orelor de muncă (la natură); susținerea/motivarea angajaților” (IGP, chestionarul 35);

„O mai bună comunicare între direcții, secții și angajați” (IGP, chestionarul 37);

„Realizarea atribuțiilor conform fișei de post, fără imixțiuni din alte subdiviziuni” (IGP, chestionarul 38);

„La moment cred că este asigurat un climat de lucru pozitiv și o stimă reciprocă” (IGP, chestionarul 48);

„Mai multă comunicare instituțională” (IGP, chestionarul 39);

„Conlucrare și comunicare între direcții; obiectivitatea trebuie să fie principiul de bază în toate” (IGP, chestionarul 43);

„Mai multă atenție față de angajați, eliminarea tuturor tipurilor de discriminare (gen, religie...)” (IGP, chestionarul 48);

„Angajații trebuie apreciați după merite și nu după loialitate” (IGP, chestionarul 51).

## **28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

„Studierea profundă a legislației din domeniul de activitate al poliției” (IGP, chestionarul 3);

„Metode de aplanare a conflictelor; gestionarea timpului de muncă” (IGP, chestionarul 6);

„Instruiri anticorupție, limbi străine” (IGP, chestionarele 10, 43);

„Efectuarea investigațiilor; cadrul legal anticorupție” (IGP, chestionarul 14);

„Activități de dezvoltare a abilităților, gândire analitică, utilizarea de noi programe la calculator” (IGP, chestionarul 15);

„Instruiri în domeniul IT, finanțelor, dreptului” (IGP, chestionarul 17);

„Managementul proiectelor; gestiunea finanțelor și patrimoniului; comunicare și încredere în sine” (IGP, chestionarul 18);

„Competențe lingvistice (limba engleză) și de comunicare publică” (IGP, chestionarul 20);

„La diverse subiecte, deoarece un angajat al poliției trebuie să fie mereu informat și la curent cu subiecte din diferite domenii” (IGP, chestionarul 21);

„Management instituțional; protocol/ceremonial/comunicare; control intern managerial” (IGP, chestionarul 25);

„Tehnici de elaborare și monitorizare a actelor normative” (IGP, chestionarul 28);

„Studierea limbilor străine și a tehnicii de calcul” (IGP, chestionarele 30, 46);

„Tehnologii informaționale și comunicații” (IGP, chestionarul 14);

„Schimb de experiență în activitatea poliției din diferite state” (IGP, chestionarul 34);

„Modificările din cadrul normativ din domeniul de activitate al IGP” (IGP, chestionarul 48);

„Prevenirea riscurilor” (IGP, chestionarul 37);

„Documentarea faptelor ce contravin legii, gestionarea stresului, optimizarea timpului de muncă,” (IGP, chestionarul 40);

„Suntem la autoperfecționare” (IGP, chestionarul 42);

„Gramatica limbii române, instructaj tragere, dialogul în timpul manifestărilor în masă” (IGP, chestionarul 48);

„Conflicte de interese, incompatibilități și restricții” (IGP, chestionarul 51).

**29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

„De analizat posibilitatea ridicării salariilor; de îmbrăcat angajații în uniforme de bună calitate (a noastră, după a două spălare, se deteriorează și ești nevoit să scoți bani pentru a arăta bine); de oferit ore libere, la solicitarea angajaților, măcar o dată pe lună (de ex., să te poți adresa la medic sau s-o dedici familiei); să se ofere gratuit birotică; servicii medicale polițiștilor – de calitate, să nu fii nevoit să te adresezi la medici privați (stomatologi, urologi etc.); să se dea premii pentru merite în lucru ...” (IGP, chestionarul 3);

„Implicarea în diverse proiecte a angajaților de execuție; participarea la instruirile/schimbul de experiență peste hotare a angajaților cu funcții de execuție” (IGP, chestionarul 5);

„Ridicarea nivelului de salarizare” (IGP, chestionarul 6);

„Corupția poate fi diminuată dacă vom combate dur și corect sentimentul de impunitate” (IGP, chestionarul 16);

„A prevedea în cadrul legal răspunderea pentru ofensarea polițiștilor” (IGP, chestionarul 38);

„Majorarea salariilor și indemnizațiilor, oferirea facilităților sociale angajaților poliției pentru a putea face față sarcinilor depuse” (IGP, chestionarul 30);

„Angajarea în funcție să fie efectuată în baza unui concurs transparent; în funcție să fie angajate persoane oneste și profesioniste; angajații să fie evaluați anual, în mod obiectiv” (IGP, chestionarul 32);

„Să nu se includă activități improprii în executarea atribuțiilor; să se creeze un climat favorabil în activitate. Să fie elaborat un plan bine gândit referitor la participarea fiecăruia din angajați la activitățile de training, sport, deplasări peste hotare etc.” (IGP, chestionarul 35);

„La angajarea, promovarea, premierea personalului să fie respectate principiile meritocrației și transparenței” (IGP, chestionarul 34);

„Dorim salarii mai înalte și echitate. Persoanele care au pensie să nu fie reangajate, mai ales în funcții de conducere, lipsind angajații tineri de perspectiva creșterii în funcții” (IGP, chestionarul 40);

„I. Atrageți atenție, de ce pleacă angajații! Discutați cu ei care sunt problemele în direcțiile IGP, de ce nu se rețin în funcție, de ce se permite să li se taie din salariu (sau să nu li se pună toate procentele). II. În orice stat normal funcționarul public este retribuit decent și își permite un trai decent. La noi, dacă în familie sunt doi funcționari de rând, poți muri de foame. Avem salarii mizere, suntem la limita sărăciei” (IGP, chestionarul 50).

**Inspectoratul General al Poliției de Frontieră (51 de respondenți)**

**A. De cât timp Dvs. lucrați în minister/instituție? % din totalul respondenților**

Mai puțin de 6 luni	6 luni - 1 an	1-5 ani	Peste 5 ani
6	0	22	72

**B. Care este motivația Dvs. de a lucra în serviciul public? Răspuns multiplu, %**

Posibilitatea de a face carieră	69
Oportunitatea de a crește profesional	63
Posibilitatea de a avea un lucru stabil	63
Dorința de a fi util instituției/statului	57
Pensie mai bună	31
Lipsa altor opțiuni	0
Altele, indicați _____	2

**1. Dvs. ați participat în anul 2023 la seminare/training-uri la subiecte ce țin de integritatea în serviciul public? % respondenților care susțin că au participat la instruire – 51%**

**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”) – 7,8**

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

Da	Nu	NȘ/NR
53	39	8

**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	Nu	NȘ/NR
3,9	88,3	7,8

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

Un inspector de poliție constată că în accidentul pe care trebuie să-l investigheze este implicat socrul său ( <b>conflict de interes real</b> )	62.7
Directorul unei întreprinderi de stat a semnat ordinul de angajare în funcție a surorii sale ( <b>conflict de interes consumat</b> )	37.3
Unui funcționar i s-a propus transferul într-o funcție în care ar putea verifica activitatea ONG-ului fondator al căruia este ( <b>conflict de interes potențial</b> )	49.0
Un funcționar lucrează prin cumul la o instituție de învățământ privată condusă de soția lui ( <b>nici unul din conflictele menționate</b> )	29.4

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

Soțul/soția	2
Copiii	12
Finii și nănașii	25
Părinții	16
Bunicii	29
Nepoții	63
Frații și surorile	25
Cumetrii	20
Unchii/mătușile	71
Concubinul/na	67

Socrii	57
Foștii/actualii colegi de serviciu	4

### 7. Vă rugăm să dați câteva exemple de interese personale ale unui funcționar public

*Majoritatea respondenților au răspuns greșit, oferind în locul unor exemple de interese personale, situații de conflicte de interese consumate, abuzuri, eventuale cazuri de corupție.*

- „Accesarea bazelor de date de serviciu pentru a oferi informații unor persoane apropiate” (PF, chestionarul 1);
- „Obținerea unor beneficii, recompense bănești pentru rezultate bune în activitate” (PF, chestionarul 3);
- „Încheierea unui contract cu un agent economic condus de o rudă apropiată” (PF, chestionarul 5);
- „Obținerea de către un funcționar a unor servicii, foloase necuvenite (de ex., semnarea unui contract de angajare în serviciu a unei rude: soț, soție etc.” (PF, chestionarul 8);
- „Când un conducător de instituție folosește automobilul de serviciu în scop personal în timpul orelor de muncă” (PF, chestionarul 9);
- „Angajarea rudelor în subordine; oferirea unor premii/beneficii persoanelor apropiate” (PF, chestionarele 10, 14, 19, 24, 30);
- „Promovarea în funcție” (PF, chestionarul 17);
- „Activitatea rudelor în cadrul aceleiași instituții” (PF, chestionarele 18, 20);
- „Funcționarul public, membru al grupului de lucru pentru achiziții, participă la luarea deciziei de atribuire a contractului unei firme conduse de sora/fratele acestuia” (PF, chestionarul 20);
- „Emiterea de către un funcționar/demnitar a unui act administrativ favorabil acestuia sau unei persoane apropiate; angajarea unei rude în subordine” (PF, chestionarul 22);
- „Un funcționar public face parte dintr-un grup de lucru cu o rudă apropiată” (PF, chestionarul 28);
- „Aflarea unui funcționar în subordinea conducătorului unei instituții publice” (PF, chestionarele 2, 6, 7, 15, 29);
- „Soțul – funcționar public este conducătorul nemijlocit al soției” (PF, chestionarul 31);
- „Promovarea în funcție de conducere a foștilor colegi de serviciu” (PF, chestionarul 34);
- „Examinarea de către un funcționar a petiției adresate de către un membru al familiei acestuia” (PF, chestionarul 35);
- „Avansarea în funcție pe bază de cumătrism” (PF, chestionarul 36);
- „Un funcționar public își angajează soția în subordine sau pretinde de la o persoană o sumă de bani pentru angajarea în funcție publică” (PF, chestionarul 46);
- „Acceptarea favorurilor pentru exercitarea funcției publice” (PF, chestionarul 47);
- „Nu cunosc” (PF, chestionarul 49).

### 8. În opinia Dvs., cât de acceptabile 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
Un ministru trimite subalternii la o întâlnire electorală în timpul orelor de serviciu	80
Un administrator al întreprinderii de stat angajează o rudă în subordinea sa	49
Un fost funcționar se angajează imediat după ieșirea din serviciul public la o întreprindere pe care a controlat-o anterior	22

### 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
Nedeclararea situației de conflicte de interese	24

### 10. Dvs. ați depus declarația de avere și interese personale pentru anul 2022? % din totalul respondenților

Da	Nu	NȘ/NR
96	2	2

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

Da	Nu	NȘ/NR
6	88	6

#### În caz că Da, în ce-au constatat ele?

- „Dificultăți la evaluarea în timp a imobilului” (PF, chestionarul 28);
- „Sistemul informațional ”merge” cu greu. Nu știu cum să evaluez valoarea de piață a apartamentului în care locuiesc” (PF, chestionarul 33);

„Reflectarea creditelor și împrumuturilor luate și restituite” (PF, chestionarul 42);

„Blocarea sistemului, indisponibilitatea acestuia în timpul depunerii declarațiilor anuale” (PF, chestionarul 51).

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

„Informațiile despre venituri n-ar trebui să fie publice, la ele ar trebui să aibă acces doar organele abilitate” (PF, chestionarele 24, 42);

„În cazul în care un funcționar este promovat, transferat, numit într-o altă funcție în aceeași instituție, de a exclude obligația depunerii mai multor declarații de avere și interese” (PF, chestionarul 29).

**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:**

- Sectorul Poliției Frontiere la Aeroportul Internațional Chișinău (35%), Direcția Regională Est (33%), Direcția Regională Vest (33%);
- Direcția Regională Nord (32%), Direcția Regională Sud (32%);
- Direcția Regională Centru (29%), Direcția management resurse umane (29%).

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

- Sectorul Poliției Frontiere la Aeroportul Internațional Chișinău (59%),
- Direcția Regională Sud (49%);
- Direcția Regională Nord (47%), Direcția Regională Est (47%), Regională Vest (47%);
- Direcția Regională Centru (41%);
- Direcția Control la trecerea frontierei (39%);
- Direcția urmărire penală (31%).

**14. Pe parcursul ultimului an (2023) s-a întâmplat să Vă aflați în situație de conflict de interese? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
2	96	2

**15. În opinia Dvs., în a. 2023, în instituție: % din totalul respondenților**

	Da	Nu	NȘ/NR
Au fost cazuri de angajare a persoanelor grație legăturilor de rudenie, de prietenie, de partid?	37	12	51
Cum considerați, procedura de evaluare și promovare a cadrelor este obiectivă și transparentă?	37	51	12
S-a întâmplat ca profesionalismul angajaților să fie subapreciat, în contrast cu loialitatea față de conducători?	53	12	35
Au fost cazuri ca angajații să fie promovați sau premiați nemeritat?	58	22	20
S-a întâmplat ca angajații să fie discriminați din considerente de gen, naționale, politice, vârstă?	18	57	25
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze în scopuri personale proprietatea instituției (echipament, transport, etc.)	18	29	53
Cunoașteți ce informații despre activitatea instituției dvs. sunt de uz intern?	68	8	24
S-a întâmplat ca angajații să utilizeze informația de uz intern în scopuri personale?	10	16	74
Au fost cazuri ca angajații să utilizeze funcția de serviciu în scopuri personale?	14	20	66
S-a întâmplat ca angajații să fie presați, amenințați pentru a lua decizii în interesul anumitor persoane?	18	27	55
În opinia Dvs. instituția în care lucrați este politizată?	38	27	35
În instituție au fost careva cazuri de încălcare a Codului de conduită?	37	22	41
Dacă Codul a fost încălcat, conducerea instituției a informat angajații despre măsurile întreprinse?	47	21	32

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

Da	Nu	NȘ/NR
49	10	41

**17. Cunoașteți careva situații de conflicte de interese, corupție, alte abuzuri în instituția dvs. din ultimul an (2023)? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
10	47	43

**Exemple:** „Coruperea inspectorilor de la linie în PTFS” (PF, chestionarul 3).

**18. În cazul în care veți cunoaște despre careva cazuri de corupție, abateri/nereguli din instituția Dvs., veți comunica despre aceasta persoanei/instituției abilitate? % din totalul respondenților**

Da	Nu	NȘ/NR
61	14	25

**19. În caz că NU, de ce? Răspuns multiplu, % din totalul răspunsurilor**

Nu este responsabilitatea mea	0
Nu am încredere că voi fi protejat ca avertizor de integritate	46
Nu ar ajuta cu nimic	18
Mi-ar fi creat doar probleme	27
Altele	9

**20. 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	20
Șef de direcție	27
Ministru/director	37

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

Legislativul	2
Judiciarul	25
Executivul	12
Toate	41
NȘ/NR	20

**22. Din câte cunoașteți, când instituția în care lucrați a fost ultima dată auditată de Curtea de Conturi? % din totalul respondenților**

În anul 2022	2
În anul 2023	10
Este auditată permanent	16
NȘ/NR	72

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

Da	Nu	NȘ/NR
86	8	6

**24. Cât de des intrați pe pagina web a instituției Dvs.? % din totalul respondenților**

Zilnic	53
Săptămânal	37
Lunar	8
Altele, indicați	2

**25. Dacă considerați că pagina web a instituției care lucrați ar trebui îmbunătățită, ce ați propune?**

„Actualizarea cu regularitate a paginii web a inspectoratului” (PF, chestionarul 3);

„Publicarea informațiilor despre persoanele care participă și câștigă la concursurile de angajare” (PF, chestionarul 35);

„Plasarea pe pagina web a telefoanelor de contact ale specialiștilor pe domenii de activitate/subdiviziuni. Completarea/actualizarea rubricii legislație” (PF, chestionarul 51).

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

	Colegii de lucru	Șeful nemijlocit	Conducerea instituției
Foarte satisfăcut	59	53	39
Satisfăcut	37	43	49
Nesatisfăcut	2	4	0
NȘ/NR	2	0	12

### **În caz că NU sunteți satisfăcut, la ce ați dori să atrageți atenția?**

- „Comunicarea și luarea de atitudine a opiniilor și propunerilor subalternilor; aprecierea angajaților în baza principiului meritocrației” (PF, chestionarul 10);
- „Într-o instituție n-ar trebui să lucreze soții/soțiile, rudele apropiate, cumătrii” (PF, chestionarul 23);
- „Comunicare interpersonală insuficientă, lipsă de respect, aroganța unor angajați” (PF, chestionarul 35).

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

- „Comunicare eficientă între conducere și subalterni” (PF, chestionarul 1);
- „A lua atitudine de păreri/propunerile angajaților privitor la activitatea lor pe diferite domenii de competență” (PF, chestionarul 3);
- „Suplinirea locurilor vacante, repartizarea corectă a sarcinilor (în baza fișei de post)” (PF, chestionarul 5);
- „Lucrul în echipe pentru toate nivelurile: tactic, regional, operațional” (PF, chestionarul 6);
- „De a evita și sau aplana situațiile conflictuale în colectiv, fiecare angajat trebuie să-și exercite atribuțiile sale fără a le delega altuia” (PF, chestionarul 7);
- „De motivat, inclusiv material, personalul cu rezultate foarte bune în activitate” (PF, chestionarul 8);
- „Să se ia atitudine de angajații care nu-și îndeplinesc cum trebuie sarcinile de serviciu” (PF, chestionarul 16);
- „Salarii mai mari pentru angajați, promovare și premiere merituosă” (PF, chestionarul 17);
- „Mărirea statelor de personal; condiții mai bune de muncă” (PF, chestionarele 19, 36);
- „Transparentizarea informațiilor privind promovarea angajaților în funcție, explicarea motivelor evoluției în carieră” (PF, chestionarul 20);
- „Mărirea salariului, creșterea sporurilor pentru performanță în activitatea angajaților, condiții mai bune de lucru” (PF, chestionarele 21, 29, 31);
- „Activități cu colectivul în afara orelor de muncă (competiții sportive, ziua înverzirii etc.” (PF, chestionarul 22);
- „De a acorda mai multă atenție instruirii tinerilor angajați, de a implementa standarde europene în activitatea instituției” (PF, chestionarul 23);
- „Angajarea în funcții de conducere a persoanelor competente” (PF, chestionarul 24);
- „Mai multă comunicare a conducerii cu subalternii” (PF, chestionarul 25);
- „Mai puțin cumătrism și rude numite în funcții publice; oportunități și șanse egale de a crește profesional pentru tinerii specialiști” (PF, chestionarul 30);
- „Aprecieri activității angajaților după merit” (PF, chestionarul 33);
- „Comunicarea respectuoasă, sarcini clare, neimplicare în politică” (PF, chestionarul 34);
- „Îmbunătățirea comunicării, o mai mare transparență în activitate” (PF, chestionarul 44);
- „Majorarea salariului și a pachetului social” (PF, chestionarul 47);
- „Îmbunătățirea condițiilor de lucru, respectarea regimului de lucru, exercitarea atribuțiilor conform fișei de post (căci muncim pe 2 posturi din lipsă de cadre, birouri mai spațioase, dotate cu tehnică modernă” (PF, chestionarul 51).

### **28. La ce fel de subiecte ce țin de dezvoltarea Dvs. profesională ați dori să fiți informați/instruiți?**

- „Drepturile funcționarilor/angajaților” (PF, chestionarul 3);
- „Politicele publice anticorupție, mai ales declararea averii și intereselor personale” (PF, chestionarul 11);
- „Limbi străine” (PF, chestionarele 6, 16, 22, 29, 33, 35);
- „Controlul trecerii frontierei” (PF, chestionarul 17);
- „Schimb de experiență cu instituțiile similare din țările UE, aplicarea standardelor EU din domeniu” (PF, chestionarul 23);
- „Toate subiectele ce țin de dezvoltarea profesională sunt importante” (PF, chestionarul 26);
- „Combaterea criminalității transfrontaliere, urmărirea penală” (PF, chestionarul 32);
- „Declararea și soluționarea conflictelor de interese” (PF, chestionarul 34);
- „Formarea abilităților de comunicare” (PF, chestionarele 7, 24, 37);
- „Dezvoltarea personală, comunicare cu colegii de lucru și conducerea” (PF, chestionarul 30);
- „Cursuri anticorupție” (PF, chestionarul 31);
- „Cursuri de management” (PF, chestionarul 32);
- „Managementul conflictelor” (PF, chestionarul 34);
- „Utilizarea tehnologiilor informaționale” (PF, chestionarele 6, 35);
- „Conflicte de interese în serviciul public” (PF, chestionarul 44).



**29. Dacă doriți să informați despre ceva conducerea instituției, păstrându-vă anonimatul, vă rugăm să expuneți mai jos:**

„Ei știu destul, dar nu fac nimic” (PF, chestionarul 20);

„Atât timp cât remunerația personalului va rămâne joasă, fără oportunități de a crește în carieră sau în plan profesional, nu vom scăpa niciodată de fenomenul corupției. Angajatul are familie acasă, o viață care trebuie trăită și copii de crescut pe care nu-i interesează donațiile străine, ședințele și seminarele de perfecționare” (PF, chestionarul 30);

„La promovarea persoanelor în funcție să se ia în considerație meritele și nivelul de profesionalism al acestora” (PF, chestionarul 47);

„Dorim salarii decente. E nevoie de mai mult personal calificat, pentru a avea posibilitatea de a munci omeneste și de a avea timp necesar pentru familie” (PF, chestionarul 51).