



# IMPLEMENTAREA POLITICILOR DE INTEGRITATE ÎN CADRUL DASPF CRIULENI ȘI DASPF DUBĂSARI

## *Raport de monitorizare*

*Acest raport a fost elaborat de A.O. „Centrul de Justiție Socială ”ECHITATE” în cadrul proiectului „Consolidăm integritatea - sporim calitatea serviciilor sociale”, parte a unui proiect realizat de Transparency International – Moldova cu susținerea financiară a Secției Justiție Penală și Aplicare a Legii a Ambasadei Statelor Unite ale Americii la Chișinău. Opiniile exprimate aparțin autorilor și pot să nu corespundă opiniei donatorului și a Transparency International – Moldova.*

## CUPRINS:

<i>Introducere</i>	2
1. Rezultatele monitorizării politicilor de integritate în DASPF Criuleni și DASPF Dubăsari	3
1.1 Asigurarea accesului la informații publice	3
1.2 Monitorizarea declarațiilor de avere și interese personale	6
1.3 Tratarea conflictelor de interese	7
1.4 Regimul juridic al cadourilor	8
1.5 Managementul riscurilor și vulnerabilităților de corupție	8
1.6 Regimul juridic al dezvăluirilor privind încălcarea legislației	10
2. Rezultatele discuțiilor în grup cu asistenții personali și sociali din DASPF Criuleni și DASPF Dubăsari	13
2.1 Rezultatele discuțiilor în grup cu asistenții personali	13
2.2 Rezultatele discuțiilor în grup cu asistenții sociali	15
3. Rezultatele sondajului populației privind calitatea serviciilor sociale, profesionalismul și politețea angajaților DASPF	20
<i>Anexe</i>	39

## INTRODUCERE

Prezentul raport de monitorizare a fost elaborat de către Asociația Obștească ”Centrul de Justiție Socială ”ECHITATE” (AO „Echitate”) în cadrul proiectului „*Consolidăm integritatea - sporim calitatea serviciilor sociale*” desfășurat în perioada februarie – august 2023. Scopul monitorizării este de a contribui la îmbunătățirea calității serviciilor sociale prestate beneficiarilor prin consolidarea integrității profesionale în Direcțiile de Asistență Socială și Protecție a Familiei (DASPF) din raioanele Criuleni și Dubăsari. Proiectul a fost susținut financiar de Secția Justiție Penală și Aplicare a Legii a Ambasadei Statelor Unite ale Americii la Chișinău.

Raportul include trei capitole:

- rezultatele sondajului populației privind calitatea serviciilor sociale, profesionalismul și integritatea angajaților din domeniul social;
- totalurile discuțiilor în grup cu asistenții personali și asistenții sociali privitor la vulnerabilitățile/impedimentele în prestarea serviciilor sociale;
- rezultatele monitorizării politicilor anticorupție în DASPF.

Raportul vine cu o serie de recomandări în vederea îmbunătățirii situației la capitolul aplicării politicilor anticorupție, remedierii deficiențelor în activitatea DASPF și îmbunătățirii calității serviciilor sociale.

## 1. REZULTATELE MONITORZĂRII MĂSURILOR DE INTEGRITATE ÎN DASPF CRIULENI ȘI DASPF DUBĂSARI

În procesul de monitorizare a fost analizat modul în care DASPF din raioanele Criuleni și Dubăsari asigură aplicarea politicilor anticorupție și de integritate, printre care: *declararea averii și intereselor personale, regimul juridic al cadourilor, tratarea conflictelor de interese, respectarea normelor de etică și deontologie profesională, asigurarea accesului la informații de interes public pentru beneficiarii de servicii sociale, influențele necorespunzătoare, avertizările de integritate*. În acest scop au fost utilizate mai multe instrumente de monitorizare: solicitări oficiale de informații, analiza datelor de pe paginile web ale autorităților publice; analiza informațiilor de pe rețelele de socializare, verificarea situației pe teren.

Monitorizarea a fost efectuată pornind de la cadrul legal de referință, în special, [Legea privind declararea averii și a intereselor personale](#), [Legea integrității](#), [Legea privind avertizorii de integritate](#), [Hotărârea Guvernului privind regimul juridic al cadourilor](#).

\*\*\*

DASPF Criuleni și Dubăsari reprezintă subdiviziuni structurale în subordinea consiliilor raionale. Conform informațiilor de pe paginile web ale consiliilor raionale, [DASPF Criuleni](#) are un efectiv limită de 115 angajați care vin în serviciul beneficiarilor din 25 localități ale raionului Criuleni, iar [DASPF Dubăsari](#), are un efectiv limită de 110 angajați care oferă servicii în 11 localități din raionul Dubăsari.

### 1.1 Asigurarea accesului la informații publice

- *Asigurarea accesului la informații prin intermediul paginilor web*


În procesul monitorizării s-a constatat că DASPF din raioanele Criuleni și Dubăsari nu au pagini web proprii care ar permite accesul actualilor și potențialilor beneficiari de servicii sociale la un spectru larg de informații despre activitatea direcțiilor, implicit despre serviciile sociale prestate. Ambele direcții dispun de rubrici integrate în paginile web ale consiliilor raionale [Criuleni](#) și [Dubăsari](#), informațiile plasate având un caracter general (obiectivele strategice și atribuțiile DASPF, conducerea direcțiilor, datele de contact ale conducerii, precum și ale angajaților, divizați pe secții și servicii prestate).

În ceea ce privește informațiile de interes pentru beneficiarii de servicii sociale, în special care se referă la serviciile sociale și varietatea acestora, criteriile de accesare a serviciilor sociale, modelele de acte și alte informații de sprijin pentru cetățeni, precum și informațiile detaliate despre indemnizații, ajutor social, înlesniri, – aceste sunt plasate la rubrica "Noutăți", de rând cu alte noutăți ale consiliilor raionale. La activarea căutării după sintagme generice, informațiile nu pot fi găsite.

Potrivit rezultatelor chestionării beneficiarilor de servicii sociale din Criuleni și Dubăsari (*a se vedea capitolul 3 din prezentul raport*), aceștia se informează despre activitatea DASPF, de obicei, de la angajații direcțiilor în timpul vizitelor sau la telefon. Astfel, calitatea și plenitudinea informațiilor furnizate despre un anumit tip de serviciu este lăsată la discreția asistentului social sau a lucrătorului social. Această abordare generalistă ar putea fi depășită odată cu crearea și completarea continuă a unor pagini web proprii ale DASPF.

Crearea unor pagini web proprii ale DASPF și actualizarea/completarea continuă a acestora ar putea contribui la o mai bună informare a actualilor și a potențialilor beneficiari de servicii sociale despre activitatea direcțiilor, precum și la o mai bună comunicare cu angajații acestora. În contextul [Reformei RESTART](#) și eventualității creării unor pagini web proprii, conducerea DASPF ar trebui să se conducă de prevederile art. 10 al [Legii nr. 148 din 09/06/2023 privind accesul la informațiile de interes public](#).

În prezent, informația publicată la rubrica destinată DASPF Criuleni arată în modul următor:

Aparatul Președintelui	<h2>Direcția Asistență Socială și Protecție a Familiei</h2>  <p><b>Brînza Ludmila:</b> șef Direcția Asistență Socială și Protecție a Familiei</p> <p><b>Data și locul nașterii:</b> 02 noiembrie 1971</p> <p><b>Studii:</b> superioare</p> <p><b>E-mail:</b> br.liuda121@gmail.com as.criuleni@gmail.com</p> <p><b>Telefon:</b> 0-248-22-548</p> <p><b>Zile de primire:</b> luni până vineri</p> <p><b>Adresa:</b> MD-4801, or. Criuleni, str. 31 August, 108, Sediul Consiliului raional, etajul I,</p> <hr/> <p><b>birourile:</b> 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 125</p> <p><b>Tel./fax.:</b> (0248) 22-548, 22-075, 24-082, 22-122, 24-043; 21-308; 20-760</p> <hr/> <p>Direcția Asistență Socială și Protecție a Familiei este o subdiviziune structurală în subordinea Consiliului raional Criuleni.</p> <p>Scopul Direcției AS și PF este de a contribui la îmbunătățirea calității vieții persoanelor în dificultate prin asigurarea asistenței sociale în raza unității administrativ-teritoriale în care activează. În vederea realizării acestui scop, prioritare sînt următoarele obiective:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• dezvoltarea și administrarea serviciilor de asistență socială la nivel teritorial în conformitate cu politica națională și strategiile din domeniu;</li><li>• satisfacerea necesităților sociale ale persoanelor și grupurilor aflate în dificultate;</li><li>• implementarea unor programe specifice privind protecția copiilor și familiei și protecția persoanelor cu dizabilități.</li></ul> <p>Direcția Asistență Socială și Protecție a Familiei este responsabilă de identificarea persoanelor defavorizate și acordarea serviciilor sociale calitative, ajutorului social, material și pentru perioada rece a anului în scopul ameliorării condițiilor de trai. Promovează politica statului în domeniul respectiv și asigură aplicarea legislației la nivel teritorial.</p> <p><b>Obiectivele strategice:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• formarea profesională și dezvoltarea continuă a aptitudinilor și competențelor personalului care activează în sistemul de asistență socială;</li></ul>
Secretarul Consiliului raional	
Organigrama	
Regulamentul Consiliului	
Consilierii raionali	
Comisiile de specialitate ale CR	
Instituții subordonate	
<b>Subdiviziunile Consiliului raional -</b>	
Direcția Agricultură și Servicii Funciare	
Direcția Construcții, Gospodărie Comunală și Arhitectură	
Direcția Finanțe	
Direcția Educație	
Direcția Asistență Socială și Protecție a Familiei	
Serviciul Administrativ-Financiar	
Secția Asistență Juridică și Relații cu Publicul	
Serviciul Arhitectură, Urbanism și Administrări Proprietăți	
Secția Economie, Investiții și Relații Externe	
Secția Cultură și Turism	
Serviciul Arhivă	
<b>Informație utilă</b>	
Primăriile raionului	
Inspectoratul de Poliție Criuleni	
Servicii Desconcentrate	
Organizații Non Guvernamentale	
Patrimoniul cultural și turistic	
Oficii poștale	
Referințe web	
Sărbătorile nelucrătoare	
Orarul rutelor de transport public	
<b>Transparență decizională</b>	

## Informația la rubrica DASPF Dubăsari:

 <b>Consiliul Raional Dubăsari</b>
Președinte
Vicepreședinte
Aparatul Președintelui
Secretarul Consiliului raional
Consilieri raionali
Comisii de specialitate
Subdiviziunile Consiliului raional
Instituții subordonate
 <b>Noutăți și Evenimente</b>
Noutăți
Anunțuri
Posturi Vacante
 <b>Acte Normative</b>
Transparența Decizională
Deciziile Consiliului Raional
Dispozițiile Președintelui raionalului
Regulamente
Strategia de dezvoltare a raionului Dubăsari
Buna Guvernare
 <b>Alte Categori</b>
IMM-uri
ONG-uri
Tineret
Achiziții Publice
Audit Intern

Acasă > Direcția asistență socială și protecția familiei

## Direcția asistență socială și protecția familiei

Adresa: MD 4572, s. Coșnița, str. I. Creangă 1  
Telefon: 0248-25 580; e-mail: [dubasari.as.dubasari@gmail.com](mailto:dubasari.as.dubasari@gmail.com)

Șef al Direcției asistență socială și protecția familiei – Eugen BOTNARI, tel: 0248-25 580;

### Colaboratorii Direcției :

1. Șef adjunct al Direcției - Elena Constantinov, 0248-25 565
2. Contabil șef - Ludmila Postolati,
3. Contabil - Alexandru Stasev, 0248-25 576
4. Specialist principal - Cristina Basiul, 0248 - 25 580
5. Sofer - vacant
6. Paznic - 3
7. Funcționar de serviciu - Liuba Isacov

### Secții subordonate:

#### Secția pentru protecția familiilor cu copii în situații de risc:

1. Șef secție - vacant, tel: 0248 25- 579
2. Specialist superior, - vacant

#### Serviciul de asistență parentală profesionistă:

Asistent parental profesionist pentru plasament de lungă durată- 3

#### Serviciul social "Locuință protejată":

1. Asistent social- Diana Rusu
- Serviciul social "Casa de copii de tip familial"

1. Părinte - educator - vacant

#### Serviciul social "Casa comunitară pentru copii în situație de risc"

1. Șef serviciu - Ludmila Grama
2. Pedagog social - 5

#### Serviciul social Centrul de plasament pentru copii separați de părinți

1. Șef serviciu - Emilia
2. Pedagog social - 3

#### SECȚIA PENTRU PROTECȚIA PERSOANELOR ÎN ETATE ȘI CU DEZABILITĂȚI:

1. Specialist superior – Olesia Grosul
2. Specialist principal– Ivanov Taitana
3. Specialist – Grosul Irina
4. Felcer-protezist - Coica Ghenadie

#### Serviciul social de asistență personală

1. Șef serviciu - Angela Vancea, Dimintean Marina
2. Asistenți personali - 65

#### Serviciul de asistență socială comunitară

1. Șef serviciu- Lișman Taliana
2. Asistenți sociali - 15

Scopul Direcției este de a contribui la îmbunătățirea calității vieții persoanelor și familiilor defavorizate, prin acordarea asistenței și suportului în vederea prevenirii, diminuării sau depășirii situației de dificultate și integrarea socială a acestora.

### Obiectivele Direcției sînt:

- 1) Realizarea politicii de asistență socială în comun cu autoritățile administrației publice locale de nivelul întii și în colaborare cu reprezentanții societății civile;
- 2) Asigurarea sau contribuirea la aplicarea legislației aferente realizării scopului.

### Atribuțiile Direcției asistență socială și protecția familiei sînt următoarele:

- Identifică problemele sociale în raza administrativ-teritorială;
- Generalizează și sistematizează informația privind asistența socială acordată și analizează eficiența acesteia;
- Elaborează strategii de dezvoltare și prestare a asistenței sociale în conformitate cu politica socială a statului;
- Organizează și acordă asistență socială în funcție de necesitățile identificate;
- Elaborează și prezintă propuneri privind planificarea bugetară a domeniului de asistență socială în unitatea administrativ-teritorială respectivă;
- Îndeplinește funcțiile de autoritate tutelară teritorială în domeniul protecției copilului;

**Noi pe Facebook**  


Consiliul raional...  
844 urmăritori  
Bine ați venit  
Welcome  
Urmărește Pagina

**Galerie Foto**  


Marcarea a 31 de ani de la declanșarea conflictului armat de pe Nistru  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**Galerie Video**  


75 de ani de la Marele Război pentru Apărarea Patriei  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**Link-uri Utile**  
[Parlamentul Republicii Moldova](#)  
[Președinția Republicii Moldova](#)  
[Guvernul Republicii Moldova](#)  
[Comisia Electorală Centrală](#)  
[Centrul de Guvernare Electronică](#)  
[ADR Centru](#)  
[CALM](#)  
[ODIMM](#)  
[Euroregiunea Siret-Prut-Nistru](#)  
[Euroregiunea Nistru](#)

- *Asigurarea accesului la informații prin intermediul rețelelor de socializare*

În prezent, tot mai multe entități publice își fac vizibilă activitatea prin intermediul rețelelor de socializare, în special prin rețeaua de Facebook. DASPF Criuleni deține o pagină de Facebook [DASPF Criuleni](#), care servește drept o pagină informativă despre activitățile în care este antrenată DASPF. Aici sunt distribuite, de regulă, informații despre activitățile de instruire ale angajaților DASPF, vizitele de lucru ale oficialilor, concursurile de angajare și alte informații sau noutăți. Informațiile despre procedura de solicitare și modul de acordare a protecției sociale lipsesc.

În ceea ce privește DASPF Dubăsari, aceasta nu dispune de o pagină pe rețeaua de socializare Facebook, iar noutățile direcției sunt publicate, de rând cu alte noutăți, pe pagina web a Consiliului raional [Dubăsari](#).

Ținem să remarcăm că deși publicarea informațiilor pe rețele de socializare este o modalitate benefică de comunicare cu populația, aceasta nu asigură un acces de lungă durată a beneficiarilor la informațiile din domeniul protecției sociale, întrucât informațiile nu se păstrează la vedere și este dificil de a reveni la ele în caz de necesitate.

- *Utilizarea panourilor informaționale*

O altă modalitate de a aduce informațiile la cunoștința publicului este plasarea acestora pe panourile informaționale în incinta DASPF. Inspectarea situației în teren arată că panoul informativ din incinta DASPF Criuleni include informații generale despre diferite aspecte ale activității direcției, inclusiv extrase din cadrul legal, precum și unele informații vechi/neactualizate. Informațiile de pe acest panou ar trebui să fie mai prietenoase publicului, – textele plasate să fie de dimensiuni mai mari, comode de lecturat, să fie oferite referințe la cadrul legal pe înțelesul publicului simplu, să fie excluse datele învechite/neactuale. Aceleași situație privind panourile informative o atestăm și la DASPF Dubăsari.

## 1.2 Monitorizarea declarațiilor de avere și interese personale

În cadrul monitorizării au fost analizate datele din declarațiile de avere și interese personale (DAIP) ale conducerii DASPF Criuleni și DASPF Dubăsari, precum și ale șefilor de secții și servicii din cadrul direcțiilor. Astfel, au fost monitorizate 8 DAIP (5 DAIP din DASPF Criuleni și 3 DAIP din DASPF Dubăsari) depuse de subiecții declarării pentru anii 2020-2022, toate declarațiile fiind anuale. Datele din DAIP au fost preluate de pe pagina web a Autorității Naționale de Integritate.<sup>1</sup>

Ținem să remarcăm că pe parcursul analizei datelor s-a constatat depunerea unei [declarații](#) cu depășirea termenului; identificată o eventuală eroare la indicarea datei dispoziției de numire în funcție [DAIP 2022](#) și dublarea informațiilor la rubrica [clădiri și autoturisme](#) (posibil, din cauza unei erori tehnice); observate omisiuni în completarea DAIP la rubricile destinate bunurilor imobile și mobile [2020](#), [2021](#), [2022](#). Într-un caz, deși subiectul declarării a indicat ordinul de numire în funcție din [2021-03-15](#) (nr. 37 p), s-a constatat că declarația la angajare lipsește. În cazul persoanei indicate ca șef adjunct al [DASPF Dubăsari](#), pe [portalul declarațiilor](#) de avere și interese personale nu a fost identificată nici o declarație.

În ce privește șeful DASPF Dubăsari, au fost observate omisiuni la completarea de către acesta a DAIP pentru a. [2021](#) (rubricile referitoare la bunurile mobile și imobile deținute, datorii). De asemenea, având în vedere că persoana a ocupat o funcție *remunerată* în cadrul unei asociații obștești (în anul [2020](#) și în anul

---

<sup>1</sup> Portalul declarațiilor ANI <https://portal-declaratii.ani.md/>

[2022](#)), [ar putea să existe o situație de incompatibilitate](#).<sup>2</sup> De menționat că asociația obștească condusă de șeful direcției activează în domeniul social (domeniu ce ține de competența direcției)<sup>3</sup> și dacă acesta ar fi chemat să ia decizii/să participe la luarea deciziilor privitoare la această asociație (inclusiv în legătură cu oferirea unor granturi, semnarea unor acorduri de colaborare, angajarea în direcție a unor membri/angajați ai asociației etc.) – ar fi în situație de *conflict de interese real*, care trebuie declarat și soluționat potrivit [Legii privind declararea averii și a intereselor personale](#)).

Tabelele de sinteză în baza cărora a fost efectuată analiza informațiilor pot fi vizualizate în *Anexa I*.

Astfel, rezultatele monitorizării atestă că aplicarea politicii de declarare a averii și intereselor personale în DASPF lasă de dorit, existând omisiuni și erori la completarea declarațiilor, precum și posibile situații de incompatibilități. În context este nevoie de o familiarizare temeinică a subiecților declarării din cadrul DASPF cu prevederile legislației ce ține de declararea averilor și intereselor personale.

### 1.3 Tratarea conflictelor de interese

Conform prevederilor [Legii integrității](#), în vederea asigurării servirii interesului public cu imparțialitate și obiectivitate, agenții publici sunt obligați să identifice și să trateze conflictele de interese în termenele și modul prevăzut de [Legea privind declararea averii și a intereselor personale](#).

În acest sens, agenții publici au obligația să identifice, să declare conducătorului conflictul de interese real și împreună cu conducătorul entității/ANI după caz, să soluționeze conflictul de interese. Declarațiile privind conflictul de interese real trebuie să fie înregistrate în Registrul declarațiilor privind conflictele de interese, ținut de persoana desemnată de conducătorul entității publice.

În cadrul monitorizării AO "Echitate" a solicitat de la DASPF Criuleni și Dubăsari informații despre existența a careva situații de conflicte de interese pe parcursul anului 2022-2023, precum și prezentarea [Registrului declarațiilor privind conflicte de interese](#). Drept răspuns, conducătorii DASPF Criuleni și DASPF Dubăsari au indicat că pe parcursul acestor ani n-au fost raportate conflicte de interese în cadrul instituțiilor, registrele declarațiilor de conflicte de interese nefiind întocmite în ambele direcții.<sup>4</sup>

Este de remarcat că, pe parcursul discuțiilor în grup cu asistenții sociali, aceștia au fost întrebați dacă în cadrul DASPF au fost cazuri ca angajații să examineze careva cereri/dosare ale rudelor. Deși majoritatea interlocutorilor au spus că asemenea situații n-au fost, o parte din cei intervievați n-au răspuns la întrebare, eventual din cauză că n-au știut sau din temerea de a răspunde la întrebare. Astfel, nu există certitudinea că asemenea situații n-au avut loc.

Astfel, politica tratării conflictelor de interese, ca modalitate de consolidare a integrității, nu este suficient cunoscută și aplicată în cadrul DASPF.

---

<sup>2</sup> Potrivit art. 25 din Legea 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public funcționarul public nu este în drept să desfășoare alte activități remunerate în cadrul organizațiilor necomerciale, a căror activitate ține de competența autorității în care el activează (cu excepția activităților științifice, didactice, activităților în cadrul proiectelor/programelor internaționale de cercetare și inovare, activităților de creație), de participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență în cadrul autorității în care este angajat, de reprezentare a statului și a autorităților administrației publice locale în societățile economice, precum și de reprezentare în calitate de membru care nu activează permanent în cadrul organelor colegiale ale autorităților publice autonome.

<sup>3</sup> Asociația are misiunea de a îmbunătăți condițiile sociale în localități, de a promova drepturile persoanelor cu dizabilități, de a susține familiile cu copii aflați în situații de risc și incluziunea socială a acestora.

<sup>4</sup> Informațiile au fost oferite la telefon.



#### 1.4 Regimul juridic al cadourilor

Conform [Hotărârii nr. 116/2020 privind regimul juridic al cadourilor](#) cadourile sunt considerate bunurile, serviciile, favorurile, invitațiile sau orice alte avantaje oferit unui agent public în legătură cu exercitarea funcțiilor sale profesionale. Conform actului prenotat cadourile pot fi admisibile și inadmisibile.

Cadourile admisibile sunt cadourile oferite din politețe sau cu prilejul acțiunilor de protocol (spre ex., monede metalice jubiliare și comemorative), iar cadourile inadmisibile sunt bunurile, serviciile, favorurile, invitațiile sau orice alte avantaje care sunt destinate personal agenților publici sau familiei lor, dacă oferirea sau acordarea lor este legată direct sau indirect de desfășurarea activității lor profesionale. Valoarea totală admisă a cadourilor oferite din politețe sau cu prilejul acțiunilor de protocol pe parcursul unui an nu poate să depășească 1 000 de lei.

În funcție de tipul cadoului, acesta urmează a fi înscris fie în [Registrul de evidență a cadourilor admisibile](#), fie în [Registrul de evidență a cadourilor inadmisibile](#). Aceste registre au caracter public, trebuie întocmite n limba română și ținute în formă manuală și electronică.

La solicitarea AO "Echitate" de a prezenta o copie de pe asemenea registre, s-a constatat că nici DASPF Criuleni, nici DASPF Dubăsari nu le dețin. În cadrul discuțiilor cu asistenții sociali, cel mai frecvent s-a invocat motivul că această măsură este una puțin aplicabilă, deoarece beneficiarii de servicii sociale provin din categoria persoanelor vulnerabile, respectiv nu au resurse pentru a face cadouri asistenților sociali.

Deși în cadrul direcțiilor a fost aprobat Codul deontologic al asistentului social și angajații au remarcat, în timpul discuțiilor în grup că sunt familiarizați cu prevederile lui, Codul nu conține prevederi referitoare la integritate, în special, comportamentul în cazul cadourilor/favorurilor, conflictele de interese. Unele prevederi ale codului sunt confuze, spre exemplu, sancțiunile pentru încălcarea lui și modul în care acestea vor fi aplicate de comunitatea asistenților sociali.

#### 1.5 Managementul riscurilor și vulnerabilităților de corupție

Potrivit [Legii integrității](#), conducătorii entităților publice trebuie să efectueze managementul riscurilor de corupție pentru a identifica și gestiona atare riscuri aferente activității profesionale. Acest proces se realizează în baza evaluării interne a riscurilor de corupție, [conform metodologiei elaborate de CNA](#), entitatea urmând să dețină Registrul riscurilor, care să includă:

- descrierea activității vulnerabile/obiectivului specific de activitate al entității publice;
- riscul de corupție care împiedică realizarea activității/obiectivului specific;
- valoarea riscului (gravitatea/importanța riscului);
- reacția la risc și acțiunea entității publice;
- responsabilul de acțiune;
- termenul/perioada de implementare a acțiunii.

La solicitarea AO "Echitate" de a prezenta o copie de pe Registrul riscurilor, în baza răspunsurilor oferite în mod verbal, s-a constatat că DASPF Dubăsari nu ține un asemenea registru.

În ceea ce privește DASPF Criuleni, la solicitare a fost prezentat următorul model de Registru al riscurilor:

APROBAT:

Secretar general de stat/Secretar de stat \_\_\_\_\_

### REGISTRUL RISCURILOR

la nivel de subdiviziune (MODEL)

Riscul	Evaluarea riscului inerent	Reacția la risc	Acțiunea / măsura de control	Responsabil de acțiune	Perioada de implementare	Evaluarea riscului rezidual	Note / observații				
<b>Obiectivul : (Ce scop urmează să fie atins)</b>											
	I	P	VRI			I	P	VRR			
1	2	3	4 =2x3	5	6	7	8	9	10	11 =9x10	12
<i>Ce poate să împiedice la atingerea obiectivului?</i>	<i>Gravitatea /importanța riscului (impact înmulțit la probabilitate)</i>		<i>Cum urmează să fie abordat riscul? *acceptare *minimizare *eliminare *împărtășire</i>	<i>Acțiunea care decurge din reacția la risc în col.5</i>	<i>Persoana responsabilă de obiectiv, activitate și, ca urmare de executarea acțiunii</i>			<i>Riscul rămas după implementarea măsurilor de control</i>			

Este de remarcat că registrul prezentat nu este completat. Acesta a fost instituit urmare a discuțiilor publice realizate cu expertul AO "Echitate".

De asemenea, este de menționat faptul că domeniul asistenței sociale nu a fost supus evaluării riscurilor de corupție de către CNA. Un studiu al domeniului privind acordarea ajutorului social a fost realizat de către Centrul de Analiză și prevenire a Corupției "[Acordarea ajutorului social în trei regiuni ale Republicii Moldova: eficiența și integritatea procesului](#)". O evaluare plenară a riscurilor de corupție a fost realizată în cadrul [Agenției Naționale de Asistență Socială în anul 2022](#), conducerea direcțiilor ar trebui să se familiarizeze cu conținutul acestui document.

Este de reținut că în timpul discuțiilor în grup cu asistenții personali și sociali, la întrebarea dacă în cadrul DASPF există careva activități vulnerabile la corupție, opiniile interlocutorilor s-au divizat: o jumătate din ei consideră că activitățile pe care le realizează implică riscuri de corupție, altă jumătate – că asemenea riscuri nu există. Respondenții care au răspuns afirmativ la această întrebare au relatat că riscurile de corupție se manifestă, de regulă, prin corupere activă ori pasivă, abuz de serviciu; încălcarea prevederilor legale ce țin de incompatibilități și restricții în serviciul public.

De asemenea, fiecare al 5-lea participant la discuțiile în grup cu asistenții sociali a relatat că în ultimul an au fost situații când persoanele care s-au adresat la DASPF au oferit cadouri/plăți neoficiale pentru a beneficia de servicii sociale (*a vedea capitolul 2 din prezentul Raport*).

În acest context, la întocmirea registrelor riscurilor de corupție, conducerea DASPF ar trebui să ia în considerație rezultatele discuțiilor în grup cu asistenții personali și sociali desfășurate de AO Echitate. De asemenea, și rezultatele sondajului beneficiarilor serviciilor sociale ar putea fi utile în acest exercițiu.

Pentru a facilita implementarea politicii respective în cadrul DASPF, AO "Echitate" a elaborat proiectul Registrului riscurilor de corupție în DASPF Criuleni și Dubăsari.

### 1.6 Regimul juridic al dezvăluirilor privind încălcarea legislației

Pentru buna funcționare a entității publice și pentru asigurarea respectării drepturilor omului, a imaginii și reputației entității publice, conducătorul și angajații au obligația să nu admită și să denunțe încercările de implicare a lor în manifestări de corupție. Agenții publici/angajații care cunosc despre cazuri de manifestări de corupție, practici ilegale ce amenință interesul public, care au loc în cadrul entității trebuie să anunțe despre aceasta fie conducătorul entității, CNA sau alte autorități publice competente.

În acest context conducătorul entității publice are următoarele obligații:

- ✓ să transmită neîntârziat CNA dezvăluirile agenților despre tentativa de corupere; să asigure desfășurarea a activității profesionale a agenților publici în privința cărora au fost întreprinse tentative de corupere; să asigure prevenirea altor tentative de corupere, similare celor care au fost denunțate; să tragă la răspundere disciplinară agenții publici care nu au denunțat tentativa de corupere; să ofere CNA informații despre denunțarea manifestărilor de corupție de către agenții publici.
- ✓ Pentru asigurarea protecției angajaților care au denunțat ilegalități și tentative de corupere, conducătorul are următoarele obligații: să emită instrucțiuni clare de denunțare a tentativelor de corupere; să desemneze persoana/ structura responsabilă de înregistrarea avertizărilor de corupție; să asigure confidențialitatea avertizorilor de integritate; să asigure examinarea în termen a avertizărilor de integritate; să transmită către CNA informațiile despre tentativele de corupere a angajaților; să asigure măsuri de protecție a angajaților/ avertizorilor de integritate în condițiile legii; să tragă la răspundere disciplinară pentru neasigurarea condițiilor de depunere a avertizărilor, depunerea avertizărilor ce conțin date eronate/neveridice; să suporte consecințele tragerii la răspundere disciplinară, contravențională sau, după caz, penală în cazul neasigurării măsurilor de protecție și admiterii cu bună știință a acțiunilor de răzbunare împotriva agentului public care a depus o avertizare de integritate.

Agentul public, la fel, are obligația să refuze expres tentativa de corupere și să atenționeze persoana despre tentativa de comitere a unei ilegalități; să se asigure cu martori (colegi, etc); să informeze neîntârziat conducătorul entității și CNA despre tentativa de corupere; să își exercite activitatea profesională în mod corespunzător, în special cea pentru care s-a încercat coruperea.

Agentul public/avertizorul de integritate are dreptul să-i fie asigurate măsurile de protecție (tratarea avertizării ca fiind depusă cu bună-credință; protecția datelor cu caracter personal; asigurarea transferului la un alt loc de muncă, cu acordul avertizorului de integritate; neaplicarea sancțiunilor disciplinare în legătură cu avertizarea de integritate depusă cu bună-credință); să conteste neaplicarea acestor măsuri și să solicite tragerea la răspundere a conducătorului entității publice care a întreprins acțiuni de răzbunare în privința sa.

În procesul de monitorizare a politicii în cauză, s-a constatat că DASPF din Criuleni și Dubăsari nu dețin registrele avertizărilor de integritate, fapt confirmat de conducătorii direcțiilor la telefon.

De menționat că, urmare a modificării cadrului normativ prin adoptarea [Legii nr. 165 din 22-06-2023 privind avertizorii de integritate](#) au fost introduse mai multe modificări la cadrul legal existent printre care: extinderea obiectului dezvăluirilor de încălcări ale legii; extinderea subiecților care cad sub incidența legii; exonerarea de răspundere a avertizorului de integritate; asigurarea protecției avertizorului de integritate, etc. ([Nota informativă la proiectul legii](#)).

În contextul tranziției cadrului normativ privind avertizorii de integritate și ajustarea cadrului normativ subsecvent, măsurile de dezvăluire ale încălcării legii și implicit Registrul urmează a fi elaborate în cadrul DASPF conform anexei 3 din Legea privind avertizorii de integritate.

## Constatări

Rezultatele monitorizării relevă că deși DASPF au întreprins unele măsuri în aplicarea politicilor anticorupție/integritate, acestea lasă de dorit.

Asigurarea accesului la informații pentru beneficiarii de servicii sociale ale DASPF nu este pe deplin asigurată. DASPF nu dispun de pagini web personale, ci doar de rubrici integrate în paginile web ale consiliilor raionale, informațiile plasate având un caracter general, fiind insuficiente și dificil de accesat de actualii și potențialii beneficiari de servicii sociale.

Deși publicarea informațiilor pe rețele de socializare este o modalitate benefică de comunicare cu populația, aceasta nu contribuie la asigurarea de lungă durată a accesului beneficiarilor la informațiile din domeniul protecției sociale, întrucât informațiile nu se păstrează la vedere și este dificil de a reveni la ele în caz de necesitate.

Nici informarea prin intermediul panourilor informative nu este realizată la nivel, deoarece informațiile publicate nu sunt prietenoase beneficiarilor (limbaj sofisticat, dimensiuni mici ale textului, informații neactualizate).

Există carențe în aplicarea politicii de declarare a averilor și intereselor personale: declarații depuse cu depășirea termenului; omisiuni identificate la completarea rubricilor destinate bunurilor imobile și mobile, datoriilor. A fost identificată o eventuală situație de incompatibilitate a funcțiilor.

Politica de tratare a conflictelor de interese nu este suficient de cunoscută și aplicată în DASPF. În activitatea unui conducător de direcție există un potențial conflict de interese, întrucât acesta conduce o asociație obștească care activează în domeniul social.

Deși în DASPF a fost aprobat Codul deontologic al asistentului social și angajații susțin că sunt familiarizați cu prevederile lui, Codul nu conține prevederi referitoare la integritate, în special, comportamentul în cazul cadourilor/favorurilor, conflictelor de interese. Unele prevederi ale codului sunt confuze, spre exemplu, sancțiunile pentru încălcarea și modul în care acestea vor fi aplicate de comunitatea asistenților sociali.

DASPF n-au întocmit registrele obligatorii referitoare la aplicarea politicilor anticorupție/integritate, în special, registrul riscurilor de corupție, registrul declarațiilor de conflicte de interese, registrul dezvăluirilor practicilor ilegale.

## Recomandări:

- Familiarizarea conducătorilor DASPF cu prevederile legislației ce ține de integritate/anticorupție, în speță cu obligațiile nemijlocite ale acestora, asigurarea de către aceștia a implementării politicilor anticorupție în cadrul direcțiilor.
- Antrenarea angajaților DASPF în instruire în domeniul integrității, în special la subiecte ce țin de: accesul la informație, declararea averilor și intereselor personale, tratarea conflictelor de interese, respectarea normelor etică, protecția datelor cu caracter personal etc.

- Luarea în considerare, de către conducerea DASPF, a rezultatelor discuțiilor în grup cu asistenții personali și sociali și rezultatele sondajului populației în procesul de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție și la întocmirea registrelor aferente.
- Completarea/revizuirea codurilor de etică și deontologie din cadrul DASPF, luând în considerație standardele de etică în serviciul public (inclusiv prevederile ce țin de comportamentul în cazul cadourilor/favorurilor, tratarea conflictelor de interese, neadmiterea favoritismului etc.).
- Asigurarea accesului la informații de interes public pentru beneficiarii de servicii sociale și pentru alte părți interesate, prin crearea și dezvoltarea propriilor pagini web ale DASPF. Promovarea paginilor web în rândul populației.
- Informarea angajaților DASPF despre existența procedurilor de raportare/sesizare a neregulilor în activitatea instituției, aducerea acestor proceduri la cunoștința populației.

## 2. REZULTATELE DISCUȚIILOR ÎN GRUP CU ASISTENȚII PERSONALI ȘI ASISTENȚII SOCIALI

În anul 2010, Parlamentul Republicii Moldova a ratificat, prin Legea nr. 166 din 09.07.2010<sup>5</sup>, *Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități*. În urma ratificării Convenției, statul s-a angajat să respecte drepturile persoanelor cu dizabilități, printre care: accesibilitatea serviciilor, educația, angajarea în câmpul muncii, accesul la justiție, dreptul de a trăi în comunitate și de a beneficia de serviciile comunitare, egalitatea în fața legii. În mai 2012, a fost aprobată *Hotărârea Guvernului nr. 314 din 23 mai 2012 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciului social „Asistență personală” și a Standardelor minime de calitate*<sup>6</sup>, care a intrat în vigoare la 01.01.2013. Pe parcursul anilor 2013-2015 așa și n-a fost stabilit un mecanism clar de funcționare a acestui serviciu, organizațiile societății civile abordând problema în rapoartele alternative expediate Comitetului ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități.

**Scopul discuțiilor în grup** a fost efectuarea unui exercițiu de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților de corupție în prestarea serviciilor sociale, cu participarea prestatorilor de servicii sociale (asistenții sociali și asistenți personali) din raioanele Criuleni și Dubăsari. În acest scop au fost realizate 5 discuții în grup, inclusiv 3 cu asistenții personali și 2 cu asistenții sociali din aceste raioane. La baza discuțiilor în grup au fost chestionare elaborate de echipa AO Echitate (*chestionarele în anexă la raportul de monitorizare*).

### 2.1 Rezultatele discuțiilor în grup cu asistenții personali

#### *Informații generale*

La discuțiile în grup cu asistenții personali din raioanele Criuleni și Dubăsari au participat 30 de persoane, toate fiind angajate în câmpul muncii între 2 și 6 ani. 29 dintre cei 30 de interlocutori sunt angajați pentru rudele de gradul I și unul – pentru o persoană străină cu dizabilitate severă.

Este de remarcat faptul că o mare parte din interlocutori au relatat că procedura de angajare în câmpul muncii a asistenților personali a fost și rămâne anevoioasă, din motiv că nu există un registru online în care ar fi ținută evidența depunerii dosarului. La fel, a fost menționată lipsa unui mecanism clar de angajare, unul dintre participanții la discuție relatând că angajarea sa în câmpul muncii a durat aproape 10 ani (9 ani și 9 luni !).

#### ***Cele mai grave probleme pe care le întâmpină asistenții personali***

Fiind rugați să răspundă la întrebarea ”*Cum considerați, care sunt cele mai grave probleme pe care le întâmpinați în activitatea Dvs.?*”, interlocutorii au invocat cel mai des pensiile și indemnizațiile de stat insuficiente pentru a acoperi necesitățile de întreținere a persoanelor cu dizabilități; calitatea nesatisfăcătoare a articolelor/bunurilor produse de IP CREPOR<sup>7</sup>; gestionarea neclară și netransparentă a ajutoarelor destinate persoanelor cu dizabilități; lipsa cărucioarelor necesare pentru persoanele cu dizabilități.

În contextul activității IP CREPOR este de menționat că, potrivit [Raportului privind monitorizarea contractelor de achiziții publice pentru semestrul I](#) al anului 2023, Centrul procură diverse bunuri destinate persoanelor cu dizabilități, însă nu există claritate cum aceste bunuri sunt repartizate. Interlocutorii semnaleză că deseori sunt nevoiți ori să comande produsele/articolele necesare în altă parte, ori să le procure

<sup>5</sup> Legea nr. 166 din 09.07.2010 pentru ratificarea Convenției Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități, [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=24019&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=24019&lang=ro)

<sup>6</sup> [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=103165&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=103165&lang=ro#)

<sup>7</sup> Instituția Publică Centrul Republican Experimental Protezare, Ortopedie și Reabilitare.

pe cont propriu. În acest context, o persoană a relatat următoarele: ”Am comandat o pereche de papucei ortopedici pentru copil de la IP CREPOR. După ce am ridicat comanda pe care am achitat-o integral, încălțămîntea a rezistat doar 2 săptămâni”. Având în vedere că mijloacele financiare destinate achizițiilor IP CREPOR (37,3 mil. lei în anul 2023), întreprinderea ar trebui să asigure producerea unor articole ortopedice/de protezare calitative, precum și să asigure repartizarea echitabilă a bunurilor și produselor destinate persoanelor cu dizabilități.

În cadrul discuțiilor interlocutorii au menționat că sunt nevoiți deseori să procure din mijloace proprii produsele necesare pentru întreținerea persoanelor cu dizabilități (în special, alimentele și produsele de igienă) și să achite serviciile comunale. În acest context unii dintre ei au menționat că singurul ajutor de care au beneficiat a fost cel acordat de *Crucea Roșie*, care de altfel, au fost oferit selectiv, fără a fi stabilit un mecanism la nivel local.

Este de remarcat și problema ce ține de restricționarea dreptului persoanelor cu dizabilități severe imobilizate la pat de a beneficia de scutire pentru importul unui mijloc de transport personal. În prezent, conform art. 49, alin. (3) din *Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30.03.2012*, doar persoanele cu dizabilități ale aparatului locomotor pot alege, la cerere, în schimbul compensației de transport, dreptul de a importa, o dată la 5 ani, cu scutire de drepturi de import, un mijloc de transport destinat transportării lor.

În acest context considerăm necesar de a modifica legislația pentru a oferi și persoanelor cu grad sever de dizabilitate și imobilizate la pat posibilitatea de a devama mijloace de transport. O soluție ar fi ca rudele unei asemenea persoane, ce dețin permis de conducere, să devină îngrijitori ai acesteia, având dreptul la scutire pentru un mijloc de transport, în beneficiul direct al persoanelor imobilizate la pat, fără a beneficia de plată salarială, dar cu condiția de a întreține mijlocul de transport.

### ***Îngrijirea persoanelor cu dizabilități în afara orelor de lucru***

Practic toți respondenții au menționat că, fiind angajați pentru rudele de gradul I, n-au fost condiționați să activeze în afara orelor de lucru. Totuși, chiar dacă sunt remunerați doar pentru 8 ore, asistenții personali au spus că deseori au grijă de persoanele cu dizabilități și în afara orelor de lucru.

Este de remarcat că în contractul individual de muncă încheiat cu asistenții personali și sociali există anumite neconcordanțe în prevederile la capitolul salarizare și regim de muncă. Însă, spre ex., deși în contract este indicat durata zilei de lucru de 8 ore, în realitate angajații activează, de regulă, peste program, inclusiv și în zilele de odihnă. În același timp, ei sunt salariați reieșind din programul de lucru de 8 ore.

În acest context, ar fi recomandabilă revizuirea CIM a asistenților personali și sociali, astfel încât aceștia să poată fi remunerați pentru munca peste program.

### ***Eventuale plăți neoficiale pentru angajarea în câmpul muncii***

Fiind rugați să răspundă la întrebarea ”Vi s-a dat de înțeles că ar trebui să plătiți neoficial în procesul de angajare?”, toți participanții la discuția în grup au menționat că nu s-au întâmplat asemenea situații.

Interlocutorii au menționat și despre faptul că angajații din cadrul Direcțiilor asistență socială și protecția familiei (DASPF) n-au promovat și n-au urgentat dosare de angajare a rudelor sale.

### ***Plăți neoficiale pentru perfectarea în termen a dosarului medical***

Unii asistenți personali au menționat că, la perfectarea dosarului medical pentru persoanele cu dizabilități de către medicii de familie (fișa de trimitere F-088/e cu investigațiile necesare), li s-a dat de înțeles că procedura este complicată, anevoioasă și ar fi mai simplu să achite niște plăți neoficiale medicilor specialiști. Astfel,

pentru obținerea programărilor și perfectarea în termen a dosarului, aceștia au achitat medicilor între 300-500 lei pentru a beneficia de consultații medicale ori de servicii medicale de înaltă performanță. Atare practici vicioase creează obstacole sau chiar exclud posibilitatea de a obține gradul de dizabilitate de către persoanele care nu plătesc neoficial, pun în pericol obiectivitatea evaluărilor medicale și afectează încrederea în angajații din acest sistem. În multe cazuri, chiar medicii îi descurajează pe acești oameni, spunându-le că procesul necesită costuri semnificative.

### ***Sunt oare asistenții personali familiarizați cu prevederile codului de etică și deontologie?***

Majoritatea participanților la discuția în grup susțin că cunosc despre existența codului deontologic și etică profesională a asistenților personali, precum și se conduc de prevederile acestuia în activitatea lor. Potrivit lor, acest cod a fost elaborat și aprobat la nivel de direcție raională și conține valori și norme etice (servicii de calitate, demnitate și unicitate, autodeterminare, integritate, competență), precum și responsabilități. Printre ultimele sunt de remarcat prevenirea/evitarea conflictelor de interese și interdicția utilizării relației personale pentru obținerea beneficiilor și avantajelor în interes personal.

### ***Opinii referitoare la nivelul salariilor și eventuale rețineri la plata acestora***

Fiind rugați să răspundă dacă pe parcursul ultimului an au fost rețineri la plata salariilor, asistenții personali au invocat o restanță la achitare de la 3 până la 6 luni.

În context este de reținut faptul că, în conformitate cu art. 5 lit. f) din Codul Muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și ale altor raporturi legate nemijlocit de acestea, care rezultă din normele dreptului internațional și ale Constituției Republicii Moldova, este *garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui*. Pentru a elucida circumstanțele vis-a-vis de plata salariilor asistenților personali, AO Echitate a sesizat Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS). În răspunsul oferit, ministerul a invocat faptul că ”sursele financiare pentru acest serviciu sunt gestionate de către Agenția Națională de Asistență Socială, fiind transferate lunar către autoritățile publice locale de nivelul II”.

În acest sens, ar fi recomandabil ca Ministerul Finanțelor să prevadă în proiectul Legii bugetului de stat pentru anul 2024 mijloace financiare suficiente pentru salarizarea asistenților personali.

## **2.2 Rezultatele discuțiilor în grup cu asistenții sociali**

### ***Informații generale***

În martie curent, MMPS a lansat *Reforma sistemului de asistență socială RESTART*: pentru acces echitabil la servicii sociale de calitate.<sup>8</sup> Această reformă urmărește atât dezvoltarea serviciilor sociale de înaltă calitate, cât și restructurarea sistemului social. În acest context AO CJS „ECHITATE” a organizat discuții în grup cu asistenții sociali din raioanele Criuleni și Dubăsari pentru a afla opiniile lor despre dificultățile pe care le întâmpină în prestarea serviciilor sociale, activitățile vulnerabile, precum și riscurile de corupție în acest domeniu.

La discuțiile în grup au participat 31 de asistenți sociali, majoritatea având o experiență de lucru de peste 5 ani în acest sistem.

---

<sup>8</sup> <https://social.gov.md/comunicare/ministerul-muncii-si-protectiei-sociale-a-lansat-reforma-sistemului-de-asistenta-sociala-restart/>



### ***Motivația de a lucra în domeniul social***

În pofida multiplelor schimbări/reorganizări operate în domeniul social pe parcursul anilor, interlocutorii găsesc oportunități pentru a-și continua activitatea în acest domeniu. La întrebarea ”Ce Vă motivează cel mai mult să lucrați în DASPF?”, aceștia au invocat cel mai des:

- ”Comunicarea bună cu conducerea și colegii de muncă”;
- ”Oportunitățile de instruire, inclusiv peste hotare;
- ”Oportunitatea de a crește în funcție”;
- ”Sistemul flexibil al programului de muncă”.

Potrivit informațiilor plasate pe pagina web a Agenției Naționale de Asistență Socială<sup>9</sup>, angajații DASPF urmează să fie instruiți cu regularitate, numărul de ore de instruire per angajat al direcțiilor urmând să însumeze 250 ore pe an. Din cele relatate de interlocutori, pentru a acoperi această sarcină, persoanele se înscriu deseori la instruirii organizate de OSC-uri, dar nu întotdeauna au posibilitatea de a participa la acestea din cauza manoperei mari de lucru în calitate de asistenți sociali.

Fiind rugați să indice subiectele la care ar dori să fie instruiți, interlocutorii au remarcat următoarele:

- integrarea persoanelor cu dizabilități în comunitate;
- protecția drepturilor copilului și familiei; procedura de acordare a ajutoarelor sociale și a donațiilor;
- mecanismul tutelei și curatelei pentru copii rămași fără supraveghere părintească;
- mecanismul de salarizare și facilitățile oferite de stat,
- arderea profesională și consilierea psihologică.

### ***Probleme care afectează activitatea DASPF***

Potrivit interlocutorilor, aceștia se confruntă în activitate cu diferite probleme, printre cele mai importante fiind invocate:

- Mijloacele financiare insuficiente pentru satisfacerea necesităților beneficiarilor;
- Corupția/plățile neoficiale;
- Deficitul de personal și/sau fluctuația înaltă a personalului.

### ***Calitatea serviciilor sociale prestate***

Calitatea serviciilor sociale este temelia și prioritatea reformei RESTART. În acest context, fiind solicitați să aprecieze calitatea serviciilor sociale prestate, majoritatea interlocutorilor au catalogat-o drept medie, doar unii considerând-o înaltă. Aceasta vorbește despre faptul că autoritățile trebuie să întreprindă măsuri eficiente pentru a spori calitatea serviciilor sociale și a o apropia de așteptările populației.

Potrivit interlocutorilor, una din marile provocări este prestarea serviciilor sociale persoanelor singure, care rămân fără susținere din partea familiei ori rudelor. Aproape 2/3 din cei intervievați susțin că știu persoane din localitățile raioanelor Criuleni și Dubăsari care se încadrează în criteriile cu statut social, dar care nu sunt luate la evidență și nu beneficiază de servicii sociale. Doar în cazuri singulare, datorită eforturilor asistenților sociali, unor asemenea persoane le-a fost atribuit gradul de dizabilitate.

---

<sup>9</sup> <https://www.anas.md/wp-content/uploads/2023/06/plan-ANAS-2023.pdf>

În acest context, în baza informațiilor oferite de asistenții sociali, ar putea interveni *serviciul social Echipa mobilă*. Reprezentanții ONG-urilor, APL-urilor, de asemenea ar putea solicita sprijinul *Echipei Mobile* pentru a susține astfel de persoane.

### ***Riscuri și vulnerabilități de corupție în cadrul DASPF***

În timpul discuției în grup interlocutorii au fost rugați să răspundă la întrebarea dacă în cadrul DASPF există careva activități vulnerabile la corupție. Opiniile în acest context s-au divizat: o jumătate din interlocutori susțin că activitățile pe care le realizează implică riscuri de corupție, altă jumătate – că asemenea riscuri și vulnerabilități nu există.

Respondenții care au răspuns afirmativ la această întrebare au relatat că riscurile de corupție se manifestă, de regulă, prin corupere activă ori pasivă (dare sau luare de mită), abuz de serviciu; încălcarea prevederilor legale ce țin de incompatibilități și restricții în serviciul public.

Potrivit opiniilor interlocutorilor, printre serviciile/sectoarele în care există mai multe riscuri de corupție sunt: acordarea serviciilor de asistență personală persoanelor cu dizabilități severe; distribuirea cărucioarelor și a echipamentului ortopedic; distribuirea coletelor cu produse alimentare.

### ***Codul de etică și deontologie DASPF, eventuale abateri de la prevederile lui***

În DASPF a fost aprobat Codul deontologic al asistentului social care include principii etice generale și specifice; standarde în relația cu beneficiarii serviciilor și colegii de lucru; responsabilitățile asistentului. Potrivit codului, comunitatea asistenților sociali trebuie să difuzeze codul, să analizeze situațiile de posibilă încălcare a acestuia, să aplice sancțiuni în cazul constatării abaterilor. Totuși, unele prevederi ale codului sunt confuze, spre exemplu, sancțiunile pentru încălcarea și modul în care acestea vor fi aplicate de *comunitatea asistenților sociali*. Codul nu conține prevederi referitoare la integritate, în special, comportamentul în cazul cadourilor/favorurilor, conflictele de interese. Conținutul codului ar trebui să fie revăzut/completat, având în vedere standardele de etică în serviciul public.

Majoritatea participanților la discuție susțin că sunt familiarizați cu prevederile Codului deontologic al asistentului social. Nu există certitudinea dacă în DASPF există o persoană/subdiviziune responsabilă de supravegherea respectării normelor etice: doar 1/3 dintre interlocutori au remarcat că în cadrul direcției există o asemenea persoană/subdiviziune, iar 2/3 nu cunosc sau nu știu despre aceasta. În instituție ar trebui să existe un mecanism de aplicare a codului, eventual persoane responsabile de supravegherea respectării lui, în acest sens conducerea ar trebui să se conducă de prevederile Legii integrității nr. 82/2017.

Fiind rugați să răspundă dacă în ultimul an fost situații când persoanele care s-au adresat la DASPF au oferit cadouri/plăți neoficiale pentru a beneficia de servicii sociale, fiecare al 5-lea interlocutor a remarcat că cunoaște despre asemenea situații, aproape jumătate – nu cunosc despre ele și fiecare a 3-lea – n-a răspuns la întrebare.

De asemenea, interlocutorii au fost întrebați dacă în cadrul direcției au fost cazuri ca angajații să examineze cereri/dosare ale rudelor care au solicitat careva servicii sociale. Deși majoritatea participanților la discuție au afirmat că n-au fost asemenea situații, nu există certitudinea că ele n-au avut loc.

La întrebarea dacă în ultimul an au primit indicații din partea superiorilor pentru a favoriza anumite persoane în obținerea serviciilor sociale (reabilitare, bilete sanatoriale, majorarea cuantumului pentru anumite înlesniri, ajutoare oferite de către stat), marea parte a interlocutorilor a indicat că asemenea indicații n-au fost.

În acest context conducerea direcției ar trebui să acorde atenție familiarizării angajaților cu prevederile legislației ce ține de integritate, să atenționeze angajații despre inadmisibilitatea acceptării cadourilor/favorurilor, necesitatea prevenirii conflictelor de interese, favoritismului etc.

### *Sesizarea neregulilor*

Fiind rugați să răspundă dacă în ultimul an au fost cazuri când beneficiarii de servicii DASPF, precum și angajații instituției au raportat despre careva nereguli/abuzuri în activitatea instituției, circa jumătate din participanții la discuție au remarcat că nereguli n-au fost raportate, cca 1/5 – susțin că au fost sesizate nereguli, iar ceilalți nu știu sau n-au răspuns la întrebare.

Totodată, fiind somați să spună dacă în DASPF există careva documente/proceduri interne care descriu mecanismul de sesizare a neregulilor/abuzurilor în activitatea angajaților, aproape jumătate din interlocutori au spus că asemenea proceduri există, fiecare al 5-lea – că atare proceduri nu sunt și cca fiecare al 3-lea nu știe dacă entitatea dispune de asemenea proceduri.

În acest sens ar fi important ca conducerea să informeze angajații despre existența procedurilor de raportare a neregulilor în activitatea instituției, iar în cazul unor sesizări de acest gen – despre măsurile întreprinse. Procedurile în cauză sau extrasele din ele trebuie aduse la cunoștința publicului.

### *Așteptările de la realizarea reformei RESTART*

Asistenții sociali au o serie de așteptări de la reforma RESTART, printre cele mai des enunțate fiind:

- Creșterea salariilor;
- Sporirea calității serviciilor sociale;
- Evaluarea continuă a calității serviciilor sociale;
- Capacitarea angajaților, în paralel cu implementarea modificărilor legislative;
- Modificarea legislației în vederea unei susțineri mai bune a familiilor cu copii;
- Asigurarea DASPF cu echipament modern, birotică, cursuri gratuite și periodice de dezvoltare profesională.

### *Constatări:*

Discuțiile în grup cu asistenții personali și sociali relevă existența unor probleme serioase care le îngreunează activitatea. Printre cele mai des enunțate sunt: pensiile și indemnizațiile de stat insuficiente pentru satisfacerea necesităților persoanelor cu dizabilități; gestionarea neclară și netransparentă a ajutoarelor destinate persoanelor cu dizabilități; practicile vicioase de percepere a plăților neoficiale pentru pregătirea dosarului beneficiarilor în scopul obținerii gradului de dizabilitate; deficitul de personal și/sau fluctuația înaltă a personalului din DASPF.

Procedura de angajare în câmpul muncii a asistenților personali a fost și rămâne anevoioasă, netransparentă, inclusiv din motiv că nu există un registru online în care ar fi ținută evidența depunerii dosarului. Deși a fost stabilită funcția de asistent personal, nu a fost elaborat și implementat un mecanism sigur și explicit de activitate și salarizare a personalului angajat.

În contractul individual de muncă încheiat cu asistenții personali și sociali există anumite neconcordanțe în prevederile la capitolul salarizare și regim de muncă: deși aceștia activează peste program, ei sunt remunerați în limita orelor de muncă indicate în contract (8 ore). Există rețineri de câteva luni la plata salariilor asistenților personali.

Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități restricționează dreptul persoanelor cu dizabilități severe imobilizate la pat de a beneficia de scutire pentru importul unui mijloc de transport personal, fiind necesară modificarea acesteia.

Calitatea serviciilor sociale prestate lasă de dorit, majoritatea interlocutorilor apreciind-o drept medie. Asistenții sociali susțin că în localități există multe persoane care se încadrează în criteriile cu statut social, dar care nu sunt luate la evidență și nu beneficiază de servicii sociale.

Mecanismul de repartizare/utilizare a fondurilor pentru asigurarea finanțării continue a serviciului asistență personală nu este transparent. Nu există un curriculum de dezvoltare profesională pentru angajații sistemului social.

### ***Recomandări:***

- Modificarea/completarea Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, cu sintagma *“îngrijitor pentru persoana cu dizabilități severe, imobilizată la pat”*.
- Introducerea în proiectul Legii bugetului de stat pentru anul 2024 a prevederilor referitoare la alocarea mijloacelor financiare suficiente pentru salarizarea asistenților personali.
- Revizuirea contractului individual de muncă a asistenților personali și sociali, astfel încât aceștia să poată fi remunerați pentru munca peste program.
- Elaborarea unui Sistem Informatizat Automatizat pentru facilitarea evidenței procesului de angajare a asistenților personali, accesibil public.
- Informarea continuă a populației despre activitatea DASPF, inclusiv despre serviciile sociale și modul de accesare a acestora.
- Familiarizarea angajaților DASPF cu prevederile legislației ce ține de integritate, atenționarea acestora despre inadmisibilitatea acceptării cadourilor/favorurilor, prevenirea conflictelor de interese și a favoritismului etc.
- Elaborarea și aprobarea unui curriculum de dezvoltare profesională pentru angajații sistemului social.

### 3. REZULTATELE SONDAJULUI POPULAȚIEI PRIVIND CALITATEA SERVICIILOR SOCIALE, PROFESIONALISMUL ȘI POLITETEȚA ANGAJAȚILOR DASPF

#### Scopul și sarcinile cercetării

Preocuparea pentru calitatea serviciilor sociale prestate de angajații direcțiilor de asistență socială și protecție a familiei (DASPF) este esențială pentru a asigura bunăstarea și protecția socială a comunităților locale. În acest context este important de a evalua cu regularitate, inclusiv prin intermediul sondajelor, opiniile și experiențele beneficiarilor unor asemenea servicii, de a urmări tendințele și de a lua atitudine de opiniile respondenților în vederea îmbunătățirii politicilor sociale.

*Scopul acestui sondaj* este analiza opiniilor beneficiarii serviciilor sociale din raioanele Criuleni și Dubăsari referitoare la calitatea serviciilor sociale și problemele întâmpinate în accesarea acestor servicii; profesionalismul și politețea angajaților DASPF; încrederea în aceștia; eventualitatea plăților neoficiale în acest domeniu; propunerile de îmbunătățire a calității acestor servicii.

#### *Sarcinile principale ale cercetării sunt:*

- identificarea nivelului de satisfacție al beneficiarilor privind serviciile sociale prestate de DASPF din raioanele Criuleni și Dubăsari;
- evaluarea percepțiilor beneficiarilor referitor la profesionalismul și competența angajaților DASPF;
- analiza modului în care beneficiarii percep implicarea și atitudinea angajaților DASPF în rezolvarea problemelor sociale;
- identificarea eventualelor situații de plăți neoficiale/corupție și impactul acestora asupra calității serviciilor sociale;
- identificarea principalelor dificultăți întâmpinate de beneficiari în accesarea și utilizarea serviciilor de protecție socială;
- formularea propunerilor de îmbunătățire a calității serviciilor sociale.

*Aspecte metodologice.* În cadrul sondajului au fost intervievate 92 de persoane, beneficiari ai serviciilor sociale. Eșantionarea a fost efectuată în baza datelor furnizate de DASPF din raioanele Criuleni și Dubăsari, ceea ce a implicat selectarea participanților dintr-un grup reprezentativ de beneficiari ai serviciilor sociale. Interviearea respondenților a fost realizată, cu precădere, la ieșirea din oficiile DASPF, în baza unui chestionar anonim (chestionarul – în anexă la raport).

#### Informații generale despre respondenți

*A. Distribuirea geografică:* sondajul a avut un eșantion reprezentativ de respondenți din diferite zone geografice. Conform datelor colectate, majoritatea respondenților (83%) provin din zonele rurale (sate), în timp ce un procent mai mic (17%) provin din zonele urbane (orașe). Această distribuție geografică permite de a avea o perspectivă asupra percepțiilor respondenților vis-a-vis de prestarea serviciilor sociale în diferite medii de viață.

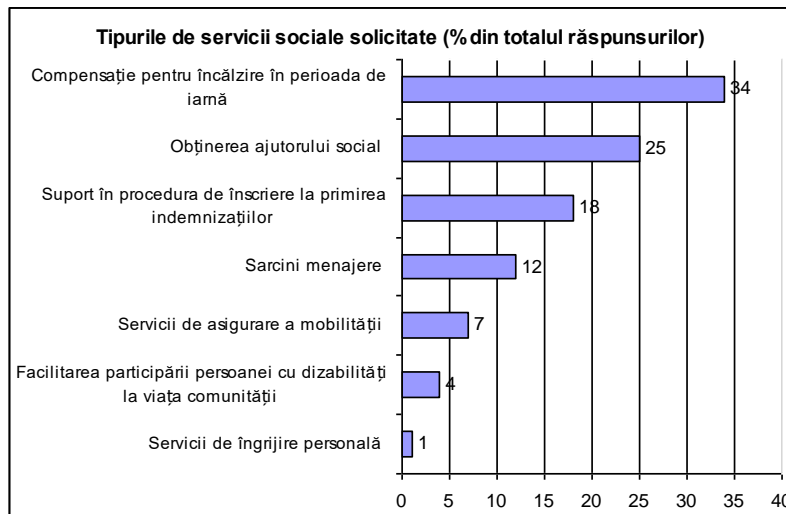
*B. Vârsta:* analizând distribuția vârstei respondenților, se atestă următoarele aspecte: circa 41% dintre respondenți se încadrează în categoria de vârstă 60+, ceea ce indică faptul că un număr semnificativ de persoane în vârstă au participat la sondaj și au avut oportunitatea să-și exprime opiniile. Alte 41% din

respondenții se încadrează în categoria de vârstă cuprinsă între 40 și 60 de ani, ceea ce sugerează că și persoanele din această categorie de vârstă au fost bine reprezentate în sondaj. Circa 18% reprezintă respondenții cu vârsta cuprinsă între 25 și 40 de ani, percepțiile acestora fiind, de asemenea, valoroase în efectuarea cercetării.

*D. Studiile:* circa 54% din respondenți au studii generale, 32% – studii medii și 14% – studii superioare.

### Tipurile de servicii sociale solicitate de respondenți

Fiind rugați să răspundă la întrebarea *"Ce fel de servicii sociale ați solicitat/ce fel de probleme au vrut să soluționați?"*, respondenții au indicat cel mai frecvent solicitarea compensațiilor pentru încălzire în perioada de iarnă și obținerea ajutorului social (respectiv 34% și 25% din totalul răspunsurilor)<sup>10</sup>. De asemenea, printre serviciile mai solicitate au fost specificate obținerea suportului în procedura de înscriere la primirea indemnizațiilor (13%), efectuarea sarcinilor menajere (procurarea alimentelor și produselor, prepararea hranei, spălarea rufelor, curățenie prin casă, achitarea facturilor – 12%). Au fost solicitate și servicii de asigurare a mobilității (7% din totalul răspunsurilor), precum și facilitarea participării persoanelor cu dizabilități în viața comunității (4%).



Analiza răspunsurilor relevă nevoi variate de servicii sociale, care ar trebui luate în considerare de către autorități în vederea unei mai bune planificări a activității de oferire a serviciilor, precum și a dezvoltării și îmbunătățirii calității acestora.

În ceea ce privește posibilitatea de a rezolva problemele pe care respondenții le-au adresat la DASPF (*"Ați reușit să rezolvați problemele/să obțineți serviciile pentru care v-ați adresat?"*), 65% din respondenți susțin că au reușit să le rezolve/să obțină parțial, 32% – pe deplin, iar 3% din respondenți au remarcat că nu le-au rezolvat/soluționat deloc. Printre cei din urmă a fost o persoană cu dizabilități care a rugat angajații DASPF să-i faciliteze participarea în viața comunității, la care a primit drept răspuns *"Nu avem așa servicii, adresați-vă la azilul de bătrâni"*(chestionarul 20). Chiar dacă



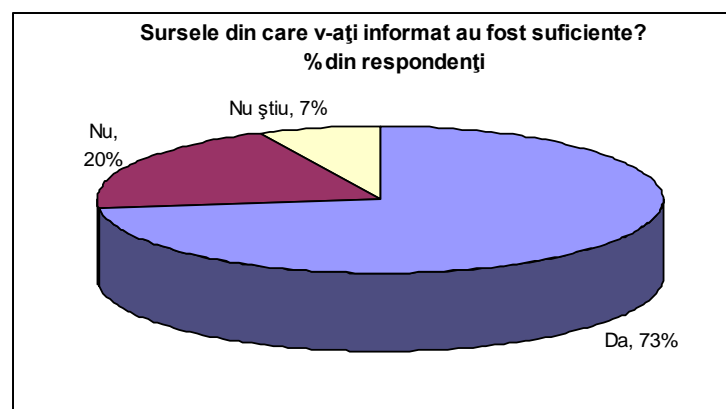
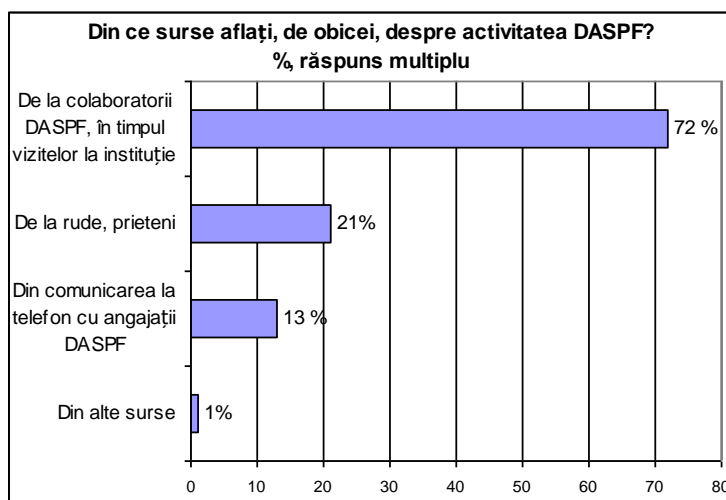
<sup>10</sup> Respondenții au avut posibilitatea să aleagă mai multe opțiuni de răspuns la această întrebare (răspuns multiplu).

DASPF nu oferă asemenea servicii/suținere, solicitarea persoanei ar merita o altă atitudine.

### Sursele de informare despre activitatea DASPF

Potrivit respondenților, cele mai uzitate surse de informație despre activitatea direcțiilor de asigurare socială și protecție a familiei, inclusiv despre serviciile prestate de acestea, sunt comunicarea cu angajații instituției în timpul vizitelor și prin telefon, acestea fiind invocate de circa 85% din cei intervievați, fiecare al cincilea respondent se informează prin intermediul rudelor și prietenilor, iar 1% – din alte surse.<sup>11</sup>

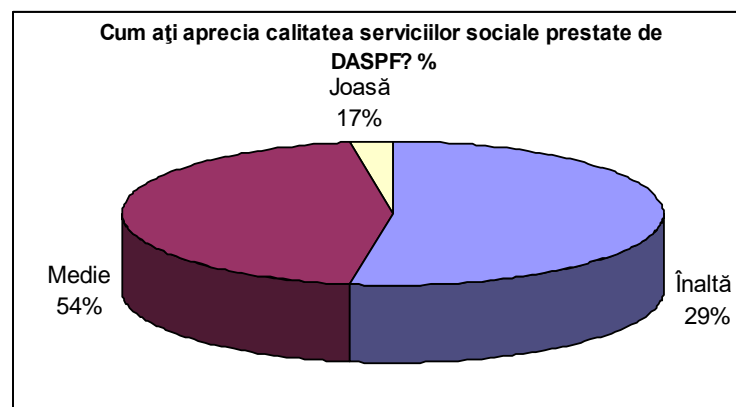
Fiind rugați să aprecieze dacă s-au informat suficient din sursele de informație susmenționate, majoritatea celor intervievați (73%) au răspuns afirmativ. Totuși, fiecare al cincilea respondent a menționat că nu s-a informat bine din aceste surse, iar 7% nici n-au putut evalua/nu știu dacă sursele lor de informare au fost suficiente. În acest sens, DASPF ar trebui să întreprindă măsuri pentru a informa mai bine atât actualii, cât și potențialii utilizatori de servicii sociale despre activitatea sa, implicit despre spectrul serviciilor, condițiile și modul de oferire a acestora prin diverse căi (informații/pliante plasate în incinta instituției, pe pagina web a acesteia, în locurile publice: primărie, bibliotecă, poștă, etc.).



### Aprecierea calității serviciilor sociale prestate

Deși puțin peste jumătate din cei intervievați (52,5%) au apreciat calitatea serviciilor sociale prestate drept înaltă, 45% o consideră medie și 2,5% – joasă, ceea ce ar însemna ce autoritățile ar trebui să se preocupe mai mult de calitatea serviciilor, să atragă atenția la deficiențele și problemele pe care le reclamă populația.

Comparând rezultatele intervieării populației cu răspunsurile similare ale asistenților sociali în cadrul discuțiilor în

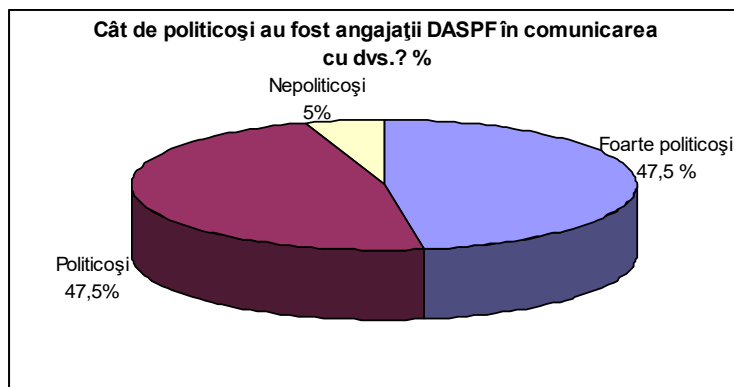


<sup>11</sup> Răspuns multiplu.

grup (capitolul 3 din prezentul raport), putem concluziona că populația are o viziune mai pozitivă în acest context, în timp ce angajații din acest sistem sunt mai critici, eventual din cauză că cunosc mai bine situația pe intern.<sup>12</sup> Faptul că asistenții sociali au o viziune mai critică ar sugera și dorința lor de a asigura o calitate înaltă a serviciilor, precum și de a răspunde mai operativ nevoilor beneficiarilor. Aceasta necesită o comunicare activă între asistenții sociali și beneficiarii de asemenea servicii pentru a îmbunătăți continuu calitatea serviciilor și asigura o abordare mai operativă și eficientă a nevoilor comunității.

### Politețea angajaților DASPF, cunoașterea despre existența Codului de etică și conduită a instituției

Marea majoritate din cei intervievați (circa 95%) au venit cu aprecieri pozitive, remarcând că angajații DASPF au fost politicoși și foarte politicoși în comunicare. Totuși, circa 5% din respondenți consideră că atitudinea reprezentanților instituției lasă de dorit, aceștia urmând a fi mai atenți față de persoanele care li se adresează pentru obținerea serviciilor sociale.



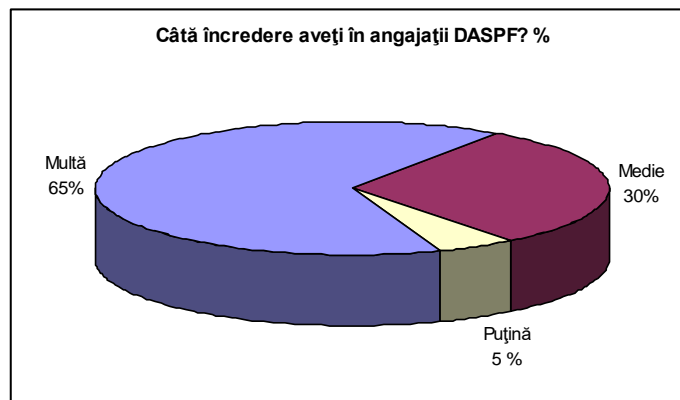
Este important ca angajații DASPF să ofere un tratament respectuos și amabil al beneficiarilor, deoarece acest aspect contribuie la crearea unui mediu propice în furnizarea serviciilor sociale și la creșterea satisfacției beneficiarilor.

Este de menționat că deși aproape jumătate din respondenți (48%) susțin că știu despre faptul că angajații DASPF trebuie să se conducă de un Cod de etică și conduită în activitatea lor, circa 42% din cei intervievați nu cunosc despre existența acestui cod, iar 10% – nu știu dacă angajații trebuie să se conducă de un astfel de cod.

În acest context ar fi recomandabil ca conducerea DASPF să îmbunătățească procesul de comunicare cu beneficiarii serviciilor sociale, să asigure respectarea codului în rândul angajaților, familiarizându-i temeinic cu prevederile codului și luând atitudine promptă față de plângerile/sesizările referitoare la conduita neconformă a angajaților. De asemenea, este important ca prevederile codului să fie aduse la cunoștința populației prin plasarea lui pe pagina web a DASPF, în incinta instituției etc.).

### Profesionalismul și încrederea în angajații DASPF

În ceea ce privește nivelul de profesionalism al angajaților DASPF, circa 2/3 din respondenți l-au apreciat drept înalt, iar 1/3 – mediu, în opinia ultimilor existând rezerve de îmbunătățire a acestuia, inclusiv prin formarea continuă a



<sup>12</sup> În cadrul discuțiilor în grup 29% din asistenții sociali intervievați considera calitatea serviciilor prestate de DASPF înaltă, 54% - medie și 17% - joasă.



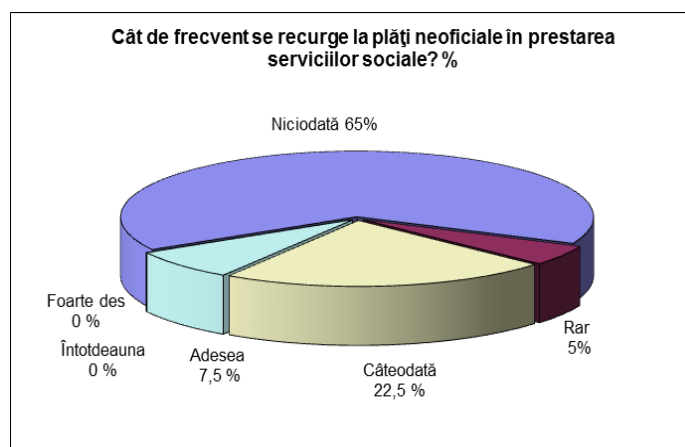
angajaților, sporirea abilităților de comunicare și a operativității în soluționarea nevoilor beneficiarilor.

Aproape similare sunt opiniile respondenților privind la încrederea în angajații DASPF, aproape 2/3 din aceștia susțin că au multă încredere în angajații instituției, în jur de 30% – încredere medie, indicând potențiale oportunități de îmbunătățire în comunicare și transparentă, iar 5% din cei intervievați au remarcat că au o încredere joasă în angajați, semnalând posibile probleme sau experiențe negative în interacțiunea cu aceștia și primirea serviciilor sociale.

### Percepții și experiențe privind plățile neoficiale în domeniul serviciilor sociale

Aproape 2/3 din respondenți consideră că în acest domeniu nu se recurge niciodată la plăți neoficiale, 5% – susțin că asemenea plăți se fac destul de rar, 22,5% din respondenți sunt de părere că la plăți neoficiale se recurge câteodată, iar 7,5% – că la astfel de plăți se recurge adesea. Cei din urmă sugerează existența unor abuzuri și practici incorecte în furnizarea serviciilor sociale.

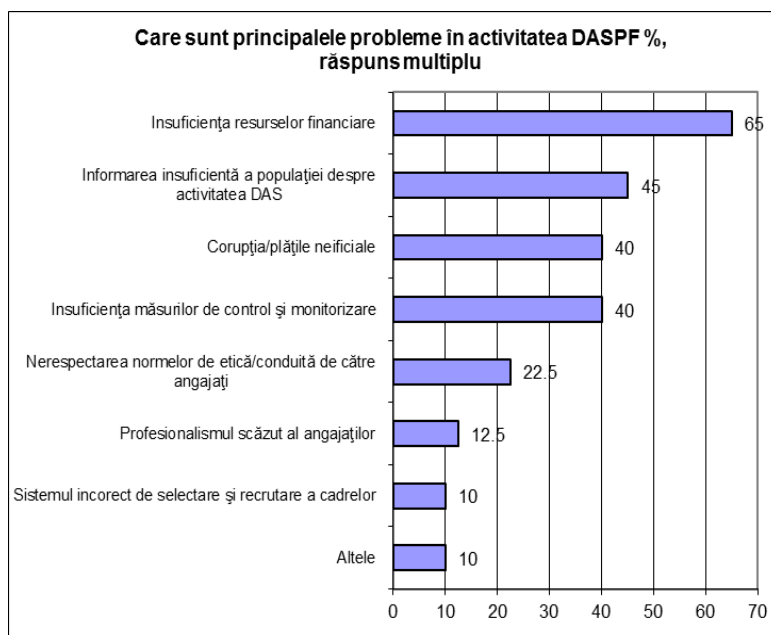
Fiind rugați să indice dacă, pe parcursul ultimului an, respondenții sau membrii familiilor acestora au plătit neoficial (de ex., au oferit bani, cadouri) pentru a beneficia de careva servicii sociale, majoritatea celor intervievați (92,5%) afirmă că n-au efectuat asemenea plăți, iar 7,5% n-au răspuns/nu știu da asemenea plăți s-au făcut. Aceasta ar putea fi și rezultatul nedorinței/temerilor respondenților de a oferi asemenea exemple, în situația în care aceștia indică printre principalele probleme în activitatea DASPF plățile neoficiale/corupția.



Pentru a preveni plățile neoficiale și corupția în acest domeniu, precum și a asigura o furnizare corectă și etică a serviciilor sociale, este important de a asigura transparența în activitatea DASPF, comunicarea activă și explicită cu beneficiarii serviciilor sociale, a promova responsabilitatea și respectarea principiilor de etică și conduită în cadrul direcțiilor. Implementarea mecanismelor de supraveghere și control intern sunt și ele importante în prevenirea practicilor vicioase.

### Probleme/deficiențe semnalate în activitatea DASPF și propuneri de remediere a situației

Fiind rugați să indice care sunt **principalele probleme** din domeniu, care reduc din calitatea serviciilor sociale, respondenții au specificat cel mai frecvent: insuficiența resurselor financiare (65% din respondenți), informarea insuficientă a populației despre activitatea DASPF (45%), corupția/plățile neoficiale în acest domeniu (40%), insuficiența măsurilor de control și monitorizare asupra



activității DASPF (40%). De asemenea, respondenții au atras atenția asupra nivelului jos de profesionalism al angajaților și sistemului incorect de recrutarea cadrelor.

O parte importantă din respondenți au venit cu *propuneri de îmbunătățire a situației*, implicat a calității serviciilor prestate de DASPF. În opinia unora, în acest scop e nevoie de a asigura DAS cu resurse financiare adecvate pentru a sprijini furnizarea serviciilor sociale, alții sunt de părere că ar trebui îmbunătățită informarea populației despre activitatea DAS pentru ca persoanele să știe mai bine atât atribuțiile DAS, cât și drepturile sale. Respondenții consideră că prevenirea corupției în acest domeniu prin implementarea unor măsuri eficiente de control și monitorizare a activității DAS ar putea ameliora situația, iar societatea civilă ar putea contribui la acest proces.

De asemenea, respondenții consideră necesar de a îmbunătăți procesul de evaluare și eligibilitate a familiilor care beneficiază de ajutor social pentru a se asigura că resursele sunt direcționate către cei cu adevărat în nevoie. Totodată, e nevoie de a crea un sistem transparent și echitabil de calcul al ajutorului financiar acordat fiecărei persoane.

Promovarea respectării normelor de conduită de către angajații DAS, creșterea profesionalismului angajaților prin instruire și formare continuă, revizuirea sistemului de selectare și recrutare a personalului DAS pentru a asigura un proces corect și transparent, creșterea salariilor angajaților sunt și ele măsuri care, în opinia interlocutorilor, ar putea schimba spre bine starea de lucruri în prestarea serviciilor sociale.

Este de remarcat că, în contextul propunerilor de remediere a situației din domeniu, rezultatele sondajului populației se suprapun parțial cu rezultatele discuției în grup cu asistenții sociali. Cu toate acestea, asistenții sociali pun accentul pe îmbunătățirea condițiilor de lucru, astfel încât să poată oferi un ajutor mai calificat și eficient populației.

**Propunerile** specificate de participanții la sondaj sunt următoarele:

- *"Mărirea salariilor"* (chestionarul 1);
- *"Verificarea mai minuțios eligibilitatea familiilor care beneficiază de ajutor social, pentru a nu plăti celui ce nu merita"* (chestionarul 5);
- *"Reformate de la zero după practica Inspectoratului de Stat al Muncii"* (chestionarul 7);
- *"Să se calculeze transparent ajutorul financiar care trebuie primit de fiecare persoană"* (chestionarul 12);
- *"Să se acorde mai mult timp pentru analizarea nevoilor persoanelor în vârstă care primesc ajutor social, și acordarea acestui ajutor la timp"* (chestionarul 18);
- *"Pentru a îmbunătăți activitatea DAS în raioanele Criuleni și Dubăsari, ar fi util să se dezvolte colaborarea cu ONG. Ele au adesea o cunoaștere mai profundă a nevoilor comunității și pot aduce expertiză suplimentară în furnizarea de servicii sociale. Prin parteneriate solide între DAS și ONG-uri, se pot identifica soluții mai eficiente și inovatoare pentru îmbunătățirea vieții oamenilor din comunitate"* (chestionarul 21);
- *"Să se facă adunări în sat pentru a informa lumea de beneficiile care le au"* (chestionarul 26);
- *"De ridicat salariile, fata de la noi din localitatea vrea să plece de la muncă că nu are salariu omenesc"* (chestionarul 35);

- *"Să vorbească cu oameni, asistenții personal, despre necesități. Lumea nu înțelege despre dedicația și necesitățile persoanelor care sunt asistate. Când m-am interesat pentru a depune dosarul pentru a deveni asistent personal, și am fost refuzată precum că doamna nu se încadrează"* (chestionarul 40);
- *"De ales mai atent familiile care primesc ajutorul social"* (chestionarul 47);
- *"Ar trebui de oferit mai multă atenția persoanelor în etate"* (chestionarul 52);
- *"Mai mulți oameni de angajat pentru ajutor, că nu poate să ajungă peste tot o persoană"* (chestionarul 59);
- *"Eu solicit mașina specială pentru a mă deplasa dacă am nevoie undeva, ca s-o chemi, trebuie să suni cu cel puțin 2 săptămâni înainte și nici atunci nu e sigur că o vei avea. Poate de mai procurat niște mașini"* (chestionarul 63);
- *"Mai mulți bani de dat pentru ajutoarele sociale, mie mi-au dat 5 saci cu bricheți este foarte puțin pentru o iarnă. O zis că mai mult nu au de unde"* (chestionarul 67);
- *"Să explice oamenilor concret fiecare pas și fiecare leu scăzut sau adunat pentru ajutor financia"* (chestionarul 73);
- *"De urmărit atent cu se aleg oamenii la ajutor social"* (chestionarul 74);
- *"De luat mai mulți angajat și de instruit cum să se comporte cu oamenii"* (chestionarul 78);
- *"Să se viziteze mai des persoanele care au nevoie de ajutor și sa se ofere mai mult timp pentru fiecare om"* (chestionarul 84);
- *"Să informeze mai bine lumea despre ce trebuie de făcut și cum să primești ajutor"* (chestionarul 87);
- *"De angajat mai mulți oameni să poată ajuta mai des fetele care vin pe acasă"* (chestionarul 90).

Unii dintre respondenți au relatat experiențe negative în interacțiunile lor cu asistenții sociali atunci când li s-a cerut să descrie astfel de situații. Acești respondenți au împărtășit despre cazuri neplăcute pe care le-au avut cu asistenții sociali, detaliind natura acestor experiențe și impactul pe care l-au avut asupra lor;

- *"Am ghidat o dna sa beneficieze de o indemnizație, iar responsabilă de la direcție a mimat totul sub pretextul ca nu funcționează sistema"* (chestionarul 12 );
- *"Când au fost niște rude la noi, refugiați asistenta sociala tot a promis ca o sa se ofere ajutor dar nu am mai primit nimic din partea lor, doar de la Chișinău ajutor"* (chestionarul 16 );
- *"La solicitarea să mă ajute să aduc apă, o zis că nu are timp, dar eu nu pot să duc căldarea de la fântână"* (chestionarul 27);
- *"M-am dus să mă înscriu pentru compensațiile la gaz, asistenta socială m-o ținut 2 ore, nu știa cum se face procedura, o stat la telefon să îi explice cineva. am pierdut timp"* (chestionarul 45);
- *"Până acum câteva luni primeam suport financiar 1300, acum însa primesc cu 100 de lei mai puțin, am fost la al treilea etaj în primărie și am întrebat de ce mi sa scos aceasta suma și"*

*nimeni nu a putut sa i-mi spună concret, și nu sa mai rezolvat nimic, pur și simplu mi-au scăzut ajutorul de la nimic”;*

- *”Eu nu știu cui se dau aceste ajutoare, pentru că eu de fiecare dată când întreb de ajutor zice că nu avem de unde” (chestionarul 65);*
- *”Am solicitat ajutor la domiciliu să aducă apă și să se ducă la cumpărături. doamna răspundea urât, când o venit de la magazin a pus sacoșa la poartă și o plecat” (chestionarul 72);*
- *”Nu mi-au explicat cum se aleg oamenii care primesc lemne pentru iarnă. Că eu până la urmă nu am mai primit nimic” (chestionarul 85);*
- *”Mie mi sa luat grupa a doua și sa pus grupa 3 și acum sunt obligat sa lucrez câteva ore însa cu picioarele mele bolnave nu pot, de aia aş dori sa primesc ajutorul social fără sa lucrez acele câteva ore. ”(chestionarul 88);*
- *”Soțul are grupa 3 dar nu primește ajutor social, primește doar servicii de asigurare a mobilității și este la evident ” (chestionarul 91).*

## **Concluzii**

Rezultatele sondajului relevă nevoi variate de servicii sociale ale populației, care trebuie urmărite cu regularitate și luate în considerație de către DASPF în vederea unei mai bune planificări și îmbunătățiri a calității serviciilor. Sursele de informare a populației despre activitatea DASPF *nu sunt suficiente* pentru o bună cunoaștere a activității DASPF și a serviciilor prestate de către acestea.

O parte importantă din respondenți (cca 2/3) susțin că au reușit să soluționeze *doar parțial* problemele cu care s-au adresat la DASPF sau *nu le-au rezolvat deloc*.

În jur de jumătate din respondenți consideră calitatea serviciilor sociale drept *medie și joasă*, în opinia lor existând rezerve pentru a redresa situația. Deși marea parte a persoanelor intervievate apreciază comportamentul angajaților DASPF drept *politicos și foarte politicos*, totuși există persoane care consideră că atitudinea reprezentanților instituției lasă de dorit. Peste jumătate din cei intervievați *nu cunosc că în DASPF există unui cod de etică și conduită al angajaților* și nu știu că aceștia trebuie să se conducă de asemenea cod.

Deși 2/3 din respondenți au apreciat nivelul de profesionalism al angajaților DASPF drept înalt, cca 1/3 îl consideră mediu, existând rezerve de îmbunătățire a acestuia, inclusiv prin formarea continuă a angajaților, sporirea abilităților de comunicare și a operativității în soluționarea nevoilor beneficiarilor.

O mare parte din respondenți consideră că în prestarea serviciilor sociale nu se recurge, de regulă, la plăți neofiale sau acestea se fac destul de rar ori câteodată. Totuși, sunt persoane care susțin că la astfel de plăți se recurge adesea, aceștia sugerând existența unor abuzuri și practici incorecte în furnizarea serviciilor sociale.

O parte importantă din respondenți au specificat problemele de bază în prestarea serviciilor sociale în DASPF și au venit cu propuneri de îmbunătățire a situației, implicite a calității serviciilor prestate, ceea ce arată deschiderea și interesul de a comunica/colabora cu reprezentanții instituției.

## **Recomandări:**

- sporirea transparenței în activitatea DASPF, informarea amplă a actualilor și potențialilor beneficiari de servicii sociale despre spectrul serviciilor, condițiile și modul de oferire a acestora

prin diferite căi (informații/pliante plasate în incinta instituției, pe pagina web a acesteia, în locurile publice: primărie, bibliotecă, poștă, etc.);

- asigurarea de către DASPF a unui tratament respectuos al populației prin familiarizarea temeinică a angajaților cu prevederile Codului de etică și conduită, controlul respectării acestuia și examinarea promptă a plângerilor/sesizărilor despre abateri;
- aducerea prevederilor Codului de etică și conduită a DASPF la cunoștința populației (plasarea lui pe pagina web a DASPF, în incinta instituției etc.);
- îmbunătățirea procesului de comunicare cu beneficiarii serviciilor sociale, inclusiv prin instruirea continuă a angajaților DASPF (dezvoltarea abilităților de comunicare, rezolvarea conflictelor și gestionarea situațiilor dificile);
- crearea unui mecanism eficient de soluționare a plângerilor/problemelor beneficiarilor, accesibil și operativ;
- creșterea profesionalismului angajaților prin antrenarea acestora în instruire și formare continuă;
- promovarea integrității în cadrul DASPF, familiarizarea temeinică a angajaților cu politicile publice anticorupție, implementarea mecanismelor de supraveghere și control intern în prevenirea plăților neoficiale/corupției și altor practici vicioase;
- revizuirea sistemului de selectare și recrutare a personalului DASPF pentru a asigura un proces corect și transparent;
- îmbunătățirea procesului de evaluare și eligibilitate a familiilor pentru ajutor social pentru a se asigura că resursele sunt direcționate către cei cu adevărat în nevoie;
- crearea unui sistem transparent și echitabil de calcul al ajutorului financiar acordat fiecărei persoane;
- asigurarea unor resurse financiare, suficiente pentru a sprijini furnizarea unor servicii sociale de calitate, creșterea salariilor angajaților DASPF pentru a atrage și menține personalul calificat;
- dezvoltarea colaborării între DASPF și organizațiile neguvernamentale pentru a aduce expertiză suplimentară și soluții inovatoare în furnizarea serviciilor sociale.

## Declarațiile de avere și interese personale ale conducerii DASPF Criuleni și Dubăsari

### A. DASPF Criuleni

<b>Brînza Ludmila, șef Direcția Asistență Socială și Protecție a Familie</b>	
<b>I. INFORMAȚII GENERALE</b>	
1. Numele, prenumele,	Brînza Ludmila Ivan
3. Funcția ocupată (organizația publică în care activează, tipul și numărul actului de numire/angajare/eliberare):	Șef al Direcției în cadrul DASPF din data de 2016-03-04, numită prin Dispoziția 26.13;
4. Tipul declarației: Anuală (inițială, rectificată) La angajare/numire La eliberare/încetarea mandatului	<i>Conform portalului declarațiilor ANI, subiectul declarării în perioada anilor 2020 – 2023 a depus doar 3 declarații anuale, fără rectificări</i>
<b>II. VENITURILE OBTINUTE DE SUBIECTUL DECLARĂRII, PE PARCURSUL ANILOR 2020 - 2022 (obținut de subiectul declarării, soț/soție, concubin/concubină, copii minori, persoane aflate la întreținere)</b>	
<b>1. Venitul obținut la locul de muncă de bază</b>	
<b>2020</b>	
Subiectul declarării	1. salariu DASPF - 171283.00 MDL 2. salariu alegeri Prezidențiale CEC - 15420.00 MDL
Membrul familiei	1. Salariu Boekestijn Transport Service SRL - 30385.00 MDL 2. Deplasări de serviciu - 12600.00 EUR 3. Salariu Alegeri Prezidențiale - 15420.00 MDL
<b>2021</b>	
Subiectul declarării	1. salariu DASPF - 182642.97 MDL; 2. salariu alegeri Prezidențiale CEC - 13796.01 MDL
Membrul familiei	1. deplasări de serviciu - 10713.00 EUR 2. Salariu - Boekestijn Transport Service SRL - 43847.27 MDL
<b>2022</b>	
Subiectul declarării	1. salariu AO FCPS - 16122.00 MDL; 2. salariu DASPF - 240631.00 MDL
Membrul familiei	1. salariu Buchenstain Transport - 80000.00 MDL
8. Venitul obținut din alte surse legale (pensii, burse, indemnizații, premii, drepturi de proprietate intelectuală etc.)	<b>2022</b> Membrul familiei Deplasari de serviciu Buchenstain Transport - 12000.00 EUR
<b>III. BUNURI IMOBILE ÎN ȚARĂ ȘI/SAU ÎN STRĂINĂTATE</b>	

**Terenuri**

Anul DAIP	Anul dobândirii	Categoria	Suprafața	Actul ce confirmă	Valoarea	Valoarea de piață
2020	2011	Extravilan	0.3706	1103118.000	5600 MDL	
2021	2011	Extravilan	0.3706	1103118.000	5600 MDL	
2022	2011	Extravilan	0.3706	1103118.000	5600 MDL	

**Clădiri**

Anul DAIP	Anul dobândirii	Categoria	Suprafața	Actul ce confirmă	Valoarea	Valoarea de piață
2020	2008	Casă de locuit	142.8	2250101.000.00	58684 MDL	
2021	2008	Casă de locuit	142.8	2250101.000.00	58684 MDL	
2022	2008	Casă de locuit	142.8	2250101.000.00	58684 MDL	

**IV. BUNURI MOBILE ÎN ȚARĂ ȘI/SAU ÎN STRĂINĂTATE**

A. Autoturisme, camioane, remorci, vehicule motorizate, mașini agricole, mijloace de transport naval/aerian, alte mijloace de transport supuse înmatriculării

Anul DAIP	Tipul/modelul	Anul fabricației	Anul dobândirii	Valoarea	Valoarea de piață	Titularul
2020	Autoturism/Mazda	2001	2008	30000 MDL		—
	Autoturism Nissan Qașqai	2013	2020	40000 MDL		Brînza Ludmila Ivan
2021	Autoturism/Mazda	2001	2008	30000 MDL		—
	Autoturism Nissan Qașqai	2013	2020	40000 MDL		Brînza Ludmila Ivan
2022	Autoturism/Mazda	2001	2008	30000 MDL		—
	Autoturism Nissan Qașqai	2013	2020	40000 MDL		Brînza Ludmila Ivan

B. Bunuri sub formă de metale și/sau pietre prețioase, obiecte de artă și de cult, obiecte din patrimoniul cultural național sau universal a căror valoare unitară depășește suma a 15 salarii medii pe economie

*Nu sunt indicate*

C. Colecții de artă, de numismatică, de filatelie, de arme sau alte bunuri, a căror valoare depășește suma a 20 de salarii medii pe economie

*Nu sunt indicate*

D. Bunuri transmise cu titlu oneros sau gratuit, personal sau de către membrii familiei, concubin/concubină, unor persoane fizice sau juridice în perioada declarării, dacă valoarea fiecărui bun depășește suma a 10 salarii medii pe economie

*Nu sunt indicate*

E. Alte bunuri mobile a căror valoare unitară depășește suma a 10 salarii medii pe economie

*Nu sunt indicate*

## V. ACTIVE FINANCIARE ÎN ȚARĂ ȘI/SAU ÎN STRĂINĂTATE

A. Conturi bancare, plasamente în fonduri de investiții și/sau în alte forme echivalente de economisire și investire în țară și/sau în străinătate

*Nu sunt indicate informații*

B. Plasamente, obligațiuni, cecuri, cambii, certificate de împrumut, investiții directe în monedă națională sau în valută străină

*Nu sunt indicate informații*

C. Numerar în monedă națională și/sau în valută străină care depășește suma a 15 salarii medii pe economie și care nu face obiectul unor depuneri în instituții financiare și alte documente care încorporează drepturi patrimoniale

*Nu sunt indicate informații*

## VI. COTE-PĂRȚI/ACȚIUNI ÎN CAPITALUL SOCIAL AL UNUI AGENT ECONOMIC

*Nu sunt indicate informații*

## VII. DATORII

*Nu sunt indicate informații*

## VIII. INTERESE PERSONALE

*Nu sunt indicate informații*

Data completării:

Anul DAIP	Tipul DAIP	Data completării
<a href="#">2020</a>	Anuală	12.03.2021
<a href="#">2021</a>	Declarație anuală pentru anul 2021	15.03.2022
<a href="#">2022</a>	Declarație anuală pentru anul 2022 inițială	17.03.2023

### MENTIUNI:

În [DAIP 2022](#), a fost admisă o eroare privind data Dispoziției de numire, aceasta fiind indicată, 2019-09-13, iar în alte 2 DAIP pentru anul 2020 și anul 2021 este indicată data dispoziției de numire [2016-03-04](#). Alte declarații de eliberare și, ulterior reincadrare în funcție pe portalul web nu au fost identificate, motiv din care presupunem că este o eroare mecanică.

În DAIP 2021 au fost admise dublări de informații la completarea rubricilor Clădiri și Autoturisme.

## Loghin Diana Ilie, șef-adjunct Direcția Asistență Socială și Protecție a Familiei

### I. INFORMAȚII GENERALE

1. Numele, prenumele:	Loghin Diana Ilie
3. Funcția ocupată (organizația publică în care activează, tipul și numărul actului de numire/angajare/eliberare):	Șef-adjunct al Direcției în cadrul DASPF din data de 2019.12.04, numită prin Ordin 200p;
4. Tipul declarației: Anuală (inițială, rectificată) La angajare/numire	Conform portalului declarațiilor ANI, subiectul declarării în perioada anilor 2020 – 2023 a depus 3 declarații anuale, fără rectificări



La eliberare/încetarea mandatului	
II. VENITURILE OBȚINUTE DE SUBIECTUL DECLARĂRII, PE PARCURSUL ANILOR 2020 - 2022 (obținut de subiectul declarării, soț/soție, concubin/concubină, copii minori, persoane aflate la întreținere)	
1. Venitul obținut la locul de muncă de bază	
<b>2020</b>	
Subiectul declarării	1. Remunerare CECE Criuleni 12 – 15420.60 MDL; 2. Salariu DASPF – 142457.25 MDL
<b>2021</b>	
Subiectul declarării	1. salariu DASPF - 163377.44 MDL; 2. remunerare – CECE Criuleni - 13796.01 MDL
<b>2022</b>	
Subiectul declarării	1. salariu DASPF - 143800.00 MDL
1. Venitul obținut din înstrăinarea bunurilor mobile sau imobile	
Subiectul declarării	2020 Vânzare bun mobil/imobil - 4800 MDL 2021 Vânzare bun mobil/imobil - 4800 MDL
8. Venitul obținut din alte surse legale (pensii, burse, indemnizații, premii, drepturi de proprietate intelectuală etc.)	
Subiectul declarării	2020 Darea în arendă ”SRL Schit Agromex” - 3344.40 MDL 2021 Arenda ”GȚ Nadea Cornogolob” - 175 MDL Darea în arendă ”SRL Schit Agromex” 3344.40 MDL 2022 CNAS Concediu pre și posta natal - 68321 MDL Darea în arendă ”SRL Schit Agromex”- 3344.40 MDL Arenda ”GȚ Nadea Cornogolob” - 500.00 MDL

### III. BUNURI IMOBILE ÎN ȚARĂ ȘI/SAU ÎN STRĂINĂTATE

Terenuri						
Anul DAIP	Anul dobândirii	Categoria	Suprafața	Actul ce confirmă	Valoarea	Valoarea de piață
2020	2010	Teren agricol	2,2296 ha	Donație	0 MDL	
	2010	Teren agricol	0,0699 ha	Donație	0 MDL	
	2010	Teren agricol	0,1999 ha	Donație	0 MDL	
	2010	Intravilan	0,0665 ha	Donație	11000 MDL	
2021	2010	Intravilan	0,0665 ha	Donație	11000 MDL	
	2010	Teren agricol	0,1999 ha	Donație	0 MDL	
	2010	Teren agricol	0,0699	Donație	0 MDL	
	2010	Teren agricol	2,2296 ha	Donație	0 MDL	
2022	2010	Intravilan	0,0665 ha	Donație	11000 MDL	
	2010	Teren agricol	0,1999 ha	Donație	0 MDL	
	2010	Teren agricol	0,0699	Donație	0 MDL	

	2010	Teren agricol	2,2296 ha	Donație	0 MDL	
--	------	---------------	-----------	---------	-------	--

#### Clădiri

Anul DAIP	Anul dobândirii	Categoria	Suprafața	Actul ce confirmă	Valoarea	Valoarea de piață
2020	2010	Casă de locuit	62,2	Donație	33363 MDL	
	2008	Altă avere imobilă	19,64	Contract de donație	3 MDL	
2021	2008	Altă avere imobilă	19,64	Contract de donație	3000.00 MDL	
	2010	Casă de locuit	62,2	Donație	33363 MDL	
2022	2010	Casă de locuit	62,2	Donație	33363 MDL	
	2008	Altă avere imobilă	19,64	Contract de donație	3000 MDL	

#### IV. BUNURI MOBILE ÎN ȚARĂ ȘI/SAU ÎN STRĂINĂTATE

A. Autoturisme, camioane, remorci, vehicule motorizate, mașini agricole, mijloace de transport naval/aerian, alte mijloace de transport supuse înmatriculării

Anul DAIP	Tipul/Modelul	Anul fabricației	Anul dobândirii	Valoarea	Valoarea de piață	Titularul
2020	Autoturism/Mazda 626	1993	2017	5000 MDL		—
2021	Autoturism/Mercedes E 200	1997	2021	10000.00 MDL		—
2022	Autoturism/Mercedes E 200	1997	2021	10000.00 MDL		—

B. Bunuri sub formă de metale și/sau pietre prețioase, obiecte de artă și de cult, obiecte din patrimoniul cultural național sau universal a căror valoare unitară depășește suma a 15 salarii medii pe economie

*Nu sunt identificate informații*

C. Colecții de artă, de numismatică, de filatelie, de arme sau alte bunuri, a căror valoare depășește suma a 20 de salarii medii pe economie

*Nu sunt identificate informații*

D. Bunuri transmise cu titlu oneros sau gratuit, personal sau de către membrii familiei, concubin/concubină, unor persoane fizice sau juridice în perioada declarării, dacă valoarea fiecărui bun depășește suma a 10 salarii medii pe economie

*Nu sunt identificate informații*

E. Alte bunuri mobile a căror valoare unitară depășește suma a 10 salarii medii pe economie

*Nu sunt identificate informații*

#### V. ACTIVE FINANCIARE ÎN ȚARĂ ȘI/SAU ÎN STRĂINĂTATE

A. Conturi bancare, plasamente în fonduri de investiții și/sau în alte forme echivalente de economisire și investire în țară și/sau în străinătate

*Nu sunt identificate informații*

B. Plasamente, obligațiuni, cecuri, cambii, certificate de împrumut, investiții directe în monedă națională sau în

valută străină

*Nu sunt identificate informații*

C. Numerar în monedă națională și/sau în valută străină care depășește suma a 15 salarii medii pe economie și care nu face obiectul unor depuneri în instituții financiare și alte documente care încorporează drepturi patrimoniale

*Nu sunt identificate informații*

## VI. COTE-PĂRȚI/ACTIUNI ÎN CAPITALUL SOCIAL AL UNUI AGENT ECONOMIC

*Nu sunt identificate informații*

## VII. DATORII

Anul DAIP	Anul contractării	Rata dobânzii	Scadent	Suma	Valuta
2021	2021	2%	2023	30000.00	MDL
2022	2022	2%	2026	50000.00	MDL

## VIII. INTERESE PERSONALE

A. Calitatea de asociat, acționar /membru al unui agent economic, membru al organelor de conducere, de administrare, de revizie / control în cadrul unor organizații necomerciale sau societăți comerciale / calitatea de membru al unor organizații necomerciale sau internaționale

*Nu sunt identificate informații*

B. Contracte, încheiate sau aflate în derulare de către subiectul declarării, soțul/soția sau concubinul/concubina, inclusiv persoanele juridice în care sunt beneficiari efectivi, care sunt finanțate de la bugetul de stat, din bugetul local și/sau din fonduri externe ori încheiate cu societăți comerciale cu capital de stat

*Nu sunt identificate informații*

### Data completării:

Anul DAIP	Tipul DAIP	Data completării
<a href="#">2020</a>	Anuală	10.02.2021
<a href="#">2021</a>	Declarație anuală pentru anul 2021	17.02.2022
<a href="#">2022</a>	Declarație anuală pentru anul 2022 inițială	14.02.2023

### MENTIUNI:

În DAIP pentru anul 2020 și 2022 au fost dublate informațiile care se referă la bunurile imobile/terenuri căpătate sub formă de donație.

În DAIP 2020 la rubrica bunuri mobile este indicat autoturism model Mazda, anul fabricației – 1993, anul achiziției -2017, contra sumei de 5000 MDL. În DAIP din 2021 și 2022 acest bun mobil nu se regăsește, precum nu se regăsește nici la capitolul venituri, dacă e să presupunem că acest bun a fost vândut.

## I. INFORMAȚII GENERALE

1. Numele, prenumele:	Cearc Eugenia
3. Funcția ocupată (organizația publică în care activează, tipul și numărul actului de	Specialist principal (ajutor material, foi de tratament) Ordin de angajare 2019-12-04, Nr. 202.1

numire/angajare/eliberare):		
4. Tipul declarației: Anuală (inițială, rectificată) La angajare/numire La eliberare/încetarea mandatului	<i>Conform portalului declarațiilor ANI, subiectul declarării în perioada anilor 2020 – 2023 a depus 3 declarații anuale, fără rectificări</i>	
<b>II. VENITURILE OBȚINUTE DE SUBIECTUL DECLARĂRII, PE PARCURSUL ANILOR 2020 - 2022</b> (obținut de subiectul declarării, soț/soție, concubin/concubină, copii minori, persoane aflate la întreținere)		
<b>1. Venitul obținut la locul de muncă de bază</b>		
<b>2020</b>		
Subiectul declarării	salariu DASPF - 83620.26 MDLMDL;	
<b>2021</b>		
Subiectul declarării	salariu DASPF - 137543.75 MDLMDL;	
<b>2022</b>		
Subiectul declarării	salariu DASPF - 39008.96MDL	
<u>Anul DAIP</u>	<u>Tipul DAIP</u>	<u>Data completării</u>
<a href="#">2020</a>	Anuală	09.02.2021
<a href="#">2021</a>	Declarație anuală pentru anul 2021	04.03.2022
<a href="#">2022</a>	Declarație anuală pentru anul 2022 inițială	31.03.2023

**MENȚIUNI:**

DAIP pentru anii 2020-2022 conțin omisiuni importante la toate capitolele inclusiv, bunuri imobile, mobile, active și datorii.

**B. DASPF Dubăsari**

<b>Eugeniu Botnari, șef Direcția Asistență Socială și Protecție a Familiei</b>	
<b>II. INFORMAȚII GENERALE</b>	
1. Numele, prenumele:	Botnari Eugeniu Eugeniu
3. Funcția ocupată (organizația publică în care activează, tipul și numărul actului de numire/angajare/eliberare):	Șef al Direcției în cadrul DASPF din data de 2014-09-01, numit prin Dispoziție (297-i din 17.09.2014)
4. Tipul declarației: Anuală (inițială, rectificată) La angajare/numire La eliberare/încetarea mandatului	<i>Conform portalului declarațiilor ANI, subiectul declarării în perioada anilor 2020 – 2023 a depus 3 declarații anuale, fără rectificări</i>
<b>II. VENITURILE OBȚINUTE DE SUBIECTUL DECLARĂRII, PE PARCURSUL ANILOR 2020 - 2022</b> (obținut de subiectul declarării, soț/soție, concubin/concubină, copii minori, persoane aflate la întreținere)	
<b>1. Venitul obținut la locul de muncă de bază</b>	
<b>2020</b>	

Subiectul declarării	1. salariu DASPF - 121116.75 MDL; 2. remunerare Social Asist – 55284.00 MDL 3. salariu CECER Dubăsari 15 – 15420.00 MDL
Membrul familiei	1. Salariu Centrul de plasament temporar pentru persoanele cu dizabilități Cocieri – 78728.00 MDL
<b>2021</b>	
Subiectul declarării	1. salariu DASPF - 143437.85 MDL 2. remunerare Social Asist – 11400 MDL 3. remunerare CEC – 10600 MDL
Membrul familiei	1. Salariu Centrul de plasament temporar pentru persoanele cu dizabilități Cocieri – 83118.92 MDL
<b>2022</b>	
Subiectul declarării	1. salariu DASPF - 138721.00 MDL 2. remunerare Social Asist – 57500.00 MDL
Membrul familiei	1. Salariu Centrul de plasament temporar pentru persoanele cu dizabilități Cocieri – 93892.00 MDL

### III. BUNURI IMOBILE ÎN ȚARĂ ȘI/SAU ÎN STRĂINĂTATE

#### Clădiri

Anul DAIP	Anul dobândirii	Categoria	Suprafața	Actul ce confirmă	Valoarea	Valoarea de piață
2020	2019	Casă de locuit	124	Contract de donație	67618.00 MDL	
2021	Nu este completat					
2022	Nu este completat					

### IV. BUNURI MOBILE ÎN ȚARĂ ȘI/SAU ÎN STRĂINĂTATE

A. Autoturisme, camioane, remorci, vehicule motorizate, mașini agricole, mijloace de transport naval/aerian, alte mijloace de transport supuse înmatriculării

*Nu este completat*

B. Bunuri sub formă de metale și/sau pietre prețioase, obiecte de artă și de cult, obiecte din patrimoniul cultural național sau universal a căror valoare unitară depășește suma a 15 salarii medii pe economie

*Nu este completat*

C. Colecții de artă, de numismatică, de filatelie, de arme sau alte bunuri, a căror valoare depășește suma a 20 de salarii medii pe economie

*Nu este completat*

D. Bunuri transmise cu titlu oneros sau gratuit, personal sau de către membrii familiei, concubin/concubină, unor persoane fizice sau juridice în perioada declarării, dacă valoarea fiecărui bun depășește suma a 10 salarii medii pe economie

*Nu este completat*

E. Alte bunuri mobile  
a căror valoare unitară depășește suma a 10 salarii medii pe economie

*Nu este completat*

## V. ACTIVE FINANCIARE ÎN ȚARĂ ȘI/SAU ÎN STRĂINĂTATE

A. Conturi bancare, plasamente în fonduri de investiții și/sau în alte forme echivalente de economisire și investire în țară și/sau în străinătate

*Nu sunt indicate informații*

B. Plasamente, obligațiuni, cecuri, cambii, certificate de împrumut, investiții directe în monedă națională sau în valută străină

*Nu sunt indicate informații*

C. Numerar în monedă națională și/sau în valută străină care depășește suma a 15 salarii medii pe economie și care nu face obiectul unor depuneri în instituții financiare și alte documente care încorporează drepturi patrimoniale

*Nu sunt indicate informații*

## VI. COTE-PĂRȚI/ACTIUNI ÎN CAPITALUL SOCIAL AL UNUI AGENT ECONOMIC

*Nu sunt indicate informații*

## VII. DATORII

Anul DAIP	Anul contractării	Rata dobânzii	Scadent	Suma	Valuta
2020	2020	12,5%	2025	140000.00	MDL
2021	Nu sunt indicate informații				
2022	Nu sunt indicate informații				

## VIII. INTERESE PERSONALE

Anul DAIP	Denumirea organizației	Calitatea deținută
2020	AO Social Asist	Președinte
2021	Nu sunt indicate informații	
2022	AO Social Asist	Administrator

Data completării:

Anul DAIP	Tipul DAIP	Data completării
<a href="#">2020</a>	Anuală	11.02.2021
<a href="#">2021</a>	Declarație anuală pentru anul 2021	11.04.2022
<a href="#">2022</a>	Declarație anuală pentru anul 2022 inițială	28.02.2023

#### MENTIUNI:

Potențiale riscuri de corupție identificate:

- ✓ Calitatea de șef al DASPF este incompatibilă cu alte funcții, în special, cu calitatea de președinte al AO Social Asist, deoarece, organizația obștească își desfășoară activitatea în același domeniu cu funcția deținută și în aceeași rază teritorială, iar subiectul declarării pe parcursul ultimilor 3 ani a primit remunerație de la AO "Social Asist". Această concluzie rezultă din descrierea AO "Social Asist" – "AO „Social-Asist” este o organizație apolitică, non-profit, de utilitate publică și a fost fondată în a.2016. Aceasta își desfășoară activitatea pe întreg teritoriul raionului Dubăsari.
- ✓ Deși în anul 2020, subiectul a contractat un credit în valoare de 140000.00 lei, scadent către anul 2025, totuși pentru anul 2021, această informație lipsește în DAIP.
- ✓ Deși DAIP pentru anul 2021 este anuală, aceasta este depusă cu încălcarea termenului legal, fiind depusă la 11.04.2022

## 2. A. Chestionarul pentru discuția în grup cu asistenții personali

*Mă numesc Diana. Sunt de la Centrul de Justiție Socială "ECHITATE". Desfășurăm această discuție pentru a afla opiniile Dvs. despre dificultățile pe care le întâmpinați în prestarea serviciilor sociale, activitățile vulnerabile, precum și riscurile de corupție în acest domeniu. Activitatea este o autoevaluare a riscurilor de corupție din Direcțiile de Asistență Socială și Protecție a Familiei din rnele Criuleni și Dubăsari.*

*Vă asigurăm că chestionarul de mai jos este anonim, opiniile Dvs. vor fi reflectate într-un raport generalizat.*

*Vă mulțumim anticipat pentru timpul acordat și Vă rugăm să fiți cât se poate de sinceri.*

1. **De cât timp Dvs. activați în calitate de asistent personal în Direcția de Asistență Socială și Protecție a Familiei (DASPF)?**
  - a. Până la 1 an;
  - b. De la 1 – până la 5 ani;
  - c. Peste 5 ani.
2. **Dvs. sunteți asistent/ă personal/ă pentru:**
  - a. O rudă a Dvs;
  - b. O persoană străină.
3. **Cum considerați, care sunt cele mai grave probleme pe care le întâmpinați în activitatea Dvs.:**
  - a. Insuficiența produselor de igienă personală oferite persoanelor (cantitatea minimă stabilită de stat nu acoperă cele mai mici necesități)
  - b. Insuficiența bunurilor necesare pentru prestarea serviciilor sociale persoanelor cu nevoi speciale (nu sunt suficiente cărucioare, rampe de acces, paturi ortopedice etc.)
  - c. Pensiile și indemnizațiile oferite nu acoperă necesitățile, asistenții personali fiind nevoiți deseori să cumpere alimente și produse de igienă, să achite serviciile comunale din mijloace proprii;
  - d. Altele, specificați \_\_\_\_\_.
4. **În procesul de angajare în funcție de asistent/ă personal/ă vi s-a întâmplat să vi se dea de înțeles că ar trebui să plătiți neoficial (să dați bani, cadouri) pentru a obține această funcție?**
  - a. Da
  - b. Nu
  - c. Nu știu
5. **Din câte cunoașteți, în ultimul an au fost cazuri când la angajarea în funcție de asistenți personali au fost favorizate rude ale funcționarilor din DASPF?**
  - a. Da
  - b. Nu
  - c. Nu știu



6. Pentru perfectarea dosarului în termen (la solicitarea gradului de dizabilitate), vi s-a sugerat să achitați careva plăți neoficiale (bani, cadouri, servicii)?
- Da
  - Nu
  - Nu știu/Nu răspund
7. Dacă sunteți asistent/ă personal/ă pentru o persoană străină, vi s-a întâmplat ca rudele acesteia să vă ofere careva cadouri, favoruri pentru a-i acorda mai multă atenție în afara orelor de lucru?
- Da
  - Nu
  - Nu știu/Nu răspund
8. Din câte cunoașteți, în DASPF în care activați există un Cod de etică și deontologie? (dacă nu, treceți la întrebarea 9)
- Da
  - Nu
  - Nu știu
9. Dacă asemenea Cod există, cât de bine cunoașteți prevederile lui? (apreciați la o scară de la 1 până la 10, unde 1 – „nu cunosc deloc”, 10 – „foarte bine”)
- 1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
10. În fișa de post a funcției Dvs. există prevederi despre conduita în raport cu persoanele cărora le oferiți servicii sociale și interdicția de a accepta bani/cadouri/favoruri pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu?
- Da
  - Nu
  - Nu știu
11. În DASPF există careva documente/proceduri interne care prevăd raportarea/sesizarea neregulilor/abuzurilor în activitatea angajaților?
- Da
  - Nu
  - Nu știu
12. În ultimul an, au fost cazuri când beneficiarii de servicii DASPF, precum și angajații instituției s-au plâns/au raportat despre careva nereguli/abuzuri?
- Da
  - Nu
  - Nu știu

În caz că da, vă rugăm să descrieți o asemenea situație:

13. Cum considerați, salariul care vă este achitat corespunde volumului Dvs. de lucru?
- Da
  - Nu
  - Nu știu/Nu răspund

Dacă Nu, ce salariu considerați că ar corespunde muncii Dvs.? Indicați suma în MDL \_\_\_\_\_

14. În ultimul an, cât de des ați avut rețineri la salariu? De câte luni a fost întârzierea?
- Deseori; În caz că răspunsul este deseori, indicați de câte luni a fost întârzierea \_\_\_\_\_

- b. Rareori;
- c. Niciodată.

15. **În opinia dvs., ce acțiuni ar trebui să întreprindă conducerea pentru a îmbunătăți calitatea serviciilor prestate de asistenții personali din rn. Criuleni?**

*Vă mulțumim pentru timpul acordat.*

## **2.B Chestionarul pentru discuția în grup cu asistenții personali**

**1. De cât timp activați Dvs. în Direcția de Asistență Socială și Protecție a Familiei (DASPF)?**

- b. Până la 1 an;
- c. De la 1 – până la 5 ani;
- d. Peste 5 ani.

**2. Ce Vă motivează cel mai mult să lucrați în DASPF?**

- a. Comunicarea bună cu conducerea și colegii de muncă;
- b. Sistemul flexibil al programului de muncă;
- c. Oportunitățile de instruire, inclusiv peste hotare;
- d. Salariul;
- e. Alte beneficii materiale (premii și evaluarea activității);
- f. Oportunitatea de a crește în funcție;
- g. Altele, indicați \_\_\_\_\_

**3. În DASPF în care activați există un Cod de etică și deontologie? (dacă nu, treceți la întrebarea 5)**

- d. Da
- e. Nu
- f. Nu știu

**4. Dacă asemenea Cod există, cât de bine vă considerați familiarizat/ă cu prevederile lui? (apreciați la o scară de la 1 până la 10, unde 1 – „nu cunosc deloc”, 10 – „foarte bine”) \_\_\_\_\_**

**5. În opinia Dvs., ce probleme afectează în prezent cel mai mult activitatea DASPF?**

- a. Deficitul de personal și/sau fluctuația înaltă a personalului;
- b. Cadrul normativ neclar sau neunitar;
- c. Mijloace financiare insuficiente pentru satisfacerea necesităților beneficiarilor;
- d. Corupția;
- e. Manopera mare de lucru (munca peste program);
- f. Mai multe sarcini de serviciu decât cele prevăzute în fișa de post;
- g. Altele (indicați) \_\_\_\_\_

**6. Cum ați aprecia în prezent calitatea serviciilor sociale prestate de DASPF?**

- a. Înaltă;
- b. Medie;
- c. Joasă;
- d. Nu știu/nu răspund.

**7. În opinia Dvs., există careva activități vulnerabile și riscuri de corupție în DASPF? (În caz că da, treci la întrebarea 9; Nu- întrebarea 10)**

- a. Da, există activități vulnerabile, și riscuri înalte de corupție;
- b. Da, există activități vulnerabile, și riscuri medii de corupție;

- c. Da, există activități, și riscuri joase de corupție;
- d. Nu există activități vulnerabile și riscuri de corupție.

**8. În caz că există careva riscuri de corupție, în ce formă se manifestă, de obicei, acestea:**

- a. riscul coruperii active/pasive;
- b. riscul traficului de influență;
- c. riscul abuzului de serviciu / depășirii atribuțiilor de serviciu;
- d. riscul neraportării conflictului de interese;
- e. riscul încălcării regimului juridic al incompatibilității, restricțiilor și limitărilor în serviciul public;
- f. riscul admiterii și neraportării influențelor necorespunzătoare;
- g. riscul încălcării regimului juridic al cadourilor;
- h. riscul lipsei accesului la informație;
- i. riscul de transparență la informație de interes public;
- j. altele, specificați \_\_\_\_\_

**9. În care din următoarele sectoare de activitate ale DASPF există riscuri mai mari de corupție?**

- a. Acordarea biletelor de reabilitare medicală
- b. Distribuirea coletelor cu produse alimentare;
- c. Distribuirea cărucioarelor și echipamentului ortopedic;
- d. Distribuirea ajutoarelor umanitare;
- e. Deservirea la domiciliu a persoanelor singure, vârstnice și cu dizabilități;
- f. Cazarea în aziluri pentru bătrâni, case-internat pentru invalizi;
- g. Acordarea ajutorului social și a ajutorului pentru perioada rece a anului;
- h. Acordarea serviciilor de asistență personală persoanelor cu dizabilități severe;
- i. Acordarea ajutorului material familiilor aflate în dificultate
- j. Altele, indicați \_\_\_\_\_

**10. Din câte cunoașteți, în ultimul an fost situații când persoanele care s-au adresat la DASPF au oferit cadouri/plăți neoficiale pentru a beneficia de careva servicii sociale?**

- a. Da
- b. Nu
- c. Nu știu

În caz că da, vă rugăm să descrieți succint o asemenea situație:

**11. În ultimul an, Dvs. sau cuiva din colegii Dvs. vi s-a întâmplat să examinați cereri/dosare ale rudelor care au solicitat careva servicii/înlesniri de la DASPF?**

- a. Da
- b. Nu
- c. Nu știu

În caz că da, vă rugăm să descrieți succint o asemenea situație:

**12. Din câte cunoașteți, în ultimul an, vi s-a întâmplat să primiți indicații din partea superiorilor pentru a favoriza anumite persoane în obținerea serviciilor sociale (reabilitare, bilete sanatoriale, majorarea cuantumului pentru anumite înlesniri, ajutoare oferite de către stat)?**

- a. Da
- b. Nu
- c. Nu știu/Nu răspund

**13. În DASPF în care activați există o persoană/subdiviziune responsabilă de supravegherea respectării normelor etice?**

- a. Da
- b. Nu
- c. Nu știu

**14. În DASPF există careva documente/proceduri interne care descriu mecanismul de sesizare a neregulilor/abuzurilor în activitatea angajaților?**

- d. Da
- e. Nu
- f. Nu știu

**15. În ultimul an au fost cazuri când beneficiarii de servicii DASPF, precum și angajații instituției au raportat despre careva nereguli/abuzuri?**

- d. Da
- e. Nu
- f. Nu știu

În caz că da, vă rugăm să descrieți succint o asemenea situație: \_\_\_\_\_

**16. Cum considerați, în localitatea Dvs sunt persoane care se încadrează în criteriile cu statut social, dar nu sunt la evidență și nu beneficiază de servicii sociale?**

- a. Da
- b. Nu
- c. Nu știu

În caz că da, ce ar trebui să facă pentru a ca aceste persoane să poată beneficia de ajutorul social cuvenit?

**17. În ultimii 2 ani de câte ori ați participat la cursuri de specializare în interes de serviciu? \_\_\_\_\_**

**18. La ce subiecte din domeniul dvs. de activitate ați dori să fiți instruit/ă? \_\_\_\_\_**

**19. În opinia dvs., ce ar trebui să facă pentru a îmbunătăți calitatea serviciilor prestate de DASPF?**

**20. Vă rugăm să indicați:**

*funcția pe care o dețineți*

- a) conducere;
- b) execuție.

*studiile:* \_\_\_\_\_

*genul:* \_\_\_\_\_

*Vă mulțumim pentru timpul acordat.*

**Percepțiile populației din raionale Criuleni și Dubăsari privind calitatea serviciilor sociale, profesionalismul angajaților și plățile neoficiale în prestarea serviciilor sociale**

*AO Echitate desfășoară un sondaj al beneficiarilor serviciilor sociale pentru a afla opinia lor despre calitatea serviciilor sociale acordate de angajații DASPF, profesionalismul și integritatea acestora. Vă asigurăm că acest chestionar este anonim. Vă mulțumim anticipat pentru timpul acordat!*

- 1. Pe parcursul ultimului an dvs. v-ați adresat la DASPF pentru a obține careva servicii sociale sau a rezolva careva probleme? Ce fel de servicii ați solicitat/ce fel de probleme au vrut să soluționați? Raspuns multiplu**
  - a. obținerea ajutorului social;
  - b. compensație pentru încălzire în perioada de iarnă;
  - c. suport în procedura de înscriere la primirea indemnizațiilor de diferit tip din partea guvernului
  - d. servicii de îngrijire personală (igienă personală);
  - e. servicii de asigurare a mobilității (deplasare în cadrul locuinței și în afara acesteia, ridicare/așezare, transfer);
  - f. sarcini menajere (procurarea alimentelor/produselor, prepararea hranei, spălarea rufelor, curățenie prin casă, achitarea facturilor);
  - g. facilitarea participării persoanei cu dizabilități la viața comunității (suport pentru deplasare în exterior și comunicarea cu ceilalți, acces la serviciile comunitare, recreere, viața culturală și asociativă, etc.);
  - h. supraveghere și îndrumare prin oferirea ajutorului pentru a se orienta în timp și spațiu, a-și asigura securitatea, a-și dirija comportamentul în relațiile cu ceilalți.
  
- 2. Ați reușit să rezolvați problemele/ să obțineți serviciile pentru care v-ați adresat?**
  - a. Pe deplin
  - b. Partial
  - c. Deloc (răspundeți la întrebarea 3)
  
- 3. În caz că nu ați reușit să rezolvați problema/să beneficiați de servicii, din ce cauză?**
  
- 4. Din ce surse aflați, de obicei, despre activitatea DAS, inclusiv despre serviciile prestate?**
  - a. de la colaboratorii DAS, în timpul vizitelor la instituție
  - b. de pe pagina web a primăriei // rețelele sociale
  - c. de pe panoul informativ de la primărie
  - d. din comunicarea la telefon cu angajații DAS
  - e. de la rude, prieteni
  - f. din alte surse, indicați \_\_\_\_\_
  
- 5. Sursele din care vă informați au fost suficiente pentru a beneficia de serviciile sociale de care aveți nevoie?**
  - a. Da
  - b. Nu
  - c. Nu știu
  
- 6. În opinia dvs., cât de politicoși au fost angajații DAS în comunicarea cu dvs.?**
  - a. Foarte politicoși/atenți

- b. Politicoși
  - c. N-au fost politicoși
- 7. Cunoașteți că angajații DAS în activitatea lor trebuie să se conducă de un Cod de etică și conduită?**
- a. Da
  - b. Nu
  - c. Nu știu
- 8. Cum apreciați Dvs. calitatea serviciilor sociale prestate de DAS?**
- a. Înaltă
  - b. Medie
  - c. Joasă
- 9. Cum considerați Dvs., care e nivelul de profesionalism al angajaților DAS?**
- a. Înalt
  - b. Mediu
  - c. Jos
- 10. Câtă încredere aveți în angajații DAS?**
- a. Multă încredere
  - b. Medie
  - c. Joasă
  - d. Nu am deloc încredere
- 11. În opinia Dvs., cât de frecvent se recurge la plăți neoficiale (de ex., la bani, cadouri) pentru a „soluționa” problemele în domeniul prestării serviciilor sociale?**
- a. Niciodată
  - b. Rar
  - c. Câteodata
  - d. Adesea
  - e. Foarte des
  - f. Întotdeauna
- 12. În ultimul an Dvs. sau cineva din familia dvs. a plătit neoficial (de ex., a oferit bani, cadouri) pentru a beneficia de careva servicii sociale?**
- a. Da (*treceți la întrebarea 13*)
  - b. Nu
  - c. Nu știu/nu raspund
- 13. În caz că ați plătit neoficial, ați fost impuși să plătiți sau ați făcut-o la propria inițiativă?**
- a. Am fost impus să plătesc
  - b. Am plătit din propria inițiativă
- 14. Dacă au fost cazuri când ați plătit neoficial, Vă rugăm respectuos să descrieți succint unul din ele**
- 15. În ultimul an V-ați confruntat cu careva probleme în accesarea serviciilor sociale?**
- a. Da (*treceți la întrebarea 16*)
  - b. Nu
  - c. Nu răspund
- 16. Dacă da, ați adresat plângeri/petiții la DAS?**
- a. Da

b. Nu (*întrebarea 17*)

**17. Dacă nu, de ce?** \_\_\_\_\_

**18. În opinia Dvs., care sunt cele mai mari probleme în activitatea DAS? Răspuns multiplu, cel mult 3 opțiuni**

- a. Sistemul incorect de selectare și recrutare a cadrelor
- b. Profesionalismul jos al angajaților
- c. Nerespectarea normelor de etică/conduită de către angajați
- d. Corupția
- e. Insuficiența măsurilor de control și monitorizare
- f. Insuficiența resurselor financiare
- g. Informarea insuficientă a populației despre activitatea DAS
- h. Altele (specificați) \_\_\_\_\_

**19. În opinia Dvs., ce ar trebui de făcut pentru a îmbunătăți calitatea serviciilor sociale/// pentru a îmbunătăți activitatea DAS în raioanele Criuleni și Dubăsari?**

*Vă mulțumim pentru susținere.*