

Consiliul Superior al Magistraturii

Curtea de Apel Sud

**RAPORT PRIVIND EVALUAREA INTERVIEWĂRII PRIVIND APRECIEREA DE CĂTRE PERSONALUL
CURȚII DE APEL SUD A MEDIULUI DE LUCRU ȘI A RELAȚIILOR DINTRE ANGAJAȚI ȘI
CONDUCEREA INSTANȚEI**

2025

În conformitate cu recomandările CEPEJ, enunțate în Ghidul privind măsurarea calității actului de justiție, adoptat la cea de-a 28-a sesiune plenară a CEPEJ din 07 decembrie 2016, la Curtea de Apel Sud a fost organizat sondaj în Programul Integrat de Gestionarea a Dosarelor pentru indicatorul de performanță – 1.15. *Angajamentul personalului instanței.*

Indicatorul dat analizează gradul de motivare și satisfacție a judecătorilor și personalului instanțelor judecătorești de condițiile și mediul lucrativ, iar cunoașterea modului în care angajații percep locul lor de muncă și relațiile cu colegii este esențială pentru facilitarea dezvoltării organizaționale și a schimbării în cadrul instanțelor judecătorești.

Definiția: Aprecierea de către personalul instanței de judecată a mediului de lucru și a relațiilor dintre angajați și conducerea instanței de judecată.

Scopul: Angajați loiali au un impact direct asupra performanței instanței de judecată. Indicatorul dat reprezintă un instrument de analiză a opiniei angajaților instanței de judecată privind motivarea și angajamentul personalului de a presta servicii de calitate. Cunoașterea modului în care angajații percep locul lor de muncă și relațiile cu conducerea și colegii este esențială pentru facilitarea dezvoltării organizaționale și schimbării.

Metoda: Chestionarul sondajului include 27 întrebări la care angajații instanței urmează să dea un răspuns. Sondajul se va desfășura online, în perioade determinate de timp și presupune conexiune la Internet. Analiza rezultatelor sondajului va putea fi vizualizată la nivel național, la nivel de instanță de judecată și la nivel de sediu.

În acest sens în luna iunie 2025 la Curtea de Apel Sud a fost organizat sondaj cu angajații pentru a aprecia gradul de satisfacție.

Sondajul privind gradul de satisfacție al angajaților (în continuare sondaj), reprezintă un element fundamental al politicilor ce vizează introducerea unei culturi a calității în instituțiile publice, analiza aspectelor ce țin de sarcinile angajaților, volumul de lucru și alte aspecte de administrare eficientă a instanței.

Obiectivul sondajului a fost de a constata și analiza nivelul de satisfacție a angajaților cu condițiile de activitate care le sunt create în cadrul Curții de Apel Sud, precum și de a colecta implicit date sau propuneri ce pot contribui la îmbunătățirea condițiilor de muncă, gradului general de satisfacție și calității serviciilor asigurate de angajații instanței.

Întrebările formulate în chestionare au tins să identifice domenii de intervenție al managementului instituției precum și evaluarea condițiilor muncii și oportunităților de îmbunătățire. Nu în ultimul rând, angajații au putut să se expună asupra domeniilor care, în opinia lor, administrația instanței sau superiorii nemijlociți urmează să atragă o mai mare atenție.

Rezultatele sondajului vor sta la baza acțiunilor care vor fi planificate și realizate în scopul îmbunătățirii aspectelor problematice identificate.

Rezultatele sondajului

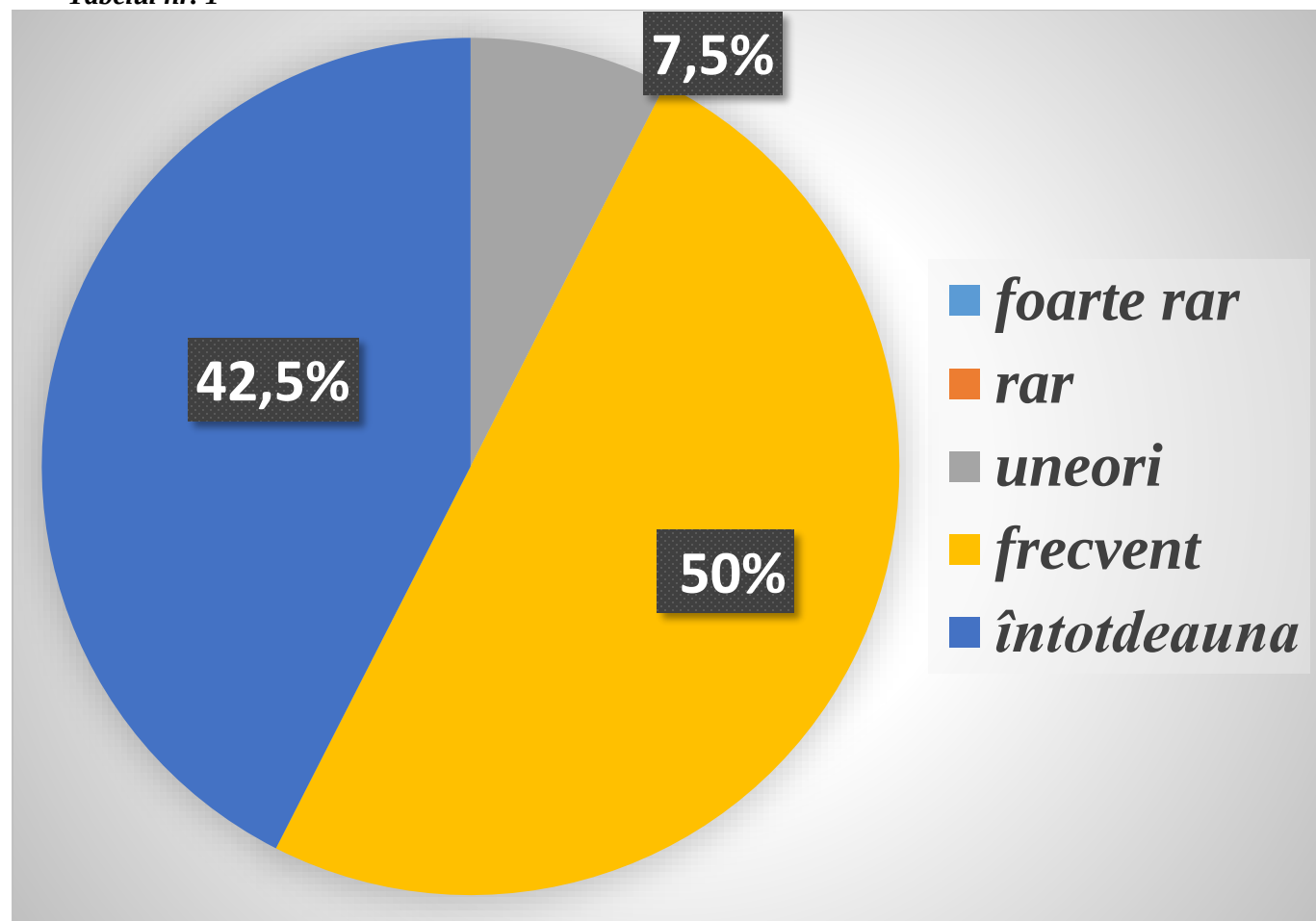
1. *Direcția/secția/serviciul în care activez tinde să îmbunătățească procesele și procedurile?*

42,5% din respondenți susțin că îmbunătățirea proceselor și procedurilor are loc **întotdeauna**

50% din respondenți au răspuns că **frecvent** are loc îmbunătățirea proceselor și procedurilor

7,5 % din respondenți au răspuns că **uneori** are loc îmbunătățirea proceselor și procedurilor

Tabelul nr. 1



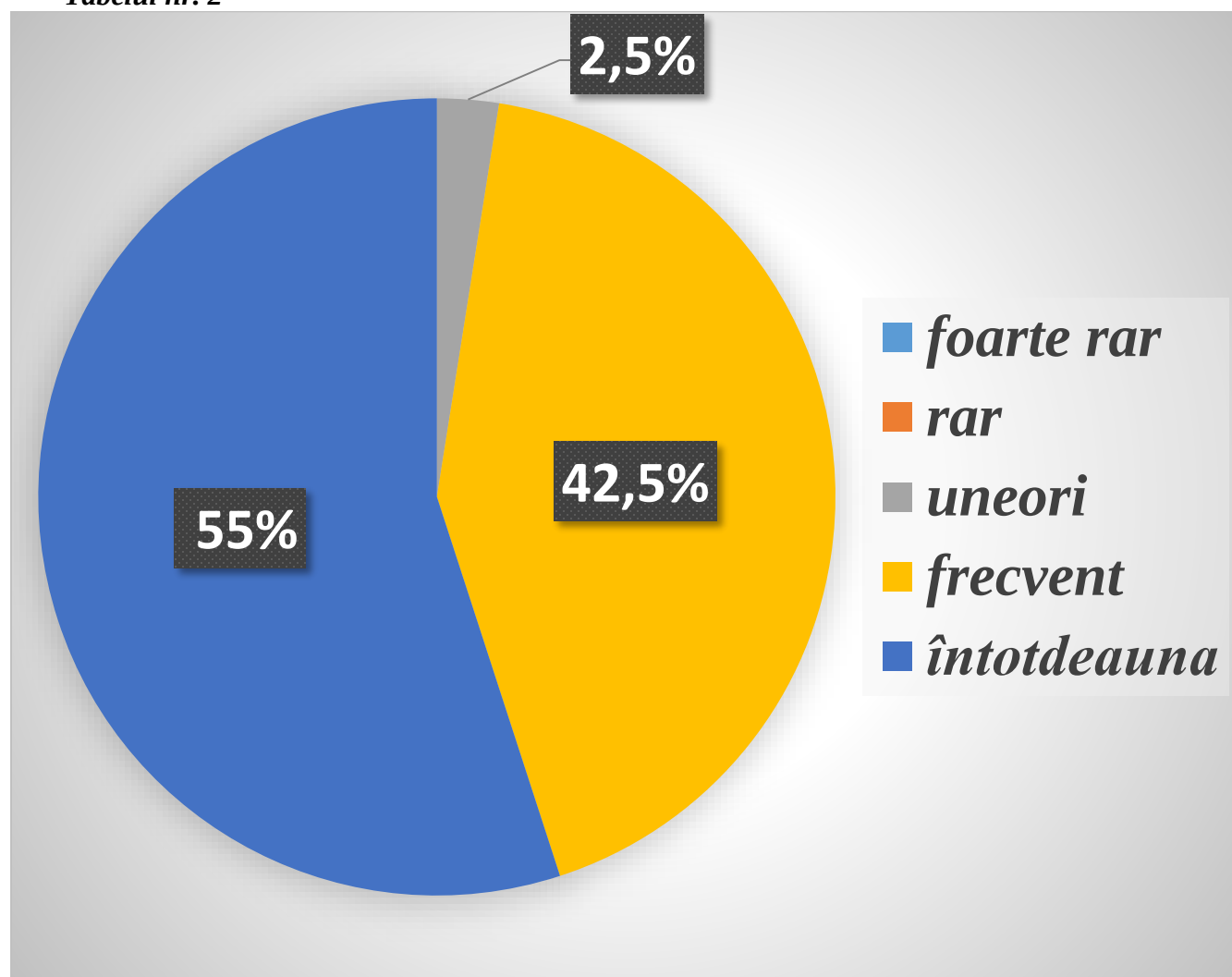
2. *Sunt informat despre aspectele care mă vizează la locul meu de muncă?*

55% din respondenți au răspuns că **întotdeauna** sunt informați despre aspectele vizate la locul său de muncă

42,5 % din respondenți au răspuns că **frecvent** sunt informați despre aspectele vizate la locul său de muncă

2,5% din respondenți au răspuns că **uneori** sunt informați despre aspectele vizate la locul său de muncă

Tabelul nr. 2



3. Pe măsura ce obțin experiență, mi se deleagă responsabilități și sarcini noi?

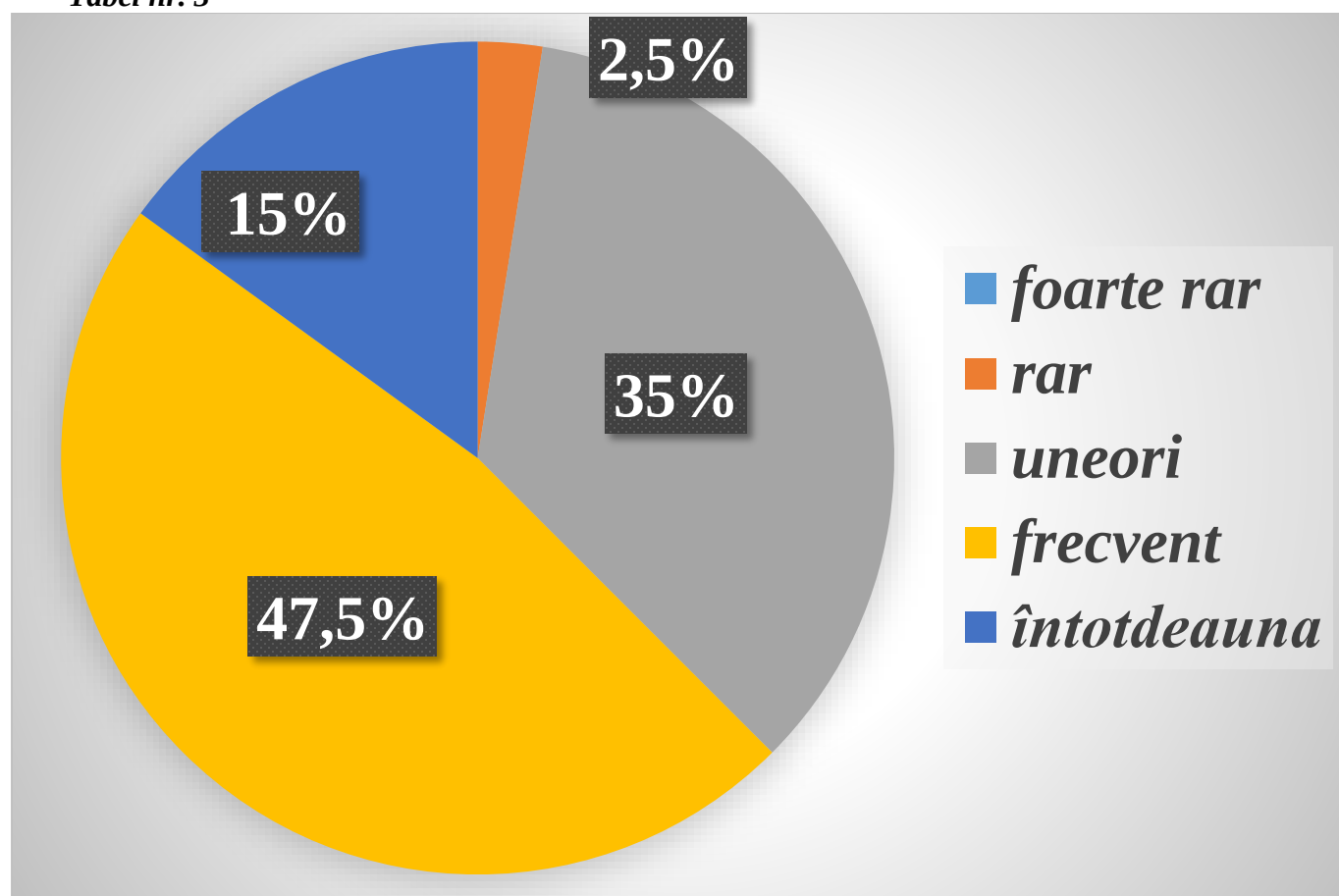
15% din respondenți au răspuns că pe măsura ce obțin experiență l-i se încredințează responsabilități și sarcini noi **întotdeauna**

47,5% din respondenți au răspuns că **frecvent** pe măsura ce obțin experiență l-i se încredințează responsabilități și sarcini noi

35% din respondenți au răspuns că **uneori** pe măsura ce obțin experiență l-i se încredințează responsabilități și sarcini noi

2,5% din respondenți au răspuns că **rar** pe măsura obțin experiență l-i se încredințează responsabilități și sarcini noi

Tabel nr. 3



4. Dacă am nevoie de ajutor, mă pot baza pe persoanele cu care lucrez?

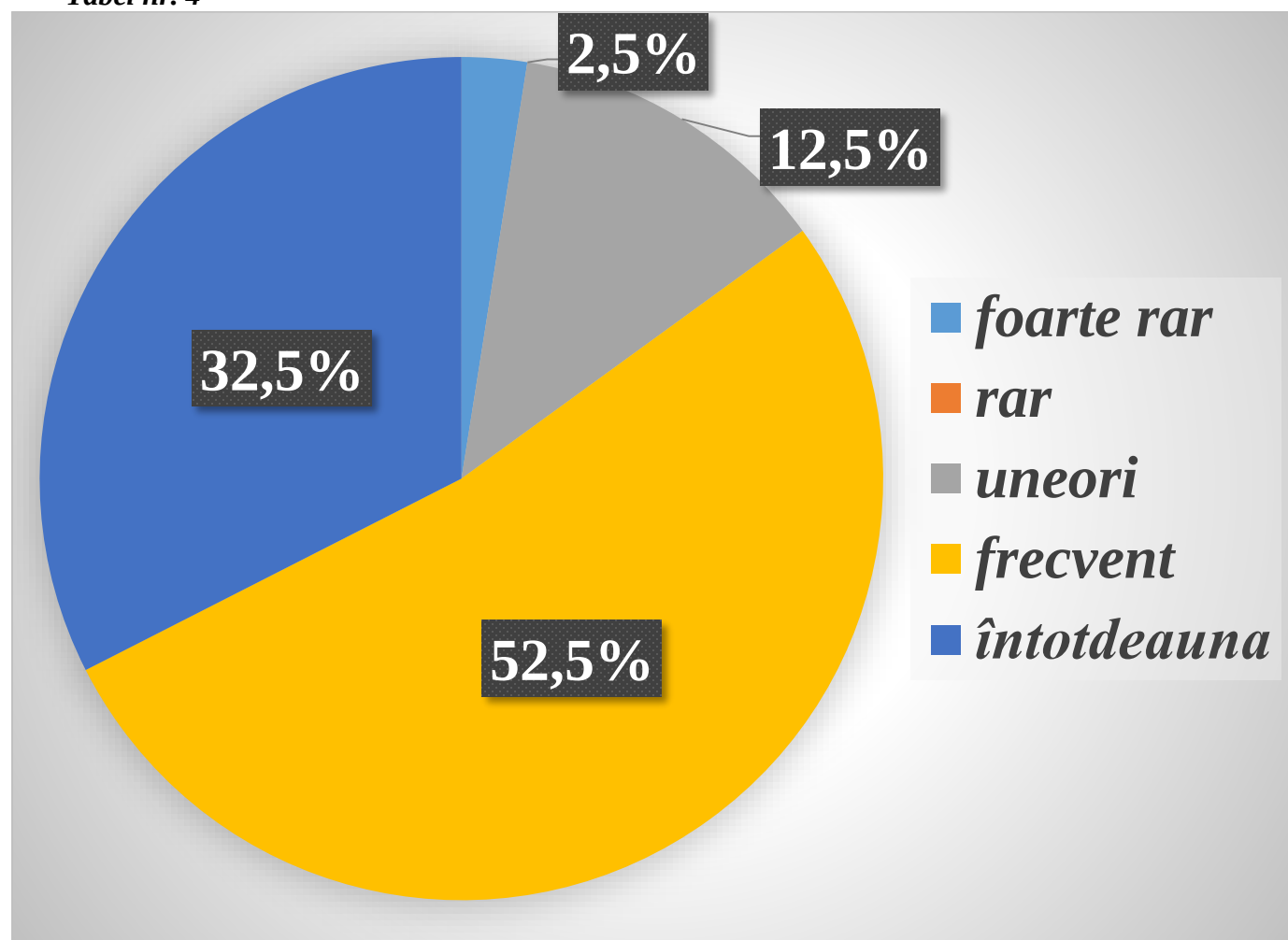
32,5% din respondenți au răspuns că se pot baza pe persoanele cu care lucrează **întotdeauna** dacă au nevoie de ajutor

52,5% din respondenți au răspuns că dacă au nevoie de ajutor se pot baza pe persoanele cu care lucrează **frecvent**

12,5% din respondenți au răspuns că dacă au nevoie de ajutor se pot baza pe persoanele cu care lucrează **uneori**

2,5% din respondenți au răspuns că dacă au nevoie de ajutor se pot baza pe persoanele cu care lucrează **foarte rar**

Tabel nr. 4



5. Am posibilitatea de a-mi dezvolta abilitățile?

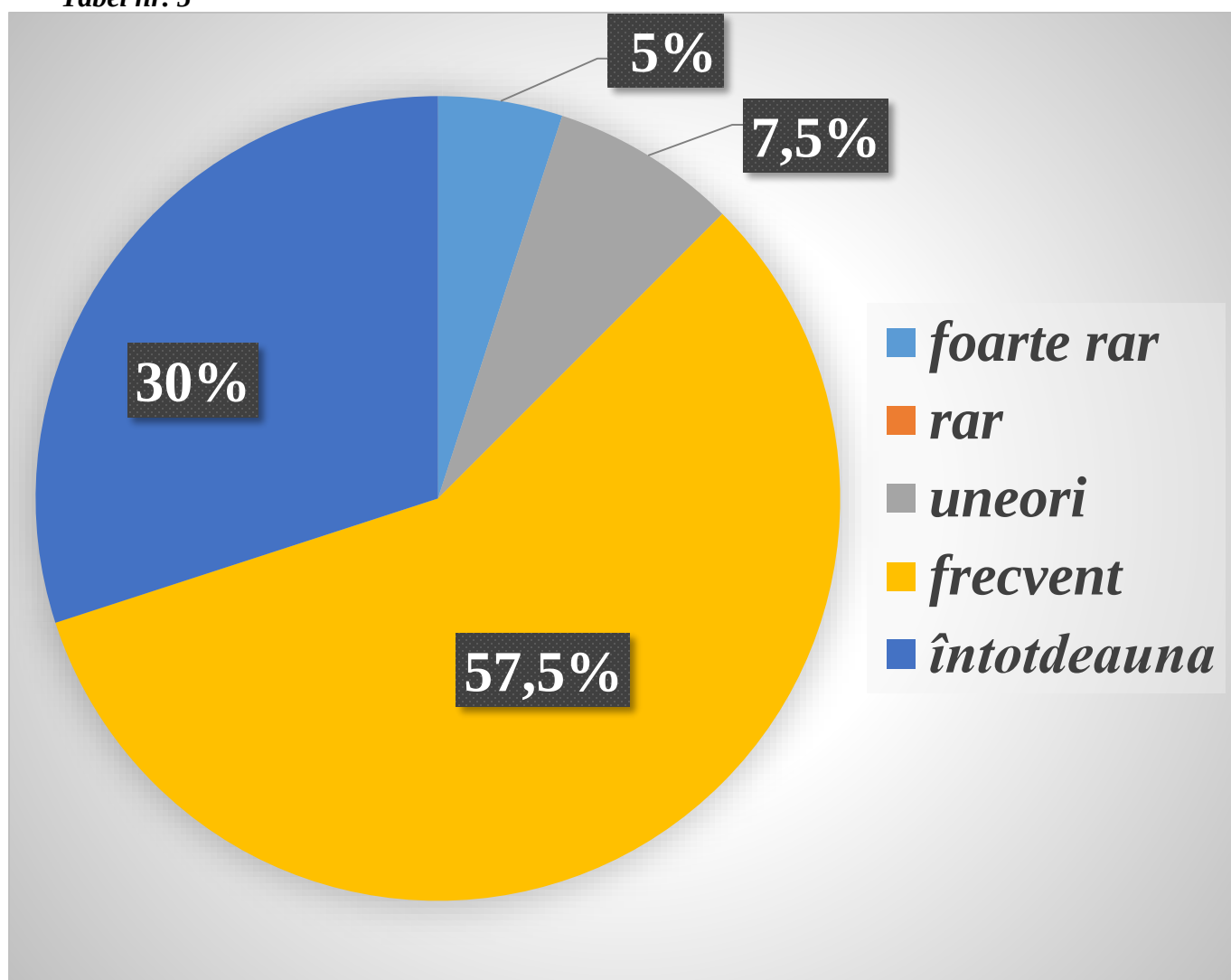
30% din respondenți afirmă că **întotdeauna** au posibilitatea de a-și dezvolta abilitățile

57,5% din respondenți consideră că **frecvent** au posibilitatea de a-și dezvolta abilitățile

7,5% din respondenți au răspuns că **uneori** au posibilitatea de a-și dezvolta abilitățile

5% din respondenți au răspuns că **foarte rar** au posibilitatea de a-și dezvolta abilitățile

Tabel nr. 5

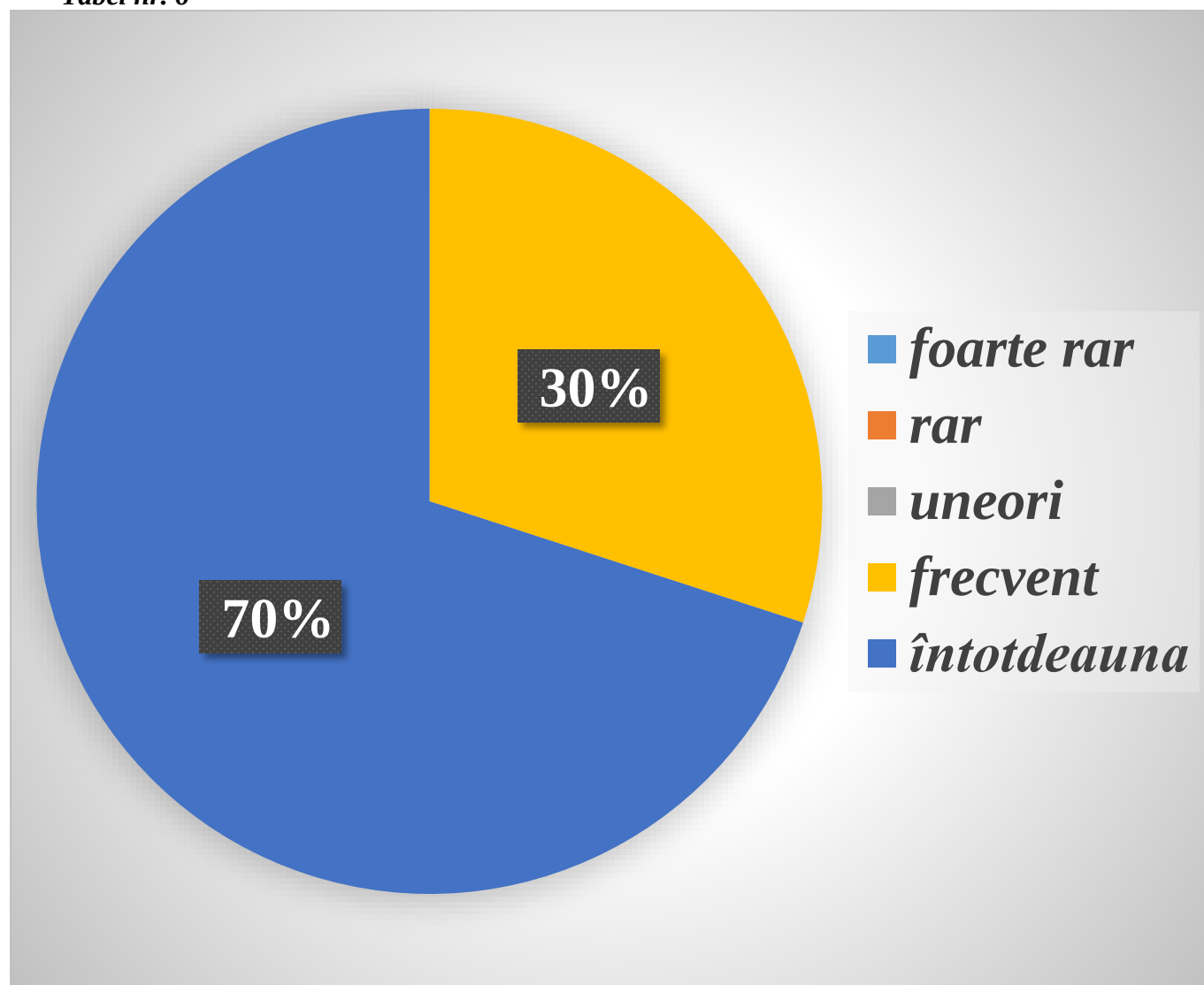


6. Înțeleg modul în care munca mea contribuie la misiunea instanței de judecată?

70% din respondenți, sunt ferm convinși că **întotdeauna** înțeleg modul în care munca lor contribuie la misiunea instanței de judecată

30% din respondenți **frecvent** își înțeleg modul în care munca lor contribuie la misiunea instanței de judecată

Tabel nr. 6



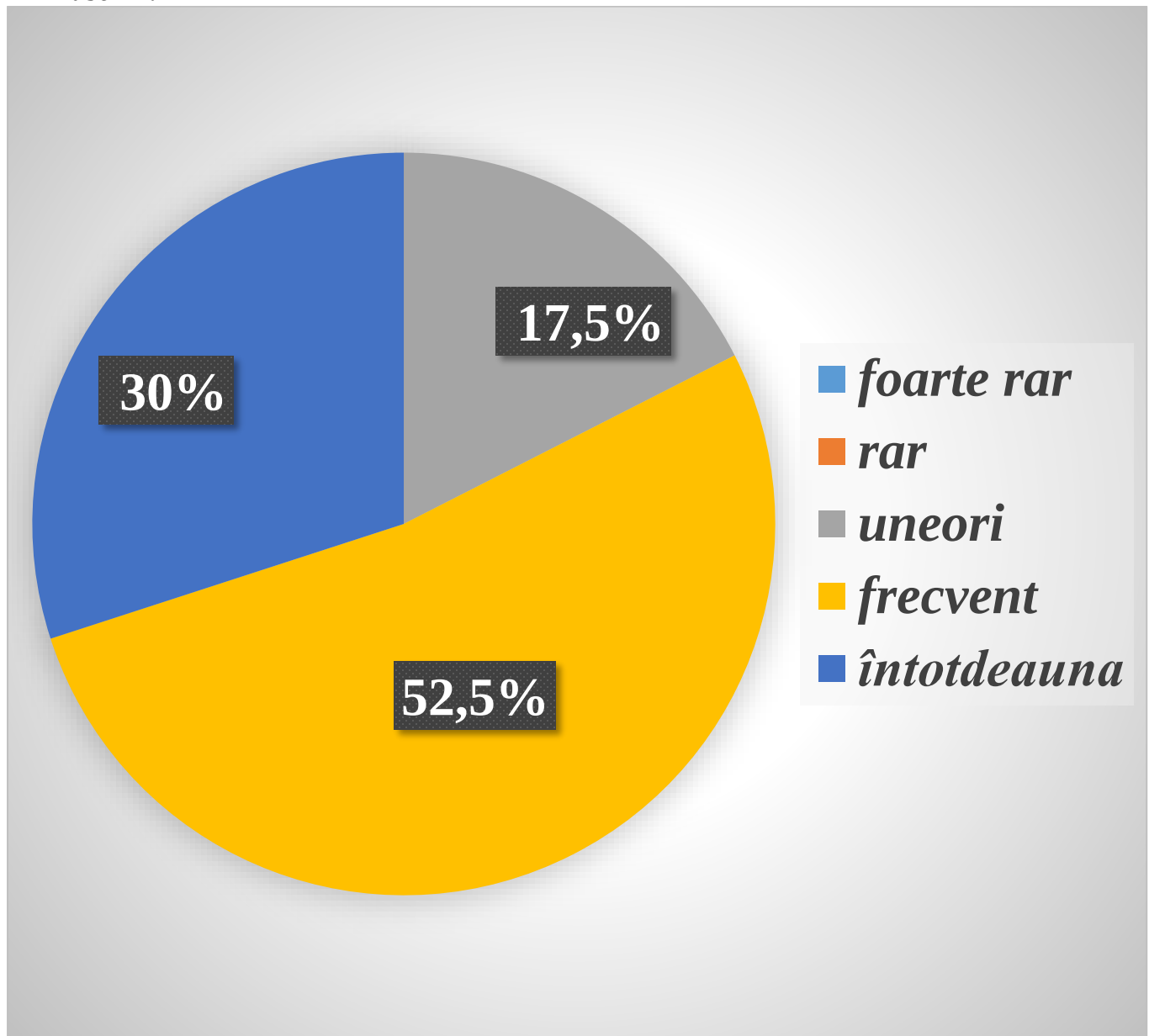
7. Sunt tratat cu respect?

30% din respondenți consideră că sunt tratați cu respect **întotdeauna**

52,5% din respondenți consideră că **frecvent** sunt tratați cu respect

17,5% din respondenți consideră că doar **uneori** sunt tratați cu respect

Tabel nr. 7



8. Când îmi fac lucrul bine, conducătorul meu îmi recunoaște meritele și îmi mulțumește?

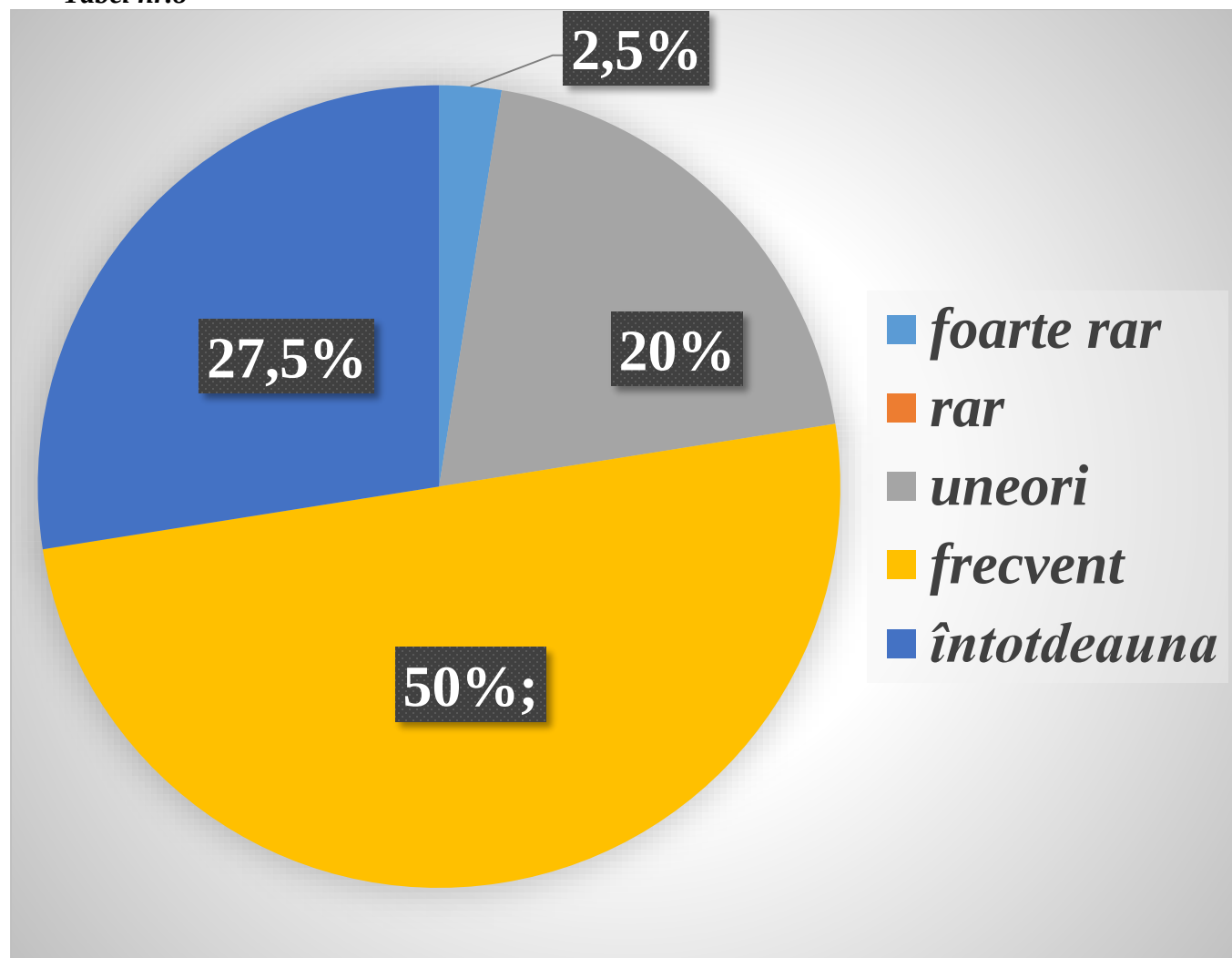
27,5% din respondenți, afirmă că **întotdeauna** când își fac lucrul bine, conducătorul le recunoaște meritele și le mulțumește

50% din respondenți, afirmă că **frecvent** când își fac lucrul bine, conducătorul le recunoaște meritele și le mulțumește

20% din respondenți, afirmă că **uneori** când își fac lucrul bine, conducătorul le recunoaște meritele și le mulțumește

2,5% din respondenți, afirmă că **foarte rar** când își fac lucrul bine, conducătorul le recunoaște meritele și le mulțumește

Tabel nr.8



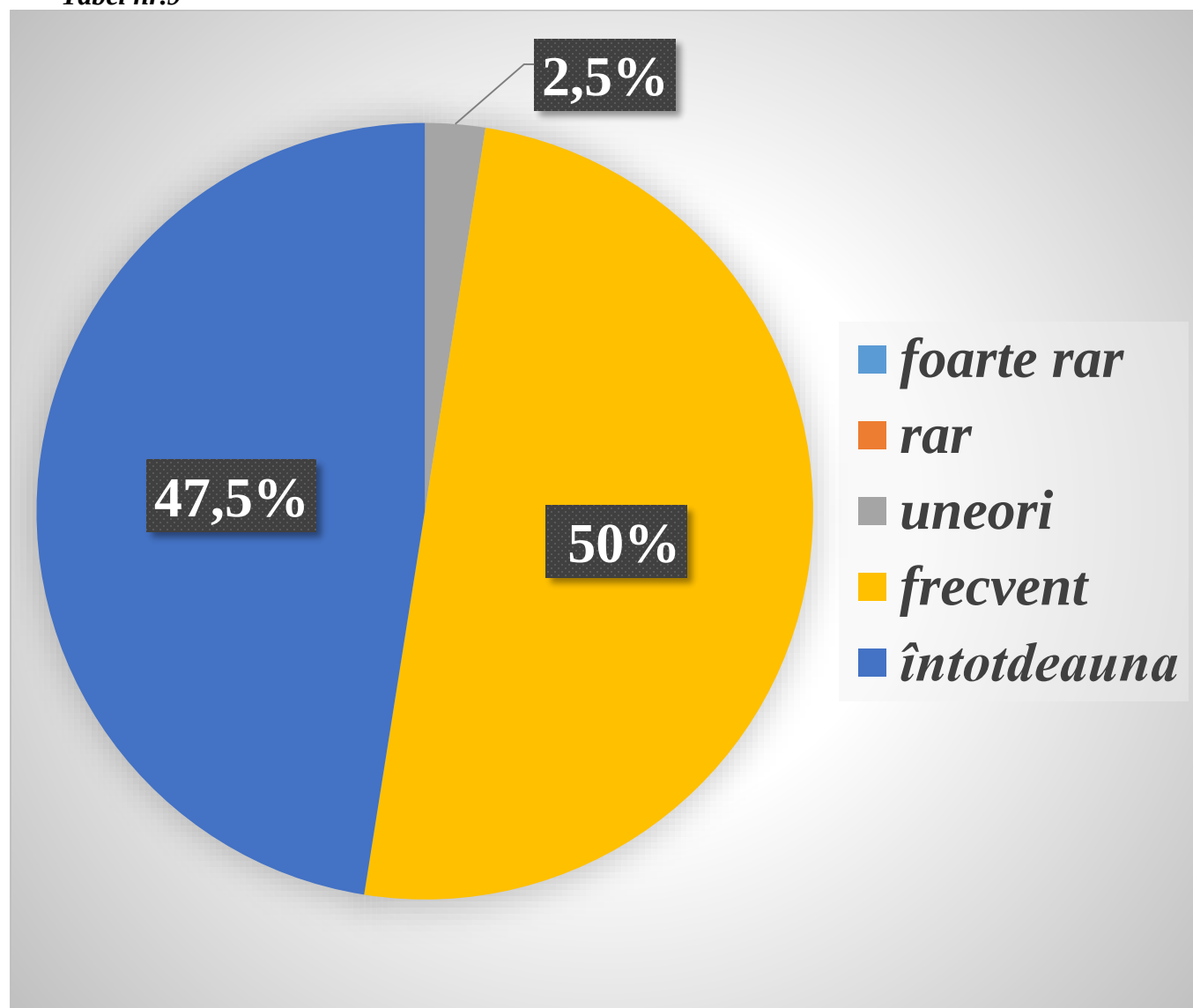
9. Condițiile și mediul de lucru îmi permit să-mi exercit atribuțiile eficient?

47,5% din respondenți consideră că **întotdeauna** condițiile și mediul de lucru își permit să exercite atribuțiile eficient

50% din respondenți consideră că **frecvent** condițiile și mediul de lucru își permit să exercite atribuțiile eficient

2,5% din respondenți consideră că **uneori** condițiile și mediul de lucru își permit să exercite atribuțiile eficient

Tabel nr.9



10. Simt că sunt apreciat de conducătorul meu pentru cunoștințele și aportul la activitatea direcției/secției/serviciului?

32,5% din respondenți afirmă că **întotdeauna** simt că sunt apreciați de conducător pentru cunoștințe și aportul la activitate

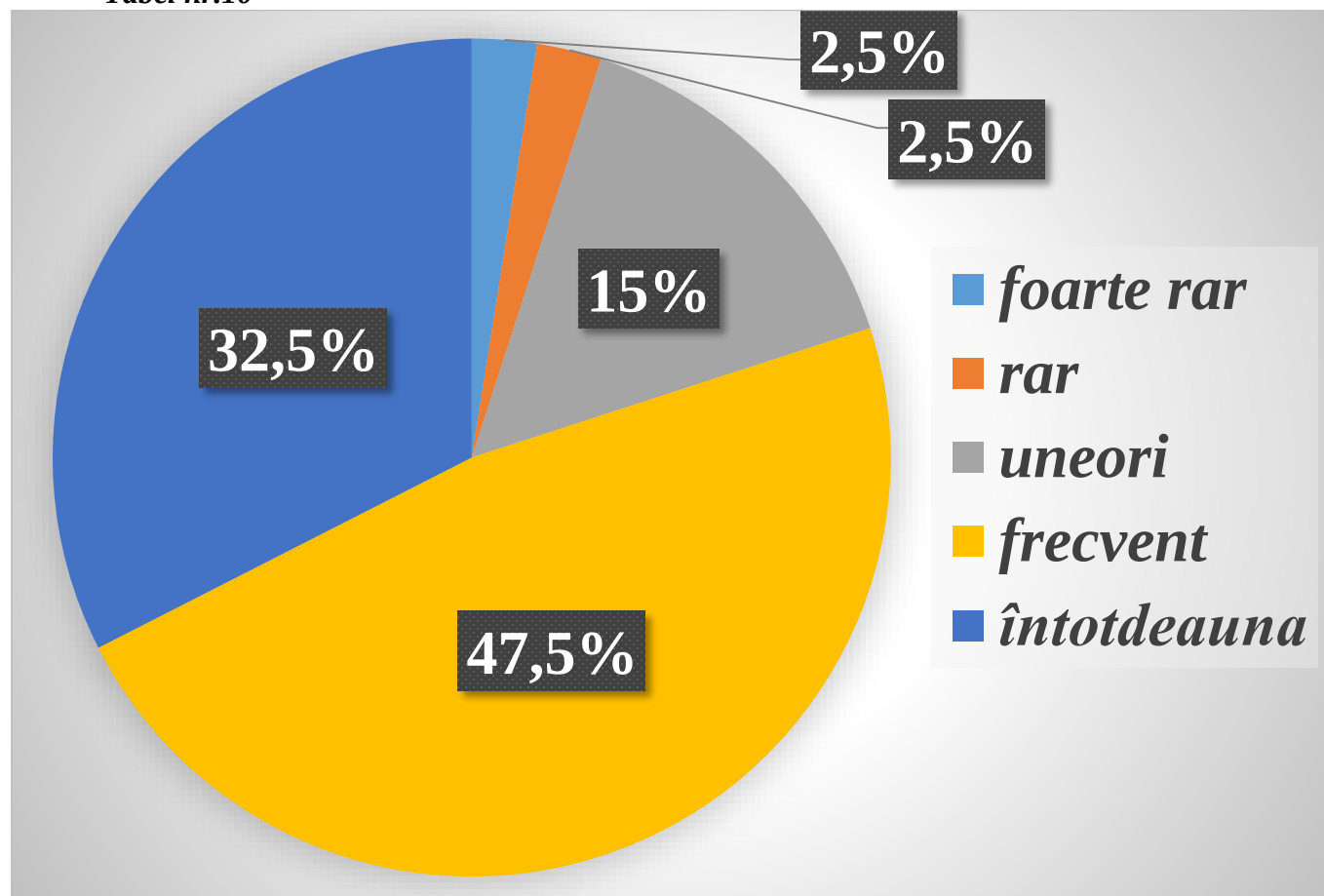
47,5 % din respondenți consideră că **frecvent** simt că sunt apreciați de conducător pentru cunoștințe și aportul la activitate

15% din respondenți consideră că **uneori** simt că sunt apreciați de conducător pentru cunoștințe și aportul la activitate

2,5% din respondenți consideră că **rar** simt că sunt apreciați de conducător pentru cunoștințe și aportul la activitate

2,5% din respondenți consideră că **foarte rar** simt că sunt apreciați de conducător pentru cunoștințe și aportul la activitate

Tabel nr.10



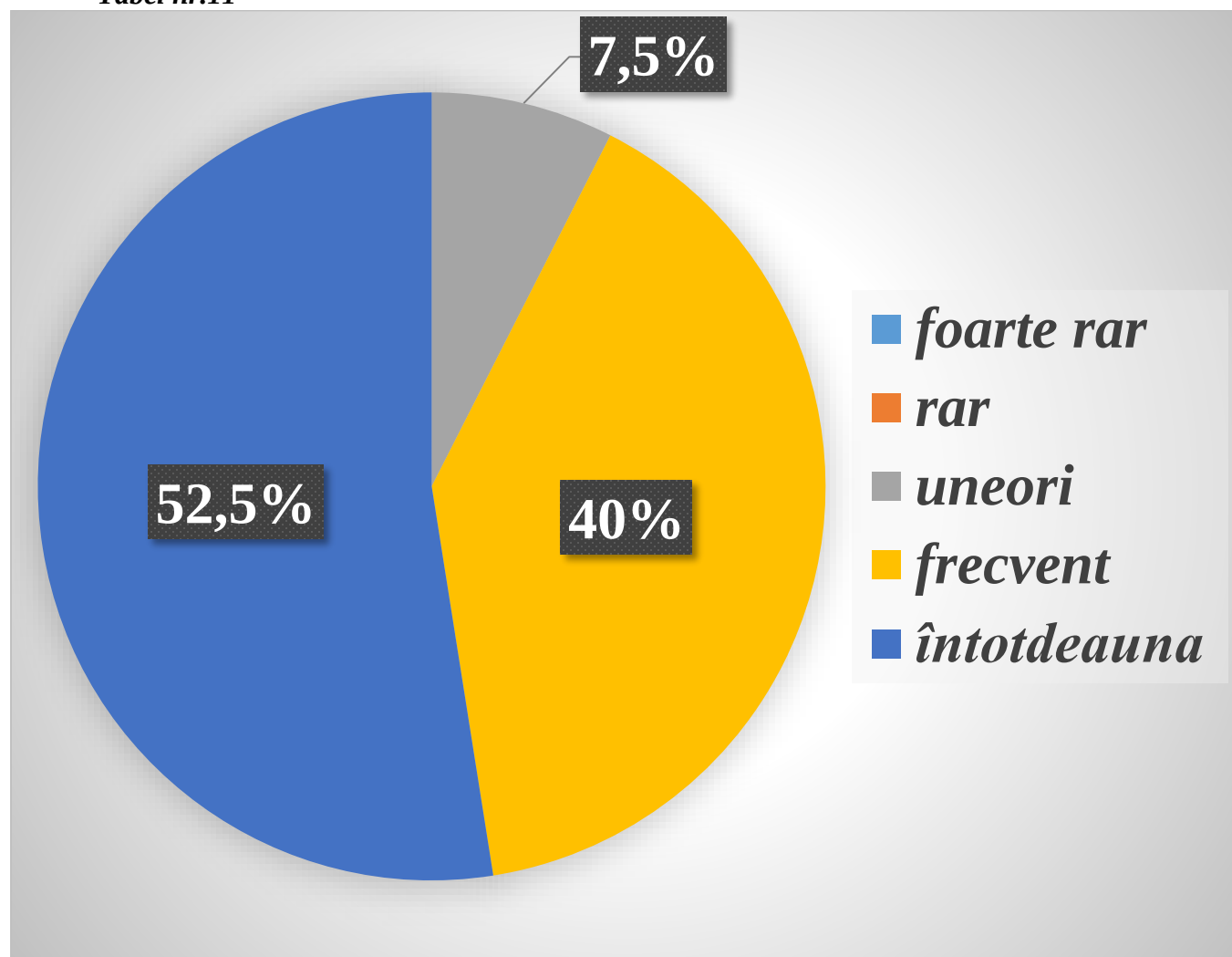
11. Conducătorii instanței de judecată îmi comunică la timp informația importantă?

52,5% din respondenți au afirmat că **întotdeauna** conducătorii instanței de judecată comunică la timp informația importantă

40% din respondenți au afirmat că **frecvent** conducătorii instanței de judecată comunică la timp informația importantă

7,5% din respondenți au afirmat că **uneori** conducătorii instanței de judecată comunică la timp informația importantă

Tabel nr.11



12. *Vin cu plăcere la serviciu?*

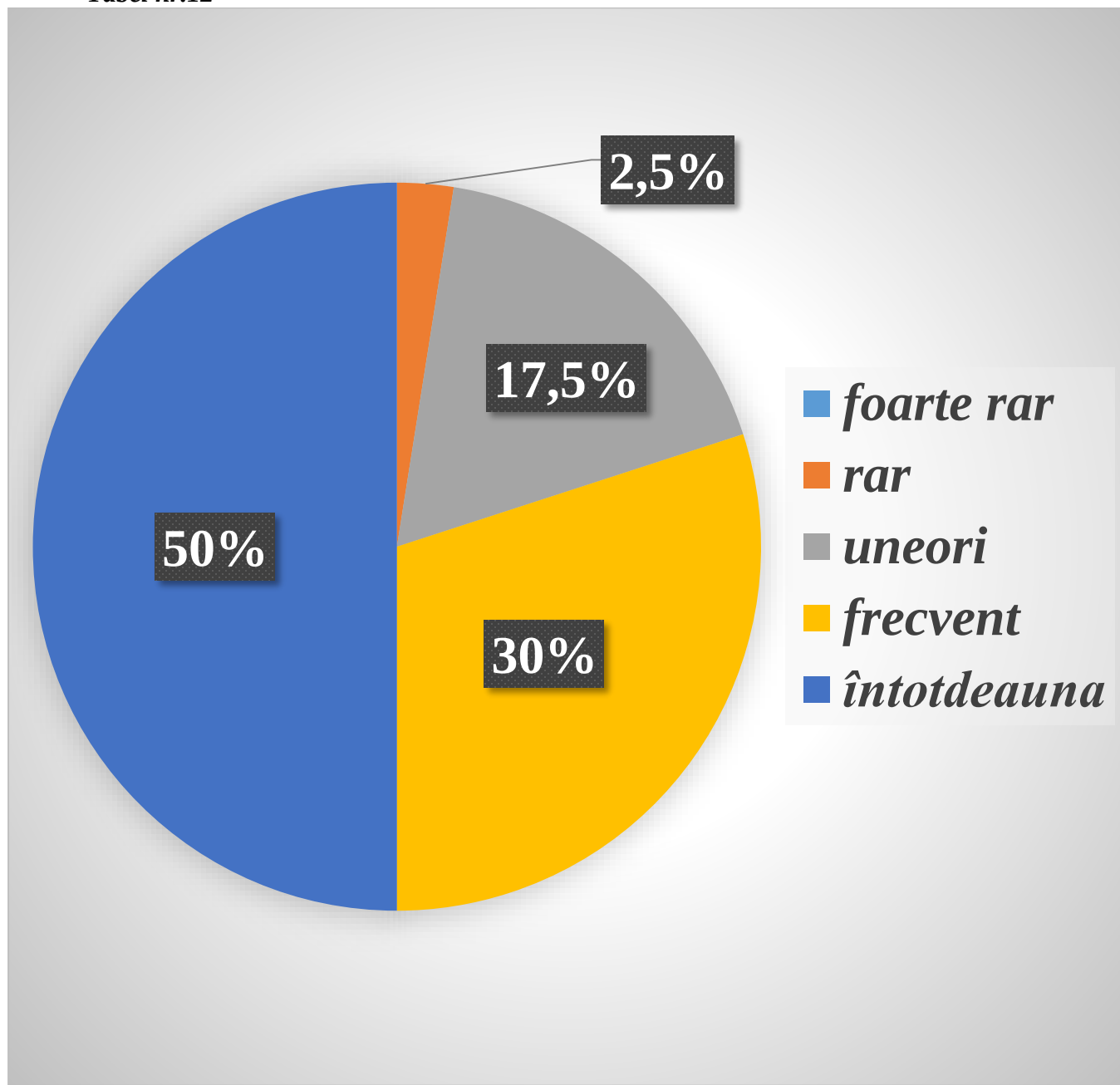
50% din respondenți au răspuns că **întotdeauna** vin la serviciu cu plăcere

30% de respondenți au răspuns că **frecvent** vin la serviciu cu plăcere

17,5% de respondenții au răspuns că **uneori** vin la serviciu cu plăcere

2,5% de respondenții au răspuns că **rar** vin la serviciu cu plăcere

Tabel nr.12



13. Conducătorii instanței de judecată iau în considerație sugestiile angajaților în vederea îmbunătățirii proceselor de muncă?

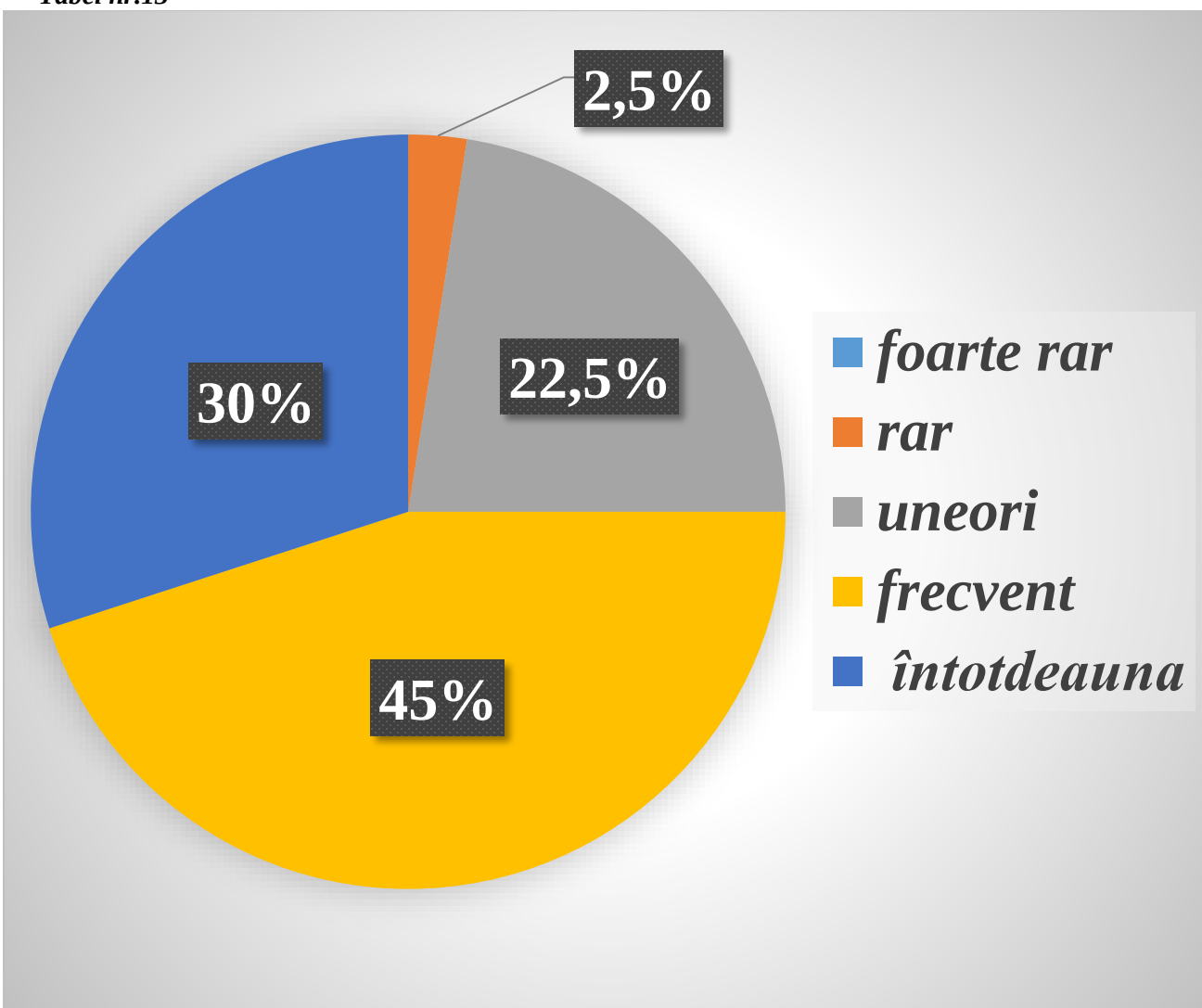
30%, din respondenți au indicat că **întotdeauna** sunt luate în considerație sugestiile lor în vederea îmbunătățirii proceselor de muncă

45% din respondenți au indicat că **frecvent** sunt luate în considerație sugestiile lor în vederea îmbunătățirii proceselor de muncă

22,5% din respondenți au indicat că **uneori** sunt luate în considerație sugestiile lor în vederea îmbunătățirii proceselor de muncă

2,5% din respondenți au indicat că **rare** sunt luate în considerație sugestiile lor în vederea îmbunătățirii proceselor de muncă

Tabel nr.13



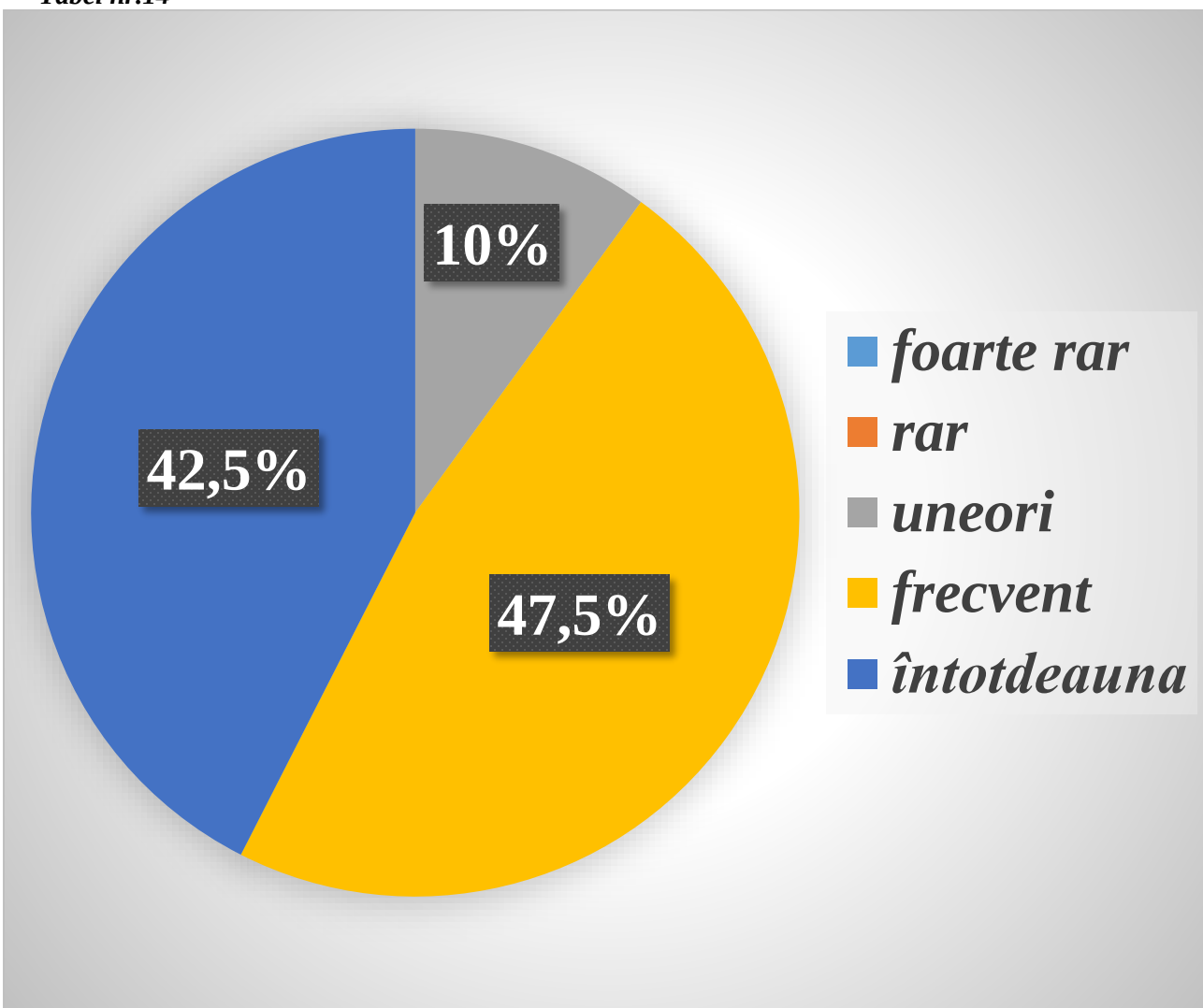
14. *Discuțiile mele cu conducătorul sunt utile și informative?*

42,5% din respondenți au indicat că **întotdeauna** discuțiile cu conducătorul sunt utile și informative

47,5% din respondenți au indicat că **frecvent** discuțiile cu conducătorul sunt utile și informative

10% din respondenți au indicat că **uneori** discuțiile cu conducătorul sunt utile și informative

Tabel nr.14



15. Când este necesar, sunt încurajat să iau singur decizii pentru a executa sarcina?

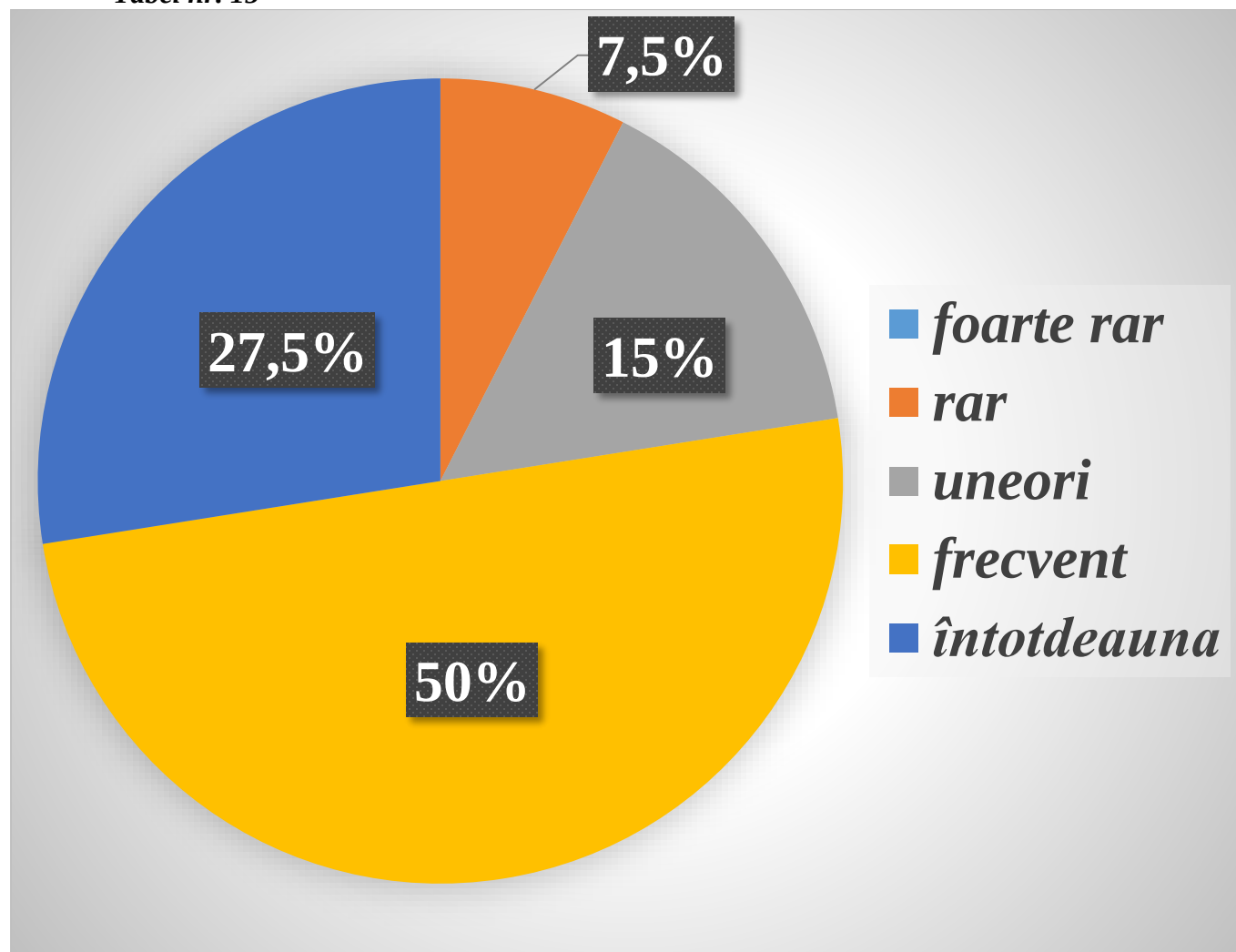
27,5% din respondenți au răspuns că **întotdeauna**, sunt încurajați să ia singuri decizii pentru a executa sarcina

50% din respondenți au răspuns că **frecvent**, sunt încurajați să ia singuri decizii pentru a executa sarcina

15% din respondenți au răspuns că **uneori**, sunt încurajați să ia singuri decizii pentru a executa sarcina

7,5% din respondenți au răspuns că **rar**, sunt încurajați să ia singuri decizii pentru a executa sarcina

Tabel nr. 15

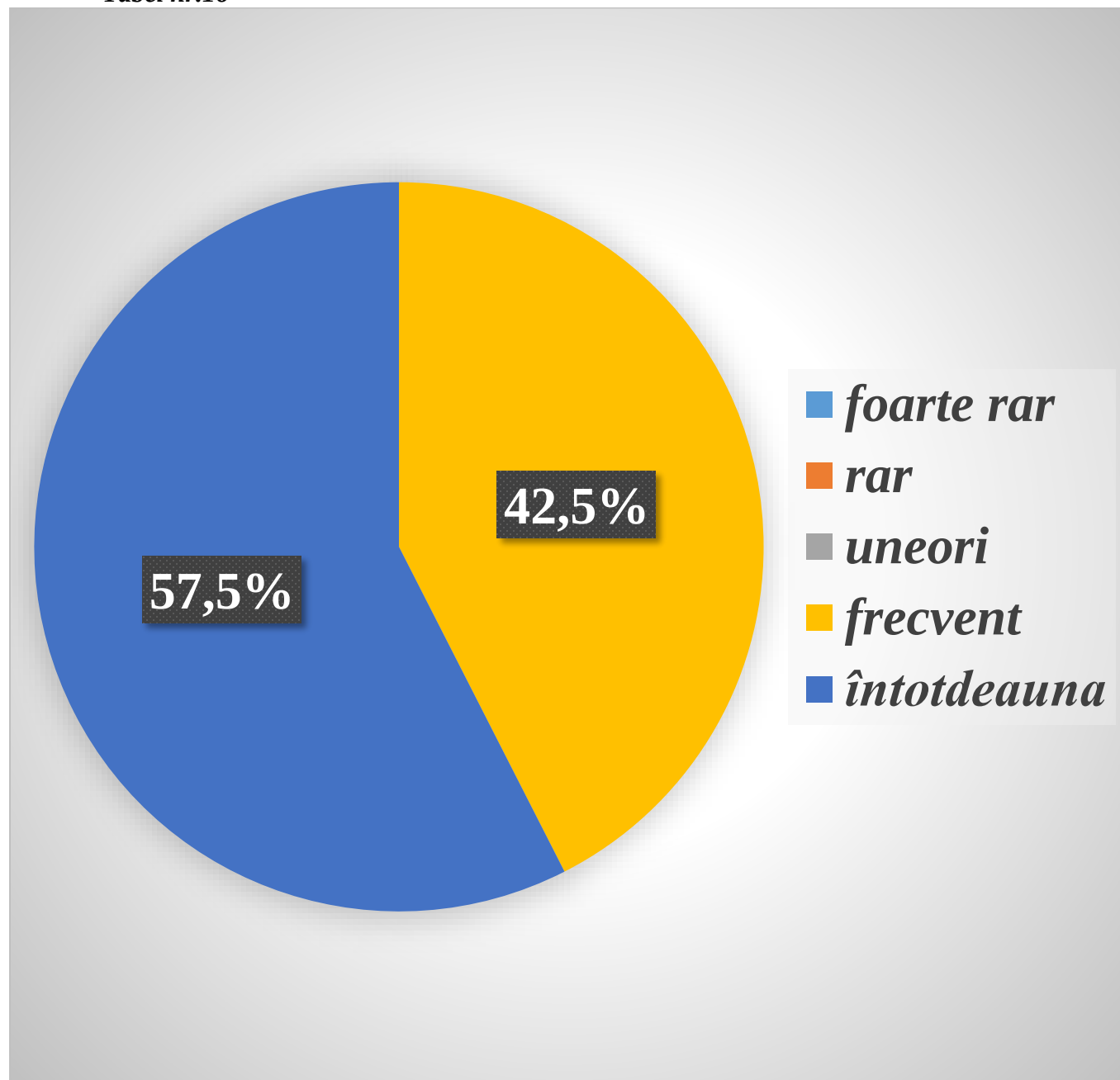


16. Dispun de resurse (materiale, echipament, etc.) necesare pentru a-mi îndeplini bine atribuțiile de serviciu?

57,5% din respondenți au răspuns că **întotdeauna** dispun de resurse (materiale, echipament, etc.) necesare pentru a îndeplini bine atribuțiile de serviciu

42,5% din respondenți au răspuns că **frecvent** dispun de resurse (materiale, echipament, etc.) necesare pentru a îndeplini bine atribuțiile de serviciu

Tabel nr.16



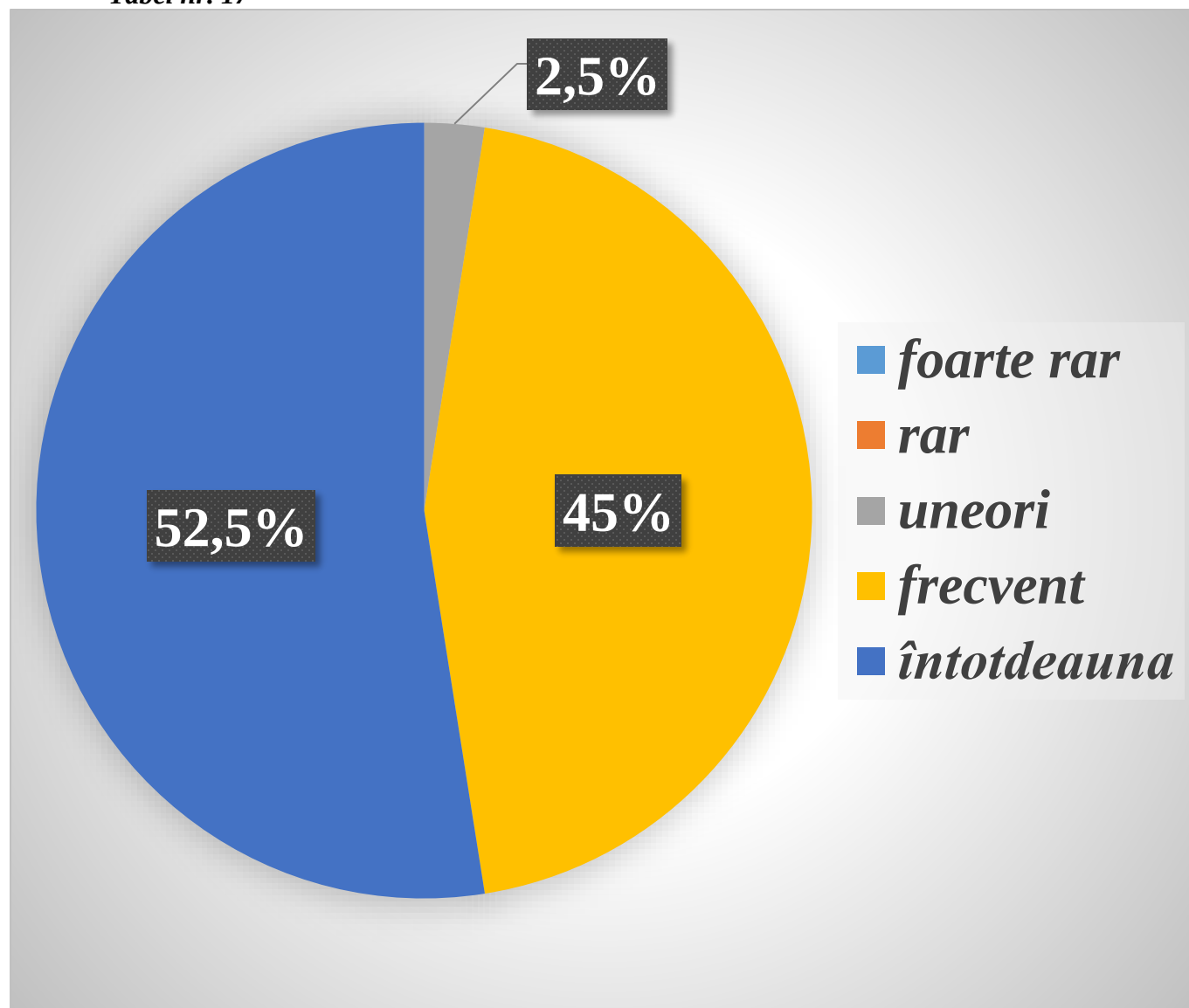
17. Știu exact care sunt așteptările de la mine la locul meu de muncă?

52,5% din respondenți au răspuns că **întotdeauna** cunosc exact care sunt așteptările la locul de muncă

45% din respondenți, au răspuns că **frecvent** cunosc exact care sunt așteptările la locul de muncă

2,5% din respondenți, au răspuns că **uneori** cunosc exact care sunt așteptările la locul de muncă

Tabel nr. 17



18. *Sunt mândru că lucrez în instanța de judecată?*

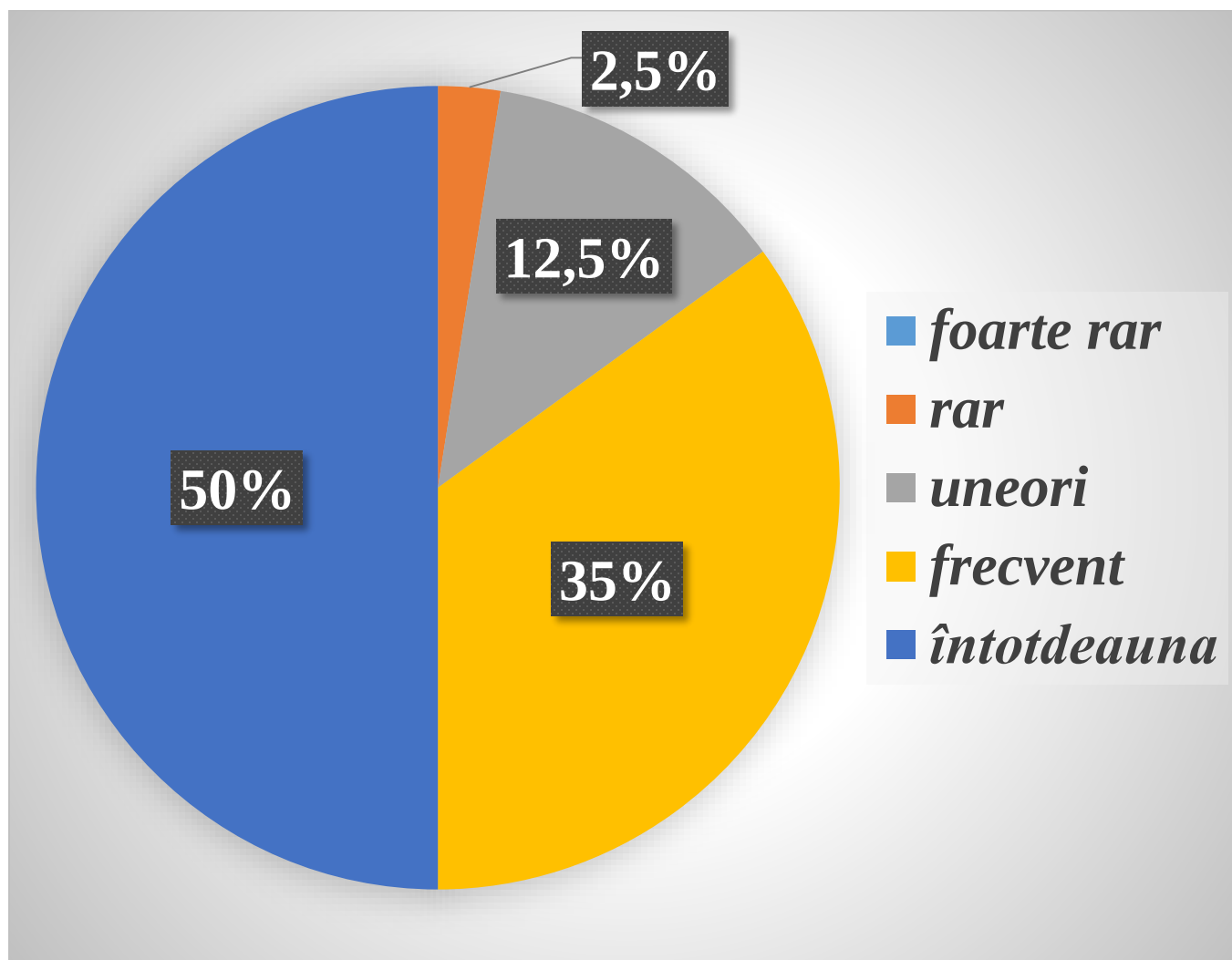
50% din respondenți au răspuns că **întotdeauna** sunt mândri că lucrează în instanța de judecată

35% din respondenți au răspuns că **frecvent** sunt mândri că lucrează în instanța de judecată

12,5% din respondenți au răspuns că **uneori** sunt mândri că lucrează în instanța de judecată

2,5 % din respondenți au răspuns că **rar** sunt mândri că lucrează în instanța de judecată

Tabel nr. 18



19. *Timpul și abilitățile mele sunt utilizate rațional?*

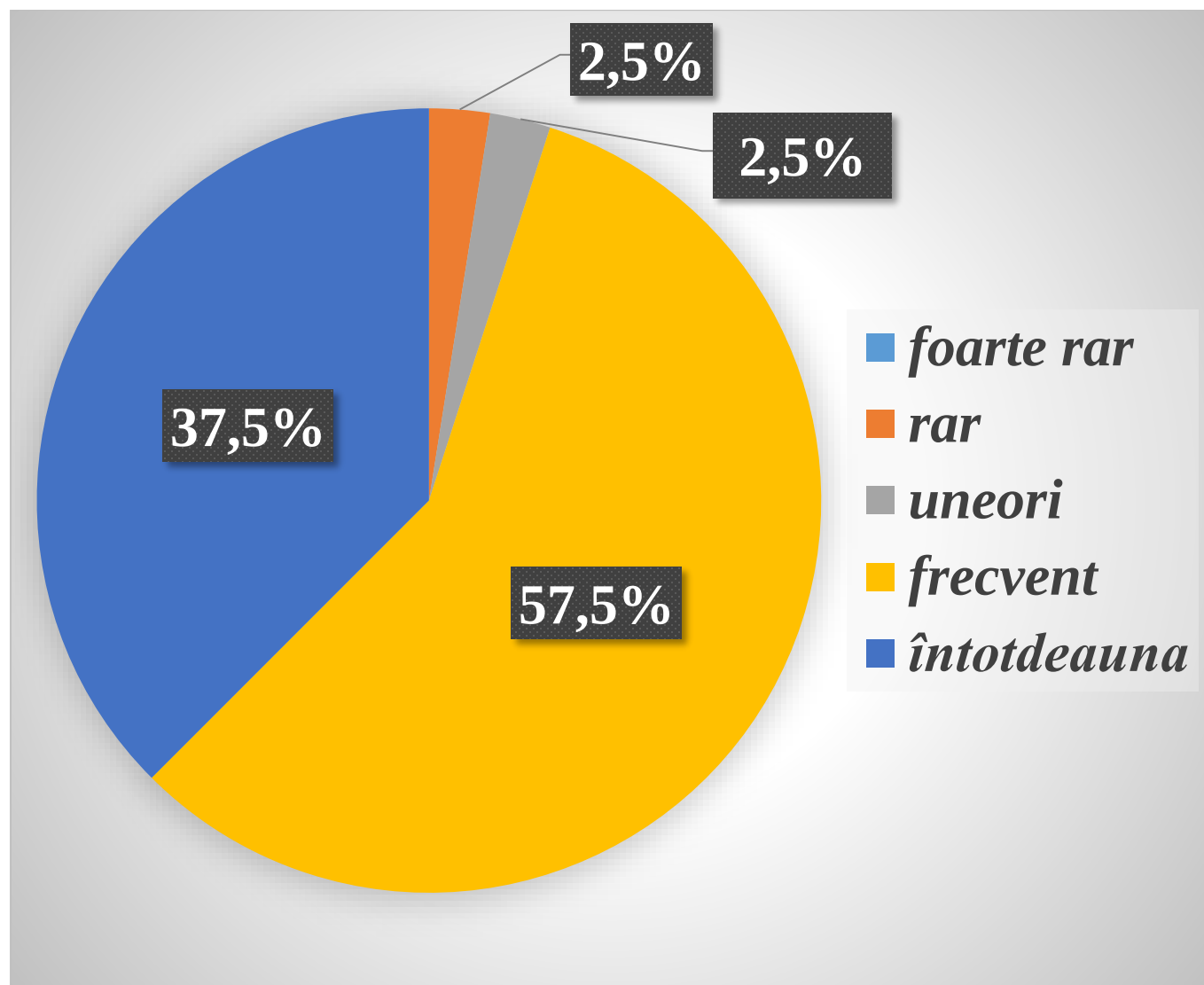
37,5% din respondenți ne indică că **întotdeauna** timpul și abilitățile sunt utilizate rațional,

57,5% din respondenți ne indică că **frecvent** timpul și abilitățile sunt utilizate rațional,

2,5% din respondenți ne indică că **uneori** timpul și abilitățile sunt utilizate rațional,

2,5% din respondenți ne indică că **rar** timpul și abilitățile sunt utilizate rațional.

Tabel nr. 19



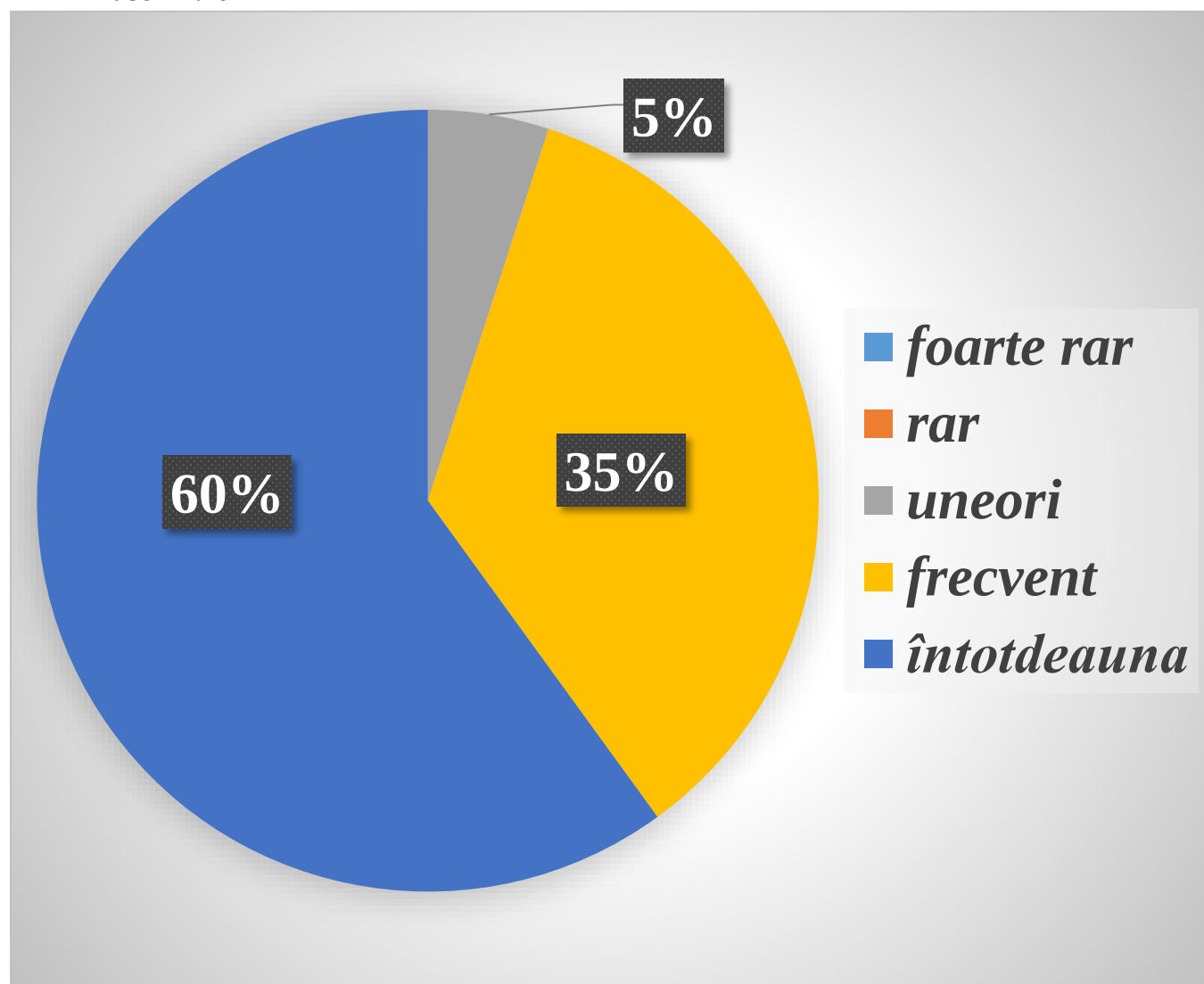
20. Pentru a-mi îndeplini atribuțiile de serviciu beneficiaz de cursurile de instruire necesare?

60% din respondenții consideră că **întotdeauna** beneficiază de cursuri de instruire pentru a-și îndeplini atribuțiile

35% din respondenții consideră că **frecvent** beneficiază de cursuri de instruire pentru a-și îndeplini atribuțiile

5% din respondenții consideră că **uneori** beneficiază de cursuri de instruire pentru a-și îndeplini atribuțiile

Tabel nr.20



21. Conducătorul meu este întotdeauna disponibil când am întrebări sau am nevoie de ajutor?

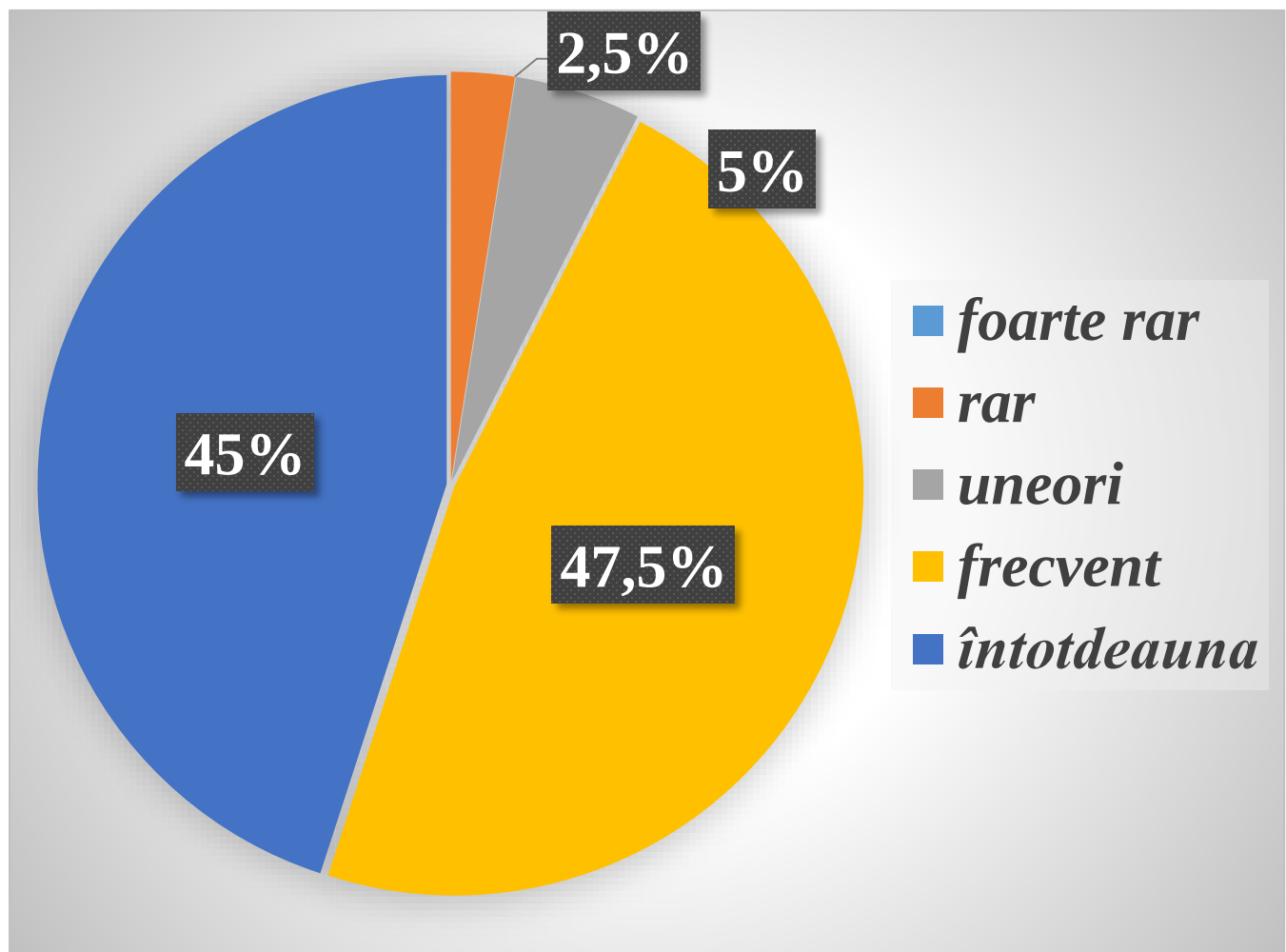
45% din respondenți consideră că **întotdeauna** conducătorul este întotdeauna disponibil când are întrebări sau are nevoie de ajutor

47,5% din respondenți consideră că **frecvent** conducătorul este întotdeauna disponibil când are întrebări sau are nevoie de ajutor

5% din respondenți consideră că **uneori** conducătorul este întotdeauna disponibil când are întrebări sau are nevoie de ajutor

2,5% din respondenți consideră că **rare** conducătorul este întotdeauna disponibil când are întrebări sau are nevoie de ajutor

Tabel nr. 21



22. Comunicarea în cadrul direcției/secției/serviciului în care activez este bună?

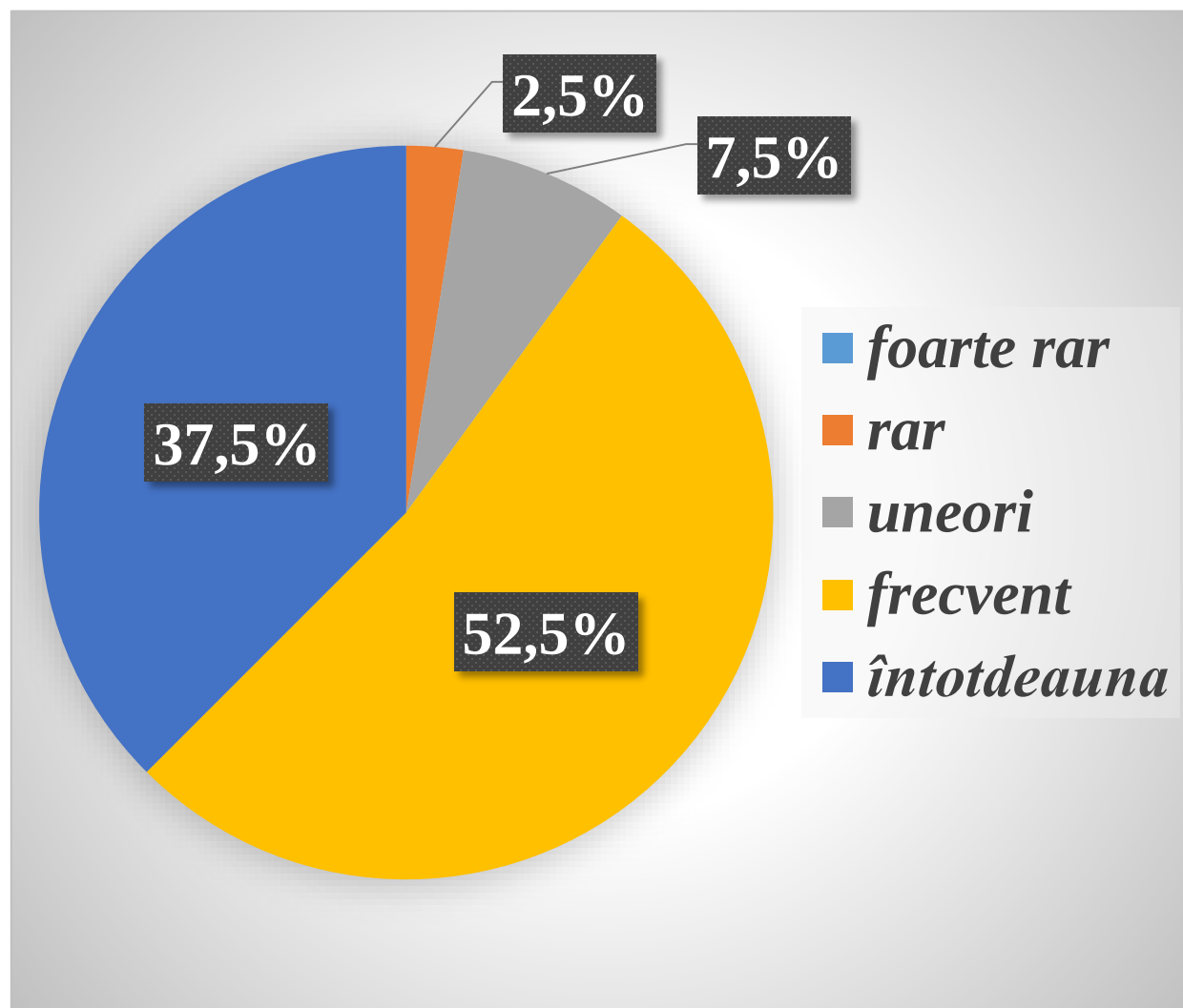
37,5% din respondenți consideră că **întotdeauna** comunicarea în cadrul direcției/secției/serviciului în care activează este bună

52,5% din respondenți consideră că **frecvent** comunicarea în cadrul direcției/secției/serviciului în care activează este bună

7,5% din respondenți consideră că **uneori** comunicarea în cadrul direcției/secției/serviciului în care activează este bună

2,5% din respondenți consideră că **rar** comunicarea în cadrul direcției/secției/serviciului în care activează este bună

Tabel nr. 22



23. Persoanele cu care lucrez cooperează între ele?

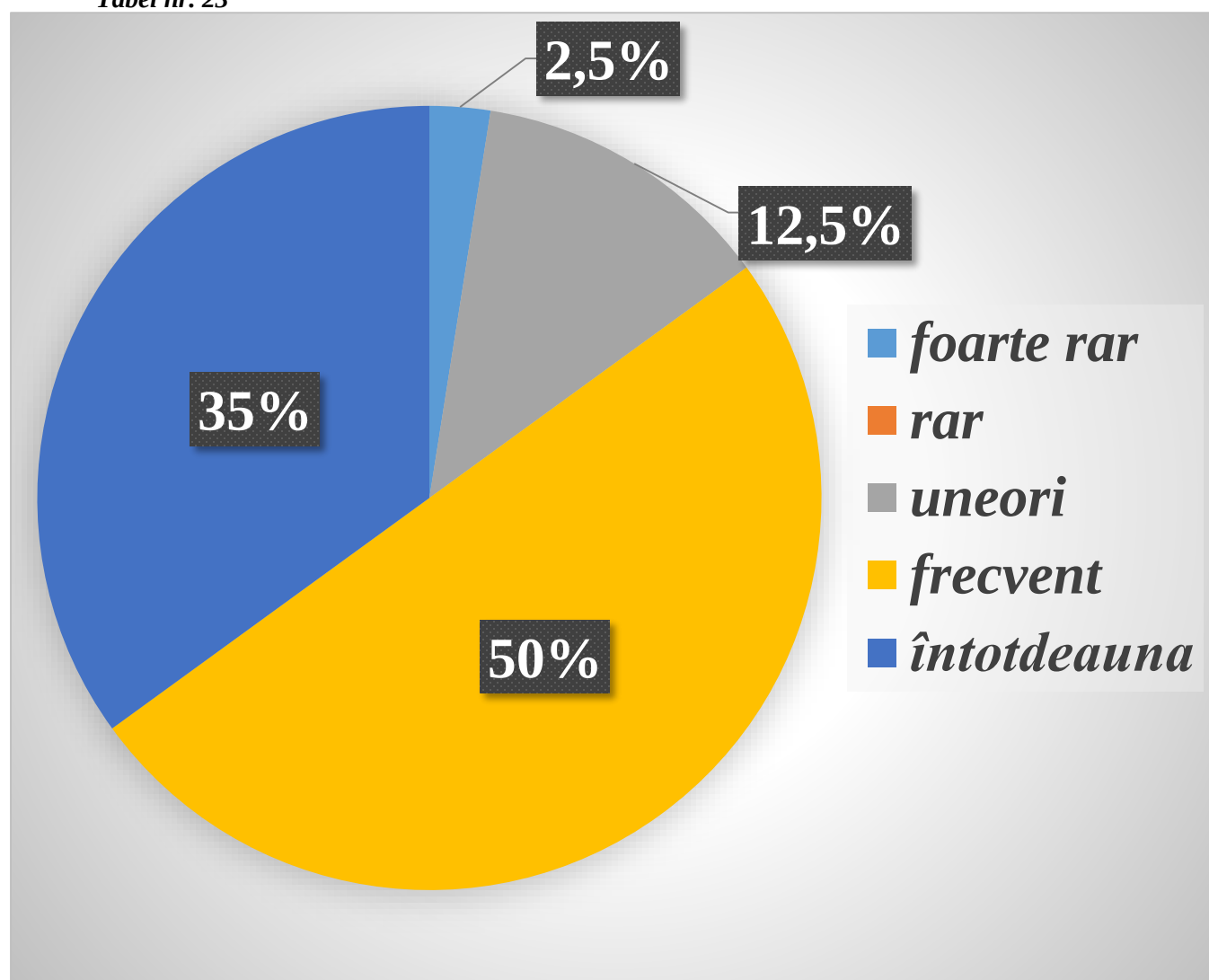
35% din respondenți consideră că **întotdeauna** persoanele cu care lucrează cooperează între ele

50% din respondenți considera ca **frecvent** persoanele cu care lucrează cooperează între ele

12,5% din respondenți consideră că **uneori** persoanele cu care lucrează cooperează între ele

2,5% din respondenți consideră că **foarte rar** persoanele cu care lucrează cooperează între ele

Tabel nr. 23



24. Am posibilitatea de a-mi expune părerea despre modul în care se lucrează în direcției/secției/serviciului în care activez?

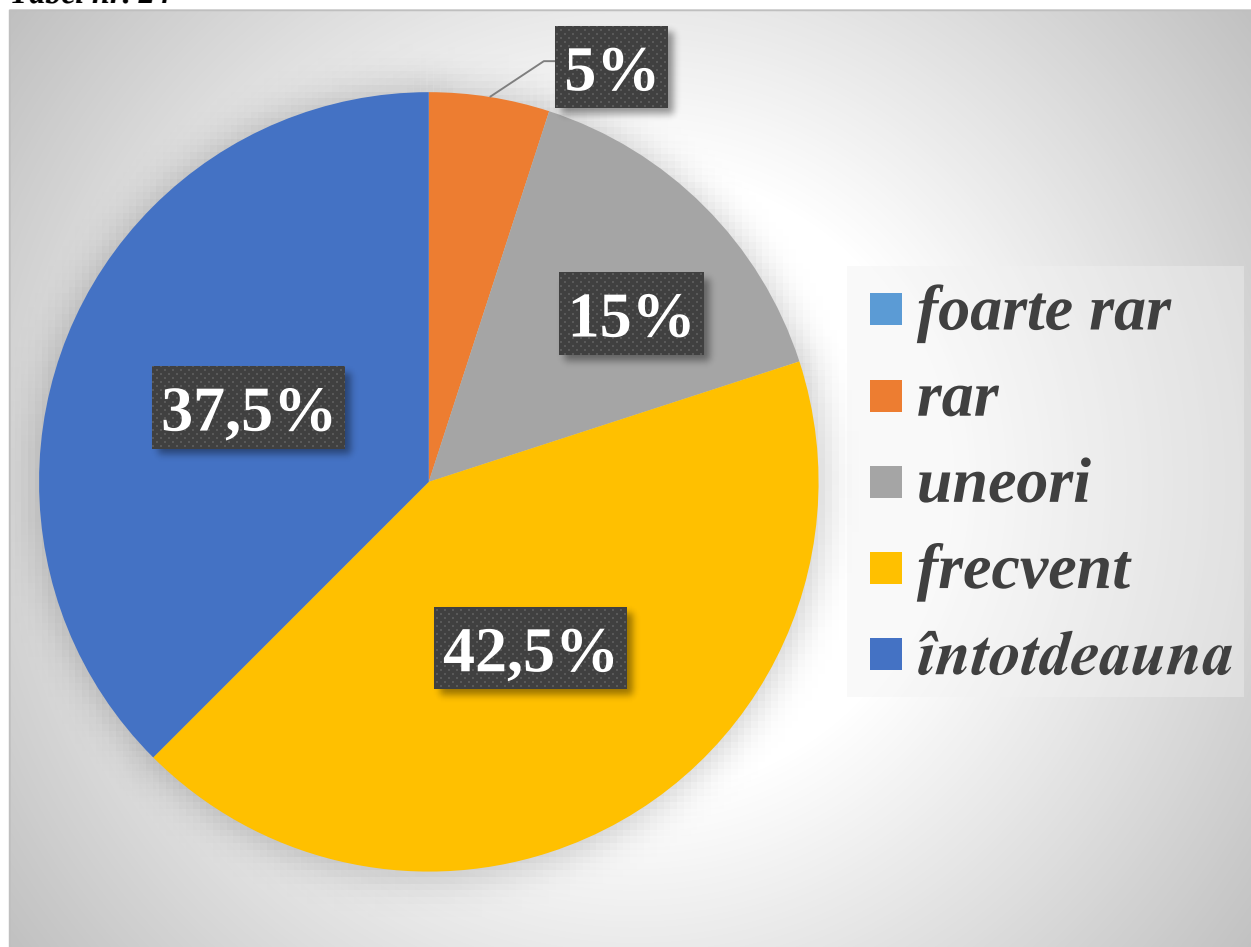
37,5% din respondenți afirmă că **întotdeauna** au posibilitatea de a-și expune părerea despre modul în care se lucrează în direcției/secției/serviciului

42,5% din respondenți afirmă că **frecvent** au posibilitatea de a-și expune părerea despre modul în care se lucrează în direcției/secției/serviciului

15% din respondenți afirmă că **uneori** au posibilitatea de a-și expune părerea despre modul în care se lucrează în direcției/secției/serviciului

5% din respondenți afirmă că **rar** au posibilitatea de a-și expune părerea despre modul în care se lucrează în direcției/secției/serviciului

Tabel nr. 24



25. În ultimele 6 luni, conducătorul a discutat cu mine despre performanța mea/dezvoltarea carierei?

22,5% din respondenți consideră că **întotdeauna** în ultimele 6 luni, conducătorul a discutat despre performanța și dezvoltarea carierei,

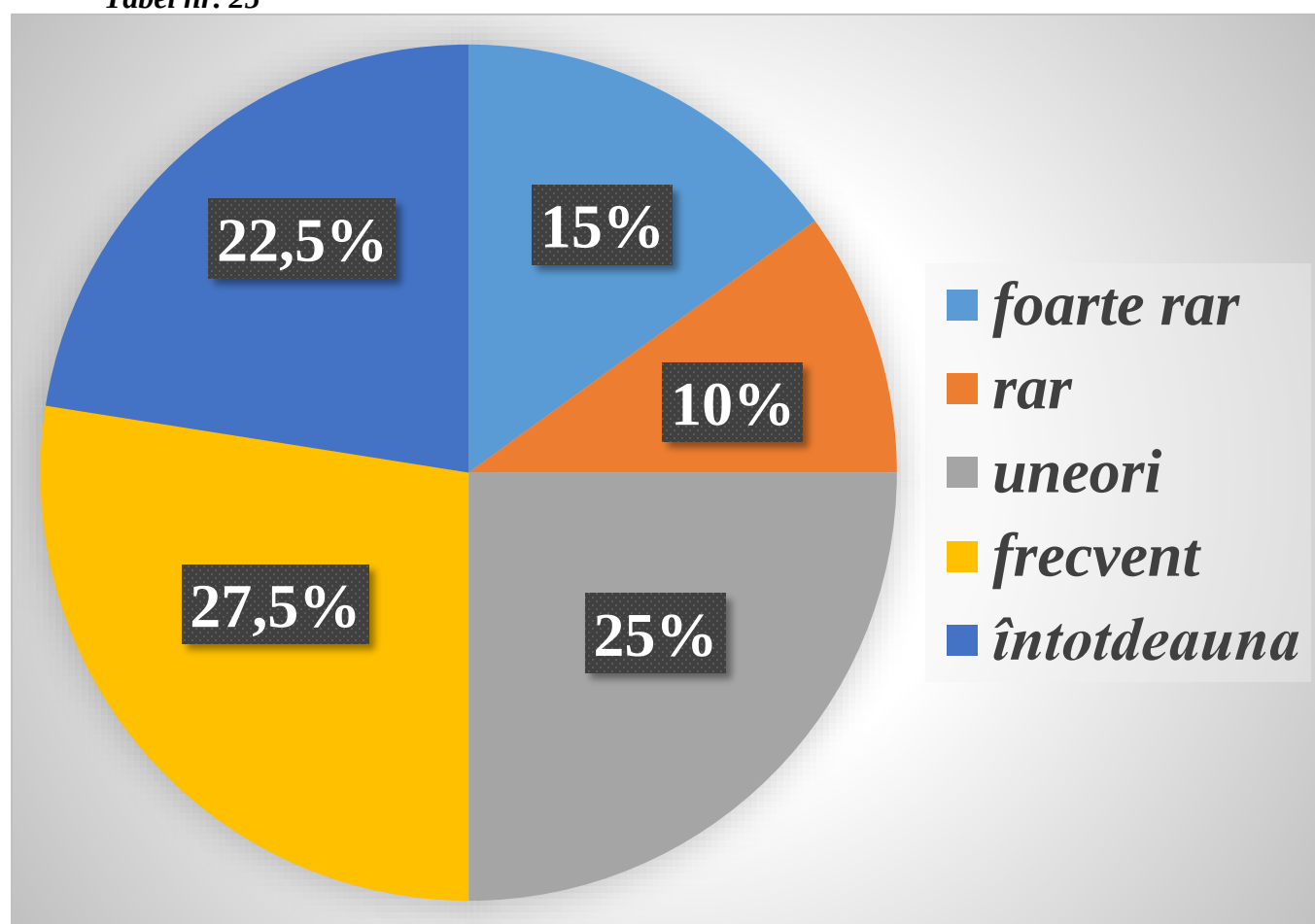
27,5% din respondenți **frecvent** în ultimele 6 luni, conducătorul a discutat despre performanța și dezvoltarea carierei,

25% din respondenți **uneori** în ultimele 6 luni, conducătorul a discutat despre performanța și dezvoltarea carierei,

10% din respondenți **rar** în ultimele 6 luni, conducătorul a discutat despre performanța și dezvoltarea carierei,

15% din respondenți **foarte rar** în ultimele 6 luni, conducătorul a discutat despre performanța și dezvoltarea carierei.

Tabel nr. 25



26. Instanța de judecată și conducătorii săi tind spre îmbunătățire continuă?

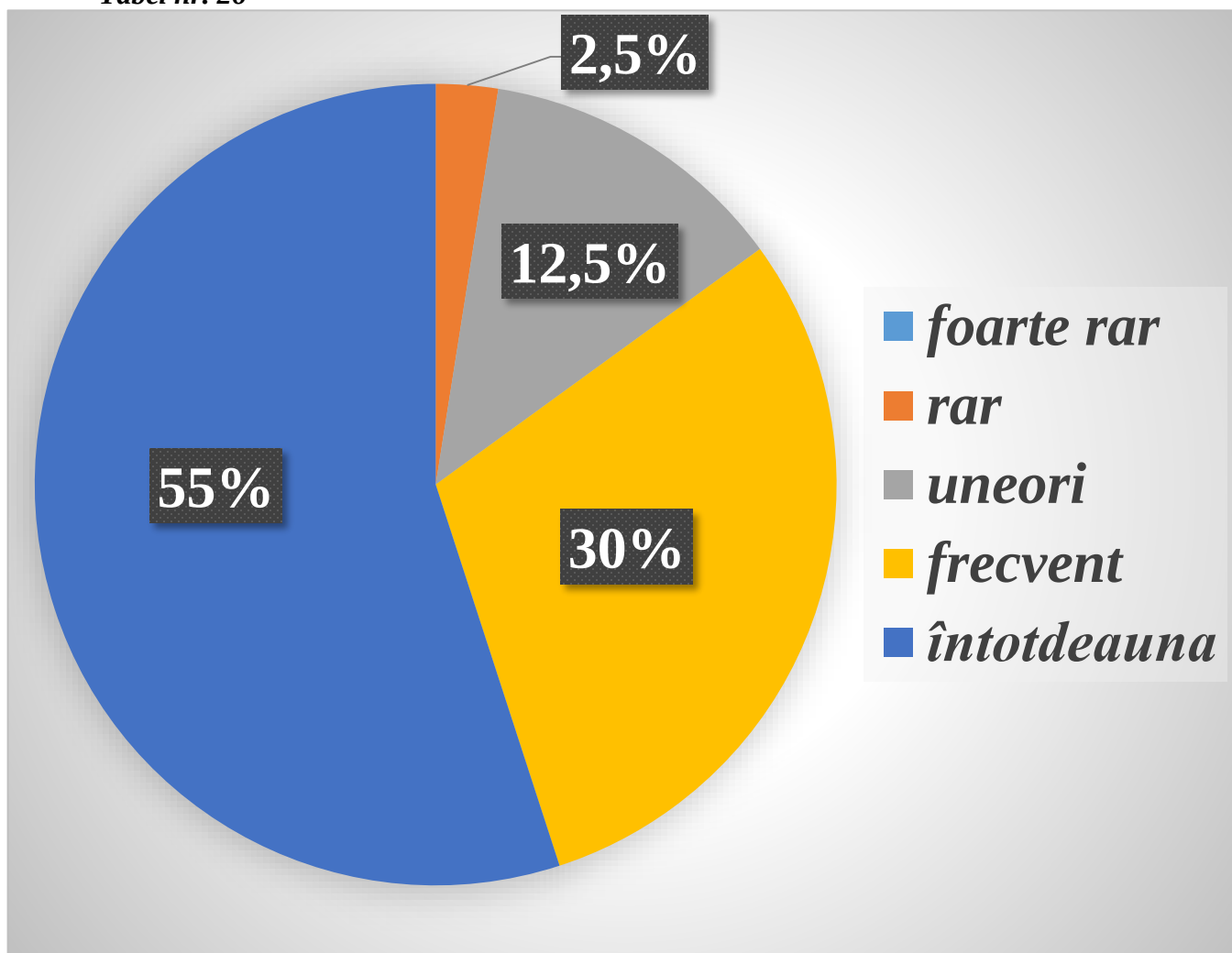
55% din respondenți consideră că **întotdeauna** instanța de judecată și conducătorii tind spre îmbunătățire continuă

30% din respondenți consideră că **frecvent** instanța de judecată și conducătorii tind spre îmbunătățire continuă

12,5% din respondenți consideră că **uneori** instanța de judecată și conducătorii tind spre îmbunătățire continuă

2,5% din respondenți consideră că **rar** instanța de judecată și conducătorii tind spre îmbunătățire continuă

Tabel nr. 26



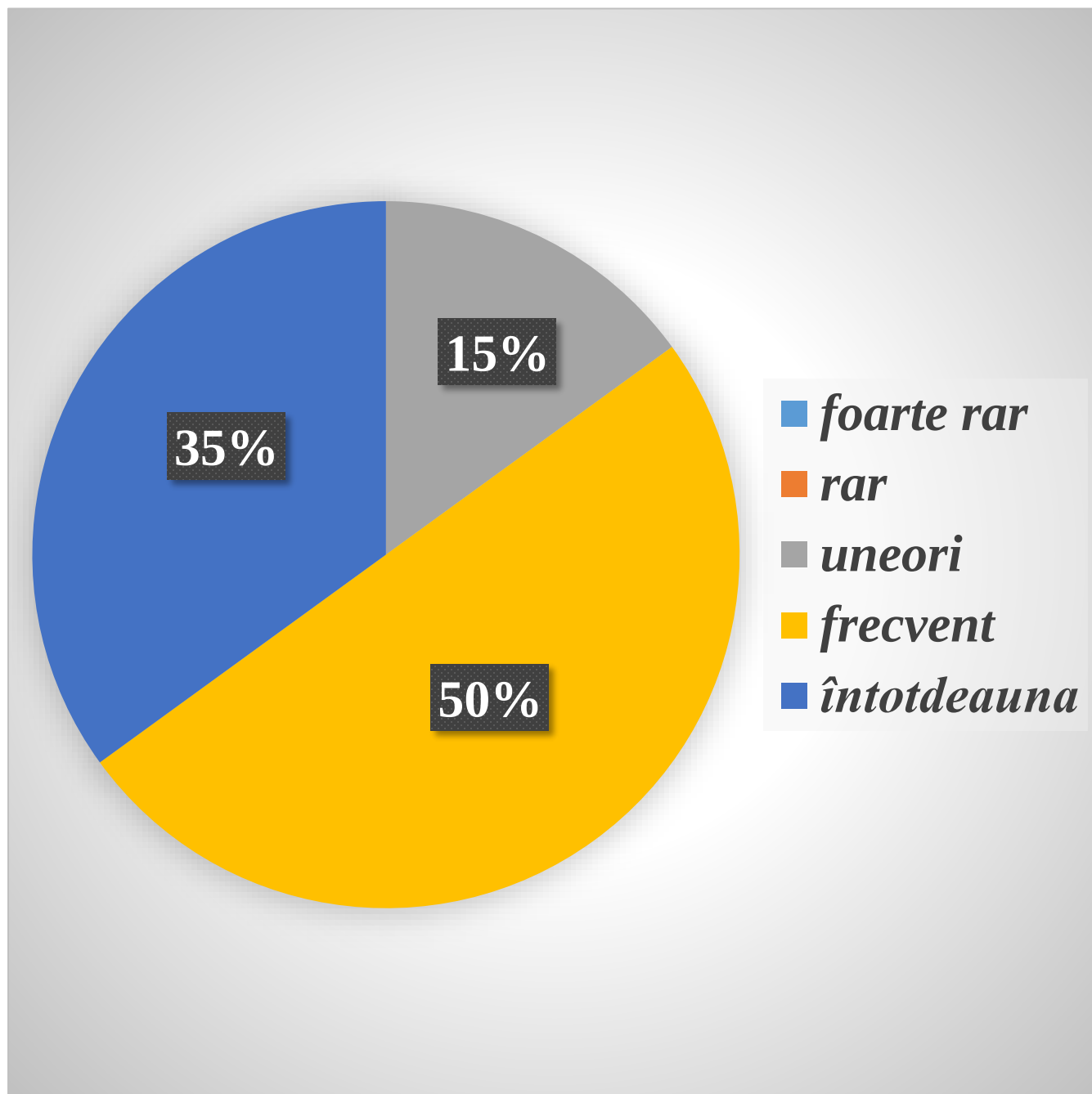
27. Sunt tratat cu respect de cetățeni ?

35% din respondenți consideră că **întotdeauna** sunt tratați cu respect de cetățeni

50% din respondenți consideră că **frecvent** sunt tratați cu respect de cetățeni

15% din respondenți consideră că **uneori** sunt tratați cu respect de cetățeni

Tabel nr.27



Factorii motivatori al satisfacției angajaților este legată direct de realizare, muncă interesantă, responsabilitate sporită.

Satisfacție (media scorurilor)

Media scorurilor – categoriile satisfacției angajaților

Satisfacția este legată direct de realizare, recunoaștere, muncă interesantă, responsabilitate sporită. Acești factori sunt motivatori .

Media scorurului satisfacției angajaților conform datelor ne indică :

Satisfacția este legată direct de realizare, recunoaștere, muncă interesantă, responsabilitate sporită. Acești factori sunt motivatori . Media scorurului satisfacției angajaților conform datelor ne indică :	
	Realizarea - 4,39 % din angajați cunosc ce se așteaptă de la ei, sunt informați despre performanța și rezultatele muncii lor
Satisfacția 4,29	Munca - 4,41 % din angajați cunosc că munca pe care o fac este importantă și că sarcinile pe care le îndeplinesc contribuie substanțial la scopul comun
	Responsabilitatea - 4,06 % din angajați consideră că sunt liberi la exercitarea atribuțiilor de serviciu, sunt susținuți și încurajați să-și dezvolte abilitățile la locul de muncă

Insatisfacție (media scorurilor)

Media scorurilor – categoriile insatisfacției angajaților

Insatisfacția este legată de relații interpersonale rele, condiții de muncă neplăcute, salarii percepute ca fiind inechitabile și nesiguranța la locul de muncă.

Media scorurului insatisfacției angajaților conform datelor ne indică :

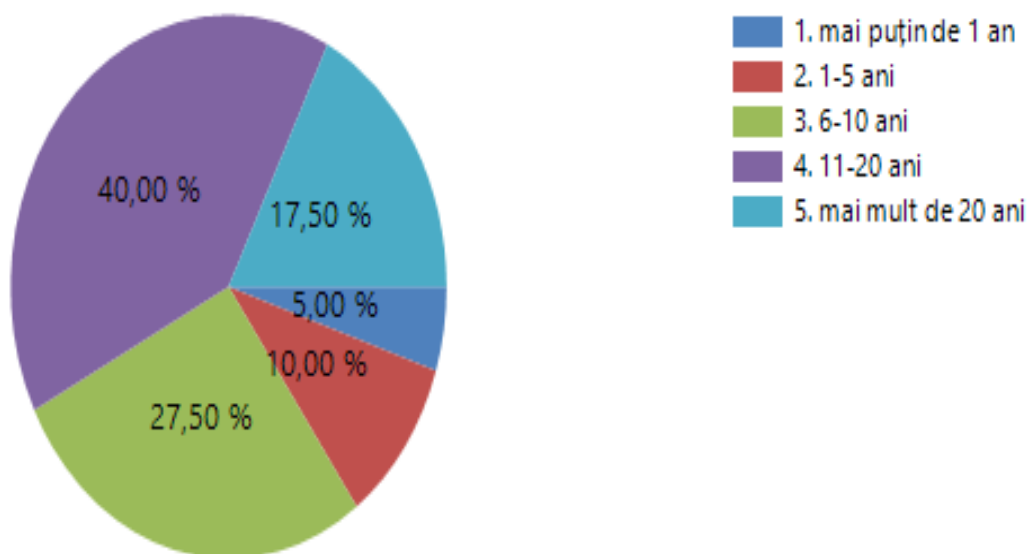
	Conducătorul și relația cu acesta - 4,01% din angajați consideră că nu sunt tratați toți egal și cu respect
Insatisfacția 4,20%	Condiții de munca - 4,34 % angajați consideră că condițiile și mediul de lucru nu permit să exercite atribuțiile eficient
	Relații interpersonal - 4,25 % angajați spun că dacă au nevoie de ajutor nu se pot baza pe persoanele cu care lucrează și nu cooperează între ei

Diagrame pentru Informații de bază

a. De cât timp activați în instanța de judecată:

	Nr	%
1. mai puțin de 1 an	2	5,00
2. 1-5 ani	4	10,00
3. 6-10 ani	11	27,50
4. 11-20 ani	16	40,00
5. mai mult de 20 ani	7	17,50
Total	40	100,00

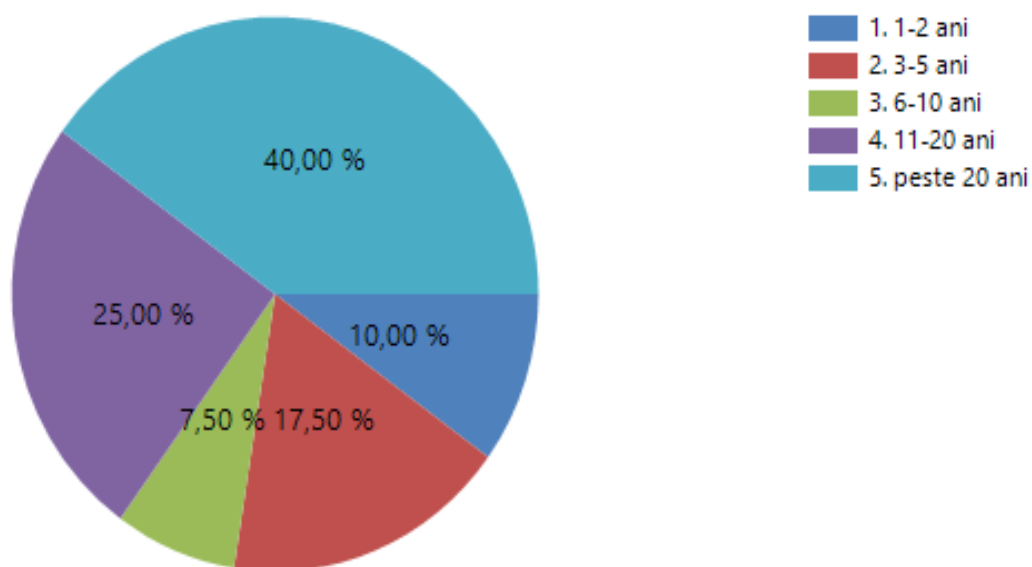
De cât timp activați în instanța de judecată 2025



b. Planific să lucrez în instanța de judecată încă:

	Nr.	%
1. 1-2 ani	4	10,00
2. 3-5 ani	7	17,50
3. 6-10 ani	3	7,50
4. 11-20 ani	10	25,00
5. peste 20 ani	16	40,00
Total	40	100,00

Planific să lucrez în instanța de judecată încă 2025



Concluzii privind rezultatele sondajului:

- 1. Nivelul general de satisfacție al angajaților este ridicat, cu o medie globală a scorurilor de peste 4 în toate categoriile evaluate. Categoriile „Muncă” (4,41) și „Realizare” (4,39) au obținut cele mai mari scoruri, ceea ce evidențiază un grad înalt de implicare și apreciere a muncii efectuate în instanță.**
- 2. Angajații declară că înțeleg contribuția muncii lor la misiunea instanței (media 4,70) și se simt bine informați în privința aspectelor care îi vizează la locul de muncă (4,53). Aceste rezultate indică o comunicare internă eficientă și claritate în privința rolurilor și responsabilităților.**
- 3. Condițiile de muncă sunt apreciate pozitiv, inclusiv accesul la resursele necesare (4,58), mediul de lucru (4,45) și tratamentul respectuos din partea cetățenilor (4,20), ceea ce demonstrează un climat organizațional favorabil.**
- 4. Aspectele legate de relația cu conducerea instanței reflectă o zonă cu potențial de îmbunătățire. Deși majoritatea indicatorilor sunt pozitivi, întrebarea privind discuțiile regulate despre performanță și dezvoltare profesională a obținut cel mai scăzut scor (3,33), ceea ce sugerează necesitatea intensificării dialogului privind evoluția în carieră.**
- 5. Relațiile interpersonale sunt solide, majoritatea angajaților simțindu-se susținuți de colegi și remarcând o bună cooperare și comunicare în cadrul direcțiilor/secțiilor/serviciilor, ceea ce arată un mediu de lucru bazat pe încredere și colaborare.**
- 6. O proporție semnificativă a personalului care a participat la sondaj are o vechime mai mare de 10 ani în cadrul instanței (57,5%), iar 65% dintre respondenți planifică să activeze în instanță pentru o perioadă mai lungă de 10 ani, ceea ce relevă angajamentul de durată față de instituție și stabilitatea profesională.**