
	R O M Ȃ N I A CONSILIUL LOCAL HUNEDOARA UNITATEA DE ASISTENȚĂ MEDICO – SOCIALĂ ”PĂRINTELE ARSENIIE BOCA” H U N E D O A R A	
Municipiul Hunedoara, Str. Ștefan cel Mare, nr. 5, Județul Hunedoara, CUI 21464305, Tel./Fax:+4 0354 419340, E-mail: uamshunedoara@yahoo.com		

Nr. _____

Aprobat,
DIRECTOR
IULIANA-SENICA MANASIEA

Prevenirea corupției în rândul personalului
U.A.M.S. ”PARINTELE ARSENIIE BOCA ” HUNEDOARA
și relația cu beneficiarii/apartinătorii/suținătorii legali

I. Cadrul instituțional

Având în vedere cerințele HG 1269/17.12.2021 a Strategiei Naționale Anticorupție pentru perioada 2021 - 2025 (SNA), a Inventarului măsurilor preventive anticorupție, a indicatorilor de evaluare, la nivelul U.A.M.S.”Parintele Arsenie Boca” Hunedoara s-a constituit o Comisie de monitorizare, coordonare, îndrumare metodologica pentru implementarea și dezvoltarea Strategiei Naționale Anticorupție, pentru perioada 2021 -2025 (SNA) și de evaluare a riscurilor de corupție ca premisă pentru dezvoltarea Planului de integritate, din cadrul U.A.M.S. ”Parintele Arsenie Boca” Hunedoara.

Zonele cu risc înalt în care se poate manifesta riscul apariției unei fapte de corupție sunt considerate următoarele:

- a. accesul la informații confidențiale
- b. gestionarea banilor
- c. puterea și monopolul
- d. garantarea drepturilor/puterilor personalului
- e. evaluarea și consilierea
- f. achiziția publică de bunuri/servicii

II. Principalele obiective ale activității de prevenire

Activitatea de prevenire la nivelul U.A.M.S. ”Parintele Arsenie Boca” Hunedoara se desfășoară în baza planului acțiune pentru implementarea, la nivelul U.A.M.S. ”Parintele Arsenie Boca” Hunedoara a Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021-2025

Acesta stabilește obiectivele, dar și măsurile și activitățile concrete necesare îndeplinirii acestora.

Principalele obiective urmărite în activitatea de prevenire sunt:

- Identificare și analiza factorilor de risc și a vulnerabilităților
- Informare, promovare și transmitere de mesaje anticorupție

- Dezvoltarea si mentinerea unei bune colaborari cu structurile Primariei municipiului Hunedoara
 - Colaborarea cu societatea civila
- Aceste obiective sunt indeplinite prin organizarea si desfasurarea diverselor categorii de activitati.

III. Identificarea si analiza factorilor de risc si a vulnerabilitatilor

Orice analiza a contextului cauzal al unei fapte de coruptie va evidentia un complex de factori de risc care determina aparitia acestui gen de fapte.

Numim **vulnerabilitate** acea situatie de drept sau de fapt care ofera unui salariat aflat intr-un anumit post sau care desfasoara o anumita activitate posibilitatea sa obtina foloase injuste in virtutea functiei sale. Cel mai des intalnit exemplu este cel al contactului direct cu cetateanul in afara institutiei. Aceasta situatie duce la existenta unei vulnerabilitati sporite in ceea ce priveste coruptibilitatea salariatului deoarece este foarte greu de verificat daca a existat sau nu un contact intre acesta si un cetatean, cate asemenea contacte exista si, cel mai important, care a fost situatia constatata (rapoartele de serviciu pot confirma faptul ca a existat un contact, dar nu vor releva ca situatia constatata este alta). Vulnerabilitatea apare din cauza imposibilitatii de a verifica retroactiv situatia. Daca la aceasta se adauga si lipsa unor controale inopinante, atunci salariatul, constient de faptul ca posibilitatea de a-i fi descoperite faptele, este extrem de redusa si de probat, va fi mult mai determinat sa accepte diverse foloase in schimbul incalcarii legii.

Avand in vedere cele expuse mai sus, cele mai des intalnite situatii de vulnerabilitate si factori de risc identificati in cadrul activitatilor preventive derulate de catre salariatii U.A.M.S. "Parintele Arsenie Boca" Hunedoara, putem mentiona:

- contactul direct cu apartinatorii/beneficiarii in afara institutiei (contactul dintre acestia nu poate fi monitorizat direct si nici verificat retroactiv);
- atributul de agent constatat al contraveniilor si infractiunilor (posibilitatea conferita de lege salariatului de a constata, dar si de a aplica sanctiuni pe loc);
- cadrul normativ si institutional privind controlul si verificarea activitatii (lipsa controalelor, caracterul programat al acestora, precum si superficialitatea – realizarea numai de verificari scriptice, nu si a situatiei de fapt);
- cererea mare din partea cetatenilor privind un anumit serviciu public oferit de institutie (multi cetateni sunt dispusi sa ofere cadouri sau alte foloase in schimbul timpului prelungit de asteptare sau in schimbul unor termene mai scurte de solutionare a unor cereri);
- promovarea personalului pe criterii subiective (organizarea formala a concursurilor de ocupare a unor functii); Stabilirea cu intentie a unei valori marite a drepturilor salariale ale angajatilor (salariu de încadrare, spor de vechime, spor CFP, etc.);
- Exercitarea de atributii excesive, cu incalcarea cadrului legal
- cadrul relational al salariatului (existenta unor legaturi de amicitie sau rudenie intre diversi salariati si anumiti cetateni);
- cultura organizationala (felul in care decurg relatiile socio-profesionale influenteaza modul in care este respectata deontologia profesionala si in ultima instanta legea);
- recrutarea/ încadrarea/ numirea personalului contractual;
- întocmirea criteriilor și a condițiilor de participare la concursurile de încadrare, astfel încât să existe posibilitatea favorizării anumitor candidați; divulgarea subiectelor, grilelor de corectare, ghidului de interviu sau a conținutului oricăror alte documente/instrumente utilizate cu ocazia concursurilor; posibilitatea coruperii unui membru în Comisia de selecție, încadrarea și promovarea personalului propriu, organizarea concursurilor și a Comisiei de soluționare a contestațiilor;
- permiterea, de către persoana responsabilă cu gestionarea dosarelor profesionale, a accesului unor persoane neautorizate, la datele personale ale altora, în vederea obținerii unor foloase;
- pierderea/distrugerea documentației;
- sustragerea/pierderea de informații cu caracter confidențial;

- o relatie deficitara a raporturilor institutiei cu mass-media sau alte institutii;
- neasigurarea accesului la informatiile de interes public si transparenta procesului decizional;
- neinformarea angajatilor despre procesul de elaborare a Planului de integritate;
- efectuarea de plăți ilegale sau duble;
- angajarea de cheltuieli nelegale;
- modul de autorizare și stabilire a titlurilor de creanță, precum și a facilităților acordate la încasarea acestora, preferential sau incorect, care pot produce prejudicii în vederea obținerii unor foloase de catre persoanele responsabile;
- reflectarea nereala in contabilitate a mijloacelor fixe si a obiectelor de inventar ;
- denaturarea rezultatului patrimonial al institutiei;
- întocmirea incorectă a caietului de sarcini ce poate duce la nulitatea contractului de achiziții publice;
- recepția incompletă/defectuoasă și acceptarea la plată a unor lucrări de reparații curente, capitale și de modernizare (investiții) nefinalizate, nerealizate ori de slabă calitate;
- achiziționarea directa de produse, servicii și lucrări prin utilizarea unor proceduri netransparente sau prin sistemul electronic de achiziții publice (S.E.A.P.) pentru favorizarea unor operatori economici;
- oferirea unei atentie salariatului pentru nu a cere detalii despre calitatea serviciilor;
- dispunerea, prin interpretarea sau aplicarea greșită a dispozițiilor legale în vigoare, a unor măsuri care pot provoca prejudicii;
- fundamentarea veniturilor Bugetului UAMS în funcție de indicatori economici nereali;
- solicitarea cu întârziere a sumelor necesare pentru desfășurarea activităților.

Toate aceste vulnerabilitati prezentate mai sus au un caracter general. In fiecare situatie in parte pot fi identificati mai multi factori care contribuie la conturarea respectivei situatii.

IV. Structuri ale U.A.M.S. „Parintele Arsenie Boca” Hunedoara cu grad ridicat de vulnerabilitate

Orice structura a U.A.M.S. ”Parintele Arsenie Boca” Hunedoara are un grad de vulnerabilitate la coruptie. Este foarte important de stiut faptul ca intr-o structura, chiar cu un grad foarte ridicat de vulnerabilitate, nu toti salariatii se afla in aceeasi situatie de risc. In orice unitate regasim persoane care, practic, nu au nici o posibilitate de a a-si procura foloase in virtutea functiei.

Aspectele de vulnerabilitate trebuie raportate la mai multi factori:

- domeniul de activitate;
- linie de munca;
- postul sau functia efectiva;
- problemele curente din zona sau aria de responsabilitate;
- situatia concreta in care isi desfasoara activitatea un anumit lucrator;
- cultura organizationala;
- persoana salariatului.

Domeniul de activitate

Categoriile de structura vulnerabila sunt constituite din toate compartimentele unității.

Linia de munca

Chiar daca evaluam vulnerabilitatea unui compartiment cu grad sporit de risc la coruptie (Achiziții publice, Resurse umane-salarizare, Administrativ, Financiar-Contabil Salarizare, Reinserție socială, Proiect și execuție buget, Control Financiar Preventiv, Înregistrare și arhivare de documente), nu toti salariatii care isi desfasoara activitatea in acel domeniu implica acelasi grad de vulnerabilitate, ci doar aceia care lucreaza pe anumite linii de activitate sau care realizeaza anumite sarcini.

Postul sau functia detinuta efectiv

Functia si postul in care isi desfasoara activitatea un salariat influenteaza cel mai mult gradul de vulnerabilitate la coruptie. Ocuparea unei functii sau posturi si desfasurarea unei anumite activitati sunt factorii care favorizeaza obtinerea unor anumite foloase de catre salariat.

Atributiile concrete de serviciu ale salariatului sunt cele care descriu cel mai bine contactul acestuia cu cetateanul sau cu anumiți salariați ai aceleiași institutii, atributul acestuia de a lua sau nu anumite masuri și de a aplica sanctiuni, intocmirea sau nu a anumitor acte justificative de activitate.

Problemele curente din zona sau aria de responsabilitate

Tendinta cetateanului de a influenta corectitudinea unui anumit salariat depinde intr-o mare masura de problemele existente in cadrul familiei si comunitatii unde acesta locuieste. Ca urmare a acestui lucru structuri similare sau din medii diferite pot avea, nu numai un volum diferit de activitate, dar si o problematica diferita. Astfel volumul mare de munca conduce la tendinta cetateanului de a oferi ceva in schimbul pierderii timpului. Un alt exemplu ar fi interesul sporit pentru anumite servicii oferite de catre structurile unitatii. Acest lucru poate conduce la un grad sporit de vulnerabilitate.

Situatia concreta in care isi desfasoara activitatea un anumit salariat sau unitate

Exista situatii in care ierarhizarea funcțiilor poate conduce la cresterea gradului de vulnerabilitate. Aceasta situatie sporeste riscul traficului de influenta la nivelul structurilor respective.

De asemenea, nerespectarea normelor privind accesul in unitate, precum si nerespectarea secretului profesional conduce la aceleasi riscuri.

Cultura organizationala

Normele de relationare stabilite in timp la nivelul fiecarui colectiv, norme pe care si le insuseste fiecare nou venit in colectiv au si ele o influenta asupra gradului de risc la coruptie. Coeziunea grupului, a colectivului poate crea convingerea pentru un individ ca va fi protejat in situatia in care va avea probleme si va fi sustinut de catre colegi.

Acest factor este inasa foarte greu de evaluat, inasa trebuie avut in vedere mai ales atunci cand exista tendinta de a compara doua sau mai multe structuri.

Persoana salariatului

Persoana salariatului reprezinta un factor care evolueaza in timp in functie de ceilalti, prezentati mai sus. Pregatirea profesionala, educatia, evolutia profesionala, precum si mediul de lucru in care acesta s-a dezvoltat contribuie la crearea imaginii privind integritatea unui salariat.

Informare, promovare si transmitere de mesaje anticoruptie

Cunoasterea legii, a sanctiunilor si a riscurilor la care se expune o persoana atunci cand savarseste o anumita fapta poate avea un efect descurajant in randul potentialilor faptuitori.

Deasemenea, descurajanta pentru potentiali infractori este si informarea cu privire la rezultatele pe linia constatarii si sanctionarii respectivelor fapte. Mediatizarea cazurilor rezolvate evidentiaza in psihicul faptuitorului potential riscul ridicat de a fi prins.

Tematica intalnirilor:

- prezentarea legislatiei privitoare la coruptie;

- prezentarea prevederilor codurilor de etica si deontologie profesionala;
- prezentarea aspectelor procedurale privind sesizarea faptelor de coruptie, punandu-se accent pe obligatia de sesizare a persoanei desemnate;
- popularizarea liniei telefonice gratuite TellVerde 0800.800.334 a Primariei municipiului Hunedoara, ca modalitate speciala de sesizare a faptelor de coruptie;
- promovarea prevederilor legii privind protectia avertizorilor de integritate publica;

In alta ordine de idei, informarea trebuie sa se adreseze si potentialelor victime sau celor care suporta in vreun fel consecintele unor infractiuni pentru a-i informa cu privire la posibilitatile de sesizare a unor fapte, masurile de protectie de care beneficiaza atunci cand raporteaza o ilegalitate.

Astfel, U.A.M.S. "Parintele Arsenie Boca" Hunedoara isi propune ca in viitor sa desfasoare campanii de informare in randul societatii civile, independent ori in parteneriat cu alte institutii sau organizatii neguvernamentale.

Punand la dispozitia cetateanului un anumit serviciu si informand cu privire la existenta acestuia este posibil ca acest lucru sa nu fie suficient spre a-l determina sa apeleze la el sau sa sprijine o institutie. De aceea, pentru a crea o schimbare de atitudine, pentru a-i convinge pe cetateni sa-si dea concursul este nevoie de o serie de activitati care sa transmita diverse mesaje, care sa punteze aspectele importante, care sa atraga atentia publicului tinta.

De asemenea, pentru a transmite un mesaj pot fi organizate seminarii, intalniri, publicarea de materiale in mass-media, afisarea unor materiale in locuri publice intens frecventate, independent de existenta unei campanii de informare.

Dezvoltarea si mentinerea unei bune colaborari cu U.A.M.S. "Parintele Arsenie Boca" Hunedoara

Scopul activitatii de prevenire a U.A.M.S. "Parintele Arsenie Boca" Hunedoara este acela de determina un comportament integru in randul salariatilor. In acest sens, urmarim sa fim la curent cu problemele concrete ale diverselor structuri sau categorii de salariati. Acest lucru nu se poate realiza decat printr-o legatura activa cu salariatii U.A.M.S. "Parintele Arsenie Boca" Hunedoara.

Pe de alta parte, chiar daca am identificat o serie de probleme, este de preferat sa incercam rezolvarea lor impreuna cu cei vizati in mod direct, sprijinindu-i in identificarea si promovarea unor masuri. Abordarile strict teoretice au mari sanse sa nu isi gaseasca aplicabilitate practica.

Colaborarea cu societatea civila

Societatea civila constituie un factor de echilibru in functionarea pe baze democratice a unei institutii, ea putand oferi o imagine neutra a unei activitati, precum si solutii la diverse probleme.

Colaborarea cu societatea civila constituie prin insasi existenta ei o deschidere catre cetatean, transparenta si comunicare activa si eficienta cu destinatarii serviciilor oferite de U.A.M.S. "Parintele Arsenie Boca" Hunedoara.

La nivelul U.A.M.S. "Parintele Arsenie Boca" Hunedoara s-a constituit o comisie de monitorizare, coordonare, indrumare metodologica pentru implementarea si dezvoltarea Strategiei Nationale Anticoruptie, pentru perioada 2021 -2025 (SNA) si de evaluare a riscurilor de coruptie ca premisa pentru dezvoltarea Planului de integritate, din cadrul U.A.M.S. "Parintele Arsenie Boca" Hunedoara; pentru analiza si evaluarea activitatii institutiei. Aceasta este compusa din responsabilii compartimentelor unitatii. Comisia se reuneste periodic si analizeaza aspecte din activitatea U.A.M.S. "Parintele Arsenie Boca" Hunedoara si propune modalitati de imbunatatire a activitatii de prevenire si combatere a coruptiei.

ANEXA 1 - Cauze generatoare de fapte de coruptie

1. Cauze ce țin de recrutarea/încadrarea/numirea personalului:

- Lipsa precizărilor explicite referitoare la condițiile de participare la examen/concurs;
- Exercitarea de atribuții excesive, cu încălcarea cadrului legal;
- Necunoașterea legislației specifice și a procedurii operaționale;
- Neîndeplinirea funcțiilor de control, supraveghere, evaluare și consiliere, autoevaluare.

2. Cauze ce țin de acordarea drepturilor salariale:

- Lipsa/insuficiența mecanismelor de control;
- Lacune legislative, norme neclare, imprevizibile, reglementarea unor excepții care ridică probleme de interpretare și aplicare, flexibilitate în interpretarea subiectivă.

3. Cauze ce țin de Gestionarea dosarelor profesionale

- Neasigurarea securității dosarelor profesionale a personalului angajat;
- Lipsa/insuficiența mecanismelor de supraveghere și control;
- Necunoașterea legislației specifice și a procedurii operaționale.

4. Cauze ce țin de Activitatea de înregistrare, arhivare documente

- Neînregistrarea documentelor care au intrat /ieșit din cadrul U.A.M.S.
- Pierderea/distrugerea documentației

5. Cauze ce țin de activitatea de comunicare

- Probleme de natura legislativa, lacune legislative, norme neclare, imprevizibile, reglementarea unor excepții care ridică probleme de interpretare și aplicare;
- Nepublicarea /neactualizarea informațiilor pe site-ul propriu;
- Acces limitat în paginile de internet;
- Absența informațiilor sau evaluărilor privind incidentele de integritate;
- Neasumarea rolului de avertizor de integritate de către angajați;
- Analiza superficială a avertizărilor în interes public;
- Neînregistrarea tuturor platilor/incasarilor în numerar în registrul de casa;
- Lipsa/insuficiența mecanismelor de supraveghere și control;
- Nedepunerea în termen a documentelor de plată sau completarea eronată și/sau incompletă a acestora;
- Deținerea, utilizarea informației, accesul la informații confidențiale;
- Neutilizarea parolelor personale;
- Acordarea dreptului de folosire a programelor informatice salariaților care sunt în domeniu;
- Neachiziționarea programelor antivirus.

6. Cauze ce țin de Achiziții publice

- Lipsa/insuficiența mecanismelor de supraveghere și control;
- Nerespectarea legislației în vigoare;
- Resurse umane insuficient pregătite din punct de vedere profesional;
- Nerespectarea procedurilor și a programelor de achiziții, neadministrarea corectă a contractelor pot genera prejudicii în patrimoniu și afecta funcționarea institutiei;
- Contracte încheiate fără clauze clare.

7. Cauze ce țin de Controlul Financiar Preventiv

- Aplicarea vizei CFP fără documente justificative;

- Neîntocmirea check-listelor pe activitățile supuse vizei CFP;
- Neîntocmirea Cadrelor general al operațiunilor supuse vizei CFP.

8. **Cauze ce țin de Proiectul și execuția bugetului U.A.M.S.**

- Necunoașterea indicatorilor economici reali;
- Situații incorecte și date incerte primite de la structurile funcționale;
- Modificări legislative frecvente.

ANEXA 2 - VULNERABILITATI LA NIVELUL PRINCIPALELOR COMPARTIMENTE ALE U.A.M.S. "PĂRINTELE ARSENIE BOCA" HUNEDOARA

RESURSE UMANE, SALARIZARE

- Întocmirea criteriilor și a condițiilor de participare la concursurile de încadrare, astfel încât să existe posibilitatea favorizării anumitor candidați;
- Divulgarea subiectelor, grilelor de corectare, ghidului de interviu sau a conținutului oricăror alte documente/instrumente utilizate cu ocazia concursurilor;
- Posibilitatea coruperii unui membru în Comisia de selecție, încadrarea și promovarea personalului propriu, organizarea concursurilor și a Comisiei de soluționare a contestațiilor.

ACORDAREA DREPTURILOR SALARIALE.

- Stabilirea cu intenție a unei valori mărite a drepturilor salariale ale angajaților (salariu de încadrare, spor de vechime, spor CFP, etc.).
- Exercitarea de atribuții excesive, cu încălcarea cadrului legal

GESTIONAREA DOSARELOR PROFESIONALE

- Permitea, de către persoana responsabilă cu gestionarea dosarelor profesionale, a accesului unor persoane neautorizate, la datele personale ale altora, în vederea obținerii unor foloase.

ACTIVITATEA DE ÎNREGISTRARE, ARHIVARE DOCUMENTE

- Pierderea/distrugerea documentației.
- Sustragerea/pierderea de informații cu caracter confidențial

ACTIVITATEA DE COMUNICARE

- O relație deficitară a raporturilor instituției cu mass-media sau alte instituții;
- Neasigurarea accesului la informațiile de interes public și transparența procesului decizional
- Neinformarea angajaților despre procesul de elaborare a Planului de integritate
- Efectuarea de plăți ilegale sau duble
- Angajarea de cheltuieli nelegale
- Modul de autorizare și stabilire a titlurilor de creanță, precum și a facilităților acordate la încasarea acestora, preferențial sau incorect, care pot produce prejudicii în vederea obținerii unor foloase de către persoanele responsabile.
- Reflectarea nereală în contabilitate a mijloacelor fixe și a obiectelor de inventar
- Denaturarea rezultatului patrimonial al instituției
- Sustragerea/pierderea de informații cu caracter confidențial

ACHIZIȚII PUBLICE

- Întocmirea incorectă a caietului de sarcini ce poate duce la nulitatea contractului de achiziții publice.
- Recepția incomplete /defectuoasă și acceptarea la plată a unor lucrări de reparații curente, capitale și de modernizare (investiții) nefinalizate, nerealizate ori de slabă calitate.
- Achiziționarea directă de produse, servicii și lucrări prin utilizarea unor proceduri netransparente sau prin sistemul electronic de achiziții publice (S.E.A.P.) pentru favorizarea unor operatori economici.
- Oferirea unei atenții salariatului pentru nu a cere detalii despre calitatea serviciilor.

CONTROL FINANCIAR PREVENTIV

- Disponerea, prin interpretarea sau aplicarea greșită a dispozițiilor legale în vigoare, a unor măsuri care pot provoca prejudicii.

PROIECTUL ȘI EXECUȚIA BUGETULUI U.A.M.S.

- Fundamentarea veniturilor Bugetului UAMS în funcție de indicatori economici nerealii
- Solicitarea cu întârziere a sumelor necesare pentru desfășurarea activităților.

Data:

01.02.2022

Intocmit,
Consilier etic,
Psiholog,
Marina SCURTU



ROMANIA
CONSILIUL LOCAL
HUNEDOARA
UNITATEA DE ASISTENȚĂ
MEDICO – SOCIALĂ
”PĂRINTELE ARSENIE BOCA”
HUNEDOARA



Municipiul Hunedoara, Str. Ștefan cel Mare, nr. 5, Județul Hunedoara, CUI 21464305, Tel./Fax: +4 0354 419340, E-mail: uamshunedoara@yahoo.com

NR. _____

RAPORT DE EVALUARE A RISCURILOR ȘI VULNERABILITĂȚILOR LA CORUPȚIE ȘI A MĂSURILOR DE REMEDIERE

Atributia vulnerabila la coruptie	Vulnerabilitati /Amenintari	Risc (Ridicat, Mediu, scazut)	Cauze	Masuri de remediere a vulnerabilitatilor
CONSILIER ETIC	Discriminarea de catre Consilierul de etică in tratarea cu același profesionalism indiferent de cultură, naționalitate, etnie, culoare sau rasă, religie, sex sau orientare sexuală, statut marital, abilități fizice sau intelectuale, vârstă, statut socio-economic sau orice altă caracteristică personală, condiție sau statut a angajatiilor UAMS Hunedoara	Mediu	-Pregatirea, uneori deficitara, in domeniul cunoasterii si aplicarii prevederilor legale privitoare la faptele incriminate ca fiind infractiuni de coruptie, asimilate acestora ori in legatura cu aceste infractiuni; -nivelul scazut al educatiei profesionale si civice a angajatilor, coroborat cu necunoasterea obligatiilor de conduita si etica profesionala;	- declarații de avere și de interese depuse până la o anumită dată (conform legislației) - prelucrări periodice ale Codului etic și monitorizări a respectării acestuia
ASISTENT SOCIAL, CONSILIER JURIDIC	Folosirea informatiilor existente la dosar pentru favorizarea anumitor persoane	Ridicat	- preocupari ale unor medii de interese de a corupe salariati ai UAMS in scopul obtinerii unor tratamente privilegiate, -neluarea unor masuri,	- controale inopinate si luarea, la timp, a masurilor sanctionatorii impotriva acelor salariati care se fac vinovati de incalcarea

			-desfasurarea de activitati ilegale, facilitarea accesului la anumite proceduri, etc	prevederilor legale
CONSILIER JURIDIC, INSPECTOR DE SPECIALITATE CONTABIL	Includerea în program a unor achiziții ce nu respectă condițiile de necesitate si oportunitate. Nerespectarea procedurii de achizitie, pentru a favoriza pe un anumit ofertant. Întârzieri în punerea la dispoziție a documentației de atribuire Întârzieri în derularea procedurii de achizitie (decalarea datei limită de depunere)	Ridicat	- permisivitatea unor acte normative, in sensul aprecierii sau interpretarii subiective din partea salariatului; - existenta unor proceduri si procese interne ineficiente, a unor responsabilitati neclare ale institutiei, etc.;; - imposibilitatea controlului asupra tuturor operatiunilor care se desfasoara potrivit legii pentru parcurgerea etapelor si a procedurilor de achizitii;	Controlul asupra tuturor operatiunilor care se desfasoara potrivit legii pentru parcurgerea etapelor si a procedurilor de achizitii
ASISTENT SOCIAL, CONSILIER JURIDIC, INSPECTOR DE SPECIALITATE CONTABIL	Folosirea informatiilor existente la dosar in alte scopuri Acordarea incorecta de scutiri la plata contributiilor Coeficienti de corectie aplicati eronati asupra valorilor de impozitare. Nesanctionarea corecta a depasirii termenilor stipulati in contract SOMATIII DEBITELE restante nu sunt evidentiatae distinct și nu sunt cunoscute în termen. Prescrierea debitelor Debitele restante menționate în titlurile executorii diferă de cele din evidență și nu conțin majorările și penalitățile calculate Neintroducerea sanctiunilor in baza de date la timp, pentru a evita prescrierea datoriei.	Ridicat	-mentinerea unor obisnuite in randul angajatilor de a solicita anumite avantaje in schimbul unor servicii; -existenta unei tendinte la nivelul noilor angajati de a opta pentru anumite formatiuni, tocmai pentru ca acestea ar permite „rotunjirea” veniturilor; -mentinerea unor obisnuite ale asazisilor colegi din diferite structuri ale UAMS de a interveni pentru rezolvarea unor cereri ale cunostintelor proprii si care sunt, uneori, la	- controale inopinate si luarea, la timp, a masurilor sanctionatorii impotriva acelor salariatii care se fac vinovati de incalcarea prevederilor legale

			limita legalitatii;	
INSPECTOR DE SPECIALITATE CONTABIL, CONSILIER JURIDIC, DIRECTOR	<p>Întocmirea Ordonanțărilor de plată fără să existe documente justificative</p> <p>Completarea prin omisiune a unor pozitii – elemente patrimoniale (care pot fi insusite) in registrul inventar.</p> <p>Neinregistrarea in ordine cronologica a operatiunilor economico-financiare in registrul jurnal</p> <p>Neinregistrarea in ordine cronologica a operatiunilor de casa si banca in vederea insusirii numerarului incasat.</p> <p>Acordarea vizei CFP in vederea obtinerii de foloase materiale necuvenite</p>	Ridicat	-inexistenta unei educatii a salariatilor UAMS de a refuza ordinele ilegale sau de a sesiza pe cei in drept atunci cand constata activitati ilegale in interiorul unitatilor;	- proceduri noi create și utilizate - informații cu caracter financiar afișate pe site sau comunicate într-un an calendaristic
ASISTENT SOCIAL	<p>Limitarea oferirii de servicii medico-sociale datorata capacitatii insuficiente a locurilor disponibile de a facilita institutionalizarea persoanelor cu nevoi medico-sociale care se prezinta la compartimetul de intocmire a dosarelor, fapt care duce la perioade mari de asteptare pana la eliberarea acestora (dependenta de reintegrare in familie sau alte institutii sau deces);</p> <p>- Existența în continuare în rândul cetățeanului a unei percepții că salariatii trebuie răsplățiți pentru serviciile oferite, că li se face un favor, etc.</p>	Mediu	-- Limitarea oferirii de servicii medico-sociale datorata capacitatii insuficiente a locurilor disponibile de a facilita institutionalizarea persoanelor cu nevoi medico-sociale care se prezinta la compartimetul de intocmire a dosarelor, fapt care duce la perioade mari de asteptare pana la eliberarea acestora (dependenta de reintegrare in familie sau alte institutii sau deces); -incapacitatea sistemului institutional de a reduce birocratia,	- feed-back-uri pozitive din partea cetățenilor -numărul de informații de interes public afișate pe site sau comunicate oficial într-un an calendaristic

<p>CONSILIER JURIDIC, ASISTENT SOCIAL, MEMBRII COMISIILOR DE SELECȚIE DOSARE, CONCURS ȘI SOLUȚIONARE CONTESTAȚII, DIRECTOR</p>	<p>RESURSE UMANE: In cazul informatiilor privind organizarea unor concursuri (deblocarea posturilor, tematica de examen, bibliografie), salariatii din compartimentele de resurse umane: Au posibilitatea sa informeze diverse persoane - care astfel vor avea mai mult timp pentru pregatirea unui examen, decat cei care afla atunci cand se da anuntul (legal) pentru examen; de asemenea; au acces neingradit la subiectele examenelor anterioare, precum si la bibliografie, putand oferi aceste date unor eventuali candidati exemple de subiecte, precum si indicatii privind tematica (In cadrul bibliografiei pot fi introduse cursuri sau tratate care se gasesc foarte greu, sunt publicate In cadrul UAMS etc. si cetateanul de rand nu le poate procura)</p>	<p>Ridicat,</p>	<p>-existenta unor defectiuni si neajunsuri in cadrul sistemului de recrutare, selectionare, incadrare si promovare a resurselor umane care pot favoriza eventuale acte de coruptie (de exemplu, incadrările directe, promovările pe functii, etc.);</p>	<p>- asigurarea măsurilor de organizare transparentă a concursurilor</p>
	<p>PERFECTIONARE PROFESIONALA Facilitarea promovării unor cursuri de perfectionare fara a le frecventa efectiv. in cazul anumitor salariati sunt necesare diverse cursuri (de exemplu „Cursul de management" pentru cei care ocupa functii de conducere); dat fiind faptul ca de multe ori acestea se realizeaza intr-o alta localitate intr-o perioada compacta de timp este posibil ca cei interesati sa ofere diverse foloase materiale pentru a obtine diploma respectiva, fara a frecventa cursurile.</p>	<p>Mediu</p>	<p>-atentia insuficienta acordata factorului calitativ si cunoasterii candidatilor atat la incadrarea directa; -frustrarea si senzatia de neputinta in randul unor salariati ai UAMS, pe fondul carentelor educationale, fata de cazurile vadite de coruptie ramase nesanctionate. -lipsa unei rotiri adecvate a salariatilor ce lucreaza in domenii cu risc ridicat la coruptie;</p>	<p>-Chestionare de evaluare ale cursurilor</p>
<p>DIRECTOR, CONSILIER</p>	<p>incadrarea personalului serviciilor existente este organizata de catre</p>	<p>Ridicat,</p>	<p>-sistem de salarizare si promovare</p>	<p>-Dotararea tehnica (sisteme</p>

JURIDIC, CONSILIER ETIC	UAMS; acest lucru face ca directorul sa poata facilita incadrarea anumitor persoane in cadrul acestor servicii; Furnizarea de date cu caracter personal din baza de date unor organizatii ori persoane, a unor date si informatii despre persoane aflate In atentia organelor de politie, prin accesarea neautorizata a datelor din, evidenta speciala' informatizata; Traficul de influenta exercitat de ceilalti salariati ai UAMS, asupra angajatilor institutiei in scopul rezolvarii cu celeritate a unor lucrari in detrimentul altora		neatractiv neconcordant cu statutul social, riscurile profesiei, necesitatile si nevoile social - culturale ale salariatilor UAMS, comparativ cu al altor categorii profesionale si categorii de cetateni cu care vin in contact;	informatice, retea de comunicare); -luarea, la timp, a masurilor sanctionarii impotriva acelor salariati care se fac vinovati de incalcarea prevederilor legale
PERSONALUL MEDICAL ŞI SE ÎNGRIJIRE	Acordarea de servicii de îngrijire, medicale si sociale în mod discriminativ.	Ridicat	-nivelul scazut al educatiei profesionale si civice a angajatilor, coroborat cu necunoasterea obligatiilor de conduita si etica profesionala;	Codul deontologic al profesiei, Prelucrarea periodică a Codului etic

**Director,
Ec. Iuliana-Senica Manasiea**

**Intocmit,
Consilier etic,
Psiholog,
Marina SCURTU**