

<p>ROMÂNIA JUDEȚUL HUNEDOARA MUNICIPIUL HUNEDOARA CONSILIUL LOCAL HUNEDOARA UNITATEA DE ASISTENȚĂ MEDICO - SOCIALĂ "PĂRINTELE ARSENIIE BOCA" CUI 21464305 TEL./ FAX : 0354.419.340</p>		 <p>Certificat seria C. Nr.845/21.12.2018</p>	 <p>Certificat seria M. Nr.403/21.12.2018</p>	 <p>Certificat seria S. Nr.265/21.12.2018</p>
--	---	---	--	--

**Aprobat,  
DIRECTOR  
IULIANA-SENICA MANASIEA**

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

**I. Cadrul instituțional**

Având în vedere cerințele HG 583/2016 a Strategiei Naționale Anticorupție pentru perioada 2016 -2020 (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 metodologică pentru implementarea și dezvoltarea Strategiei Naționale Anticorupție, pentru perioada 2016 -2020 (SNA) și de evaluare a riscurilor de corupție ca premisă pentru dezvoltarea planurilor interne 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 sectorial de acțiune pentru implementarea, la nivelul U.A.M.S. "Parintele Arsenie Boca" Hunedoara a Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016-2020

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

Principalele obiective urmărite în activitatea de prevenire sunt:

- Identificare și analiză a factorilor de risc și a vulnerabilităților
- Informare, promovare și transmitere de mesaje anticorupție
- Dezvoltarea și menținerea unei bune colaborări cu structurile Primăriei municipiului Hunedoara
- Colaborarea cu societatea civilă

Aceste obiective sunt îndeplinite prin organizarea și desfășurarea diverselor categorii de activități.

**III. Identificarea și analiză a factorilor de risc și a vulnerabilităților**

Orice analiză a contextului cauzal al unei fapte de corupție va evidenția un complex de factori de risc care determină apariția acestui gen de fapte.

Numim **vulnerabilitate** acea situație de drept sau de fapt care oferă unui salariat aflat într-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 constator 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);
- 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 sj in ultima instanta legea);

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 aceeași 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, 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 anumiti salariați ai aceleiasi institutii, atributul acestuia de a lua sau nu anumite masuri si 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 oportunitatile de afaceri pe care le au cetatenii in anumite zone si de aici 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 functiilor poate conduce la cresterea gradului de vulnerabilitate.. Aceasta situatie sporeste riscul traficului de influenta la nivelul structurilor respective.

Deasemenea, 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 insa foarte greu de evaluat, insa 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 puncteze aspectele importante, care sa atraga atentia publicului tinta.

Deasemenea, 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 salariatii 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 salariați. 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 2016 -2020 (SNA) si de evaluare a riscurilor de coruptie ca premisa pentru dezvoltarea planurilor interne 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 tin de recrutarea, pregatirea si promovarea personalului:**

- 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;
- lipsa rezistentei/reduca rezistenta la tentatiile oferite in schimbul indeplinirii defectuoase sau neindeplinirii atributiilor de serviciu (sume de bani, bunuri, servicii, avantaje etc.);
- 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.);
- atentie insuficienta acordata factorului calitativ si cunoasterii candidatilor atat la incadrarea directa;
- frustrarea si senzatia de neputinta in randul unor salariati ai U.A.M.S., pe fondul carentelor educationale, fata de cazurile vadite de coruptie ramase nesanctionate.
- lipsa sau imposibilitatea unei rotiri adecvate a salariatilor ce lucreaza in domenii cu risc ridicat la coruptie;

### **2. Cauze ce tin de resursele alocate structurilor si angajatilor U.A.M.S. „Parintele Arsenie Boca” Hunedoara**

- sistem de salarizare si promovare neatractiv in sectorul public 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;
- incapacitatea sistemului institutional de a reduce birocratia, precum si graba cu care s-a actionat in unele situatii pentru a demonstra expertilor straini auditori, reforma in administratia publica;
- dificultati in procesul de aplicare a prevederilor actelor normative, atunci cand numarul acestora este foarte mare si cu multiple ambiguitati, lipsuri sau contradictii;
- 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.;
- existenta unor proceduri de evaluare a activitatilor insuficient dezvoltate sau neconcordante cu activitatea efectiva;
- slaba implicare manageriala a persoanelor cu functie de conducere in exercitarea actului de comanda si, mai ales, in cunoasterea problemelor de ordin personal si al comportamentului subordonatilor in societate, care au tangenta sau pot produce unele efecte in legatura cu serviciul;
- neluarea la timp a masurilor legale impotriva acelor care, prin modul de viata, acumularea de bunuri si valori, depasesc posibilitatile de castig; formalismul in executarea controalelor inopinate si neluarea, la timp, a masurilor sanctionatorii impotriva acelor salariati care se fac vinovati de incalcarea prevederilor legale;
- absenta ori ineficienta controlului factorilor responsabili, al responsabililor mijlociti sau directi, asupra activitatilor concrete desfasurate de catre salariatii U.A.M.S.
- existenta unor tendinte in randul factorilor cu functii de conducere sau a structurilor de control de a trece cu vederea sau a acoperi anumite abateri - din teama unor masuri din partea organelor superioare, reflectarea cazului in mass-media, pierderea functiei, etc.;
- imposibilitatea controlului asupra tuturor operatiunilor care se desfasoara potrivit legii pentru parcurgerea etapelor si a procedurilor de achizitii;
- inexistenta unei proceduri clare de aplicare la nivelul U.A.M.S. "Parintele Arsenie Boca" Hunedoara, a Legii nr. 571/2004, privind protectia functionarilor din institutiile publice care semnaleaza incalcari ale legii (avertizarea de integritate).

### **4. Cauze ce tin de cultura organizationala a structurii U.A.M.S. "Parintele Arsenie Boca" Hunedoara si de existenta unor obisnuinte ale cetatenilor:**

- mentinerea unor obisnuinte 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;

-menținerea unor obisnuite ale așa-zisilor colegi din diferite structuri ale UAMS de a interveni pentru rezolvarea unor cereri ale cunostintelor proprii și care sunt, uneori, la limita legalității;

-existența unor obisnuite din partea salariaților cu funcții de conducere de a adresa subordonaților diverse solicitări, uneori la limita legalității, precum și a celor de la esaloanele superioare de a rezolva probleme de această natură prin intermediul unor structuri subordonate ;

-inexistența unei educații a salariaților de a refuza ordinele ilegale sau de a sesiza pe cei în drept atunci când constată activități ilegale în interiorul unității;

-persistența în rândul unor angajați a unei tendințe de acoperire a colegilor, inclusiv cu privire la activitățile ilegale ale acestora. -Această cultură are la bază și unitatea care se creează în timp între angajați, prin participarea la misiuni dificile, executarea în comun a unor sarcini, etc., dar și prin mentalitatea de opoziție față de structurile de control (control intern, anticorupție, protecție);

-existența în continuare în rândul cetățeanului a unei percepții că salariații trebuie răsplătiți pentru serviciile oferite, că li se face un favor, etc. preocupări ale unor medii de interes de a corupe salariații în scopul obținerii unor tratamente privilegiate, neluarea unor măsuri, desfășurarea de activități ilegale, facilitarea accesului la anumite proceduri, etc.

## **ANEXA 2 - VULNERABILITATI LA NIVELUL PRINCIPALELOR COMPARTIMENTE ALE UAMS "PARINTELE ARSENIE BOCA" HUNEDOARA**

### **EVIDENTA PERSOANELOR:**

- incadrarea personalului serviciilor existente este organizata de catre 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 salariatii ai UAMS, asupra angajatilor institutiei in scopul rezolvarii cu celeritate a unor lucrari in detrimentul altora.

### **RESURSE UMANE:**

- In cazul informatiilor privind organizarea unor concursuri (deblocarea posturilor, tematica de examen, bibliografie), salariatii din compartimentul 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;
- Deasemenea salariatii din compartimentele de resurse 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 si cetateanul de rand nu le poate procura);

### **PERFECTIONARE PROFESIONALA**

- Facilitarea promovarii unor cursuri de perfectionare fara a le frecventa efectiv. in cazul anumitor salariatii 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.

### **SERVICIUL DE ASISTENTA SOCIALA – RELATII PENTRU INTOCMIRE DE DOSARE PENTRU INSTITUTIONALIZARE**

- 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 compartimentul 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);
- Existența în continuare în rândul cetățeanului a unei percepții că salariatii trebuie răsplătiți pentru serviciile oferite, că li se face un favor, etc.

### **COMPARTIMENTUL FINANCIAR-CONTABIL-SALARIZARE**

- Întocmirea Ordonanțurilor de plată fără să existe documente justificative
- Completarea prin omisiune a unor pozitii – elemente patrimoniale (care pot fii insusite) in registrul inventar.
- Neînregistrarea in ordine cronologica a operatiunilor economico-financiare in registrul jurnal
- Neînregistrarea in ordine cronologica a operatiunilor de casa si banca in vederea insusirii numerarului incasat.
- Acordarea vizei CFP in vederea obtinerii de foloase materiale necuvenite.

### **CONTRIBUTII AFERENTE SERVICIILOR OFERITE**

- Folosirea informatiilor existente la dosar in alte scopuri
- Acordarea incorecta de scutiri la plata contribuției lunare

- Coeficienti de corectie aplicati eronati asupra valorilor de impozitare.
- Neimpozitarea corecta a tuturor cladirilor pe care le detine in proprietate un contribuabil
- Impozite stabilite in neconcordanta cu suprafetele construite
- Sustragerea dosarelor fiscale in vederea necolectarii impozitelor și taxelor locale
- Debitele restante nu sunt evidențiate 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 amenzilor in baza de date la timp, pentru a evita prescrierea datoriei.

### **SERVICIUL ACHIZIȚII PUBLICE**

- 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)

### **COMPARTIMENTELE MI, O, NP, BCCS**

Discriminarea beneficiarilor în ceea ce privește oferirea de servicii de îngrijire, medicale și sociale.

### **CONSILIERE ETICĂ**

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 angajaților UAMS.

Data:  
21.02.2020

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



**RAPORT DE EVALUARE A RISCURILOR SI VULNERABILITATILOR LA CORUPTIE SI A MASURILOR DE REMEDIERE**

Atributia vulnerabila la coruptie	Vulnerabilitati /Amenintari	Risc (Ridicat, Mediu, scazut)	Cauze	Masuri de remediere a vulnerabilitatilor
<b>CONSILIER ETIC</b>	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	<b>Mediu</b>	-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)
<b>ASISTENT SOCIAL, CONSILIER JURIDIC</b>	Folosirea informatiilor existente la dosar pentru favorizarea anumitor persoane	<b>Ridicat</b>	preocupari ale unor medii de interese de a corupe salariati ai UAMS in scopul obtinerii unor tratamente privilegiate, -neluarea unor masuri, -desfasurarea de activitati ilegale, facilitarea accesului la anumite proceduri, etc	controale inopinante si luarea, la timp, a masurilor sanctionatorii impotriva acelor salariati care se fac vinovati de incalcarea prevederilor legale
<b>CONSILIER JURIDIC, INSPECTOR DE SPECIALITATE CONTABIL</b>	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	<b>Ridicat</b>	-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

	procedurii de achizitie (decalarea datei limită de depunere)			
<b>ASISTENT SOCIAL, CONSILIER JURIDIC, INSPECTOR DE SPECIALITATE CONTABIL</b>	<p>Folosirea informatiilor existente la dosar in alte scopuri</p> <p>Acordarea incorecta de scutiri la plata contributiilor</p> <p>Coeficienti de corectie aplicati eronati asupra valorilor de impozitare.</p> <p>Nesanctionarea corecta a depasirii termenilor stipulati in contract</p> <p><b>SOMATII</b></p> <p>DEBITELE restante nu sunt evidentiatae distinct și nu sunt cunoscute în termen.</p> <p>Prescrierea debitelor</p> <p>Debitele restante menționate în titlurile executorii diferă de cele din evidență și nu conțin majorările și penalitățile calculate</p> <p>Neintroducerea sanctiunilor in baza de date la timp, pentru a evita prescrierea datoriei.</p>	<b>Ridicat</b>	<p>-mentinerea unor obisnuinte in randul angajatilor de a solicita anumite avantaje in schimbul unor servicii;</p> <p>-existenta unei tendinte la nivelul noilor angajati de a opta pentru anumite formatiuni, tocmai pentru ca acestea ar permite „rotunjirea” veniturilor;</p> <p>-mentinerea unor obisnuinte ale asa-zisilor colegi din diferite structuri ale UAMS de a interveni pentru rezolvarea unor cereri ale cunostintelor proprii si care sunt, uneori, la limita legalitatii;</p>	<p>controale inopinate si luarea, la timp, a masurilor sanctionatorii impotriva acelor salariatii care se fac vinovati de incalcarea prevederilor legale</p>
<b>INSPECTOR DE SPECIALITATE CONTABIL</b>	<p>Întocmirea Ordonanțarilor de plată fără să existe documente justificative</p> <p>Completarea prin omisiune a unor pozitii –elemente patrimoniale (care pot fii 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</p>	<b>Ridicat</b>	<p>-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;</p>	<p>- proceduri noi create și utilizate</p> <p>- informații cu caracter financiar afișate pe site sau comunicate într-un an calendaristic</p>

	<p>incasat. Acordarea vizei CFP in vederea obtinerii de foloase materiale necuvenite</p>			
<p><b>ASISTENT SOCIAL, COMISIA DE ANALIZĂ A DOSARELOR</b></p>	<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 compartimentul 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 salariati trebuie răsplătiți pentru serviciile oferite, că li se face un favor, etc.</p>	<p><b>Mediu</b></p>	<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 compartimentul 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>-incapacitatea sistemului institutional de a reduce birocratia</p>	<p>- feed-back-uri pozitive din partea cetățenilor</p> <p>-numărul de informații de interes public afișate pe site sau comunicate oficial într-un an calendaristic</p>
<p><b>CONSILIER JURIDIC, COMISIA DE EXAMEN, DIRECTOR</b></p>	<p><b>RESURSE UMANE:</b> In cazul informatiilor privind organizarea unor concursuri (deblocarea posturilor, tematica de examen, bibliografie), salariati 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</p>	<p><b>Ridicat,</b></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>

	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)			
	PERFECTIONARE PROFESIONALA Facilitarea promovarii 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.	<b>Mediu</b>	-atentie 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;	-Chestionare de evaluare ale cursurilor
<b>DIRECTOR, CONSILIER JURIDIC, INSPECTOR DE SPECIALITA TE CONTABIL</b>	incadrarea personalului serviciilor existente este organizata de catre 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	<b>Ridicat,</b>	-sistem de salarizare si promovare 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;	-Dotarea tehnica (sisteme informatice, retea de comunicare); -luarea, la timp, a masurilor sanctionarii impotriva acelor salariati care se fac vinovati de incalcarea prevederilor legale

	<p>organizatii ori persoane, a unor date si informatii despre persoane aflate In atentia organelor de politie,</p> <p>prin accesarea neautorizata a datelor din evidenta speciala' informatizata;</p> <p>Traficul de influenta exercitat de ceilalti salariati ai UAMS, asupra angajatilor institutiei in scopul rezolvarii cu celeritate a unor lucrari in detrimentul altora</p>			
<b>ECHIPA MULTIDISCIPLINARĂ</b>	Acordarea de servicii de îngrijire, medicale si sociale în mod discriminativ.	<b>Ridicat</b>	nivelul scazut al educatiei profesionale si civice a angajatilor, coroborat cu necunoasterea obligatiilor de conduita si etica profesionala;	Codul deontologic al profesiei, Prelucrarea Codului

**Data:**  
**21.02.2020**

**Consilier etic,  
Psiholog,  
Marina SCURTU**