



ROMÂNIA  
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. 85/19.01.2024

Aprobat,  
DIRECTOR  
SIMONA-MARIA CIOAZA

**Prevenirea corupției în rândul personalului  
U.A.M.S. ”PĂRINTELE ARSENIE BOCA” HUNEDOARA  
și relația cu beneficiarii/apartinătorii/susținătorii 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.”Părintele Arsenie Boca” Hunedoara s-a constituit o Comisie de monitorizare, coordonare, îndrumare metodologică 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. ”Părintele 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. ”Părintele Arsenie Boca” Hunedoara se desfășoară în baza planului de acțiune pentru implementarea, la nivelul U.A.M.S. ”Părintele 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:

- Identificarea și analiza factorilor de risc și a vulnerabilităților;
- Informarea, promovarea și transmiterea 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 analiza 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

determina 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 desfășoară o anumită activitate posibilitatea să obțină foloase injuste în virtutea funcției sale. Cel mai des întâlnit exemplu este cel al contactului direct cu cetățeanul în afara instituției. Această situație duce la existența unei vulnerabilități sporite în ceea ce privește coruptibilitatea salariatului, deoarece este foarte greu de verificat dacă a existat sau nu un contact între acesta și un cetățean, câte asemenea contacte există și, cel mai important, care a fost situația constatată (rapoartele de serviciu pot confirma faptul că a existat un contact, dar nu vor releva că situația constatată este alta). Vulnerabilitatea apare din cauza imposibilității de a verifica retroactiv situația. Dacă la aceasta se adaugă și lipsa unor controale inopinante, atunci salariatul, conștient de faptul că posibilitatea de a-i fi descoperite faptele, este extrem de redusă și de probat, va fi mult mai determinat să accepte diverse foloase în schimbul încălcării legii.

Având în vedere cele expuse mai sus, cele mai des întâlnite situații de vulnerabilitate și factori de risc identificați în cadrul activităților preventive derulate de către salariații U.A.M.S. "Parintele Arsenie Boca" Hunedoara, putem menționa:

- contactul direct cu reprezentanții legali/beneficiarii în afara instituției (contactul dintre aceștia nu poate fi monitorizat direct și nici verificat retroactiv);
- atributul de agent constator al contravențiilor și infracțiunilor (posibilitatea conferită de lege salariatului de a constata, dar și de a aplica sancțiuni pe loc);
- cadrul normativ și instituțional privind controlul și verificarea activității (lipsa controalelor, caracterul programat al acestora, precum și superficialitatea – realizarea numai de verificări scriptice, nu și a situației de fapt);
- cererea mare din partea cetățenilor privind un anumit serviciu public oferit de instituție (mulți cetățeni sunt dispuși să ofere cadouri sau alte foloase în schimbul timpului prelungit de așteptare sau în schimbul unor termene mai scurte de soluționare a unor cereri);
- promovarea personalului pe criterii subiective (organizarea formală a concursurilor de ocupare a unor funcții); 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;
- cadrul relațional al salariatului (existența unor legături de amicitie sau rudenie între diverși salariați și anumiți cetățeni);
- cultura organizațională (felul în care decurg relațiile socio-profesionale influențează modul în care este respectată deontologia profesională și, în ultimă instanță, 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 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, preferential 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;
- 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 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;
  - 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 vulnerabilități prezentate mai sus au un caracter general. În fiecare situație în parte pot fi identificați mai mulți factori care contribuie la conturarea respectivei situații.

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

Orice structură a U.A.M.S. „Parintele Arsenie Boca” Hunedoara are un grad de vulnerabilitate la corupție. Este foarte important de știut faptul că într-o structură, chiar cu un grad foarte ridicat de vulnerabilitate, nu toți salariații se află în aceeași situație de risc. În orice unitate regăsim persoane care, practic, nu au nici o posibilitate de a-și procura foloase în virtutea funcției.

Aspectele de vulnerabilitate trebuie raportate la mai mulți factori:

- domeniul de activitate;
- linie de muncă;
- postul sau funcția efectivă;
- problemele curente din zona sau aria de responsabilitate;
- situația concretă în care își desfășoară activitatea un anumit lucrător;
- cultura organizațională;
- persoana salariatului.

##### **Domeniul de activitate**

Categoriile de structura vulnerabilă sunt constituite din toate compartimentele unității.

##### **Linia de muncă**

Chiar dacă evaluăm vulnerabilitatea unui compartiment cu grad sporit de risc la corupție (Achiziții publice, Resurse umane, Administrativ, Financiar-Contabil Salarizare, Reinsertie socială, Proiect și execuție buget, Control Financiar Preventiv, Înregistrare și arhivare de documente etc.), nu toți salariații care își desfășoară activitatea în acel domeniu implică același grad de vulnerabilitate, ci doar aceia care lucrează pe anumite linii de activitate sau care realizează anumite sarcini.

##### **Postul sau funcția deținută efectiv**

Funcția și postul în care își desfășoară activitatea un salariat influențează cel mai mult gradul de vulnerabilitate la corupție. Ocuparea unei funcții sau posturi și desfășurarea unei anumite activități sunt factorii care favorizează obținerea unor anumite foloase de către salariat.

Atribuțiile concrete de serviciu ale salariatului sunt cele care descriu cel mai bine contactul acestuia cu cetățeanul sau cu anumiți salariați ai aceleiași instituții, atributul acestuia de a lua sau nu anumite măsuri și de a aplica sancțiuni, întocmirea sau nu a anumitor acte justificative de activitate.

##### **Problemele curente din zona sau aria de responsabilitate**

Tendința cetățeanului de a influența corectitudinea unui anumit salariat depinde într-o mare măsură de problemele existente în cadrul familiei și comunității unde acesta locuiește. Ca urmare a acestui lucru, structuri similare sau din medii diferite pot avea, nu numai un volum diferit de activitate, dar și o problemă diferită.

Astfel volumul mare de muncă conduce la tendința cetățeanului de a oferi ceva în schimbul pierderii timpului. Un alt exemplu ar fi interesul sporit pentru anumite servicii oferite de către structurile unității. Acest lucru poate conduce la un grad sporit de vulnerabilitate.

### **Situația concretă în care își desfășoară activitatea un anumit salariat sau unitate**

Există situații în care ierarhizarea funcțiilor poate conduce la creșterea gradului de vulnerabilitate. Această situație sporește riscul traficului de influență la nivelul structurilor respective.

De asemenea, nerespectarea normelor privind accesul în unitate, precum și nerespectarea secretului profesional conduce la aceleași riscuri.

### **Cultura organizațională**

Normele de relaționare stabilite în timp la nivelul fiecărui colectiv, norme pe care și le însușește fiecare nou venit în colectiv au și ele o influență asupra gradului de risc la corupție. Coeziunea grupului, a colectivului poate crea convingerea pentru un individ că va fi protejat în situația în care va avea probleme și va fi susținut de către colegi.

Acest factor este foarte greu de evaluat, însă, trebuie avut în vedere mai ales atunci când există tendința de a compara două sau mai multe structuri.

### **Persoana salariatului**

Persoana salariatului reprezintă un factor care evoluează în timp în funcție de ceilalți, prezența mai sus. Pregătirea profesională, educația, evoluția profesională, precum și mediul de lucru în care acesta s-a dezvoltat contribuie la crearea imaginii privind integritatea unui salariat.

Informare, promovare și transmitere de mesaje anticorupție

Cunoașterea legii, a sancțiunilor și a riscurilor la care se expune o persoană atunci când săvârșește o anumită faptă poate avea un efect descurajant în rândul potențialilor făptuitori.

De asemenea, descurajantă pentru potențiali infractori este și informarea cu privire la rezultatele pe linia constatării și sancționării respectivelor fapte. Mediatizarea cazurilor rezolvate evidențiază în psihicul faptuitorului potențial riscul ridicat de a fi prins.

### **Tematica întâlnirilor:**

- prezentarea legislației privitoare la corupție;
- prezentarea prevederilor codurilor de etică și deontologie profesională;
- prezentarea aspectelor procedurale privind sesizarea faptelor de corupție, punându-se accent pe obligația de sesizare a persoanei desemnate;
- popularizarea liniei telefonice gratuite TellVerde 0800.800.334 a Primăriei municipiului Hunedoara, ca modalitate specială de sesizare a faptelor de corupție;
- promovarea prevederilor legii privind protecția avertizorilor de integritate publică;

În altă ordine de idei, informarea trebuie să se adreseze și potențialelor victime sau celor care suportă în vreun fel consecințele unor infracțiuni pentru a-i informa cu privire la posibilitățile de sesizare a unor fapte, măsurile de protecție de care beneficiază atunci când raportează o ilegalitate.

Astfel, U.A.M.S. "Părintele Arsenie Boca" Hunedoara își propune ca în viitor să desfășoare campanii de informare în rândul societății civile, independent ori în parteneriat cu alte instituții sau organizații neguvernamentale.

Punând la dispoziția cetățeanului un anumit serviciu și informând cu privire la existența acestuia este posibil ca acest lucru să nu fie suficient spre a-l determina să apeleze la el sau să sprijine o instituție. De aceea, pentru a crea o schimbare de atitudine, pentru a-i convinge pe cetățeni să-și dea concursul este nevoie de o serie de activități care să transmită diverse mesaje, care să puncteze aspectele importante, care să atragă atenția publicului țintă.

De asemenea, pentru a transmite un mesaj pot fi organizate seminarii, întâlniri, publicarea de materiale în mass-media, afișarea unor materiale în locuri publice intens frecventate, independent de existența unei campanii

de informare.

### **Dezvoltarea și menținerea unei bune colaborări cu U.A.M.S. "Părintele Arsenie Boca" Hunedoara**

Scopul activității de prevenire a corupției în U.A.M.S. "Părintele Arsenie Boca" Hunedoara este acela de a determina un comportament integru în rândul salariaților. În acest sens, urmărim să fim la curent cu problemele concrete ale diverselor structuri sau categorii de salariați. Acest lucru nu se poate realiza decât printr-o legătură activă cu salariații U.A.M.S. "Părintele Arsenie Boca" Hunedoara.

Pe de altă parte, chiar dacă am identificat o serie de probleme, este de preferat să încercăm rezolvarea lor împreună cu cei vizați în mod direct, sprijinindu-i în identificarea și promovarea unor măsuri. Abordările strict teoretice au mari șanse să nu își găsească aplicabilitate practică.

### **Colaborarea cu societatea civilă**

Societatea civilă constituie un factor de echilibru în funcționarea pe baze democratice a unei instituții, ea putând oferi o imagine neutră a unei activități, precum și soluții la diverse probleme.

Colaborarea cu societatea civilă constituie prin însăși existența ei o deschidere către cetățean, transparentă și comunicare activă și eficientă cu destinatarii serviciilor oferite de U.A.M.S. "Părintele Arsenie Boca" Hunedoara.

La nivelul U.A.M.S. "Părintele Arsenie Boca" Hunedoara s-a constituit o comisie de monitorizare, coordonare, îndrumare metodologică 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. "Părintele Arsenie Boca" Hunedoara; pentru analiza și evaluarea activității instituției. Aceasta este compusă din responsabilii compartimentelor unității. Comisia se reunește periodic și analizează aspecte din activitatea U.A.M.S. "Părintele Arsenie Boca" Hunedoara și propune modalități de îmbunătățire a activității de prevenire și combatere a corupției.

Întocmit,  
Secretariat tehnic,  
Psiholog,  
Marina SCURTU

**Cauze generatoare de fapte de corupție**

**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 legislativă, 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 plăților/încasărilor în numerar în registrul de casă;
- 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 fara 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 Cadrului 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 primate de la structurile funcționale;
- Modificări legislative frecvente.

Data:

**19.01.2024**

**Intocmit,  
Secretariat tehnic,  
Psiholog,  
Marina SCURTU**

**VULNERABILITĂȚI 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:

**19.01.2024**

**Intocmit,  
Secretariat tehnic,  
Psiholog,  
Marina SCURTU**



ROMÂNIA  
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. 86/19.01.2024

**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
<b>CONSILIER ETIC</b>	Discriminarea de către Consilierul de etică în 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 Hunedoara	<b>Mediu</b>	-Pregătirea, uneori deficitara, în domeniul cunoașterii și aplicării prevederilor legale privitoare la faptele incriminate ca fiind infracțiuni de corupție, asimilate acestora ori în legatură cu aceste infracțiuni; -nivelul scăzut al educației profesionale și civice a angajaților, coroborat cu necunoașterea obligațiilor de conduită și etică profesională;	- prelucrări periodice ale Codului etic și monitorizări a respectării acestuia - 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 salariați ai UAMS în scopul obtinerii unor tratamente privilegiate, -neluarea unor masuri, -desfasurarea de activitati ilegale, facilitarea accesului la	- controale inopinate și luarea, la timp, a masurilor sanționatorii împotriva acelor salariați care se fac vinovați de încălcarea prevederilor legale

			anumite proceduri, etc	
<b>CONSILIER JURIDIC, INSPECTOR DE SPECIALITATE CONTABIL</b>	Includerea în program a unor achiziții ce nu respectă condițiile de necesitate și oportunitate. Nerespectarea procedurii de achiziție, pentru a favoriza pe un anumit ofertant. Întârzieri în punerea la dispoziție a documentației de atribuire Întârzieri în derularea procedurii de achiziție (decalarea datei limită de depunere)	<b>Ridicat</b>	- permisivitatea unor acte normative, în sensul aprecierii sau interpretării subiective din partea salariatului; - existența unor proceduri și procese interne ineficiente, a unor responsabilități neclare ale instituției, etc.; - imposibilitatea controlului asupra tuturor operațiunilor care se desfășoară potrivit legii pentru parcurgerea etapelor și a procedurilor de achiziție;	Controlul asupra tuturor operațiunilor care se desfășoară potrivit legii pentru parcurgerea etapelor și a procedurilor de achiziție
<b>ASISTENT SOCIAL, CONSILIER JURIDIC, INSPECTOR DE SPECIALITATE CONTABIL</b>	Folosirea informațiilor existente la dosar în alte scopuri Acordarea incorectă de scutiri la plata contribuțiilor Coeficienți de corecție aplicați eronati asupra valorilor de impozitare. Nesancționarea corectă a depășirii termenilor stipulați în contract SOMATIII 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 sancțiunilor în baza de date la timp, pentru a evita prescrierea datoriei.	<b>Ridicat</b>	-menținerea unor obiceiuri în rândul angajaților de a solicita anumite avantaje în schimbul unor servicii; -existența unei tendințe la nivelul noilor angajați de a opta pentru anumite formațiuni, tocmai pentru că acestea ar permite „rotunjirea” veniturilor; -menținerea unor obiceiuri ale asazisilor colegi din diferite structuri ale UAMS de a interveni pentru rezolvarea unor cereri ale cunoscutelor proprii și care sunt, uneori, la limita legalității;	- controale inopinate și luarea, la timp, a măsurilor sancționatorii împotriva acelor salariați care se fac vinovați de încălcarea prevederilor legale
<b>INSPECTOR DE SPECIALITATE CONTABIL, CONSILIER JURIDIC, DIRECTOR</b>	Întocmirea Ordonanțelor de plată fără să existe documente justificative Completarea prin omisiune a unor pozitive – elemente patrimoniale (care pot fi însușite) în registrul inventar.	<b>Ridicat</b>	-inexistența unei educații a salariaților UAMS de a refuza ordinele ilegale sau de a sesiza pe cei în drept atunci când constată activități	- proceduri noi create și utilizate - informații cu caracter financiar afișate pe site sau comunicate într-un an calendaristic

	<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>		<p>ilegale in interiorul unitatilor;</p>	
<b>ASISTENT SOCIAL</b>	<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 răsplătiți pentru serviciile oferite, că li se face un favor, etc.</p>	<b>Mediu</b>	<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>-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>
<b>CONSILIER JURIDIC, ASISTENT SOCIAL, MEMBRII COMISIILOR DE SELECȚIE DOSARE, CONCURS ȘI SOLUȚIONARE CONTESTAȚII, DIRECTOR</b>	<p><b>RESURSE UMANE:</b></p> <p>In cazul informatiilor privind organizarea unor concursuri (deblocarea posturilor, tematica de examen, bibliografie), salariatii din compartimentele de resurse umane:</p> <p>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;</p> <p>au acces neingradit la subiectele examenelor anterioare, precum si la bibliografie, putand oferi aceste</p>	<b>Ridicat,</b>	<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>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><b>PERFECTIONARE PROFESIONALA</b> 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.</p>	<b>Mediu</b>	<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>	-Chestionare de evaluare ale cursurilor
<b>DIRECTOR, CONSILIER JURIDIC, CONSILIER ETIC</b>	<p>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 salariati ai UAMS, asupra angajatilor institutiei in scopul rezolvarii cu celeritate a unor lucrari in detrimentul altora</p>	<b>Ridicat,</b>	<p>-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;</p>	-Dotararea tehnica (sisteme informatice, retea de comunicare); -luarea, la timp, a masurilor sanctionarii impotriva acelor salariati care se fac vinovati de incalcarea prevederilor legale
<b>PERSONALUL MEDICAL ŞI SE ÎNGRIJIRE</b>	Acordarea de servicii de îngrijire, medicale si sociale în mod discriminativ.	<b>Ridicat</b>	-nivelul scazut al educatiei profesionale si civice a angajatilor,	Codul deontologic al profesiei, Prelucrarea

			coroborat necunoasterea obligatiilor conduita si profesionala;	cu de etica	periodică a Codului etic
--	--	--	--	-------------------	-----------------------------

**Director,**  
**As. soc. Simona-Maria CIOAZA**

**Intocmit,**  
**Secretariat tehnic,**  
**Psiholog,**  
**Marina SCURTU**