



Sediu social:
Str. Stângă Ioan Mircea nr. 15A
Mun. Hunedoara, Jud. Hunedoara
J20/378/04.05.2015
CUI: RO 34446726
Capital social: 3.262.280 lei
Telefon: 0354 401 612
Dispecerat: 0757 888 988
E-mail: salubprest@gmail.com

APROBAT
DIRECTOR GENERAL
POANTA NELU MARINEL



**PLANUL DE PREVENIRE A CORUPȚIEI
LA NIVELUL SOCIETĂȚII
SALUBPREST HUNEDOARA S.R.L**

I. Cadrul institutional

Având în vedere HG nr.583/2016 a Strategiei Nationale Anticorupție pentru perioada 2016 -2020(SNA), a Inventarului măsurilor preventive anticorupție, a indicatorilor de evaluare, la nivelul societății Salubprest Hunedoara S.R.L s-a constituit o comisie de monitorizare, coordonare, îndrumare metodologica pentru implementarea si dezvoltarea Strategiei Nationale Anticorupție, pentru perioada 2016 -2020 (SNA) si de evaluare a riscurilor de corupție ca premisă pentru dezvoltarea planurilor interne de integritate, din cadrul societății Salubprest Hunedoara S.R.L .

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 Activitatii De Prevenire

Activitatea de prevenire la nivelul societății Salubprest Hunedoara S.R.L se desfasoara in baza planului sectorial de actiune pentru implementarea a Strategiei Nationale Anticorupție pe perioada 2016-2020.

Acesta stabileste obiectivele, dar si masurile si activitatile concrete necesare indeplinirii acestora.

Principalele obiective urmarite in activitatea de prevenire sunt:

- Identificare si analiza factorilor de risc si a vulnerabilitatilor
- Informare, promovare si transmitere de mesaje anticorupție
- 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

Numim vulnerabilitate acea situatie de drept sau de fapt care ofera unui angajat 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. Cele mai des intalnite situatii de vulnerabilitate si factori de risc identificati in cadrul activitatilor preventive derulate de catre angajații societății Salubprest Hunedoara S.R.L, putem mentiona:

- contactul direct cu cetateanul in afara societății;
- 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 la cozi 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);

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

a) Linia de munca

Chiar daca evaluam vulnerabilitatea unei structuri dintr-un domeniu cu grad sporit de risc la corupție, nu toti angajații 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.

b) 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.

c) Tematica intalnirilor

- prezentarea legislatiei privitoare la coruptie;
- prezentarea prevederilor codurilor de etica si deontologie profesionala;
- prezentarea aspectelor procedurale privind sesizarea faptelor de coruptie;
- promovarea prevederilor legii privind protectia avertizorilor de integritate publica;

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;
- 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.);
- atenta insuficienta acordata factorului calitativ si cunoasterii candidatilor atat la incadrarea directa;
- lipsa unei rotiri adecvate a functionarilor ce lucreaza in domenii cu risc ridicat la coruptie;

ANEXA 2

VULNERABILITATI LA NIVELUL SOCIETĂȚII SALUBPREST HUNEDOARA S.R.L

COMPARTIMENT RESURSE UMANE, SALARIZARE

- In cazul informatiilor privind organizarea unor concursuri (deblocarea posturilor, tematica de examen, bibliografie), angajații 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;

SERVICIUL ECONOMIC ȘI FINANCIAR

- Neinregistrarea in ordine cronologica a operatiunilor economico-financiare in registrul jurnal
- Neinregistrarea in ordine cronologica a operatiunilor de casa si banca in vederea insusirii numerarului incasat.
- Acordarea vizei CFP in vederea obtinerii de foloase materiale necuvenite.

COMPARTIMENT ACHIZIȚII PUBLICE, APROVIZIONARE

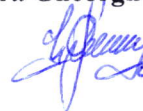
- Includerea în program a unor achiziții ce nu respectă condițiile de necesitate și oportunitate.
- Nerespectarea procedurii de achiziție, pentru a favoriza pe un anumit ofertant.
- Întârzieri în punerea la dispoziție a documentației de atribuire
- Întârzieri în derularea procedurii de achiziție (decalarea datei limită de depunere)

CONSILIERUL ETIC

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.

Data:
10.01.2023

Intocmit,
Opra Gheorghe



RAPORT DE EVALUARE A RISCURILOR SI VULNERABILITATILOR LA CORUPȚIE SI A MASURILOR DE REMEDIERE

Atributia vulnerabila la corupție	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 angajaților	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;	- pregătire in domeniul cunoașterii obligațiilor de conduită si etica profesionala
COMPART. ACHIZIȚII PUBLICE, APROVIZIONARE	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 responsabilului cu achizițiile publice; -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
SERVICIUL ECONOMIC SI CONTABILITATE	Neinregistrarea in ordine cronologica a operatiunilor economico-financiare in registrul jurnal Neinregistrarea in ordine cronologica a operatiunilor de casa si banca in vederea insusirii numerarului incasat. Acordarea vizei CFP in vederea obtinerii de foloase materiale necuvenite	Ridicat,	-inexistenta unei educatii a angajatilor de a refuza ordinele ilegale sau de a sesiza pe cei in drept atunci cand constata activitati ilegale in interiorul societatii;	- proceduri noi create și utilizate
COMPART. RESURSE UMANE, SALARIZARE	In cazul informatiilor privind organizarea unor concursuri (deblocarea posturilor, tematica de examen, bibliografie), functionarii 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;	Ridicat,	-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.);	-asigurarea măsurilor de organizare transparentă a concursurilor

Data: 10.01.2023

**Întocmit,
Opra Gheorghe**

