

Nr. 50996/23.07.2024

**Aprobat de Plenul Curții de Conturi a României  
prin Hotărârea nr.547 din data 19.06.2024**

**RAPORT DE AUDIT DE CONFORMITATE**  
**privind modul de organizare, recrutare și salarizare a personalului din**  
**cadrul Spitalului Clinic de Boli Infecțioase Constanța în anul 2023**

**1. REZUMATUL EXECUTIV ȘI CONCLUZIA DE AUDIT**

Misiunea de audit de conformitate efectuată de către Camera de Conturi Constanța la Spitalul Clinic de Boli Infecțioase (SCBI) Constanța este **o misiune de raportare directă cu asigurare rezonabilă**.

Salarizarea în sistemul bugetar constituie un subiect important atât prin prisma semnificației cheltuielilor de personal în totalul cheltuielilor bugetare, cât și prin interesul sporit al diverșilor utilizatori (Unitatea Administrativ Teritorială Municipiul (UATM) Constanța, mass-media, cetățeni).

Raportul de audit este destinat UATM Constanța - entitate ierarhic superioară, entității auditate – SCBI Constanța, precum și societății civile și altor părți interesate.

**Temeiul pentru modificarea concluziei de audit**

Spitalul Clinic de Boli Infecțioase (SCBI) Constanța a asigurat parțial funcționalitatea sistemului de control intern managerial, ceea ce a generat unele neconformități, sintetizate în cele ce urmează:

- (i) Neactualizarea fișelor posturilor corespunzătoare funcțiilor de conducere și de execuție în conformitate cu prevederile HG nr. 1336/2022 (pct. 5.1);
- (ii) Neactualizarea contractului de management în conformitate cu prevederile legale incidente (pct. 5.2);
- (iii) Calcularea și plata eronată a contravalorii indemnizației aferente atât zilelor de concediu de odihnă (CO) compensat la încetarea raportului de munca a angajaților cât și indemnizației aferente zilelor de CO efectuate de angajați în anul 2023 (pct. 5.3);

(iv) Implementarea necorespunzătoare a controlului intern managerial, contrar prevederilor OSGG nr. 600/2018 (pct.5.4).

## Concluzia de audit

**Concluzie cu rezerve:** *Pe baza activităţii de audit întreprinse, am constatat că, cu excepţia neconformităţilor menţionate mai sus, subiectul auditat este în conformitate, sub toate aspectele semnificative, cu cadrul legislativ aplicabil.*

## 2. INTRODUCERE

### 2.1 Prezentarea entităţii

Spitalul Clinic de Boli Infecţioase Constanţa (SCBI) este organizat şi funcţionează ca instituţie publică cu personalitate juridică ce furnizează servicii medicale - spital public cu monospecialitate (spitalicească şi ambulatorie) de acordare a serviciilor medicale specifice bolilor infecţioase, fiind unitate descentralizată care se afla în reţeaua administraţiei publice locale, ca ordonator terţiar de credite în subordinea UATM Constanţa.

**SCBI Constanţa** prin activitatea sa, are ca **obiectiv principal** asigurarea asistenţei medicale de specialitate - boli infecţioase, cât şi profilaxia şi tratamentul antirabic, izolarea bolilor carantinabile, lupta împotriva epidemiilor, pentru infecţia cu HIV - fiind centru metodologic şi pentru judeţul Tulcea. În sezonul estival spitalul asigură asistenţă de specialitate pentru turiştii aflaţi pe litoralul Mării Negre.

Există un cadru legislativ pentru entitate, care include legea privind reforma în domeniul sănătăţii, precum şi transferul ansamblului de atribuţii şi competenţe exercitate de Ministerul Sănătăţii către autorităţile administraţiei publice locale. Conform Ordin AMCS nr. 260/04.08.2020, SCBI este clasificat în categoria II M, în ciclul II de acreditare.

Prima structură a SCBI desprins din fostul Spital Municipal Constanţa, a fost aprobată prin OMS nr. 426/2001. În timp, structura iniţială a suferit modificări în funcţie de necesităţi, ultima fiind aprobată de către Ministerul Sănătăţii – Direcţia de organizare şi politici salariale la data 26.07.2011, prin care sunt prevăzute un număr total de 235 paturi, organizate după cum urmează:

- Secţia clinică boli infecţioase copii – 56 paturi;
  - Secţia clinică boli infecţioase adulţi I – 54 paturi;
  - Secţia clinică boli infecţioase adulţi II - 51 paturi;
  - Secţia clinică boli infecţioase HIV/SIDA exterioară - 25 paturi;
  - Compartiment terapie intensivă – 10 paturi;
  - Compartiment exterior boli infecţioase cronici HIV/SIDA - 24 paturi;
- TOTAL 220 paturi

În plus, pentru spitalizare de zi au fost aprobate 15 paturi, din care 5 pentru bolnavi HIV/SIDA.

Serviciile esenţiale specifice spitalului sunt asigurate prin compartimentele exterioare, organizate pentru pacienţii cu afecţiuni cronice (HIV/SIDA) cu 24 paturi şi 5 paturi spitalizare de zi, şi pentru asigurarea profilaxiei antirabice.

În prezent, din imobilul principal al SCBI, o parte a acestuia se afla în reamenajare în vederea reluării activităţii medicale, la o capacitate diminuată, iar cealaltă parte se află în conservare, datorită afectării majore urmare incendiului din 01.10.2021.

În contextul pandemiei COVID, cu finanțare europeană, prin Proiectul „Crearea unui spital modular pentru consolidarea capacității medicale a SCBP”, s-a înființat în curtea/incinta spitalului un spital modular ce cuprinde un număr de 42 paturi. Acest spital modular, urmare incendiului din 2021 și cu finanțare de la bugetul local al UATM Constanța, s-a extins pentru următoarele secții: Compartiment terapie intensivă - 10 paturi; Laborator de radiologie și imagistică medicală - CT, RMN; Farmacie și Cameră de gardă.

În conformitate cu Regulamentul de organizare și funcționare aprobat prin HCL 14/2018 și înlocuit prin HCL nr. 560/28.12.2023, conducerea administrativă a SCBI Constanța este asigurată de Consiliul de Administrație, format din 7 membri.

Conducerea executivă este asigurată de Comitetul Director, constituit din 3 membri: manager, director medical și director financiar-contabil; și de Manager, selectat pe bază de concurs și numit în baza Dispoziției de Primar nr. 1890/11.05.2022, în baza căreia s-a semnat Contractul de Management nr. 102389/16.05.2022, pentru o perioadă de 4 ani, respectiv cu valabilitate până la data de 16.05.2026.

Organigrama și statul de funcții valabile pentru anul 2023 au fost aprobate prin HCL nr. 619/27.12.2022, HCL nr. 47/20.02.2023; HCL nr. 230/26.05.2023, HCL nr. 383/28.09.2023 și HCL nr. 559/28.12.2023. Personalul SCBI este alcătuit din personal contractual.

## 2.2 Informații despre subiectul auditat

**Subiectul auditului** îl constituie modul de organizare, recrutare și salarizare a personalului din cadrul Spitalului Clinic de Boli Infecțioase Constanța în legătură cu acuratețea, conformitatea, regularitatea și corectitudinea în raport cu legile, regulile și reglementările relevante, iar perioada supusă auditului este exercițiul financiar 2023.

Potrivit datelor și informațiilor înscrise în statul de funcții aprobat prin HCL nr. 559/28.12.2023, la finele anului 2023, numărul de posturi aprobate este de 344, din care ocupate un număr de 250 și vacante un număr de 144 posturi.

Contabilitatea și execuția bugetară este organizată în cadrul Compartimentului financiar contabilitate (3 posturi), aflat în subordinea Directorului financiar contabil, iar Compartimentul resurse umane, normare, organizare, salarizare, format din 4 posturi, funcționează în subordinea Comitetului Director.

SCBI Constanța este instituție publică finanțată din venituri proprii și subvenții. Veniturile spitalului provin din sumele încasate pentru serviciile medicale, alte prestații efectuate pe bază de contract, precum și din alte surse, astfel:

- sumele încasate pentru serviciile medicale pe bază de contract încheiat cu CAS Constanța;
- sumele alocate de la bugetul de stat pe bază de contract încheiat cu DSP Constanța;
- sumele alocate din veniturile proprii ale Ministerului Sănătății pe bază de contract încheiat cu DSP Constanța;
- sumele alocate de la bugetul local al UATM Constanța;
- alte prestații efectuate, conform legii.

Bugetul SCBI Constanța este avizat în Consiliul de Administrație și aprobat prin hotărâre a Consiliului Local Constanța. Pentru anul 2023, bugetul final de venituri și cheltuieli a fost aprobat prin HCL nr. 555/2023.

Salarizarea și celelalte drepturi de natură salarială ale personalului SCBI Constanța sunt corespunzătoare celor stabilite prin Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, prin HG nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, prevăzut în *anexa nr. II* la Legea nr. 153/2017, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și asistență socială”, precum și prin alte acte normative incidente subiectului auditat.

Plățile efectuate de la Titlul „Cheltuielile de personal” în anul 2023, în sumă de 31.998 mii lei, reprezintă 31,62% din totalul plăților efectuate de entitate.

### **3. DESCRIEREA ACTIVITĂȚII DE AUDIT**

#### **3.1 Obiectivul și criteriile de audit**

Obiectivul auditului: obținerea unei asigurări rezonabile că atât controalele, cât și procedurile sistemului de salarizare sunt în conformitate cu legislația, normele și reglementările relevante care au fost în vigoare pe parcursul exercițiului financiar 2023.

Evaluarea sistemului de salarizare s-a realizat pe baza următoarelor criterii:

#### **A. Referitor la structura organizatorică**

- Aprobarea structurii organizatorice se realizează în conformitate cu prevederile legale (structura organizatorică respectă prevederile legale, organigrama, statul de funcții etc.);
- Statele de funcții sunt aprobate pe total și în structură, cu încadrarea în nivelul cheltuielilor aprobate în buget și sunt actualizate potrivit posturilor existente;
- Fișele de post corespund cadrului normativ de organizare și funcționare și sunt actualizate periodic potrivit modificărilor structurii organizatorice.

#### **B. Referitor la recrutarea personalului**

- Există proceduri scrise și formalizate privind recrutarea personalului, emiterea și comunicarea deciziilor de numire;
- Ocuparea posturilor vacante s-a realizat cu respectarea prevederilor legale în vigoare, respectiv organizarea concursurilor de recrutare, încheierea contractelor de prestări servicii sau ocuparea posturilor prin detașare/delegare/reîncadrarea pensionarilor s-a realizat în condiții de legalitate și transparență;
- Statul de funcții este actualizat în funcție de rezultatele procesului de recrutare;
- Personalul a fost încadrat corect la angajare/promovare.

#### **C. Referitor la salarizarea personalului**

##### **C.1. Stabilirea drepturilor salariale cuvenite personalului**

- În evidența sistemului de salarizare figurează numai persoane ale căror raporturi de muncă sau de serviciu au fost stabilite cu respectarea procedurilor legale în vigoare;
- Există un sistem procedural de organizare al activității privind modificarea și comunicarea drepturilor salariale;

- Salariile de bază, indemnizațiile, sporurile și celelalte elemente ale sistemului de salarizare (gărzi, ture de noapte, stimulente financiare ș.a.) au fost stabilite și plătite în conformitate cu legislația care le reglementează;
- Toate datele introduse în sistemul de salarizare au aprobările și autorizările necesare.

### **C.2. Evidența timpului de muncă**

- Procedurile și controalele instituite oferă asigurarea că:
  - ✓ Sunt respectate prevederile legale privind aprobarea programului de lucru, pe locuri de muncă și categorii de personal;
  - ✓ Acordarea drepturilor salariale are la bază pontaje întocmite și aprobate de persoanele responsabile conform procedurii operaționale;
  - ✓ Există concordanță între foile de pontaj, condicile de prezență și caietele de gardă ale cadrelor medicale care au efectuat gărzile și turele de noapte, precum și activitatea prestată în afara programului de lucru pentru chemările de la domiciliu;
- Dacă au fost angajate/prestate ore de muncă peste limita maximă prevăzută de lege;
- Dacă au fost încheiate contracte cu jumătate de normă fictive, respectiv dacă programele de lucru la angajatori diferiți se suprapun;
- Dacă există situații de suprapunere a orelor raportate la nivelul instituției sanitare pentru programul normal de lucru și după caz, a orelor de chemare de la domiciliu și gărzi (conform pontajelor existente, coroborat cu prevederile legale și ale Regulamentului de ordine interioară), cu programul de lucru de la nivelul altor entități sanitare/unități de învățământ .

### **C.3. Funcționalitatea sistemului informatic utilizat pentru gestiunea resurselor umane**

- Sunt instituite controale adecvate pentru a obține asigurarea că informațiile referitoare la persoanele nou angajate și la cele care părăsesc sistemul sunt înregistrate în mod corespunzător și că acestea sunt incluse sau eliminate din sistemul de salarizare în perioada corectă;
- Datele privind salarizarea și alte informații sensibile sunt stocate în siguranță și nu pot fi accesate de personal neautorizat.

**3.2 Perioada misiunii:** de la data de 15.01.2024 - data începerii misiunii, până la data aprobării raportului de audit.

### **3.3 Procedurile de audit aplicate subiectului de audit, standardele aplicabile și alte informații care sunt necesare utilizatorilor raportului**

Abordarea auditului s-a bazat pe riscuri, ceea ce a presupus orientarea activității de audit asupra acelor procese aferente sistemului de salarizare care sunt predispuse unor neconformități semnificative.

Procesele auditate au fost evaluate în raport cu criteriile de audit raportate la prevederile legale aplicabile.

Au fost aplicate proceduri de audit în vederea obținerii de probe de audit suficiente și adecvate care stau la baza formulării concluziei.

La selectarea procedurilor de audit s-a avut în vedere atât nivelul de asigurare, subiectul auditat, cât și riscurile identificate. Astfel, auditorii au aplicat următoarele proceduri de audit: teste de control și proceduri de fond (proceduri analitice și teste de detaliu).

Activitățile de audit au fost realizate în conformitate cu Standardele Internaționale ale Instituțiilor Supreme de Audit, respectiv: ISSAI 100 - *Principiile fundamentale ale auditării sectorului public*, ISSAI 400 - *Principiile auditului de conformitate* și ISSAI 4000 - *Standardul de Audit de Conformitate*. Suntem independenți față de entitatea auditată din punct de vedere al cerințelor etice relevante cerute de ISSAI, inclusiv cele prevăzute în Codul Etic al Curții de Conturi și ne-am îndeplinit celelalte responsabilități etice în conformitate cu aceste cerințe.

#### **4. CERINȚE LEGISLATIVE APLICABILE, IDENTIFICATE CA SURSĂ A CRITERIILOR**

- Legea nr. 95/2006, privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare;
- OMS nr. 426/22.06.2001 privind reorganizarea secțiilor de boli infecțioase din cadrul Spitalului Municipal Constanța ca Spital de boli infecțioase;
- OUG nr. 162/12.11.2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății către autoritățile administrației publice locale;
- HG nr. 56/29.01.2009 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a OUG nr. 162/2008;
- OUG nr. 48/02.06.2010 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul sănătății în vederea descentralizării;
- OUG nr. 168/08.12.2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative;
- OUG nr. 63/30.06.2023 pentru stabilirea unor măsuri la nivelul structurii organizatorice aferente unităților sanitare, precum și stabilirea unor măsuri privind salarizarea personalului din sistemul sanitar public și pentru completarea unor acte normative în domeniul sănătății și în domeniul fiscal;
- Regulamentul de organizare și funcționare aprobat de UATM Constanța prin HCL nr. 14/30.01.2018;
- HCL nr. 560/28.12.2023 privind aprobarea ROF a SCBI;
- Legea-cadru nr. 153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice* (Anexa II);
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii;
- Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal;
- OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- OUG nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare.

#### **5. CONSTATĂRI ȘI RECOMANDĂRI**

##### **5.1. Neactualizarea fișelor de post corespunzătoare funcțiilor de conducere și de execuție în conformitate cu prevederile HG nr. 1336/2022**

Din verificarea actelor și documentelor existente la dosarul de personal întocmit pentru fiecare angajat cuprins în eșantionul auditat (personal nou angajat și personal existent în plată în anul 2023), s-a constatat existența unor fișe de post care nu au fost actualizate în conformitate cu modelul prevăzut în anexa nr. 1 din HG nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru



privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.

Reglementările legale nerespectate sunt prezentate în Nota de subsol<sup>1</sup>.

**Cauza:** exercitarea necorespunzătoare a formelor de control intern în cadrul operațiunilor derulate la nivelul compartimentului resurse umane, aspect care poate conduce la apariția riscului evaluării incorecte a sarcinilor/atribuțiilor/activităților pe care le realizează fiecare angajat și angajării unor persoane care nu îndeplinesc toate condițiile/cerințele ocupării și exercitării funcției contractuale pentru care a aplicat.

**Consecința:** Posibilitatea apariției riscului realizării unui management al resurselor umane defectuos, în special din perspectiva calitativă a organizării activității și pentru evaluarea performanțelor.

**Recomandarea formulată:** *Ordonatorul de credite va dispune persoanelor responsabile din cadrul SCBI Constanța întreprinderea măsurilor legale necesare în vederea:*

- actualizării fișelor de post ale tuturor angajaților în conformitate cu prevederile HG nr. 1336/2022 coroborat cu statul de funcții;
- elaborării unei proceduri operaționale privind întocmirea, revizuirea, actualizarea, aprobarea și gestionarea fișelor de post ale angajaților spitalului.

## 5.2 Neactualizarea contractului de management în conformitate cu prevederile legale incidente

Urmare verificării documentelor puse la dispoziție de persoanele responsabile din cadrul entității, echipa de audit a constatat că prevederile contractului de management încheiat de administrația publică locală Constanța cu managerul spitalului, nu sunt actualizate în conformitate cu noile reglementări legislative intrate în vigoare pe durata derulării contractului. Reglementările legale nerespectate sunt prezentate în Nota de subsol<sup>2</sup>.

**Cauza:** Deficiențele constatate sunt generate de neaplicarea de către părțile contractante a cadrului legal de reglementare pentru contractul de management.

**Consecința:** Apariția riscului ca evaluarea managerului asupra modului de organizare, conducere și gestionare a patrimoniului și a mijloacelor materiale și bănești ale spitalului pentru anul 2023 să nu cuprindă întreaga activitate vizată, având ca referință indicatori de performanță perimați și să nu atingă toate obiectivele stabilite prin contractul de management.

**Recomandarea formulată:** *Ordonatorul de credite al SCBI Constanța a întreprins măsuri pentru remedierea abaterii, în sensul că în data de 21.02.2024, UATM Constanța, prin Primar și managerul SCBI Constanța, au încheiat Actul Adițional nr. 2 la Contractul de management nr. 102389/16.05.2022 prin care se modifică anexa privind indicatorii de performanță asumați*

---

<sup>1</sup> OMF nr.600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice - Standardul 2- Atribuții, funcții, sarcini; HG nr.1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, Art.11, alin.(1) și alin.(2), art.102.

<sup>2</sup> OMS nr. 1743/19.05.2023 pentru modificarea anexei nr. 2 la OMS nr. 1384/2010 privind aprobarea modelului-cadru al contractului de management și a listei indicatorilor de performanță a activității managerului spitalului public, prevederile art. I și art. II; OMS nr. 3626/29.11.2022 privind criteriile de performanță în baza cărora contractul de management poate continua sau poate înceta înainte de termen, prevederile art. 4; OMS nr. 1384/04.11.2010 privind aprobarea modelului-cadru al contractului de management și a listei indicatorilor de performanță a activității managerului spitalului public, prevederile Anexei 1 - CONTRACT DE MANAGEMENT, art. 19.

pentru anul 2023, conform cerințelor legale, motiv pentru care nu se mai impun alte recomandări.

### **5.3 Calcularea și plata eronată a c/valorii indemnizației aferente atât zilelor de CO compensat la încetarea raportului de muncă a angajaților cât și indemnizației aferente zilelor de CO efectuate de angajați în anul 2023**

Din verificările efectuate privind legalitatea plăților reprezentând drepturi salariale acordate angajaților care și-au încheiat raporturile de muncă cu unitatea sanitară în anul 2023, s-a constatat pentru doi angajați plecați, unul prin transfer, iar celălalt prin pensionare, calcularea și plata nelegală a indemnizației de concediu de odihnă neefectuat până la data încetării raporturilor de muncă.

De asemenea, în cazul angajaților care au efectuat zile de CO în anul 2023, s-a constatat calculul eronat al indemnizației de concediu, prin neincluderea în baza de calcul a acesteia, a sporurilor permanente și indemnizațiilor acordate în baza legii, respectiv a indemnizației de hrană.

Reglementările legale nerespectate sunt prezentate în Nota de subsol<sup>3</sup>.

**Cauza:** Evidența și prelucrarea manuală a unor date privind concediile de odihnă și nu prin rularea programului informatic utilizat în stabilirea drepturilor salariale ale angajaților; neprocedurarea acestei activități; exercitarea necorespunzătoare a formelor de control intern în cadrul operațiunilor derulate la nivelul compartimentului resurse umane.

**Consecința:** Vulnerabilitățile identificate în controlul intern al unor activități de personal generează erori în calculul și plata nelegală a unor drepturi salariale.

**Recomandarea formulată:** *Ordonatorul de credite va dispune persoanelor responsabile din cadrul SCBI Constanța întreprinderea măsurilor legale necesare pentru:*

- recuperarea în cadrul termenului legal de prescripție a drepturilor de natură salarială plătite nelegal angajatului care și-a încheiat prin transfer raporturile de muncă cu SCBI Constanța;
- acordarea angajatului care și-a încheiat prin pensionare raporturile de muncă cu SCBI Constanța, a diferențelor reprezentând indemnizație de concediu de odihnă calculată eronat la momentul pensionării;
- acordarea diferențelor, reprezentând indemnizație de concediu de odihnă recalculată pentru toți salariații SCBI Constanța, cuvenite pentru anul 2023, prin includerea în baza de calcul a indemnizației, a tuturor sporurilor permanente lunare acordate conform legii, în speță a indemnizație de hrană;
- regularizarea contribuțiilor sociale aferente indemnizațiilor CO calculate și achitate la valori eronate;
- elaborarea unei proceduri operaționale privind activitatea de evidență și calcul a concediilor de odihnă;
- instituirea unor mecanisme de control care să asigure o verificare independentă a drepturilor de personal stabilite în urma unor calcule efectuate manual, în următoarele situații: concediu de odihnă anual la care au dreptul salariații entității, introdus manual în aplicația informatică;

---

<sup>3</sup> *Legea 53/2003 a Codului Muncii: art.145, alin.(2), art.150, alin.(1) și alin.(2), art.160;*

*HG nr. 250 din 8 mai 1992 \*\*\*Republicată privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare: art.14, alin.(3), art.15, alin.(1).*



*Nota de compensare a concediului de odihnă la încetarea raportului de muncă; c/valoarea concediului de odihnă compensat la încetarea raportului de muncă.*

#### **5.4 Implementarea necorespunzătoare a controlului intern managerial, contrar prevederilor OSGG nr. 600/2018**

Din documentele prezentate de entitate, echipa de audit a constatat unele vulnerabilități în implementarea și funcționarea sistemului de control intern managerial care pot conduce la riscul ca acesta să nu prevină apariția unor neconformități semnificative sau să nu le detecteze/corecteze în timp util. Disfuncționalitățile constatate sunt cu privire la aspecte ce contravin standardelor reglementate prin OSGG nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.

Reglementările legale nerespectate sunt prezentate în nota de subsol<sup>4</sup>.

**Cauza:** Neimplicarea factorilor de decizie cu privire la instituirea unui mediu de control eficient.

**Consecința:** Nerealizarea obiectivului controlului, respectiv, nerealizarea la un nivel corespunzător de calitate, a atribuțiilor instituțiilor publice, stabilite în concordanță cu propria lor misiune, în condiții de regularitate, eficacitate, economicitate și eficiență. Funcționarea necorespunzătoare a activității de control intern poate genera riscuri operaționale și nu asigură îmbunătățirea rezultatelor activității desfășurate în scopul îndeplinirii obiectivelor stabilite.

**Recomandarea formulată:** *Ordonatorul de credite va dispune persoanelor responsabile din cadrul SCBI Constanța întreprinderea măsurilor legale necesare pentru:*

- *actualizarea Regulamentului intern al entității în concordanță cu dispozițiile legale aplicabile și a Regulamentului Comisiei de monitorizare cu atribuții de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a SCIM, în ceea ce privește periodicitatea analizei și raportării procesului de gestionare a riscurilor;*

- *inventarierea activităților procedurale, elaborarea, actualizarea și monitorizarea aplicării procedurilor în toate cazurile astfel încât acestea să devină instrumente eficiente de control intern și să asigure reducerea riscului de apariție a erorilor, fraudelor, încălcării legislației precum și riscul de nedetectare a problemelor pe fluxul unui proces sau activități.*

## **6. ALTE ASPECTE/BUNĂ GUVERNANȚĂ**

În cadrul misiunii de audit echipa de audit a constatat unele aspecte care, deși nu au contribuit la modificarea concluziei de audit, se recomandă să fie avute în vedere pentru a fi remediate, după cum urmează:

- Implementarea unei politici de modificare periodică obligatorie a parolilor de acces ale personalului entității în aplicații specifice;
- Actualizarea procedurilor de sistem și operaționale privind semnalarea neregularităților și sancționarea disciplinară precum și cele privind formarea profesională;
- Actualizarea Regulamentului Comisiei de monitorizare cu atribuții de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a SCIM, în ceea ce privește periodicitatea analizei și

---

<sup>4</sup> *OSGG nr.600/20.04.2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, prevederile art. 2, art. 10, anexa 1; OG nr. 119/31.08.1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv, republicată, actualizată, prevederile art. 4, alin.(1);*

raportării procesului de gestionare a riscurilor;

- Asigurarea condițiilor pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale a personalului entității și monitorizarea modului de realizare a planului de pregătire profesională;
- La nivelul fiecărui compartiment trebuie planificate toate activitățile specifice, resursele, persoanele responsabile și termenele necesare atingerii obiectivelor specifice, care trebuie definite, actualizate și monitorizate conform prevederilor legale în vigoare.

## **7. PUNCTUL DE VEDERE AL ENTITĂȚII CU PRIVIRE LA CONSTATĂRILE AUDITULUI**

Conducerea SCBI Constanta nu a formulat obiecțiuni față de aspectele consemnate în proiectul de raport de audit, iar cu Adresa nr. 3150/22.03.2024 a transmis „*Planul de măsuri pentru implementarea recomandărilor*”.

Fața de abaterile constatate și menționate în prezentul raport de audit, conducerea entității nu are puncte de vedere divergente, aspect consemnat și în Minuta ședinței de conciliere nr. 25719/25.03.2024, înregistrată la entitate sub nr. 3180/25.03.2024.

## **8. RESPONSABILITĂȚILE CURȚII DE CONTURI ȘI ALE CONDUCERII ENTITĂȚII AUDITATE**

**Responsabilitatea echipei de audit** este de a efectua auditul în conformitate cu Standardele Internaționale privind Instituțiile Supreme de Audit (ISSAI).

Aceste standarde impun respectarea de către auditorii publici externi a cerințelor de natură etică și profesională.

Ca parte a unui audit care se bazează pe ISSAI, ne-am exercitat raționamentul profesional și ne-am menținut scepticismul profesional pe tot parcursul auditului.

### **Conducerea entității auditate este responsabilă pentru:**

- desfășurarea activităților și operațiunilor sale în conformitate cu legile și reglementările aplicabile;
- instituirea acelor controale interne considerate a fi necesare pentru a permite aplicarea regulilor, reglementărilor și liniilor directoare aferente care guvernează entitatea;
- punerea la dispoziția auditorilor publici externi a tuturor informațiilor necesare desfășurării auditului.

**Curtea de Conturi a României  
Camera de Conturi Constanța**

Nr. 50999/23.07.2023

**SPITALUL CLINIC DE BOLI INFECȚIOASE CONSTANȚA**  
**Doamnei Manager xxxxxxxxxxxx**

*Stimată Doamnă Manager,*

Începând cu data de 15.01.2024, Camera de Conturi Constanța a desfășurat o misiune de audit de conformitate privind *Modul de organizare, recrutare și salarizare a personalului din unitățile sanitare spitalicești de subordonare locală* pentru anul 2023 la SPITALUL CLINIC DE BOLI INFECȚIOASE CONSTANȚA.

În cadrul ședinței de deschidere din data de 15.01.2024 au fost discutate aspectele cuprinse în Scrisoarea de misiune, scrisoare prin care ne-am asigurat reciproc de înțelegerea responsabilităților noastre și ale dumneavoastră, precum și de înțelegerea termenilor în care se va desfășura misiunea de audit de conformitate.

Obiectivul auditului: obținerea unei asigurări rezonabile că atât controalele, cât și procedurile sistemului de salarizare sunt în conformitate cu legislația, normele și reglementările relevante care au fost în vigoare pe parcursul exercițiului financiar 2023.

La finalizarea etapei de planificare v-am prezentat o scrisoare prin care v-am comunicat riscurile identificate în activitatea entității, de care am ținut cont în abordarea procedurilor de audit pe care le-am efectuat pentru obținerea probelor care să susțină concluzia de audit și evaluarea noastră inițială asupra vulnerabilităților sistemului de control intern de la nivelul entității. Am inclus câteva sugestii pe care echipa de audit le-a formulat, cu scopul reducerii riscurilor identificate și îmbunătățirii sistemului de control intern.

**În urma auditului au rezultat următoarele:**

**1. CONSTATĂRI CARE AU STAT LA BAZA CONCLUZIEI AUDITULUI**

**Abaterea nr. 1: Neactualizarea fișelor de post corespunzătoare funcțiilor de conducere și de execuție în conformitate cu prevederile HG nr. 1336/2022**

Din verificarea actelor și documentelor existente la dosarul de personal întocmit pentru fiecare angajat cuprins în eșantionul auditat (personal nou angajat și personal existent în plată în anul

2023), s-a constatat existența unor fișe de post care nu au fost actualizate, în conformitate cu modelul prevăzut în anexa nr. 1 din HG nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.

**Recomandarea formulată:** *Ordonatorul de credite va dispune persoanelor responsabile din cadrul SCBI Constanța întreprinderea măsurilor legale necesare în vederea:*

- actualizării fișelor de post ale tuturor angajaților în conformitate cu prevederile HG nr. 1336/2022 coroborat cu statul de funcții;
- elaborării unei proceduri operaționale privind întocmirea, revizuirea, actualizarea, aprobarea și gestionarea fișelor de post ale angajaților spitalului.

**Termen de implementare propus: 30.10.2024**

**Abaterea nr. 2: Neactualizarea contractului de management în conformitate cu prevederile legale incidente**

Urmare verificării documentelor puse la dispoziție de persoanele responsabile din cadrul entității, echipa de audit a constatat că prevederile contractului de management încheiat de administrația publică locală Constanța cu managerul spitalului nu sunt actualizate în conformitate cu noile reglementări legislative intrate în vigoare pe durata derulării contractului.

**Recomandarea formulată:** *Ordonatorul de credite al SCBI Constanța a întreprins măsuri pentru remedierea abaterii, în sensul că în data de 21.02.2024, UATM Constanța, prin Primar și managerul SCBI Constanța, au încheiat Actul Adițional nr. 2 la Contractul de management nr. 102389/16.05.2022 prin care se modifică anexa privind indicatorii de performanță asumați pentru anul 2023, conform cerințelor legale, motiv pentru care nu se mai impun alte recomandări.*

**Termen de implementare propus:** nu este cazul

**Abaterea nr. 3: Calcularea și plata eronată a c/valorii indemnizației aferente atât zilelor de CO compensat la încetarea raportului de muncă a angajaților cât și indemnizației aferente zilelor de CO efectuate de angajați în anul 2023**

Din verificările efectuate privind legalitatea plăților reprezentând drepturi salariale acordate angajaților care și-au încheiat raporturile de muncă cu unitatea sanitară în anul 2023, s-a constatat pentru doi angajați plecați prin transfer, respectiv pensionare, calcularea și plata nelegală a indemnizației de concediu de odihnă neefectuat până la data încetării raporturilor de muncă.

De asemenea, în cazul angajaților care au efectuat zile de CO în anul 2023, s-a constatat calculul eronat al indemnizației de concediu, prin neincluderea în baza de calcul a acesteia, a sporurilor permanente acordate în baza legii, respectiv a indemnizației de hrană.

**Recomandarea formulată:** *Ordonatorul de credite va dispune persoanelor responsabile din cadrul SCBI Constanța întreprinderea măsurilor legale necesare pentru:*

- recuperarea în cadrul termenului legal de prescripție a drepturilor de natură salarială plătite nelegal angajatului care și-a încheiat prin transfer raporturile de muncă cu SCBI Constanța;
- acordarea angajatului care și-a încheiat prin pensionare raporturile de muncă cu SCBI Constanța, a diferențelor reprezentând indemnizație de concediu de odihnă calculată eronat la momentul pensionării;

- acordarea diferențelor, reprezentând indemnizație de concediu de odihnă recalculată pentru toți salariații SCBI Constanța, cuvenite pentru anul 2023, prin includerea în baza de calcul a indemnizației, a tuturor sporurilor permanente lunare acordate conform legii, în speță a indemnizație de hrană;
- regularizarea contribuțiilor sociale aferente indemnizațiilor CO calculate și achitate la valori eronate;
- elaborarea unei proceduri operaționale privind activitatea de evidență și calcul a concediilor de odihnă;
- instituirea unor mecanisme de control care să asigure o verificare independentă a drepturilor de personal stabilite în urma unor calcule efectuate manual, în următoarele situații: concediu de odihnă anual la care au dreptul salariații entității, introdus manual în aplicația informatică; Nota de compensare a concediului de odihnă la încetarea raportului de muncă; c/valoarea concediului de odihnă compensat la încetarea raportului de muncă.

**Termen de implementare propus: 30.10.2024**

**Abaterea nr. 4: Implementarea necorespunzătoare a controlului intern managerial, contrar prevederilor OSGG nr. 600/2018**

Din documentele prezentate de entitate, echipa de audit a constatat unele vulnerabilități în implementarea și funcționarea sistemului de control intern managerial care pot conduce la riscul ca acesta să nu prevină apariția unor neconformități semnificative sau să nu le detecteze/corecteze în timp util. Disfuncționalitățile constatate sunt cu privire la aspecte ce contravin standardelor reglementate prin OSGG nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.

**Recomandarea formulată:** *Ordonatorul de credite va dispune persoanelor responsabile din cadrul SCBI Constanța întreprinderea măsurilor legale necesare pentru:*

- actualizarea Regulamentului intern al entității în concordanță cu dispozițiile legale aplicabile și a Regulamentului Comisiei de monitorizare cu atribuții de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a SCIM, în ceea ce privește periodicitatea analizei și raportării procesului de gestionare a riscurilor;
- inventarierea activităților procedurabile, elaborarea, actualizarea și monitorizarea aplicării procedurilor în toate cazurile astfel încât acestea să devină instrumente eficiente de control intern și să asigure reducerea riscului de apariție a erorilor, fraudelor, încălcării legislației precum și riscul de nedetectare a problemelor pe fluxul unui proces sau activități.

**Termen de implementare propus: 30.10.2024**

## 2. ALTE ASPECTE/BUNĂ GUVERNANȚĂ

**Aspecte care au fost comunicate entității cu scrisoare la finalul etapei de planificare și pentru care au fost formulate unele sugestii în scrisoarea de la finalizarea etapei de planificare:**

- Implementarea unei politici de modificare periodică obligatorie a parolilor de acces ale personalului entității în aplicații specifice;
- Actualizarea procedurilor de sistem și operaționale privind semnalarea neregularităților și sancționarea disciplinară precum și cele privind formarea profesională;
- Actualizarea Regulamentului Comisiei de monitorizare cu atribuții de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a SCIM, în ceea ce privește periodicitatea analizei și raportării procesului de gestionare a riscurilor;
- Asigurarea condițiilor pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale a personalului

entității și monitorizarea modului de realizare a planului de pregătire profesională;

- La nivelul fiecărui compartiment trebuie planificate toate activitățile specifice, resursele, persoanele responsabile și termenele necesare atingerii obiectivelor specifice, care trebuie definite, actualizate și monitorizate conform prevederilor legale în vigoare.

Față de aspectele prezentate, echipa de audit a formulat sugestii de remediere a deficiențelor constatate, acestea fiind prezentate în structura fiecărei abateri menționate la punctul 1.

Vă asigurăm de sprijinul nostru dacă aveți nevoie de clarificări cu privire la implementarea recomandărilor.

**Cu stimă,**

**Curtea de Conturi a României  
Camera de Conturi Constanța**