

Raport de audit de conformitate privind modul de organizare, recrutare și salarizare a personalului din unitățile sanitare spitalicești de subordonare locală la Spitalul Municipal de Urgență Pașcani

1. Rezumatul executiv și concluzia auditului

Misiunea de audit de conformitate efectuată de către Curtea de Conturi a României prin Camera de Conturi Iași la Spitalul Municipal de Urgență Pașcani este **o misiune de raportare directă cu un nivel de asigurare rezonabilă**.

Am evaluat respectarea prevederilor legale privind *"modul de organizare, recrutare și salarizare al personalului din unitățile sanitare spitalicești de subordonare locală"* la Spitalul Municipal de Urgență Pașcani, în anul 2024. 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 Pașcani, mass-media, cetățeni).

Raportul de audit este destinat U.A.T.M. Pașcani - entitate ierarhic superioară, entității auditate – Spitalul Municipal Pașcani, precum și societății civile și altor părți interesate.

Principalele aspecte rezultate din misiunea de audit

Au rezultat unele neconformități, sintetizate după cum urmează:

1. Neîntocmirea statelor de funcții actualizate, aferente perioadei 03.07.2024- 31.12.2024, funcție de deciziile de încadrare/ numire/ de promovare dispuse în acest interval.

2. Identificarea unor neconformități cu privire la concursul de ocupare a postului de "biolog", respectiv în ceea ce privește promovarea ca "biolog specialist" în cadrul Laboratorului de analize medicale al Spitalului:

a) prin documentele publicate/ solicitate/ întocmite, unitatea medicală nu s-a asigurat ca toate cerințele cadrului legal sau procedural să fie îndeplinite/ verificabile;

b) acceptarea îndeplinirii condițiilor de vechime în specialitate în baza unei adeverințe care cuprinde exclusiv contracte de prestări de servicii;

c) promovarea salariației în baza unor documente anterioare angajării acesteia, neprezentate la dosarul de concurs;

d) P.O.-R.U-03 privind "organizare și desfășurare concursuri ocupate posturi vacante/ temporar vacante Promovarea salariaților" nu detaliază/ clarifică situațiile/ anumite necesități ale spitalului privind organizarea și derularea concursurilor posturilor prevăzute de O.M.S. nr.166/2023, corelat cu legislația specifică profesiilor/ funcțiilor respective.

3. Raportarea eronată, majorată, a veniturilor brute ale salariaților în Declarația privind obligațiile de plată ale contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate (D 112).

4. Determinarea eronată a unor elemente salariale, în sumă de 1.201 lei.

5. Programul informatic utilizat pentru întocmirea statelor de plată necesită îmbunătățiri și crearea unor facilități de natură a elimina operațiunile "manuale".

Alte aspecte, precum și vulnerabilități ale sistemului de control intern:

6. Nerealizarea de misiuni de audit public intern în anul 2024 precum și neîntreprinderea demersurilor care să conducă la implementarea recomandărilor formulate de Camera de Conturi Iași și la asigurarea funcționalității auditului intern.

Concluzia de audit

Concluzie cu rezerve: Pe baza activității de audit întreprinse, am constatat că, cu excepția neconformităților menționate mai sus și descrise la punctul 5 „Constatări și recomandări” din prezentul raport de audit de conformitate, modul de respectare a prevederilor legale în domeniul sistemului de organizare, recrutare și salarizare a personalului din cadrul Spitalului Municipal de Urgență Pașcani este, sub toate aspectele semnificative, în conformitate cu criteriile aplicabile.

2. Introducere

Spitalul Municipal de Urgență Pașcani (denumit în continuare S.M.U. Pașcani) este o unitate sanitară cu paturi situată în municipiul Pașcani, Str. Grădiniței nr. 5, județul Iași, organizată ca instituție publică, cu personalitate juridică, în subordinea Consiliului Local Pașcani.

Spitalul asigură asistență medicală de specialitate, preventivă, curativă și de recuperare a bolnavilor internați și a celor prezentați în ambulatoriu, furnizând servicii medicale în regim de spitalizare continuă, de zi și ambulatorie, asigurând totodată și urgențe medico-chirurgicale.

Conform datelor puse la dispoziție de reprezentanții spitalului, spitalul este multidisciplinar, atestat prin Ordinul Ministerului Sănătății nr.117/23.02.2000 și funcționează în baza avizului Ministerului Sănătății nr. I/A/16105/ SP/11696/9.10.2018, cu completări prin Hotărârea Consiliului Local (HCL) nr. 69/29.03.2019 privind aprobarea structurii organizatorice, cu un număr de 385 paturi pentru spitalizarea continuă, 25 paturi pentru spitalizarea de zi, precum și 22 de paturi pentru aparținători.

Finanțarea spitalului este asigurată din venituri proprii prin Casa Județeană de Asigurări de Sănătate Iași, din sume alocate de la bugetul de stat prin Direcția de Sănătate Publică, de la bugetul local, din alte prestații efectuate conform legii, precum și din sponsorizări pentru desfășurarea activităților specifice actului medical.

Conducerea Spitalului Municipal de Urgență Pașcani a fost asigurată în anul 2024 de managerul interimar, comitetul director și consiliul de administrație.

Subiectul auditului îl constituie evaluarea sistemului de organizare, recrutare și salarizare din cadrul S.M.U. Pașcani în legătură cu acuratețea, conformitatea, regularitatea și corectitudinea în raport cu legile, regulile și reglementările relevante, iar perioada supusă auditului este anul 2024.

În perioada auditată, structura organizatorică a S.M.U. Pașcani, respectiv organigrama și statul de funcții au fost avizate de Consiliul de Administrație și aprobate de Consiliul Local Pașcani prin HCL nr 34/29.02.2024, H.C.L. nr 75/29.05.2024 și prin HCL nr 113/03.07.2024; după această dată, până la finalul anului nu au fost întocmite și supuse aprobării Consiliului Local Pașcani modificările și/ sau actualizările intervenite.

Conform Centralizatorului Anexei nr 1 la HCL nr 113/03.07.2024, la acea dată erau 791 posturi normate, din care 583 sunt posturi ocupate și 208 sunt posturi vacante.

În anul 2024 au fost scoase la concurs/ examen un număr de 66 de posturi, au fost promovate 32 de persoane și s-au înregistrat 20 de încetări ale contractelor de muncă (pensionare/deces/ demisie).

La data de 31.12.2024 unitatea avea 620 salariați, din care 24 de angajați cu contracte de gărzi.

Bugetul Spitalului Municipal de Urgență Pașcani și rectificările acestuia sunt avizate în Consiliul de Administrație, respectiv aprobate prin hotărâri ale Consiliului Local Pașcani. Pentru anul 2024, bugetul de venituri și cheltuieli a fost aprobat prin HCL nr 22/05.02.2024 iar rectificările finale prin HCL nr 189/26.11.2024, bugetul final al titlului I ”cheltuieli de personal” fiind de 72.878 mii lei.

Salarizarea și celelalte drepturi de natură salarială ale personalului Spitalului Municipal de Urgență Pașcani sunt stabilite prin Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Conform datelor centralizate ale anului 2024 puse la dispoziție de unitate pentru perioada ianuarie- decembrie 2024, rezultă că au fost stabilite drepturi salariale brute în sumă totală de 71.028.432 lei, la care se adaugă 800.750 lei vouchere de vacanță.

Conform contului de execuție bugetară, plățile efectuate în anul 2024 aferente cheltuielilor de personal, reprezintă ponderea majoritară în totalul plăților efectuate de entitate:

	Plăți efectuate	Procent din total
Total cheltuieli	92.583.410,31	100%
Titlul I cheltuieli de personal	71.996.554,00	77,83%

3. Descrierea activităților misiunii de audit

Obiectivul auditului l-a reprezentat obținerea unei **asigurări rezonabile** că atât controalele, cât și procedurile sistemului de organizare, recrutare și salarizare sunt în conformitate cu legislația, normele și reglementările relevante care au fost în vigoare pe parcursul exercițiului financiar 2024.

Criteriile de audit rezultă din reglementările care vizează parcurgerea etapelor privind modul de organizare, recrutare și salarizare a resurselor umane.

În cadrul auditului desfășurat s-a urmărit, în principal, dacă:

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

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.
- Înregistrarea în contabilitate a tuturor operațiunilor referitoare la evidențierea și plata drepturilor salariale.

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 gărziile și turele de noapte, precum și activitatea prestată în afara programului de lucru pentru chemările de la domiciliu.
- Au fost angajate/prestate ore de muncă peste limita maximă prevăzută de lege;
- 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.

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.

Sfera de cuprindere a auditului este reprezentată de operațiunile economico-financiare efectuate de către entitate pentru realizarea activității care constituie subiectul auditului.

Perioada auditului: data de începere a misiunii de audit de conformitate este 20.10.2025, iar data de sfârșit este data comunicării raportului de audit, potrivit prevederilor art. 19 alin (2) din Regulamentul privind activitatea de audit public extern aprobat prin Hotărârea Plenului Curții de Conturi nr. 692/2022.

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.

Procedurile de audit aplicate: teste de control și proceduri de fond (teste de detaliu).

4. Cerințe legislative aplicabile

- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările ulterioare;

- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea nr. 82/1991, a contabilității, cu modificările și completările ulterioare;

- O.M.F.P. nr. 1.917/2005 de aprobare a Normelor Metodologice privind organizarea și conducerea contabilității instituțiilor publice, Planul de conturi și instrucțiunile de aplicare a acestuia;

- OMF nr. 1.792/2002 pentru aprobarea Normelor Metodologice privind angajarea, lichidarea, ordonanțarea și plata cheltuielilor instituțiilor publice (...);

- O.G. nr. 119/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv;

- Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;

- H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților;

- H.G. nr. 286/2021 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar (...);

- H.G. nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice;

- Ordinul M.S. nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar;

- Ordinul M.S. nr. 1509/2008 privind aprobarea Nomenclatorului de specialități medicale, medici-dentare și farmaceutice pentru rețeaua de asistență medicală;

- Ordinul M.S. nr. 166/2023 pentru aprobarea metodologiilor privind organizarea și desfășurarea concursurilor de ocupare a posturilor vacante și temporar vacante de medic, medic stomatolog, farmacist, biolog, biochimist și chimist din unitățile sanitare publice (...);

- O.M.S. nr. 1224/2010 privind aprobarea normativelor de personal pentru asistența medicală spitalicească, precum și pentru modificarea și completarea O.M.S. nr. 1.778/2006 (...);

- Ordinul M.S. nr. 1470/2011 pentru aprobarea criteriilor privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale a personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar;

- O.M.F.P. nr. 720/2014 pentru aprobarea Normelor metodologice privind execuția bugetelor de venituri și cheltuieli ale instituțiilor publice autonome, instituțiilor publice finanțate integral sau parțial din venituri proprii și activităților finanțate integral din venituri proprii (...);

- H.G. nr. 521/2023 pentru aprobarea pachetelor de servicii și a Contractului-cadru care reglementează condițiile acordării asistenței medicale în cadrul sistemului de asigurări de sănătate;

- O.G. nr. 18/2009 privind organizarea și finanțarea rezidențiatului.

- Legea nr. 273/2006 a finanțelor publice locale, cu modificările și completările ulterioare;

• 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-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială";

• O.S.G.G. nr. 600/2018 de aprobare a Codului controlului intern managerial al entităților publice;

• Procedurile operaționale în domeniul resurselor umane, exemplificând cu P.O.-R.U-03 privind "Organizare și desfășurare concursuri ocupate posturi vacante/ temporar vacante Promovarea salariaților", PO-RU-09 "Elaborare Stat de funcții";

• Regulamentul de organizare și funcționare; Regulamentul de Ordine interioară.

5. Constatări și recomandări

În urma aplicării procedurilor de audit asupra eșantionului auditat, au fost identificate următoarele neconformități:

5.1. *Neîntocmirea statelor de funcții actualizate, aferente perioadei 03.07.2024-31.12.2024, funcție de deciziile de încadrare/ numire/ de promovare dispuse în acest interval¹*

La nivelul eșantionului auditat s-a constatat faptul că, în perioada 07-12.2024 nu au fost întocmite/ actualizate și supuse aprobării ordonatorului principal de credite statele de funcții, prin luarea în calcul a rezultatelor concursurilor desfășurate/ a numirilor/ a deciziilor de promovare, astfel că ultimul stat de funcții aprobat prin H.C.L. nr. 113/03.07.2024 nu reflectă situația ocupărilor/ posturilor vacante de la acea dată; modificările dispuse prin Deciziile managerului de ocupare/ promovare auditate au fost incluse în statul de funcții aprobat prin H.C.L. nr. 57/21.03.2025.

Cauza: Prin Nota nr 33380/08.12.2025 reprezentanții unității motivează apariția neconformității prin volumul ridicat de muncă de la nivelul Compartimentului Resurse Umane

PO-RU-09 "Elaborare Stat de funcții" nu prevede întocmirea/ actualizarea statelor de funcții în funcție de modificările rezultate în urma ocupării posturilor prin concursuri/ numiri și/ sau promovări

Consecințe: promovarea/ ocuparea de posturi fără respectarea prevederilor legale

Recomandări: Nu se impun recomandări, întrucât s-a prezentat Procedura Operațională "Elaborare stat de funcții" revizia 3, nr 1922/26.01.2026 (avizată de președintele comisiei de monitorizare și aprobată de manager, procedură care a fost analizată de comitetul director), prin care s-a stabilit modul de întocmire și modificare a statelor de funcții, funcție de situațiile care pot interveni în activitatea unității.

5.2. *Identificarea unor neconformități cu privire la concursul de ocupare a postului de "biolog", respectiv în ceea ce privește promovarea ca "biolog specialist" în cadrul Laboratorului de analize medicale al Spitalului²*

¹ art. 129 alin (3) lit. c), art. 540 din OUG nr 57/2009 privind Codul administrativ; art. 7, art. 31 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice; art. 19, art. 238-241 din Regulamentul de organizare și funcționare (R.O.F) aprobat prin HCL nr. 114/ 03.07.2024, respectiv art. 19, 238-241 din R.O.F. aproba prin H.C.L. nr. 16/31.01.2023;

² art. 1, art. 3 lit e), art. 4, art.7 alin. (4) lit b) și c), art. 7 alin (4) lit b) și c); art. 8 alin (2) lit b), art. 20 (1) din O.M.S. nr. 166/2023 pentru aprobarea metodologiilor privind organizarea și desfășurarea concursurilor de ocupare a posturilor vacante și temporar vacante de medic, medic stomatolog, farmacist, biolog, biochimist și chimist din unitățile sanitare publice (...); cerințele specifice ale fișei postului nr. 10778/ 18.04.2024; art. 3 din Legea nr. 460/2003 privind exercitarea profesiunilor de biochimist, biolog și chimist, înființarea, organizarea și funcționarea Ordinului Biochimistilor, Biologilor și Chimistilor în sistemul sanitar din România- cu modificările și completările de la data organizării concursului-19.04.2024; art. 3 alin (4), art 7 lit a) și art. 31 "Încadrarea și promovarea unor categorii de personal" din Legea nr 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice; art. 34 din Legea nr.53/2003 Codul Muncii; H.G. nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice – prevederi privind demonstrarea vechimii în specialitate; evoluția în carieră, promovarea; O.M.S. nr. 1470/2011 pentru aprobarea criteriilor privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale a personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar, "Anexa- "CRITERII privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale pentru personalul contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar", I Personalul de specialitate medico-sanitar cu studii superioare - poz 23, 22 (privind condiția de vechime în specialitate); pct. 1, pct. 4.1.1, 5.2.1.4, 5.2.1.8, 5.2.1.9 lit. c), 5.3.3.2, 5.5 din P.O.-R.U-03 privind "Organizare și desfășurare concursuri ocupate posturi vacante/ temporar vacante Promovarea salariaților"; Standardul 9 Proceduri – pct 9.2.1 și 9.2.2 din O.S.G.G. nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.

În anul 2024 Spitalul Municipal Pașcani a organizat un concurs pentru ocuparea pe perioadă nedeterminată a postului unic de biolog în cadrul Laboratorului de analize medicale pentru care s-a constatat existența unor neconformități în privința organizării și derulării acestuia, respectiv:

a) Prin documentele publicate/ solicitate/ întocmite, unitatea medicală nu s-a asigurat ca toate cerințele cadrului legal sau procedural să fie îndeplinite/ verificabile, după cum urmează:

- nu a solicitat îndeplinirea condițiilor specifice potrivit cerințelor postului din fișa postului de "biolog" scos la concurs, așa cum au fost înscrise în aceasta (lit. j) *Cerințe specifice: certificat de membru Ordinul Biochimistilor, Biologilor, Chimistilor in Sistemul Sanitar din Romania, aviz anual de libera practica, asigurare de malpraxis*");

- nu s-a solicitat adeverința de confirmare în gradul profesional;
- nu s-au precizat documentele pentru îndeplinirea condiției de vechime în specialitate de 6 luni;
- "lista de verificare" a dosarului de concurs, formular pus la dispoziția comisiei de concurs de compartimentul resurse umane, nu cuprinde toate rubricile/ documentele de verificat (de exemplu nu cuprinde documentele prezentate pentru îndeplinirea condiției de vechime în specialitate).

b) Acceptarea îndeplinirii condițiilor de vechime în specialitate în baza unei adeverințe care cuprinde exclusiv contracte de prestări de servicii

În cadrul concursului desfășurat s-a acceptat îndeplinirea de către candidatul înscris a condiției de "6 luni vechime în specialitate" solicitate în anunțul de organizare al acestuia, în condițiile în care, adeverința prezentată privind vechimea în specialitate -nr 11953/30.04.2024- cuprinde exclusiv activitate prin contracte de prestări de servicii: "(...) desfășoară activitate în cadrul unității noastre de la data de 21.10.2019 și în prezent, prin contract de prestări servicii medicale, norma întreagă, în calitate de biolog colaborator în cadrul laboratorului de analize medicale." " (...) totalizează o vechime în unitatea noastră ca biolog în baza contractului de prestări servicii medicale de 4 ani și 6 luni la data de 01.05.2024."

Termenii de "vechime" și de "normă întreagă" induc în eroare, întrucât contractele au fost de prestări de servicii.

Spitalul a prezentat 6 contracte de prestări servicii din perioada 2019-2024, având ca obiect "(...) efectuarea de către prestator a serviciilor medicale de biolog în cadrul laboratorului de analize medicale a Spitalului Municipal de Urgență Pașcani, în conformitate cu legislația în vigoare și în condițiile stipulate în prezentul contract precum și achitarea de către beneficiar a contravalorii serviciilor prestate" - servicii medicale care trebuiau efectuate la sediul beneficiarului de luni până vineri în intervalul orar 08-15 – precum și Certificatul de înregistrare fiscală seria A nr 1325869/18.10.2019 prin care s-a atribuit cod de înregistrare fiscală pentru "(...)- biolog colaborator" (fără înregistrare în Registrul Comerțului.)

Listele de verificare anexate la Procesul verbal de selecție a dosarelor nu cuprind date privind îndeplinirea condiției de vechime în specialitate și/ sau documentele verificate care susțin acest lucru.

Comisia de concurs a admis dosarul iar ulterior, urmare parcurgerii probei scrise și a probei interviu, candidata a fost admisă, fiind încadrată pe postul de "biolog" începând cu data de 10.06.2024.

Aceeași adeverință nr 11953/30.04.2024 emisă de Spitalul Municipal de Urgență Pașcani, care cuprinde numai contracte de prestări de servicii, a fost acceptată și la promovarea efectuată pe postul de "biolog specialist", imediat după angajare. (Nota nr 33549/09.12.2025).

c) Promovarea salariației în baza unor documente anterioare angajării acesteia, neprezentate la dosarul de concurs

În luna angajării, prin cererea nr 16644/ 20.06.2024, biologul a solicitat aprobarea cererii de promovare ca "biolog specialist" în baza certificatului de biolog specialist seria S nr 001268, eliberat cu nr 1804/24.11.2023, și a certificatului de membru al O.B.B.C.S.S.R seria nr IS nr 0392 emis în data de 04.04.2024, titlul profesional "*biolog medical specialist*", specialitatea bacteriologie medicală – documente neprezentate la data depunerii dosarului de concurs, titlul deținut nefiind înscris la acea dată nici în Curriculum vitae.

În cadrul P.O.- R.U-03 privind "*Organizare și desfășurare concursuri ocupate posturi vacante/ temporar vacante Promovarea salariaților*" nu este prevăzut acest mod de promovare, prin acceptarea unor documente care nu reflectă evoluția în carieră de la/ după momentul angajării; capitolul 5.5 "*Promovarea salariaților*" nu a fost aplicat în cazul acestei promovări.

Cauza: necunoașterea/interpretarea eronată a prevederilor legale incidente domeniului privind vechimea în specialitate

Consecințe:

- riscul sancționării contravenționale a entității;
- riscul angajării de cheltuieli și efectuării de plăți fără respectarea prevederilor legale;

Recomandări:

Analizarea legislației specifice privind organizarea concursurilor, promovarea personalului, a criteriilor respective, a legislației muncii, a salarizării unitare a personalului, a legislației specifice profesiunilor necesare la nivelul spitalului, precum și consultarea -prin solicitarea de precizări/ puncte de vedere etc- de la organismele profesionale / alte instituții și autorități în domeniu.

Luarea măsurilor necesare pentru intrarea în legalitate, prin luarea în considerare a clarificărilor emise de organismele profesionale/ instituțiile publice, precum și a verificărilor de specialitate efectuate de instituțiile abilitate în domeniu.

Întreprinderea demersurilor necesare pentru asigurarea intrării în legalitate în ceea ce privește ocuparea postului de "biolog", "biolog specialist" - atât din punct de vedere al vechimii în specialitate cât și din punct de vedere a condițiilor de promovare, având în vedere faptul că, în statul de funcții, spitalul avea vacant postul de "biolog".

5.3. P.O.-R.U-03 privind "Organizare și desfășurare concursuri ocupate posturi vacante/ temporar vacante Promovarea salariaților" nu detaliază/ clarifică situațiile/ anumite necesități ale spitalului privind organizarea și derularea concursurilor posturilor prevăzute de O.M.S. nr.166/2023, corelat cu legislația specifică profesiilor/ funcțiilor respective³, exemplificând prin: condițiile/ cerințele din fișa postului care se publică/ solicită; modul de depunere a dosarului de concurs (numerotat/ nenumerotat, cu listă a documentelor depuse sau fără etc); modul de verificare și probare a îndeplinirii condițiilor de vechime în specialitate (exp. "listă de verificare" completă); cerința de vechime minimă în specialitate necesară funcțiilor din cadrul spitalului pornind de la cerințele minime legislative; nu s-a efectuat o analiză în vederea luării deciziei de actualizare a procedurii funcție de precizarea Colegiului Medicilor nr 34378/23.12.2024; în mod similar, nu s-a detaliat dacă la nivelul spitalului este acceptată sau nu participarea pe posturile de biolog (și nu numai) a unor candidați care dețin titluri/ calificări superioare (specialist, primar).

Cauza: necunoașterea/ interpretarea eronată a prevederilor legale incidente domeniului privind vechimea în specialitate

Consecințe:

- riscul sancționării contravenționale a entității;
- riscul angajării de cheltuieli și efectuării de plăți fără respectarea prevederilor legale;

Recomandări:

Actualizarea/ întocmirea și supunerea spre aprobare a procedurii/ -lor operaționale cu privire la organizarea și desfășurarea concursurilor/ ocuparea posturilor, respectiv promovarea salariaților prin detalierea cerințelor, a modului de acceptare la concurs în anumite situații particulare (dacă este cazul), a celor de neacceptare, a documentelor de publicat și/ sau de solicitat, a cerințelor proprii ale spitalului pornind de la cele minimale stabilite prin legislație, a pașilor de urmat etc

Prin această procedură se vor stabili și: lista documentelor, respectiv modul de prezentare a dosarelor de concurs, modelul de listă de verificare a documentelor de către comisia de concurs precum și orice alte documente considerate utile și care pot veni în sprijinul personalului din cadrul Compartimentului resurselor umane, a membrilor comisiei de concurs precum și a altor utilizatori.

5.4. Raportarea eronată, majorată, a veniturilor brute ale salariaților în Declarația privind obligațiile de plată ale contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate (D 112)⁴

³ pct. 1, pct. 4.1.1, 5.2.1.4, 5.2.1.8, 5.2.1.9 lit. c), 5.3.3.2, 5.5 din P.O.-R.U-03 privind "Organizare și desfășurare concursuri ocupate posturi vacante/ temporar vacante Promovarea salariaților"; Standardul 9 Proceduri – pct. 9.2.1 și 9.2.2 din O.S.G.G. nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;

⁴ Ordinul comun al ANAF/CNPP/CNAS/ ANOFM nr. 1.994/880/1.181/4.594/2023/ pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 112 "Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului

Urmare comparării veniturilor brute ale salariaților din eșantion, cu cele înscrise în Declarația D112, s-a constatat existența unei diferențe de 9.331 lei, declarată în plus în D112, observându-se că suma respectivă este aproape identică, cu sumele indemnizațiilor concediilor medicale.

Reprezentanții unității au identificat cauza -reprezentată de o formulă de calcul eronată utilizată prin soft, prin extinderea verificărilor stabilind că erorile de raportare a veniturilor brute prin D112 însumează 793.397 lei și că acestea au fost corectate în timpul misiunii de audit, prin întocmirea declarațiilor D112 rectificative.

Cauza a fost identificată de reprezentanții unității ca rezultat al existenței unei formule de calcul eronate a venitului brut nominal înscris în "Anexa 1.2 asigurat", în modulul de generare a fișierului D112.xml, eroare neidentificată de furnizorul de soft/ responsabilii de la nivelul unității, la momentul generării/ depunerii declarației.

Consecințe: raportări eronate în Declarația D 112

Recomandări:

La nivelul eșantionului auditat s-au prezentat D 112 rectificative. Conform datelor prezentate prin Nota nr 32193/26.11.2025, rezultă că unitatea a rectificat erorile și a întocmit declarațiile rectificative pentru toți salariații la care figurau erori, prin urmare, nu se impun recomandări.

5. 5. Determinarea eronată a unor elemente salariale în sumă de 1.201 lei⁵, rezultatul a două erori de calcul a sporului pentru condiții deosebite de muncă și a unei situații de introducere eronată a numărului de ore lucrate, în prima lună de angajare a unei persoane.

Cauze:

Aplicarea procentului sporurilor la altă bază de calcul în loc de cea corectă.

Introducerea eronată a numărului de zile lucrate în prima lună a angajării unei persoane, 15 în loc de 14.

Consecințe: producerea unor erori în stabilirea și acordarea drepturilor salariale

Recomandări: Extinderea verificărilor asupra modului de determinare și acordare a elementelor salariale ale tuturor angajaților la nivelul anului 2024, stabilirea rezultatelor, urmat de recuperarea sumelor constatate ca acordate necuvenit (după caz).

5. 6. Programul informatic utilizat pentru întocmirea statelor de plată necesită îmbunătățiri și crearea unor facilități de natură a elimina operațiunile manuale⁶

Verificările efectuate au reliefat necesitatea unor îmbunătățiri la nivelul programului informatic al salariilor, în vederea creării unor module care să conducă la eliminarea unor operațiuni manuale precum și crearea unor facilități, întrucât:

- programul "salarii" utilizat pentru întocmirea statelor de plată nu este integrat cu programul financiar contabil, astfel că notele contabile sunt introduse manual;

- nu este creată facilitatea de generare a Declarației D112 din program;

- statele de plată în formatul listat "pe hârtie" nu afișează toate componentele salariale/ elementele necesare determinării acestora, ca de exemplu: bazele de calcul ale sporurilor, gărzilor, orelor lucrate sâmbăta, duminica ori în sărbătorile legale, tipul de spor, procentele, tipurile de rețineri etc;

- lipsa unui modul de evidență "salariați" care să permită gestionarea perioadelor de vechime pentru acordarea gradațiilor, generarea de diverse tipuri de adeverințe etc;

- având în vedere faptul că actualmente pontajele și orele lucrate se efectuează/ calculează manual, este necesară crearea unui modul de "pontaje" adaptat nevoilor spitalului, inclusiv cu luarea în calcul a introducerii datelor de la nivelul compartimentelor;

- programul să aibă posibilitatea generării de rapoarte în excel, word sau pdf pe perioade (cu aplicarea datei, orei, utilizatorului);

pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate"-Mod totalizare E.1 pct. 1 și E.3 pct. 8 din Anexa nr. 1.2 "Anexa asigurat" de la art. 1 alin 2;

⁵ art. 7 din Capitolul II Reglementări specifice personalului din sănătate, (...) al Anexei nr 2 din Legea nr 153/2017; Art 14 (3) din Legea nr 273/2006 a finanțelor publice, Pct. 5.2.2, 5.2.3, 5.2.8 din PO-RU-05 "Stabilire drepturi salariale. State de plată", art 5 (1) din O.G. nr. 119/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv;

⁶ pct. 57 lit. d), pct. 58 lit. c), j), q), r), t), pct. 59 din OMFP nr. 2634/2015 privind documentele financiar- contabile- Anexa " Norme generale de întocmire și utilizare a documentelor financiar-contabile."

- posibilitatea de transmitere a "fluturașilor de salariu" pe adresa de e-mail de serviciu, fiecărui salariat;

- crearea de drepturi de acces la nivel de utilizator prin parolă și tipuri de drepturi (de utilizare/ vizualizare/ modificare, în funcție de atribuțiile fișei postului - gestionare date salariați/ întocmire pontaje, state plată, verificare, etc.).

Cauza: resursele financiare limitate

Consecințe:

Posibilitatea apariției de erori urmare operațiunilor manuale.

Utilizarea timpului de muncă în operațiuni manuale în locul celor automate, care ar contribui la reducerea timpilor de procesare.

Recomandări: Funcție de resursele financiare disponibile și urmare a efectuării unei analize cost-beneficiu, se va proceda la identificarea posibilităților de îmbunătățire/ modernizare a programului de salarii, prin consultarea și luarea în considerare a necesităților utilizatorilor, inclusiv luarea în calcul a digitalizării unor operațiuni (exp. "pontaje"), urmat de crearea de facilități și module necesare activităților de resurse umane-salarizare și financiar-contabile ale spitalului, implementarea unor soluții de securitate de acces/ utilizare, urmat de instruirea personalului.

Demersul va respecta prevederile legale în domeniul achizițiilor publice.

6. Alte aspecte

6.1. Nerealizarea de misiuni de audit public intern în anul 2024 precum și neîntreprinderea demersurilor care să conducă la implementarea recomandărilor formulate de Camera de Conturi Iași în anii anteriori și la asigurarea funcționalității auditului intern.⁷

În anii anteriori, Camera de Conturi Iași a constatat nerespectarea prevederilor legale în domeniul auditului public intern, situație care se menține și la nivelul anului 2024.

În conformitate cu datele din "*Raportul privind activitatea de audit public intern aferentă anului 2024 desfășurată la nivelul Spitalului Municipal de Urgență Pașcani*" nr 553/10.01.2025 rezultă că nu s-a efectuat nici o misiune de audit public intern.

Planul anual de audit public intern aferent anului 2024 aprobat, nr 29721/29.11.2023, având un număr de 8 misiuni de asigurare, a fost modificat prin "*Planul anual de audit public intern actualizat aferent anului 2024*" nr. 30.866/15.11.2024, eliminându-se toate misiunile de audit din plan, motivându-se existența unui singur auditor, faptul că auditorul este în situație de interdicție -prin trimitere la art. 22 din Legea nr 672/2002 privind auditul public intern, susținându-se și deficiențe privind netransmiterea/ neeliberarea de către organul ierarhic superior al avizului pentru Normele metodologice/ Carta auditului intern.

Unitatea a prezentat Nota nr 32592/ 02.12.2025 "*privind delegarea/ desemnarea/ numirea/ implicarea auditorului intern în orice activitate care nu are legătură cu auditul public intern la nivelul anului 2024 (01.01.2024 – 31.12.2024)*", prin care s-a înscris: "*În urma verificării tuturor deciziilor emise în anul 2024 care au legătură cu activitatea auditorului, s-a constatat că auditorul nu a fost desemnat în nici o activitate care nu are legătură cu activitatea de audit public intern.*"

Pe parcursul anului 2024 auditorul intern a fost desemnat doar în decizia privind responsabilității cu riscurile.", atașându-se Decizia nr 31/08.01.2024, prin care, în Anexa 2, poziția 59, auditorul public intern este responsabil cu riscurile numai la nivelul compartimentului audit.

Unitatea nu a efectuat o analiză a documentelor elaborate de Compartimentul Audit Public Intern și nici asupra corespondenței și documentelor transmise între spital și organul ierarhic superior cu privire la auditul intern, pentru a se identifica, cauzele blocajelor și a nerealizării de misiuni de audit public intern, în vederea luării de măsuri pentru asigurarea funcției de audit și a funcționalității auditului intern.

Managementul entității nu a întreprins demersuri care să conducă asigurarea funcționalității auditului intern, respectiv la implementarea recomandărilor formulate urmare misiunilor de audit public extern.

⁷ art. 3, art. 13 lit c), art. 15 alin (1) din Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern; art. 3 din O.G nr. 119/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv; art. 2, Standardul 16 - Auditul intern- din Ordinul SGG nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice; 2.4.1.5.3. și 2.4.1.6 din Normele generale privind exercitarea activității de audit public intern aprobate prin H.G. nr. 1086/ 2013.

Cauza: Neefectuarea unei analize asupra documentelor elaborate la nivelul Compartimentului audit intern, precum și asupra corespondenței și a documentelor transmise între spital și organul ierarhic superior.

Consecințe:

Vulnerabilizarea instituției prin neefectuarea de misiuni de audit, întrucât, auditul intern este o activitate funcțional independentă și obiectivă, de asigurare și consiliere, concepută să adauge valoare și să îmbunătățească activitățile spitalului.

Recomandări:

Analiza documentelor elaborate de Compartimentul Audit Public Intern, precum și la nivelul corespondenței și documentelor transmise între spital și organul ierarhic superior cu privire la auditul intern, pentru a se identifica, cauzele blocajelor și a nerealizării de misiuni de audit public intern, în vederea luării de măsuri pentru asigurarea funcției de audit și a funcționalității auditului intern.

Întreprinderea demersurilor necesare care să conducă la asigurarea funcționalității auditului intern, respectiv implementarea reală și în totalitate a recomandărilor formulate urmare misiunilor de auditul public extern desfășurate.

7. Punctul de vedere al entității cu privire la constatările auditului

Nu au fost aspecte/ puncte de vedere divergente cu privire la constatările și recomandările echipei de audit, așa cum rezultă din Minuta de conciliere nr. 7161/28.01.2026/ Camera de Conturi Iași.

8. Responsabilitățile Curții de Conturi a României și ale conducerii entității auditate:

Responsabilitățile Curții de Conturi a României:

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 efectuat în conformitate cu ISSAI, ne exercităm raționamentul profesional și ne menținem scepticismul profesional pe tot parcursul auditului.

Din cauza limitărilor inerente ale unui audit, împreună cu limitările inerente ale controlului intern, există un risc inevitabil ca unele denaturări semnificative să nu fie detectate, chiar dacă auditul este planificat și realizat în conformitate cu ISSAI.

Conducerea Spitalului Municipal de Urgență Pașcani este responsabilă pentru:

a) Desfășurarea activităților în conformitate cu actele normative, prevederile și reglementările aplicabile;

b) realizarea bunei gestiuni financiare prin asigurarea legalității, regularității, economicității, eficacității și eficienței în desfășurarea activității;

c) conceperea, implementarea și menținerea sistemului de control intern cu scopul de a preveni, detecta și corecta orice neconformități semnificative și declară dacă consideră că sistemul controlul intern este adecvat în acest scop;

d) punerea la dispoziția auditorilor publici externi a tuturor informațiilor necesare desfășurării auditului.

Director Camera de Conturi Iași,

XXX

Scrisoare către conducere

Domnului Cîmpeanu Ion - manager al Spitalului Municipal de Urgență Pașcani

Stimate domnule manager,

Curtea de Conturi a României, prin Camera de Conturi Iași a desfășurat o misiune de audit de conformitate cu tema *"Modul de organizare, recrutare și salarizare a personalului din unitățile sanitare spitalicești de subordonare locală"* la Spitalul Municipal de Urgență Pașcani.

În cadrul ședinței de deschidere din data de 21.10.2025 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 de conformitate l-a reprezentat obținerea unei *asigurări rezonabile* că atât controalele, cât și procedurile sistemului de organizare, recrutare și salarizare sunt în conformitate cu legislația, normele și reglementările relevante care au fost în vigoare pe parcursul exercițiului financiar 2024.

La finalizarea etapei de planificare v-am prezentat o scrisoare prin care v-am comunicat riscul identificat 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 propunerea formulată cu scopul reducerii riscului identificat și îmbunătățirii sistemului de control intern.

În urma auditului efectuat au rezultat următoarele:

1. CONSTATĂRI CARE AU STAT LA BAZA CONCLUZIEI AUDITULUI

1.1 Neîntocmirea statelor de funcții actualizate, aferente perioadei 03.07.2024- 31.12.2024, funcție de deciziile de încadrare/ numire/ de promovare dispuse în acest interval

La nivelul eșantionului auditat s-a constatat faptul că, în perioada 07-12.2024 nu au fost întocmite/ actualizate și supuse aprobării ordonatorului principal de credite statele de funcții, prin luarea în calcul a rezultatelor concursurilor desfășurate/ a numirilor/ a deciziilor de promovare, astfel că ultimul stat de funcții aprobat prin H.C.L. nr. 113/03.07.2024 nu reflectă situația ocupărilor/ posturilor vacante de la acea dată; modificările dispuse prin Deciziile managerului de ocupare/ promovare- auditate, au fost incluse în statul de funcții aprobat prin H.C.L. nr. 57/21.03.2025.

Recomandări: Nu se impun recomandări, întrucât s-a prezentat Procedura Operațională *"Elaborare stat de funcții"* revizia 3, nr. 1922/26.01.2026 (avizată de președintele comisiei de monitorizare și aprobată de manager, procedură care a fost analizată de comitetul director), prin care s-a stabilit modul de întocmire și modificare a statelor de funcții, funcție de situațiile care pot interveni în activitatea unității.

1.2 Identificarea unor neconformități cu privire la concursul de ocupare a postului de "biolog", respectiv în ceea ce privește promovarea ca "biolog specialist" în cadrul Laboratorului de analize medicale al Spitalului

În anul 2024 Spitalul Municipal Pașcani a organizat un concurs pentru ocuparea pe perioadă nedeterminată a postului unic de biolog în cadrul Laboratorului de analize medicale pentru care s-a constatat existența unor neconformități în privința organizării și derulării acestuia, respectiv:

d) Prin documentele publicate/ solicitate/ întocmite, unitatea medicală nu s-a asigurat ca toate cerințele cadrului legal sau procedural să fie îndeplinite/ verificabile, după cum urmează:

- nu a solicitat îndeplinirea condițiilor specifice potrivit cerințelor postului din fișa postului de "biolog" scos la concurs, așa cum au fost înscrise în aceasta (lit. j) *Cerințe specifice: certificat de membru Ordinul Biochimistilor, Biologilor, Chimistilor in Sistemul Sanitar din Romania, aviz anual de libera practica, asigurare de malpraxis*");

- nu s-a solicitat adeverința de confirmare în gradul profesional;
- nu s-au precizat documentele pentru îndeplinirea condiției de vechime în specialitate de 6 luni;
- "lista de verificare" a dosarului de concurs, formular pus la dispoziția comisiei de concurs de compartimentul resurse umane, nu cuprinde toate rubricile/ documentele de verificat (de exemplu nu cuprinde documentele prezentate pentru îndeplinirea condiției de vechime în specialitate).

e) Acceptarea îndeplinirii condițiilor de vechime în specialitate în baza unei adeverințe care cuprinde exclusiv contracte de prestări de servicii

În cadrul concursului desfășurat s-a acceptat îndeplinirea de către candidatul înscris a condiției de "6 luni vechime în specialitate" solicitate în anunțul de organizare al acestuia, în condițiile în care, adeverința prezentată privind vechimea în specialitate - nr. 11953/30.04.2024 - cuprinde exclusiv activitate prin contracte de prestări de servicii: "(...) desfășoară activitate în cadrul unității noastre de la data de 21.10.2019 și în prezent, prin contract de prestări servicii medicale, norma întreagă, în calitate de biolog colaborator în cadrul laboratorului de analize medicale." "(...) totalizează o vechime în unitatea noastră ca biolog în baza contractului de prestări servicii medicale de 4 ani și 6 luni la data de 01.05.2024."

Termenii de "vechime" și de "normă întreagă" induc în eroare, întrucât contractele au fost de prestări de servicii.

Spitalul a prezentat 6 contracte de prestări servicii din perioada 2019-2024, având ca obiect "(...) **efectuarea de către prestator a serviciilor medicale de biolog în cadrul laboratorului de analize medicale a Spitalului Municipal de Urgență Pașcani**, în conformitate cu legislația în vigoare și în condițiile stipulate în prezentul contract precum și achitarea de către beneficiar a contravalorii serviciilor prestate" - servicii medicale care trebuiau efectuate la sediul beneficiarului de luni până vineri în intervalul orar 08-15 – precum și Certificatul de înregistrare fiscală seria A nr. 1325869/18.10.2019 prin care s-a atribuit cod de înregistrare fiscală pentru "(...)- biolog colaborator" (fără înregistrare în Registrul Comerțului.)

Listele de verificare anexate la Procesul verbal de selecție a dosarelor nu cuprind date privind îndeplinirea condiției de vechime în specialitate și/ sau documentele verificate care susțin acest lucru.

Comisia de concurs a admis dosarul iar ulterior, urmare parcurgerii probei scrise și a probei interviu, candidata a fost admisă, fiind încadrată pe postul de "biolog" începând cu data de 10.06.2024.

Aceeași adeverință nr. 11953/30.04.2024 emisă de Spitalul Municipal de Urgență Pașcani, care cuprinde numai contracte de prestări de servicii, a fost acceptată și la promovarea efectuată pe postul de "biolog specialist", imediat după angajare. (Nota nr. 33549/09.12.2025).

f) Promovarea salariației în baza unor documente anterioare angajării acesteia, neprezentate la dosarul de concurs

În luna angajării, prin cererea nr. 16644/ 20.06.2024, biologul a solicitat aprobarea cererii de promovare ca "biolog specialist" în baza certificatului de biolog specialist seria S nr. 001268, eliberat cu nr. 1804/24.11.2023, și a certificatului de membru al O.B.B.C.S.S.R seria nr. IS nr. 0392 emis în data de 04.04.2024, titlul profesional "*biolog medical specialist*", specialitatea bacteriologie medicală – documente neprezentate la data depunerii dosarului de concurs, titlul deținut nefiind înscris la acea dată nici în Curriculum vitae.

În cadrul P.O.- R.U-03 privind "*Organizare și desfășurare concursuri ocupate posturi vacante/ temporar vacante Promovarea salariaților*" nu este prevăzut acest mod de promovare, prin acceptarea unor documente care nu reflectă evoluția în carieră de la/ după momentul angajării; capitolul 5.5 "Promovarea salariaților" nu a fost aplicat în cazul acestei promovări.

Recomandări:

Analizarea legislației specifice privind organizarea concursurilor, promovarea personalului, a criteriilor respective, a legislației muncii, a salarizării unitare a personalului, a legislației specifice

profesiunilor necesare la nivelul spitalului, precum și consultarea -prin solicitarea de precizări/ puncte de vedere etc- de la organismele profesionale / alte instituții și autorități în domeniu.

Luarea măsurilor necesare pentru intrarea în legalitate, prin luarea în considerare a clarificărilor emise de organismele profesionale/ instituțiile publice, precum și a verificărilor de specialitate efectuate de instituțiile abilitate în domeniu.

Întreprinderea demersurilor necesare pentru asigurarea intrării în legalitate în ceea ce privește ocuparea postului de "biolog", "biolog specialist" - atât din punct de vedere al vechimii în specialitate cât și din punct de vedere a condițiilor de promovare, având în vedere faptul că, în statul de funcții, spitalul avea vacant postul de "biolog".

Termen de implementare: 31.07.2026

1.3 P.O.-R.U-03 privind "Organizare și desfășurare concursuri ocupate posturi vacante/ temporar vacante Promovarea salariaților" nu detaliază/ clarifică situațiile/ anumite necesități ale spitalului privind organizarea și derularea concursurilor posturilor prevăzute de O.M.S. nr.166/2023, corelat cu legislația specifică profesiilor/ funcțiilor respective, exemplificând prin: condițiile/ cerințele din fișa postului care se publică/ solicită; modul de depunere a dosarului de concurs (numerotat/ nenumerotat, cu listă a documentelor depuse sau fără etc); modul de verificare și probare a îndeplinirii condițiilor de vechime în specialitate (exp. "listă de verificare" completă); cerința de vechime minimă în specialitate necesară funcțiilor din cadrul spitalului pornind de la cerințele minime legislative; nu s-a efectuat o analiză în vederea luării deciziei de actualizare a procedurii funcție de precizarea Colegiului Medicilor nr. 34378/23.12.2024; în mod similar, nu s-a detaliat dacă la nivelul spitalului este acceptată sau nu participarea pe posturile de biolog (și nu numai) a unor candidați care dețin titluri/ calificări superioare (specialist, primar).

Recomandări:

Actualizarea/ întocmirea și supunerea spre aprobare a procedurii/ -lor operaționale cu privire la organizarea și desfășurarea concursurilor/ ocuparea posturilor, respectiv promovarea salariaților prin detalierea cerințelor, a modului de acceptare la concurs în anumite situații particulare (dacă este cazul), a celor de neacceptare, a documentelor de publicat și/ sau de solicitat, a cerințelor proprii ale spitalului pornind de la cele minimale stabilite prin legislație, a pașilor de urmat etc

Prin această procedură se vor stabili și: lista documentelor, respectiv modul de prezentare a dosarelor de concurs, modelul de listă de verificare a documentelor de către comisia de concurs precum și orice alte documente considerate utile și care pot veni în sprijinul personalului din cadrul Compartimentului resurselor umane, a membrilor comisiei de concurs precum și a altor utilizatori.

Termen de implementare: 31.07.2026

1.4 Raportarea eronată, majorată, a veniturilor brute ale salariaților în Declarația privind obligațiile de plată ale contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate (D 112)

Urmare comparării veniturilor brute ale salariaților din eșantion, cu cele înscrise în Declarația D112, s-a constatat existența unei diferențe de 9.331 lei, declarată în plus în D112, observându-se că suma respectivă este aproape identică, cu sumele indemnizațiilor concediilor medicale.

Reprezentanții unității au identificat cauza -reprezentată de o formulă de calcul eronată utilizată prin soft, prin extinderea verificărilor stabilind că erorile de raportare a veniturilor brute prin D112 însumează 793.397 lei și că acestea au fost corectate în timpul misiunii de audit, prin întocmirea declarațiilor D112 rectificative.

Recomandări: La nivelul eșantionului auditat s-au prezentat D 112 rectificative. Conform datelor prezentate prin Nota nr. 32193/26.11.2025, rezultă că unitatea a rectificat erorile și a întocmit declarațiile rectificative pentru toți salariații la care figurau erori, astfel neimpunându-se recomandări.

1.5 Determinarea eronată a unor elemente salariale în sumă de 1.201 lei, rezultatul a două erori de calcul a sporului pentru condiții deosebite de muncă și a unei situații de introducere eronată a numărului de ore lucrate, în prima lună de angajare a unei persoane.

Recomandare: Extinderea verificărilor asupra modului de determinare și acordare a elementelor salariale ale tuturor angajaților la nivelul anului 2024, stabilirea rezultatelor, urmat de recuperarea sumelor constatate ca acordate necuvenit (după caz).

Termen de implementare: 31.07.2026

1.6 Programul informatic utilizat pentru întocmirea statelor de plată necesită îmbunătățiri și crearea unor facilități de natură a elimina operațiunile manuale

Verificările efectuate au reliefat necesitatea unor îmbunătățiri la nivelul programului informatic al salariilor, în vederea creării unor module care să conducă la eliminarea unor operațiuni manuale precum și crearea unor facilități, întrucât:

- programul "salarii" utilizat pentru întocmirea statelor de plată nu este integrat cu programul financiar contabil, astfel că notele contabile sunt introduse manual;
- nu este creată facilitatea de generare a Declarației D112 din program;
- statele de plată în formatul listat "pe hârtie" nu afișează toate componentele salariale/elementele necesare determinării acestora, ca de exemplu: bazele de calcul ale sporurilor, gărzilor, orelor lucrate sâmbăta, duminica ori în sărbătorile legale, tipul de spor, procentele, tipurile de rețineri etc;
- lipsa unui modul de evidență "salariați" care să permită gestionarea perioadelor de vechime pentru acordarea gradațiilor, generarea de diverse tipuri de adeverințe etc;
- având în vedere faptul că actualmente pontajele și orele lucrate se efectuează/ calculează manual, este necesară crearea unui modul de "pontaje" adaptat nevoilor spitalului, inclusiv cu luarea în calcul a introducerii datelor de la nivelul compartimentelor;
- programul să aibă posibilitatea generării de rapoarte în excel, word sau pdf pe perioade (cu aplicarea datei, orei, utilizatorului);
- posibilitatea de transmitere a "fluturașilor de salariu" pe adresa de e-mail de serviciu, fiecărui salariat;
- crearea de drepturi de acces la nivel de utilizator prin parolă și tipuri de drepturi (de utilizare/ vizualizare/ modificare, în funcție de atribuțiile fișei postului - gestionare date salariați/ întocmire pontaje, state plată, verificare, etc.).

Recomandări: Funcție de resursele financiare disponibile și urmare a efectuării unei analize cost-beneficiu, se va proceda la identificarea posibilităților de îmbunătățire/ modernizare a programului de salarii, prin consultarea și luarea în considerare a necesităților utilizatorilor, inclusiv luarea în calcul a digitalizării unor operațiuni (exp. "pontaje"), urmat de crearea de facilități și module necesare activităților de resurse umane-salarizare și financiar-contabile ale spitalului, implementarea unor soluții de securitate de acces/ utilizare, urmat de instruirea personalului.

Demersul va respecta prevederile legale în domeniul achizițiilor publice.

Termen de implementare: 31.07.2026

2. Alte aspecte

2.1 Nerealizarea de misiuni de audit public intern în anul 2024 precum și neîntreprinderea demersurilor care să conducă la implementarea recomandărilor formulate de Camera de Conturi Iași în anii anteriori și la asigurarea funcționalității auditului intern.

În anii anteriori, Camera de Conturi Iași a constatat nerespectarea prevederilor legale în domeniul auditului public intern, situație care se menține și la nivelul anului 2024.

În conformitate cu datele din "*Raportul privind activitatea de audit public intern aferentă anului 2024 desfășurată la nivelul Spitalului Municipal de Urgență Pașcani*" nr. 553/10.01.2025 rezultă că nu s-a efectuat nici o misiune de audit public intern.

Planul anual de audit public intern aferent anului 2024 aprobat, nr. 29721/29.11.2023, având un număr de 8 misiuni de asigurare, a fost modificat prin "*Planul anual de audit public intern actualizat aferent anului 2024*" nr. 30.866/15.11.2024, eliminându-se toate misiunile de audit din plan, motivându-se existența unui singur auditor, faptul că auditorul este în situație de interdicție - prin trimitere la art. 22 din Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern, susținându-se și deficiențe privind netransmiterea/ neeliberarea de către organul ierarhic superior al avizului pentru Normele metodologice/ Carta auditului intern.

Unitatea a prezentat Nota nr 32592/ 02.12.2025 *"privind delegarea/ desemnarea/ numirea/ implicarea auditorului intern în orice activitate care nu are legătură cu auditul public intern la nivelul anului 2024 (01.01.2024 – 31.12.2024)"*, prin care s-a înscris: *"În urma verificării tuturor deciziilor emise în anul 2024 care au legătură cu activitatea auditorului, s-a constatat că auditorul nu a fost desemnat în nici o activitate care nu are legătură cu activitatea de audit public intern.*

Pe parcursul anului 2024 auditorul intern a fost desemnat doar în decizia privind responsabilitii cu riscurile.", atașându-se Decizia nr. 31/08.01.2024, prin care, în Anexa 2, poz. 59, auditorul public intern este responsabil cu riscurile numai la nivelul compartimentului audit.

Unitatea nu a efectuat o analiză a documentelor elaborate de Compartimentul Audit Public Intern și nici asupra corespondenței și documentelor transmise între spital și organul ierarhic superior cu privire la auditul intern, pentru a se identifica, cauzele blocajelor și a nerealizării de misiuni de audit public intern, în vederea luării de măsuri pentru asigurarea funcției de audit și a funcționalității auditului intern.

Managementul entității nu a întreprins demersuri care să conducă asigurarea funcționalității auditului intern, respectiv la implementarea recomandărilor formulate urmare misiunilor de audit public extern.

Recomandări:

Analiza documentelor elaborate de Compartimentul Audit Public Intern, precum și la nivelul corespondenței și documentelor transmise între spital și organul ierarhic superior cu privire la auditul intern, pentru a se identifica, cauzele blocajelor și a nerealizării de misiuni de audit public intern, în vederea luării de măsuri pentru asigurarea funcției de audit și a funcționalității auditului intern.

Întreprinderea demersurilor necesare care să conducă la asigurarea funcționalității auditului intern, respectiv implementarea reală și în totalitate a recomandărilor formulate urmare misiunilor de audit public extern desfășurate.

Termen de implementare: 31.07.2026

Pe lângă măsurile prezentate mai sus, vă rugăm să dispuneți și orice alte măsuri pe care le considerați necesare pentru remedierea deficiențelor constatate de Curtea de Conturi a României - Camera de Conturi Iași în urma acțiunii de audit de conformitate.

Precizăm, de asemenea, că potrivit art. 35 din Regulamentul privind activitatea de audit public extern, obligația implementării recomandărilor revine conducătorului entității auditate.

Entitatea auditată are obligația să comunice Curții de Conturi stadiul implementării recomandărilor, conform termenelor stabilite, în 30 de zile calendaristice de la expirarea acestora.

Pentru recomandările implementate, conducerea entității va transmite Curții de Conturi documente care să ateste modul în care s-au implementat acestea.

Pentru abaterile consemnate în prezenta scrisoare care au determinat producerea unor prejudicii, potrivit art. 37 din Regulamentul privind activitatea de audit public extern, aprobat prin Hotărârea Plenului Curții de Conturi nr. 629/20.12.2022, cu modificările și completările ulterioare, conducerea entității auditate are obligația stabilirii întinderii prejudiciului și dispunerii măsurilor pentru recuperarea acestora.

Facem precizarea că pentru nerecuperarea prejudiciilor, ca urmare a nedispunerii și a neurmăririi de conducerea entității auditate a recomandărilor transmise de Curtea de Conturi, sunt incidente prevederile art. 64 din Legea nr.94/1992 privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi, republicată.

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

Cu stimă,

**Director Camera de Conturi Iași,
XXX**