

**Către,
CONSILIUL JUDEȚEAN NEAMȚ
Doamnei Secretar General**

Vă transmitem, alăturat, spre analiză în prima ședință a Consiliului Județean un exemplar din Raportul de audit de conformitate și Scrisoarea către management aprobate, prin Hotărârea Plenului Curții de Conturi nr.613 din 03.07.2024, documente încheiate în urma acțiunii de audit de conformitate cu tema "*Modul de organizare, recrutare și salarizare a personalului din unitățile sanitare spitalicești de subordonare locală*" pe care Camera de Conturi Neamț a efectuat-o la Spitalul Județean de Urgență Piatra Neamț.

După întrunirea consilierilor județeni, vă solicităm să ne transmiteți un extras din procesul verbal de ședință.

Cu aleasă considerație,

Iuliana TRIFAN
Director



RAPORT DE AUDIT DE CONFORMITATE

1. Rezumat executiv și concluzia auditului

Misiunea de audit financiar a fost efectuată de către Curtea de Conturi a României prin Camera de Conturi Neamț, fiind o **misiune de raportare directă** cu un **nivel de asigurare rezonabilă**.

Subiectul misiunii de audit este modul de organizare, recrutare și salarizare a personalului din unitățile sanitare spitalicești de subordonare locală, respectiv din cadrul Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț.

Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare spitalicești reprezintă un subiect important, atât prin prisma semnificației cheltuielilor de personal în totalul cheltuielilor bugetare a acestor unități, cât și prin faptul că resursa umană constituie una dintre cele mai importante resurse la care apelează entitățile în demersul de îndeplinire a obiectivelor generale și specifice într-un mod eficient și eficace.

Raportul de audit este destinat Parlamentului României, entității auditate, precum și societății civile și altor părți interesate.

În cadrul misiunii de audit de conformitate, au fost evaluate mecanismele de control intern instituite de entitate cu privire la modul de organizare, recrutare și salarizare a personalului din cadrul Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț, în raport cu cadrul legal aplicabil.

Astfel, s-a evidențiat faptul că, în unele cazuri controalele interne nu sunt instituite, iar o parte dintre cele instituite necesită îmbunătățiri, atât în proiectare, cât și în implementare, fapt ce a generat unele aspecte de neconformitate privind activitatea auditată, descrise la pct.5.

Concluzia de audit - concluzie cu rezerve

Pe baza procedurilor aplicate și a probelor de audit puse la dispoziție de entitatea auditată, cu excepția aspectelor de neconformitate descrise mai jos, modul de organizare, recrutare și salarizare a personalului din cadrul Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț la nivelul anului 2023 este, sub toate aspectele semnificative, în conformitate cu criteriile aplicabile.

2. Introducere

2.1 Prezentarea entității

Spitalul Județean de Urgență Piatra-Neamț este un spital public de urgență înființat în anul 1935 sub denumirea "Spital Emil Costinescu", cu personalitate juridică, având codul unic de înregistrare 2613362, care este subordonat unității administrativ-teritoriale Consiliul Județean Neamț.

Spitalul furnizează servicii medicale spitalicești, prin intermediul secțiilor și compartimentelor cu paturi și servicii medicale în asistență medicală de specialitate din ambulatoriu, prin intermediul ambulatoriului integrat.

Activitatea organizatorică și funcțională este reglementată la nivel teritorial, de către Consiliul Județean Neamț și Direcția de Sănătate Publică Neamț, și implicit de către Ministerul Sănătății, ca autoritate centrală în domeniul asistenței de sănătate publică.

Structura organizatorică, reorganizarea, restructurarea, schimbarea sediului și a denumirii pentru Spitalul Județean de Urgență Piatra Neamț se aprobă prin act administrativ al Președintelui Consiliului Județean Neamț, cu avizul Ministerului Sănătății.

Conform Anexei la Ordinul Ministerului Sănătății nr.791 din 02.06.2010, structura organizatorică a spitalului cuprinde un număr de 883 paturi și nu a suferit modificări pe parcursul perioadei analizate.

Organizarea activității Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț se face în baza bugetului de venituri și cheltuieli, astfel încât cheltuielile necesare pentru realizarea serviciilor medicale să fie acoperite de veniturile realizate. În aceste condiții, unul dintre obiectivele principale ale spitalului este realizarea veniturilor contractate cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate Neamț, precum și atragerea de venituri suplimentare din servicii medicale la cerere, contracte de sponsorizare.

Spitalul Județean de Urgență Piatra-Neamț este finanțat din venituri proprii, din transferuri de la bugetul de stat (prin DSP Neamț pentru programe de sănătate și de la Institutul de Medicină Legală), din fonduri alocate de la bugetul local prin Consiliul Județean Neamț, din alte surse (donații, sponsorizări, fonduri externe - program screening TBC).

Sursa principală a veniturilor în cadrul bugetului de venituri și cheltuieli o constituie veniturile proprii realizate din contractul de furnizare de servicii medicale încheiat cu C.J.A.S Neamț.

Bugetul inițial de venituri și cheltuieli al spitalului a fost aprobat prin H.C.J. nr.28 din 02.02.2023. Pe parcursul anului 2023, plățile efectuate de la Titlul „Cheltuieli de personal” reprezintă ponderea majoritară din totalul plăților efectuate de entitate, acestea fiind în procent de 70,83%, respectiv în sumă de 174.210.255 lei din total plăți efectuate la 31.12.2023 în sumă de 245.932.490 lei.

2.2 Informații despre subiectul auditat

Subiectul auditat este reprezentat de modul de organizare, recrutare și salarizare a personalului din cadrul Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț, pe parcursul exercițiului bugetar 2023.

Organigrama și statul de funcții ale Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț valabile pentru anul 2023 au fost aprobate prin hotărârea consiliului județean Neamț nr. 276 din 28.11.2022, cu modificările și completările ulterioare și prin hotărârea consiliului județean Neamț nr. 103 din 28.04.2023, cu completările și modificările ulterioare.

Structura de personal a spitalului pentru anul 2023 a fost aprobată prin statul de funcții și cu încadrarea în nivelul cheltuielilor aprobate în buget, numărul posturilor aprobate și ocupate fiind constant pe tot parcursul anului. Din numărul total de posturi normate de 2.662, au fost aprobate 1.761 posturi, din care 1.521 posturi au fost ocupate și 240 posturi au fost vacante. Cele 1.521 posturi ocupate au fost repartizate astfel: un număr de 1.468 posturi de execuție, 53 posturi de conducere.

În cadrul spitalului funcționează un consiliu de administrație care are rolul de a dezbate principalele probleme de strategie, de organizare și de funcționare a spitalului.

Conducerea Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț a fost asigurată pe parcursul anului 2023 de un Comitet Director format din managerul spitalului, directorul medical, directorul financiar-contabil și directorul de îngrijiri.

Spitalul Județean de Urgență Piatra Neamț a fost condus până la data de 12.10.2023 de managerul unității numit prin act administrativ al președintelui Consiliului Județean Neamț, ale cărui atribuții au fost stabilite prin contractul de management.

Începând cu data de 13.10.2023, Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț este condus de un manager interimar numit prin act administrativ al președintelui Consiliului Județean Neamț, până la ocuparea postului prin concurs.

3. Descrierea activităților misiunii de audit

3.1 Obiectivul și sfera de cuprindere a auditului

Obiectivul auditului îl reprezintă 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 2023.

Sfera de cuprindere a auditului vizează evaluarea modului de organizare, recrutare și salarizare a personalului din unitățile sanitare spitalicești de subordonare locală, respectiv din cadrul Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț în legătură cu acuratețea, conformitatea, regularitatea și corectitudinea în raport cu legile, regulile și reglementările relevante.

3.2 Perioada auditului

Misiunea de audit a început la data de 22.01.2024 și se finalizează odată cu aprobarea 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 relevante.

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. După evaluarea riscurilor, stabilirea pragului de semnificație și gradul de asigurare urmărit a fost stabilit un eșantion de audit prin metode nestatistice asupra căruia au fost aplicate, pe baza raționamentului profesional, proceduri de audit reprezentate de 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. Cerințele legislative aplicabile

- Legea nr. 95 din 14 aprilie 2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare;

- Ordonanța nr. 42 din 31 august 2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății și pentru modificarea și completarea altor acte normative;

- OUG nr. 168 din 8 decembrie 2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;

- OUG nr. 63 din 30 iunie 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;

- Legea nr. 39 din 19 martie 2012 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 58/2011 pentru modificarea art. 5² din Ordonanța Guvernului nr. 70/2002 privind administrarea unităților sanitare publice de interes județean și local;

- OUG nr. 162 din 12 noiembrie 2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății Publice către autoritățile administrației publice locale, cu modificările și completările ulterioare;

- OUG nr. 48 din 2 iunie 2010 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul sănătății în vederea descentralizării;

- OMS nr. 1.408 din 12 noiembrie 2010 privind aprobarea criteriilor de clasificare a spitalelor în funcție de competență;

- Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;

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

- Ordinul ministrului sănătății 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, cu modificările și completările ulterioare;

- HG nr. 1035/2020 privind modificarea și completarea anexei la HG nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de munca, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de munca 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".

- OMS nr. 870 din 1 iulie 2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar, cu modificările și completările ulterioare;

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

- Ordonanța de Urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ;

- Legea nr. 82/1991 a contabilității, republicată 2008, cu modificările și completările ulterioare;

- O.M.F.P. nr. 1917/2005 pentru aprobarea Normelor metodologice privind organizarea și conducerea contabilității instituțiilor publice, Planul de conturi pentru instituțiile publice și instrucțiunile de aplicare a acestuia, cu modificările și completările ulterioare;
- O.M.F.P. nr. 2634/2015 privind documentele financiar-contabile, cu modificările și completările ulterioare;
- O.G. nr. 119/1999 privind auditul intern și controlul financiar preventiv, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern, cu modificările și completările ulterioare;
- O.M.F.P. nr. 923/2014 pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Contractul Colectiv de Munca la nivel de ramură;

Reglementări interne

- Regulamentul de Organizare și Funcționare al Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț aprobat prin HCJ nr.136 din 30.06.2015;
- Regulamentul de Ordine Interioară al Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț actualizat la data de 01.10.2022;
- Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate sanitară înregistrat la ITM Neamț sub nr.13 din 06.02.2019;
- Codul de Conduită Etică și Profesională al Personalului Contractual din cadrul Spitalul Județean de Urgență Piatra Neamț din 23.07.2012;

5. Constatări și recomandări

5.1. Evidența dosarelor personalului entității nu este organizată corespunzător, în sensul că acestea nu cuprind fișa postului în cazul personalului care desfășoară activități în baza contractelor individuale de muncă cu timp parțial pentru efectuare gărzi, iar în unele cazuri acestea nu au fost actualizate¹.

Din consultarea fișelor de post întocmite pentru personalul din cadrul unității reiese faptul că, nu în toate cazurile acestea au fost actualizate în acord cu modificările survenite pe parcursul desfășurării activității, iar în cazul personalului care desfășoară activitate în baza contractelor individuale de muncă cu timp parțial pentru efectuare gărzi în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază, atribuțiile specifice acestei activități nu se regăsesc în cadrul unei fișe de post, deși în cuprinsul contractului de muncă se specifică faptul că atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului.

Atribuțiile și responsabilitățile specifice acestei activități nu se regăsesc în cadrul unei fișe de post, deși în cuprinsul contractelor individuale de muncă cu timp parțial pentru efectuare gărzi în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se specifică faptul că, atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, iar salariatului îi revine obligația de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului.

¹ Standardul 2-Atribuții, funcții, sarcini din Ordinul 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice; Procedura operațională *Întocmirea dosarelor de personal*, cod RU-559-00-00-GEN-07, pct 5.1.2, 5.3.1;

Mai mult, conform Procedurii operaționale proprii *Întocmirea dosarelor de personal* elaborată la data de 24.11.2021, dosarul de personal al salariatului cuprinde și fișa postului, iar întocmirea acestuia este obligatorie indiferent de tipul contractului individual de muncă și de tipul normei.

Cauza: Disfuncționalități în proiectarea și implementarea controalelor interne privind activitatea de gestionare a dosarelor de personal.

Consecința: Incidența unor posibile riscuri legate de nerespectarea sarcinilor și responsabilităților specifice activităților prestate în linia de gardă.

Recomandările formulate:

Verificarea, actualizarea și completarea dosarelor de personal ale angajaților care desfășoară activități în baza contractelor individuale de muncă cu timp parțial pentru efectuare gărzi în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază cu fișele de post. Actualizarea fișelor de post ale personalului cu noi atribuții și responsabilități, survenite pe parcursul desfășurării activității.

Instituirea unor mecanisme de control care să asigure prevenirea, detectarea și, eventual, corectarea, deficiențelor privind activitatea de gestionare a dosarelor de personal și urmărirea implementării acestora.

5.2. Nedesemnarea unor persoane cu atribuții privind întocmirea și avizarea deciziilor de încadrare a personalului, precum și a celorlalte decizii care privesc activitatea de resurse umane și salarizare².

Activitățile de întocmire și avizare a deciziilor care privesc activitățile de resurse umane și salarizare nu sunt separate, fiind efectuate de aceeași persoană, fără însă ca aceasta să aibă atribuții stabilite în acest sens printr-un act administrativ sau prin fișa postului.

Cauza: Disfuncționalități în proiectarea și implementarea controalelor cheie privind activitatea de gestionare a resurselor umane. Inexistența cadrului procedural privind inițierea, elaborarea, emiterea, avizarea, aprobarea și comunicarea deciziilor care privesc activitatea de resurse umane și salarizare.

Consecința: Nesepararea activităților de întocmire și avizare a deciziilor care privesc activitatea de resurse umane și salarizare și nedesemnarea unor persoane cu atribuții în acest sens.

Recomandările formulate:

Având în vedere faptul că au fost efectuate demersuri privind remedierea deficiențelor constatate nu se mai impune formularea unor recomandări.

5.3. Neactualizarea regulamentului de organizare și funcționare al Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț în acord cu modificările ulterioare ale structurii organizatorice, funcționale și de personal aprobate la nivelul spitalului³.

Regulamentul de organizare și funcționare al Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț a fost aprobat prin H CJ nr.136 din 30.06.2015. Ulterior nu a fost aprobat prin act administrativ un nou regulament de organizare și funcționare prin care să fie definite structura organizatorică, relațiile funcționale, competențele și atribuțiile structurilor funcționale prevăzute în organigramă deși au existat modificări care privesc structura organizatorică și funcțională la nivelul entității.

² Standardul 2- Atribuții, funcții, sarcini din Ordinul 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice; Procedura de angajare a personalului RU-476-01-01-GEN-06 din 01.02.2023, pct.9.9; Procedură de angajare a personalului RU-547-00-01-GEN-07 din 10.03.2023, pct.9.10; Procedura privind stabilirea drepturilor salariale cuvenite personalului angajat, din data de 04.07.2023, cod CU-642-00-03-RU-24, pct.8.1.2;

³ Standardul 2- Atribuții, funcții, sarcini din Ordinul 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;

Cauza: Funcționarea necorespunzătoare a formelor de control intern.

Consecința: Inadvertențe între reglementările interne ale entității cu incidență asupra activităților de resurse umane, normare, organizare și salarizare, respectiv între Regulamentul de organizare și funcționare al spitalului aprobat prin HCJ nr.136 din 30.06.2015, Regulamentul intern actualizat în anul 2022 și organigrama și statul de funcții stabilite și aprobate pentru anul 2023, care pot genera vulnerabilități în gestionarea activităților de resurse umane și salarizare.

Recomandările formulate:

Elaborarea și aprobarea prin act administrativ a unui nou Regulament de organizare și funcționare în concordanță cu dispozițiile legale aplicabile, actualizarea acestuia ori de câte ori este nevoie și concomitent actualizarea și a Regulamentului Intern, astfel încât să existe concordanță între cele două reglementări interne.

5.4. Neîntocmirea sau întocmirea necorespunzătoare a documentelor de stabilire și modificare a drepturilor salariale pentru personalul din cadrul unității sanitare.

În unele cazuri documentele privind stabilirea sau modificarea drepturilor salariale ale personalului (deciziile de încadrare, contractele individuale de muncă sau actele adiționale de modificare a contractelor individuale de muncă) nu au specificate în mod clar și integral drepturile salariale ale angajaților reprezentând diverse sporuri acordate personalului medical funcție de activitatea desfășurată, existând doar trimiteri la cadrul legislativ aplicabil⁴ (spre ex. spor cf. Anexa nr.2 la HG nr.153/2018) și nu au aplicată viza de control financiar preventiv, contrar prevederilor legale⁵.

De asemenea, nu au fost întocmite acte adiționale în cazul acordării indemnizațiilor prevăzute de OUG nr.42/2023, act normativ prin care s-a creat cadrul legal, pentru a fi acordate indemnizații personalului de specialitate medico-sanitar care efectuează gărzi în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă și personalului de specialitate medico-sanitar și auxiliar-sanitar care asigură asistența medicală.

Cauza: Disfuncționalități în exercitarea controalelor cheie privind activitatea de întocmire, și avizare a documentelor privind stabilirea și modificarea drepturilor salariale. Neaplicarea vizei de control financiar preventiv.

Consecința: Apariția unor posibile erori financiare privind stabilirea și acordarea drepturilor salariale angajaților.

Recomandările formulate:

Specificarea în mod clar, pe elemente componente, a tuturor drepturilor salariale de care beneficiază angajații, inclusiv a sporurilor și indemnizațiilor în cuprinsul deciziilor de încadrare, contractelor individuale de muncă și a actelor adiționale de modificare a acestora. Aplicarea vizei de control financiar preventiv propriu pe contractele individuale de muncă și acte adiționale.

Întocmirea actelor adiționale în cazul modificării drepturilor salariale sau în cazul acordării de noi drepturi de natură salarială, indemnizații, sporuri și comunicarea acestora angajaților.

5.5. Stabilirea și plata drepturilor salariale s-a efectuat, în unele cazuri, cu nerespectarea cadrului legal.

⁴ Procedura privind stabilirea drepturilor salariale cuvenite personalului angajat, din data de 04.07.2023, cod CU-642-00-03-RU-24, pct.8.1.2;

⁵ Anexa nr.1 la OMFP nr.923/2014 Norme metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv, Anexa 1.1 Cadrul general al operațiunilor supuse vizei de control financiar preventiv, cod.B17;

5.5.1. Stabilirea și plata, în unele cazuri, a sporului de condiții deosebit de periculoase de 75% din salariul de bază, cu nerespectarea cadrului legal aplicabil⁶ a generat plăți nelegale de natura drepturilor salariale, cuantificate pe baza eșantionului selectat și a documentelor puse la dispoziție, la suma de 2.574 lei.

Conducerea unității sanitare a stabilit prin art.4 (1) din HCD nr. 11 din 27.02.2023 și HCD nr.12 din 27.02.2023⁷ ca începând cu 01 martie 2023 personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar „care poate face dovada cu documente justificative că au fost implicați direct în operațiunile de transport, echipare, evaluare, diagnosticare și tratamentul pacienților diagnosticați cu COVID-19, vor formula punctual o solicitare pentru acordarea sporului în cuantum de 75%, proporțional cu timpul efectiv lucrat, la sfârșitul fiecărei luni pentru luna în curs. Solicitarea va conține în mod obligatoriu următoarele: numărul, numele și prenumele pacienților, data efectuării operațiunilor antemenționate, numele salariaților secției/compartimentului/laboratorului direct implicați în operațiunile de transport, echipare, evaluare, diagnosticare și tratamentul pacienților diagnosticați cu COVID-19, semnătura medicului șef de secție pentru certificarea realității și exactității datelor-conform modelului anexat Hotărârii Comitetului Director nr.104 din 11.06.2021- și copii după foaia de observație/registrul de consultații.” Potrivit art.4 (2) „pontajele lunare vor fi însoțite de aceste solicitări justificative (Note de fundamentare) privind acordarea sporului prevăzut la art.4(1) și vor fi aprobate de către directorul medical al SJUPN”.

Deși acordarea acestui spor în perioada martie-iunie 2023 a fost condiționată de prezentarea unor documente care să evidențieze timpul în care personalul medico-sanitar și auxiliar-sanitar a fost implicat direct în activitățile de transport, recoltare probe biologice/testarea rapidă, evaluarea, diagnosticarea și tratamentul pacienților suspecți și confirmați cu COVID-19 (**Nota de fundamentare, Anexa la HCD nr.104 din 11.06.2021 și copii după foaia de observație/registrul de consultații**), au fost identificate cazuri în care personalul din cadrul UPU-SMURD a beneficiat în mod necuvenit de acest spor pentru toate orele efectiv lucrate în lună, în condițiile în care nu a făcut dovada implicării directe în activitățile anterior menționate în întreaga perioadă lucrată din lună, **informație impetuos necesară la stabilirea valorii sporului ce urma a fi acordat.**

În altă ordine de idei, conform HCD nr.11 din 14.02.2022, sporul de condiții deosebit de periculoase de 75% a fost aprobat a fi acordat în perioada ianuarie-februarie 2023 angajaților aparținând secțiilor UPU-SMURD, Boli Infecțioase și Compartiment HIV/SIDA, Laborator analize medicale PCR-RT, Medicină Internă, ATI și UTS pentru tot timpul efectiv lucrat **fără a fi stabilită obligativitatea prezentării unor documente justificative care să ateste îndeplinirea condițiilor de acordare, respectiv implicarea directă în operațiunile de transport, echipare, evaluare, diagnosticare și tratamentul pacienților diagnosticați cu COVID-19**, în condițiile în care prin modificările aduse **pct.9, lit.A Anexa nr.2 din HG nr.153/2018** din 27 mai 2022 **nu s-au schimbat condițiile și criteriile de acordare a sporului de condiții deosebit de periculoase de 75%**

⁶ Art.8, 11, 12 din Regulamentul-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” aprobat prin HG nr.153/2018, articolul unic lit.A pct.9 din Anexa nr.2 la Regulamentul cadru; art.14 alin.(2), alin.(3), alin.(4), art.23 alin.(1) din Legea nr.273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare; pct.1 Angajarea cheltuielilor, lit.a și pct.2 Lichidarea cheltuielilor din Normele metodologice privind angajarea, lichidarea, ordonanțarea și plata cheltuielilor instituțiilor publice, precum și organizarea, evidența și raportarea angajamentelor bugetare și legale, aprobate prin OMFP nr.1792/2002 cu modificările și completările ulterioare; art.5 alin.(1) din OG nr.119/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv republicată, cu modificările și completările ulterioare; art.4 (1) din HCD nr. 11 din 27.02.2023 și HCD nr.12 din 27.02.2023;

⁷ art.4 (1) din HCD nr. 11 din 27.02.2023 și HCD nr.12 din 27.02.2023

până la 85%, ci doar s-a creat posibilitatea acordării acestui spor și ulterior stării de alertă, respectiv pe durata situațiilor de risc epidemiologic și biologic care a încetat la data de 29.06.2023.

Mai mult, conform Hotărârii Comitetului pentru situații de urgență nr.20 din 27.06.2023⁸ starea de risc epidemiologic și biologic generată de pandemia COVID-19 a încetat începând cu data de 29.06.2023, astfel încât pentru sporul de condiții deosebit de periculoase în procent de 75% acordat în cazul unor angajați în zilele de 29.06.2023 și 30.06.2023 nu a mai existat cadru legal.

Cauza: Aceste aspecte identificate denotă faptul că, la nivelul unității nu sunt instituite forme de control intern care să prevină, să depisteze și să corecteze în timp real posibilele erori.

Consecința: Au fost constatate erori financiare privind plata nelegală a drepturilor salariale reprezentând spor pentru condiții deosebit de periculoase în procent de 75%, cuantificate pe baza eșantionului selectat și a documentelor puse la dispoziție, în sumă de 2.574 lei.

Recomandările formulate:

Conducerea unității sanitare va analiza punctual condițiile de stabilire și documentele justificative care au stat la baza plății sporului de condiții deosebit de periculoase de 75% în perioada ianuarie-iunie 2023, va stabili întinderea prejudiciului produs entității și va recupera, dacă este cazul, valoarea sporului acordat nelegal, implicit a sumei constatate cu ocazia misiunii de audit;

5.5.2. Erori identificate, în unele cazuri, privind plata nelegală a drepturilor salariale⁹ aferente concediului de odihnă neefectuat și compensat în bani la încetarea contractului individual de muncă, cuantificate pe baza eșantionului selectat la suma de 359 lei.

Cauza: Evidența numărului de zile de concediu de odihnă se ține în afara aplicației informatice integrate de resurse umane și salarizare, fapt ce a condus la calcularea eronată a numărului de zile de concediu de odihnă neefectuate cuvenite, fără verificarea acestor informații de către altă persoană.

Consecința: Au fost constatate erori financiare privind plata nelegală¹⁰ a drepturilor salariale aferente concediului de odihnă neefectuat compensat în bani la încetarea contractului individual de muncă cuantificate pe baza eșantionului selectat la suma de suma de 359 lei.

Recomandările formulate:

Stabilirea întinderii prejudiciului produs entității și recuperarea acestuia, implicit a sumei constatate cu ocazia misiunii de audit;

Organizarea evidenței numărului de zile de concediu de odihnă cu ajutorul aplicației informatice integrate de resurse umane și salarizare; Reconcilierea periodică între Serviciul financiar contabil salarizare și Compartimentul Resurse Umane cu privire la numărul de zile de concediu de odihnă cuvenite; Procedurarea activității de evidență a concediilor de odihnă, monitorizarea însușirii și aplicării acestora de către angajații implicați în aceste activități, precum și instituirea unor forme de control intern care să asigure prevenirea, detectarea și, eventual, corectarea, unor posibile deficiențe.

⁸ Hotărârea nr.20 din 27.06.2023 privind constatarea încetării stării de risc epidemiologic și biologic generată de pandemia Covid-19 și a aplicabilității art.1 din Hotărârea Comitetului Național pentru situații de Urgență nr.36/21.07.2020;

⁹ Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, art. 146 alin. (2); Regulamentul intern al SJU Piatra Neamț aprobat la data de 06.10.2022; Procedura privind stabilirea drepturilor salariale cuvenite personalului angajat, din data de 04.07.2023, cod CU-642-00-03-RU-24, pct.8.1.2;

¹⁰ art.5 alin.(1), art.10 alin.(1) – (5) din OG nr.119/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv, cu modificările și completările ulterioare; art.14 alin.(2) și (3) din Legea nr. 273/2006, cu modificările și completările ulterioare; art.22 alin.(1), art.52 alin.(5) și (6) din Legea nr.500/2002

5.5.3. Plata nelegală a unor drepturi salariale¹¹, în cazul unor angajați, urmare a unor necorelații între timpul lucrat evidențiat în pontajele lunare și cel din graficele de lucru actualizate și condica pentru activitatea de gardă, cuantificate pe baza eșantionului selectat la suma de 1.841 lei.

Cauza: Funcționarea necorespunzătoare a formelor de control intern prin neverificarea pontajelor și neurmărirea corelării datelor din pontajele lunare cu cele din graficele de lucru actualizate și din condica pentru activitatea de gardă. Evidența manuală a pontajelor lunare în contextul în care unitatea sanitară dispune de un sistem electronic de acces pe bază de cartele care nu este utilizat.

Consecința: Au fost constatate erori financiare privind plata nelegală a drepturilor salariale cuantificate pe baza eșantionului selectat la suma de 1.841 lei.

Recomandările formulate:

Stabilirea întinderii prejudiciului produs entității și recuperarea acestuia, implicit a sumei constatate cu ocazia misiunii de audit;

Procedurarea activității de evidență a timpului de lucru prin intermediul foilor colective de prezență, monitorizarea însușirii și aplicării acestora de către angajații implicați în aceste activități; Instituirea unor forme de control intern care să asigure prevenirea, detectarea și, eventual, corectarea posibilelor deficiențe privind evidența timpului de lucru care pot avea implicații financiare; Asigurarea reconcilierii datelor din pontajele lunare cu cele din graficele de lucru actualizate și din condica pentru activitatea de gardă;

6. Alte aspecte/Bună guvernare

În cadrul misiunii de audit de conformitate 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:

6.1. Nerespectarea obligației legale în anul 2023 de aprobare trimestrială de către Comitetul director a procentului sporului pentru gărzile efectuate de personalul sanitar cu pregătire superioară pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului de lucru de la funcția de bază în zilele lucrătoare, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează¹².

Cauza: Funcționarea necorespunzătoare a formelor de control intern.

Consecința: Apariția unor posibile erori de natură financiară datorate neaprobării trimestriale a cuantumului sporului acordat pentru gărzi în anul 2023.

Recomandările formulate:

Având în vedere faptul că au fost efectuate demersuri privind remedierea deficienței constatate nu se mai impune formularea unor recomandări.

6.2. Înregistrarea unor date eronate în aplicația informatică integrată de gestiune a resurselor umane în ceea ce privește declararea normei de lucru aferentă contractelor individuale de muncă cu timp parțial pentru efectuare gărzi în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază, fiind introdusă în mod eronat o normă de

¹¹ art.5 alin.(1), art.10 alin.(1) – (5) din OG nr.119/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv, cu modificările și completările ulterioare; art.14 alin.(2) și (3) din Legea nr. 273/2006, cu modificările și completările ulterioare; art.22 alin.(1), art.52 alin.(5) și (6) din Legea nr.500/2002

¹² Art.3 alin.(2), (3), (4) Cap.II, Anexa II Legea nr.153/2017

lucru de 7h în condițiile în care norma de lucru în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parțial este mai mica decât norma contractului.

Cauza: Neînstituirea unor controale adecvate pentru a obține asigurarea că informațiile introduse în noua aplicație informatică integrată de gestiune a resurselor umane sunt înregistrate în mod corespunzător și reflectă realitatea.

Consecința: Raportarea unor date eronate D112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate” în perioada iulie-decembrie 2023.

Recomandările formulate:

Verificarea informațiilor transmise în D112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate” în cazul angajaților cu contract individual de muncă cu timp parțial pentru efectuare gărzi și depunerea declarațiilor rectificative.

6.3. La nivelul unității sanitare nu este implementată o politică de modificare periodică obligatorie a parolilor de acces ale personalului în aplicația informatică integrată de gestionare a resurselor umane și salarizare, ceea ce poate genera riscuri privind securitatea datelor din această aplicație.

Astfel, de la data implementării noului sistem informatic integrat de gestiune a resurselor umane și salarizare, respectiv din luna iulie 2023, nu au fost schimbate parolele de acces ale personalului în această aplicație.

Cauza: Disfuncționalități în proiectarea și implementarea controalelor cheie privind politicile de securitate a datelor.

Consecința: Posibile riscuri privind accesarea datelor din aceste aplicații de către personal neautorizat.

Recomandările formulate:

Implementarea unei politici adecvate privind securitatea datelor, respectiv privind accesul la datele din aplicația informatică integrată de gestiune a resurselor umane și salarizare. Modificarea periodică obligatorie a parolilor de acces ale angajaților în aplicație.

7. Punctul de vedere al entității cu privire la constatările auditului și acțiunile întreprinse de aceasta

Prin mențiunile formulate drept răspuns la nota de clarificare a unor aspecte înaintată de echipa de audit, precum și prin discuțiile purtate atât pe parcursul derulării misiunii de audit, cât și la finalul acesteia reflectate în minuta de încheiere nr. 8033/19914 din 01.03.2024, reprezentanții Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț nu au exprimat puncte de vedere divergente cu privire la constatările auditului.

8. Responsabilitățile CCR și ale conducerii entității

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;
- conceperea, implementarea și menținerea sistemului de control intern cu scopul de a preveni sau detecta și corecta orice neconformități semnificative;
- punerea la dispoziția auditorilor publici externi a tuturor informațiilor necesare desfășurării auditului.

Curtea de Conturi a României

Aprobat prin Hotărârea Plenului nr.613/03.07.2024

Camera de Conturi Neamț

Director Iuliana TRIFAN



Doamnei Dr. Cristina-Daniela ATĂNĂSOAIE-IACOB
Manager interimar
Spitalul Județean de Urgență Piatra Neamț

Stimată Doamnă Manager,

Introducere

Curtea de Conturi a României a desfășurat o misiune de audit de conformitate la **Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț**.

În cadrul ședinței de deschidere din data de 22.01.2024 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 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 2023.

În cadrul etapei de planificare am identificat o serie de riscuri 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. Prin scrisoarea întocmită la finalizarea planificării am formulat câteva sugestii pe care echipa de audit le-a propus, cu scopul reducerii riscurilor identificate și a îmbunătățirii sistemului de control intern.

În urma auditului efectuat au rezultat următoarele:

1. CONSTATĂRI CARE AU STAT LA BAZA CONCLUZIEI AUDITULUI

1.1. Evidența dosarelor personalului entității nu este organizată corespunzător, în sensul că acestea nu cuprind fișa postului în cazul personalului care desfășoară activități în baza contractelor individuale de muncă cu timp parțial pentru efectuare gărzi, iar în unele cazuri acestea nu au fost actualizate. (punctul 5.1 din raportul de audit)

Recomandările formulate:

Verificarea, actualizarea și completarea dosarelor de personal ale angajaților care desfășoară activități în baza contractelor individuale de muncă cu timp parțial pentru efectuare gărzi în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază cu

fișele de post. Actualizarea fișelor de post ale personalului cu noi atribuții și responsabilități, survenite pe parcursul desfășurării activității.

Instituirea unor mecanisme de control care să asigure prevenirea, detectarea și, eventual, corectarea, deficiențelor privind activitatea de gestionare a dosarelor de personal și urmărirea implementării acestora.

Termen de implementare: 30 octombrie 2024

1.2. Nedesemnarea unor persoane cu atribuții privind întocmirea și avizarea deciziilor de încadrare a personalului, precum și a celorlalte decizii care privesc activitatea de resurse umane și salarizare. (punctul 5.2 din raportul de audit)

Recomandările formulate:

Având în vedere faptul că au fost efectuate demersuri privind remedierea deficiențelor constatate nu se mai impune formularea unor recomandări.

1.3. Neactualizarea regulamentului de organizare și funcționare al Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț în acord cu modificările ulterioare ale structurii organizatorice, funcționale și de personal aprobate la nivelul spitalului. (punctul 5.3 din raportul de audit)

Recomandările formulate:

Elaborarea și aprobarea prin act administrativ a unui nou Regulament de organizare și funcționare în concordanță cu dispozițiile legale aplicabile, actualizarea acestuia ori de câte ori este nevoie și concomitent actualizarea și a Regulamentului Intern, astfel încât să existe concordanță între cele două reglementări interne.

Termen de implementare: 30 octombrie 2024

1.4. Neîntocmirea sau întocmirea necorespunzătoare a documentelor de stabilire și modificare a drepturilor salariale pentru personalul din cadrul unității sanitare. (punctul 5.4 din raportul de audit)

Recomandările formulate:

Specificarea în mod clar, pe elemente componente, a tuturor drepturilor salariale de care beneficiază angajații, inclusiv a sporurilor și indemnizațiilor în cuprinsul deciziilor de încadrare, contractelor individuale de muncă și a actelor adiționale de modificare a acestora. Aplicarea vizei de control financiar preventiv propriu pe contractele individuale de muncă și acte adiționale.

Întocmirea actelor adiționale în cazul modificării drepturilor salariale sau în cazul acordării de noi drepturi de natură salarială, indemnizații, sporuri și comunicarea acestora angajaților.

Termen de implementare: 30 octombrie 2024

1.5. Stabilirea și plata drepturilor salariale s-a efectuat, în unele cazuri, cu nerespectarea cadrului legal (punctul 5.5 din raportul de audit)

1.5.1. Stabilirea și plata, în unele cazuri, a sporului de condiții deosebit de periculoase de 75% din salariul de bază, cu nerespectarea cadrului legal aplicabil a generat plăți nelegale de natura drepturilor salariale, cuantificate pe baza eșantionului selectat și a documentelor puse la dispoziție, la suma de 2.574 lei. (punctul 5.5.1. din raportul de audit)

Recomandările formulate:

Conducerea unității sanitare va analiza punctual condițiile de stabilire și documentele justificative care au stat la baza plății sporului de condiții deosebit de periculoase de 75% în perioada ianuarie-iunie 2023, va stabili întinderea prejudiciului produs entității și va recupera, dacă

este cazul, valoarea sporului acordat nelegal, implicit a sumei constatate cu ocazia misiunii de audit.

Termen de implementare: 30 octombrie 2024

1.5.2. Erori identificate, în unele cazuri, privind plata nelegală a drepturilor salariale aferente concediului de odihnă neefectuat și compensat în bani la încetarea contractului individual de muncă, cuantificate pe baza eșantionului selectat la suma de 359 lei. (punctul 5.5.2. din raportul de audit).

Recomandările formulate:

Stabilirea întinderii prejudiciului produs entității și recuperarea acestuia, implicit a sumei constatate cu ocazia misiunii de audit;

Organizarea evidenței numărului de zile de concediu de odihnă cu ajutorul aplicației informatice integrate de resurse umane și salarizare; Reconcilierea periodică între Serviciul financiar contabil salarizare și Compartimentul Resurse Umane cu privire la numărul de zile de concediu de odihnă cuvenite; Procedurarea activității de evidență a concediilor de odihnă, monitorizarea însușirii și aplicării acestora de către angajații implicați în aceste activități, precum și instituirea unor forme de control intern care să asigure prevenirea, detectarea și, eventual, corectarea, unor posibile deficiențe.

Termen de implementare: 30 octombrie 2024

1.5.3. Plata nelegală a unor drepturi salariale, în cazul unor angajați, urmare a unor necorelații între timpul lucrat evidențiat în pontajele lunare și cel din graficele de lucru actualizate și condica pentru activitatea de gardă, cuantificate pe baza eșantionului selectat la suma de 1.841 lei. (punctul 5.5.3. din raportul de audit).

Recomandările formulate:

Stabilirea întinderii prejudiciului produs entității și recuperarea acestuia, implicit a sumei constatate cu ocazia misiunii de audit;

Procedurarea activității de evidență a timpului de lucru prin intermediul foilor colective de prezență, monitorizarea însușirii și aplicării acestora de către angajații implicați în aceste activități; Instituirea unor forme de control intern care să asigure prevenirea, detectarea și, eventual, corectarea posibilelor deficiențe privind evidența timpului de lucru care pot avea implicații financiare; Asigurarea reconcilierii datelor din pontajele lunare cu cele din graficele de lucru actualizate și din condica pentru activitatea de gardă;

Termen de implementare: 30 octombrie 2024

2. ALTE ASPECTE/BUNĂ GUVERNANȚĂ

2.1. Nerespectarea obligației legale în anul 2023 de aprobare trimestrială de către Comitetul director a procentului sporului pentru gardile efectuate de personalul sanitar cu pregătire superioară pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului de lucru de la funcția de bază în zilele lucrătoare, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează. (punctul 6.1. din raportul de audit).

Recomandările formulate:

Având în vedere faptul că au fost efectuate demersuri privind remedierea deficienței constatate nu se mai impune formularea unor recomandări.

2.2. Înregistrarea unor date eronate în aplicația informatică integrată de gestiune a resurselor umane în ceea ce privește declararea normei de lucru aferentă contractelor individuale de muncă cu timp parțial pentru efectuare gărzi în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază, fiind introdusă în mod eronat o normă de lucru de 7h în condițiile în care norma de lucru în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parțial este mai mica decât norma contractului. (punctul 6.2. din raportul de audit).

Recomandările formulate:

Verificarea informațiilor transmise în D112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate” în cazul angajaților cu contract individual de muncă cu timp parțial pentru efectuare gărzi și depunerea declarațiilor rectificative.

Termen de implementare: 30 octombrie 2024

2.3. La nivelul unității sanitare nu este implementată o politică de modificare periodică obligatorie a parolelor de acces ale personalului în aplicația informatică integrată de gestionare a resurselor umane și salarizare, ceea ce poate genera riscuri privind securitatea datelor din această aplicație. (punctul 6.3. din raportul de audit).

Recomandările formulate:

Implementarea unei politici adecvate privind securitatea datelor, respectiv privind accesul la datele din aplicația informatică integrată de gestiune a resurselor umane și salarizare. Modificarea periodică obligatorie a parolelor de acces ale angajaților în aplicație.

Termen de implementare: 30 octombrie 2024

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

Cu stimă,

Aprobată prin Hotărârea Plenului Curții de Conturi a României nr 613/03.07.2024

Director

Iuliana TRIFAN

