

Nr. 31590/29.04.2026

RAPORT DE AUDIT DE CONFORMITATE

privind modul de organizare, recrutare și salarizare a personalului din cadrul Spitalului Municipal Medgidia în anul 2024

1. Rezumatul executiv și concluzia de audit

Misiunea de audit de conformitate efectuată de către Camera de Conturi Constanța la Spitalul Municipal Medgidia este **o misiune de raportare directă cu asigurare rezonabilă**.

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

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

Temeiul pentru modificarea concluziei de audit

Spitalul Municipal Medgidia a asigurat parțial funcționalitatea sistemului de control intern managerial, ceea ce a generat unele neconformități, sintetizate în cele ce urmează:

- (i) În urma verificărilor efectuate cu privire la modul de stabilire a drepturilor salariale acordate personalului unității spitalicești s-a constatat că salariul de bază al managerului Spitalului Municipal Medgidia a fost modificat începând cu luna aprilie a anului 2024, cuantumul acestuia depășind limita maximă prevăzută de lege (pct. 5.1);*
- (ii) Implementarea necorespunzătoare a controlului intern managerial, conform prevederilor OSGG nr. 600/2018 (pct.5.2);*
- (iii) Au fost constatate abateri cu privire la constituirea provizioanelor pentru litigiile de muncă în care Spitalul Municipal Medgidia este parte procesuală (pct. 5.3);*

Concluzia de audit

Concluzie cu rezerve: Pe baza activității de audit întreprinse, am constatat că, cu excepția neconformităților menționate mai sus, subiectul auditat este în conformitate, sub toate aspectele semnificative, cu cadrul legislativ aplicabil.

2. Introducere

2.1 Prezentarea entității

Spitalul Municipal Medgidia (SM) are sediul în municipiul Medgidia, Str. Ion Creangă nr. 18, jud. Constanța, tel. 0241/810690, fax 0241/810931, codul de înregistrare fiscală este 4300752, e-mail: office@spitalmedgidia.ro. Acesta este sub autoritatea Consiliului Local al

Municipiului Medgidia. Este unitate sanitară cu 310 paturi de utilitate publică, care furnizează servicii medicale în regim de spitalizare continuă și spitalizare de zi, asigurând totodată, urgențele medico- chirurgicale din zonele arondate, fiind organizată în conformitate cu prevederile Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății. Spitalul Municipal Medgidia (SM) a fost înființat prin Decizia Consiliului popular Medgidia în anul 1965, fiind în subordinea CL Medgidia de la data de 01.07.2010. Unitatea sanitară este încadrată în categoria de clasificare C, conform OMS nr. 323/2011, modificat prin O nr. 441/2015, cu o structură complexă de specialități medicale.

Structura organizatorică avizată, conform adresei nr. XI/A/79046,7717/NB/3143/31.03.2015 a Ministerului Sănătății, Direcția Management și Structuri Unități Sanitare, cuprinde: 7 secții (medicină internă cu 75 de paturi, Obstetrică - Ginecologie- 50 de paturi, Neonatologie 25 de paturi, Pediatrie- 35 de paturi, Chirurgie generală- 65 de paturi,, secția ATI- 15 paturi și Neurologie - 45 de paturi. De asemenea, SM mai are aviz pentru 20 de paturi pentru însoțitori și 40 de paturi pentru spitalizare de zi. Totodată, spitalul mai cuprinde, în afară de secțiile prezentate mai sus,, și următoarele: Farmacie, Bloc operator, Unitate Transfuzii Sanguine, Sterilizare, Laborator analize medicale, Laborator anatomie patologică, Laborator recuperare medicină fizică și balneologie, Compartiment de prevenire și control al infecțiilor nozocomiale, Cabinet planificare familială și Cabinet diabet zaharat, nutriție și boli metabolice.

Legislația aplicabilă: Legea Nr. 95/2006 privind reforma în sănătate, Contractul cadru și Normele de aplicare ale Contractului cu CJAS conform ORD. Nr. 441/2023 și HG Nr. 521/2023.

2.2 Informații despre subiectul auditat

Subiectul auditului îl reprezintă obținerea unei asigurări rezonabile privind respectarea prevederilor legale de către Spitalul Municipal Medgidia, în ce privește modul de organizare, recrutare și salarizare a personalului din unitățile sanitare spitalicești de subordonare locală.

Domeniul de aplicare al auditului îl reprezintă, legalitatea operațiunilor, constituirea/ utilizarea fondurilor publice în legătură cu obiectivele stabilite (anul 2024).

Aria de cuprindere: Evaluarea modului de organizare, recrutare și salarizare a resurselor umane din instituțiile sanitare subordonate unităților administrativ teritoriale, în legătură cu acuratețea, conformitatea, regularitatea și corectitudinea în raport cu legile, regulile și reglementările relevante.

3. Descrierea activității de audit

3.1 Obiectivul și criteriile de audit

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

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

A. Referitor la structura organizatorică

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

B. Referitor la recrutarea personalului

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

C. Referitor la salarizarea personalului

C.1. Stabilirea drepturilor salariale cuvenite personalului

- În evidența sistemului de salarizare figurează numai persoane ale căror raporturi de muncă sau de serviciu au fost stabilite cu respectarea procedurilor legale în vigoare ;
- Există un sistem procedural de organizare al activității privind modificarea și comunicarea drepturilor salariale;
- Salariile de bază, indemnizațiile, sporurile și celelalte elemente ale sistemului de salarizare (gărzi, ture de noapte, stimulente financiare ș.a.) au fost stabilite și plătite în conformitate cu legislația care le reglementează;
- Toate datele introduse în sistemul de salarizare au aprobările și autorizările necesare.

C.2. Evidența timpului de muncă

- Procedurile și controalele instituite oferă asigurarea că:
 - ✓ Sunt respectate prevederile legale privind aprobarea programului de lucru, pe locuri de muncă și categorii de personal;
 - ✓ Acordarea drepturilor salariale are la bază pontaje întocmite și aprobate de persoanele responsabile conform procedurii operaționale;
 - ✓ Există concordanță între foile de pontaj, condicile de prezență și caietele de gardă ale cadrelor medicale care au efectuat gărzile și turele de noapte, precum și activitatea prestată în afara programului de lucru pentru chemările de la domiciliu;
- 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 .

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

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

3.2 Perioada misiunii: 17.11.2025 - până la data comunicării raportului de audit.

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

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

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

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

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

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

4. Cerințe legislative aplicabile

➤ **Legea nr.95/2006** privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare – Titlul VII “Spitale”;

➤ **Ordin nr.1224/2010** privind aprobarea normativelor de personal pentru asistența medicală spitalicească, precum și modificarea și completarea OMS nr.1778/2006;

➤ **OUG nr.63/30.06.2023** pentru stabilirea unor măsuri la nivelul structurii organizatorice aferente unităților sanitare precum și stabilirea unor măsuri privind salarizarea personalului din sistemul sanitar public și pentru completarea unor acte normative în domeniul sănătății și în domeniul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 603 din 30 iunie 2023;

➤ **Ordin comun MS/ANCMS nr.1312/250/2020** privind organizarea și funcționarea structurii de management al calității serviciilor de sănătate în cadrul unităților sanitare cu paturi și serviciilor de ambulanță, în procesul de implementare a sistemului de management al calității serviciilor de sănătate și siguranței pacientului;

➤ **HG 905/2017** privind registrul general de evidență a salariaților;

➤ **OUG nr. 162/12.11.2008** privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății către autoritățile administrației publice locale;

➤ **HG nr. 56/29.01.2009** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a OUG nr. 162/2008;

➤ **OUG nr. 48/02.06.2010** pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul sănătății în vederea descentralizării;

➤ **OUG nr. 168/08.12.2022** privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative;

➤ **OUG nr. 63/30.06.2023** pentru stabilirea unor măsuri la nivelul structurii organizatorice aferente unităților sanitare, precum și stabilirea unor măsuri privind salarizarea personalului din sistemul sanitar public și pentru completarea unor acte normative în domeniul sănătății și în domeniul fiscal;

➤ **Legea-cadru nr.153/2017** privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Anexa II);

➤ **Legea nr. 53/2003** privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;

➤ **Legea nr. 227/2015** privind Codul fiscal;

➤ **OUG nr. 57/2019** privind Codul administrativ;

➤ *Ordinul SGG nr.600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.*

5. Constatări și recomandări

5.1. Stabilirea și plata către managerul unității spitalicești, începând cu 01.04.2024 a unui salariu de bază ce depășește nivelul maxim prevăzut de lege

În urma verificărilor efectuate cu privire la modul de stabilire a drepturilor salariale acordate personalului unității spitalicești s-a constatat că salariul de bază al managerului Spitalului Municipal Medgidia a fost modificat începând cu luna aprilie a anului 2024, cuantumul acestuia depășind limita maximă prevăzută de lege.

Astfel, prin adresa înregistrată sub numărul 7571/20.02.2024 la Primăria Municipiului Medgidia, Managerul spitalului public sesizează ordonatorului principal de credite următoarele aspecte: *"Din 2017, conform legii cadru nr.153 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice...salariul de bază al managerului de spital cu până la 400 de paturi va fi cel puțin egal cu salariul de bază al directorului medical majorat cu 5%. Din 2017 până în prezent creșterile salariale ale personalului medical cuantumul sporurilor ca și nenumărate incompatibilități au făcut ca managerul să aibă salariul mult mai mic decât personalul din subordine. În prezent în cadrul spitalului nivelul maxim al salariului medicilor este de 39.850 lei brut.... Astfel pentru considerentele de mai sus solicit stabilirea salariului de bază în limita celui maxim al spitalului."* Prin adresa 7571/20.03.2024, reprezentanții UATM Medgidia invită Managerul spitalului în data de 22.03.2024 la sediul Primăriei Medgidia în vederea negocierii salariului de bază prevăzut în contractul de management, cu respectarea prevederilor Legii-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. În data de 22.03.2024 în urma procedurii de negociere s-a încheiat Procesul Verbal de Renegociere nr.12629/22.032024, între Primarul Municipiului Medgidia și Managerul Spitalului Municipal, prin care părțile convin la stabilirea unui salariu de de 41.203 lei/lună începând cu data de 01.04.2024. Precizăm că temeiul legal al acestei modificări a fost interpretarea de către Serviciul Resurse Umane, SSM din cadrul Primăriei Municipiului Medgidia a sintagmei "cel puțin egal cu salariul directorului medical majorat cu 5%" ca reprezentând o stabilire a nivelului minim, nivelul maxim nefiind precizat. Această abordare intră în contradicție cu prevederile Anexei II, Capitolul 1, punctul.1-Salarii de bază pentru funcții de conducere, unde este prevăzut nivelul maxim al salariului de bază pentru managerul Spitalului cu până la 400 de paturi. În concluzie, auditorul public extern consideră că diferența dintre salariul de bază acordat conform Legii 153/2017 până la data de 01.04.2024, respectiv 18.771 lei și salariul de bază renegociat de care a beneficiat Managerul spitalului începând cu data de 01.04.2024, a fost stabilită cu nerespectarea prevederilor legale.

Reglementările legale nerespectate sunt prezentate în Nota de subsol¹ .

Cauza: Interpretarea eronată a prevederilor legale.

Consecința: Diminuarea nejustificată a fondurilor bugetare ale spitalului.

Recomandare: *Ordonatorul de credite va lua măsurile legale de recuperare a sumelor plătite cu încălcarea prevederilor legale.*

¹ *Legea 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, ANEXA II, Capitolul 1, pctul.1.1, pctul. 2 la Notă. Legea 95/2006 a sănătății, Art.176, alin.(9)*

5.2 S-au constatat unele vulnerabilități în implementarea și funcționarea sistemului de control intern managerial care pot conduce la riscul ca acesta să nu prevină apariția unor neconformități semnificative sau să nu le detecteze/corecteze în timp util.

Din documentele prezentate de entitate, echipa de audit a constatat unele vulnerabilități în implementarea și funcționarea sistemului de control intern managerial care pot conduce la riscul ca acesta să nu prevină apariția unor neconformități semnificative sau să nu le detecteze/corecteze în timp util.

Disfuncționalitățile constatate sunt cu privire la următoarele aspecte ce contravin standardelor reglementate prin OSGG nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice respectiv neactualizarea procedurilor de sistem și operaționale.

Spre exemplificare, procedurile operaționale PO RUNOS 08 privind desfășurarea concursului pentru ocuparea posturilor vacante de personal mediu sanitar și medici, farmaciști, biologi, chimiști, precum și a funcției de farmacist șef nu au fost actualizate din anul 2011, în condițiile în care cadrul legal aplicabil a suferit modificări substanțiale, PO RUNOS 07 privind desfășurarea concursului pentru ocuparea posturilor vacante și temporar vacante de medici, farmaciști, biologi, chimiști, precum și a funcției de farmacist șef nu au fost actualizată din anul 2015.

În concluzie, fără un sistem de control intern corespunzător implementat, nu se poate asigura: protejarea bunurilor și a informațiilor; prevenirea și depistarea fraudelor și greșelilor; calitatea documentelor de contabilitate și producerea în timp util de informații de încredere, referitoare la segmentul financiar și de management.

Reglementările legale nerespectate sunt prezentate în Nota de subsol².

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

Consecința: Sunt reprezentate de nerealizarea obiectivului controlului, respectiv, nerealizarea la un nivel corespunzător de calitate, a atribuțiilor instituțiilor publice, stabilite în concordanță

² *OSGG nr. 600/20.04.2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, prevederile art. 2, art. 10, anexa 1*

Art. 2

Conducătorul fiecărei entități publice dispune, ținând cont de particularitățile cadrului legal de organizare și de funcționare, precum și de standardele de control intern managerial, măsuri necesare pentru implementarea și dezvoltarea sistemului de control intern managerial.

Art. 10

Controlul intern managerial este în responsabilitatea conducătorilor entităților publice, care au obligația proiectării, implementării și dezvoltării continue a acestuia. Încredințarea unor terți a realizării activităților privind implementarea și dezvoltarea sistemului de control intern managerial al entității publice presupune că, în această situație, conducătorul entității publice nu își îndeplinește propriile atribuții cu bune rezultate.

ANEXA 1

III. Scopul și deținerea standardelor de control intern managerial

1. *Standardele de control intern managerial definesc un minimum de cerințe generale de management pe care toate entitățile publice trebuie să le urmeze.*

3. *Stabilirea sistemului de control intern managerial intră în responsabilitatea conducerii fiecărei entități publice și trebuie să aibă la bază standardele de control intern promovate de Secretariatul General al Guvernului, în temeiul legii.*

Formularea cât mai generală a acestora este necesară pentru a da posibilitatea tuturor conducătorilor să le aplice, în pofida deosebirilor semnificative între diferitele entități publice.

Sistemele de control intern managerial trebuie dezvoltate ținând cont de specificul legal, organizațional, de personal, de finanțare etc. al fiecărei entități publice în parte.

OG nr. 119/31.08.1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv, republicată, actualizată, prevederile art. 4:

Art. 4

Obligațiile conducătorului entității publice în domeniul controlului intern/managerial; cerințele controlului intern/managerial (1) Conducătorul entității publice trebuie să asigure elaborarea, aprobarea, aplicarea și perfecționarea structurilor organizatorice, reglementărilor metodologice, procedurilor și criteriilor de evaluare, pentru a satisface cerințele generale și specifice de control intern/managerial.

cu propria lor misiune, în condiții de regularitate, eficacitate, economicitate și eficiență. Funcționarea necorespunzătoare a activității de control intern poate genera riscuri operaționale și nu asigură îmbunătățirea rezultatelor activității desfășurate în scopul îndeplinirii obiectivelor stabilite.

Recomandări: *În scopul reducerii riscurilor identificate și îmbunătățirii sistemului de control intern, ordonatorul de credite va asigura organizarea corespunzătoare și dezvoltarea controlului intern managerial prin:*

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

5.3 Nu au fost constituite provizioane pentru litigii de muncă aferente drepturilor salariale câștigate în instanța de către salariați. Obligațiile salariale ce urmează a fi plătite nu sunt evidențiate în contabilitate.

Din analiza situației litigiilor de muncă, pusă la dispoziția echipei de audit de către Serviciul RUNOS din cadrul Spitalului Municipal Medgidia, a rezultat că în cursul anului 2023 a fost soluționat definitiv un litigiu de muncă, prin care instanța a dat câștig de cauză salariaților și drept urmare, în conformitate cu prevederile legale, pentru sumele solicitate de către salariați, până la data soluționării definitive a cauzei trebuiau constituite provizioane, iar ulterior după câștigarea definitivă a litigiului de către salariați înregistrate în contul 420 „Personal – drepturi de natură salarială suplimentare”, ca drepturi salariale câștigate definitiv, certe și exigibile, care urmează să fie acordate eşalonat, pe durata a 5 ani, în tranșe procentuale distincte.

Reglementările legale nerespectate sunt prezentate în Nota de subsol³

Cauza: Abaterea a fost generată de faptul că în cadrul hotărârii judecătorești nu au fost identificate sumele solicitate, iar ulterior părțile litigante nu au ajuns la un consens în ceea ce privește valoarea drepturilor salariale datorate salariaților.

Consecința: Influențarea situațiilor financiare prin omiterea înregistrării unor elemente patrimoniale de natura datoriilor față de personal.

Recomandări: *Ordonatorul de credite va dispune stabilirea exactă a valorii sumelor datorate salariaților, precum și:*

➤ *Efectuarea anuală a unei inventarieri a datoriilor reprezentând sume prevăzute prin hotărâri judecătorești având ca obiect acordarea unor drepturi de natură salarială stabilite în favoarea personalului entității, în scopul aplicării măsurilor ce se impun pentru constituirea provizioanelor, până la decizia definitivă a instanței de judecată.*

³ OUG nr.115/2023

OMFP nr.5380/2023

OMFP nr.1917/2005 privind organizarea și conducerea contabilității instituțiilor publice, cu modificările și completările ulterioare, cap. III "Prevederi referitoare la elementele de bilanț" pct. 3 "Provizioane" din Normele metodologice privind organizarea și conducerea contabilității unităților publice

➤ *Elaborarea unei proceduri operaționale, specifică activității de evidență contabilă a provizioanelor pentru litigii, în speță pentru litigiile de muncă, în cuprinsul căreia să se stabilească modul de lucru, respective circuitul documentelor, între compartimentele implicate, precum și monografia contabilă aplicabilă conform legii⁴, cu privire la funcțiunea contului 1511-"Provizioane pentru litigii". Analizarea situației sumelor solicitate în cadrul litigiilor de muncă aflate în curs de soluționare, prin corelarea datelor de la serviciul juridic, serviciul resurse umane și salarizare și serviciul financiar-contabilitate, în scopul stabilirii și înregistrării cuantumului provizioanelor necesare;*

6. Alte aspecte/Bună guvernare

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

- Actualizarea Regulamentului Comisiei de monitorizare cu atribuții de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a SCIM, în ceea ce privește periodicitatea analizei și raportării procesului de gestionare a riscurilor;
- La nivelul fiecărui compartiment trebuie planificate toate activitățile specifice, resursele, persoanele responsabile și termenele necesare atingerii obiectivelor specifice, care trebuie definite, actualizate și monitorizate conform prevederilor legale în vigoare.

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

Aspectele constatate de audit au fost însușite de către conducerea Spitalului Municipal Medgidia, și nu au rămas probleme în divergență așa cum s-a consemnat și în Minuta ședinței de conciliere înregistrată la entitate sub nr. 3048/05.03.2026.

8. Responsabilitățile curții de conturi și ale conducerii entității auditate

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

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

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

Conducerea entității auditate este responsabilă pentru:

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

Director,
XXXX XXXX



**CAMERA DE CONTURI
CONSTANȚA**

Nr. 31592/29.04.2026

Scrisoare către conducere

**Domnului Manager Dr. xxxxx xxxxxx
SPITALUL MUNICIPAL MEDGIDIA**

Stimate Domnule Manager,

Introducere

Curtea de Conturi a României, Camera de Conturi Constanța a desfășurat o misiune de audit de conformitate privind *Modul de organizare, recrutare și salarizare a personalului din unitățile sanitare spitalicești de subordonare locală* pentru anul 2024 la Spitalul Municipal Medgidia.

În cadrul ședinței de deschidere din data de 17.11.2025 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: obținerea unei asigurări rezonabile că atât controalele, cât și procedurile sistemului de salarizare sunt în conformitate cu legislația, normele și reglementările relevante care au fost în vigoare pe parcursul exercițiului financiar 2024.

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

În urma auditului au rezultat următoarele:

1. CONSTATĂRI CARE AU STAT LA BAZA CONCLUZIEI AUDITULUI

1.1. În urma verificărilor efectuate cu privire la modul de stabilire a drepturilor salariale acordate personalului unității spitalicești s-a constatat că salariul de bază al managerului Spitalului Municipal Medgidia a fost modificat începând cu luna aprilie a anului 2024, cuantumul acestuia depășind limita maximă prevăzută de lege

Recomandare: *Ordonatorul de credite va lua măsurile legale de recuperare a sumelor plătite cu încălcarea prevederilor legale.*

Termen de implementare propus: 30.09.2026

1. 2. S-au constatat unele vulnerabilități în implementarea și funcționarea sistemului de control intern managerial care pot conduce la riscul ca acesta să nu prevină apariția unor neconformități semnificative sau să nu le detecteze/corecteze în timp util.

Recomandări: *În scopul reducerii riscurilor identificate și îmbunătățirii sistemului de control intern, ordonatorul de credite va asigura organizarea corespunzătoare și dezvoltarea controlului intern managerial prin:*

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

Termen de implementare propus: 30.09.2026

1.3. Nu au fost constituite provizioane pentru litigii de muncă aferente drepturilor salariale câștigate în instanța de către salariați. Obligațiile salariale ce urmează a fi plătite nu sunt evidențiate în contabilitate.

Recomandări: *Ordonatorul de credite va dispune stabilirea exactă a valorii sumelor datorate salariaților, precum și:*

Efectuarea anuală a unei inventarieri a datoriilor reprezentând sume prevăzute prin hotărâri judecătorești având ca obiect acordarea unor drepturi de natură salarială stabilite în favoarea personalului entității, în scopul aplicării măsurilor ce se impun pentru constituirea provizioanelor, până la decizia definitivă a instanței de judecată.

Elaborarea unei proceduri operaționale, specifică activității de evidență contabilă a provizioanelor pentru litigii, în speță pentru litigiile de muncă, în cuprinsul căreia să se stabilească modul de lucru, respective circuitul documentelor, între compartimentele implicate, precum și monografia contabilă aplicabilă conform legii, cu privire la funcțiunea contului 1511-"Provizioane pentru litigii". Analizarea situației sumelor solicitate în cadrul litigiilor de muncă aflate în curs de soluționare, prin

corelarea datelor de la serviciul juridic, serviciul resurse umane și salarizare și serviciul financiar-contabilitate, în scopul stabilirii și înregistrării cuantumului provizioanelor necesare;

Termen de implementare propus: 30.09.2026

2. ALTE ASPECTE/BUNĂ GUVERNANȚĂ

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

Actualizarea Regulamentului Comisiei de monitorizare cu atribuții de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a SCIM, în ceea ce privește periodicitatea analizei și raportării procesului de gestionare a riscurilor;

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

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



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, conducerea entității auditate are obligația stabilirii întinderii prejudiciului și dispunerii măsurilor pentru recuperarea acestuia.

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,

Directorul Camerei de Conturi Constanța,

XXXX XXXX