CURTEA DE CONTURI A ROMÂNIEI

CAMERA DE CONTURI TIMIȘ

Nr.4606/20.01.2026

APROBAT
PRIN HOTĂRÂREA PLENULUI CURȚII DE CONTURI A ROMÂNIEI
NR. 1413/22.12.2025

RAPORT DE AUDIT DE CONFORMITATE AD-HOC
la Spitalul Clinic Municipal de Urgență Timișoara

1.Rezumatul executiv și concluzia de audit

Misiunea de audit de conformitate ad-hoc efectuată de către Curtea de Conturi a României – Camera de Conturi a județului Timiș la **Spitalul Clinic Municipal de Urgență Timișoara**, este o **misiune de raportare directă cu asigurare limitată.**

Subiectul auditului Curții decurge din aspecte semnalate referitoare la acordarea unor drepturi salariale, în perioada 2023 – 2025 (termen de prescripție).

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

În urma auditului au fost constatate următoarele **abateri** de la legalitate și regularitate:

1. Neconformități și disfuncționalități identificate în procesul de întocmire, verificare, avizare și transmitere a Foilor Colective de Prezență în cadrul unității spitalicești;
2. Neconformități privind organizarea gărzilor la domiciliu;
3. Deficiențe în conținutul contractelor individuale de muncă cu timp parțial încheiate pentru activitatea de gardă la domiciliu;
4. Neconcordanțe între evidențele de prezență, zilele de concediu și statele de plată – situații de dublă pontare și plată nejustificată a drepturilor salariale;
5. Suprapuneri ilegale în programul de activitate medicală;
6. Deficiențe în acordarea sporurilor și erori în softul de salarizare.

Concluzia de audit – CU REZERVE:

„Pe baza activității de audit întreprinse, cu excepția neconformităților descrise în prezentul raport, subiectul auditat este în conformitate, sub toate aspectele semnificative, cu criteriile aplicate.”

2. Introducere

2.1 Prezentarea entității

Spitalul Clinic Municipal de Urgență Timișoara (SCMUT) are sediul în Municipiul Timișoara, str. Hector nr. 2 A, cod poștal: 300041, jud. Timiș, având codul de înregistrare fiscală nr. 4483447, județ Timiș, telefon/fax: 0256/200048; 0256/200046, e-mail: secretariat@smtm.ro.

Veniturile și cheltuielile SCMUT sunt aprobate prin buget, iar resursele financiare ale SCMUT sunt asigurate din alocații bugetare repartizate de ordonatorul principal de credite Municipiul Timișoara, precum și din veniturile proprii realizate.

SCMUT are prevăzut în statul de funcții aprobat în HCL nr. 361/22.07.2025 un număr total de 2.969 posturi, din care: finanțate din asigurări 2.046,5 posturi; finanțate de la bugetul asigurărilor de stat 912,5 posturi (din care: 109,5 alte posturi) și medici rezidenți 813 posturi.

3. Descrierea activităților misiunii de audit

3.1 Obiectivul și criteriile de audit

Obiectivul misiunii de audit de conformitate ad-hoc îl constituie obținerea unei asigurări limitate asupra respectării de către entitate a prevederilor legale în ceea ce privește angajarea, lichidarea, ordonanțarea și plata cheltuielilor de personal, în perioada 2023 – 2025 (termen de prescripție).

Criteriile de audit derivă din legile și reglementările care vizează subiectul auditului de conformitate ad-hoc, al respectării prevederilor legale referitoare la:

- angajarea, lichidarea, ordonanțarea și plata drepturilor salariale, în perioada 2023 – 2025 (termen de prescripție);
- alte obiective.

3.2 Perioada misiunii: de la data de 02.09.2025 - data începerii misiunii, până la data aprobării raportului de audit de către Plenul Curții de Conturi.

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

La selectarea procedurilor de audit s-a avut în vedere atât nivelul de asigurare, subiectul auditat, cât și riscurile identificate. Astfel, s-au aplicat proceduri de audit, respectiv proceduri de fond - teste de detaliu (inspecția, intervievarea, observarea, recalcularea și reefectuarea).

La selectarea procedurilor de audit s-a avut în vedere atât nivelul de asigurare, subiectul auditat, cât și riscurile identificate.

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

4. Cerințe legislative aplicabile, identificate ca sursă a criteriilor

- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- 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, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 286/2021 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice;

- H.G. nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea şi 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 şi 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 şi desfășurarea concursurilor de ocupare a posturilor vacante și temporar vacante de medic, medic stomatolog, farmacist, biolog, biochimist și chimist din unitățile sanitare publice sau din direcțiile de sănătate publică, precum şi a funcțiilor de șef de secție, șef de laborator şi șef de compartiment din unitățile sanitare fără paturi sau din direcțiile de sănătate publică, respectiv a funcției de farmacist-șef în unitățile sanitare publice cu paturi;
- Ordinul M.S. nr. 1224/16.09.2010 privind aprobarea normativelor de personal pentru asistența medicală spitalicească, precum şi pentru modificarea şi completarea Ordinului ministrului sănătății publice nr. 1.778/2006 privind aprobarea normativelor de personal;
- Ordinul M.S. nr. 1470/2011 pentru aprobarea criteriilor privind angajarea şi promovarea în funcţii, grade şi 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 şi cheltuieli ale instituțiilor publice autonome, instituțiilor publice finanțate integral sau parțial din venituri proprii şi activităților finanțate integral din venituri proprii, inclusiv a bugetelor creditelor interne, bugetelor creditelor externe, bugetelor fondurilor externe nerambursabile, bugetelor fondului de risc şi bugetelor privind activitatea de privatizare, gestionate de instituțiile publice, indiferent de modalitatea de organizare şi finanțare a acestora;
- H.G. nr. 521/2023 pentru aprobarea pachetelor de servicii și a Contractului-cadru care reglementează condițiile acordării asistenței medicale, a medicamentelor şi a dispozitivelor medicale, în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate;
- O.G. nr. 18/2009 privind organizarea şi finanțarea rezidențiatului;
- Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale - cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 82/1991 republicată, a contabilității - actualizată;
- O.M.F.P. nr. 1792/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice privind angajarea, lichidarea, ordonanțarea și plata cheltuielilor instituțiilor publice, precum și organizarea, evidența și raportarea angajamentelor bugetare și legale - actualizat;
- 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 - actualizat;
- OMFP nr. 2634/2015 privind documentele financiar-contabile, cu modificările și completările ulterioare;
- OSGG nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.

5. Constatări și recomandări

5.1. Neconformități și disfuncționalități identificate în procesul de întocmire, verificare, avizare și transmitere a Foilor Colective de Prezență în cadrul unității spitalicești[1]

Au fost identificate disfuncționalități semnificative în procesul de întocmire, verificare, avizare și înregistrare a foilor colective de prezență, constatate la nivelul mai multor compartimente din cadrul

[1] art. 119 alin. (1) din Codul Muncii din 24 ianuarie 2003 (**republicat**) (Legea nr. 53/2003).

unității spitalicești. Aceste aspecte evidențiază deficiențe ale sistemului de control intern și lipsa unei proceduri unitare care să reglementeze circuitul documentelor justificative utilizate în procesul de salarizare.

Ambulatoriul Integrat – Cabinet Endocrinologie

Analiza documentelor aferente lunii septembrie 2023 a relevat necorelări între datele înscrise în foaia colectivă de prezență, cele din statul de salarii și realitatea calendaristică. Astfel, doamna X.X., medic primar endocrinolog, este pontată cu 3,5 ore zilnic, timp de 28 de zile, din care 8 zile sunt nelucrătoare (week-enduri), rezultând un total de 98 de ore. Cu toate acestea, în rubrica „total ore lucrate" sunt înscrise doar 70 de ore, iar în statul de plată aferent aceleiași luni figurează 74 de ore.

Totodată, în cazul aceluiași angajat, în data de 18 septembrie 2023, zi lucrătoare care nu apare ca zi de concediu sau absență, nu este înregistrat niciun interval de prezență.

Aceste diferențe indică neconcordanțe între evidența prezenței și datele utilizate în calculul salarial, reflectând deficiențe în procesul de validare și reconciliere a documentelor justificative.

În plus, pentru perioada ianuarie 2023 – martie 2024, foile colective de prezență aferente acestui compartiment nu poartă semnăturile reprezentanților implicați în procesul de validare (director medical, reprezentant al biroului de salarizare, șef serviciu RUNOS), fiind semnate doar de registratorul medical și de managerul instituției.

De asemenea, s-a constatat transmiterea întârziată a pontajelor către compartimentul RUNOS, de multe ori după încheierea procesului de calcul și plată a salariilor. Spre exemplu: pontajul lunii mai 2024 a fost înregistrat la data de 28 iunie 2024; cel aferent lunii noiembrie 2024, la 17 decembrie 2024; cel al lunii decembrie 2024, la 15 ianuarie 2025, adică exact în ziua plății salariilor; cel al lunii ianuarie 2025, la 13 februarie 2025, cu două zile înainte de plata salariului. Aceste întârzieri au împiedicat o verificare completă și riguroasă a datelor.

Compartimentul de Gastroenterologie

Foaia colectivă de prezență aferentă lunii decembrie 2024 este înregistrată la Compartimentul Gastroenterologie la data de 12.12.2024, deși pontajul reflectă prezența personalului până la data de 31 decembrie 2024. Documentul a fost înregistrat la registratura generală a unității spitalicești abia în data de 15 ianuarie 2025, cu numărul XXXXX, fără a fi verificat și avizat de serviciul RUNOS.

O situație similară se constată pentru luna noiembrie 2024, când foaia colectivă de prezență a fost întocmită la 25.11.2024 și înregistrată la registratura spitalului la aceeași dată, fără verificare și avizare RUNOS.

Totodată, în majoritatea cazurilor, condicile de prezență nu conțin toate detaliile prevăzute de legislație, nefiind consemnate orele de sosire și de plecare ale personalului.

Ambulatoriu - Secția de Oncologie Medicală

Și la nivelul acestei secții au fost constatate deficiențe în circuitul de întocmire și transmitere a foilor de prezență.

Astfel, pontajul aferent lunii octombrie 2024 a fost înregistrat la secție la 18.09.2024 și la registratura spitalului la 14.10.2024, iar cel al lunii noiembrie 2024, la 20.11.2024, respectiv 12.12.2024. Pentru luna decembrie 2024, foaia de prezență a fost înregistrată la secție la 20.12.2024 și la registratura spitalului la 10.01.2025.

Cauze: deficiențe ale sistemului de control intern[2], în special în ceea ce privește lipsa unor proceduri clare, documentate și aplicate unitar pentru gestionarea și verificarea circuitului documentelor justificative utilizate în procesul de salarizare. De asemenea, acestea evidențiază un nivel

[2] Standardul 7 din Ordinul S.G.G nr. 600 din 20 aprilie 2018,privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.

redus de coordonare între compartimentele funcționale implicate în activitățile de evidență a timpului de muncă și de calcul al drepturilor salariale.

Consecințe: calculul și plata unor drepturi salariale pe baza unor documente inexacte sau incomplete; nerespectarea legislației muncii, în special în ceea ce privește transparența și legalitatea drepturilor salariale; imposibilitatea de a asigura o trasabilitate completă a documentelor justificative; afectarea imaginii instituției și scăderea încrederii în actul managerial.

Recomandarea formulată:

Standardizarea procesului de evidență a prezenței prin elaborarea unei proceduri unitare, aplicabilă la nivelul întregii unități, care să stabilească în mod clar responsabilitățile fiecărui compartiment implicat, termenele de transmitere a documentelor și fluxul de semnături obligatorii. De asemenea, este necesară instituirea unui mecanism de control intern care să permită verificarea riguroasă a pontajelor înainte de transmiterea acestora către compartimentul salarizare, precum și corelarea lor cu datele din condicile de prezență și cu alte documente justificative.

5.2. Neconformități privind organizarea gărzilor la domiciliu

Unitatea spitalicească nu a elaborat un Regulament propriu privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor la domiciliu și nici o procedură internă scrisă care să reglementeze repausul obligatoriu între gărzi. De asemenea, se constată neconformități privind organizarea și efectuarea gărzilor la domiciliu, la nivelul următoarelor structuri medicale:

Compartimentul de Gastroenterologie

S-au efectuat gărzi consecutive fără respectarea perioadei legale de repaus de 24 de ore[3]. De exemplu, în graficul de gărzi publicat pe site-ul spitalului pentru luna august 2025, domnul X.X.X. figurează cu gărzi la domiciliu timp de șapte zile consecutive, în perioada 05.08.2025 – 11.08.2025.

Programul lunar al gărzilor la domiciliu este întocmit de șeful Compartimentului Gastroenterologie, deși, conform reglementărilor, acesta ar trebui întocmit de către directorul medical[4].

Orele de gardă efectuate și chemările de la domiciliu nu sunt consemnate într-o condică de prezență dedicată activităților de gardă, deși acest lucru este prevăzut de lege[5].

Secția Clinică Oncologie Medicală

Au fost identificate neconformități în organizarea activității de gardă, constând în suprapuneri ale turelor de gardă și efectuarea de gărzi consecutive, aspecte aflate în contradicție cu prevederile cadrului legislativ în vigoare și cu încălcarea principiilor bunei gestiuni financiare [6].

O primă neconformitate constă în efectuarea gărzilor simultan. Astfel, în data de 27 aprilie 2024 (sâmbăta) figurează, conform pontajelor de la cele două secții, 24 ore de gardă la Secția de Oncologie Medicală, reprezentând linie de gardă și simultan 24 ore de gardă la domiciliu la Secția Clinică Radioterapie (Laborator Tei).

În statele de plată aferente lunii aprilie 2024 sunt consemnate, calculate și plătite atât orele din linia de gardă cât și cele din garda la domiciliu.

---

[3] Art. 41 și art. 5^1 (1) și (2) din Ordinul Ministerului Sănătății. nr. 870 din 1 iulie 2004, pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar; art. 115. (2) din Codul Muncii din 24 ianuarie 2003 (**republicat**) (Legea nr. 53/2003).

[4] Art. 44 alin. (3) din Ordinul Ministerului Sănătății nr. 870 din 1 iulie 2004 „Programul lunar al gărzilor la domiciliu se întocmeşte de directorul medical şi se aprobă de conducerea unității sanitare”.

[5] Art. 45 și art. 58 din Ordinul Ministerului Sănătății nr. 870 din 1 iulie 2004.

[6] Art. 41 din Ordinul Ministerului Sănătății nr. 870 din 1 iulie 2004, pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar; art. 5 din Ordonanța Guvernului nr. 119 din 31 august 1999 (**republicată**), privind controlul intern și controlul financiar preventiv.

O altă neconformitate constă în efectuarea de gărzi consecutive, fără respectarea perioadelor obligatorii de repaus[7]. Exemplificăm, fără ca acesta să fie un caz singular, situația din data de 06 aprilie 2024 (sâmbătă) când este pontat cu 24 ore de gardă la Secția de Oncologie Medicală, urmate de o gardă la domiciliu, în data de 07 aprilie 2024 (duminică) cu alte 24 ore la Secția Clinică Radioterapie (Laborator Tei).

Cauze: deficiențe în ceea ce privește gestionarea proceselor de evidență a timpului de muncă, organizarea gărzilor și a gărzilor la domiciliu și întocmirea documentației aferente personalului cu contracte de muncă cu timp parțial. Lipsa unui regulament propriu și a unei proceduri scrise privind repausul obligatoriu a permis efectuarea de gărzi consecutive și/sau suprapuse fără respectarea perioadei de repaus legal, generând astfel situații de încălcare a prevederilor legislației specifice din domeniul sanitar.

Consecințe: Plata simultană a două gărzi (una de linie și una la domiciliu) pentru aceeași persoană, în aceeași zi, reprezintă plată necuvenită și constituie prejudiciu adus bugetului entității. Aceste situații afectează legalitatea plăților efectuate, dar și calitatea actului medical, în condițiile în care medicul nu poate fi prezent și disponibil în același timp în două locații diferite; vulnerabilități în sistemul de management al resurselor umane și al controlului financiar la nivelul unității sanitare.

Recomandarea formulată:

Elaborarea, aprobarea și implementarea unui regulament intern privind organizarea și funcționarea activității de gardă la domiciliu, care să includă în mod clar: condițiile de desfășurare a gărzilor la domiciliu; durata maximă a turelor; perioada minimă de repaus între două gărzi; criteriile de eligibilitate pentru personalul medical care poate efectua gărzi la domiciliu; modalitatea de remunerare, conform legislației în vigoare, inclusiv procedura de planificare lunară a gărzilor la domiciliu, care va fi centralizată și întocmită exclusiv de către directorul medical, pe baza necesarului operațional și în acord cu principiile bunei organizări a activității medicale și a continuității acordării asistenței medicale.

Implementarea unui sistem unitar de evidență a gărzilor, care să permită corelarea și verificarea pontajelor între toate secțiile implicate, înainte de aprobarea finală și transmiterea acestora către compartimentul de salarizare.

Stabilirea întinderii prejudiciului și dispunerea măsurilor pentru recuperarea sumelor plătite necuvenit, în toate situațiile în care s-au efectuat plăți simultane pentru două tipuri de gardă (linie și gardă la domiciliu), aferente aceleiași perioade de timp.

5.3. Deficiențe în conținutul contractelor individuale de muncă cu timp parțial încheiate pentru activitatea de gardă la domiciliu

Analiza documentelor contractuale aferente personalului medical care desfășoară activitate de gardă la domiciliu a relevat absența unor elemente esențiale impuse de legislația muncii.

Contractele individuale de muncă cu timp parțial, încheiate pentru activitatea de gardă la domiciliu, nu conțin elemente esențiale referitoare la modalitatea de calcul a remunerației. În conținutul acestor contracte nu este menționat tariful orar aferent salariului de bază, iar prevederea conform căreia, pentru perioada în care se asigură garda la domiciliu, se acordă 40% din tariful orar aferent salariului de bază, raportat la numărul de ore acoperite, lipsește. De asemenea, nu sunt prevăzute obligațiile angajatului și condițiile specifice necesare acordării indemnizației de gardă[8].

[7] Articolul 5^1 (1) din Ordinul Ministerului Sănătății nr. 870 din 1 iulie 2004, pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar.

[8] art.3 alin. 6; art.5 alin. 1 din Anexa nr. II la Legea - cadru nr. 153 din 28 iunie 2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice; Articolul 38^1 alin. 7 și 8 din Ordinul Ministerului Sănătății nr. 870 din 1 iulie 2004, pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar.

Singura mențiune este referitoare la contravaloarea orelor efectiv lucrate, respectiv în cazul chemărilor de la domiciliu.

Exemplu:

Compartimentul de Gastroenterologie – X.X.X., contract individual de muncă cu timp parțial, încheiat pentru activitatea de gardă la domiciliu, nu conține informații esențiale privind remunerația, stabilind la litera H doar: *„Contravaloarea orelor de gardă efectiv prestate. Salariul de bază brut lunar: 7.020 lei, în funcție de care se determină dreptul salarial, respectiv contravaloarea orelor de gardă efectiv prestate."*

Secția Clinică Radioterapie (Laborator Tei) – X.X.X.: contractul individual de muncă încheiat în aceleași condiții prezintă deficiențe similare, fără a include detalii privind remunerația.

Totodată, deși contractele analizate conțin o trimitere la fișa postului anexată, în realitate aceasta nu este întocmită, ceea ce constituie o deficiență în documentația contractuală și o abatere de la cerințele minime privind individualizarea atribuțiilor postului.

S-a constatat, de asemenea, că sporul acordat pentru gărzile efectuate nu este aprobat trimestrial de către Comitetul Director, așa cum prevede cadrul legal aplicabil în domeniul sanitar. Lipsa acestei aprobări afectează legalitatea acordării sporului și constituie o abatere de la procedura instituțională privind fundamentarea și aprobarea drepturilor salariale cu caracter sporadic.

Cauze: Lipsa implicării compartimentului juridic și a compartimentului de resurse umane în validarea conținutului contractelor individuale de muncă, precum și în transmiterea informațiilor necesare pentru aprobarea, de către Comitetul Director în calitate de factor decizional, și stabilirea cotei sporului pentru activitățile de gardă.

Consecințe: Riscuri legale pentru instituție, în sensul că angajații pot contesta în instanță drepturile salariale sau pot reclama neclarități contractuale. Imposibilitatea stabilirii clare a atribuțiilor și a responsabilităților, ceea ce poate afecta organizarea activității și trasabilitatea sarcinilor în cazuri de incident sau neîndeplinire a obligațiilor de serviciu determinată de lipsa fișei postului. În lipsa aprobării periodice, nu se poate verifica dacă sumele acordate sunt în concordanță cu planificarea bugetară și cu necesarul real de resurse umane implicate în activitatea de gardă.

Recomandarea formulată:

Revizuirea contractelor individuale de muncă cu timp parțial încheiate pentru activitatea de gardă la domiciliu, în vederea includerii tuturor elementelor esențiale prevăzute de legislația în vigoare, respectiv: menționarea explicită a tarifului orar aferent salariului de bază, precizarea procentului de 40% aplicabil pentru orele de gardă la domiciliu, precum și includerea obligațiilor angajatului și a condițiilor specifice acordării indemnizației. Întocmirea și anexarea fișei postului corespunzătoare fiecărui contract, pentru a asigura claritatea atribuțiilor și conformitatea documentației contractuale.

Instituirea unei practici administrative regulate de aprobare trimestrială, prin hotărâre a Comitetului Director, a sporului acordat pentru activitatea de gardă, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare[9].

[9] Anexa nr. II, art.3 alin. 4 din Legea - cadru nr. 153 din 28 iunie 2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice: „(4) Procentul concret al sporului prevăzut la alin. (2) și (3) se aprobă trimestrial de comitetul director, după consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau a reprezentanților angajaților."

5.4. Neconcordanțe între evidențele de prezență, zilele de concediu și statele de plată – situații de dublă pontare și plată nejustificată a drepturilor salariale

Analiza pontajelor întocmite, a evidențelor de concedii și a statelor de plată aferente perioadei auditate a evidențiat suprapuneri nepermise între zilele de concediu și orele de activitate remunerate, precum și deficiențe între datele înscrise în pontaje și cele din statele de plată, ceea ce a generat situații de dublă plată și încălcarea principiilor legalității și eficienței în gestionarea fondurilor publice[10]. S-au constatat cazuri în care angajați aflați în concediu de odihnă au fost pontați, în aceleași zile, pentru activități desfășurate în Ambulatoriu sau în regim de gardă la domiciliu, primind plata aferentă ambelor tipuri de activitate.

Secția Clinică Oncologie Medicală

În luna octombrie 2023, medicul X.X.X. este pontat cu 15 ore de activitate în Ambulatoriu, dintre care unele în zile de sâmbătă și duminică, deși figurează simultan în concediu de odihnă.

De asemenea, în data de 31 octombrie 2023 (marți), acesta figurează în concediu de odihnă la Secția de Oncologie Medicală, însă în aceeași zi este pontat cu ore aferente activității de gardă la domiciliu în cadrul Secției Clinice Radioterapie (Laborator Tei).

Această dublă pontare reprezintă o neconformitate gravă, întrucât, potrivit legislației în vigoare, un salariat aflat în concediu de odihnă nu poate desfășura activitate profesională decât în situația întreruperii oficiale a concediului.

Ambulatoriu - Secția de Oncologie Medicală

În luna februarie 2023, medicul X.X. figurează în concediu de odihnă în data de 24.02.2023, dar este pontat și cu o oră lucrată în Ambulatoriu în aceeași zi. Această oră a fost inclusă pe statul de plată, împreună cu sporul aferent, rezultând o dublă plată neconformă.

Tot în luna februarie, potrivit pontajelor, același medic cumulează 120 de ore lucrate efectiv: 100 de ore în Secția de Oncologie Medicală și 20 de ore în Ambulatoriu (repartizate, în medie, câte 1 oră pe zi lucrătoare). Cu toate acestea, pentru data de 24.02.2023, care figurează ca zi de concediu, este inclusă și o oră de activitate remunerată în Ambulatoriu. Pe statul de plată aferent lunii februarie, medicul apare cu 133 de ore lucrate, o zi de concediu și 20 de ore în Ambulatoriu – ceea ce confirmă includerea activității din ziua de concediu și plata corespunzătoare, inclusiv a sporului, în mod nejustificat.

În luna octombrie 2023, medicul X.X. figurează cu 3 zile de concediu în datele de 11.10.2023, 12.10.2023 și 13.10.2023. Cu toate acestea, în aceleași zile este pontat ca fiind prezent în Ambulatoriu, cu câte 1 oră lucrată pe zi. Pentru aceste ore a fost remunerat, conform statului de plată, primind inclusiv sporul pentru activitatea desfășurată în Ambulatoriu, deși figurează în concediu în acele zile.

Cauze: Neactualizarea și lipsa verificărilor automate privind suprapunerile între zilele de concediu și orele pontate, ceea ce permite efectuarea și plata simultană a activităților incompatibile (concediu + prezență).

Consecințe: Generarea unor evidențe eronate de prezență și activitate efectivă, remunerarea nelegală a orelor pontate în zile de concediu și acordarea de sporuri fără bază legală (spor ambulatoriu în zile de CO) încălcând principiile de legalitate și eficiență a cheltuielilor publice.

Recomandarea formulată:

Verificarea detaliată a statelor de plată pentru lunile și cazurile în care au fost identificate neconcordanțe (februarie 2023, octombrie-decembrie 2024) și stabilirea întinderii prejudiciului prin

[10] art. 5 din Ordonanța Guvernului nr. 119 din 31 august 1999 (**republicată**), privind controlul intern și controlul financiar preventiv.

determinarea exactă a sumelor achitate necuvenit (sporuri, ore suplimentare, ore ambulatoriu) respectiv dispunerea măsurilor de recuperare a acestora conform legislației în vigoare.

Evaluarea posibilității tehnice de implementare a unei funcții de avertizare automată a suprapunerilor dintre concedii și activitatea pontată, astfel încât să se prevină pe viitor situațiile de dublă plată. În lipsa acestei funcționalități, desemnarea unei persoane responsabile cu monitorizarea periodică a concordanței între evidențele de prezență, concedii și plăți salariale.

5.5. Suprapuneri ilegale în programul de activitate medicală

Verificările efectuate asupra documentelor aferente perioadei ianuarie 2023 - august 2025 au evidențiat situații de suprapunere a activităților medicale desfășurate de același angajat, în cadrul a două relații de muncă distincte, inclusiv în perioadele în care acesta figura cu gărzi la domiciliu la unitatea spitalicească, contrar prevederilor legale[11].

Medicul primar medicină internă, XXXXXXXXXX Compartimentului de Gastroenterologie, își desfășoară activitatea atât în cadrul unității spitalicești, cât și la un alt angajator, conform informațiilor furnizate de ANAF.

Potrivit datelor transmise, programul acestuia la cel de-al doilea angajator este următorul: Marți: 15:00 – 18:00 și Miercuri: 15:00 – 17:00.

În aceleași intervale orare, medicul figurează în graficul unității spitalicești cu gărzi la domiciliu la Compartimentul de Gastroenterologie, potrivit contractului individual de muncă cu timp parțial.

Garda la domiciliu implică o disponibilitate exclusivă și permanentă pentru intervenții medicale, iar prestarea simultană de activități profesionale pentru un alt angajator, în același interval de timp, este incompatibilă cu această obligație contractuală și legală.

Aceste suprapuneri indică o posibilă încălcare a condițiilor de exercitare a atribuțiilor aferente gărzii la domiciliu și ridică suspiciuni privind legalitatea indemnizațiilor acordate de către unitatea spitalicească, corectitudinea pontajelor și respectarea principiilor de etică profesională[12].

Cauze: Neclaritatea cadrului legal privind interdicția explicită a suprapunerii gărzilor la domiciliu cu alte activități profesionale, dublată de lipsa unei monitorizări interne privind respectarea condiției de disponibilitate exclusivă.

Consecințe: suprapunerea programului de lucru la doi angajatori, în intervalul de timp destinat gărzilor la domiciliu, contravin principiilor de eficiență și disponibilitate care guvernează activitatea medicală în regim de urgență. Aceste situații afectează legalitatea plăților efectuate, dar și calitatea actului medical, în condițiile în care medicul nu poate fi prezent și disponibil în același timp în două locații diferite; vulnerabilități în sistemul de management al resurselor umane și al controlului financiar la nivelul unității sanitare.

Recomandarea formulată:

Verificarea completă a situației contractuale și a perioadelor de gardă aferente medicului primar medicină internă, XXXXXXXXXX Compartimentului de Gastroenterologie, stabilirea întinderii prejudiciului prin determinarea exactă a sumelor achitate necuvenit cu titlu de indemnizații de gardă, și dispunerea măsurilor de recuperare a acestora, potrivit legislației aplicabile, precum și sesizarea organelor abilitate pentru efectuarea verificărilor de specialitate și, dacă este cazul, atragerea răspunderii persoanelor implicate.

5.6. Deficiențe în acordarea sporurilor și erori în softul de salarizare

În cadrul regulamentului de sporuri existent la nivelul entității, nu se regăsește nominalizarea explicită a personalului care beneficiază de sporuri pentru condiții de muncă, fiind identificate numai

[11] art. 35 alin (1) din Codul Muncii din 24 ianuarie 2003 (**republicat**) (Legea nr. 53/2003).

[12] art. 5 din Ordonanța Guvernului nr. 119 din 31 august 1999 (**republicată**), privind controlul intern și controlul financiar preventiv

categoriile de funcții și locurile de muncă pentru care se acordă sporul de risc. Lipsa acestei delimitări, încalcă prevederile legale[13] și generează un vid de reglementare internă și creează premisele unor interpretări arbitrare sau a unor plăți fără bază legală.

Astfel, s-a constatat că doamna X.X.. medic primar endocrinolog cu integrare clinică, activează doar în ambulatoriul integrat al spitalului – Cabinet Endocrinologie a beneficiat, în toată perioada analizată, de un spor de risc calculat la salariul pentru timpul efectiv lucrat, în cuantum de 7%, cu excepția lunilor iulie, august și septembrie 2023, când sporul a fost de 5%. În contractul individual de muncă și în actele adiționale nu este menționată acordarea acestui spor, indiferent de cotă. Această practică contravine prevederilor legale aplicabile în domeniul muncii[14] și salarizării în sectorul bugetar, întrucât orice drept salarial trebuie să fie stipulat în mod expres în documentele contractuale.

De asemenea, s-a constatat că aplicația informatică utilizată pentru salarizare afișează eronat în statele de plată listate sau exportate în format PDF numărul de ore lucrate zilnic. Concret, în cazul angajaților cu normă redusă, de exemplu 3,5 ore/zi, aplicația rotunjește automat valoarea la 4 ore/zi în documentele de ieșire (state de plată), deși în calculul intern al softului este menținută valoarea corectă de 3,5 ore. Această discrepanță poate conduce la interpretări greșite privind timpul efectiv lucrat, atât din perspectiva legală, cât și din cea a controlului.

Cauze: Lipsa reglementărilor interne clare și detaliate privind acordarea sporurilor, în special în ceea ce privește nominalizarea expresă a personalului beneficiar; Neactualizarea contractelor individuale de muncă și a actelor adiționale cu toate drepturile salariale acordate, inclusiv sporurile; Funcționalități eronate ale aplicației informatice de salarizare, care generează discrepanțe între datele utilizate la calcul și cele afișate în documentele de ieșire.

Consecințe: Afectarea acurateței statelor de plată, ceea ce poate duce la erori în verificarea timpului lucrat și a drepturilor salariale, dar și la neînțelegeri cu salariații.

Recomandarea formulată:

Revizuirea și completarea regulamentului intern privind acordarea sporurilor, prin includerea unei nominalizări explicite a personalului beneficiar, pe baza fișelor de post și a condițiilor efective de muncă, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

Actualizarea contractelor individuale de muncă și/sau a actelor adiționale, astfel încât toate drepturile salariale, inclusiv sporurile acordate, să fie prevăzute în mod expres, evitând astfel plata unor drepturi fără temei contractual.

Remedierea configurării aplicației informatice de salarizare, astfel încât orele zilnice afișate în documentele generate (state de plată listate sau PDF-uri) să reflecte corect norma de lucru stabilită prin contract. Până la remedierea situației, se vor lua măsuri de utilizare a unui mecanism de notare clară (ex. prin notă explicativă) în statele de plată, care să evidențieze norma reală a angajatului în cazul în care aceasta este rotunjită automat de sistem.

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

Entitatea a transmis punctul de vedere și planul de măsuri înregistrate la entitate sub nr. XXXXX/19.11.2025 și XXXX/19.11.2025 și la Camera de Conturi Timiș cu nr. XXX/19.11.2025 și XXXXX/19.11.2025, precizând că este de acord cu cele constatate.

Cu ocazia ședinței de conciliere, concretizată în Minuta ședinței de conciliere nr. XXXXX\26.11.2025, au fost dezbătute aspectele constatate cu ocazia misiunii de audit de conformitate

[13] art.12 din H.G. nr. 153 din 29 martie 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"; art. 5 din Ordonanța Guvernului nr. 119 din 31 august 1999 (**republicată**), privind controlul intern și controlul financiar preventiv.

[14] art. 17 alin. (3) lit. k) din Codul Muncii din 24 ianuarie 2003 (**republicat**) (Legea nr. 53/2003).

ad-hoc, dar și recomandările formulate. Astfel, în cadrul ședinței de conciliere, entitatea și-a exprimat acordul față de aspectele constatate și recomandările formulate, fără a exprima puncte de vedere divergente.

7. Responsabilitățile Curții de Conturi a României 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.

Nr.4607/20.01.2026

APROBAT
PRIN HOTĂRÂREA PLENULUI CURȚII DE CONTURI A ROMÂNIEI
NR. 1413/22.12.2025

Scrisoare către conducere

SPITALUL CLINIC MUNICIPAL DE URGENȚĂ TIMIȘOARA

Stimată doamnă Manager,

Introducere

Curtea de Conturi a României–Camera de Conturi Timiș a desfășurat misiunea de audit de conformitate ad-hoc la Spitalul Clinic Municipal de Urgență Timișoara (SCMUT).

În cadrul ședinței de deschidere din data de 02.09.2025 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 ad-hoc.

Obiectivul auditului de conformitate ad-hoc l-a reprezentat obținerea unei asigurări limitate asupra modului în care aspectele sesizate se află în conformitate cu reglementările relevante aplicabile.

În urma auditului efectuat au rezultat următoarele:

CONSTATĂRI CARE AU STAT LA BAZA CONCLUZIEI AUDITULUI

1. Neconformități și disfuncționalități identificate în procesul de întocmire, verificare, avizare și transmitere a Foilor Colective de Prezență în cadrul unității spitalicești[15]

Recomandarea formulată:

Standardizarea procesului de evidență a prezenței prin elaborarea unei proceduri unitare, aplicabilă la nivelul întregii unități, care să stabilească în mod clar responsabilitățile fiecărui compartiment implicat, termenele de transmitere a documentelor și fluxul de semnături obligatorii. De asemenea, este necesară instituirea unui mecanism de control intern care să permită verificarea riguroasă a pontajelor înainte de transmiterea acestora către compartimentul salarizare, precum și corelarea lor cu datele din condicile de prezență și cu alte documente justificative.

Termen de implementare propus: 6 luni de la data comunicării prezentei

[15] art. 119 alin. (1) din CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003 (**republicat**) (Legea nr. 53/2003).

2. Neconformități privind organizarea gărzilor la domiciliu

Recomandarea formulată:

Elaborarea, aprobarea și implementarea unui regulament intern privind organizarea și funcționarea activității de gardă la domiciliu, care să includă în mod clar: condițiile de desfășurare a gărzilor la domiciliu; durata maximă a turelor; perioada minimă de repaus între două gărzi; criteriile de eligibilitate pentru personalul medical care poate efectua gărzi la domiciliu; modalitatea de remunerare, conform legislației în vigoare, inclusiv procedura de planificare lunară a gărzilor la domiciliu, care va fi centralizată și întocmită exclusiv de către directorul medical, pe baza necesarului operațional și în acord cu principiile bunei organizări a activității medicale și a continuității acordării asistenței medicale.

Implementarea unui sistem unitar de evidență a gărzilor, care să permită corelarea și verificarea pontajelor între toate secțiile implicate, înainte de aprobarea finală și transmiterea acestora către compartimentul de salarizare.

Stabilirea întinderii prejudiciului și dispunerea măsurilor pentru recuperarea sumelor plătite necuvenit, în toate situațiile în care s-au efectuat plăți simultane pentru două tipuri de gardă (linie și gardă la domiciliu), aferente aceleiași perioade de timp.

Termen de implementare propus: 6 luni de la data comunicării prezentei

3. Deficiențe în conținutul contractelor individuale de muncă cu timp parțial încheiate pentru activitatea de gardă la domiciliu

Recomandarea formulată:

Revizuirea contractelor individuale de muncă cu timp parțial încheiate pentru activitatea de gardă la domiciliu, în vederea includerii tuturor elementelor esențiale prevăzute de legislația în vigoare, respectiv: menționarea explicită a tarifului orar aferent salariului de bază, precizarea procentului de 40% aplicabil pentru orele de gardă la domiciliu, precum și includerea obligațiilor angajatului și a condițiilor specifice acordării indemnizației. Întocmirea și anexarea fișei postului corespunzătoare fiecărui contract, pentru a asigura claritatea atribuțiilor și conformitatea documentației contractuale.

Instituirea unei practici administrative regulate de aprobare trimestrială, prin hotărâre a Comitetului Director, a sporului acordat pentru activitatea de gardă, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare[16].

Termen de implementare propus: 6 luni de la data comunicării prezentei

4. Neconcordanțe între evidențele de prezență, zilele de concediu și statele de plată – situații de dublă pontare și plată nejustificată a drepturilor salariale

Recomandarea formulată:

[16] **Anexa nr. II, art.3 alin. 4 din LEGEA-CADRU nr. 153 din 28 iunie 2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice: „ (4) Procentul concret al sporului prevăzut la alin. (2) și (3) se aprobă trimestrial de comitetul director, după consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau a reprezentanților angajaților.”**

Verificarea detaliată a statelor de plată pentru lunile și cazurile în care au fost identificate neconcordanțe (februarie 2023, octombrie-decembrie 2024), și stabilirea întinderii prejudiciului prin determinarea exactă a sumelor achitate necuvenit (sporuri, ore suplimentare, ore ambulatoriu) respectiv dispunerea măsurilor de recuperare a acestora conform legislației în vigoare.

Evaluarea posibilității tehnice de implementare a unei funcții de avertizare automată a suprapunerilor dintre concedii și activitatea pontată, astfel încât să se prevină pe viitor situațiile de dublă plată. În lipsa acestei funcționalități, desemnarea unei persoane responsabile cu monitorizarea periodică a concordanței între evidențele de prezență, concedii și plăți salariale.

Termen de implementare propus: 6 luni de la data comunicării prezentei

5. Suprapuneri ilegale în programul de activitate medicală

Recomandarea formulată:

Verificarea completă a situației contractuale și a perioadelor de gardă aferente medicului primar medicină internă, XXXXXXX Compartimentului de Gastroenterologie, stabilirea întinderii prejudiciului prin determinarea exactă a sumelor achitate necuvenit cu titlu de indemnizații de gardă, și dispunerea măsurilor de recuperare a acestora, potrivit legislației aplicabile, precum și sesizarea organelor abilitate pentru efectuarea verificărilor de specialitate și, dacă este cazul, atragerea răspunderii persoanelor implicate.

Termen de implementare propus: 6 luni de la data comunicării prezentei

6. Deficiențe în acordarea sporurilor și și erori în softul de salarizare

Recomandarea formulată:

Revizuirea și completarea regulamentului intern privind acordarea sporurilor, prin includerea unei nominalizări explicite a personalului beneficiar, pe baza fișelor de post și a condițiilor efective de muncă, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

Actualizarea contractelor individuale de muncă și/sau a actelor adiționale, astfel încât toate drepturile salariale, inclusiv sporurile acordate, să fie prevăzute în mod expres, evitând astfel plata unor drepturi fără temei contractual.

Remedierea configurării aplicației informatice de salarizare, astfel încât orele zilnice afișate în documentele generate (state de plată listate sau PDF-uri) să reflecte corect norma de lucru stabilită prin contract. Până la remedierea situației, se vor lua măsuri de utilizare a unui mecanism de notare clară (ex. prin notă explicativă) în statele de plată, care să evidențieze norma reală a angajatului în cazul în care aceasta este rotunjită automat de sistem.

Termen de implementare propus: 6 luni de la data comunicării prezentei

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 deosebită considerație,

Directorul Camerei de Conturi Timiș,
XXXXXXXXXX