

APAVIL SA VÂLCEA MANAGEMENTUL CALITĂȚII

“ Nu regreta că îmbătrânești. Este un privilegiu pe care mulți nu îl au. ”
Martin Luther King



BUGLETLNUL CALITATII NR.33 trim.4-2018
Redactat de Sef CMC , chim.ec. Iuliana Chitu

BUGLETLNUL CALITATII

DOCUMENT INTERN
DE INFORMARE SI
INSTRUIRE

APAVIL SA VÂLCEA MANAGEMENTUL CALITĂȚII

“ Nu regreta că îmbătrânești. Este un privilegiu pe care mulți nu îl au. ”

Martin Luther King

SUMAR

1. AVERTISMENTUL SPECIALIȘTILOR ÎN RESURSE UMANE: AVEȚI GRIJĂ CÂND VĂ PLEACĂ CINEVA DIN COMPANIE ! NU MAI STAU ALȚII LA COADĂ, CA PE VREMURI.
2. ÎNGRIJORĂRI DE ZIUA MONDIALĂ A APEI
3. TEMPERATURA DIN BIROU AFECTEAZĂ PRODUCTIVITATEA
4. PARALELA ÎNTRE CONTROLUL INTERN ȘI AUDITUL PUBLIC INTERN
5. MODIFICĂRI IMPORTANTE ÎN LEGISLAȚIA SISTEMULUI DE CONTROL INTERN
MANAGERIAL O.S.G.G. 400/2015 A FOST ABROGAT ȘI ÎNLOCUIT CU O.S.G.G. NR. 600/2018, APLICABIL DIN 08.05.2018

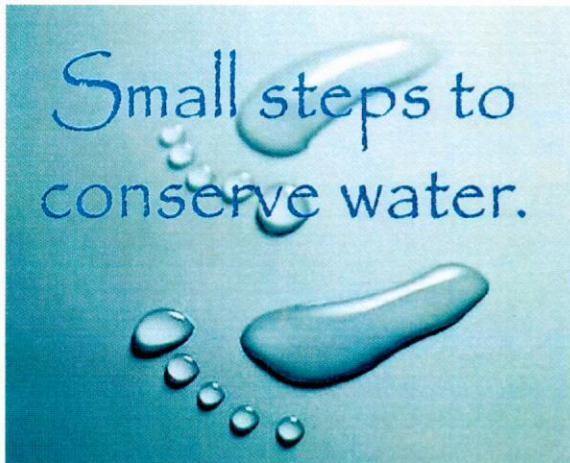


1. AVERTISMENTUL SPECIALIȘTILOR ÎN RESURSE UMANE : AVEȚI GRIJĂ CÂND VĂ PLEACĂ CINEVA DIN COMPANIE! NU MAI STAU ALȚII LA COADĂ, CA PE VREMURI....

Autor: Simona Tatu

Companiile ar trebui să acorde o atenție mai mare angajaților care dau semne că vor să părăsească organizația, pentru că nu mai există suficient de multă forță de muncă disponibilă, iar fluctuația de personal este îngrijorătoare în unele sectoare. Aceasta a fost doar una dintre concluziile la care au ajuns specialiștii în resurse umane prezenți ieri la cea de-a XII-a ediție a ZF HR Conference.

„Cauzele care au dus la deficitul de personal stau în faptul că ani de zile angajații nu au fost tratați cum trebuie.



UN WATER

22 MARTIE

ZIUA MONDIALĂ A APEI.

APAVIL SA VÂLCEA MANAGEMENTUL CALITĂȚII

“ Nu regreta că îmbătrânești. Este un privilegiu pe care mulți nu îl au. ”

Martin Luther King

Mulți directori de HR spuneau că dacă un angajat pleacă, va veni altul în locul său, însă a venit momentul în care nu mai e coadă la ușă”, a spus prof. dr. Lavinia Rașcă, profesor de strategie și antreprenoriat în cadrul școlii de afaceri ASEBUSS.

Departamentul de resurse umane are un rol mult mai strategic decât este percepția generală, crucial pentru soluționarea problemei create de deficitul mare de personal din piață.

„România este pe locul trei în ceea ce privește deficitul de personal (72%), pe locul doi Taiwan (73%) și pe trei Japonia (89%), conform unui studiu al Manpower. Numărul firmelor care spun că au investit în formarea angajaților s-a dublat în ultimii doi ani (2015-2017), de la 20% la 53% anul trecut”, a explicat Phillip C. Nell, director academic în cadrul programului de Executive MBA al WU Executive Academy. Angajatorii încep să se uite la potențialul de dezvoltare al oamenilor, pentru că și-au dat seama că nu mai pot recruta doar top performeri.

„Cu ani în urmă ne uitam la forța de muncă ca fiind o plajă largă, așteptam ca angajații să vină la noi pentru că erau mulți, acum noi, ca angajatori, ne ducem către ei și căutăm cei mai buni candidați. Înainte defineam oamenii ca fiind resurse, acum ne uităm la angajați și la potențialul lor de a deveni mai buni, de a performa și a impacta compania”, a spus Mihai Cepoi, solution sales executive în cadrul SAP.

În plus, companiile trebuie să devină din ce în ce mai transparente în ceea ce privește ofertele salariale și de beneficii, în contextul în care piața muncii suferă de o penurie de candidați, iar procesul de recrutare este dificil.

„Salariul este o componentă foarte importantă în acceptarea unui job, așa că noi avem o secțiune dedicată salariului și încercăm să determinăm companiile să dea astfel de detalii. Un recrutor pierde cel mai mult timp refuzând candidați, iar sistemul nostru ajută recrutorul să nu mai piardă timp cu acei candidați”, a spus Călin Ștefănescu, co-fondator al Happy Recruiter, o companie care a creat un robot (Dora) care recrutează candidați pentru poziții blue collar prin intermediul Facebook Messenger.

În ceea ce privește viitorul pieței muncii, angajatorii au spus la unison că oamenii își vor alege locul de muncă în funcție de lider și vor solicita criterii transparente de evaluare a performanței. De asemenea, angajații se vor orienta spre companii în care munca lor să aibă un sens, iar activitatea lor să fie cunoscută și recunoscută, a mai spus Lavinia Rașcă de la ASEBUSS.

„Felul în care un birou este construit are un impact mare asupra felului în care oamenii lucrează. Oamenii nu vor mai lucra în birouri de 20-30 de locuri, unii în fața altora, ci vor avea spații de relaxare, locuri de meetinguri. Birourile vor înceta să mai aibă aspectul clasic de șiruri de mese cu scaune de-o parte și de alta”, a explicat



UN WATER

22 MARTIE

ZIUA MONDIALĂ A APEI.

APAVIL SA VÂLCEA MANAGEMENTUL CALITĂȚII

“ Nu regreta că îmbătrânești. Este un privilegiu pe care mulți nu îl au. ”

Martin Luther King

George Didoiu, asociat director în cadrul companiei de consultanță imobiliară Colliers International.

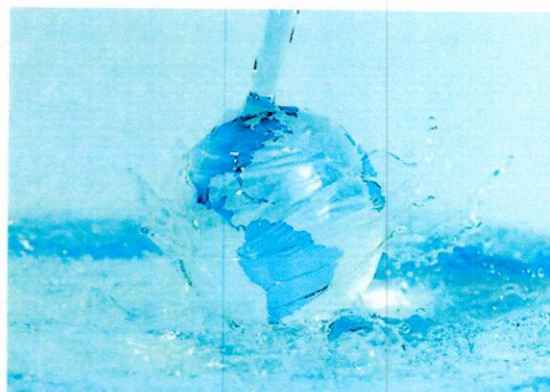
România va continua să piardă locuitori pe fondul emigrației, iar acest fenomen cu impact negativ pe piața muncii nu este, din păcate, compensat nici de importul de personal din state non-UE. Totuși, cereri de recrutare există pe piața muncii, chiar și în domenii care nu au făcut angajări masive în ultimii ani.

„În prima parte a anului, industria de construcții navale a avut o cerere foarte mare, toate șantierele navale, precum Tulcea, Constanța, Giurgiu, au făcut angajări, iar ei au apelat la angajați străini”, a spus Florin Godean, country manager al firmei de recrutare și închiriere de forță de muncă în regim temporar Adecco România.

În ceea ce privește impactul revoluției fiscale asupra pieței muncii din România, Marian Hanganu, sales director la Romanian Software, a spus că transferul de contribuții de la angajator la angajat nu a fost o revoluție în adevăratul sens al cuvântului pentru că doar s-au transferat „pe hârtie” niște costuri dintr-o parte în alta.

„În luna decembrie a anului trecut, companiile au avut de luat o decizie, fie să mărească brutul angajaților, fie să compenseze angajații cu bonusuri. Motivul principal pentru care companiile nu au crescut brutul a fost neîncrederea în stabilitatea politică. Din studiile

noastre, companiile mari au ales varianta acordării de bonusuri din motive de prudență, în timp ce companiile mici au riscat din cauză că metodele de calcul pentru acordarea bonusurilor de compensare sunt foarte complicate”, a spus Marian Hanganu.



2. INGRIJORĂRI DE ZIUA MONDIALĂ A APEI

DOLIU SAU SĂRBĂTOARE ?

22 Martie este Ziua Mondială a Apei (WWD) <http://worldwaterday.org/>.

La nivel mondial, 22 martie este o zi de reflecție, de dezbateri, de conștientizare, de cautare a soluțiilor la problemele tot mai grave actuale și viitoare în domeniul apei.

Autoritățile din România însă văd de multe ori aspectul festiv, și o consideră o zi de sărbătoare, de raportat câți bani am mai atras și cheltuit „pentru ape”, deși înseamnă de regulă „pe turnat betoane”.



APAVIL SA VÂLCEA MANAGEMENTUL CALITĂȚII

"Nu regreta că îmbătrânești. Este un privilegiu pe care mulți nu îl au."
Martin Luther King

De fapt ar trebui să fie o zi de îngrijorări. Pentru că, atât pe plan mondial, cât și în România, apele - deși sunt considerate seva vieții - sunt tratate de omenire cu neglijență. Ba chiar cu iresponsabilitate criminală. Se recunoaște că avem deja o criză a apei nu doar în țările cu climă aridă, ci și în majoritatea țărilor din zona temperată, inclusiv în România. O criză cantitativă și calitativă. O criză ce vizează și apele subterane, dar și cele de suprafață. O criză care amenință și omul, nu doar prin degradarea componentelor acvatice ale mediului, ci și direct, prin amenințarea la adresa asigurării apei necesare agriculturii, industriei și altor nevoi umane, inclusiv apei potabile pentru populație. E timpul ca toți oamenii să se trezească la realitate, în fața autorităților publice, și să înțeleagă că în stilul actual riscăm să simțim în viitorul apropiat marile probleme ale apei...

MAI MULTA NATURA SI MAI PUTIN BETON

Tema din acest an pentru Ziua Mondială a Apei este "Natura pentru apă".

Ideea fundamentală este constientizarea faptului că avem probleme foarte grave generate de distrugerea ecosistemelor naturale acvatice, care afectează nu doar biodiversitatea, peisajul și clima, ci și în mod direct cantitatea și calitatea apelor, periclitând grav inclusiv societatea umană.

Soluțiile tehnice se dovedesc nesustenabile și menținătoare a unui cerc vicios, ele neputând rezolva pe termen lung nici problemele omului legate de calitatea și cantitatea apei, nici cele create de om în natură. De aceea se conturează ca esențială reîntoarcerea la soluțiile oferite de natură pentru a ne asigura noi, ca societate umană, cantitatea și calitatea de apă de care avem nevoie, fără a ne mai axa atât de

mult pe betoane, lucrări hidrotehnice, abordări departate de natură... WWD 2018 își propune să contribuie la constientizarea nocivității modificărilor pe scară largă a ecosistemelor acvatice și nevoii revenirii mai aproape de starea naturală a apelor.

Raportul anual ONU pe teme de apă este axat în 2018 pe această temă și poate fi descărcat de pe Internet: la adresa:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002614/261424e.pdf>

PARADOXUL ONU SI UE - PROTECTOARE SI DISTRUGATOARE ALE APELOR

Paradoxul este că și ONU, pe de o parte, prin unele agenții și programe, își propune să protejeze mediul inclusiv apele, ca patrimoniu al întregii umanități și menținere esențială pentru generațiile viitoare, dar prin alte agenții și programe încurajează și chiar finanțează proiecte ce aduc grave prejudicii ecologice apelor și pun în pericol pe termen lung întregi ecosisteme și regiuni, în numele rezolvării unor probleme de moment în alimentarea cu apă a unor comunități și activități umane.

Iar UE nu este mai prejos, finanțând masiv lucrări care periclitează grav ecosistemele și menținând politici agricole și de dezvoltare spațială care, ducând la o și mai mare antropizare și presiune industrială și urbanistică asupra a ceea ce a mai rămas din natură Europeană, pun în grav pericol pe termen lung apele chiar dacă, pe de altă parte, pun mare accent pe prevenirea și combaterea poluării și pe păstrarea biodiversității. România este din păcate o campioană la interpretări aberante, transpunând inadecvat și încălcând



UN WATER

22 MARTIE

ZIUA MONDIALĂ A APEI.

APAVIL SA VÂLCEA MANAGEMENTUL CALITĂȚII

"Nu regreta că îmbătrânești. Este un privilegiu pe care mulți nu îl au."

Martin Luther King

sistematic inclusiv Directiva-Cadru "Apa" a Uniunii Europene (60/2000) și convențiile internaționale de mediu cu relevanță pentru protecția apelor, prin proiectele pe care le promovează în legătură cu toate corpurile semnificative de ape din România, pe care le vede doar ca o resursă economică de exploatat, nu ca pe un patrimoniu natural ce trebuie în primul rând ocrotit.

FAPTELE AUTORITĂȚILOR CONTRAZIC VORBELE FRUMOASE

În ultimul deceniu, autoritățile au recunoscut public, deși cam "cu jumătate de gură", că a fost o mare greșeală realizarea pe scară largă de desecări, tăieri de meandre, îndiguiuri și alte lucrări de așa-zisă "regularizare" a râurilor, că trebuie nu doar stopată continuarea pe acest drum și revenit mai aproape de starea naturală anterioară, prin refacerea zonelor umede, facilitarea inundării controlate a anumitor suprafețe la ape mari, dezincorsetarea râurilor etc.

Doar că există o masivă discrepanță între vorbe și fapte, pentru că aproape toate politicile și investițiile sunt în continuare nu pentru renaturări și ecologizări, ci pentru reparații și consolidări de "lucrări de apărare" și pentru noi betonări, canalizări, îndiguiuri, dragări, devieri și desecări, în ultimii ani adăugându-se iresponsabilele planuri de a introduce în conducte cvasitotalitatea râurilor de munte pentru a face lanturi de microhidrocentrale și de a transforma în canale navigabile toate râurile medii și mari din interiorul țării, iar apele subterane sunt amenințate de preconizată exploatare a gazelor de sist prin fracturare hidraulică, toate acestea însemnând un dezastru ecologic

musamalizat de autoritățile care ar trebui să protejeze mediul...

APELE SUBTERANE SUPRAEXPLOATATE ȘI POLUATE

Apele subterane sunt o mare bogăție a unei țări, mai ales în condițiile României, amenințată de schimbările climatice (în multe județe din sudul și estul țării putându-se vorbi deja nu doar de aridizare ci chiar de desertificare) dar care, pe de altă parte, are circa 1/3 din apele minerale ale Europei și alte avantaje pe care risca să le piardă prin persistența și amplificarea poluării apelor subterane.

Poluarea cu nitrati din surse agricole rămâne în multe zone o problemă gravă și ia din nou amploare prin persistența sau reluarea unor practici agricole ireponsabile.

În alte zone avem în continuare contaminări ale apelor subterane cu metale grele sau radioactive, hidrocarburi, pesticide, alți poluanți organici persistenți etc. din cauza mineritului, exploatarilor petroliere și depozitării necontrolate a deșeurilor și altor surse.

Multe sunt poluări istorice, pentru înlăturarea cărora s-a făcut foarte puțin în ultimii 25 ani, iar mulți mari poluatori sunt tolerați în continuare platind doar penalități și amenzi modice.

În plus, multe rezerve subterane de ape sunt supraexploatate și risca epuizare sau contaminare dacă se continuă în stilul actual. O nouă și imensă amenințare la adresa apelor subterane sunt planurile de exploatare a gazelor de sist prin metoda fracționării



UN WATER

22 MARTIE

ZIUA MONDIALĂ A APEI.

APAVIL SA VÂLCEA MANAGEMENTUL CALITĂȚII

"Nu regreta că îmbătrânești. Este un privilegiu pe care mulți nu îl au."

Martin Luther King

hidraulice, interzisă în multe țări și care a produs deja dezastre ecologice în Statele Unite ale Americii și în alte zone.

DEPARTE DE REZOLVARE ȘI EPURAREA APELOR UZATE MENAJERE

În țările civilizate nu se pune problema să existe alimentare centralizată cu apă curentă, în casă, fără sistem adecvat de canalizare și epurare a apelor uzate. La noi s-au aprobat numeroase proiecte de acest fel, deși era nu doar neecologic ci și ilegal, dând lovituri mediului pe bani publici.

Problema nu e doar în mediul rural, ci și în orașe. În marile orașe avem încă zone fără canalizare iar stațiile de epurare sunt adesea încă departe de a fi la standarde, ba sunt și zone în care lipsesc sau funcționează mai mult pe hartie, astfel ca apele fecaloid-menajere din milioane de WC-uri ajung neepurate sau insuficient epurate în râurile țării, și ne mirăm apoi de problemele de mediu și de sănătate care nu se mai sfârșesc. În loc ca problema să fie o prioritate națională absolută, autoritățile aprobă în continuare construcția a zeci de mii de vile în zone fără canalizare, extinderea orașelor deși nu au bani de echipare edilitară a strazilor din zone centrale, iar pentru epurarea apelor uzate "soluția" a fost mereu amânarea și negocierea de perioade de tranziție de decenii întregi cu Uniunea Europeană pe motiv că mai repede nu putem îndeplini condițiile de epurare a apelor uzate, deși se pare că de fapt nici nu vrem...

Se mai adaugă și faptul că sistemul de canalizare este de regulă unitar și nu dual, în sensul că apa de ploaie preluată de pe strazi ajunge în aceleași conducte cu apele fecaloid-menajere, plus că

asfaltarea sau alte impermeabilizări a unor suprafețe tot mai mari de teren în orașe face ca un procent tot mai mare din apele pluviale să ajungă la canal. Și cum capacitatea rețelei de canalizare nu permite preluarea debitelor la ploi mari, sistemul este de deversare a preaplinului direct în râuri, ceea ce înseamnă că mare parte din apele uzate ajung total neepurate în apele de suprafață. Și marile orașe din România nu par a avea preocupări serioase pentru a pune capăt acestei anomalii.

ALIMENTAREA CU APA POTABILĂ A POPULAȚIEI - PE O DIRECȚIE RISCANTĂ

Un procent încă semnificativ din populația României nu are acces la apă potabilă de bună calitate, pentru că în fantani ajunge apa din panza freatică contaminată cu nitrati și alte substanțe din excesul de fertilizanți utilizați în agricultură sau din latrinele amplasate prea aproape de fantani, dar și din poluările industriale istorice sau contemporane, iar, pe de altă parte, deși în foarte multe sate s-au făcut rețele de alimentare centralizate cu apă potabilă, modul de realizare sau mentenanță lasă de dorit și astfel calitatea apei livrate este problematică, sau chiar stau nefolosite acele sisteme.

Dar nici în cazul sistemelor centralizate de alimentare cu apă în localități mari situația nu este satisfăcătoare, pentru că, de exemplu, unde nu avem risc de infecție avem de regulă apă contaminată cu halometani din cauza clorinării excesive, ceea ce implică riscuri pentru sănătate.... Îngrijorarea cea mai mare o produce însă direcția spre care ne îndreptăm: În loc să fie protejate



UN WATER

22 MARTIE

ZIUA MONDIALĂ A APEI.

APAVIL SA VÂLCEA MANAGEMENTUL CALITĂȚII

“ Nu regreta că îmbătrânești. Este un privilegiu pe care mulți nu îl au. ”

Martin Luther King

sursele de apa, ele sunt lasate sa se degradeze si apoi se aduce apa din alta parte, de tot mai departe si cu costuri tot mai mari, sau se investesc sume uriașe in tehnologii scumpe de tratare a apei in loc sa se previna poluarea sursei.

Ca exemplu, Clujul, in loc sa isi protejeze sursele de apa Floresti si Gilau, le lasa sa se degradeze si le abandoneaza succesiv, mutand priza de apa pentru statia de tratare Gilau spre amonte, initial pe lacul Somesul Cald si apoi pe lacul Tarnita, plin de vile fara canalizare pe maluri, iar ca tratare a apei, in loc de investitii in calitate, s-a investit in cantitate, obtinand o capacitate de productie mai mare decat necesarul, iar apoi, pentru a recupera investitia, s-au facut investitii uriașe pentru a transporta apa potabila spre alte judete, care vor abandona actualele lor surse de apa, cu un pret enorm si pentru oameni si pentru mediu.

INGRIJORARE PENTRU APE ?

Contrar aparențelor, Romania este o tara saraca in apa. Iar saracia se va accentua in contextul tăierilor abuzive de padure, urbanizarii, schimbărilor climatice, reluării irigațiilor pe mari suprafețe și mentinerii și continuării desecării putinelor zone umede ramase și abandonării planurilor de renaturare. Iar protecția calității rezervelor sarace de apa pe care le are Romania nu pare o prioritate. Organizatia Mondiala a Sanatatii si Programul Natiunilor Unite pentru Mediu avertizeaza demult ca se apropie o criza mondiala a apei, dar noua nu pare sa ne pese. Celelalte state din UE au depus eforturi pentru a implementa Directiva-Cadru Apa, noi am pus-o in aplicare mai mult pe hartie si in declaratii

politicianiste sau vedem intentii la varf la nivel guvernamental dar care raman nepuse in practica.

Cluj-Napoca, 21 martie 2018

DIRECTOR EXECUTIV, Radu Mititean

NOTA:

Textul de mai sus este, din punct de vedere al formei / limbajului / terminologiei mai mult un pamflet, dar din punct de vedere al fondului, al esentei ideilor critice si exemplelor utilizate, textul este obiectiv si corect si toate elementele criticate pot fi la cerere detaliate, explicate si sustinute de noi cu argumente si dovezi riguroase din punct de vedere juridic si stiintific, si cu numeroase exemple concrete, fiind rezultatul unor atente cercetari proprii si documentari aprofundate, teoretice si practice, in tara si la nivel international. Prezentul text este o dezvoltare si ajustare a unuia mai vechi, dar din pacate perfect actual si in 2018.

3. TEMPERATURA DIN BIROU AFECTEAZĂ PRODUCTIVITATEA

Știți toate acele discuții interminabile dintre colegii de birou cauzate de temperatura camerei? Pentru unii e prea frig, pentru alții prea cald.

Da, în majoritatea cazurilor, femeile sunt cele înfrigurate, cele care iarna vor mai multă căldură și cele care se plâng vara că aerul condiționat e dat prea tare.

De fapt temperatura din birou afectează productivitatea, iar condițiile extreme – prea frig sau prea cald – reduc capacitatea angajaților de a se concentra, determinându-i să își îndeplinească mai greu sarcinile.



UN WATER

22 MARTIE

ZIUA MONDIALĂ A APEI.

APAVIL SA VÂLCEA MANAGEMENTUL CALITĂȚII

“ Nu regreta că îmbătrânești. Este un privilegiu pe care mulți nu îl au. ”

Martin Luther King

Un nou studiu realizat de CareerBuilder arată că o treime dintre angajați declară că le este afectată capacitatea de concentrare, astfel fiind mai puțin productivi; dintre aceștia 22% dau vina pe căldura insuportabilă, iar 11% pe frig. Procentul celor care spun că birourile sunt fie prea călduroase, fie că temperatura este prea scăzută, fără a face însă neapărat legătura cu modul în care sunt afectați este de 46%.

Având în vedere faptul ca aproape jumătate dintre angajații unei firme pot fi mai puțin productivi la un moment dat, o temperatură optimă devine dintr-o dată o chestiune extrem de importantă.

CARE ESTE TEMPERATURA IDEALĂ LA BIROU ȘI ACASĂ

Temperaturile foarte scăzute ne slabesc sistemul imunitar, însă nici cele foarte ridicate nu sunt benefice, mai ales dacă trecerea de la temperaturile ridicate din casa la cele cu minus de afara se face brusc.



Prin urmare, pentru a reduce riscul de îmbolnavire, dar și pentru a te bucura de confort termic, temperatura din încăperea în care stai trebuie să fie potrivită, nici prea ridicată, dar nici prea scăzută.

Temperatura potrivită pentru o persoană bine îmbrăcată este, potrivit Organizației Mondiale pentru Sănătate, de 18 grade Celsius. Temperaturile cuprinse între 12 – 16 grade Celsius cresc riscul de afecțiuni respiratorii.

Confortul termic poate varia însă, din punct de vedere al temperaturilor, de la persoană la persoană. O încăpere poate părea foarte răcoroasă pentru cineva sensibil la frig, în timp ce pentru cineva care nu are o asemenea sensibilitate poate părea să aibă chiar temperatura optimă.

Există însă, în mare, câteva repere cu privire la temperatura ideală la interior. Te poți ghida după aceste repere atunci când nu știi cum să setezi termostatul centralei de acasă ori temperatura aerului condiționat de la serviciu.



UN WATER

22 MARTIE

ZIUA MONDIALĂ A APEI.

APAVIL SA VÂLCEA MANAGEMENTUL CALITĂȚII

“ Nu regreta că îmbătrânești. Este un privilegiu pe care mulți nu îl au. ”
Martin Luther King

Temperatura optima la serviciu

Pentru ca angajatii sa nu fie afectati de temperaturile prea scazute sau prea ridicate, astfel incat sa dea randament maximum, temperatura de la locul de munca ar trebui sa fie de **22 de grade Celsius**, notează site-ul thoughtco.com.

Temperatura optima in sufragerie

Temperatura optima in sufragerie, de pilda, acolo unde stai imbracat in haine de casa, nici prea subtiri, dar nici prea groase, este de **19-22 de grade, in functie de preferinte**. Orice temperatura depaseste 22 de grade este considerata ca fiind prea ridicata pentru living.

Temperatura optima in dormitor

Daca in sufragerie e in regula ca temperatura sa atinga 22 de grade, in dormitor e recomandat sa fie mai racoare. Ideal ar fi ca temperatura din camera in care dormi **sa nu depaseasca 20 de grade**, insa aceasta poate fi si mai scazuta, mai exact pana la 15 grade Celsius. În cazul celor mici, temperatura poate fi cu un grad mai mare, dar **nu mai mult de 21 de grade**.

Specialistii sustin ca tendinta de a incalzi prea tare dormitorul ne afecteaza calitatea somnului. Asta pentru ca, in timpul somnului, creierul functioneaza precum un termostat, facand eforturi sa mentina echilibrata temperatura corpului.

Daca temperatura din incaperea in care te odihnesti este fie prea mare, fie prea mica, organismul va face eforturi in timpul somnului sa regleze temperatura corpului, in functie de cea a mediului. Asta inseamna ca sansele ca tu sa ai un somn neodihnitor sau sa te trezesti peste noapte sunt foarte mari.

Temperatura optima in baie

In baie e de preferat ca temperatura sa fie cu cateva grade mai ridicata decat in alte camere, insa sa nu depaseasca **23 de grade Celsius**. Prosoapele tinute pe un calorifer port-prosop sporesc confortul termic.

Sursa: exquis.ro



UN WATER

22 MARTIE

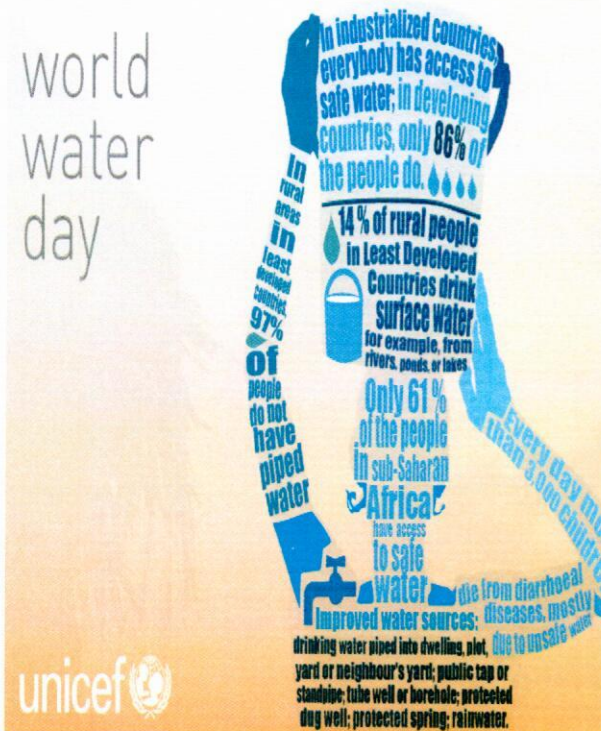
ZIUA MONDIALĂ A APEI.

APAVIL SA VÂLCEA MANAGEMENTUL CALITĂȚII

“ Nu regreta că îmbătrânești. Este un privilegiu pe care mulți nu îl au. ”

Martin Luther King

world
 water
 day



4.PARALELA INTRE CONTROLUL INTERN SI AUDITUL PUBLIC INTERN

Conceptele de control intern si audit intern, desi diferite, contin elemente care le apropie, dar si elemente care le diferentiaza, ceea ce creeaza suficiente confuzii, chiar printre specialisti.

Standardele de buna practica in domeniu precizeaza ca fiecare angajat raspunde de propriul

control intern in cadrul organizatiei din care face parte.

In acest sens, **controlul intern** se regaseste in structura fiecarei functii a managementului, a fiecarei activitati si este in responsabilitatea fiecarui angajat, de aceea *nu se recomanda sa se organizeze ca un compartiment distinct in cadrul entitatii.*

Managementului de linie, in afara propriului control intern, ii mai revin si alte atributii de control care pot sa evolueze, respectiv sa se diminueze sau sa se dezvolte, in functie de evolutia riscurilor in cadrul compartimentului pe care il coordoneaza.

Auditul intern, spre deosebire de controlul intern, se organizeaza ca structura distincta in subordinea managerului general al entitatii.

Sistemul de control intern din entitati cuprinde mai multe activitati de control, asa cum am mai precizat, si anume: autocontrolul, controlul mutual, controlul ierarhic, controlul partenerial, controale de calitate si controlul financiar preventiv, inventarierea patrimoniului, controlul contabil, controlul financiar, inspectii s.a.

Aceste controale pot fi grupate astfel:

- **control ex-ante:** autocontrolul, controlul mutual, controlul ierarhic si controlul financiar preventiv;
- **control ex-post:** autocontrolul, controlul mutual, controlul ierarhic,



APAVIL SA VÂLCEA MANAGEMENTUL CALITĂȚII

“ Nu regreta că îmbătrânești. Este un privilegiu pe care mulți nu îl au. ”

Martin Luther King

inventarierea patrimoniului, controlul casieriei, controlul contabil, controlul financiar, controalele de calitate, inspectia s.a.

Conform bunei practici, recunoscuta in domeniu, activitatile de control enumerate mai sus nu se organizeaza in compartimente de sine statatoare, ci sunt disipate pe fluxul operatiilor intre fazele unui lant procedural, exercitat de fiecare post de lucru, la fiecare nivel de responsabilitate sau prin delegare de competenta, atasate intrinsec activitatilor curente.

Datorita acestei organizari, atunci cand auditorul intern stabileste inexistenta procedurilor operationale, inadaptabilitatea sau neactualizarea sistematica a acestora, in functie de evolutia riscurilor, neimplementarea recomandarilor s.a., acestea trebuie sa reprezinta probleme majore pentru management si pentru auditorii interni.

In continuare, prezentam comparativ elementele structurale ale conceptului de control intern si conceptului de audit public intern in *tabelul de mai jos- Paralela intre controlul intern si auditul public intern.*

DOMENII DE REFERINTA	CONTROLUL INTERN	AUDITUL INTERN
Statutul	Se constituie in cadrul organizatiei sub forma unui sistem de management si control intern, care se mai	Auditul intern face parte din sistemul de management si control intern, dar este componenta de evaluare a acestuia.

DOMENII DE REFERINTA	CONTROLUL INTERN	AUDITUL INTERN
	numeste si <i>Sistem de control managerial - SCM</i>	
Beneficiarii	Angajatii, managementul de linie si managementul general.	Managementul general si managementul de linie.
Obiectivele	Stabilite prin planul anual de control aprobat de management cu scopul realizarii unui <i>control de asigurare</i> .	Stabilite de echipa de auditori si supervizate de seful compartimentului de audit intern.
Domeniul de aplicare	In conformitate cu planul anual de control si necesitatile managementului.	Toate domeniile entitatii sunt activitati auditabile.
Periodicitate	Activitate periodica, in functie de evolutia riscurilor.	Activitate permanenta si planificata, respectiv toate domeniile sau activitatile sunt auditate cel putin o data la 3 ani.
Scopul actiunii /misiunii	Instrumenteaza o neregula, abatere, disfunctione sau chiar iregularitate prin verificarea respectarii cadrului normativ si procedural in vigoare.	Asigurare rezonabila a conformitatii activitatilor auditate si/sau a eficacitatii derularii acestora.
Modul de	Activitatile de	Realizeaza o



UN WATER

22 MARTIE

ZIUA MONDIALĂ A APEI.

APAVIL SA VÂLCEA MANAGEMENTUL CALITĂȚII

“ Nu regreta că îmbătrânești. Este un privilegiu pe care mulți nu îl au. ”

Martin Luther King

DOMENII DE REFERINTA	CONTROLUL INTERN	AUDITUL INTERN
abordare	control se structureaza pe obiectivele actiunii stabilite de management.	evaluare a conformitatii pe obiectivele misiunii, in baza verificarii unor esantioane de 2-5% din totalul populatiei, stabilite statistic.
Modul de organizare	Activitatile de control se disipeaza pe fluxul proceselor.	Se organizeaza sub forma unui compartiment de audit intern constituit din minim 2-3 persoane pentru a fi functional.
Modul de lucru	Tehnicile si instrumentele de control difera de la o actiune la alta in functie de particularitatile activitatilor controlate.	Metodologie specifica standardizata, comuna tuturor misiunilor de audit intern.
Modul de finalizare	Controlorul stabileste dimensiunile abaterilor constatate si chiar ale iregularitatilor si persoanele raspunzatoare, in baza unui <i>proces verbal de control</i> .	Constatarile si recomandarile auditorilor interni se materializeaza intr-un <i>Raport de audit intern</i> , care se completeaza cu un <i>Plan de actiune</i> , stabilit conform <i>Calendarului de implementare practica a recomandarilor</i> .
Constatare , recomandari	Constatarile si concluziile	Recomandarile si concluziile

DOMENII DE REFERINTA	CONTROLUL INTERN	AUDITUL INTERN
si concluziile misiunii	controlului, conform legii, trebuie acceptate, daca nu sunt contestate sau dupa caz, daca raman definitive.	auditorilor interni sunt optionale pentru management, dar buna practica cere explicatii pentru neimplementarea acestora.
Comparatia cu inspectia	Asemănător cu inspectia.	Total opus activitatii de inspectie.
Rezultatele	Stabileste dimensiunea neregulilor sau disfuncțiilor si responsabilitatile privind nerespectarea cadrului normativ si procedural.	Ofera o asigurare rezonabila managementului general asupra functionalitatii sistemelor de control managerial.
Personalul	Controlorul trebuie sa aiba studii superioare de specialitate.	Auditorul intern are studii superioare si, in timp, va trebui sa aiba si o certificare in domeniu.
Perspectiva	Activitate care va evolua in functie de evolutia riscurilor si actualizarea sistematica a procedurilor operationale de lucru.	Funcția de audit intern trebuie sa se intareasca tot mai mult si sa ajunga sa ofere managementului general o asigurare rezonabila pentru toate domeniile auditabile, ceea ce va reprezenta o valoare adaugata pentru organizatie.



UN WATER

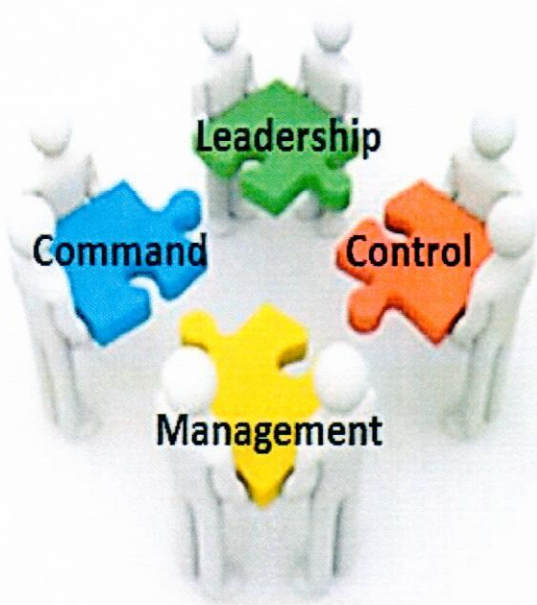
22 MARTIE

ZIUA MONDIALĂ A APEI.

APAVIL SA VÂLCEA MANAGEMENTUL CALITĂȚII

“ Nu regreta că îmbătrânești. Este un privilegiu pe care mulți nu îl au. ”

Martin Luther King



5. Modificări importante în legislația Sistemului de Control Intern Managerial O.S.G.G. 400/2015 a fost abrogat și înlocuit cu O.S.G.G. nr. 600/2018, aplicabil din 08.05.2018

După un îndelungat proces de consultare publică, O.S.G.G. 400/2015 a fost abrogat și înlocuit cu O.S.G.G. nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice. Iată care este opinia doamnei **Laura LAZĂR**, expert în SCIM și formator, despre schimbările aduse de noua legislație:

Cred că marele avantaj al ordinului 600 este că a flexibilizat acțiunile în privința celor 16 standarde, a eliminat obligativitatea întocmirii anumitor documente, a realizat corelațiile necesare între informații și mai ales cu legislația în vigoare; de asemenea, a ușurat (degrevat) munca celor din entitățile publice locale (cele de mici dimensiuni), mai ales în ceea ce privește procedurarea activităților (nu este obligatorie diagrama) și procesul de autoevaluare a SCIM (cei de la comune și de la subordonatele entităților publice locale trebuie să răspundă numai la câte o întrebare dintre cele trei de la fiecare standard).

Din punctul meu de vedere, **marele neajuns al prezentului ordin este modelul de Registru de riscuri** (pe care îl consider limitativ mai ales în contextul actual în care acesta devine unicul document în care se identifică, se evaluează și se gestionează riscurile).

Totuși, oamenii cu experiență pot să adapteze documentul astfel încât acesta să răspundă și cerințelor legale dar și nevoilor de informație în domeniul managementului riscurilor.

În rest ... până nu testăm este greu să lansăm opinii.

Eu preconizez că perioada în care actualul SCIM poate fi adaptat noilor prevederi legale ar putea fi cuprinsă între 2 luni și 6 luni, în funcție de volumul de documente, de disponibilitatea angajaților, de alte elemente (**faptul că OSGG 400/2015 a fost abrogat poziționează documentația elaborate până acum în baza lui într-o zonă incertă, posibil de nulitate**).



UN WATER

22 MARTIE

ZIUA MONDIALĂ A APEI.