



**FEDERAȚIA SINDICALĂ „SĂNĂTATEA”
DIN MOLDOVA**

**RAPORT
DE ACTIVITATE
2015**

**Realizări,
probleme,
soluții**

La elaborarea Raportului de activitate 2015 „Realizări, probleme, soluții” al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova au participat: Aurel Popovici, președinte al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova; Igor Zubcu, vicepreședinte al Federației Sindicale „Sănătatea”; Victor Benu, Mihail Dutca, Ion Cucu, Ana Cazacu, Tatiana Gîrbu, Lucia Sinica și Alexandra Vîrlan – colaboratori ai aparatului Federației Sindicale „Sănătatea”; Maia Țibîrneac, președinte al Comisiei de cenzori a Federației Sindicale „Sănătatea”; liderii și contabilii organizațiilor sindicale afiliate la Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova.

Raportul este bazat pe date prezentate anual în dările de seamă de către organizațiile sindicale afiliate la Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, informații din cadrul întâlnirilor cu membrii de sindicat, note informative cu privire la realizarea prevederilor Convențiilor și Contractelor colective de muncă, hotărâri ale Consiliului Republican și Biroului Executiv ale Federației Sindicale „Sănătatea”, cât și pe alte surse informaționale privind activitatea Federației Sindicale „Sănătatea”.

Au fost utilizate, la fel, informații pe marginea activității Ministerului Sănătății, Companiei Naționale de Asigurări în Medicină și Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, precum și Indicatorilor preliminari cu referință la sănătatea populației și activitatea instituțiilor medico-sanitare, elaborați de Centrul Național de Management în Sănătate și informațiilor furnizate de către Biroul Național de Statistică și ale altor instituții.

CUVÂNT ÎNAINTE

Stimați colegi,

Anul 2015 a fost marcat prin desfășurarea Congresului VI al Sindicatului „Sănătatea” din Republica Moldova, care a aprobat Strategia Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova pe anii 2015-2020, drept scop al căreia este dezvoltarea și fortificarea în continuare a Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova prin utilizarea mai eficientă și rezultativă a potențialului uman și financiar.

Congresul a înaintat organelor de conducere ale Republicii Moldova un șir de Revendicări. O parte dintre ele deja au fost realizate, printre care: modificarea cadrului legislativ în vederea stabilirii garanțiilor negociate de către sindicate, prin Contractele colective de muncă, doar pentru membrii de sindicat; revenirea organizațională la Centrele de sănătate raionale; instituirea, la nivel de administrație publică locală, a unui organ de conducere a tuturor unităților medicale din teritoriu; elaborarea proiectului Codului sănătății etc.

În anul de referință, s-a reușit realizarea obiectivelor de bază ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, cum ar fi: consolidarea Sindicatului de ramură; sporirea profesionalismului și responsabilității liderilor și activului sindical; crearea condițiilor de stabilitate în colectivele de muncă; neadmiterea disponibilizării în masă a membrilor de sindicat; majorarea, în măsura posibilităților, a veniturilor salariale etc.

Realizarea cu succes a acestor și altor obiective a fost posibilă datorită activității tuturor organizațiilor sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova și conlucrării constructive cu partenerii sociali de toate nivelurile.

Filozoful Aristotel spunea: „*Ca să reușești, trebuie să-i ajungi pe cei care-s înainte și să nu-i aștepti pe cei din urmă*”. Și noi trebuie să ținem cadența astfel încât nu doar să-i ajungem pe cei care-s mai avansați, dar și să-i depășim. Iar acest lucru este posibil doar prin asigurarea unității, solidarității și consecvenței membrilor Sindicatului nostru, întru apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale membrilor de sindicat.

În perioada imediat următoare avem foarte mult de muncit pentru a realiza cu succes strategia de activitate a Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, aprobată de Congresul VI.

Pe această cale aduc mulțumiri liderilor și activului sindical, tuturor membrilor de sindicat, membrilor Biroului Executiv și ai Consiliului Republican, colaboratorilor aparatului Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, conducătorilor unităților medicale, colaboratorilor Ministerului Sănătății, Companiei Naționale de Asigurări în Medicină, Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova și deputaților medici, care au susținut și contribuit la realizarea obiectivelor propuse în anul de referință.

Este o oportunitate și îndemn toate organizațiile sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova să examineze la ședințele în plen ale organelor electiv Raportul anual 2015 „Realizări, probleme, soluții” și să-și programeze propriile acțiuni de activitate, în funcție de specificul instituției. Totodată, să familiarizeze toți membrii de sindicat cu tezele Raportului și documentele aprobate de către Consiliul Republican al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, din 15.04.2016, astfel încât fiecare membru de sindicat să participe activ la realizarea prevederilor strategice și tactice ale Centrului sindical național-ramural.

Cu deosebit respect,
Aurel Popovici,
președinte al Federației Sindicale
„Sănătatea” din Moldova

CAPITOLUL I

ACTIVITĂȚI ÎN DOMENIUL DEZVOLTĂRII ȘI REFORMĂRII SISTEMULUI DE SĂNĂTATE

Congresul VI din 29.05.2015 a aprobat obiectivele direcționate spre dezvoltarea și reformarea sistemului de sănătate din Republica Moldova, prioritare fiind: reformarea sistemului de sănătate în baza unei strategii adoptate de conducerea Republicii Moldova; instituirea, la nivel de administrație publică locală (raion), a unui organ de coordonare a tuturor instituțiilor medico-sanitare; crearea Centrelor medicilor de familie cu atribuții de coordonare, consultare și informare; elaborarea și adoptarea Codului sănătății și altele.

Analizând activitatea în domeniul dezvoltării și reformării sistemului de sănătate, în perioada de referință, au fost elaborate și avizate proiecte de strategii în domeniile: „Dezvoltarea resurselor umane din sănătate pentru anii 2016-2025”; „Dezvoltarea Serviciului de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească 2016-2020”; „Sistemul de sănătate și schimbările climatice pentru anii 2016-2025”.

Au fost elaborate și avizate Programe Naționale în domeniile: „Imunizarea pentru anii 2016-2020”; „Controlul tuberculozei pentru anii 2016-2020”; „Prevenirea și controlul infecției HIV/SIDA și infecțiilor cu transmitere sexuală pentru anii 2016-2020”; „Controlul cancerului pentru anii 2016-2025”.

A fost avizat pozitiv, de către Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, proiectul ordinului Ministerului Sănătății „Cu privire la Consiliul de sănătate publică teritorial”, al cărui scop este coordonarea și promovarea politicii unice în domeniul sănătății la nivel de Administrație publică locală.

Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova a înaintat un șir de propuneri și obiecții pentru a îmbunătăți conținutul proiectului Regulamentului de activitate a Consiliului teritorial de Sănătate Publică, printre care: prevederile Regulamentului să fie obligatorii pentru respectarea în toate unitățile medicale și farmaceutice cu statut de persoane juridice, indiferent de tipul de proprietate, formă juridică de organizare și de subordonare a unității administrativ-teritoriale de nivelul II; suplimentar de inclus în componența Consiliului un reprezentant al Inspecției teritoriale de muncă, un reprezentant al Inspectoratului ecologic de stat din teritoriu, un reprezentant al poliției rutiere (Inspectoratului Național de Patrulare); mărirea sporului la salariu medicului șef de stat pentru intensitate în muncă să fie stabilit prin Contract individual de muncă; în cazurile în care voturile în Consiliu vor fi întrucâtva împărțite, votul președintelui să fie hotărâtor; prevederile hotărârilor Consiliului să fie obligatorii pentru realizare.

În componența Consiliului de sănătate publică va fi inclus președintele Consiliului sindical raional.

Prin ordinul Ministerului Sănătății nr. 42 din 04.02.2016 „Cu privire la instituirea funcției de coordonare organizator-metodică pentru toate instituțiile de asistență medicală primară din teritoriu” a fost constituit ca subiect Centrul de sănătate de nivel raional, care va coordona activitatea tuturor instituțiilor de asistență medicală primară din teritoriu.

Cu referință la elaborarea proiectului Codului sănătății al Republicii Moldova activează un grup de lucru din componența

căruia fac parte și reprezentanți ai Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova. Termenul aprobării proiectului Codului sănătății este anul 2016.

Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova consideră că pentru a asigura dezvoltarea continuă a sistemului de sănătate este necesar de elaborat și adoptat, la nivel de Parlament al Republicii Moldova „Strategia de dezvoltare și reformare a întregului sistem de sănătate din Republica Moldova”, având ca scop primordial asigurarea accesului populației la servicii medicale de calitate.

CAPITOLUL II

FORȚA DE MUNCĂ ÎN SĂNĂTATE

2.1. Informații generale

Resursele umane reprezintă unul dintre aspectele-cheie ale asigurării accesului la servicii medicale de calitate pentru populație.

Politica Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova ce ține de resursele umane este orientată spre: adoptarea unei strategii de dezvoltare a resurselor umane; atragerea resurselor umane de profil în localitățile rurale și urbane prin crearea condițiilor adecvate de activitate și trai; elaborarea normelor de evaluare a performanțelor individuale de calitate în muncă; întreprinderea măsurilor de diminuare a exodului cadrelor medicale în alte domenii și țări; atestarea și tarifarea corectă și obiectivă a lucrătorilor; neadmiterea disponibilizării în masă a salariaților; acordarea facilităților suplimentare tinerilor specialiști; asigurarea publicității locurilor de muncă vacante; eficientizarea managementului resurselor umane etc.

Pentru realizarea acestor obiective, Biroul Executiv al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova a orientat organizațiile sindicale, reprezentante ale salariaților, de comun cu administrația unităților și administrația publică locală, să depună eforturi efective pentru a patrimoniza valoarea umană a angajaților.

2.2. Asigurarea unităților medicale cu personal

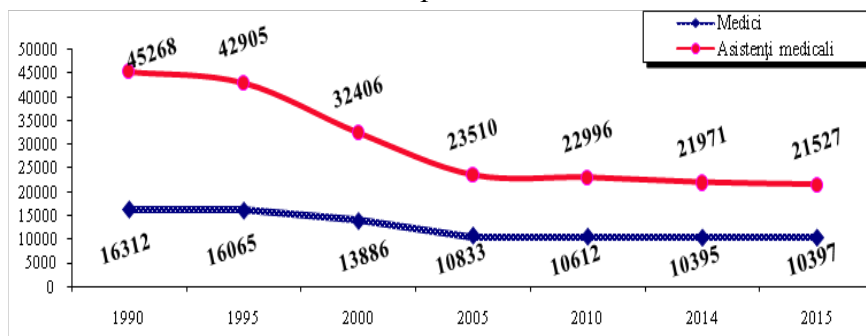
În anul de referință, ca și în anii precedenți s-a constatat o insuficiență de personal medical.

S-a diminuat și indicele asigurării populației cu personal medical veriga medie la 10 mii populație. Comparativ cu țările Uniunii Europene, acest indice este mai mic cu 2,7 și 14,3, respectiv, medici și personal medical veriga medie (tabelul nr. 1, figura nr. 1).

Tabelul nr. 1. Indicii asigurării instituțiilor medicale cu medici și personal medical veriga medie de specialitate

Ani	Medici		Personal medical veriga medie	
	abs.	asigurarea la 10 mii locuitori	abs.	asigurarea la 10 mii locuitori
1990	16312	37,4	45268	103,7
1995	16065	37,1	42905	99,0
2000	13886	32,6	32406	76,0
2005	10833	30,2	23510	65,5
2010	10612	29,8	22996	64,5
2014	10395	29,2	21971	61,8
2015	10397	29,2	21527	60,6

Figura nr. 1. Indicii numărului absolut de medici și asistenți medicali în Republica Moldova



2.3. Formarea profesională

Conform informațiilor organizațiilor sindicale și ale administrației unităților medicale, în anul 2015 nu s-au înregistrat cazuri de insuficiență a resurselor financiare destinate reciclării și perfecționării cadrelor medicale.

Astfel, în anul 2015, au participat la reciclare și perfecționare 6156 de medici și 6076 personal medical veriga medie.

O importanță în formarea profesională continuă o are obținerea obligatorie a categoriei de calificare. Scopul primordial este pregătirea profesională a cadrelor medicale. Însă, nu mai puțin importantă este și diferențierea plății muncii în raport cu pregătirea profesională a cadrelor.

În această ordine de idei, nu este înțeleasă poziția partenerilor sociali nivel de ramură privind excluderea, prin proiectul noului sistem de remunerare a muncii, a sporului la salariul de funcție pentru categoria de calificare, în pofida faptului că Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova și majoritatea absolută a colectivelor de muncă nu susțin această poziție.

2.4. Migrația lucrătorilor medicali: premise și cauze

Migrația masivă a forței de muncă din Republica Moldova, inclusiv a lucrătorilor medicali, are ca premisă esențială recesiunea economică și scăderea nivelului de trai. Totodată, este și un răspuns la oportunitățile oferite de piețele forței de muncă din străinătate. Mai grav însă este că locul de muncă în Republica Moldova nu garantează lucrătorului medical și familiei lui un trai decent cum prevede Constituția. Aceasta se datorează faptului că salariile lucrătorilor medicali în Republica Moldova sunt la un nivel inferior față de țările Uniunii Europene și nonUE.

Astfel, exodul forței de muncă din sectorul Sănătate în căutarea de câștiguri incomparabil mai mari este un proces condiționat obiectiv.

În structura de gen a lucrătorilor medicali migranți se constată că 2/3 din numărul total de migranți sunt femei. Ponderea lucrătorilor medicali din mediul rural în numărul total de migranți constituie

majoritatea. Baza structurii lucrătorilor medicali migranți o prezintă persoanele de vârstă activă de muncă – circa 80 la sută.

Migrația potențială formulată ca o „dorință de a emigra în viitor” a tinerilor specialiști (medici și personal medical veriga medie) este, conform sondajelor, de peste 90 la sută. Prin urmare, majoritatea absolută a tinerilor specialiști sunt tentați să plece la munci în străinătate.

La nivel de stat, se întreprind anumite măsuri, cu participarea Organizației Internaționale pentru Migrație și Organizația Internațională a Muncii, privind revenirea și reintegrarea în societatea moldovenească a emigranților. Printre acestea, se atestă documentul strategic „Parteneriatul de mobilitate UE-Moldova”.

La nivel de ramură este elaborată „Strategia de Dezvoltare a Resurselor Umane din Sănătate pe anii 2016-2025”, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova avizând pozitiv această Strategie, totodată, înaintând și un șir de propuneri privind îmbunătățirea acesteia.

O problemă ce ține de asigurarea cu personal medical prezintă dezechilibrele interregionale și intersectoriale, fiind în vederea acoperirii cu resurse umane foarte pronunțat a mediului rural și al celui urban. Un deficit acut de personal se înregistrează în sectorul de medicină primară.

Ar fi rațional ca Ministerul Sănătății să dispună de un sistem de planificare a forței de muncă bazat pe estimarea necesităților. În prezent, necesarul de forță de muncă este satisfăcut prin decizii administrative, care nu se sprijină pe metodologii științifice argumentate, ținându-se cont de evoluția demografică, evoluția profilului de morbiditate, precum și de capacitatea instituțiilor de formare.

Luând în considerare că migrația forței de muncă afectează, practic, toate ramurile economiei naționale, sindicatele membre ale Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova au examinat, la 01.12.2015 în cadrul Comitetului Confederal, situația la capitolul migrația forței de muncă. Au fost înaintate un șir de cerințe Guvernului Republicii Moldova printre care:

- gestionarea mai eficientă a procesului migrației la nivel structural de stat;

- intensificarea negocierilor și încheierea acordurilor de protecție socială cu țările de destinație a migranților;

- armonizarea cadrului legal național în domeniul migrației la cel al Uniunii Europene;

- garantarea locurilor de muncă atractive pentru conaționali noștri.

Anumite acțiuni se întreprind și la nivel local. Conform informațiilor din rapoartele anuale, în mai multe unități medicale tinerii specialiști, au beneficiat din contul Administrației Publice Locale, de spațiu locativ, terenuri pentru construcția spațiului locativ, compensații lunare etc. – facilități acordate întru menținerea cadrelor tinere în sistem.

Cu toate acestea, eforturile nu dau rezultatele scontate.

Întrebarea, ce-i de făcut ca tânărul specialist să se consacre plener medicinei, probabil, ar avea un singur răspuns – asigurarea tânărului specialist cu o muncă onorabilă și condiții sociale garantate, cât și cu o remunerație decentă și el nu va pleca din sistem.

Este important ca fiecare salariat să cunoască ce semnifică sintagma munca decentă.

Noțiunea dată a fost introdusă inițial, în anul 1999, ca și concept, și promovată apoi de către Organizația Internațională a Muncii.

Tot de atunci a fost definită și acceptată de către comunitatea internațională ca și o prestare de muncă productivă a bărbaților și femeilor în condiții de libertate, egalitate și demnitate umană.

Or, munca decentă trebuie să-i asigure angajatului un salariu pe potrivă pentru o viață personală demnă, cât și a familiei sale, și această muncă să se presteze în condiții de securitate și sănătate garantate.

Munca decentă mai cuprinde: posibilitatea de creștere și promovare profesională; dreptul de schimbare a serviciului în cazul în care nu se potrivește angajatului pe varia motive; garantarea unei protecții sociale în caz de boală și alte riscuri.

În pofida măsurilor întreprinse, ramura sănătății continuă să se

confrunte cu o migrație masivă a cadrelor medicale în alte domenii și țări.

Astfel, în anul de referință, pe diferite motive, au fost încetate relațiile de muncă, în total, de către 6192 lucrători medicali (a. 2014 – 6663), inclusiv: 1290 medici (a. 2014 – 1004); personal medical veriga medie 1896 (a.2014 – 2101); alt personal – 3006 (a. 2014 – 3458).

Majoritatea absolută a angajaților – 5145 sau 83,1 la sută – s-au eliberat din funcție la propria inițiativă (tabelele nr. 2 și nr. 3).

Tabelul nr. 2. Fluctuația cadrelor medicale pe categorii de personal

Nr. d/r	Categoriile de personal	Anii		
		2010	2014	2015
A. Disponibilizați total pe diverse motive				
1	Medici	674	1004	1290
2	Personal medical veriga medie	1727	2101	1896
3	Alt personal	2928	3458	3006
4	Total	5329	6663	6192
B. Disponibilizați la inițiativa angajatorului				
1	Medici	15	29	56
2	Personal medical veriga medie	52	121	131
3	Alt personal	151	114	292
4	Total	218	264	479
C. Disponibilizați la inițiativa salariaților				
1	Medici	627	773	1003
2	Personal medical veriga medie	1642	1761	1568
3	Alt personal	2672	3026	2574
4	Total	4941	5560	5145
D. Disponibilizați din alte motive				
1	Medici	32	202	231
2	Personal medical veriga medie	33	319	197
3	Alt personal	105	318	140
4	Total	170	839	568

Tabelul nr. 3. Fluctuația cadrelor medicale și motivele fenomenului (total)

Motivele concedierii	Anii		
	2010	2014	2015
La inițiativa angajatorului	218	264	479
La inițiativa salariatului	4941	5560	5145
Din alte motive	170	839	568
Total	5329	6663	6192

2.5. Încadrarea în câmpul muncii a noilor angajați

În anul de referință, în unitățile medicale s-au angajat 3878 de salariați (a. 2014 – 4603), cu 725 de salariați mai puțin.

Pe de altă parte, numărul angajaților disponibilizați de diferite motive a constituit 6192 de salariați (a. 2014 – 6663), cu 471 mai puțin (tabelul nr. 4).

Tabelul nr. 4. Încadrarea în câmpul muncii a noilor angajați

	Denumirea indicatorilor	Anii	Total pe instituții	Inclusiv:		
				Medici, farmaciști și alt personal cu studii superioare	Personal medical și farmaciști cu studii medii de specialitate	Alt personal
a)	Numărul de salariați nou-angajați, în total	2010	6464	782	1727	3955
		2014	4603	981	1160	2462
		2015	3878	694	1168	2016
b)	Inclusiv tineri în vârstă de până la 30 de ani	2010	1911	390	1120	401
		2014	1056	376	437	243
		2015	1165	368	453	344

Totodată, crește nesemnificativ angajarea în câmpul muncii a persoanelor tinere în vârstă de până la 30 de ani. Astfel, în anul 2014 în unitățile medicale s-au angajat 1056 persoane tinere, în 2015 – 1165, cu 109 mai mult.

Nu este satisfăcător indicele ce ține de angajarea persoanelor tinere (până la 30 de ani) în mediul rural. Astfel, în anul 2015 în mediul urban s-au angajat 802 persoane tinere, pe când în mediul rural – numai 363.

2.6. Angajarea prin concurs a personalului medical

Prevederile Convenției colective nivel de ramură obligă administrația unităților, în cazurile existenței unor locuri de muncă și/sau creării de noi locuri de muncă să le dea publicității și să încadreze, prioritar, tineri specialiști în câmpul muncii.

Cu regret, conducătorii unităților, de regulă, ignorau această prevedere stipulată, motivație fiind absența unui ordin al Ministerului Sănătății prin care să-i oblige s-o respecte.

La 15 octombrie 2015, prin Ordinul nr. 139-p §3 Ministerul Sănătății a aprobat Regulamentul privind angajarea prin concurs a personalului medical din sistemul sănătății, având drept scop reglementarea procedurii de aplicare, selectare și angajare a personalului medical cu asigurarea transparenței și accesului echitabil la posturile vacante. Totodată, prevederile ordinului vizat obligă conducătorii instituțiilor medico-sanitare publice să asigure informarea cu privire la funcțiile vacante pe pagina WEB a Ministerului Sănătății și a instituției respective, să organizeze desfășurarea concursului exclusiv în conformitate cu prevederile Regulamentului emis și pentru respectarea căruia poartă responsabilitate.

Câștigătorii concursului vor fi angajați exclusiv în temeiul repartizării Ministerului Sănătății.

Sperăm că prevederile ordinului Ministerului Sănătății vor contribui real la soluționarea mai multor probleme, în special, ale

celor ce țin de transparență și accesul echitabil la ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante.

Comitetelor sindicale li se pune în sarcină monitorizarea respectării prevederilor ordinului Ministerului Sănătății și a Regulamentului privind angajarea prin concurs a personalului medical.

2.7. „Îmbătrânirea” cadrelor

În ramura sănătății fenomenul „îmbătrânirii” cadrelor persistă stabil.

Unul din motivele acestei situații este insuficiența acută a cadrelor tinere, fapt care condiționează angajarea persoanelor de vârstă pensionară și cu grade de invaliditate în unitățile medicale.

Astfel, în anul 2015 în instituțiile medicale au activat 11853 de angajați în vârstă de pensionare și 1351 invalizi (tabelul nr. 5).

Tabelul nr. 5. Îmbătrânirea cadrelor

Anii	Categoriile de personal	Angajați pensionari		Angajați invalizi	
		Total	%	Total	%
2010	Medici	2915	26,78	Nu a fost colectată informația	
	Personal medical veriga medie	3269	14,77		
	Alt personal	3845	17,37		
2014	Medici	3192	30,71	1359	2,99
	Personal medical veriga medie	4315	19,63		
	Alt personal	4072	19,44		
2015	Medici	3423	32,92	1351	2,69
	Personal medical veriga medie	4062	18,87		
	Alt personal	4368	19,52		

2.8. Protecția socială a angajaților pensionari

Prin Revendicarea nr. 14 aprobată de Congresul VI din 29 mai 2015, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova a solicitat conducerii Republicii Moldova să reformeze sistemul de pensionare în vederea simplificării și unificării formulei de calcul și recalculare, o dată la doi ani, a mărimii pensiilor atribuite pensionarilor care continuă să activeze în câmpul muncii.

Necesitatea unificării sistemului și recalculării de pensii acordate persoanelor care continuă să activeze o invocă, practic, toți angajații din ramurile economiei naționale.

Motivele cerinței în cauză sunt foarte convingătoare. Spre exemplu, în unitățile medicale, în anul 2015, au activat 11853 angajați în vârstă de pensionare. La moment, se atestă o inechitate la stabilirea mărimii pensiei pentru diverse categorii: pensia medie a unui membru de Guvern este de 7 ori mai mare decât pensia medie pentru limită de vârstă stabilită în condiții generale. Pensiile pentru unele categorii de cetățeni (procurori, aleși locali, funcționari publici, deputați în Parlament, membri de Guvern) se calculează în cuantum de 75 la sută din venitul mediu lunar realizat în ultimele 60 de luni de activitate, pe când pentru ceilalți angajați – în cuantum de numai 42 la sută din venitul mediu lunar din toată perioada de activitate.

Cu regret, conducerea Republicii Moldova s-a limitat la dispunerea plății în calitate de suport financiar beneficiarilor de pensii pentru limită de vârstă, pensia cărora nu depășește 1300 de lei (de la 01.04.2013) și 1500 de lei (de la 01.04.2014).

Or, sistemul existent de asigurare cu pensii de stat continuă să fie unul discriminatoriu, dat fiind că toate categoriile de pensionari contribuie la fel în sistem, dar beneficiază de pensii diferite.

Mai mult decât atât, peste 90 la sută dintre pensionari beneficiază de o pensie sub nivelul minim de existență, printre care și pensionarii din sistemul sănătății, care își continuă activitatea după stabilirea pensiei.

O soluție pentru recondiționarea sistemului de pensionare ar fi

unificarea principiilor de stabilire a mărimii pensiei pentru limită de vârstă și recalcularea acesteia în cazul în care beneficiarul continuă activitatea și contribuie cu defalcări în sistemul de asigurări sociale.

2.9. Stimulări pentru succese în muncă

În semn de recunoștință și înaltă apreciere, în anul 2015, 15573 sau fiecare al treilea lucrător medical a fost menționat pentru succese în muncă și activitate sindicală, dintre care 14 – cu Ordine și Medalii; 4259 – cu Diplome de onoare.

Important este că în anul de referință, 1194 membri de sindicat au fost remarcați prin Diploma Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova (tabelul nr. 6).

Tabelul nr. 6. Stimulări pentru succese în muncă și activitate sindicală

Nr. d/r	Denumirea stimulărilor	Anii		
		2010	2014	2015
1.	Ordine și Medalii	56	37	14
2.	Diplome de onoare	4155	4360	4259
3.	Diploma Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova	-	1723	1194
4.	Cadouri de preț	624	2556	1084
5.	Mulțumiri	6575	7498	6779
6.	Alte încurajări	2045	1959	2243
	Total	13506	18133	15573

O problemă care necesită soluționare este existența separării actului de încurajare și menționare a angajaților pentru succese în muncă de către administrație și comitetul sindical. Este necesar de conștientizat că atât administrația unității, cât și comitetul sindical reprezintă angajații colectivului de muncă. Prin urmare, încurajările pentru succese în muncă și activitate sindicală trebuie să fie acordate de comun acord între partenerii sociali.

Pentru merite deosebite în domeniul ocrotirii sănătății, contribuție la implementarea metodelor avansate de diagnostic și tratament, înalt profesionalism și în semn de apreciere meritorie, în anul 2015 s-au conferit distincții de stat la 14 lucrători medicali (tabelul nr. 7), inclusiv:

- **Ordinul Republicii** – dlui Andrei Testemițanu, director general;
- **Ordinul „Gloria Muncii”** – dlui Vladimir Lîsenco, medic-șef; dlui Mihai Moldovanu, șef direcție; dlui Alexandru Gavriliuc, director adjunct”; dlui Constantin Avasiloea, șef direcție;
- **Ordinul de Onoare** – dlui Valeriu Oglindă, director general;
- **Medalia „Meritul Civic”** – dlui Anatolie Crețu, șef de secție; dlui Dorin Josanu, șef de secție; dnei Lidia Gorceag, psiholog;
- **Medalia „Nicolae Testemițanu”** – dnei Larisa Gangur, șef secție; dlui Ion Ghețiu, medic; dlui Vitalie Verbeniuc, șef de direcție;
- **Om Emerit** – dnei Lucia Andrieș, profesor universitar; dlui Eugeniu Țurcanu, director medical.

În semn de înaltă apreciere a meritelor deosebite în domeniul dezvoltării învățământului universitar, pentru contribuție substanțială la pregătirea specialiștilor de înaltă calificare și implementarea noilor metode de instruire, cercetare, diagnostic și asistență medicală, Universității de Stat de Medicină și Farmacie „N. Testemițanu” i s-a conferit marea distincție „Ordinul Republicii”.

Tabelul nr. 7. Menționați cu distincții și titluri onorifice de Stat

Nr. d/r	Denumirea distincțiilor	Inclusiv în anii			Total 2010-2014
		2010	2014	2015	
1	Ordinul Republicii	8	-	-	2
2	Ordinul „Gloria Muncii”	23	14	14	4
3	Ordinul de Onoare	1	-	-	1
4	Medalia „Meritul Civic”	11	11	11	3
5	Medalia „Nicolae Testemițanu”	9	8	8	2
6	Titlul „Om emerit”	4	4	4	2
	Total	56	37	37	14

2.10. Realizarea mijloacelor financiare în cuantum de 0,15 la sută pentru soluționarea problemelor salariaților

Salariații se vor simți în siguranță doar atunci când angajatorul se va implica real în rezolvarea problemelor social-economice ale acestora.

Este incertă situația în care, la evaluarea totalurilor anuale la nivel de branșă sau unitate, practic, în informațiile prezentate de către conducători nu se relevă ce s-a întreprins concret pe parcurs pentru ca salariații să se simtă mai confortabil la locurile de muncă și în familie; ce probleme sociale au fost rezolvate și ce se planifică în acest domeniu pe viitor.

Se creează impresia că angajatorii au un singur scop – să stoarcă tot posibilul din omul muncii, fără a binevoi să ofere, în schimb, tot ce merită angajații pentru a se consacra total mișcării nobile pe care o onorează.

Astfel, cum se poate explica faptul că mulți angajatori ignoră prevederile Legii sindicatelor, care îi obligă să planifice în devizele

de venituri și cheltuieli mijloace financiare în mărime de 0,15 la sută raportat la fondul de salarizare pentru soluționarea problemelor salariaților. Ori în colectivele pe care le conduc, salariații nu se confruntă de loc cu anumite probleme?

În ajutorul conducătorilor unităților medicale și comitetelor sindicale, Ministerul Sănătății și Sindicatul de ramură au aprobat un regulament special prin care se atenționează conducătorii să respecte Legea.

Sindicatul de ramură, anual, examinează această problemă. Cu regret, situația nu se îmbunătățește, din contra – se înrăutățește. Ca și în anii precedenți, mulți manageri ai unităților medicale continuă să încalce prevederile legislației, printre care conducătorii:

- **Instituțiilor republicane** – Spitalul și Policlinica Asociației Curativ Sanatoriale și de recuperare; Întreprinderea de Stat „Medisan”; Centrul de Plasament și Reabilitare pentru Copii de Vârstă Fragedă; Centrul de Medicină Legală; Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii; Centrul Național de Medicină Sportivă „Atletmed”; Centrul Național de Transfuzie a Sângelui; Centrul Național de Sănătate a Reproducerii și Genetică Medicală; Institutul de Medicină Urgentă; Centrul Republican de Diagnosticare Medicală; Centrul Național de Management în Sănătate; Clinica Universitară de Asistență Medicală Primară; Spitalul Dermatologic și Maladii Comunicabile; Dispensarul Republican de Narcologie; Colegiul de Medicină din Cahul; Institutul de Cardiologie; Institutul de Ftiziopneumologie „Chiril Draganiuc”; Institutul de Oncologie; Spitalul Clinic de Boli Infecțioase „Toma Ciorbă”; Spitalul Clinic de Traumatologie și Ortopedie; Spitalul Clinic Republican; Stația Zonală de Asistență Medicală „Sud”; Stația Zonală de Asistență Medicală „UTA Găgăuzia”; Centrul Ftiziopneumologic de Reabilitare pentru Copii „Târnova”; Colegiul de Medicină din Orhei.

- **Spitalelor raionale** – Basarabeasca; Briceni; Cantemir; Călărași; Florești; Glodeni; Ocnița; Orhei; Râșcani; Ștefan Vodă; Sângerei; Soroca; Strășeni; Vulcănești.

- **Centrelor de Sănătate** – Sadaclia, raionul Basarabeasca; Cantemir; Briceni; Cimișlia; Fălești; Centrul de Sănătate nr. 2 Orhei; Sângerei; Soroca; Strășeni; Șoldănești; Ștefan Vodă; Telenești; Ungheni cu excepția centrului de sănătate din or. Ungheni și Vulcănești.

- **Centrelor de Sănătate Publică** - practic toate Centrele de sănătate publică nu au valorificat mijloacele financiare pentru soluționarea problemelor salariaților, conform Regulamentului aprobat de către Ministerul Sănătății și Sindicatul de ramură, cu excepția Centrelor de sănătate din raioanele Căușeni, Criuleni, Edineț, Fălești, Glodeni, Leova. Nisporeni și Soroca.

Publicăm această informație în speranța sensibilizării conducătorilor de unități medicale de problemele salariaților și îi îndemnăm să procedeze la fel ca romanii: „Arată fapta, nu vorba”.

În anul de referință, conform prevederilor legislației Republicii Moldova, au fost planificate și cheltuite mijloacele financiare pentru soluționarea problemelor social-economice ale angajaților în cuantum de numai 0,032 în loc de 0,15% - cotă reglementată.

A sosit timpul întreprinderii de măsuri radicale, implicarea organelor de drept, pentru combaterea factorilor de ignorare a respectării legislației Republicii Moldova.

Sarcina comitetelor sindicale ale organizațiilor sindicale primare este participarea activă la elaborarea și executarea prevederilor devizului de venituri și cheltuieli, în care să fie planificate mijloacele financiare pentru soluționarea problemelor salariaților

2.11. Disciplina muncii

Pe parcursul anului 2015 au fost sancționați 550 de angajați (a. 2014 – 454), dintre care 264 sau 48 la sută au fost audiați, preliminar, în cadrul ședinței comitetului sindical.

Pentru încălcarea actului medical au fost sancționați 182 de angajați sau 31,1 la sută din numărul total de sancționați, și pentru

diverse încălcări ale normelor de muncă – concediați 118 angajați, dintre care 59 (sau 50 la sută) cu acordul/consultația comitetului sindical. Un angajat a fost restabilit în funcție la inițiativa comitetului sindical și doi – prin decizia organelor de drept (tabelul nr. 8).

Tabelul nr. 8. Sancțiuni disciplinare

Anii	Numărul total de salariați sancționați disciplinar	Au fost ascultați preliminar la comitetul sindical	dintre care:			
			Concediați		Restabiliți în funcție	
			Cu acordul/ consultația comitetului sindical	Fără acordul/ consultația comitetului sindical	La inițiativa comitetului sindical	De organele de drept
2010	824	191	62	4	4	3
2014	454	232	86	1	-	1
2015	550	264	59	59	1	2

Pentru redresarea situației la capitolul disciplina muncii, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova consideră drept necesitate pentru angajatori să creeze condiții economice, sociale, juridice și organizatorice adecvate în vederea prestării muncilor de înaltă productivitate prin: constituirea unei atitudini conștiente față de obligații; acordarea stimulărilor și recompenselor pentru muncă conștiincioasă; respectarea strictă a principiilor democratice de organizare a muncii și de gestionare corectă și transparentă a surselor financiare și a bunurilor materiale.

2.12. Obiectivele programatice în domeniul resurselor umane

1. *Orientarea preponderentă, în perioada următoare, a activității organizațiilor sindicale de toate nivelurile ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova spre realizarea obiectivelor în domeniul resurselor umane, aprobate de Congresul VI al Sindicatului din 29.05.2015.*

2. *Adoptarea, la nivel național, a unui Program de susținere social-economică a tinerilor specialiști încadrați în câmpul muncii urbane sau rurale.*

3. *Organizațiile sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova vor întreprinde măsuri pentru realizarea următoarelor deziderate:*

3.1. *Prevederea în Contractele colective de muncă a clauzelor mai favorabile pentru angajarea tinerilor specialiști în unitățile medicale.*

3.2. *Monitorizarea respectării prevederilor Ordinului Ministerului Sănătății nr. 139-p §3 din 15.10.2015 „Cu privire la aprobarea Regulamentului privind angajarea prin concurs a personalului medical din sistemul sănătății”, în special, a stipulării referitoare la enunțarea publică a funcțiilor vacante.*

4. *Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova susține revendicările Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova privind:*

4.1. *Neadmiterea introducerii grilei unice la impozitul pe venit al persoanelor fizice.*

4.2. *Reformarea sistemului de pensionare în vederea simplificării și unificării formulei de calcul, actualizării venitului asigurat luat în calcul la stabilirea pensiilor, recalculării mărimii pensiei pentru persoanele care continuă să activeze în câmpul muncii.*

5. *A propune Ministerului Sănătății, în vederea menținerii forței de muncă, de a permite unităților medicale reprofilarea și instruirea personalului în funcție, pe anumite specialități similare și conexe, astfel încât salariații să aibă posibilitatea de a exercita obligativități suplimentare cu remunerare respectivă.*

6. *Organizațiile sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, de comun cu administrația unităților medicale:*

6.1. *Vor conlucra activ cu administrația publică locală privind crearea locurilor atractive de muncă pentru tinerii specialiști.*

6.2. *Vor încuraja angajații, în parteneriat constructiv, pentru succese în muncă și activitate sindicală.*

CAPITOLUL III

ACTIVITATEA ÎN DOMENIUL FINANȚĂRII SECTORULUI SĂNĂTĂȚII

Drept scop în domeniul finanțării sectorului sănătății Congresul VI al Sindicatului „Sănătatea” a aprobat următoarele obiective programatice: monitorizarea respectării normativului transferurilor de la Bugetul de Stat la Fondurile Asigurărilor Obligatorii de Asistență Medicală; negocierea anuală a prețului de cost al poliței de asigurare obligatorie de asistență medicală în formă de contribuție procentuală; conlucrarea activă cu administrațiile publice locale privind contribuirea acesteia la dezvoltarea și reformarea unităților medico-sanitare.

Pentru atingerea acestor obiective, Sindicatul de ramură a avizat proiectele Legilor Bugetului de stat și al Fondului asigurărilor obligatorii de asistență medicală pentru anul 2015 și a propus: stabilirea costului poliței de asigurare obligatorie de asistență medicală pentru categoriile de populație asigurate de către Compania Națională de Asigurări în Medicină în funcție de cota contribuției individuale raportată la salariul prognozat pe economie de către Guvern; transferarea, în măsură deplină, din Bugetul de Stat a mijloacelor financiare pentru asigurarea categoriilor de persoane asigurate de Guvern și stabilirea cuantumului per persoană asigurată egală la costul poliței de asigurare obligatorie de asistență medicală conform Programului unic, dar nu în procente, din suma planificată în Bugetul de Stat; indexarea tarifelor la serviciile medico-sanitare în funcție de creșterea cumulativă a prețurilor de consum.

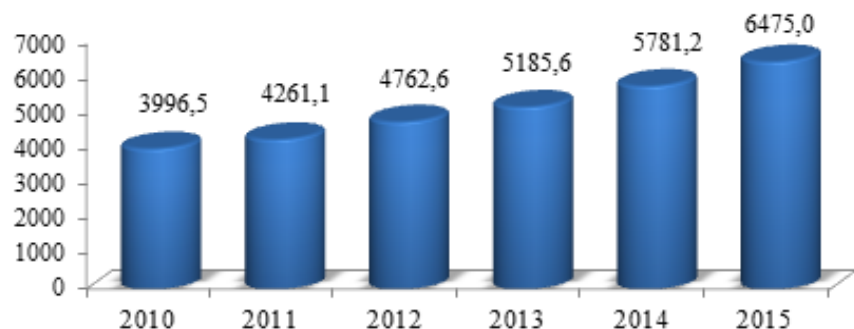
Astfel, în Legea Fondului asigurărilor obligatorii de asistență medicală pe anul 2015, cota procentuală din totalul cheltuielilor aprobate ale Bugetului de Stat, nu mai mică de 12,1 la sută, a fost respectată. A fost modificat art. 17. Alin. (4) din Legea nr. 1585 din 27.02.1998 „Cuprivire la asigurările obligatorii de asistență medicală”, ce ține de perfecționarea modalității de formare a costului politicii de asigurare obligatorie de asistență medicală pentru categoriile de persoane neangajate, însă, obligate (prin lege) să-și asigure sănătatea în mod individual. Este în curs de examinare proiectul metodologiei noi de calcul al tarifelor la serviciile medico-sanitare. De asemenea, în cadrul proiectului „Modernizarea sectorului sănătății în Republica Moldova”, vor fi implementate și actualizate prețurile DRG pentru achitarea îngrijirilor acute din cadrul spitalelor publice.

Aceste și alte măsuri întreprinse, în comun cu Ministerul Sănătății și Compania Națională de Asigurări în Medicină, au favorizat majorarea cheltuielilor la Bugetul public consolidat al ocrotirii sănătății, în anul 2015, până la 6475,0 mil. lei sau cu 693,8 mil. lei mai mult decât în anul 2014 (*tabelul nr. 9*).

**Tabelul nr. 9. Evoluția Bugetului public consolidat
pentru ocrotirea sănătății**

Anii	Cheltuielile pentru ocrotirea sănătății (milioane lei)	Creștere	
		milioane lei	%
2010	3996,5	150,0	103,90
2011	4261,1	264,5	106,62
2012	4762,6	501,5	111,77
2013	5185,6	423,0	108,88
2014	5781,2	595,6	111,48
2015	6475,0	693,8	112,00

Figura nr. 2. Evoluția Bugetul consolidat al ocrotirii sănătății (mil. lei)



De la Bugetul de Stat pe anul 2015 au fost transferate în Bugetul consolidat al ocrotirii sănătății 2197,7 mil. lei sau 33,94 la sută.

3.1. Evoluția veniturilor și cheltuielilor Fondurilor asigurărilor obligatorii de asistență medicală

Evaluarea finanțării instituțiilor medico-sanitare publice, încadrate în asigurările obligatorii de sănătate, demonstrează o creștere continuă la capitolul „Venituri” – de la 4637,6 mil. de lei, în anul 2014, la 4899,6 mil. de lei, în anul 2015, sau cu 105,6 la sută. La capitolul „Cheltuieli” de 4679,5 mil. de lei, în anul 2014, acestea s-au majorat la 4899,6 mil. de lei, în anul 2015, sau un spor de 104,7 la sută (tabelul nr. 10).

Tabelul nr. 10. Evoluția Fondului Asigurărilor Obligatorii de Asistență Medicală

Anii	Venituri total (mil. lei)	Creștere		Cheltuieli total (mil. lei)	Creștere	
		mil. lei	%		mil. lei	%
2010	3434,4	363,4	111,8	3383,5	188,0	105,5
2014	4637,6	518,3	112,6	4679,5	360,2	108,3
2015	4899,6	262,0	105,6	4899,6	220,1	104,7

Ca și în anii precedenți, indicele exprimat în procente, al finanțării instituțiilor medico-sanitare publice, încadrate în sistemul asigurărilor obligatorii de sănătate din transferurile de la Bugetul de Stat, în anul 2015, a fost în descreștere (tabelul nr. 11).

Tabelul nr. 11. Evoluția finanțării instituțiilor medico-sanitare publice încadrate în asigurările medicale din transferurile de la Bugetul de Stat

2010		2014		2015	
mil. lei	%	mil. lei	%	mil. lei	%
1926,4	56,09	2200,4	47,27	2125,9	43,39

3.2. Contribuția administrațiilor publice locale la susținerea finanțării instituțiilor medico-sanitare publice

Pe parcursul anului 2015, administrațiile publice locale au acordat suport financiar unităților medicale în sumă de 101,7 mil. de lei, ceea ce constituie 1,57 la sută din totalul cheltuielilor pentru ocrotirii sănătății (tabelul nr. 12).

Tabelul nr. 12. Contribuția administrației publice locale la susținerea financiară a instituțiilor medicale din teritoriu

Anii	Bugetul consolidat al ocrotirii sănătății (mil. lei)	Contribuția administrației publice locale la susținerea financiară a instituțiilor medicale (mil. lei)	Procentul contribuției față de Bugetul consolidat al ocrotirii sănătății
2010	3996,5	99,1	2,48
2014	5581,2	141,9	2,54
2015	6475,0	101,7	1,57

3.3. Evoluția creșterii primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală

Una dintre revendicările aprobate de către Congresul VI din 29.05.2015 al Sindicatului „Sănătatea” este reexaminarea anuală a cotei de participare a angajaților și salariaților la formarea Fondului asigurărilor obligatorii de asistență medicală în formă de contribuție procentuală la salariu.

În conformitate cu prevederile Legii nr. 1593-XV din 26.11.2002 „Cu privire la mărirea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală pentru anul 2015”, prima de asigurare în formă de contribuție procentuală la salarii și la alte recompense a fost negociată și stabilită în valoare de 9 la sută (câte 4,5 pentru fiecare categorie de plătitor).

Prima de asigurare obligatorie calculată în sumă fixă a fost stabilită la nivelul anului 2014 – 4056 de lei (tabelul nr. 13).

Tabelul nr. 13. Evoluția creșterii primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală

Indicatori			
	2010	2014	2015
Primele de asigurare obligatorie în procente	7,0	8,0	9,0
Primele de asigurare obligatorie calculate în sume fixe (lei)	2478,0	4056,0	4056,0

Notă: La propunerea Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova a fost modificată Legea nr. 1585 din 27.02.1998 „Cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală” în vederea introducerii unui moratoriu pentru indexarea costului de preț al poliței de asigurare în sumă fixă.

3.4. Evoluția asigurării medicale a cetățenilor Republicii Moldova

Ca rezultat al aplicării în comun a acțiunilor mai eficiente de către Compania Națională de Asigurări în Medicină, administrația publică locală, la rând cu administrația unităților medicale și organizațiile sindicale, s-a redresat situația în vederea obligării cetățenilor de a-și asigura sănătatea, deoarece fiecare membru al societății beneficiază, direct sau indirect, de sistemul asigurărilor de sănătate. Astfel, în anul 2015 numărul cetățenilor asigurați a crescut de la 84,0 la sută (în 2014) la 85,6 la sută sau cu 1,6% (tabelul nr. 14).

Tabelul nr. 14. Evoluția procentuală a persoanelor asigurate din totalul populației Republicii Moldova

	2010	2014	2015
Asigurați, total (%)	80,3	84,0	85,6

3.5. Obiectivele programatice în domeniul finanțării sectorului sănătății

1. Analizând situația reală a sectorului sănătății și condițiile social-economice ale angajaților din unitățile medicale, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova consideră că dezvoltarea și avansarea sistemului de sănătate printr-o finanțare cu doar o creștere de 7-9 la sută anual nu va fi posibilă în viitorul apropiat.

Prin urmare, este oportună o schimbare radicală a politicilor de finanțare a sectorului sănătății conform necesităților. Or, prin Legea ocrotirii sănătății (Codul sănătății) de stabilit o creștere a finanțării sistemului de sănătate, până la finele anului 2020, la nivelul Recomandărilor Organizației Mondiale a Sănătății – cel puțin 9 la sută din Produsul Intern Brut republican.

2. Stabilirea, prin Legea Fondurilor asigurărilor obligatorii de asistență medicală, cuantumului sumei pentru o persoană asigurată de către Guvern, în calitate de asigurator, în mărime echivalentă cu prețul poliței de asigurare obligatorie, calculată conform costului Programului unic al asigurărilor obligatorii de asistență medicală.

3. Economisirea mijloacelor financiare la toate nivelurile.

4. Atragerea mai activă a investițiilor străine de către unitățile medicale pentru dezvoltarea și reformarea unităților medicale.

5. Participarea tuturor administrațiilor publice locale la asigurarea bunei funcționări a unităților medicale amplasate pe teritoriul de subordine respectivă prin sprijin financiar și alte modalități, inclusiv de acordare a susținerii materiale personalului medical în funcțiune.

CAPITOLUL IV

ACTIVITATEA ORGANIZAȚIILOR SINDICALE ÎN DOMENIUL PROTECȚIEI SOCIALE A ANGAJAȚILOR MEMBRI DE SINDICAT

4.1. Informații generale

În anul de referință, activitatea organizațiilor sindicale de toate nivelurile, membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, a fost orientată spre: obținerea creșterii cheltuielilor pentru remunerarea muncii; creșterea salariilor lunare ale angajaților; neadmiterea restanțelor la plata salariilor; evaluarea individuală a muncii; tarifarea obiectivă, corectă și transparentă a muncii prestate de angajați; majorarea salariului minim și a salariului tarifar pentru categoria I de calificare; reformarea sistemului de retribuire a muncii angajaților din unitățile medicale încadrate în sistemul asigurărilor obligatorii de asistență medicală; utilizarea echitabilă a rezervelor ce țin de majorarea veniturilor salariale.

De menționat că obiectivele propuse pentru anul de referință, în marea lor majoritate, au fost realizate. Aceasta se datorează conlucrării constructive a organelor sindicale și liderilor acestora cu administrația unităților medicale, Ministerul Sănătății, Compania Națională de Asigurări în Medicină, utilizându-se pe acest format principiile parteneriatului social în sfera muncii.

Luând în considerare importanța protecției sociale pentru membrii de sindicat, problema în cauză s-a aflat permanent la control. Practic,

în cadrul tuturor acțiunilor inițiate de către Executivul Sindicatului de ramură subiectul remunerării muncii a fost examinat cu adoptarea deciziilor de rigoare.

4.2. Evoluția cheltuielilor pentru remunerarea muncii

Este un adevăr că pentru toți angajații din ramura sănătății salariul constituie unica sursă de venit, însă puterea de cumpărare a acestuia este sub nivelul de asigurare a unui trai demn angajatului și familiei acestuia, așa cum prevede Constituția Republicii Moldova.

Sindicatul de ramură avizează anual proiectele legilor Bugetului de Stat și Fondurilor asigurărilor obligatorii de asistență medicală – principalele acte normative prin care se asigură finanțarea unităților medicale și cheltuielile pentru remunerarea muncii.

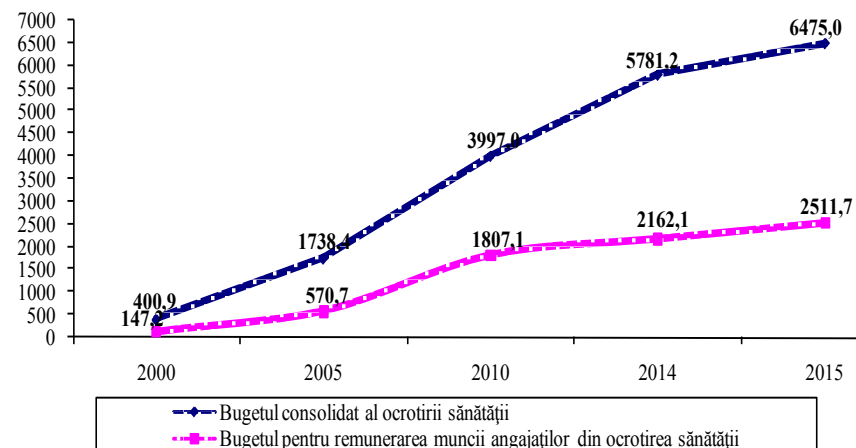
Prin avizele-motivație, Sindicatul permanent insistă asupra majorării cotei cheltuielilor pentru plata muncii din totalul Bugetului consolidat al ocrotirii sănătății (tabelul nr.15).

Tabelul nr. 15. Evoluția cheltuielilor pentru remunerarea muncii în domeniul ocrotirii sănătății

Anii	Bugetul consolidat al ocrotirii sănătății (mil. lei)	Cota cheltuielilor pentru remunerarea muncii	
		Mil. lei	%
2010	3996,5	1807,1	45,20
2014	5781,2	2162,1	37,40
2015	6475,0	2511,7	38,79

Din tabel observăm că alocațiile pentru remunerarea muncii din Bugetul consolidat al ocrotirii sănătății crește din an în an, atingând, în anul 2015, cota de 2511,7 mil. de lei (2014 – 2162,1 mil. lei) (figura nr.3).

Figura nr. 3. Dinamica finanțării ramurii ocrotirii sănătății și creșterea bugetului pentru remunerarea muncii



Ca obiectiv pentru perioada următoare ar fi obținerea sporirii mai semnificative a cheltuielilor pentru remunerarea muncii.

4.3. Evoluția creșterii salariului mediu lunar în sectorul sănătății

Anul 2015 a fost unul dificil, în special în aspect economic-financiar. Însă, ca rezultat al măsurilor complexe întreprinse, s-a reușit obținerea creșterii salariului mediu lunar al angajatului din sănătate cu 383,7 lei lunar sau cu 109,48 la sută față de anul 2014 (tabelul nr. 16).

Tabelul nr. 16. Evoluția salariului mediu lunar al unui angajat, pe activități economice

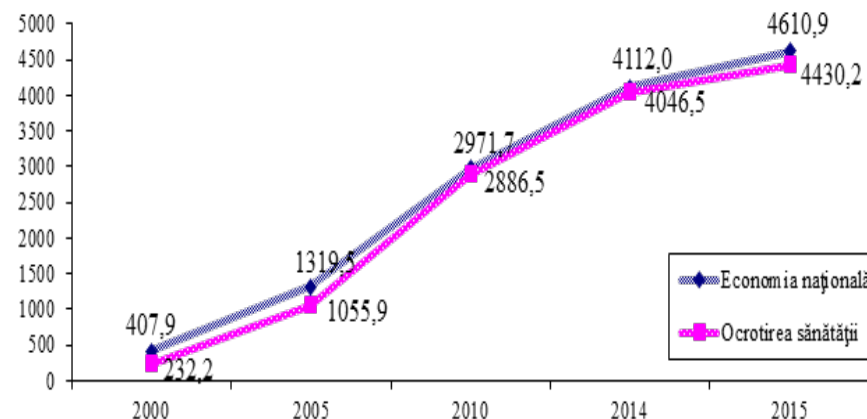
Genurile de activitate (secțiuni, conform CAEM)	Anii		
	2010	2014	2015
Agricultură și silvicultură	1645,8	2773,9	3072,3
Pescuit, piscicultură	1621,3	2773,9	2350,5
Industrie	3438,0	4469,4	4962,8
Extractivă	3321,6	4429,8	4539,4
Prelucrătoare	3096,0	4039,1	4485,2
Energie electrică și termică, gaze și apă	4841,6	7243,5	8134,2
Construcții	3227,3	4357,3	4559,0
Comerț cu ridicata și cu amănuntul	2718,0	3547,7	3903,2
Hoteluri și restaurante	2391,6	2775,4	3055,6
Transporturi și comunicații	3914,7	4076,4	4411,3
Activități financiare	6365,8	7845,8	8659,6
Tranzacții imobiliare	3625,7	3956,6	4218,7
Administrație publică	3277,8	5260,4	5749,2
Învățământ - total	2358,3	3357,4	3813,6
Sănătate și asistență socială	2886,3	4046,5	4430,2
TOTAL:	3194,2	4172,0	4610,9

Totodată, din informația prezentată în tabel, constatăm că salariul mediu al unui angajat din sectorul sănătății este cu 180,7 lei mai mic decât salariul mediu pe economie (tabelul nr.17).

Tabelul nr. 17. Evoluția salariului mediu lunar al unui angajat din Republica Moldova

Anii	Salariul mediu lunar al unui angajat din Republica Moldova (lei)	Salariul mediu lunar al unui angajat din sectorul sănătății (lei)	Diferența	
			lei	%
2010	3194,2	2886,3	307,9	90,36
2014	4172,0	4046,5	125,5	97,00
2015	4610,9	4430,2	180,7	96,08

Figura nr. 3. Dinamica finanțării ramurii ocrotirii sănătății și creșterea bugetului pentru remunerarea muncii



Drept obiective pentru partenerii sociali de toate nivelurile, în perioada următoare, sunt:

1. Intensificarea acțiunilor întru majorarea salariilor angajaților din sectorul sănătății la, cel puțin, nivelul salariului mediu pe economie națională.

2. Obținerea plății de muncă a angajaților și efort în muncă la nivelul costului real al prestării serviciilor.

3. Îmbunătățirea managementului resurselor financiare disponibile în cadrul unității medicale, cu utilizarea economiilor întru suplimentarea veniturilor salariale.

4.4. Salariul minim – garanție minimă a retribuției

În anul de referință, salariul minim în Republica Moldova a constituit numai circa 20 la sută din salariul mediu pe economie. Totodată, la acest capitol Uniunea Europeană recomandă țărilor cu venituri salariale mici, printre care și Republica Moldova, să stabilească salariul minim, ca o garanție de stat, la nivelul de 60 la sută din salariul mediu pe economie.

Recomandările Uniunii Europene pot fi realizate numai în circumstanțe de reexaminări anuale, conform prevederilor Legii nr. 1432-XIV din 28.12.2000, ținându-se cont de modificările indicilor prețurilor de consum și de evoluția salariului mediu pe economie. Însă, în Republica Moldova a devenit o normă încălcarea prevederilor legislației. Astfel, salariul minim a fost reexaminat în 2009 (600 de lei), mai apoi – în 2014 (1000 lei), și apoi tocmai peste 5 ani, dar nu anual cum prevede Legea nr. 1432-XIV din 28.12.2000.

În anul de referință, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei a propus o nouă modalitate de determinare a salariului minim, și anume: de la 01.05.2016 – în cuantum 25% din salariul mediu lunar pe economia națională, realizat în anul precedent; de la 01.05.2017 – 30%; de la 01.05.2018 – 35%; de la 01.05.2019 -40%.

Analizând propunerile Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, observăm că în Republica Moldova, nici în anul 2019,

salariul minim nu va garanta minimumul de retribuție care să-i asigure salariatului și familiei lui un minimum de trai.

Sindicatul propun stabilirea anuală a salariului minim la nivelul minimumului garantat sau 50-60 la sută din salariul mediu lunar pe economia națională, prognozat pentru anul calendaristic următor.

Măsura în cauză va constitui o garanție a protecției sociale și dezvoltării competențelor resurselor umane pe piața muncii.

4.5. Evaluarea individuală a muncii și tarifarea angajaților

Analizând Rapoartele anuale-2015 prezentate de către organizațiile sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, s-a constatat că în majoritatea unităților medicale evaluarea individuală a muncii și tarifarea angajaților se efectuează în cadrul comisiilor permanente de atestare și tarifare.

Practic, în toate unitățile medicale reprezentanții organizațiilor sindicale colaborează în cadrul comisiilor permanente de atestare și tarifare.

Este important că în unitățile medicale în care angajatorul, responsabil de plata muncii, respectă prevederile Regulamentului privind evaluarea individuală a muncii și tarifarea angajaților, nu există probleme referitoare la plata muncii.

Totodată, se mai admit cazuri de aplicare a factorului subiectiv la stabilirea coeficienților de multiplicare, acordare a sporurilor și suplimentelor la salariu.

În asemenea circumstanțe este important ca fiecare conducător al unității medicale, lider de sindicat și salariat să conștientizeze că atunci când plata muncii se efectuează incorect, negreșit se vor declanșa litigii individuale de muncă.

Sarcina comitetelor sindicale este de a cere de la conducătorii unităților – responsabili de plata corectă a muncii, să respecte necondiționat prevederile Regulamentului privind evaluarea muncii și tarifarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice, aprobat de Ministerul Sănătății (nr. 01-1/13-3 din 04.01.2012) și Sindicatul „Sănătatea” (nr. 04/002 din 04.01.2012).

4.6. Rezerve (economii) privind majorarea veniturilor salariale

Analiza informațiilor privind activitatea unităților medicale, în anul 2015, demonstrează că acestea dispun de rezerve suficiente pentru a majora veniturile salariale ale angajaților și, motivarea și menținerea cadrelor medicale la locurile de muncă din sectorul sănătății.

Pentru a atinge acest obiectiv, este necesară implementarea, în cadrul unității, a unui management mai eficient al resurselor umane și financiare, a planificării și organizării judicioase a muncii, evaluării economico-financiare obiective a locurilor de muncă etc.

4.6.1. Valorificarea cotelor pentru remunerarea muncii angajaților din instituțiile medico-sanitare publice, încadrate în sistemul asigurărilor de sănătate

În anul 2015 cotele pentru remunerarea muncii angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală au fost aprobate de Ministerul Sănătății, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova la nivelul anului 2014 – 55 la sută pentru asistența medicală urgentă prespitalicească; specializată de ambulatoriu; spitalicească și îngrijirea medicală la domiciliu, și 60 la sută – pentru asistența medicală primară.

Cu regret, ca și în anii precedenți, unii conducători, în special, din sectorul spitalicesc nu respectă prevederile Hotărârii Ministerului Sănătății, Companiei Naționale de Asigurări în Medicină și Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova la acest subiect.

Astfel, cotele pentru remunerarea muncii, în anul 2015, au fost valorificate după cum urmează: asistența medicală urgentă prespitalicească – 52,37 la sută; asistența medicală primară – 58,74 la sută; asistența medicală specializată de ambulatoriu – 52,93 la sută; asistența medicală spitalicească – 52,49 la sută (*tabelul nr. 18*).

Tabelul nr. 18. Utilizarea cotelor pentru remunerarea muncii pe tipuri de asistență medicală

Tipurile de asistență medicală	Cote pentru remunerarea muncii aprobate	Cote maxime realizate		
		2010	2014	2015
Asistența medicală prespitalicească urgentă	55	52,3	54,81	52,37
Asistența medicală primară	60	58,5	59,91	58,74
Asistența medicală specializată de ambulatoriu	55	53,4	54,81	52,93
Asistența medicală spitalicească	55	49,2	54,20	52,49

Sarcina comitetelor sindicale din unitățile medicale, încadrate în asigurările obligatorii de asistență medicală, rămâne de a monitoriza respectarea necondiționată de către conducătorii unităților a cotelor aprobate pentru plata muncii.

Totodată, considerăm necesar, în comun cu Ministerul Sănătății și Compania Națională de Asigurări în Medicină, de examinat problema ce ține de stabilirea cotei pentru remunerarea muncii angajaților din instituțiile republicane, separat de alte tipuri de asistență medicală.

4.6.2. Ocuparea statelor de personal

În anul de referință, conform informațiilor din colectivele de muncă, statele de personal aprobate au fost ocupate, în medie, la 92,15 la sută sau cu 3,25 la sută mai mult comparativ cu anul 2014.

Cu toate că în anul de referință media ocupării statelor de personal aprobate s-a îmbunătățit, în unele instituții medico-sanitare publice multe state de personal aprobate rămân vacante, în pofida faptului

că legislația Republicii Moldova permite conducătorilor să ofere angajaților muncă prin cumul pe lângă cea de bază și cumulare a profesiilor (funcțiilor) în cazurile salariatului temporar absent.

Frecvent, angajatorii practică munca neplătită în cazurile vizate. Evident, vina, primordială, o poartă salariații care acceptă să muncească pentru colegii absenți sau temporar absenți, fără a cere de la conducători, mai întâi, să încheie un contract individual de muncă distinct sau să le acorde spor la salariul de bază pentru cumularea de profesii (funcții).

Sarcina comitetelor sindicale este de a atenționa salariații să-și cunoască drepturile la locul de muncă și să și le apere.

4.6.3. Utilizarea mijloacelor financiare acumulate de la serviciile medicale contra plată

Conform hotărârii comune a Ministerului Sănătății, Companiei Naționale de Asigurări în Medicină și Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, cotele cheltuielilor pentru remunerarea muncii angajaților din instituțiile medico-sanitare publice, încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, au fost stabilite în raport cu suma fiecărui tip de venit, inclusiv de la serviciile medicale contra plată, acumulate în urma prestării serviciilor medico-sanitare, în anul 2015 – la nivelul 55-60 la sută.

Din informațiile prezentate de către conducătorii instituțiilor medico-sanitare publice și liderii de sindicat, în majoritatea absolută a unităților medicale cotele pentru plata muncii de la acumulările contra plată, aprobate nu au fost respectate. Astfel, în anul de referință, au fost utilizate numai 42,66 la sută (2014 – 44,75), în loc de 55-60 la sută.

Urmare a nevalorificării complete a cotelor aprobate de Ministerul Sănătății, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova pentru plata muncii, acumulate de la serviciile contra plată angajaților nu li s-a achitat, pe parcursul anului 2015, 71314,3 mii de lei (tabelul nr. 19).

Tabelul nr. 19. Utilizarea mijloacelor financiare de la serviciile medicale contra plată pentru remunerarea muncii (mii lei)

Nr. d/o	Indici	Mijloace financiare acumulate de la serviciile		
		Alte scopuri		
		2010	2014	2015
1.	Mijloace financiare acumulate de la serviciile contra plată	371108,4	513316,9	578194,40
2.	Necesarul de cheltuieli pentru plata muncii conform cotelor aprobate	204129,1	256658,0	318006,92
3.	Cheltuieli reale	191263,0	229457,9	246692,60
4.	Diferența	12846,0	27200,1	71314,32

Tot de la acumulările de la serviciile medicale contra plată au fost efectuate cheltuieli pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă s-au cheltuit 12,47 la sută (2014 – 15,92%); pentru tratament și odihnă – 0,03 la sută (2014 – 0,4%); în alte scopuri 44,84 la sută (2014 – 38,95%) (tabelul nr.20).

Tabelul nr. 20. Mijloace financiare acumulate de la serviciile contra plată și utilizarea lor

Anii	Total acumulat (mii lei)	Utilizate pentru:							
		Plata muncii		Îmbunătățirea condițiilor de muncă		Tratament și odihna salariaților		Alte scopuri	
		Mii lei	%	Mii lei	%	Mii lei	%	Mii lei	%
2010	371108,4	191263,0	51,53	32994,6	8,89	420,6	0,11	146471,9	39,47
2013	513316,9	229457,9	44,70	81753,8	15,92	2170,6	0,40	199934,6	38,95
2014	578194,4	246692,6	42,66	72086,2	12,47	150,6	0,03	259265,0	44,84

Sarcina organizațiilor sindicale primare este participarea activă la elaborarea Devizului de venituri și cheltuieli al unității medicale, în care să se planifice mijloacele financiare acumulate de la serviciile medicale contra plată, conform cotei aprobate de către partenerii sociali nivel de ramură.

4.6.4. Contribuția administrației publice locale la stimularea muncii

Legea Republicii Moldova nr. 436 din 16.10.2003 „Privind administrația publică locală” prevede susținerea materială a angajaților, inclusiv a lucrătorilor medicali. În anul de referință, administrația publică locală a alocat mijloace financiare unităților medicale în sumă de 101700,0 mii de lei, inclusiv pentru susținerea materială a lucrătorilor medicali – 6164,3 mii de lei (tabelul nr. 21).

Tabelul nr. 21. Alocații de la administrația publică locală

Anii	Alocații de la administrația publică locală (mii lei)	Inclusiv cheltuieli pentru plata muncii	
		mii lei	%
2010	79568,9	519,0	0,65
2014	99005,8	1310,8	1,32
2015	10170,0	6164,3	7,28

Contribuția administrației publice locale la stimularea muncii are o importanță deosebită pentru a motiva tinerii specialiști să activeze în unitățile medicale. Or, este necesar ca administrația unităților medicale, în comun cu comitetele sindicale, să argumenteze competent și insistent oportunitatea stimulării muncii lucrătorilor medicali din contul finanțelor publice locale, prin acordarea ajutorului material și premierea angajaților, stabilirea unui spor la salariul de bază pentru tinerii specialiști.

4.6.5. Ajutorul material și premierea angajaților – formă de stimulare a muncii performante

În conformitate cu prevederile Codului muncii al Republicii Moldova, Legii salarizării nr. 847 din 14.02.2002, Convenției colective nivel de ramură pe anii 2014-2017 și contractelor colective nivel de unități, angajatorul, având ca scop încurajarea angajaților la o muncă eficientă și calitativă, este în drept să aplice diferite forme de stimulare materială a salariaților.

În acest consens, administrația unităților medicale este obligată să planifice în devizul de venituri și cheltuieli mijloace financiare de rigoare, pe o perioadă de cel puțin o lună, ținându-se cont de sporurile și suplimentele stabilite în conformitate cu legislația în vigoare.

De menționat că nu toți conducătorii unităților medicale respectă prevederile legislației ce ține de stimularea materială (acordarea ajutorului material obligatoriu). Nu planifică în devizul de venituri și cheltuieli mijloace financiare necesar. Pentru onorarea acestui exercițiu alți conducători, chiar dacă planifică asemenea mijloace, nu iau în calcul adaosurile și suplimentele la salariul de funcție.

Din păcate, mulți conducători ignoră acordarea ajutorului material obligatoriu în cuantum de un salariu mediu lunar, printre care: managerii Spitalului și Clinicii Asociației Curativ Sanatoriale a Cancelariei de Stat a Republicii Moldova; Centrului Național de Reproducere și Genetică Medicală; Spitalelor raionale Basarabeasca, Cahul, Cantemir, Criuleni, Dondușeni, Edineț, Fălești, Florești, Leova, Nisporeni, Ocița, Ștefan Vodă, Rezina, Soroca, Strășeni, Șoldănești, Taraclia și Vulcănești; Centrelor de sănătate Cociulia, Cantemir, Bravicea, Călărași, Căinari, Căușeni, Avdarma, Comrat, Drochia, Teleșeu, Orhei, Milești, Micleușeni, Strășeni, Vulcănești; Centrele de sănătate publică din raioanele Râșcani și Vulcănești.

În anul 2015, de prime sau ajutor material au beneficiat 41359 sau 79 la sută din numărul total de angajați (2014 – 84,48%) (tabelul nr. 22).

Tabelul nr. 22. Acordarea ajutorului material și premierea angajaților

Anii	Numărul de angajați stimulați material		Suma cheltuielilor pentru stimularea materială (mii lei)
	Total	%	%
2010	49025	86,30	185161,0
2014	45035	84,48	189705,0
2015	41359	79,0	190250,0

Ca obiectiv al organizațiilor sindicale de toate nivelurile rămâne monitorizarea respectării de către angajatori a prevederilor actelor normative ce țin de acordarea ajutorului material și premierea angajaților.

4.7. Evidența timpului de muncă și salarizarea

Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, anual, examinează problema evidenței reale a timpului de muncă. Conform informațiilor furnizate de către colectivele de muncă, în anul 2015, evidența reală a timpului de muncă nu a fost efectuată în 36 unități medicale, cu precădere în unitățile medicale spitalicești. Însă, nu este un secret că numărul unităților în care nu se efectuează evidența reală a timpului de muncă este cu mult mai mare.

Conform datelor statistice, numărul orelor de muncă prestate suplimentar, în afara programului stabilit, a constituit în anul 2015 – 123006.

De remarcat că, potrivit aceluiași date statistice, ele au fost plătite.

Luând în considerare că evidența reală a timpului de muncă este o componentă importantă în cadrul asigurării activităților normale

ale unității medicale, considerăm necesară elucidarea mai amplă a acestei probleme în raporturile anuale, dat fiind că în unitățile medicale din Republica Moldova, conform informațiilor neoficiale parvenite din colectivele de muncă, se practică munca neremunerată pe motiv de lipsă a unei evidențe reale a timpului de muncă.

Este important de conștientizat că evidența reală a timpului de muncă contribuie la realizarea cu succes a mai multor obiective și soluționarea problemelor, cum ar fi:

- asigurarea bunei funcționări a unităților medicale, în special, referința de acordare a asistenței medicale către populație, în volum necesar de servicii accesibile, la timp și calitativ;
- respectarea disciplinei de muncă, în special, a îndeplinirii atribuțiilor de funcție, cât și a programului de lucru și a Regulamentului intern al unității;
- garantarea și acordarea plății muncii conform prevederilor actelor normative naționale și internaționale.

Articolul 106 al Codului muncii stipulează că angajatorul este obligat să efectueze, în modul stabilit, evidența timpului efectiv de muncă prestată de către fiecare salariat, inclusiv timpul de muncă suplimentară și a celei prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbători nelucrătoare.

Însă, cu toate că de la adoptarea noului Cod al muncii s-au scurs mai mult de 12 ani, până în prezent nu este elaborat „Modul de evidență a timpului de muncă a angajaților” și salarizarea acestora în raport cu munca real prestată, ca măsură de eradicare a muncii neplătite sau plătite informal.

În perioada de referință s-a reușit doar elaborarea unor proiecte de formulare: fișa personală a salariatului; tabelul de evidență a timpului de muncă; ordonanțele de angajare și încetare a raporturilor de muncă.

Proiectele acestor documente au fost elaborate, însă, conform informației Biroului Național de Statistică, deocamdată nu sunt aprobate. În consecință, angajatorii nu știu cum să organizeze evidența reală a timpului de muncă al angajaților, nu dispun de un

mecanism/metodologie a organizării evidenței timpului de muncă al angajaților, ceea ce creează obstacole la identificarea muncii neplătite și a celei informale.

Stringența problemei evidenței timpului de muncă a fost examinată, în repetate rânduri, de către experții în domeniu de la Biroul Național de Statistică, Ministerul Finanțelor, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei și Sindicate.

Cu regret, carul nu s-a mișcat din loc.

Sindicatele propun elaborarea Formulelor-tip, aprobate de Guvern, care ar permite angajaților să asigure evidența reală a timpului de muncă și salarizarea de rigoare a personalului. Elaborarea și aprobarea unor asemenea formulare ar îndreptăți lucrătorii să-și revendice drepturile în baza documentelor respective referitoare la timpul de muncă real lucrat și acordarea remunerării pe potrivă.

Sindicatele propun și variantă de evidență a timpului de muncă ca și o componentă a prevederilor legislației muncii.

Însă, până la elaborarea și adoptarea de către Guvern a unui mecanism mai eficient de evidență reală a timpului de muncă și remunerare legitimă a acestuia, angajatorii unităților medicale, conform prevederilor legislației muncii în vigoare, sunt obligați să țină în vizor evidența exactă a timpului de muncă prestat efectiv de către fiecare salariat.

Pentru redresarea situației la capitolul dat, ar fi de numit, prin ordin, salariați responsabili pentru efectuarea evidenței timpului real prestat (în regim normal, pe timp de noapte, suplimentar, în zilele de repaus și sărbătoare), iar comitetelor sindicale să li se pună în sarcină monitorizarea realizării acestui obiectiv.

O altă problemă cu referire la timpul de muncă și odihnă.

La 9 iunie 2015 a fost adoptată Convenția colectivă (nivel național) nr. 15, prin care au fost operate un șir de modificări și completări la Convenția colectivă nr. 2 din 9 iulie 2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”, cum ar fi :

- acordarea unui concediu paternal tatălui copilului nou-născut, cu o durată de trei zile calendaristice și menținerea salariului mediu.

Firește e un început. Impactul pozitiv al concediului paternal l-ar resimți, cu adevărat, mamele nou-născuților, dacă acest concediu, realmente, ar dura circa o lună, așa cum se practică în majoritatea țărilor dezvoltate, astfel încât prevederea la subiectul vizat să nu rămână doar o simulare formală a dreptului la concediu paternal;

- o altă completare se referă la unitățile cu flux continuu, la care se atribuie și instituțiile medico-sanitare. În aceste instituții pauza de prânz se include în timpul de muncă, atât pentru salariații care activează cu statut de flux continuu, cât și pentru cei din alte instituții, dacă specificul muncii salariaților din asemenea instituții necesită prezența lor permanentă la locul de muncă, cu condiția că lista de profesii și funcții va fi aprobată prin Contractul colectiv de muncă.

Sarcina liderilor de sindicat, în comun cu administrația unităților medicale, este să conceptualizeze, negocieze și semneze Contractele colective de muncă, în corelație cu această listă.

Un alt obiectiv pentru implementarea în practică a activității unităților medicale este conștientizarea de către administratori a necesității abordării flexibile a timpului de muncă în lumina implementării conceptelor de trai demn, și anume – demarcarea valorilor vieții profesionale și a celei particulare (de familie).

Implementarea de către administratorii unităților medicale a acestei norme obligatorii în cadrul managementului de conducere va eficientiza realizarea calitativă și de succes a obligațiilor directe ale membrilor colectivului de muncă și va favoriza soluționarea problemelor acute ale angajaților.

Un alt imperativ pentru implementarea în practică a managementului conducerii este punerea în valoare egală atât a vieții profesionale cât și a vieții de familie (sau particulare). Pentru o conciliere amiabilă și decentă a acestor doi factori de importanță majoră în prisma avansării raporturilor de muncă, este oportun ca veniturile salariale ale lucrătorilor medicali să le asigure un trai decent, însă din păcate la ora actuală, acestea nu satisfac nici minimul de existență.

4.8. Informații privind elaborarea unui nou sistem de plată a muncii angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală

Conform Revendicării nr. 6, aprobate de Congresul VI al Sindicatului „Sănătatea” în anul 2015 s-a dat start lucrărilor de elaborare a unui nou sistem de plată a muncii pentru angajații din instituțiile medico-sanitare publice, încadrate în asigurările obligatorii de asistență medicală.

La 15 octombrie 2015, Ministerul Sănătății a prezentat Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova spre avizare prima variantă a noului Regulament privind condițiile de salarizare ale angajaților din instituțiile medico-sanitare publice, încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală.

Luând în considerare importanța plății muncii, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova a consultat colectivele de muncă pe probleme ce țin de proiectul noului Regulament elaborat de Ministerul Sănătății.

De menționat că, practic, toate colectivele de muncă au reacționat la solicitarea Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, pronunțându-se împotriva excluderii plății pentru categoria de calificare și sporul pentru vechimea în muncă în specialitate. În același timp, unele colective au considerat că sistemul existent de plată a muncii este bun, dar necesită anumite perfecționări.

Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova a analizat toate propunerile colectivelor de muncă și le-a înaintat Ministerului Sănătății pentru luare de act la elaborarea și completarea proiectului de Regulament, ținând cont de următoarele:

1. Necesitatea elaborării sistemului de remunerare a muncii angajaților din instituțiile medico-sanitare publice, încadrate în asigurările obligatorii de asistență medicală, având ca obiective:

- asigurarea reală a diferențierii plății muncii salariaților în raport cu volumul, calitatea, nivelul de pregătire profesională și riscul profesional;

- respectarea principiilor democratice de bază – transparență, corectitudine și obiectivitate;

- asigurarea stabilității în colectivele de muncă și mobilizarea acestora la realizarea calitativă a atribuțiilor unității;

- îmbunătățirea veniturilor salariale ale angajaților din unitățile medicale.

2. Luând în considerare că salariul pentru angajații din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurărilor obligatorii de asistență medicală este unica sursă de venit și că proiectul Regulamentului a fost elaborat pripit, cu încălcarea procedurii de elaborare a actelor normative, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova propune:

2.1. Revizuirea proiectului Regulamentului, ținându-se cont de propunerile și obiecțiile colectivelor de muncă.

2.2. Consultarea acestuia, până a fi propus spre avizare, cu specialiștii în domeniu de la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Finanțelor; Ministerul Justiției.

2.3. Examinarea experienței altor țări în care se practică cu succes asigurările obligatorii de asistență medicală, pentru a reduce riscurile posibile ce țin de implementarea noului sistem de salarizare.

3. La finalizarea lucrărilor asupra proiectului Regulamentului de experimentat, în calitate de proiect pilot, impactul prevederilor stipulate în instituțiile medicale dintr-un raion, instituție de subordine republicană și municipală după care de recurs la implementarea pe tot teritoriul Republicii Moldova, de la 01.01.2017.

Pe parcursul mai multor întâlniri ale grupului de lucru al Comisiei pentru consultări și negocieri colective (nivel de ramură) în domeniul sănătății, majoritatea propunerilor colectivelor de muncă au fost luate în considerare, cu excepția menținerii plății sporului pentru categoria de calificare și simplificarea procedurii de evaluare lunară a indicatorilor de performanță.

Însă, problema principală rămâne necesitatea de mijloace financiare pentru a acoperi cheltuielile privind implementarea noului sistem de plată a muncii.

Pentru a nu admite conflicte în colectivele de muncă ce țin de plata muncii, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova a propus organizarea unei întâlniri a membrilor Consiliului Republican cu reprezentanții conducerii Ministerului Sănătății, la care să se examineze problemele cu referință la implementarea Regulamentului privind condițiile noi de salarizare a angajaților din instituțiile medico-sanitare publice, încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală.

4.9. Demersuri ale membrilor de sindicat pe problemele remunerării și normării muncii

În perioada de referință, la organele electivă de toate nivelurile ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova s-au adresat 1432 membri de sindicat pe problemele remunerării și normării muncii, inclusiv 535 – la Executivul Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova (tabelul nr. 23).

Tabelul nr. 23. Evoluția adresărilor membrilor de sindicat pe problemele remunerării și normării muncii

Indici	Anii		
	2010	2014	2015
La organele de conducere ale organizațiilor sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova	2777	1987	897
La Executivul Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova	511	615	535
TOTAL:	3288	2302	1432

La fel ca și în anii precedenți, membrii de sindicat invocă în adresări încălcările ce țin de nerespectarea principiilor de transparență,

corectitudine și obiectivitate privind evaluarea individuală a muncii și tarifarea angajaților, urmare a neconștientizării de către unii conducători ai unităților medicale că mijloacele financiare alocate nu sunt proprietatea lor personală. Ele sunt obținute de către angajații unității în urma muncii depuse. Prin urmare, gestionarea acestor surse trebuie să fie efectuată cu participarea activă a colectivului de muncă, respectându-se principiile democratice de bază – transparența, corectitudinea și obiectivitatea.

4.10. Obiectivele programatice în domeniul protecției sociale ale angajaților membri de sindicat

1. *Activitatea organizațiilor sindicale de toate nivelurile ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, în perioada următoare, va fi orientată, primordial, spre realizarea obiectivelor în domeniul protecției sociale a membrilor de sindicat, aprobate de Congresul VI din 29.05.2015.*

2. *Partenerii sociali de toate nivelurile vor intensifica activitatea întru realizare următoarelor:*

2.1. *Valorificarea mai eficientă a acțiunilor întru majorarea salariilor angajaților din sănătate la, cel puțin, nivelul salariului mediu lunar al unui angajat din Republica Moldova.*

2.2. *Îmbunătățirea managementului resurselor financiare disponibile în cadrul unității medicale cu utilizarea economiilor pentru majorarea veniturilor salariale ale angajaților.*

3. *Comitetele sindicale ale organizațiilor sindicale din unitățile medicale vor:*

3.1. *Cere de la conducătorii unităților medicale responsabili de plata muncii, respectarea necondiționată a prevederilor Regulamentului privind evaluarea muncii și tarifarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice, aprobat de Ministerul Sănătății nr. 03-1/13-3 din 04.01.2012 și Sindicatul de ramură nr. 04/002 din 04.01.2012.*

3.2. *Informa membrii de sindicat privind necesitatea cunoașterii drepturilor lor la locul de muncă și apărarea acestora.*

3.3. *Participa activ la elaborarea devizelor de venituri și cheltuieli ale unităților medicale în care, în mod obligatoriu, se vor prevedea mijloace financiare pentru: plata muncii, inclusiv de la serviciile contra plată, conform cotelor aprobate de partenerii sociali nivel de ramură; acordarea ajutorului material și premiarea angajaților.*

4. *Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova susține revendicarea Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova privind reexaminarea anuală a cuantumului salariului minim, la 01 mai, și stabilirea, pentru anul 2016, a unui cuantum de 28% din salariul mediu pe economie, în 2017 – 34%. În 2018 – 40%.*

CAPITOLUL V

PARTENERIATUL SOCIAL ÎN SFERA MUNCII

În perioada anului 2015, partenerii sociali din sectorul Sănătății au organizat în comun consultări eficiente pentru punerea în aplicare a normelor internaționale și naționale ale muncii, pretinzând convocarea, în acest sens, a Comisiei pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură a Sănătății.

Constatăm însă, că Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, parteneri sociali ai căreia sunt Guvernul, Patronatele și Sindicatele, nu s-a convocat în ședință, în anul de referință, și, deci, reprezentanții *Salariaților*, ai *Patronatelor* și ai *Guvernului* nu au făcut schimb de informații și opinii; nu s-au consultat și nu au negociat pe probleme de interes comun.

Acest fapt ne-a îngrijorat foarte mult, în special, la abordarea stringentă a monitorizării realizării conceptului de muncă decentă, care prezintă un element fundamental al raporturilor de muncă.

Cu toate acestea, pe parcursul anului 2015, Federația Sindicală „Sănătatea” a realizat cu succes, în comun cu Ministerul Sănătății și Compania Națională de Asigurări în Medicină, obiectivul de menținere a păcii și echității sociale în colectivele de muncă din sectorul Sănătății.

Acest rezultat se datorează Convenției colective (nivel de ramură) pe anii 2014-2017, în care sunt consfințite drepturile salariaților și mecanismele de realizare a acestora.

Constatăm că în anul de referință nu s-au întreprins acțiuni unilaterale de către partenerii sociali, au fost stopate reformele

nechibzuite, accentul fiind pus pe modernizarea domeniului sănătății, iar prin dialogul social s-a aplanat majoritatea inconvenientelor și situațiilor de criză, apărute între părțile implicate în dialog.

Pentru viitor, ne vom orienta spre identificarea rezervelor de dezvoltare și de valorificare a dialogului social ca mecanism de depășire a situațiilor de criză, soluționarea problemelor de interes major al membrilor de sindicat și respectarea păcii sociale între muncă și capital.

5.1. Negocierile și consultările colective în vederea elaborării și încheierii proiectelor de Convenții colective și Contracte colective de muncă

În anul 2015 au fost promovate negocieri colective în vederea elaborării proiectelor de Convenții colective și Contracte colective de muncă, la nivel de unități și teritoriu, având ca bază Convenția colectivă (nivel de ramură) pe anii 2014-2017, pentru a asigura premisele păcii sociale în entități.

Drept rezultat al evaluării respectării prevederilor Convenției colective (nivel de ramură) pe anii 2014-2017 și ale Contractelor colective de muncă, s-a constatat că nu s-au admis încălcări majore privind plata muncii, timpul de muncă și de odihnă, acordarea concediilor anuale; nu s-au înregistrat disponibilizări în masă ale salariaților din ramură.

În trimestrul IV al anului de referință, s-au constatat rețineri la plata salariului în unele instituții, în raport cu termenul de plată stipulat în Contractul colectiv de muncă, și restanțe la plata salariilor rezidenților.

De menționat că în majoritatea unităților din sectorul primar s-au respectat clauzele privind realizarea cotelor maxime de salarizare, fapt care, în schimb, lasă de dorit în instituțiile republicane, în care înregistrăm restanțe și la capitolul evidența reală a timpului de muncă, munca prin cumul și cumularea funcțiilor.

În acest context, menționăm că la nivel de unitate, un rol important

în prevenirea și depășirea situațiilor de criză o au Comisiile pentru dialog social „angajator – salariați”. An de an depunem eforturi conjugate în vederea creării unor asemenea comisii în fiecare entitate, însă, cu regret, până la moment nu le avem instituite în toate unitățile. Pe acest motiv, unele obiective de bază ale părților dialogului social nivel de unitate, cum ar fi: perfecționarea calității serviciilor medicale; dezvoltarea resurselor umane; remunerarea muncii angajaților; securitatea și sănătatea muncii etc., rămân să fie soluționate la nivel de ramură, fără a fi transpuse la nivel de unitate.

Din raporturile parvenite, am identificat că la nivel de unitate erau instituite comisii pentru dialog social „angajator – salariați” doar în 148 de instituții medicale din totalul de 274.

Parteneriatul social la nivel de ramură și-a păstrat dinamica pozitivă, majoritatea proiectelor de acte normative ce vizau drepturile salariaților fiind înaintate spre avizare organelor sindicale de nivel respectiv.

Federația Sindicală „Sănătatea”, în anul 2015, organele de conducere sindicale au depus eforturi maxime pentru a menține stabilitatea în sectorul Sănătății.

De notat că am reușit să organizăm, în comun cu Ministerul Sănătății și Compania Națională de Asigurări în Medicină, la 29.09.2015, Forumul de Dialog Social, în cadrul căruia partenerii au avut posibilitatea de a face schimb de informații pe problemele stringente din sfera Sănătății.

5.2. Elaborarea și avizarea proiectelor de acte normative cu privire la reformele social-economice, perfecționarea legislației muncii, asigurarea concilierii civice

Pe parcursul anului 2015, Federația Sindicală „Sănătatea” s-a implicat activ în procesul de elaborare a proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează: reformele social-economice; domeniile remunerării muncii; asigurării sociale; perfecționării legislației muncii etc.

Au fost avizate și prezentate propuneri de perfecționare a

87 proiecte de legi, hotărâri de Guvern, ordine ale Ministerului Sănătății, regulamente, printre care proiectele Legii Bugetului de Stat, Legii Bugetului asigurărilor sociale și Legii fondurilor asigurărilor obligatorii de asistență medicală, pentru anul de referință; a hotărârii Guvernului pentru aprobarea Regulamentului privind numirea în funcție, în bază de concurs, a conducătorilor IMSP și a Contractului-tip de management al IMSP; a hotărârii Guvernului „Privind modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr.1387 din 10.11.2007 „Cu privire la aprobarea Programului unic al asigurărilor obligatorii de asistență medicală”; a hotărârii Guvernului „Despre aprobarea Regulamentului privind condițiile de salarizare a angajaților din IMSP încadrate în sistemul asigurărilor obligatorii de asistență medicală”; a hotărârii Guvernului „Cu privire la organizarea Centrului de Excelență în Medicină și Farmacie „Raisa Pacalo”; a hotărârii Guvernului pentru modificarea pct. 9 din Regulamentul cu privire la modul de constituire și administrare a Fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală; a hotărârii Guvernului „Cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare a Resurselor Umane din Sănătate pe anii 2016-2025”; a Normelor metodologice „Cu privire la formarea devizului de venituri și cheltuieli (business-plan) și gestionarea resurselor financiare de către IMSP încadrate în sistemul asigurărilor obligatorii de asistență medicală”; a propunerilor la Planul de activitate a Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective etc.

La acest capitol, este important să menționăm despre procesul de amendare continuă a legislației muncii. În acest context, în 2015 a fost modificat și completat Codul muncii prin Legea nr. 205 din 20.11.2015 și publicată în Monitorul Oficial nr. 340-346 din 18.12.2015. Menționăm că un șir de articole din Codul muncii au fost modificate, altele completate, și unele – abrogate.

Atenționăm liderii și activul sindical că, art. 33 alin. (1) s-a completat în final cu textul: „Un exemplar al Contractului colectiv de muncă se remite de către una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la Inspekția teritorială

de muncă.” În această ordine de idei, pentru viitor să ținem cont de aceste prevederi. Ele, totodată, fac o claritate în sensul că nu comitetul sindical are obligația de a remite exemplarul Contractului colectiv de muncă la Inspekția muncii, ci una dintre părțile semnatare.

Deosebit de importantă este modificarea art. 33 alin. (7), care, ca rezultat al modificărilor, are următorul cuprins: „Sub incidența Contractului colectiv de muncă încheiat pe unitate, în ansamblu, cad salariații unității, ai filialelor și ai reprezentanțelor acesteia, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Contractul colectiv de muncă în numele lor”. Or, această modificare a fost solicitată de majoritatea liderilor și activiștilor sindicali, pentru ca prevederile Contractului colectiv de muncă să nu se răsfrângă erga omnes, ci doar asupra membrilor de sindicat.

Pentru perioada ce urmează, solicităm Ministerului Sănătății și Companiei Naționale de Asigurări în Medicină să prezinte proiectele actelor juridice elaborate spre examinare Guvernului și Parlamentului numai după consultarea prealabilă a Federației Sindicale „Sănătatea”.

5.3. Participarea reprezentanților sindicatului în activitatea organelor colegiale

La nivel de branșă, Federația Sindicală „Sănătatea” a conlucrat constructiv, în 2015, cu organele colegiale de nivel republican: Colegiul Ministerului Sănătății, Consiliul de administrare al Companiei Naționale de Asigurări în Medicină, Comisia pentru consultări și negocieri colective nivel de ramură, Consiliul Național de Evaluare și Acreditare în Sănătate, Comisia privind numirea în funcție în bază de concurs, a conducătorilor IMSP, Comitetul Confederal al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova.

În perioada de referință, interesele salariaților în cadrul organelor colegiale din unități au fost reprezentate de comitetele sindicale, care au apărut eficient drepturile și interesele membrilor de sindicat. Cu regret, nu în toate consiliile de administrare create interesele

salariaților erau reprezentate de organele sindicale (75%). În 24 de unități, reprezentanții sindicatului nu au fost incluși în comisiile permanente de atestare și tarifare. În comisiile pentru soluționarea litigiilor medicale, numai în 74 au participat și reprezentanții organului sindical.

Analizând statistica anilor precedenți, concluzionăm că randamentul participării liderilor de sindicat în organele colegiale, se află într-o dependență direct proporțională cu ponderea membrilor de sindicat în organizația sindicală. Avem instituții medicale în care liderii de sindicat sunt înlăturați, din varii motive, de administrație de la lucrările organelor colegiale, manifestând astfel reavoință. Or, astfel se încalcă flagrant legislația muncii, legislația sindicală și Convenția colectivă (nivel de ramură) pe anii 2014-2017.

Cu toate acestea, putem afirma că în perioada de raport organele sindicale au contribuit la consolidarea organizațiilor sindicale, fortificându-le rolul de control obștesc asupra realizării drepturilor salariaților în cadrul raporturilor de muncă și, nu în ultimul rând, de menținere a păcii și justiției sociale în colective.

Apreciem înalt liderii sindicali care insistă asupra discutării în prealabil a intereselor colectivului de muncă în cadrul organelor colegiale. Acest fapt denotă implementarea principiilor de democrație și transparență în procesul de administrare a unității în care activează, a metodelor colective de reglementare proactivă a relațiilor sociale și de muncă.

Concluzionăm că parteneriatul social reprezintă o direcționare în același sens a actorilor sociali și centrare a eforturilor acestora în vederea satisfacerii și respectării intereselor social-economice comune.

Din cele constatate, considerăm necesară realizarea sarcinilor de viitor, cum ar fi:

1. *Utilizarea potențialului parteneriatului social în scopul asigurării realizării drepturilor și garanțiilor constituționale ale salariaților.*

2. *Coordonarea intereselor partenerilor sociali întru soluționarea*

problemelor privind remunerarea muncii, ocuparea forței de muncă, protecția și securitatea muncii, instruirea profesională și reciclarea cadrelor etc.

3. *Precizarea funcțiilor, drepturilor și obligațiilor partenerilor sociali, elaborarea principiilor și procedurilor, sporirea nivelului culturii negocierilor.*

4. *Aplanarea conflictelor colective de muncă în baza principiilor relațiilor de parteneriat, reducerea tensiunii în societate.*

5. *Trecerea treptată de la metodele administrative de comandă la cele colective de reglementare contractuală a relațiilor sociale și de muncă la toate nivelurile.*

6. *Legiferarea dreptului sindicatelor la inițiativă legislativă.*

7. *Promovarea muncii decente, care însumează aspirațiile tuturor oamenilor la activitate pe piața muncii și include aspecte legate de:*

- *oportunități egale pentru o muncă productivă și corect remunerată;*

- *securitatea la locul de muncă;*

- *protecția socială pentru familii;*

- *perspective într-o creștere profesională și integrare socială;*

- *libertatea de exprimare și participare activă la actul de luare a deciziilor;*

- *egalitatea de șanse pentru bărbați și femei.*

CAPITOLUL VI

SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Securitatea și sănătatea în muncă reprezintă un ansamblu de activități având ca scop asigurarea celor mai bune condiții de lucru, apărarea vieții, sănătății, integrității fizice și psihice a lucrătorilor

În acest scop, în Republica Moldova a fost creată baza normativă și legislativă privind securitatea și sănătatea în muncă. Au fost ratificate 9 Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii în domeniu, care obligă promovarea unei politici naționale bazate pe principiile de evaluare a riscurilor și pericolelor profesionale, prevenirea și contractarea acestora din start, dezvoltarea unei culturi naționale de previzibilitate în exercițiul prestării servicii profesionale întemeiată pe consultare, informare și instruire.

Organizarea și funcționarea sistemului de sănătate și securitate în muncă în instituțiile din ramura sănătății în conformitate cu prevederile Codului muncii, Legii securității și sănătății în muncă și ale altor acte normative în domeniu, în vederea protejării vieții și sănătății lucrătorilor este un obiectiv strategic al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, aprobat de Congresul VI al Sindicatului.

În anul de referință, a continuat activitatea de instruire a reprezentanților Sindicatului cu răspunderi specifice în domeniu. La seminarele de nivel național, ramural și teritorial au fost instruiți 144 de persoane.

În majoritatea instituțiilor (81,6%) au fost elaborate și aprobate planuri de acțiuni de securitate și sănătate în muncă.

Ca scop al fortificării sănătății salariaților, promovării modului sănătos de viață, atragere la practicarea culturii fizice și sportului au fost organizate și desfășurate competiții sportive în cadrul Spartachiadei a XXX-a, jubiliare, ale lucrătorilor ocrotirii sănătății din republică. La competițiile finale ale Spartachiadei au participat peste 600 de sportivi, reprezentanți ai colectivelor de muncă din raioane, municipii și instituții republicane.

Majoritatea absolută a salariaților (98,5%) au fost supuși examenului medical preventiv la angajare și periodic în conformitate cu actele normative în vigoare.

Au beneficiat de tratament spitalicesc din sursele instituțiilor doar 219 salariați din 6 instituții medico-sanitare publice, în care scop au fost utilizate 44453 lei.

Din Fondul de ajutor reciproc și solidaritate al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova au fost tratați în instituțiile balneosanatoriale 476 membri de sindicat, pentru care au fost cheltuite 1167,5 mii de lei.

Din sursele Fondului de asigurare socială de stat, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova a asigurat cu bilete de tratament sanatorial 485 lucrători din ramura sănătății, pentru care s-au cheltuit peste 2248,0 mii de lei.

Din numărul total de 10508 locuri de muncă ce necesitau atestare privind corespunderea normelor de securitate și sănătate în muncă, au fost avizate 10140 (96,5%), dintre care 10077 (99,4%) corespund normelor.

Condițiile de muncă depind, în primul rând, de nivelul finanțării activităților de securitate și sănătate în muncă din fondurile proprii ale instituțiilor. În anul de referință, 84 de instituții, inclusiv 5 Spitale raionale, 45 Centre de sănătate. 8 Centre de sănătate publică, 24 instituții republicane n-au programat cheltuieli în acest aspect. Prin urmare, în aceste unități lipsește o evidență strictă a cheltuielilor pentru sprijinul măsurilor de securitate și sănătate în muncă. În celelalte unități sursele financiare alocate, în fond nu depășesc 1,0 la sută raportat la fondul de salarizare, față de cele recomandate – cel puțin 2%.

Se ignoră rolul funcționării comitetelor pentru securitate și sănătate în muncă, constituite, pe principii de paritate, din reprezentanți ai administrației și organului sindical, numărul cărora s-a micșorat de la 118 (2014) la 109 (2015). În 101 unități nu sunt instituite asemenea structuri colegiale în domeniul securității și sănătății în muncă.

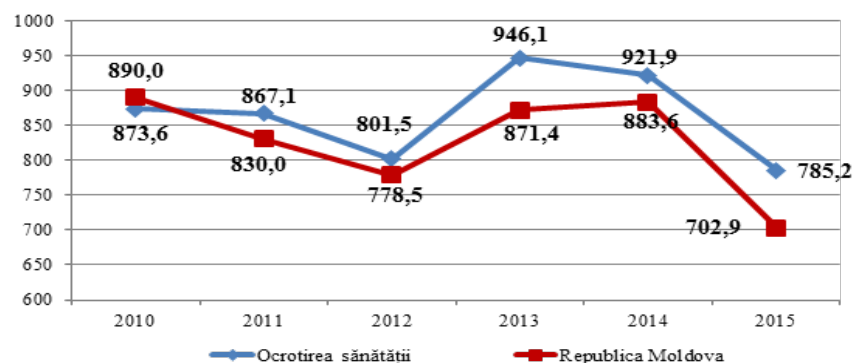
În 55 de instituții medico-sanitare lipsesc specialiști instruiți, în 30 lipsesc instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă, iar în 24 salariații nu sunt asigurați cu echipament special de protecție. Numai 82,5% dintre salariați care activează în condiții nocive sunt asigurați cu alimentație specială. Doar 1706 lucrători din 55 unități care activează în condiții de risc sporit de accidentare sau îmbolnăvire au fost asigurați de către administrație.

Din 1251 invalizi care activează în instituțiile din ramură, 406 au beneficiat de ajutoare materiale din partea administrației și organului sindical.

6.1. Morbidity cu incapacitate temporară de muncă

Nivelul morbidității cu incapacitate temporară de muncă s-a micșorat semnificativ în anul de referință față de anul 2014, atât la nivel național, cât și la cel de ramură (figura nr. 5).

Figura nr. 5. Dinamica morbidității cu incapacitate temporară de muncă a salariaților în Republica Moldova și ramura sănătății



Micșorarea morbidității cu incapacitate temporară de muncă în ramura sănătății și în general pe țară poate fi explicată de modificările actelor normative și intensificarea controlului din partea administrației unităților.

Numărul cazurilor de incapacitate temporară de muncă în ramura sănătății a constituit 51,7, iar media pe țară – 47,4 la 100 salariați. În același timp, în 77 colective de muncă incapacitatea temporară de muncă este cu mult mai înaltă decât media pe ramură. În 54 instituții acest indicator a depășit cifra de 1000, în 3 instituții – 1500. Iar în 2 instituții nivelul morbidității a depășit nivelul de 2000 zile la 100 salariați.

În anul de referință în total pe republică au fost înregistrate 2 cazuri de boală profesională, în sectorul agricol, cu diagnoza „osteohondroză”. În ramura sănătății, la fel ca și în anul 2014, cazuri de boli profesionale n-au fost înregistrate. Acest fapt poate fi explicat și prin calitatea examenelor medicale obligatorii.

6.2. Accidente de muncă

Pe parcursul anului 2015, în ramura sănătății au fost înregistrate 3 accidente grave, inclusiv:

- un accident de muncă mortal – la Centrul Ftiziopneumologic de Reabilitare pentru Copii din Cornești, raionul Ungheni. Din conținutul procesului-verbal nr. CL-2015-PVA-180 din 16.09.2015 s-a constatat că în timpul deplasării cu automobilul personal de tip „VW Golf”, în jurul orei 00.30, la km 81,5, salariatul a pierdut controlul și s-a izbit de un copac, decedând pe loc (se presupune adormirea la volan în timpul deplasării, persoana fiind în stare de oboseală avansată).

Alte 2 accidente de muncă grave au fost înregistrate la:

- IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească, substația „Centru” din mun. Chișinău (str. Toma Ciorbă, 1). Din conținutul procesului-verbal nr. C-2015-PVA-284 din 15.01.2016 s-a constatat că la 15.12.2015, în jurul orei 7.50,

în timpul deplasării în salonul automobilului specializat pentru acordarea asistenței medicale urgente de model „Mercedes”, salariatul a căzut pe partea carosabilă și s-a ales cu multiple traume grave - TCCI, hematom acut subdural fronto-pericto-bazal stânga, contuzie cerebrală gravă cu focare dilacerare T-F stg, edem cerebral;

- IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească din mun. Chișinău (str. Constantin Vârnăv, 7). Din conținutul procesului-verbal nr. C-2016-PVA-02 din 1.02.2016 s-a constatat că pe data de 28.09.2015, aproximativ în jurul orei 7.00, un felcer, în timpul evacuării pacientului de la et. II al blocului de locuit, a căzut împreună cu pacientul și căruciorul lui. Ca consecință al incidentului, accidentatul a primit traumatism vertebromedular închis și contuzie medulara cervicală. Ca rezultat, salariatului i s-a stabilit grad sever de invaliditate.

6.3. Dizabilitate

Conform raportului Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă, pentru anul 2015, în total pe țară au fost încadrate în grad de dizabilitate 3922 persoane (a. 2014 – 4254), dintre care 23,9% au fost apreciate cu grad sever, 56,5 – grad accentuat și 19,6% - grad mediu.

Dizabilitatea repetată a fost confirmată la 6330 persoane (a. 2014 – 4463). Gradul mediu a crescut cu 6,6%, iar cel accentuat și sever s-a micșorat cu 1,2% și 5,5, respectiv. Indicatorii sporți ai dizabilității repetate se datorează afecțiunilor oncologice, bolilor aparatului circulator, tulburărilor mentale și de comportament și este condiționată de nivelul înalt al morbidității prin aceste maladii.

Nivelul dizabilității în rândul medicilor, în anul de referință, n-a înregistrat schimbări semnificative față de anul precedent.

În anul 2015 inspectorii de muncă ai sindicatelor au efectuat vizite de lucru în 40 de instituții din ramura sănătății în care au fost depistate un șir de încălcări ale prevederilor din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10.07.2008 și din Regulamentul

privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 95 din 05.02. 2009, alte acte normative. Cele mai frecvente încălcări sunt următoarele:

1. Conducătorul unității, conducătorii locurilor de muncă, specialiștii și reprezentanții cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă nu sunt instruiți în domeniul securității și sănătății în muncă, ceea ce contravine prevederii pct. 71 din Regulamentul privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 95 din 05.02.2009 (Regulamentul MOAPPRP).

2. Nu se efectuează atestarea și evaluarea locurilor de muncă, fapt ce contravine prevederilor din Regulamentul cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1335 din 10.10.2002.

3. Atribuțiile și responsabilitățile stabilite în domeniul securității și sănătății în muncă ce le revin lucrătorilor, nu sunt actualizate, după cum prevede pct. 4, subpunctul 3) din Regulamentul privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 95 din 05.02.2009, (Regulamentul MOAPPRP).

4. Instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă nu sunt aprobate prin ordinul angajatorului și autentificate prin ștampila unității, după cum prevede pct. 76, anexa nr. 7 din Regulamentul MOAPPRP.

5. Nu este constituit comitetul pentru securitate și sănătate în muncă, după cum prevăd pct. 4, subpunctul 21, pct. 31 – 36 din Regulamentul MOAPPRP.

6. Nu este stabilit criteriul de aplicare a stimulentei și sancțiunilor disciplinare lucrătorilor, după cum prevede pct. 4, subpunctul 23 din Regulamentul MOAPPRP.

7. Entitățile nu sunt asigurate, în volum obligatoriu, cu materiale necesare de informare și instruire a lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă: ghiduri, afișe etc., după cum prevede pct. 4, subpunctul 5) din Regulamentul MOAPPRP.

8. Nu este întocmit Planul anual de măsuri de protecție și prevenire a impactului fenomenelor termice, sanitar, de zgomot și de altă natură, ceea ce contravine pct. 43-46 din Regulamentul MOAPPRP H.G.R.M. 95/2009.

9. Nu este stabilit necesarul de dotare a lucrătorilor cu echipament individual de protecție conform „Normelor pentru elaborarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii”, aprobate prin Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 40 din 16.08.2001.

10. Nu se întocmește raportul electrotehnic privind măsurările rezistenței a izolației liniilor electrice, a aparatelor, prizelor de pământ, precum și aprecierea acționării protecției la instalațiile electrice cu neutrul legat la pământ, fapt ce contravine cerințelor din Normele de amenajare a instalațiilor electrice.

11. Stingătoare nu sunt instalate în locuri vizibile și ușor accesibile, în apropierea ieșirilor din încăpere, la o înălțime de maximum 1,5 m de la pardoseală, după cum prevede anexa nr.2 din Reglementarea tehnică „Reguli generale de apărare împotriva incendiilor în Republica Moldova”, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1159 din 24 octombrie 2007 (RT DSE 1.01-2005).

12. Se instalează stingătoare cu termenul expirat de utilizare, fapt ce contravine cerinței pct. 19, anexa nr. 2 din RT DSE 1.01-2005.

13. Nu este întocmită documentația privind evaluarea exploatării clădirilor, având drept scop menținerea construcțiilor în stare de siguranță, după cum prevăd punctele 3, 6 și 15 din Regulamentul privind urmărirea comportării în exploatare, intervențiile în timp și postutilizarea construcțiilor, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 382 din 24.04.1997.

14. La locurile de exploatare a utilajului electrotehnic din blocurile alimentare (plite electrice, mașini de curățat și de tăiat legume etc.), mijloacele electroizolante (covorașe dielectrice,

poduri izolante) nu sunt supuse verificării în modul stabilit, ceea ce contravine cerințelor pct. 1.2.2; 1.2.3; 1.2.15; 1.2.16 din „Regulile de exploatare a instalațiilor electrice pentru consumatori”.

15. Nu este asigurată eficiența și monitorizarea funcționării instalațiilor de ventilare, după cum prevede pct. 4 subpunctul 14) din Regulamentul MOAPPRP.

16. Căile și evacuare urgentă, nu sunt dotate cu iluminare de securitate (de la o sursă de energie permanentă), în cazul în care se întrerupe alimentarea cu energie electrică, după cum prevede pct. 14 din Cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă aprobate prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova, nr. 353 din 05.05.2010 (Cerințele minime de SSMLM HG RM 353/10).

6.4. Concluzii

În colectivele de muncă din ramura sănătății s-au realizat, în anul de referință, unele acțiuni întru îmbunătățirea condițiilor de muncă, asanarea și fortificarea sănătății salariaților, care au contribuit la micșorarea indicatorilor morbidității cu pierdere temporară a capacității de muncă. N-au fost înregistrate cazuri de boli profesionale și majorare a nivelului invalidității primare la medici.

Cu regret, datele raportului anual și rezultatele vizitelor reprezentanților Inspectoratului muncii al Sindicatelor denotă rezerve și neajunsuri serioase în domeniul securității și sănătății în muncă în ramura sănătății.

6.5. Obiective

1. Dezvoltarea dialogului social și a politicilor de evaluare și prevenire a factorilor de risc profesional, prevenire a accidentelor de muncă și a maladiilor profesionale, constituirea comitetelor pentru securitatea și sănătatea în muncă în toate colectivele de muncă.

2. Intensificarea și aprofundarea colaborării cu Inspectoratul de Stat al Muncii și Inspectoratul muncii al Sindicatelor și realizarea

planului de vizite comune în colectivele de muncă.

3. Intensificarea activităților de instruire și informare în domeniul securității și sănătății în muncă a salariaților și reprezentanților sindicatului cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

4. Organizarea și desfășurarea, în comun cu Ministerul Sănătății, a competițiilor sportive în cadrul a Spartachiadei XXXI-a a lucrătorilor ocrotirii sănătății în anul curent.

5. Realizarea altor obiective strategice în domeniul securității și sănătății în muncă, aprobate de Congresul VI al Sindicatului „Sănătatea” din Moldova.

CAPITOLUL VII

ASISTENȚA JURIDICĂ

În anul de referință, liderii de sindicat, în comun cu membrii aparatului Biroului Executiv, au fost implicați activ în apărarea drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor de sindicat, inclusiv repunerea lor în drepturi în cazurile de lezare a acestora.

În 2015, în organizațiile sindicale-membre statistica este una optimistă vizând acțiunile de protest: nu avem raportate greve, mitinguri, sau pichetări. Deci, dacă în 2014 numărul participanților la acțiunile de protest a constituit **45**, fără zile de muncă pierdute, atunci în 2015 acest număr s-a redus la zero (*tabelul nr. 24*).

Cu referire la numărul litigiilor individuale de muncă examinate care a constituit **42**, dintre care au fost soluționate pozitiv **33** (79%), menționăm că s-au diminuat aproximativ de **3** ori în comparație cu 2014. În vederea revendicării drepturilor legitime și repunerii în drepturi, au fost înaintate 8 de cereri de către salariați în instanțe de judecată, dintre care 3 (38%) au avut câștig de cauză (*tabelul nr.24*).

Tabelul nr. 24. Date privind conflictele și litigiile de muncă

Nr. d/o	Denumirea acțiunilor	Anii				
		2011	2012	2013	2014	2015
1.	Acțiuni de protest, total,	6	11	14	8	-
	Inclusiv:					
1.1.	Greve	-	-	-	-	-
1.2.	Pichetări	-	6	6	4	-
1.3.	Mitinguri	2	5	8	-	-
1.4.	Altele	4	-	-	4	-
2.	Numărul de participanți la acțiunile de protest	36	617	401	45	-
3.	Numărul de zile pierdute	-	-	-	-	-
4.	Numărul de litigii individuale de muncă, total	143	112	129	113	42
4.1.	Inclusiv soluționate pozitiv	102	99	123	79	33
5.	Adresări în judecată, total	15	9	5	11	8
5.1.	Inclusiv soluționate pozitiv	7	7	2	5	3

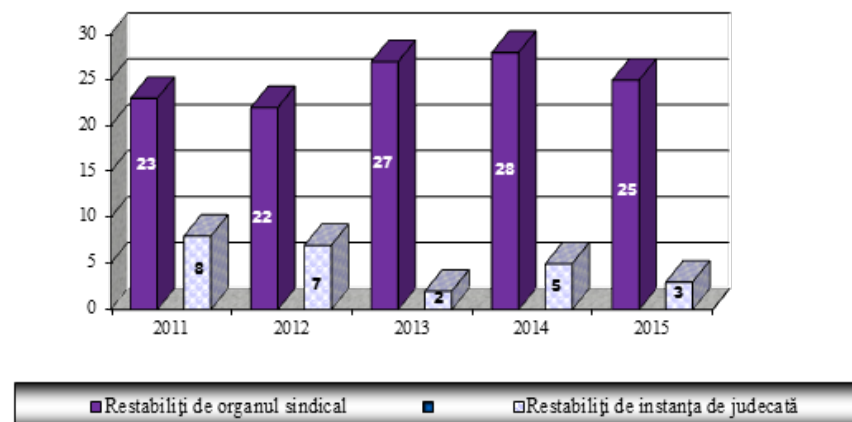
Datele din tabelul de mai sus, ne relevă o dinamica a indicatorilor conflictelor colective și litigiilor individuale de muncă, care, în mod firesc diferă de la an la an, aceasta fiind favorabilă anului de raport. Or, acest fapt se datorează dialogului social constructiv, purtat atât la nivel de ramură, cât și la nivel de unitate.

În 2015, au fost restabiliți în funcție **28** de salariați, dintre care **25** – ca rezultat al negocierilor organului sindical cu angajatorul, și 3 în urma hotărârilor instanței de judecată (tabelul nr. 25, figura nr. 6).

Tabelul nr. 25. Salariați restabiliți în funcție

Ani	Total	Inclusiv de:	
		Organul sindical	Instanța de judecată
2011	31	19	8
2012	29	22	7
2013	29	27	2
2014	33	28	5
2015	28	25	3

Figura nr. 6. Salariați restabiliți în funcție



Statistica relevă un număr mai mic de litigii de muncă în comparație cu anii precedenți, este în descreștere numărul de adresări în judecată. Acest fapt ne face să credem că siguranței locului de muncă se acordă o atenție sporită de către partenerii sociali nivel de unitate, părțile contractului individual de muncă, conștientizând despre drepturile și obligațiile în cadrul raporturilor de muncă.

Cu toate acestea, în 2015, Federația Sindicală „Sănătatea” a monitorizat activ respectarea de către angajatori a legislației muncii, atât normative, cât și contractuale. S-a reacționat prompt de fiecare

dată la fiecare petiție și apariție a litigiilor individuale de muncă. Mai des acestea s-au referit la următoarele: probleme de micșorare a coeficienților de tarifare în timpul anului calendaristic, lezarea drepturilor salariaților ale căror locuri de muncă urmau să fie reduse.

Din unele instituții au parvenit petiții colective cu referire la faptul că din cauza unor erori la plata salariilor, a interpretării greșite a legislației (cu excepția erorilor de calcul), salariații erau impuși să restituie sumele respective. Atragem atenția, inclusiv angajatorilor, că acest fapt contravine Codului muncii.

În 2015 nu am avut cazuri de divergențe cu referire la neachitarea la timp a înlesnirilor pentru tinerii specialiști. Una din revendicările Congresului VI, pentru perioada următoare, este majorarea substanțială a indemnizațiilor alocate tinerilor specialiști care se angajează în sectorul rural. Insistăm către comitetele sindicale, ca în comun cu administrația, cu organele administrației publice locale să identifice posibilități de asigurare a tinerilor specialiști cu spațiu locativ, pentru a stimula retenția acestora în zonele rurale, ba chiar mai mult, în ramura sănătății.

Pe parcursul anului membrii de sindicat ne-au sesizat și despre multiple cazuri de discriminare a salariaților cu care se încheie contracte individuale de muncă pe durată determinată, în comparație cu cei care au încheiate contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată. La insistența sindicatelor a fost completat art. 54 din Codul muncii cu două aliniate, care prevăd că, se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată. Contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeuri legale, constatată de Inspectoratul de Stat al Muncii, se consideră încheiat pe durată nedeterminată.

Despre cazurile de încălcare a drepturilor salariaților am fost sesizați prin intermediul petițiilor, audiențelor și consultărilor telefonice, inclusiv în cadrul întâlnirilor cu membrii colectivelor de muncă.

Având în vedere că o bună practică, pe care o promovăm de-a lungul anilor este, ca majoritatea petițiilor să fie soluționate în cadrul organizațiilor sindicale primare, vă informăm că, în adresa comitetelor sindicale afiliate la Federația Sindicală „Sănătatea” au fost adresate, pe parcursul lui 2015, circa **18024** de petiții. Executivul Federației Sindicale „Sănătatea” a fost sesizat direct de **5536** de persoane (*tabelele nr. 26 și nr. 27*). De multe ori suntem sesizați și de salariați care nu sunt membri de sindicat. În acest context, menționăm că de asistență juridică gratuită pot beneficia doar membrii de sindicat care sunt la evidență într-o organizație sindicală primară, afiliată la Federația Sindicală „Sănătatea”.

Tabelul nr. 26. Adresări ale membrilor sindicatului către organele de conducere ale organizațiilor sindicale afiliate la Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova

Nominalizarea problemelor	2011	2012	2013	2014	2015
Total adresări, inclusiv	26395	20832	25440	34302	18024
Eliberarea din funcție	143	207	314	264	131
Angajarea în câmpul muncii	47	154	251	460	219
Normarea și remunerarea muncii	3763	2414	2903	3942	897
Odihna și tratamentul balneosanatorial	2492	2810	3006	2623	2090
Acordarea spațiului locativ	814	779	547	2169	987
Plata concediilor de boală	3328	2008	2987	921	1406
Ajutor material	11586	9734	10240	18596	7556
Mulțumiri	1690	1314	3029	3825	2800
Alte probleme	2532	1412	2163	1502	1938

Tabelul nr. 27. Adresări ale membrilor sindicatului către Executivul Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova

Nominalizarea problemelor	2011	2012	2013	2014	2015
Achitarea la timp a salariilor	79	58	96	101	98
Acordarea ajutorului material	563	809	798	912	900
Acordarea concediilor (de toate tipurile)	721	642	597	620	605
Acordarea concediilor suplimentare și remunerarea muncii în condiții nocive	359	108	213	198	176
Acordarea înlesnirilor sociale	101	79	84	113	107
Angajarea în câmpul muncii	78	67	52	87	79
Asigurarea cu pensii, indemnizații, compensații și burse	192	163	148	135	126
Calcularea vechimii în muncă	122	74	86	98	93
Conflict cu administrația	117	82	123	153	142
Eliberarea din funcție la inițiativa administrației	97	87	74	62	59
Evidența și acordarea spațiului locativ	14	11	9	15	17
Încălcarea disciplinei de lucru	69	48	53	84	81
Mulțumiri	712	819	615	912	897
Normarea și remunerarea muncii	653	518	497	542	535
Organizarea muncii	374	218	195	241	201
Plata concediilor de boală	122	104	119	123	114
Litigii individuale de muncă	312	199	123	113	109
Tratament balneosanatorial	603	921	964	1012	1037
Diverse	949	304	197	457	160
TOTAL:	6237	5311	5043	5978	5536

Pentru Biroul Executiv principiul de bază la examinarea petițiilor este operativitatea, soluționând majoritatea cazurilor invocate de petiționari în favoarea salariatului. Considerăm important să vă informăm că în cazuri când s-au semnalat încălcări grave ale legislației muncii, consilierii și specialiștii aparatului Federației Sindicale „Sănătatea” s-au deplasat în colectivele de muncă, unde majoritatea situațiilor conflictuale au fost aplanate prin concilierea intereselor divergente și menținerea păcii sociale.

Una din problemele care este pe agenda de lucru a Federației Sindicale „Sănătatea” este agresiunea (insultări, ofensări) lucrătorilor medicali și aplicarea violenței fizice asupra lucrătorilor medicali de către pacienți și rudele acestora.

La acest capitol ne propunem ca în comun cu partenerii sociali să mediatizăm acest fenomen și să promovăm o campanie cu genericul: „Nu agresați cadrele medicale”.

În încheierea capitolului, ne adresăm către activiștii sindicali să se implice cât mai activ în apărarea drepturilor membrilor de sindicat, în cazurile când le sunt lezate de administrație și alți factori de decizie. Membrii de sindicat au nevoie de suportul și asistența noastră în fiecare zi.

Obiective de viitor orientate spre asigurarea asistenței juridice a membrilor de sindicat:

1. *Acordarea asistenței juridice gratuite membrilor de sindicat.*
2. *Promovarea și respectarea principiului de demnitate în muncă.*
3. *Asigurarea respectării dreptului fiecărui salariat la muncă, inclusiv garanția locului de muncă etc.*
4. *Contribuirea la remedierea și aplanarea extrajudiciară a litigiilor individuale și conflictelor colective de muncă.*
5. *Consultarea membrilor de sindicat pe toate procedurile cu privire la litigiile individuale și conflictele colective de muncă.*
6. *Apărarea în instanțele de judecată a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat pe probleme ce țin de relațiile de muncă.*

7. Neadmiterea muncii forțate, muncii neplătite, discriminării în domeniul raporturilor de muncă.

8. Neadmiterea discriminării în sfera muncii, inclusiv pe criteriu de vârstă.

9. Protejarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu.

10. Examinarea operativă a petițiilor membrilor de sindicat.

11. Promovarea încadrării în câmpul muncii a salariaților în baza contractelor individuale de muncă pe durată nedeterminată, iar în cazuri aparte – pe o durată de cel puțin 2 ani.

12. Educația juridică continuă a membrilor de sindicat.

13. Efectuarea controalelor comune a respectării legislației muncii în comun cu Inspekția muncii a Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova.

14. Elaborarea și promovarea în comun cu Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, Ministerul Sănătății, deputații-medici din Parlament, a unui proiect de lege de modificare și completare a Codului contravențional și a Codului penal, în vederea instituirii sancțiunilor administrative și penale pentru persoanele ce atentează la integritatea psihică și fizică a lucrătorului medical.

CAPITOLUL VIII

APARTENENȚA LA SINDICAT ȘI RESPECTAREA PREVEDERILOR STATUTARE

8.1. Informații generale

În anul de referință activitatea Sindicatului a fost orientată, primordial, spre: realizarea prevederilor statutare și Programului său de activitate, și anume: consolidarea organizațiilor sindicale membre ale sindicatului; unificarea organizațiilor sindicale din sectorul primar; revizuirea activității organizatorice, informaționale și educaționale; sporirea atractivității organizației sindicale; însușirea metodelor moderne și eficiente de recrutare a noilor membri de sindicat etc.

De menționat că majoritatea obiectivelor propuse au fost realizate.

8.2. Evoluția structurii organizatorice a Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova

La 01.01.2016 în unitățile medicale, farmaceutice și de învățământ publice de profil activează 274 organizații sindicale primare, 9 organizații sindicale raionale, 2 asociații sindicale și 2 municipale (tabelul nr. 28).

Tabelul nr. 28. Evoluția organizațiilor sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova

Anii	Organizații sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova	Inclusiv			
		Primare	Raionale	Asociații	Municipale
2010	221	208	9	2	2
2014	287	274	9	2	2
2015	287	274	9	2	2

Biroul Executiv al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, conform prevederilor statutare, a propus organizațiilor sindicale nou-formate din Centrele de sănătate autonome să se asocieze într-o singură organizație sindicală a asistenței medicale primare, cu un singur organ electiv de conducere – Comitetul sindical unificat. La finele anului 2015 astfel de comitete au fost create în 15 raioane.

O altă propunere avansată de către Biroul Executiv al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova a fost reunirea tuturor organizațiilor sindicale primare din cadrul raionului într-o singură organizație sindicală raională, cu organul electiv de conducere – Consiliul raional al Sindicatului. La moment, deja sunt formate 9 Consilii raionale, inclusiv în raioanele Edineț, Hâncești, Ungheni, Căușeni, Sângerei, Fălești, Ialoveni, Leova și Vulcănești.

8.3. Componenta numerică a organizațiilor sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova

Datele statistice denotă că în sectorul sănătății, în special în

sectorul rural, organizațiile sindicale primare dispun de un efectiv mic de membri de sindicat. Prin urmare, asemenea organizații nu au un potențial real de a rezolva probleme sau realiza proiecte majore. O soluție ar fi de a uni organizațiile mici cu cele mai mari – raionale, teritoriale, municipale și ale asociațiilor. Structura organizatorică de acest gen este prevăzută de Statutul Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova (tabelul nr. 29).

Tabelul nr. 29. Componenta numerică a organizațiilor sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova

Organizații sindicale	Numărul total de organizații sindicale	Numărul membrilor de sindicat						
		3 - 15	16 - 50	51 - 100	101 - 400	401 - 1000	1001 - 3000	> 3000
Din sectorul public	273	20	102	63	55	29	3	1
Din sectorul privat	1		1	-	-	-	-	-
Total	274	20	102	63	55	29	3	1

8.4. Evoluția apartenenței la sindicat

Analizând indicii apartenenței la sindicat în perioada de referință, constatăm o sporire a numărului membrilor de sindicat. În anul precedent au abandonat sindicatul, la propria dorință, 204 membri de sindicat (tabelul nr. 30).

Tabelul nr. 30. Evoluția fluctuației membrilor de sindicat

Anii	Numărul total de salariați	Numărul total al membrilor de sindicat	Au fost admiși în sindicat	Au ieșit din sindicat pe diferite motive	Inclusiv pe motive:		
					Au abandonat sindicatul	De concediere	Alte
2010	54421	51215	6464	5329	384	4658	287
2014	49825	43297	4603	6663	208	6144	311
2015	49130	43970	4225	5478	204	5159	115

Actualmente, în sectorul sănătății activează, în medie, mai mult de 20 la sută de angajați de vârstă pensionară și circa 3 la sută invalizi. Această categorie de membri de sindicat, la pensionare conform limitei de vârstă, nu mai doresc să dețină calitatea de membru de sindicat, dat fiind că majoritatea sunt angajați prin contract individual de muncă pe durată determinată.

Acest lucru îl confirmă elocvent datele privind efectivul sindical din instituțiile sistemului sănătății. Așadar, **în spitalele raionale**, din numărul total de angajați, procentul membrilor de sindicat este de 95-100% (în 30 spitale raionale din 34).

O situație irelevantă se înregistrează în Călărași, Cimișlia, Cahul, Glodeni, Orhei, Șoldănești, unde efectivul membrilor de sindicat este de la 46-50% până la 90%. În spitalele raionale nu sunt membri de sindicat 667 de lucrători din totalul de angajați.

În Centrele de sănătate publică efectivul membrilor de sindicat constituie 90-100% în 26 din 34 Centre.

Cei mai reduși indici sunt în Centrele de sănătate din Vulcănești, Sângerei (57%), Ialoveni (67%), Comrat (76%), Criuleni (87%). Total, în Centrele de sănătate nu sunt membri de sindicat 105 lucrători.

În instituțiile republicane situația este satisfăcătoare, cu excepția Centrului de sănătate publică municipal (62%), Centrului de Medicină Legală (68%), Institutului Mamei și Copilului (66%), Institutul de Ftziopulmonologie, Colegiului de Medicină din Orhei (53%), Agenției Medicamentului (63%). Total pe instituții republicane nu-s membri de sindicat 4710 angajați.

În Centrele de sănătate situația este, la fel, satisfăcătoare, cu excepția raioanelor Călărași (75%), Nisporeni (73%), Cimișlia (63%), Ialoveni (83%).

Total, în instituțiile sistemului sănătății nu sunt membri de sindicat peste 5160 de angajați.

8.5. Efectivul membrilor de sindicat tineri (până la 35 ani)

Evaluând indicele de vârstă a membrilor de sindicat (până la 35 de ani), constatăm că acesta, pe an ce trece, se îmbunătățește (*tabelul nr. 31*).

Tabelul nr. 31. Cota sindicaliștilor tineri (până la 35 ani) în raport cu totalul membrilor de sindicat

Anii	Numărul total de membri de sindicat	Inclusiv tineri	
		Numărul	%
2010	51215	11369	22,2
2014	43297	12890	29,8
2015	43970	14796	33,6

Este îmbucurător faptul că la Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova aderă tot mai mulți angajați. Totodată, circa 20 la sută dintre studenții și elevii instituțiilor de învățământ medical nu sunt membri de sindicat (*tabelul nr. 32*).

Tabelul nr. 32. Evoluția apartenenței la sindicat a studenților și elevilor din instituțiile de învățământ medical

Anii	Numărul total al membrilor de sindicat	Inclusiv		
		Numărul total de studenți / elevi	Din ei membri de sindicat	Procentul apartenenței la sindicat
2010	51215	9961	7817	78,5
2014	43297	9611	7881	82,0
2015	43970	8979	8130	90,5

8.6. Respectarea standardelor privind egalitatea de gen

Convenția Organizației Internaționale a Muncii, nr. 111 din 1958, privind Discriminarea stabilește eliminarea discriminării la angajare, instruire și ocupare a locului de muncă, pe criterii de rasă, culoare, sex, religie, opinie politică, naționalitate sau origine socială.

Legislația Republicii Moldova nu prevede anumite norme care să contravină prevederilor Convenției nominalizate. Totodată, se atestă o inegalitate între femei și bărbați la ocuparea funcției de conducător al unităților medicale. Spre exemplu, în unitățile medicale republicane raportul bărbați-femei este de 3,25:1,0; în Centrele de sănătate autonome - 2,0:1,0; în Centrele de sănătate publică – 3,0:1,0.

Cât privește respectarea prevederilor Convenției O.I.M. nr. 100 din 1951 privind egalitatea de remunerare, în sectorul sănătății încălcări ale legislației nu sunt înregistrate. Salariul mediu al femeilor față de salariul mediu al bărbaților, totuși, este mai mic cu 10-12 la sută. Diferența este cauzată de faptul că în majoritatea unităților medicale funcția de conducător este ocupată de bărbați al căror salariu mediu este cu 30-40 la sută mai mare decât al angajaților femei fără funcție de conducere.

Datele statistice denotă că în instituțiile medico-sanitare

farmaceutice și de învățământ din domeniul sănătății majoritatea absolută a angajaților sunt femei (tabelul nr. 33).

Tabelul nr. 33. Raportul membrilor de sindicat femei față de totalul membrilor de sindicat

Anii	Numărul total al membrilor de sindicat	Inclusiv femei	
		Numărul	%
2010	51215	40613	79,3
2014	43297	34754	80,3
2015	43970	34296	78,9

În cadrul Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova activează Consiliul de femei.

8.7. Respectarea normelor statutare în procesul de convocare a organelor de conducere

Normele Statutului Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova privind convocarea organelor de conducere ale organizațiilor sindicale se respectă.

Analiza activității organelor electiv de conducere a relevat că în anii de referință, practic, nu au avut loc încălcări ale prevederilor Statutului Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova (tabelul nr. 34).

Tabelul nr. 34. Activitatea organelor electiv de conducere ale organizațiilor sindicale în anul 2015

Ședințe ale organului electiv al organizațiilor sindicale primare	Adunări/ conferințe ale organizațiilor sindicale primare	Discursuri, rapoarte	Alte forme
2310	469	469	713

Organele electiv de conducere ale organizațiilor sindicale de toate nivelurile, în cadrul lucrărilor desfășurate, au examinat probleme ce țin de: respectarea prevederilor Contractelor colective de muncă și ale Convențiilor colective; respectarea normelor privind salarizarea și protecția muncii; avizarea proiectelor de acte normative;

8.8. Asigurarea garanțiilor pentru persoanele alese în organele sindicale

Legislația Republicii Moldova, Convenția colectivă (nivel de ramură) și Contractele colective de muncă (nivel de unități) prevăd un șir de garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate sau eliberate de la locul de muncă de bază.

Este îmbucurător faptul că în anul de referință, practic, nu s-au înregistrat cazuri de încălcare a drepturilor garantate persoanelor alese în organele sindicale.

8.9. Obiectivele de activitate pentru perioada următoare

1. *Realizarea prevederilor Strategiei Federației Sindicale „Sănătatea” din moldovape anii 2015-2020, adoptată de Congresul VI.*

2. *Consolidarea organizațiilor sindicale de toate nivelurile, în conformitate cu prevederile Statutului Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, primordial, crearea Consiliilor raionale, teritoriale și a asociațiilor.*

3. *Intensificarea procesului de recrutare sindicală în colectivele nou-formate și existente, a studenților și elevilor din instituțiile de învățământ medical, implementarea în procesul educațional.*

4. *Elaborarea și editarea ghidului „Motivația apartenenței la Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova”.*

6. *Elaborarea și realizarea programului educațional cu tema „Managementul sindical”.*

7. *Elaborarea regulamentelor: „Cu privire la administrarea Bugetului sindical al organizației sindicale primare, teritoriale”; „Cu privire la activitatea organizației sindicale raionale unificate a asistenței medicale primare” și „Cu privire la activitatea organizației sindicale raionale”.*

CAPITOLUL IX

ACTIVITATEA EDUCAȚIONALĂ ȘI INFORMAȚIONALĂ

9.1. Activitatea educațională

Formarea sindicală este o parte esențială a activității Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova. Rolul ei este deosebit de important în condițiile schimbărilor majore și cerințelor social-economice și politice, situațiilor dificile noi care necesită competență și profesionalism din partea liderilor și activului sindical.

Activitățile educaționale din cadrul Federației Sindicale „Sănătatea” au fost planificate, organizate și desfășurate conform cerințelor și solicitărilor înaintate de către liderii și activul sindical din organizațiile sindicale primare, dar și la propunerea consilierilor și specialiștilor Federației Sindicale „Sănătatea”. Programele seminarelor educaționale au prevăzut teme: legislația muncii, drepturile sindicale, negocierea contractelor (convențiilor) colective de muncă, planificarea strategică în sindicat, egalitatea de gen, arta comunicării, managementul sindical, evidența contabilă ș.a. Pentru liderii nou-aleși au fost organizate seminare pe tema ABC-ului sindical. Aceste teme sunt agreate și acceptate și de către conducătorii instituțiilor medico-sanitare, unii dintre care solicitând participare la seminar.

Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova dispune de 15 formatori sindicali, inclusiv de nivel local, ramural și național, care sunt activ implicați în acțiunile educaționale. Federația

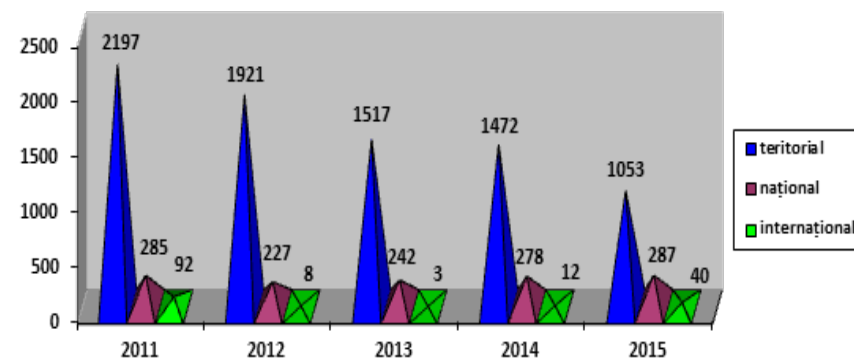
practică invitarea în calitate de formatori și experți reprezentanți ai Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova și ai Ministerelor, în special ai Ministerului Sănătății, la activitățile sale educaționale.

Învățământul sindical din cadrul Federației Sindicale „Sănătatea”, ca și în anii precedenți, a fost structurat pe trei niveluri: internațional, național și teritorial (*tabelul nr. 35, figura nr. 7*).

Tabelul nr. 35. Dinamica instruirii activului sindical pe niveluri, în anul 2015

	Teritorial	Național	Internațional
Lideri de sindicat	222	210	23
Președinți și vicepreședinți ai Comisiei de cenzori	294	41	14
Alt activ de sindicat	537	36	3

Figura nr. 7. Dinamica instruirii activului sindical pe niveluri



Grație colaborării armonioase și parteneriatului dintre Internaționala Serviciilor Publice (PSI), Sindicatele Serviciilor Publice Europene (EPSU), reprezentanța Organizației Mondiale a Sănătății din Republica Moldova, Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa” (România) și Federația „SANITAS” (România), 40 de

reprezentanți ai Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova au participat la 9 seminare informativ-educative de nivel internațional. Formabilii au studiat temele: Organizarea și recrutarea în serviciile sociale; Planificarea proiectului Organizației Internaționale a Muncii privind munca decentă și negocierea colectivă; Funcționarea sistemului de sănătate publică; Experiența sindicatelor din România în contextul integrării în Uniunea Europeană; Munca decentă pentru lucrătorii din serviciile publice; Acordul de asociere Moldova – Uniunea Europeană; Migrația forței de muncă și drepturile sindicatelor în statele din CSI ș.a. În urma evenimentelor menționate, la 10 decembrie 2015, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova și Federația „SANITAS” din România au semnat un Protocol de cooperare și înfrățire în vederea identificării și analizării problemelor din domeniul mișcării sindicale, relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă, precum și a stabilirii acțiunilor comune pentru soluționarea acestora.

În anul de referință, Federația Sindicală „Sănătatea” a organizat și desfășurat 7 seminare de nivel național, la care au participat 287 lideri sindicali de diferite niveluri ale Federației, inclusiv președinți nou-aleși, membri ai Consiliului de femei și ai Organizației de tineret din cadrul Federației.

Pe parcursul anului 2015, s-a extins implementarea Programului de formare profesională continuă pentru obținerea calificării suplimentare la studiile superioare „Parteneriatul social în sfera muncii”, calificarea „Negociator în domeniul muncii”, organizat de Federația Sindicală „Sănătatea” în colaborare cu Institutul Muncii și grație suportului financiar al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova. Pe parcursul anului de referință au fost organizate 4 sesiuni pentru 2 grupuri de participanți, a câte 25 persoane.

Activitățile organizate în cadrul Programului vizat au fost destinate președinților organizațiilor sindicale primare, având drept scop formarea competențelor de negociere în domeniul muncii. Formatorii au adus la cunoștința participanților teme actuale, cum ar fi: Modalitățile de analiză a informațiilor economice și financiare;

Dreptul muncii; Psihologia negocierilor; Comunicarea în cadrul negocierilor; Stilurile de comunicare în diferite situații; Tehnicile și metodele de negociere; Aspectele specifice ale comunicării eficiente în cadrul negocierii Contractului colectiv de muncă; Jurisdicția muncii; Litigiile și conflictele de muncă; Sistemele și principiile de remunerare a muncii în Republica Moldova; Negocierea salariilor; Securitatea și sănătatea în muncă.

Pentru a încheia cu succes Programul fiecare participant a elaborat și a prezentat câte un proiect individual pe una din temele: „Aplanarea litigiilor individuale de muncă”; „Aplanarea conflictului colectiv de muncă”; „Specificul înlăturării conflictelor de muncă la nivel de unitate”; „Normarea și salarizarea muncii”; „Negocierea salariului și a suplimentelor la salariu”; „Negocierea problemelor securității și sănătății în muncă”; „Siguranța locurilor de muncă”; „Acțiunile sindicatului în caz de optimizare sau reorganizare a unității economice”; „Stabilirea relațiilor parteneriale angajator-angajați – cu administrația publică locală, cât și cu alți parteneri”; „Motivarea apartenenței la sindicat a salariaților”; „Contribuția sindicatului la formarea profesională a membrilor săi”; „Evaluarea respectării prevederilor Contractului colectiv de muncă (CCM)”; „Aspecte ale comunicării în cadrul negocierii CCM”; „Aspecte psihologice în cadrul negocierii CCM”; „Reglementări naționale și internaționale ale parteneriatului social”; „Sistemele și principiile de remunerare a muncii”; „Negocierea salariilor”; „Eficiența Contractelor colective de muncă”; „Educația sindicală”; „Prenegocierea”; „Etapile de pregătire a negocierilor”; „Stilurile de negociere și aplanare a conflictelor”; „Strategii și tactici de negociere” etc.

La finele Programului, participanții s-au învrednicit de certificate de formare profesională continuă pentru obținerea calificării suplimentare la studiile superioare „Parteneriatul social în sfera muncii”, calificarea „Negociator în domeniul muncii”.

O atenție deosebită s-a atribuit activității Consiliului de femei din cadrul Federației. Astfel, în prima jumătate a anului 2015, au fost organizate 2 seminare pe tema „Parteneriatul social în sfera

muncii”, pentru 115 membre ale Consiliului. Ca scop al formării competențelor de negociere în domeniul muncii, participantele au lucrat asupra temelor: parteneriatul social în sfera muncii; dreptul muncii; remunerarea muncii; arta comunicării; psihologia negocierilor etc.

În vederea informării și instruirii tinerilor sindicaliști, a fost organizat un seminar la tema „Tinerii sindicaliști – viitori actori ai dialogului social”, la care au participat 35 de studenți ai Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” și câte 5 studenți ai Colegiilor de Medicină din Bălți, Cahul, Orhei, Ungheni și ai Colegiului Național de Medicină și Farmacie „Raisa Pacallo” din Chișinău, în total – 60 de persoane. Tinerii s-au antrenat pe discuția temelor: Ce prezintă un sindicat; Drepturile sindicale; Comunicarea în activitatea liderilor; Modul de pregătire și de desfășurare a unei adunări sindicale; Arta comunicării ș.a.

La nivel teritorial, 39 lideri și responsabili de securitatea și sănătatea în muncă, din cadrul Federației Sindicale „Sănătatea”, s-au întrunit în lucrările a 18 seminare locale, organizate în Anenii Noi, Soroca, Drochia, Căușeni, Cimișlia, Edineț, Bălți, Ungheni, Ocnița, Briceni, Hâncești, Ialoveni, Florești, Fălești, Râșcani, Comrat, Orhei, Cahul, de către Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova și Inspectoratul Muncii al Sindicatelor

Anul de referință a fost pentru Federația Sindicală „Sănătatea” unul electoral, astfel încât, organizațiile sindicale au susținut examenul adunărilor (conferințelor) de dare de seamă și alegeri. În lumina activităților menționate, conform datelor statistice prezentate de către liderii de sindicat, comitetele sindicale, pe lângă seminare, au organizat și circa 700 diverse activități informaționale și educaționale.

Obiectivele Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova în domeniul activității educaționale:

1. Consolidarea și dezvoltarea sistemului educațional din cadrul Federației.

2. Instruirea liderilor și activiștilor sindicali, inclusiv nou-aleși.

3. Organizarea activităților educaționale la locul de muncă.

4. Continuarea realizării Proiectului PSI/ABVOKABO (Olanda) „Consolidarea parteneriatului social în sfera muncii”.

5. Organizarea instruirii liderilor și activiștilor sindicali în cadrul Programului de formare profesională continuă pentru obținerea calificării suplimentare la studiile superioare „Parteneriatul social în sfera muncii”, calificarea „Negociator în domeniul muncii”.

6. Organizarea activităților sindicale pentru membrii Organizației de tineret, Consiliului de femei și trezoreriei sindicali din cadrul Federației.

7. Monitorizarea procesului de formare sindicală la toate nivelurile.

8. Elaborarea și realizarea unui program de formare de formatori.

9. Editarea materialelor instructiv-metodice.

9.2. Activitatea informațională

Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, în anul 2015, și-a desfășurat activitatea informațională având drept scop realizarea prevederilor Strategiei Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova pe anii 2015-2020, adoptată de Congresul VI din 29.05.2015, ce țin de organizarea și desfășurarea multidimensională a activităților de informare a liderilor, activului sindical și membrilor de sindicat din cadrul organizațiilor sindicale existente din instituțiile medico-sanitare de nivelurile republican, municipal și raional, plasând accentul pe dezvoltarea și fortificarea organizațiilor sindicale prin informarea, consolidarea și utilizarea cât mai eficientă și rezultativă a potențialului uman.

Activitățile de informare au fost realizate ca scop al creării și promovării unei imagini pozitive a Federației Sindicale „Sănătatea” .

Tradițional, Federația Sindicală „Sănătatea”, pentru a informa un număr cât mai mare de membri de sindicat, editează și distribuie materiale informative. Astfel, în anul 2015, au fost editate 4 numere de buletin informativ „Curierul Sanitas”, tirajul acestuia variind de la 3500 la 5000 de exemplare. Așadar, în 2015, numărul total de exemplare a ajuns la 16500. A fost editat un „Buletin informativ”, care a inclus materialele Congresului VI al Sindicatului „Sănătatea” din Republica Moldova, în tiraj de 500 de exemplare.

Concomitent, în perioada de referință a fost publicat ghidul pentru liderii de sindicat (ediția a doua) „Negocierea Contractului (convenției) colectiv de muncă”, tirajul publicației fiind de 700 de exemplare.

Pentru informarea cât mai operativă, accesibilă și veridică a membrilor de sindicat, accentul a fost pus pe plasarea promptă a știrilor despre activitatea Federației pe pagina web a Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova – www.sindsan.md și, totodată, reflectarea informației pe pagina de Facebook a Federației – www.facebook.com/sindicatul.sanatatea.

În anul 2015, a continuat campania de confecționare a panourilor de informare pentru comitetele sindicale ale organizațiilor primare. Acestea sunt etalate distinctiv în instituții, fiind sistematic suplimentate cu informații actuale și relevante.

În anul de referință, ca și în anii precedenți, Federația Sindicală „Sănătatea” a inițiat campania de abonare la ziarul sindical „Vocea poporului”, îndemnându-i pe liderii sindicali să aboneze comitetele pe care le reprezintă, atât săptămânalul „Vocea poporului”, cât și alte publicații.

Considerăm important de menționat că pe parcursul anului 2015 consilierii și specialiștii Federației Sindicale „Sănătatea” au colaborat fructuos cu echipele Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, săptămânalului „Vocea poporului”, emisiunii „Dialog social” și cu reprezentanții surselor mass-media în vederea mediatizării și oglindirii cât mai vaste a activității Federației.

În urma examinării și analizei datelor prezentate în rapoartele

anuale de către președinții organizațiilor sindicale afiliate la Federația Sindicală „Sănătatea”, s-a constatat că abonarea publicațiilor periodice, în anul de referință, a scăzut, înregistrând 1713 abonamente (a. 2014 – 1962). O scădere avem și la rubrica discursuri și interviuri în mass-media locală: în 2014 – 1033, iar în 2015 – 713, pe când a crescut numărul publicațiilor în presa periodică – de la 313 în anul 2014 la 399 în 2015. Numărul altor forme de informare, practic, s-a dublat – de la 336 (2014) la 689 (2015) (tabelul nr. 36.)

Tabelul nr. 36. Dinamica activităților informaționale

Denumirea formelor de informare	Anii				
	2011	2012	2013	2014	2015
Abonați la presa periodică	1601	2624	2702	1962	1713
Publicații în presa periodică	673	481	345	313	399
Discursuri, interviuri în mass-media locală	1334	974	990	1033	713
Alte forme de informare	532	464	344	336	689

Analiza reflectării problematicei sindicale în mass-media ne demonstrează că trebuie să implementăm permanent noi forme și metode întru perfecționarea activității informaționale a Federației.

Este îmbucurător faptul că interesul și tendința spre informare multiaspectuală a liderilor și membrilor de sindicat crește continuu.

Activitatea logistică și dotarea cu tehnică de comunicare sunt pilonii de sprijin ai strategiei informaționale a organizațiilor sindicale de toate nivelurile, oferind posibilitatea de informare operativă a membrilor de sindicat despre activitatea efectuată, reușitele și problemele care necesită a fi soluționate pe viitor.

Colaboratorii Federației Sindicale „Sănătatea” beneficiază de mijloace tehnologice avansate de comunicare. La dispoziția formatorilor este multimedia și posibilitatea de a multiplica materiale

pentru distribuire. Devine tot mai frecventă însușirea și utilizarea computerului conectat la Internet, precum și a poștei electronice printre liderii și activiștii sindicali de toate nivelurile.

***Obiectivele Federației Sindicale „Sănătatea”
din Moldova pentru viitor sunt:***

1. *Consolidarea și dezvoltarea sistemului informațional din cadrul Federației.*
2. *Asigurarea fluxului informațional în cadrul sistemului.*
3. *Organizarea și desfășurarea multidimensională a activităților de informare.*
4. *Editarea buletinului informativ „Curierul Sanitas”.*
5. *Editarea „Buletinului informativ”.*
6. *Abonarea săptămânalului „Vocea poporului” de către toate organizațiile sindicale și activul sindical în parte.*
7. *Monitorizarea funcționalității și actualizării operative a paginii WEB.*

CAPITOLUL X

DREPTURILE ȘI GARANȚIILE SINDICATULUI – REPREZENTANT AL SALARIAȚILOR

Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova susține o nouă abordare care să asigure respectarea principiilor de bază ale reglementării raporturilor de muncă și ale legislației cu privire la sindicate, care reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, cum ar fi: libertatea muncii; interzicerea muncii forțate și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă; egalitatea în drepturi și posibilități ale salariaților; asigurarea dreptului salariaților la asociere în sindicat; îmbinarea reglementării de stat și a reglementării contractuale a raporturilor de muncă; stabilirea garanțiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaților și exercitarea controlului asupra respectării lor; asigurarea dreptului salariaților la apărarea intereselor de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, precum și a organelor judiciare; asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă, precum și a dreptului la acțiuni de protest, greve.

Drepturile sindicale sunt drepturi fundamentale ale omului, iar drepturile și garanțiile sindicatului reprezintă o valoare incontestabilă, patrimonizată, de către mișcarea sindicală veritabilă.

Considerăm că este un merit al liderilor și ale altor activiști sindicali din unități, care dau dovadă de profesionalism și devotament în cauza de consolidare și solidarizare a sindicatului sectorial, de

calități proprii unui adevărat promotor al mișcării sindicale.

În anul de referință am constatat că în unitățile din domeniul ocrotirii sănătății drepturile și garanțiile membrilor de sindicat sunt recunoscute de către partenerii sociali de toate nivelurile.

Totuși, în unele unități nu sunt respectate garanțiile legale ale angajaților. Pe parcursul anului 2015, am constatat că administrația unor unități îngreudește participarea liderilor de sindicat la lucrările Consiliului medical; Consiliului de administrare; Comisiilor permanente de atestare și tarifare; Comisiilor pentru utilizarea rațională a investițiilor în sănătate; Comisiilor pentru aplanarea litigiilor și conflictelor de muncă; Agențiilor teritoriale de asigurări în medicină (*tabelul nr. 37*).

Tabelul nr. 37. Reprezentarea organelor sindicale în organele colegiale

Nr. d/o		Numărul de unități medicale cu reprezentanță sindicală în organele colegiale
1.	Consiliu medical	101
2.	Consiliu de administrare	125
3.	Comisii permanente de atestare	188
4.	Comisii de utilizare rațională a investițiilor în sănătate	57
5.	Comisii de aplanare a litigiilor de muncă	74
6.	Agențiile teritoriale de asigurare în medicină	14
7.	Alte organe colegiale	7

Astfel, reprezentanții administrației unităților, limitând participarea liderilor sindicali la administrarea unității, neglijează drepturile și interesele întregului colectiv de muncă, care și-au delegat prin vot liderii de sindicat pentru a le reprezenta interesele în fața administrației.

Cu regret, și unii lideri sindicali manifestă pasivitate sau indiferență, neglijând astfel drepturile și interesele colegilor. Ei nu verifică respectarea actelor legislative și normative privind timpul de muncă și de odihnă, salarizarea, protecția muncii și alte condiții de muncă, precum și respectarea prevederilor Contractelor colective de muncă și ale Convențiilor colective; nu vizitează și nu inspectează subdiviziunile în care activează membrii de sindicat pentru a stabili corespunderea condițiilor de muncă normelor de protecție reglementate; și nu înaintează propuneri angajatorului în vederea soluționării posibile a problemelor și de eliminare a neajunsurilor depistate; nu efectuează, în mod independent, expertiza și evaluarea condițiilor de muncă și a asigurării securității la locurile de muncă etc.

Așa dar, din cele enunțate se relevă drepturile liderilor de sindicat - reprezentanți ai salariaților membri de sindicat, dar și obligațiile acestora față de membrii de sindicat. Este necesar ca liderii sindicali din unitățile în care nu se respectă în totalitate drepturile și garanțiile membrilor de sindicat, să acorde o atenție sporită managementului sindical. În așa caz, liderul sindical nu va fi învinovățit niciodată de către membrii de sindicat de pasivitate, indiferență, alianță cu administrația etc. Exerțându-și drepturile garantate prin lege, ei își onorează obligațiile față de colegii care i-au delegat în funcție, ca persoane diligente și responsabile, care pun mai presus de toate interesele membrilor colectivului, decât cele personale.

Legea sindicatelor, Convenția colectivă (nivel de ramură) prevăd un șir de obligații ale angajatorilor privind asigurarea condițiilor pentru activitatea comitetelor sindicale în unități, însă constatăm cu regret că aceste drepturi sunt încălcate în multe instituții (*tabelul nr. 38*).

Tabelul nr. 38. Dotarea comitetelor sindicale

Mijloace în dotație	Numărul instituțiilor ce asigură condiții pentru activitatea comitetelor sindicale (din totalul de 274 organizații sindicale)
Birou separat	79
Telefon	133
Fax	81
Tehnică de multiplicare	93
Panouri	151
Biblioteca	57
Computer	113
Internet	122
Transport la necesitate	100

Biroul Executiv, împreună cu liderii sindicali trebuie să insiste către administrația unității asupra realizării dispoziției legale prevăzute de art.35 alin.(5) din Legea sindicatelor cu referință la stabilirea surselor financiare în mărime de 0,15% din fondul de salarii respectiv în devizul de venituri și cheltuieli al unității, pentru soluționarea problemelor salariaților. Astfel, în anul 2015 numai în **192** unități medicale angajatorii au prevăzut în devizul de venituri și cheltuieli cota regulamentară de surse.

Drepturile și garanțiile membrilor de sindicat trebuie însușite și insistent promovate de către liderii și activul sindical. Numai prin documentare profundă și argumentări de rigoare se va obține o fermitate pe poziții de egalitate cu partenerii sociali în proces de negocieri ale drepturilor membrilor de sindicat.

Priorități pentru perioada imediat următoare

1. *Monitorizarea respectării drepturilor sindicale și contracararea încălcării acestor fenomene.*
2. *Antrenarea tinerilor și femeilor în activitatea sindicală și promovarea lor în organele de conducere.*
3. *Instruirea cadrelor sindicale pe format profesional, responsabile pentru asigurarea conducerii cu succes a organizației sindicale.*
4. *Recrutarea noilor membri, acordarea suportului la instituirea organizațiilor sindicale în unitățile medicale nou-create și în sectorul privat.*
5. *Responsabilizarea liderilor sindicali și a conducătorilor unităților medicale pentru obligativitatea respectării drepturilor și garanțiilor de activitate a organelor sindicale.*
6. *Intensificarea activității pe segmentul asigurării condițiilor adecvate de muncă organelor electivale ale organizațiilor sindicale, conform prevederilor actelor normative ale Republicii Moldova.*

CAPITOLUL XI

ACTIVITATEA FINANCIARĂ

11.1. Informații generale

Activitatea Sindicatului de ramură, în anul de referință, s-a axat pe respectarea strictă a prevederilor statutare privind încasarea și transferarea cotizațiilor sindicale lunare de către organizațiile sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova și utilizarea rațională a acestora.

Un alt obiectiv prezintă respectarea necondiționată a prevederilor Regulamentului „Cu privire la prestațiile în sistemul public de asigurări sociale pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă a asiguraților prin tratament balneosanatorial”, aprobat de Guvernul Republicii Moldova, Hotărârea nr. 290 din 19.04.2010.

La ședința în plen a Consiliului Republican din 27.03.2015 a fost aprobat bugetul consolidat al Sindicatului de ramură pentru anul 2015. Îndeplinirea bugetului a fost examinat trimestrial la ședințele în plen ale Biroului Executiv.

11.2. Activități privind administrarea Bugetului consolidat al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova

Conform rapoartelor financiare anuale ale organizațiilor sindicale, mijloacele bănești ale bugetului consolidat al Federației Sindicale

„Sănătatea”, la capitolul „Venituri”, în anul 2015, a constituit **12428.8 mii lei** și a fost realizat cu **96,8** la sută.

La Capitolul „Cheltuieli” – 11807,5 mii lei, realizare – cu 95,0 la suta (tabelul nr. 39).

Tabelul nr. 39. Bugetul consolidat al Federației Sindicale „Sănătatea”, anul 2015 (cheltuieli)

Articolele devizului de venituri și cheltuieli	2015	
	Mii lei	%
Cheltuieli, total:	11807,5	
inclusiv		
Activități culturale și instruirea activului sindical	2343,7	19,85
Activități sportive în masă	362,8	3,07
Ajutor material	3904,4	33,07
Stimularea muncii, inclusiv contribuții la Fondul social	2029,9	17,19
Cheltuieli de gospodărie	535,0	4,53
Întremarea sănătății membrilor de sindicat	1120,5	9,49
Defalcări către organizațiile sindicale la care Sindicatul este afiliat	324,3	2,75
Deplasări	142,2	1,20
Alte cheltuieli	1044,7	8,85
Soldul	621,3	

Analizând rapoartele financiare ale organizațiilor sindicale-membre ale Sindicatului, concluzionăm că majoritatea liderilor

de sindicat au conștientizat necesitatea utilizării corecte și eficiente a surselor financiare întru soluționarea problemelor prioritare ale organizațiilor sindicale: educația sindicală și informarea membrilor de sindicat; organizarea acțiunilor de apărare a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat; susținerea materială a organizațiilor sindicale și membrilor de sindicat în cazul unor necesități vitale; alocarea surselor financiare pentru întremarea sănătății membrilor de sindicat.

Cu toate acestea, mai există organizații sindicale, în care sursele financiare sunt utilizate prioritar pentru acordarea ajutorului material, marcarea diverselor sărbători, procurarea cadourilor de preț etc.

11.3. Activități privind administrarea Bugetului Consiliului Republican al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova

În conformitate cu prevederile art. 77 din Statutul Federației Sindicale „Sănătatea”, organizațiile sindicale membre trebuie să transfere pe contul curent al Consiliului Republican al Sindicatului de ramură 40% din suma totală a cotizațiilor sindicale lunare, din care 30% sunt utilizate pentru asigurarea financiară a activității organelor de conducere ale Sindicatului de ramură, 5% – pentru realizarea Programului Republican „Educație sindicală și informație” și 5% se acumulează în Fondul republican „Ajutor reciproc și solidaritate”.

În anul de referință, pe contul curent al Consiliului Republican cotizațiile transferate au constituit – **4798,9** mii lei (**38,6%**) din bugetul consolidat al Sindicatului de ramură. Alte intrări au constituit **1152,4** mii lei, inclusiv de la Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova – **276,4** mii lei.

Din mijloacele financiare acumulate pe contul curent al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova **249,5** mii lei, sau 5,2 la sută, au fost cheltuite pentru realizarea prevederilor Fondului republican „Ajutor reciproc și solidaritate” și **273,5** mii lei, sau 5,7 la sută, pentru realizarea Fondului republican „Educație sindicală”.

Din acumulările pe contul curent al Consiliului Republican au

fost satisfăcute, practic, toate cererile membrilor de sindicat și organizațiilor sindicale-membre ale Federației Sindicale „Sănătatea”.

Astfel, mijloacele financiare acumulate pe contul curent al Consiliului Republican s-au cheltuit pentru:

1. Acordarea ajutorului material la:

- **476** membri de sindicat pentru recuperarea parțială a tratamentului medical costisitor, incendiilor etc. – **1167,5** mii lei (**19,6 %**);

- **552** membri de sindicat pentru recuperarea parțială a costului biletelor de tratament balneosanatorial – **1380,0** mii lei (**23,2%**);

2. Acordarea suporturilor financiare:

- **38** comitete sindicale, membre ale Sindicatului de ramură – **258,4** mii lei (**4,3%**);

3. Organizarea și desfășurarea Spartachiadei XXX a lucrătorilor ocrotirii sănătății din republică – **150,0** mii lei (**2,5%**).

4. Organizarea seminarelor educaționale cu activiștii sindicali din centrele de sănătate autonome, asistentele superioare, tineretul Universității de Stat de Medicină și Farmacie „N. Testemițanu”, colegiile de medicină – **185,0** mii lei (**3,1%**).

5. Procurarea computerelor pentru comitetele sindicale membre ale Sindicatului de ramură – **45,0** mii lei (**0,75%**).

6. Confecționarea panourilor informative pentru comitetele sindicale – **32,0** mii lei (**0,53%**).

7. Desfășurarea ședințelor în plen ale Congresului VI, Consiliului Republican, Biroului Executiv al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, editarea ziarului „Curierul Sanitas”, buletinelor informative și altor materiale informative – **470,9** mii lei (**7,9%**).

8. Cotizațiile către Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova și organizațiile internaționale la care este afiliat Sindicatul de ramură – **324,3** mii lei (**5,6 %**).

9. Deplasări, întreținerea mijloacelor de transport – **117,1** mii lei (**1,9%**).

10. Retribuirea muncii – **1280,0** mii lei (**20,5%**).

11. Defalcări în Fondul social – **462,0** mii lei (**7,8%**).

12. Alte cheltuieli – **55,5** mii lei (**0,93%**).

Soldul, la finele anului, a constituit **85,6** mii lei (**1,4%**).

Luând în considerare faptul că pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă mijloacele financiare planificate de Casa Națională de Asigurări Sociale nu satisfac cerințele membrilor de sindicat, Federația Sindicală „Sănătatea” a încheiat, în anul 2015, contracte cu Sanatoriile „Codru”, din Călărași, „Nufărul Alb” din Cahul, „Struguraș” din Dubăsari, „Bucuria-Sind”, „Speranța” din Vadul lui Vodă și „Moldova” din Truscaveț, Centrul de sănătate „Tiodo-CR”, „Constructorul” și „Sănătate EVP” din Chișinău, pentru procurarea biletelor de tratament și foilor cursive pe 12 zile, cu achitarea a 50% din cost de către salariat și 50 la sută – din mijloacele financiare ale Consiliului Republican al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova.

Au mai fost procurate bilete de tratament pentru membrii de sindicat și din contul organizațiilor sindicale primare.

Întru remunerarea muncii activului sindical al organizațiilor membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, Biroul Executiv, a adoptat un nou sistem de stimulare a muncii și acordare a concediilor personalului de conducere și specialiștilor organizațiilor sindicale afiliate la Sindicatul de ramură. Hotărârea în cauză stabilește modalitatea de calculare a contribuției lunare la salariul de bază, premiere, acordare a ajutorului material și concediilor de odihnă liderilor și contabililor organizațiilor sindicale. De menționat că, conform prevederilor hotărârii nominalizate, liderii de sindicat sunt responsabili de respectarea acestora.

Atenționăm liderii organizațiilor sindicale că este deosebit de important să direcționeze sursele financiare conform recomandărilor Biroului Executiv al Federației Sindicale „Sănătatea”, privind utilizarea eficientă a mijloacelor financiare ale organizațiilor sindicale membre ale Sindicatului de ramură, prioritar pentru educația sindicală, activitățile informaționale, susținerea materială a membrilor de sindicat, organizațiilor de femei și de tineret.

11.4. Activități privind administrarea Bugetului social

În conformitate cu Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2015, prestațiile pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă se acordă de către Casa Națională de Asigurări Sociale, cu participarea sindicatelor și patronatului. Federației Sindicale „Sănătatea” i-a fost planificată pentru tratamentul balneosanatorial suma de **2208,2** mii lei pentru **471** bilete, cheltuielile reale fiind de **2248,0** mii lei pentru **485** bilete.

Pentru odihna de vară a copiilor salariaților s-au cheltuit **8658,7** mii lei pentru **684** bilete.

Biletele de tratament balneosanatorial au fost repartizate organizațiilor sindicale teritoriale și primare conform formei 4BASS.

Biroul Executiv al Sindicatului de ramură a examinat trimestrial, în cadrul ședințelor sale, problema ce ține de respectarea Regulamentului privind tratamentul balneosanatorial, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova, nr. 290 din 19.04.2010. De menționat că în ultimii ani s-au redus încălcările regulamentului nominalizat, cu toate că se mai admit cazuri de încălcare a prevederilor acestuia, cum ar fi: doi ani consecutiv se repartizează bilete de tratament uneia și aceleiași persoane; se eliberează bilete de tratament completate incorect, fără indicarea codului fiscal al instituției și a codului personal al beneficiarului de bilet. Aceasta pune în dificultate salariații la sosirea în stațiuni și controlul folosirii biletelor conform destinației. Sunt destul de frecvente cazurile nerespectării termenului de prezentare în stațiuni; se prezintă cu întârziere și incomplet dările de seamă privind repartizarea biletelor de tratament.

Din an în an crește numărul de adresări ale membrilor de sindicat pentru acordarea biletelor la instituțiile balneoclimaterice. În **2010** au beneficiat de bilete de tratament, din contul Sindicatului de ramură, **292** persoane (**466,4** mii lei), în **2011** – **449** persoane (**890,6** mii lei), în **2012** – **542** persoane (**1030,7** mii lei) în **2013** - **436** persoane

(850 mii lei), în 2014 - 388 persoane (960,0 mii lei), în 2015 - 476 persoane (1167.5 mii lei).

11.5. Obiectivele programatice ale organizațiilor sindicale de toate nivelurile pentru perioada următoare

1. *Conștientizarea responsabilității pentru organizarea evidenței contabile și folosirii raționale a mijloacelor financiare și materiale de către liderii de sindicat și contabilii organizațiilor sindicale.*

2. *Respectarea prevederilor Statutului Sindicatului de ramură privind încasarea și transferarea cotizațiilor sindicale lunare pe conturile curente respective.*

3. *Întocmirea corectă și prezentarea obiectivă a rapoartelor financiare.*

4. *Prezentarea informațiilor privind utilizarea mijloacelor financiare și materiale.*

5. *Elaborarea unui Regulament „Cu privire la administrarea Bugetului sindical al organizațiilor sindicale primare, teritoriale (municipale, raionale) și ale asociațiilor.*

6. *Respectarea necondiționată a prevederilor Hotărârii Guvernului Republicii Moldova, nr. 290 din 19.04.2010, privind Regulamentul „Cu privire la prestațiile în sistemul public de asigurări sociale pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă a asigurărilor prin tratament balneoclimateric”.*

CAPITOLUL XII

ACTIVITATEA COMISIEI DE CENZORI

În conformitate cu Statutul Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, controlul asupra utilizării eficiente a mijloacelor financiare și materiale, gestionării patrimoniului și altor bunuri ale organizațiilor sindicale, corectitudinii formării și realizării bugetului sindical revine Comisiilor de cenzori ale organizațiilor sindicale de diferit nivel.

După Congresul VI al Sindicatului, Comisia de cenzori a Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, a activat în următoarea componență: Maia Țiberneac – președinte, Claudia Grișco – vicepreședinte, Nina Pavlov, Raisa Muntean, Ecaterina Ciumac – membrii Comisiei.

Comisiile de cenzori au activat în conformitate cu Regulamentul de rigoare, aprobat de către Biroul Executiv al Federației Sindicale „Sănătatea”. În vederea perfecționării activității lor, a fost elaborat modelul actului de revizie și de control financiar și organizat un seminar educațional pentru promovarea acestora. În anul de referință, comisiile de toate nivelurile au efectuat 296 de controale. De menționat că activitatea Comisiilor de cenzori și în anul de referință a decurs preponderent în organizațiile sindicale primare din instituțiile medicale din republica, și mai puțin în organizațiile sindicale din municipiul Chișinău.

Pentru respectarea prevederilor statutare, Comisia de cenzori s-a axat pe controlul gestionării surselor financiare, distribuirea corectă a билетelor de tratament sanatorial și odihnă de vară a copiilor

salariaților din domeniu, totodată contribuind și la asigurarea transparenței veniturilor.

Comisia de cenzori a Sindicatului de ramură a efectuat, în anul 2015, un șir de controale ale activității organizațiilor sindicale primare și din teritoriu privind respectarea cerințelor statutare și a instrucțiunilor de rigoare pe direcția economico-financiară, pe evidența și păstrarea bunurilor materiale. Ca rezultat, au fost depistate anumite lacune ce țin de: respectarea cerințelor statutare de convocare a adunărilor, perfectarea neconformă a documentației sindicale la Nomenclatorul aprobat de către Biroul Executiv al Sindicatului, constatări repetate de la an la an.

Comisia de cenzori a Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, cu susținerea Biroului Executiv, inițiază și realizează instruirea periodică a noilor președinți și membri ai Comisiilor de cenzori de toate nivelele, cu atât mai mult că anul 2014 a fost marcat prin organizarea și desfășurarea adunărilor de dare de seamă și alegeri în organizațiile sindicale primare și teritoriale. Componenta Comisiilor de cenzori a fost reînnoită la 32% de membri.

La seminare au participat: conducerea Federației Sindicale „Sănătatea”; experți și specialiști de profil ai Comisiei de cenzori ai Confederației Naționale a Sindicatelor din Republica Moldova și ai Inspectoratului fiscal de Stat.

În cadrul seminarelor, participanții au acumulat informații privind: activitatea la moment și de perspectivă a Sindicatului; modelele de executare a bugetelor sindicale și perfectare a documentației organului sindical, cât și de salarizare a activului sindical; practicile de muncă ale Comisiilor de cenzori; elaborarea și completarea actului de control. Ca rezultat, activitatea Comisiilor de cenzori a devenit mai concretă și mai efectivă.

Comisia de cenzori a Federației Sindicale „Sănătatea” practică examinarea anuală a activității financiare a Biroului Executiv. S-a constatat că bugetele sindicale anuale și devizele de venituri și cheltuieli, aprobate de către Consiliul Republican, au fost realizate fără încălcări semnificative. Biroul Executiv a raportat sistematic

Consiliului Republican starea executării bugetului sindical.

Rezultatele controalelor Comisiei de cenzori a Federației Sindicale „Sănătatea”, analiza actelor de revizie ale Comisiilor de cenzori ale organizațiilor primare atestă că majoritatea organizațiilor sindicale utilizează sursele financiare conform clauzelor statutare: organizarea întrunirilor sindicale, activităților culturale, sportive, stimularea muncii activului sindical și, nu în ultimul rând, acordarea ajutorului material membrilor de sindicat, care, cu părere de rău, este în creștere în fiecare an, ceea ce denotă starea materială deplorabilă a lucrătorilor medicali. Mai puține surse financiare au fost utilizate pentru activități informaționale, educaționale și sportive.

Alegerea noilor președinți și membri ai Comisiilor de cenzori ne conferă speranța că procesul controalelor ce țin de utilizarea corectă, obiectivă și transparentă a bunurilor materiale și surselor financiare ale organizațiilor sindicale se va îmbunătăți.

În încheiere, aducem mulțumiri și recunoștință pentru efortul depus tuturor membrilor Comisiilor de cenzori de diferit nivel, de asemenea și membrilor Comisiei de cenzori a Federației Sindicale „Sănătatea” pentru receptivitate, profesionalism manifestat, atitudine colegială și binevoitoare în activitatea lor, dorindu-le și pe viitor dedicare devotată cauzei pe care o servesc.

Obiectivele relevante ale comisiilor de cenzori pentru următoarea perioadă:

- 1. Controlul asupra gestionării corecte și rezonabile a resurselor financiare sindicale și respectării normelor statutare, perfectării corecte a documentației sindicale.*
- 2. Păstrarea și utilizarea rațională a bunurilor materiale din proprietatea organizațiilor sindicale.*
- 3. Monitorizarea respectării normelor statutare în cadrul desfășurării diverselor activități sindicale (organizaționale, cultural-educative, informaționale, sportive, parteneriale și de cooperare internațională).*

4. *Informarea organelor sindicale și membrilor de sindicat asupra neajunsurilor depistate și opțiunilor întru redresarea situației.*

5. *Organizarea instruirii sindicale a noilor președinți și membri ai Comisiilor de cenzori, mandatar electivi ai organizațiilor sindicale primare și teritoriale.*

6. *Acordarea ajutorului practic și metodologic comisiilor de cenzori ale organizațiilor membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova.*

CUPRINS

Cuvânt înainte	4
Capitolul I. Activități în domeniul dezvoltării și reformării sistemului de sănătate	6
Capitolul II. Forța de muncă în sănătate	9
2.1. Informații generale	9
2.2. Asigurarea unităților medicale cu specialiști (personal)	9
2.3. Formarea profesională	11
2.4. Migrația lucrătorilor medicali: premise și cauze	11
2.5. Încadrarea în câmpul muncii a noilor angajați	15
2.6. Angajarea prin concurs a personalului medical	16
2.7. „Îmbătrânirea” cadrelor	17
2.8. Protecția socială a angajaților pensionari	18
2.9. Stimulări pentru succese în muncă	19
2.10. Realizarea mijloacelor financiare în cuantum de 0,15 la sută pentru soluționarea problemelor salariaților	21
2.11. Disciplina muncii	23
2.12. Obiectivele programatice în domeniul resurselor umane	24
Capitolul III. Activitatea în domeniul finanțării sectorului sănătății	26
3.1. Evoluția veniturilor și cheltuielilor Fondurilor asigurărilor obligatorii de asistență medicală	28
3.2. Contribuția administrațiilor publice locale la susținerea finanțării instituțiilor medico-sanitare publice	29
3.3. Evoluția creșterii primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală	30
3.4. Evoluția asigurării medicale a cetățenilor Republicii Moldova	31
3.5. Obiectivele programatice în domeniul finanțării sectorului sănătății	31
Capitolul IV. Activitatea organizațiilor sindicale în domeniul protecției sociale a angajaților membri de sindicat	33
4.1. Informații generale Informații generale	33
4.2. Evoluția cheltuielilor pentru remunerarea muncii	34

4.3. Evoluția creșterii salariului mediu lunar în sectorul sănătății	35
4.4. Salariul minim – garanție minimă a retribuției	38
4.5. Evaluarea individuală a muncii și tarifarea angajaților	39
4.6. Rezerve (economii) privind majorarea veniturilor salariale	40
4.6.1. Valorificarea cotelor pentru remunerarea muncii angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurărilor de sănătate	40
4.6.2. Ocuparea statelor de personal	41
4.6.3. Utilizarea mijloacelor financiare acumulate de la serviciile medicale contra plată	42
4.6.4. Contribuția administrației publice locale la stimularea muncii.....	44
4.6.5. Ajutorul material și premiarea angajaților – formă de stimulare a muncii performante	45
4.7. Evidența timpului de muncă și salarizarea	46
4.8. Informații privind elaborarea unui nou sistem de plată a muncii angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală	50
4.9. Demersuri ale membrilor de sindicat pe problemele remunerării și normării muncii	52
4.10. Obiectivele programatice în domeniul protecției sociale ale angajaților membri de sindicat	53
Capitolul V. Parteneriatul social în sfera muncii	55
5.1. Negocierile și consultările colective în vederea elaborării și încheierii proiectelor de Convenții colective și Contracte colective de muncă.....	56
5.2. Elaborarea și avizarea proiectelor de acte normative cu privire la reformele social-economice, perfecționarea legislației muncii, asigurarea concilierii civice	57
5.3. Participarea reprezentanților sindicatului în activitatea organelor colegiale	59
Capitolul VI. Securitatea și sănătatea în muncă	62
6.1. Morbiditatea cu incapacitate temporară de muncă	64
6.2. Accidente de muncă	65
6.3. Dizabilitate	66
6.4. Concluzii	69
6.5. Obiective	69

Capitolul VII. Asistența juridică	71
Capitolul VIII. Apartenența la sindicat și respectarea prevederilor statutare	79
8.1 Informații generale	79
Evoluția structurii organizatorice a Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova	79
8.2 Componenta numerică a organizațiilor sindicale, membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova	80
8.3 Evoluția apartenenței la sindicat	81
8.4 Efectivul membrilor de sindicat tineri (până la 35 ani)	83
8.5 Respectarea standardelor privind egalitatea de gen	84
Respectarea normelor statutare în procesul de convocare a organelor de conducere	85
8.6 Asigurarea garanțiilor pentru persoanele alese în organele sindicale	86
8.7 Obiectivele de activitate pentru perioada următoare	86
Capitolul IX. Activitatea educațională și informațională	88
9.1. Activitatea educațională	88
9.2. Activitatea informațională	93
Capitolul X. Drepturile și garanțiile sindicatului – reprezentant al salariaților	97
Capitolul XI. Activitatea financiară	102
11.1. Informații generale	102
Activități privind administrarea Bugetului consolidat al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova	102
11.2. Activități privind administrarea Bugetului Consiliului Republican al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova	104
11.3. Activități privind administrarea Bugetului social	107
Obiectivele programatice ale organizațiilor sindicale de toate nivelurile pentru perioada următoare	108
Capitolul XII. Activitatea Comisiei de cenzori	109

Bun pentru tipar 7.04.2016. Formatul 60x84¹/₁₆
Hîrtie ofset. Coli de tipar 7,25
Tirajul 700 ex. Comanda nr. 184

Tipografia SA „**CRIO**”
4801, or. Criuleni, bd. Biruinței, 14,
tel/fax (248) 22-7-01