

# CURIERUL SANITAS



Buletin informativ al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova

Nr.1 (133)  
Aprilie, 2019

## STIMAȚI COLEGI!

În ajunul Sărbătorilor de Paști Vă transmitem cele mai curate și luminate gânduri.

Fie ca Spiritul Sfânt al Învierii Domnului să ne lumineze sufletele și casele și să reverse asupra tuturor sănătate, belșug și bucurii, iar Lumina din Noaptea Sfântă să ne ridice sufletele spre noi trepte spirituale și să ne însoțească pașii pe drumul vieții.

Dumnezeu să ne binecuvânteze și să ne ocrotească!

**HRISTOS A ÎNVIAT!**

din numele Biroului Executiv al  
Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova

Aurel Popovici,

președinte

Ședința în plen  
a Consiliului Republican  
al Federației Sindicale  
„Sănătatea”  
pag. 2

TEZE  
din raportul  
dlui Aurel Popovici,  
președinte al Federației  
Sindicale „Sănătatea”  
pag. 2-6

TEZE  
din rapoartele vorbitorilor  
pag. 7-11

PROGRAMUL  
de activitate al Federației  
Sindicale „Sănătatea” pe  
anul 2019  
pag. 12-13

REVENDICĂRILE  
Consiliului Republican  
al Federației Sindicale  
„Sănătatea” către organele  
de conducere ale Republicii  
Moldova  
pag. 14

Salarizarea  
angajaților din sistemul  
sănătății - prioritatea  
Federației Sindicale  
„Sănătatea”  
pag. 15-16

## 1 MAI – ZIUA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII

În anul 1889, Congresul Internaționalei Socialiste a decretat ziua de 1 mai ca Ziua Internațională a Muncii, în memoria victimelor grevei generale din Chicago, ziua fiind comemorată prin manifestații muncitorești.

Cu timpul, 1 mai a devenit sărbătoarea mișcărilor muncitorești în majoritatea țărilor lumii, diversele manifestări căpătând amploare pe măsură ce autoritățile au convenit cu sindicatele ca această zi să fie liberă.



## ȘEDINȚA ÎN PLEN A CONSILIULUI REPUBLICAN AL FEDERAȚIEI SINDICALE „SĂNĂTATEA” DIN MOLDOVA

La 5 aprilie curent, a avut loc ședința în plen a Consiliului Republican al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, la lucrările căreia au participat membrii Consiliului Republican și ai Comisiei de cenzori. La eveniment au fost prezenți dl Boris Gîlcă, secretar general de stat, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale; dl Oleg Budza, președinte al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova; dl Iurie Osoianu, vicedirector al Companiei Naționale de Asigurări în Medicină.

În cadrul ședinței au fost examinate următoarele subiecte:

1. Cu privire la confirmarea împuternicirilor noilor membri ai Consiliului Republican al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova.
2. Cu privire la delegarea reprezentantului Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova în componența Consiliului General al Confederației Naționale a Sindicatelor.
3. Cu privire la Raportul anual 2018: realizări, probleme, soluții.
4. Cu privire la raportul Comisiei de cenzori ai Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova privind activitatea în anul 2018.
5. Cu privire la aprobarea bugetului sindical pe anul 2019.
6. Cu privire la modificarea și completarea Statutului Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova.



### TEZE DIN RAPORTUL DLUI AUREL POPOVICI, PREȘEDINTE AL FEDERAȚIEI SINDICALE „SĂNĂTATEA” DIN MOLDOVA

Începutul anului 2018 a fost marcat printr-un eveniment deosebit de important pentru toți membrii de sindicat din sistemul de sănătate, și anume semnarea Convenției colective (nivel de ramură) pe anii 2018-2021 de către Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova.

Extrem de important este ca, atât conducătorii instituțiilor, cât și liderii de sindicat, să conștientizeze că Contractul colectiv de muncă nu este doar un simplu act juridic, dar preponderent, are misiunea de menținere a păcii sociale dintre salariați și angajatori, prin identificarea echilibrului între interesele părților.

#### DEZVOLTAREA ȘI MODERNIZAREA SISTEMULUI DE SĂNĂTATE

La acest capitol, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova a decis să susțină numai actele normative care vor asigura dezvoltarea și reformarea continuă a sistemului de sănătate, având ca scop: asigurarea accesului populației la serviciile medicale de calitate, neadmiterea disponibilizării în masă a membrilor de sindicat, îmbunătățirea condițiilor de muncă și asigurarea unui trai decent al angajaților.

În anul 2018 s-a finalizat reforma în sistemul de sănătate publică, prin crearea Agenției Naționale pentru Sănătate Publică.

Totodată, a fost inițiată și reforma sistemului de asistență medicală



primară. Examinând actele legislative expediate pentru avizare la acest capitol, atât Federația Sindicală „Sănătatea” cât și Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova au constatat că este prematur implementarea modelului prin trecerea medicilor de familie la libera practică. În acest context, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova s-a expus că nu susține, la etapa actuală, această reformă. Cu părere de rău, viziunea sindicatelor nu a fost luată în considerare și reforma a demarat.

### FINANȚAREA SISTEMULUI DE SĂNĂTATE

Dreptscop al îmbunătățirii finanțării sistemului de sănătate, Federația Sindicală „Sănătatea” a avizat, în anul 2018, proiectele Legii Bugetului de Stat și a Legii Fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală, a înaintat propuneri argumentate, prin care a susținut orice acțiune orientată spre majorarea finanțării.

Totodată, menționăm că, an de an, guvernarea micșorează nivelul finanțării sistemului sănătății din Bugetul de stat, transferând această povară pe umerii populației asigurate.

Argumentarea este că ponderea cheltuielilor fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală în Produsul Intern Brut republican are o tendință de micșorare de la 4,5% în anul 2014, la 3,4% prognozat până în anul 2021.

De asemenea, transferurile de la Bugetul de Stat la Fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală se micșorează an de an, constituind în 2015 – 43,39 la sută, iar pentru anul 2019 se prevede 37,1 la sută.

Astfel, ponderea cheltuielilor pentru asigurările obligatorii de asistență medicală de la Bugetul de Stat atestă o tendință de micșorare pe când cheltuielile de la primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în formă de contribuție procentuală la salariu și alte recompense înregistrează tendință de creștere.

Activitatea eficientă a instituțiilor medicale în mare parte depinde de utilizarea corectă a mijloacelor financiare alocate de către Compania

Națională de Asigurări în Medicină instituțiilor medico-sanitare publice încadrate în asigurările de sănătate.

Constatăm faptul că chiar și în condițiile insuficienței cronice de mijloace financiare pentru garantarea asigurării cetățenilor cu servicii medicale de înaltă calitate și la timp, plata, în regim prioritar, a muncii și realizarea acțiunilor securității și sănătății în muncă, unele instituții au admis nevalorificarea completă a mijloacelor financiare alocate de către Compania Națională de Asigurări în Medicină. Acest lucru este neadmisibil și evident, partea mare de vină o poartă conducătorii instituțiilor, însă, nu este exclusă și vina organizațiilor sindicale, care nu aplică drepturile legale vizând controlul utilizării corecte și transparente a mijloacelor financiare ale unităților.

De asemenea este extrem de importantă participarea comitetelor sindicale la elaborarea, aprobarea și controlul realizării prevederilor Devizului de venituri și cheltuieli al unității.

O importanță deosebită privind activitatea instituțiilor medicale ține și de implicarea Administrațiilor publice locale la susținerea financiară a instituțiilor la care sunt fondatori. Unele APL-uri conștientizează importanța problemei și depun eforturi pentru a susține financiar instituțiile. În anul 2018 au fost alocați 135603,7 mii lei sau cu 56705,5 mii lei mai mult decât în anul 2017.

Luând în considerare că de finanțarea unităților medicale, depinde realizarea dreptului constituțional al populației la servicii medicale de înaltă calitate, cât și condițiile de muncă și remunerarea muncii angajaților, vom înainta conducerii Republicii Moldova propuneri privind optimizarea acumulărilor la Fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală și anume:

1. Indexarea anuală a mărimii primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală exprimată în mărime fixă și în formă de contribuție procentuală, în raport cu creșterea prețurilor de consum și prognoza salariului mediu lunar aprobat anual de Guvern. Acest lucru este prevăzut

în art. 17 al Legii nr. 1585 „Cu privire la asigurările obligatorii de asistență medicală”. Însă, din anul 2014 aceste prevederi nu se mai respectă.

2. Stabilirea prin Legea Fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală a costului primei de asigurare obligatorie de asistență medicală în sumă fixă, egală pentru toate categoriile de populație.

Astăzi, un număr impunător de populație care își procură polița de asigurare până la 31 martie, beneficiază de reduceri considerabile a costului poliței de asigurare de la 75 până la 50 la sută.

Credem că este o discriminare față de cei care sunt angajați și transferă lunar 4,5 la sută din venitul salarial și față de angajatori, care de asemenea transferă lunar cota de 4,5 la sută.

1. Guvernul în calitate de asigurator al unui șir de categorii de populație, trebuie să transfere în măsură deplină mijloace din Bugetul de Stat la Fondul asigurării obligatorii de asistență medicală, egale la costul poliței de asigurare obligatorie de asistență medicală calculată de Compania Națională de Asigurări în Medicină și aprobată anual prin Legea Fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală;

2. Indexarea anuală a tarifelor la serviciile medicale prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 1020 „Cu privire la tarifele pentru servicii medicale-sanitare” în raport cu creșterea prețurilor de consum și prognoza salariului mediu lunar aprobat anual de Guvern.

### PLATA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ A ANGAJAȚILOR MEMBRI DE SINDICAT

Începând cu 1 aprilie 2018, salariile lunare ale tuturor angajaților din instituțiile medicale încadrate în sistemul de asigurări medicale au fost indexate cu 4,1 la sută.

Ca rezultat al negocierilor cu Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, la 28.11.2018, Guvernul Republicii Moldova a adoptat Hotărârea nr. 1187 „Cu privire la modificarea Hotărârii nr. 837 din 06.07.2016 „Pentru aprobarea

Regulamentului privind salarizarea angajaților instituțiilor medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală. Astfel, începând cu 1 decembrie 2018, angajații din unitățile medicale au beneficiat de o majorare a salariilor cu 10-20 la sută.

În scopul motivării medicilor rezidenți să activeze în sistemul de sănătate din țară, salariile pentru aceștia au fost majorate de la 2080 lei la 5200 lei sau de 2,5 ori.

La 23 noiembrie 2018, Parlamentul a adoptat Legea nr. 270 „Cu privire la sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar”, iar la 12 decembrie 2018, Guvernul a aprobat Hotărârea nr. 1231 „Privind punerea în aplicare a Legii nr. 270”.

Scopul noului sistem de remunerare este asigurarea plății muncii transparente, echitabile și atractive, iar salariul ca principala sursă de venit, să asigure salariatului un nivel de trai decent.

Cu regret, noul sistem de remunerare a muncii în sectorul bugetar nu a fost examinat profund de către partenerii sociali de toate nivelurile, iar din această cauză a fost adoptat cu mai multe lacune.

Federația Sindicală „Sănătatea” a înaintat Guvernului multiple propuneri vizând unele modificări și completări la Legea nr. 270, însă ele nu au fost luate în considerare.

Totodată, este necesar să menționăm că în rezultatul acțiunilor întreprinse în comun de partenerii sociali s-a reușit ca salariul mediu lunar al unui angajat din domeniul sănătății să constituie 6999,9 lei, sau cu 12,4 lei mai mult decât salariul mediu lunar al unui angajat din Republica Moldova. Însă, acest lucru nu garantează angajaților un nivel de trai decent, așa cum prevede art. 47 al Constituției Republicii Moldova.

### RESURSELE UMANE DIN SISTEMUL DE SĂNĂTATE

Criza resurselor umane din sistemul de sănătate nu mai este o problemă a viitorului apropiat, dar a prezentului. Acest risc este iminent nu doar la nivel național, dar și la nivel regional și global.

În pofida tuturor acțiunilor de retenție a personalului angajat în instituțiile medico-sanitare publice, migrația continuă să perturbeze sistemul sănătății. Cu toate că a fost majorat salariul lucrătorilor medicali, o bună parte dintre angajați consideră că nivelul de salarizare este unul neadecvat și nu corespunde efortului și volumului de muncă prestat.

În anul 2018, în sistemul de sănătate din țară au activat 10033 medici și 20234 lucrători medicali cu studii medii. Comparativ cu anul 2017 se determină o descreștere a numărului de medici cu 252 persoane și 146 lucrători medicali cu studii medii.

A scăzut semnificativ angajarea în câmpul muncii a persoanelor tinere în vârstă de până la 30 de ani. Astfel, în anul 2017 s-au angajat 1080 persoane tinere, în 2018 – 516 sau cu 564 mai puțin.

Nu este satisfăcător nici indicele ce ține de angajarea persoanelor tinere în mediul rural. În 2018 în mediul urban s-au angajat 356 de persoane tinere, pe când în mediul

rural numai 160, dintre care 57 medici (inclusiv 10 tineri specialiști).

Ne îngrijorează foarte mult fenomenul „îmbătrânirii” cadrelor medicale din sistem.

În anul 2018, în instituțiile medicale au activat 10680 de angajați în vârstă de pensionare (sau 22,3%) dintre care 2885 medici (sau 28,8%), personal medical veriga medie – 3563 (sau 17,6%), alt personal – 4232 (sau 24,3%).

Avem rezerve la capitolul mecanismului de acordare a facilităților tinerilor specialiști, prevăzut doar pentru cei care se angajează în câmpul muncii în mediul rural. Este regretabil faptul că Guvernul a găsit posibilitate de a majora în anul 2018 suma indemnizației unice numai pentru tinerii specialiști din sistemul educației. În acest context Federația Sindicală „Sănătatea” a expediat o adresare prim-ministrului și ministrului sănătății, muncii și protecției sociale, prin care a expus situația critică a exodului cadrelor medicale, în deosebi a celor tinere, din sistemul de sănătate și a solicitat majorarea acestei prime la 120 mii lei pentru medici și farmaciști și 75 mii lei pentru personalul medical veriga medie. Cu regret, până în prezent propunerea în cauză nu a fost examinată.

Trebuie să recunoaștem că se depun eforturi comune din partea partenerilor sociali pentru a crea condiții atractive de muncă și remunerare demnă a muncii personalului, asigurarea instituțiilor medicale cu personal calificat, dar din păcate, nu suficient pentru a stopa acest flagel din sistemul de sănătate. Pentru a schimba spre bine această stare, avem nevoie de un salt masiv dar nu de pași mărunți.

### PARTENERIATUL SOCIAL

Federația Sindicală „Sănătatea”, prin Circulara nr. 04/133 din 24.04.2018, a solicitat de la conducătorii unităților medicale, de comun cu comitetele sindicale, să inițieze, în termen optim, negocierile pentru elaborarea și încheierea Contractelor colective de muncă nivel de unități și grupuri de unități.

Drept rezultat al unei munci consecutive depuse în comun de către lucrătorii aparatului Federației, liderii de sindicat și conducătorii unităților medicale s-a reușit finalizarea cu succes a Campaniei de încheiere a Contractelor colective de muncă în unități și grupuri de unități din domeniul sănătății. Totalizând activitatea Campaniei, concluzionăm că din 240 de unități medicale în 238 au fost încheiate Contracte colective de muncă.

Efectuînd o analiză provizorie a conținutului Contractelor colective de muncă am constatat că ele au fost încheiate în baza prevederilor Convenției colective (nivel de ramură) în domeniul sănătății pe anii 2018-2021, fără a fi degradate clauzele esențiale.

Cu regret, însă, nu în toate unitățile au fost respectate prevederile cu privire la evidența reală a timpului de muncă, nu toți angajatorii au respectat drepturile salariaților care beneficiază de supliment la salariul de funcție (tarifar) pentru munca în timp de noapte, în cuantum de 100%; în unele unități au fost lezate drepturile salariaților care trebuie să beneficieze de alimentație de protecție pentru activitate în condiții nocive.

S-a constatat că și pe parcursul anului 2018 nu s-a acordat importanța cuvenită activității comisiilor pentru dialog social în format angajator-salariați, ca mecanism de realizare a parteneriatului social la nivel de unitate.

Aprecieri faptul că la elaborarea actelor normative, unele propuneri înaintate de către Federație au fost luate în considerare. Menționăm că o parte din sugestiile constructive care ar fi putut îmbunătăți condițiile de muncă și salariile angajaților din sistemul de sănătate au fost trecute cu vederea.

Propunem Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale și Companiei Naționale de Asigurări în Medicină, pentru perioada ce urmează, o mai mare exigență întru respectarea strictă a prevederilor actelor normative ce stipulează prezentarea proiectelor de acte juridice elaborate spre examinarea Guvernului și Parlamentului numai după consultarea prealabilă a părților semnatare ale Convenției.

### SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Instituirea sistemului de securitate și sănătate în muncă în unitate, inclusiv instruirea personalului în acest domeniu, evaluarea riscurilor profesionale, elaborarea și realizarea măsurilor de protecție și prevenire în vederea protejării vieții, sănătății și integrității corporale ale lucrătorilor în activitatea de muncă cotidiană este o obligație primordială a angajatorului.

Totodată, sistemul securității și sănătății în muncă prezintă un domeniu și un compartiment aparte, deosebit de important al activității și responsabilității sociale a sindicatelor. Organelor sindicale le revine un rol la fel de important în implicarea lucrătorilor întru protecția vieții și sănătății și îmbunătățirea condițiilor de muncă.

În majoritatea unităților din ramură au fost elaborate și s-au aprobat planuri de protecție și prevenire, care, conform actelor normative, trebuie să includă toate locurile de muncă, riscurile profesionale, măsurile de protecție tehnice, igienico-sanitare, organizatorice și de altă natură, termenele și persoanele responsabile de realizare.

Conform Convenției colective (nivel de ramură) art. 100.4 angajatorul se obligă să prevadă în devizul anual de venituri și cheltuieli și să aloce surse financiare în volum necesar, dar nu mai puțin de 2 la sută raportat la fondul de salarizare al unității, în vederea respectării stricte a Planului anual vizat. La nivel de ramură, majoritatea absolută a unităților nu s-a încadrat în acest indicator, iar peste douăzeci de instituții nivel raional și republican n-au planificat surse financiare pentru realizarea măsurilor de protecție și prevenire.

Se atestă o atitudine ostilă față de organizarea și dotarea cabinetelor de protecție și a locurilor speciale de securitate și sănătate în muncă. În 24 de unități lipsesc specialiști instruiți sau lucrători desemnați prin decizia angajatorului pentru atribuții de protecție și prevenire. Au încheiat acorduri cu servicii externe de protecție și prevenire 41 de unități. Servicii medicale au fost create în 32, dar nu în toate unitățile care au 300 și mai mulți salariați, în conformitate cu prevederile Convenției colective (nivel de ramură). În 22 de unități n-au fost elaborate și aprobate instrucțiuni de

securitate și sănătate în muncă pentru sectoare sau locuri de muncă.

Morbiditatea cu incapacitate temporară de muncă are o tendință de diminuare, în ultimii ani, și a constituit, în anul de referință 625 de zile la 100 salariați, conform datelor rapoartelor anuale din unitățile în care sunt constituite organizații sindicale. Însă, mai există un șir de unități care au înregistrat indicatori ce depășesc 1000-1500 și chiar peste 2000 de zile la o sută de salariați.

Conform rapoartelor anuale, numărul accidentelor de muncă înregistrate în ramura sănătății a constituit 58 cazuri cu pierderea temporară a capacității de muncă. Accidente de muncă grave sau mortale, în anul 2018, în ramura sănătății n-au fost înregistrate.

Securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă ține de responsabilitatea angajatorului, dar organele sindicale din unități trebuie să fie active la asigurarea lucrătorilor din sănătate cu un loc de muncă protejat.

### ASISTENȚA JURIDICĂ

Comparativ cu anul 2017, numărul litigiilor individuale de muncă examinate a fost în descreștere. Acesta a constituit 73, dintre care au fost soluționate pozitiv 65 (89%). Au fost înaintate 21 cereri de către salariați în instanțe de judecată, dintre care doar 8 persoane (38,1%) au avut câștig de cauză, fiind repuse în drepturi.

În 2018, au fost restabiliți la locul de muncă 65 de salariați, dintre care 57 – ca rezultat al negocierilor organului sindical cu angajatorul.

Menționăm că prin Legea nr. 50 din 23.03.2018 a fost introdus în Codul contravențional art.77<sup>2</sup> „Ultragierea lucrătorului medical”, care prevede că ultragierea lucrătorului medical, adică jignirea premeditată a onoarei, demnității sau reputației profesionale a acestuia în exercițiul funcțiunii, se sancționează cu amendă de la 10 la 25 de unități convenționale, aplicată persoanei fizice. Ultragierea lucrătorului medical însoțită de acte de huliganism și/sau vătămare corporală, dacă aceste acțiuni nu constituie infracțiune, se sancționează cu amendă de la 50 la 150 de unități convenționale, aplicată persoanei fizice sau cu arest contravențional de până la 15 zile.

Astfel, a fost realizată una din revendicările Congresului VI al Federației Sindicale „Sănătatea”.

În adresa Federației Sindicale „Sănătatea” au parvenit, pe parcursul anului de referință, circa 16156 de petiții. Colaboratorii Federației au fost sesizați direct de către 5076 de membri de sindicat, reacționând la fiecare petiție și apariție a litigiilor individuale de muncă.

Acordarea asistenței juridice membrilor de sindicat trebuie să fie permanent pe agenda fiecărui activist sindical.

### APARTENENȚA LA SINDICAT ȘI RESPECTAREA PREVEDERILOR STATUTARE

Conform structurii organiza-torice a Federației Sindicale „Sănătatea”, în cadrul unităților medicale, farmaceutice și de învățământ publice de profil activează 240 de organizații sindicale primare, inclusiv 32 de organizații sindicale raionale, 30 de asociații sindicale raionale din asistența

medicală primară, 2 Consilii municipale și 45 de organizații sindicale primare din instituțiile republicane amplasate în toată țara.

Analizând indicii apartenenței la sindicat, în perioada de referință, constatăm, conform datelor prezentate de către președinții organizațiilor sindicale membre ale Federației, că la evidență în cele 240 de organizații sindicale primare se află 42898 membri de sindicat, ceea ce constituie 89,9% din numărul total de angajați – 47711 din instituțiile medico-sanitare publice, farmaceutice și de învățământ. Astfel, se înregistrează o scădere a numărului membrilor de sindicat de la 43970 în anul 2015, la 42898 în anul 2018, sau cu 2,44 la sută mai puțin.

De remarcat că din numărul total de membri de sindicat, 13480 sunt tineri (până la 35 ani), adică 31,4 la sută. Conform datelor din rapoartele anuale, constatăm că din numărul total de tineri, 7610 au vârsta până la 35 ani și sunt absolvenți ai instituțiilor de învățământ cu profil medical, încadrați în câmpul muncii.

Datele statistice arată că din numărul total de membri de sindicat - 34404 sunt femei, adică 80,1 la sută. În cele 240 de organizații sindicale primare membre ale Federației, 173 de președinți sunt femei ori 72,08 la sută.

### DREPTURILE ȘI GARANȚILE SINDICATULUI – REPREZENTANT AL SALARIAȚILOR

Activitatea diversă a sindicatelor necesită un anumit sistem de garanții pentru a asigura funcționarea organizațiilor sindicale, utilizarea reală a oportunităților disponibile pentru a proteja drepturile și interesele legitime ale membrilor de sindicat

Cu satisfacție constatăm că în unitățile din sectorul sănătății, în anul 2018, drepturile și garanțiile sindicatului au fost onorate de către partenerii sociali de toate nivelurile.

Totuși, în unele unități garanțiile legale ale organizației sindicale au fost neglijate. S-a constatat că, pe parcursul anului 2018, administrația unor unități medicale a limitat participarea liderilor de sindicat la lucrările Consiliului medical, Consiliului de administrare, Comisiilor permanente de atestare și tarificare, Comisiilor pentru soluționarea litigiilor de muncă.

Prin limitarea participării liderilor sindicali la administrarea unității se neglijează drepturile și interesele întregului colectiv de muncă, care a delegat, prin votul său, liderii de sindicat pentru a-i apăra drepturile și interesele în raporturile cu administrația

Cu regret, unii lideri sindicali dau dovadă de pasivitate sau indiferență, neglijând astfel drepturile și interesele colegilor de entitate.

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. Exercițându-și drepturile garantate prin lege, liderul își onorează obligațiile față de colegii care l-au delegat în funcție, ca persoane diligente și responsabile, care pun mai presus de toate interesele membrilor colectivului

### ACTIVITATEA EDUCAȚIONALĂ ȘI DE FORMARE SINDICALĂ

Promovarea activităților educaționale și dezvoltarea sistemului educațional este o condiție fundamentală pentru crearea organizațiilor sindicale puternice, capabile să apere drepturile și interesele membrilor săi.

Politica educațională stabilită de către Congresul VI, prin aprobarea Strategiei Federației în domeniul educației și formării sindicale, prevede realizarea unui Program de formare de formatori în colaborare cu Institutul Muncii și Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova. Întru realizarea acestui obiectiv, Biroul Executiv a adoptat Statutul și Regulamentul de atestare al formatorului, Concepția și Programul educațional „Formare de formatori”, care a fost susținut și aprobat de către Consiliul educațional al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova.

Pentru formare a fost selectat un grup de lideri și activiști sindicali, doritori de a deveni formatori calificați, capabili să conceapă și să desfășoare cursuri practice de instruire de înaltă calitate pentru membrii de sindicat și activul sindical de diferite niveluri.

În final, 16 participanți au prezentat proiecte individuale. Cunoștințele și abilitățile noilor formatori au fost înalt apreciate de către Comisia de conferire a gradelor de calificare a Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova.

În luna mai a anului de referință a fost organizat un seminar pentru activul organizației de tineret a Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, la care au participat 55 de tineri din organizațiile sindicale studentești ale Colegiilor de medicină și Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu”.

În scopul perfecționării contabililor și trezorerilor sindicali în domeniul activității financiare, reformei fiscale, asigurărilor sociale, remunerării muncii a fost organizat un seminar cu participarea formatorilor și specialiștilor Inspectoratului Fiscal de Stat, Casei Naționale de Asigurări Sociale și Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova.

### ACTIVITATEA INFORMAȚIONALĂ

Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, în anul 2018, s-a afirmat ca o organizație democratică cu o poziție fermă și imagine pozitivă în societate, orientându-și activitatea spre crearea unei imagini obiective și transparente, dar și a unei opinii publice imparțiale despre instituția federală a sindicatului din sistemul sănătății. Astfel, scopul activității a fost de a informa nu doar membrii de sindicat, dar și partenerii sociali, reprezentanții organizațiilor sindicale internaționale și societatea civilă despre activitatea sindicală din domeniul sănătății al Republicii Moldova.

Toate noutățile și materiale informative ce se referă la activitățile întreprinse de către Federație și, la solicitarea organizațiilor sindicale primare, despre activitatea acestora s-au adus la cunoștința publicului prin intermediul paginii WEB a Federației [www.sindsan.md](http://www.sindsan.md).

## TEZE

## DIN DISCURSURILE VORBITORILOR

*Maia ȚÎBERNEAC,  
președintele Comisiei de cenzori a  
Federației Sindicale „Sănătatea”  
din Moldova*



Comisia de cenzori a Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, în perioada de referință, a activat în aceeași componentă, modificări n-au fost. Conform Planului de activitate pentru anul 2018, Comisia și-a axat activitatea întru realizarea următoarelor obiective: respectarea normelor statutare de identificare a gestionării corecte a surselor financiare sindicale; perfectarea corectă a documentației sindicale; informarea organelor sindicale; organizarea instruirii cadrelor sindicale; acordarea ajutorului practic.

De menționat, că Planul de activitate a fost realizat cu succes. Pe parcursul anului au fost vizitate 18 organe sindicale, dintre care: Spitalul Clinic Republican, Institutul Oncologic, Centrul de Medicină Legală, Spitalul Clinic al Ministerului Sănătății, Municipii și Protecției Sociale, Spitalul raional Anenii Noi ș.a. În mare parte am constatat că normele statutare și prevederile Regulamentului de activitate a Comisiei de cenzori ale organizațiilor sindicale membre ale Federației au fost respectate.

În perioada de referință, membrii

Comisiei de cenzori au participat la diferite activități desfășurate de către Biroul Executiv al Federației Sindicale „Sănătatea”, nemijlocit în organizațiile sindicale în vederea îmbunătățirii activității comisiilor de cenzori ale organizațiilor membre ale Federației, respectării normelor statutare, a Legii sindicatelor și a altor acte normative.

Ca rezultat, în baza rapoartelor financiare prezentate Federației Sindicale „Sănătatea” concluzionăm că comisiile de cenzori ale organizațiilor sindicale din unitățile-membre au activat în conformitate cu prevederile statutare.

Practic în toate organizațiile sindicale verificate, în anul de referință, normele statutare ce țin de convocarea ședințelor de lucru ale organelor electiv, desfășurarea adunărilor comisiilor au fost în mare măsură respectate. La ședințele în plen ale organelor electiv au fost examinate în primul rând Raportul anual pe anul 2017, Programul de activitate ale organizației sindicale și a comisiilor de cenzori, încheierea Contractului colectiv de muncă (nivel de Unitate), organizarea Spartachiadei lucrătorilor medicali și altele. Însă, cu regret, la ședințele în plen ale organelor electiv din organizațiile sindicale primare practic nu au fost examinate problemele privind respectarea drepturilor organizației sindicale, efectuarea controlului respectării legislației muncii ce ține de timpul de muncă și de odihnă, securitatea și sănătatea în muncă, asigurarea condițiilor pentru activitatea organului sindical în instituții. S-a constatat că în majoritatea organizațiilor sindicale supuse examinării, organele electiv nu au fost asigurate gratuit cu încăperi amenajate cu inventar necesar, așa cum prevede art. 390 a Codului muncii și art. 35 a Legii sindicatelor.

Comisia de cenzori verifică anual activitatea contabilității Federației Sindicale „Sănătate” din Moldova vizând gestionarea corectă și transpa-

rentă a bugetului Federației, a bunurilor materiale, prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 290 din 2010 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la prestațiile în sistemul public de asigurări sociale pentru prevenirea îmbolnăvirii și recuperarea capacității de muncă a angajaților prin tratament balneo-sanatorial. Lacune serioase nu au fost depistate, cu excepția unor încălcări a Regulamentului nominalizat ce țin de repartizarea biletelor de tratament balneo-sanatorial membrilor de sindicat către organizațiile sindicale membre ale Federației și completarea incorectă a acestora.

*Tudor CĂRĂRUȘ,  
președintele Consiliului Municipal  
Chișinău al Federației Sindicale  
„Sănătatea” din Moldova*



În rezultatul examinării Raportului anual 2018, s-au conturat un șir de propuneri referitoare la aspectul parteneriatului social în sfera muncii, negocierea, încheierea și realizarea contractelor colective de muncă de toate nivelurile. Problema cu care ne confruntăm în ultimii ani constă în faptul că asistenții medicali și personalul medical inferior, care activează în instituțiile medico-sanitare publice cu profil

ftziopneumonologic și dermatovenereologic, practic aproape 100% din timpul de muncă îl petrec cu bolnavii care constituie un contingent foarte grav, acolo sunt diferite infecții, însă personalul menționat nu beneficiază de concediu suplimentar cu o durată de 11 zile calendaristice, ci doar de 7 zile. Consider că această inechitate trebuie soluționată urgent.

În anul 2018, au fost făcute unele modificări la Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245 din 21.07.2006. Însă, Regulamentul nu stipulează clar, „reprezentanții colectivelor de muncă” – se referă la instituțiile unde nu sunt organizații sindicale, iar unde sunt organizații sindicale, Comitetul sindical condus de președinte, reprezintă colectivul de muncă. Atrag atenție la acest moment, fiindcă este obligatoriu să fie inclus în cadrul consiliului administrativ al unității președintele comitetului sindical și încă un reprezentant pe care îl înaintează comitetul sindical.

Referitor la Hotărârea de Guvern nr. 837 din 06.07.2016, Regulamentul de salarizare a lucrătorilor medicali trebuie, împreună cu Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, să fie luată o decizie comună, de stopat modificările de 2-3 ori pe an, care au drept consecință diminuarea facilităților care au fost obținute la momentul aprobării. Codul muncii, art.165<sup>1</sup>, stipulează că angajatorul este în drept să acorde anual salariaților ajutor material în modul și condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă, de alt act normativ la nivel de unitate și/sau de actele normative în vigoare. Ajutorul material poate fi acordat salariatului, în baza cererii lui scrise, în orice timp al anului ori adăugat la indemnizația de concediu (art.117 din Codul muncii). Mai mult ca atât, art. 91 din Convenția colectivă (nivel de ramură) pe anii 2018-2021 și cea nivel de municipiu, stipulează că angajatorul este obligat să planifice ajutorul material.

O altă problemă actuală este mun-

ca forțată a lucrătorilor medicali. Nu ajung cadre medicale, nu se plătește chiar și dacă lucrează prin cumul. Se plătește un salariu și jumătate, dar salariatul lucrează pentru 2-3 angajați. Înțelegem că nu sunt cadre medicale, însă nu sunt vinoși cei care au rămas în țară, ca să fie impuși să muncească forțat.

Majorarea salariului pentru rezidenți a fost un lucru bun, trebuie stimulați și tinerii specialiști. Dar, totodată, s-a făcut o gafă, stârnind un conflict între generații. Egalând salariul unui medic cu experiență cu salariul unui medic rezident riscăm să provocăm exodul din ramură a celor mai buni specialiști.

*Svetlana IURCENCO,  
președintele Comitetului sindical al  
Spitalului raional Ceadâr-Lunga*



Хочу сказать более конкретно о проблемах, которые существуют в Чадыр-Лунгской районной больнице.

В отраслевой Конвенции на 2018-2021 год, подписанной социальными партнерами, Министерством здравоохранения, труда и социальной защиты, Национальной страховой компанией Республики Молдова и отраслевым профсоюзом, предусмотрено, что стороны обязаны работать для достижения приоритетных целей, направленных на развитие

и модернизацию системы здравоохранения. Для достижения поставленных целей стороны должны обеспечить финансирование медицинских подразделений в соответствии с потребностями и прозрачностью в распределении и использовании финансовых ресурсов и финансирование Национальной компанией медицинского страхования (НКМС) из фонда развития и модернизации поставщиков государственных медицинских услуг, преимущественно государственных медико-санитарных учреждений.

Чадыр-Лунгская районная больница также является поставщиком, но за все годы из фонда развития ничего не получила. Также больница в течение многих лет не финансируется по потребностям. Согласно мнению НКМС, ранее, когда существовали в системе здравоохранения коэффициенты, все сотрудники Чадыр-Лунгской районной больницы были аттестованы по минимальным коэффициентам. Также хочу отметить, что тогда практически у нас были укомплектованы все штатные единицы.

Начиная с 2016 года, когда изменилась система оплаты труда, то есть перешли на фиксированные тарифные ставки, оказалось что средств на повышение заработной платы и уплаты налогов, нашей больнице необходимо больше чем для больниц, где были высокие коэффициенты и где были неуккомплектованные штаты. Подчеркну, что наши низкие коэффициенты тогда были также обоснованы тем, что НКМС диктовала размер финансовых поступлений при заключении контрактов на год, без учета реальных потребностях районной больницы.

Повышение заработной платы в 2016 году было осуществлено традиционно, начиная с середины года, то есть тогда когда уже все финансы утверждены без каких-либо дополнений. Из-



за того что сумма контракта на год оставалась неизменной, стал формироваться недостаток денег на выплату заработной платы в стационарном секторе больницы, задолженность по выплате налогов в Налоговую Инспекцию, долги перед экономическими агентами. Несмотря на наши обращения, Страховая компания заставляла администрацию больницы подписывать годовой контракт с финансированием тех цифр, которые она считала правильными. Поэтому в период за 2016-2019 гг. наша районная больница имеем долг в 11 млн.

Хочу отметить три проблемы, которые касаются финансирования.

Проблема недостаточного финансирования именно в 2019 году, так как и сейчас не хватает уже средств на выплату заработной платы. Это связано с тем что, начиная с сентября 2018 года, Налоговая инспекция, в момент поступления средств от Национальной страховой компании, выставляет иск на инкассо и снимает суммы от 900 тысяч лей до 400 тысяч лей ежемесячно, независимо от желания и мнения администрации больницы. В 2018 году в больнице отключали газ за долги.

В настоящее время больница задыхается в нехватке медикаментов, так как фармацевтические фирмы отказываются отпускать их в долг.

Предыдущая администрация, которая работала до конца 2018-го года, пыталась решать недостаточное финансирование, за счет работников, выходя за пределы юридического поля. Так директор снизил размер выплат за работу в ночное время со 100%, так как положено по постановлению, до 50%.

Профсоюзный комитет отказался изменить коллективный договор по учреждению за 2018-2019 гг. в сторону снижения выплат за работу в ночное время письменно и одновременно выставил свои предложения по внутренним резервам. Эти предложения были

проигнорированы.

Нынешняя администрация, которая работает с 3 января данного года, приняла часть наших предложений. Но лишь за счет внутренних резервов проблему решить невозможно. Требуются субвенции, которыми пользуются и другие больницы, где может быть имеются долги, но не в таких размерах. Эти субвенции почему-то очень сильно разнятся. Мы этого не можем понять.

Хочу отметить, что нынешняя администрация объявило, что с 1 июля 2019 года будут уволены все пенсионеры. Надеемся, что может быть с частью из них будет заключен трудовой договор. В нашем Коллективном договоре на 2018-2021 гг. зафиксировано, что будут исключены массовые увольнения. Пенсионеров на данный момент у нас 120 человек из 380. Это считается массовым увольнением. Кроме того, мы считаем, что нарушается положение Конституции Республики Молдова, которая запрещает дискриминацию труда по любому признаку, в том числе по социальному статусу, именно статусу пенсионеров. Не знаю как в других больницах, но у нас нет очереди и желающих занять пост врача ревматолога, хирурга, ревматолога, кардиолога, эндокринолога и других специалистов, где в настоящий момент трудятся пенсионеры.

И третья из главных проблем больницы, это оснащение и переоснащение современным медицинским оборудованием нашей больницы. Нам как воздух нужен эндоскоп, наркозная аппаратура, лазерные ножи для операционных, новые наборы инструментов для операционных блоков и т.д. Почему-то для Чадыр-Лунгской РБ для модернизации и развития средств нет.

Уважаемые представители всех трех сторон подписавших отраслевую Конвенцию, Члены нашего коллектива, члены профсоюза Чадыр-Лунгской

районной больницы, надеются на помощь в решении возникших проблем, и чтоб наш директор не был вынужден выходить за правовые рамки, разрабатывая возможности внутренних резервов по оптимизации расходов. Ведь мы все слышаны о том, что имеются неиспользованные средства, которыми владеет НКМС.

*Alexandru VASILIEV,  
președintele Comitetului sindical al  
IMSP Centrul Național de Asistență  
Medicală Urgentă Prespitalicească*



Reieșind din specificul activității serviciului de Asistență Medicală Urgentă, domeniului securității și sănătății în muncă se acordă o atenție deosebită, dat fiind faptul că angajații în timpul activității sale, sunt supuși riscurilor, precum: accidente rutiere, violență din partea pacienților și însoțitorilor săi, efort psiho-emoțional sporit, etc. Asigurarea securității și sănătății în muncă, măsurile prin care se supraveghează activitatea lucrătorilor au condus la necesitatea constituirii Serviciului securității și sănătății în muncă în cadrul IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească.

Serviciul dat, asigură colaborarea angajatorului și angajaților în vederea identificării măsurilor privind asigurarea securității și sănătății la

locul de muncă. Serviciul are în componența sa specialiști desemnați, care îndeplinesc cerințele în domeniu corespunzător nivelului doi de pregătire.

De comun cu conducerea instituției, specialiștii serviciului organizează, desfășoară și supraveghează instruirea angajaților în domeniul Securității și sănătății în muncă. În instituție au fost elaborate instrucțiuni pentru toate funcțiile, ținând cont de specificul activității și ale locurilor de muncă. Instrucțiunile sunt înregistrate în registru, multiplicare și repartizate în teritoriu.

În conformitate cu prevederile legislației în vigoare, în anul 2018, angajații Serviciului securitate și sănătate în muncă au efectuat instructajul necesar a tuturor persoanelor noi angajate, despre riscurile la care pot fi expuse în desfășurarea activității sale. Totodată, Serviciul de securitate și sănătate în muncă, a efectuat controale în subdiviziunile din teritoriu în vederea respectării cerințelor legislației în vigoare. Concomitent, s-a acordat și ajutor practic. În urma controalelor efectuate s-a constatat că, condițiile de muncă ale angajaților corespund legislației în vigoare, regimul de lucru se respectă.

Cu toate că legislația evidențiază rolul angajatorului pentru securitatea și sănătatea în muncă, Sindicatul are o misiune deosebită în monitorizarea și respectarea realizării Planului de acțiuni pentru prevenirea accidentelor de muncă. Sănătatea și securitatea la locul de muncă nu se limitează doar la prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, ci presupune atingerea unei stări de bine a angajaților la nivel fizic, moral și social. Toate acestea au consecințe directe nu doar asupra randamentului în muncă al angajatului ci și asupra calității vieții sale, în general.

În această ordine de idei propunem organizarea unei Campanii, cu participarea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Companiei Naționale de Asigurări în Medicină și Federației Sindicale

„Sănătatea” din Moldova, cu scopul de a instrui conducătorii și liderii sindicali de toate nivelurile întru evaluarea factorilor de risc profesional la locurile de muncă, prevenirea bolilor profesionale și a accidentelor de muncă. Indiferent care este sursa acestor inițiative sau îngrijorări, fiecare dintre partenerii sociali sunt responsabili de sănătatea și securitatea angajaților săi.

**Boris GÎLCĂ,**  
*secretar general de stat al  
Ministerului Sănătății, Muncii și  
Protecției Sociale*



Anul 2018 a fost unul special pentru toți: primul an de activitate a unui minister comasat, prin crearea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale. Credem că această reformă în administrația publică centrală este benefică pentru parteneriatul pe care-l avem cu Federația Sindicală „Sănătatea”, deoarece avem foarte multe subiecte comune, printre care cel cu referire la securitatea și sănătatea în muncă.

Cu siguranță sistemul medical are nevoie de transformări. Transformări pe care să le dorească atât pacientul cât și angajatul din sistemul medical. Pentru aceasta avem nevoie de o comunicare permanentă la nivel cu persoanele de decizie, cu populația, cu angajații din domeniul sănătății: medicii, asistentele medicale și infir-

mierele.

Actualmente, oricare pacient cărui nu i-a plăcut ceva poate să scrie pe o rețea de socializare, să invite mass-media și să facă show pe anumite cazuri care se întâmplă sau nu se întâmplă în instituțiile medicale. Este dureros acest lucru, inadmisibil și incorect. Am dori ca împreună cu partenerii sociali și cu toți angajații din sistem să depunem eforturi pentru a apăra demnitatea și puritatea halatului alb. Recunoaștem, incorectitudinile sunt în sistem, noi nu ne ascundem, ele trebuie bine analizate și corectate, excluse din sistem. În acest context, ne referim la Legea malpraxis-ului în Republica Moldova. Este un proiect, dar rămâne să ne conjugăm eforturile pentru a-l duce la bun sfârșit. Pentru anul 2019, Legea malpraxis-ului este o prioritate, în scopul eficientizării sistemului de sănătate în beneficiul pacientului și a angajaților.

Fenomenul corupției din sistemul medical există. Însă, este regretabil că organele abilitate depistează anumite elemente de corupție, mită care valorează 100-200 lei și sunt intentate dosare, iar în cazuri de corupție de nivel înalt nu se face nimic. De fapt, la nivel înalt sau mic, corupția este corupție. Am dori ca împreună să eliminăm acest flagel din sistemul medical.

Examinând raportul am observat îngrijorări pe mai multe segmente: resursele umane în sănătate; motivația financiară insuficientă; îmbătrânirea cadrelor medicale etc. Sunt niște elemente de provocare pe care nu le-am avut până acum. Urmează o nouă provocare, ca profesia de medic să nu mai fie atractivă pentru tineri. Acesta se întâmplă nu numai în Republica Moldova, este o tendință regională, când profesia de medic nu devine atractivă pentru generația tânără.

Reforma spitalicească este o necesitate, pe care o vom implementa împreună, prin comunicare. Nimeni din sistem nu va fi eliberat, nu va fi disponibilizat. În Republica Moldova avem 37 de maternități, în unele raioane mici nu este nici o naștere pe săptămână, sau în medie 40 de nașteri pe an. De unde creștere profesională,

cum poate fi atras un tânăr medic ginecolog să lucreze într-o maternitate raională? Realitatea este că investim în spații goale, în menținerea lor în loc să investim în spitale performante, în dotări, în creșterea evidentă a salariului la o sumă de cel puțin 20-25 mii lei lunar, ceea ce-i real.

Reforma Serviciului de sănătatea publică a fost necesară, bine gândită, dar din cauza unui management prost a fost denaturată necesitatea ei. Trebuie să recunoaștem că au plecat oameni valoroși din sistem, specialiști buni. Acum, depunem eforturi mari să aducem lucrurile la normalitate.

Asistența medicală primară este o reformă importantă și democratică, demarată de la 1 ianuarie curent. Această reformă este la dorință, nu-i obligatorie. Prin implementarea acestei reforme s-a intenționat trecerea la libera practică, pentru a permite medicilor să-și gestioneze singuri fluxurile financiare, astfel să-i motivăm financiar. Pe parcursul a trei luni sunt circa 50-55 medici de familie care au solicitat trecerea la libera practică. În acele zone unde nu sunt medici de familie, vor fi cointeresați să aibă indicatori de sănătate cât mai buni, să facă cu adevărat prevenția, lucrul de educație, vaccinarea, alte elemente de profilaxie, ca să nu cheltuie banii de la Compania Națională de Asigurări în Medicină pe investigații sau tratamente costisitoare neargumentate. În felul acesta, medicii vor avea resurse suplimentare pentru a dezvolta practica medicală rurală. Această reformă este implementată, în special, pentru zona rurală.

În același context, resursele umane în sănătate rămân cea mai mare provocare. Dezvoltăm de comun cu Organizația Mondială a Sănătății și Banca Mondială o strategie de asigurare cu resurse umane în sănătate. Exodul lucrătorilor medicali din sistem, dar și din țară este nu doar din cauza salariilor, dar și a infrastructurii și echipamentelor medicale performante, asigurarea precară a securității și sănătății la locul de muncă.

**Oleg BUDZA,**  
*președintele Confederației Naționale  
a Sindicatelor din Moldova*



Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova conlucrează eficient cu Federația Sindicală „Sănătatea”. Cea mai actuală și acută problemă din sectorul sănătății, dar, și din țară este exodul lucrătorilor medicali și a populației, în general, atât din sistem cât și din țară. Din păcate, pleacă medicii, pleacă surorile medicale. Acoperirea cu cadre medicale este foarte greu de realizat, salariile nu sunt corespunzătoare. S-au majorat salariile, dar nu la nivelul care trebuia, mai avem rezerve la acest capitol.

Recent, a avut loc ședința Consiliului de administrație a Casei Naționale de Asigurări Sociale (CNAS), unde s-a pus în discuție chestiunea cu referire la defalcări și contribuții. Începând cu luna octombrie s-a micșorat presiunea de la CNAS, impozitul unic 12%. În aceeași ordine de idei, așteptăm să înceapă defalcările agenților economici, care, este timpul, să iasă din „umbră”, s-au început transferurile în fondurile Companiei Naționale de Asigurări în Medicină și Companiei Naționale de Asigurări Sociale. De unde să primească oamenii salarii, dacă agenții economici nu contribuie. Atunci trebuie de înăspriț și mai mult legea, să fie pedesipsiți acei agenți economici care nu-și onorează obligațiile.

Referitor la parteneriatul cu Compania Națională de Asigurări în Medicină, intenționăm să abordăm chestiunea cu privire la posibilitatea de a oferi surse și pentru tratament balneo-sanatorial pentru oamenii care sunt bolnavi. Conform legislației, putem folosi banii care sunt transferați în fondul Companiei pentru tratamentul balneo-sanatorial. Rămâne să începem negocierile pentru a obține acest beneficiu pentru membri.

Codul muncii - la acest capitol au fost negocieri foarte încordate, discuții foarte dure chiar și cu dl Pavel Filip. S-a intenționat înlocuirea prezentului Cod al muncii cu unul nou. Noul proiect al Codului muncii prevede doar obligațiile salariaților, pe când drepturile salariaților au fost excluse. Discuții sau careva comunicări cu reprezentanții Patronatelor sau Sindicatelor nu au avut loc. Guvernul a promovat, și trebuia de acceptat, însă Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, susținută de sindicatele naționale ramurale, a fost categoric împotriva.

Referitor la plata echipei medicale pentru serviciile prestate, evident, că trebuie să fie plătit corespunzător atât medicul, cât și asistentul medical. Este o aberație, dacă medicul primește salariu majorat, dar asistenta medicală rămâne la același nivel, lucrând în aceleași condiții. Este greu de imaginat cum ei vor activa în continuare ca o echipă.

La moment lucrăm asupra unui proiect de document ce se referă la cotizația de membru. În ultimul timp tot mai des ne confruntăm cu situații că se calculează cotizația de membru, dar nu se transferă pe contul Comitetului sindical, ci se reține pe contul administrației, chiar mai mult, sursele acumulate sunt utilizate în alte scopuri. Conform legislației, n-au nici un drept să rețină cotizațiile de membru pe contul administrației, sunt banii membrilor de sindicat destinați pentru ajutor material sau alte necesități ale acestora. Se rețin cu lunile, cu anii. Astfel, intenționăm să introducem o modificare în Codul contravențional, cu scopul de a pedepsi pe cei care încalcă drepturile salariaților.

## PROGRAMUL DE ACTIVITATE A FEDERAȚIEI SINDICALE „SĂNĂTATEA” DIN MOLDOVA PENTRU ANUL 2019

### OBIECTIVE GENERALE

În anul electoral în organizațiile sindicale primare membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, Consiliul Republican contează pe competența și înțelepciunea liderilor și membrilor de sindicat în realizarea cu succes a următoarelor obiective de bază:

1. Alegerea în organele de conducere ale organizațiilor sindicale de toate nivelurile a membrilor de sindicat activi, onești, competenți să se implice în apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților membri de sindicat.

2. Reprezentarea competentă a membrilor de sindicat în relațiile cu angajatorii, administrația publică locală și centrală întru apărarea drepturilor și intereselor acestora utilizând normele parteneriatului social în sfera muncii.

### OBIECTIVE

#### pentru realizare de către Biroului Executiv al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova

1. În conformitate cu prevederile pct. 3 al Regulamentului „Privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în asigurările obligatorii de asistență medicală aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 837/2016 de inițiat, de comun cu Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale și Compania Națională de Asigurări în Medicină, negocierile privind reexaminarea salariilor de bază lunare pentru angajații prevăzuți în anexele nr. 1 și nr. 3 din Regulament.

2. Se solicită Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale atenționarea conducătorilor unităților medicale care ignoră respectarea Codului muncii, Legii sindicatelor, Convenției colective nivel de ramură în domeniul sănătății și Contractelor colective de muncă nivel de unitate.

3. În scopul îmbunătățirii activității educaționale vor fi întreprinse următoarele:

3.1. Extinderea sistemului educațional și de formare sindicală asupra tuturor organizațiilor sindicale, ținându-se cont de specificul, posibilitățile acestora.

3.2. Fortificarea rețelei de formatori sindicali și perfecționarea corpului didactic sindicalist.

3.3. Intensificarea educației, sindicale a tineretului din instituțiile de învățământ medical.

3.4. Conlucrarea în domeniul educațional cu organizații neguvernamentale din țară, instituții statale și alte organizații de interes comun.

3.5. Extinderea colaborării în domeniul educației cu Organizația Internațională a Muncii, organizațiile sindicale internaționale, diverse fonduri și fundații.

4. În scopul organizării și desfășurării cu succes a Campaniei de dare de seamă și alegeri în organizațiile sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova vor fi întreprinse următoarele:

4.1. Coordonarea modului și termenilor de organizare și desfășurare a adunărilor/conferințelor de dare de seamă și alegeri ale organelor de conducere ale organizațiilor sindicale în conformitate cu prevederile statutare.

4.2. Acordarea consultațiilor privind organizarea și desfășurarea adunărilor/conferințelor de dare de seamă și alegeri în organizațiile sindicale, membre ale Federației Sindicale „Sănătatea”.

4.3. Participarea, după necesitate, la adunărilor/conferințele de dare de seamă și alegeri ale organelor de conducere ale organizațiilor sindicale din cadrul Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova.

4.4. Participarea la publicarea buletinului informativ „Curierul Sanitas”, prin elaborarea materialelor.

4.5. Monitorizarea fluxului de informație de pe pagina WEB a Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova [www.sindsan.md](http://www.sindsan.md) și pagina de facebook a Federației [www.facebook.com/sindsan.md/](http://www.facebook.com/sindsan.md/) și intervenirea, la necesitate, cu materiale informative pentru completarea acestora.

### OBIECTIVE

#### pentru realizare de către organele electivale ale organizațiilor sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova

##### 1. Obiective generale

1.1. Implicarea membrilor de sindicat întru apărarea drepturilor de muncă, profesionale, economice și sociale ale acestora în relațiile cu administrația unității, organele administrației publice locale și centrale.

1.2. Organizarea și monitorizarea desfășurării adunărilor/conferințelor de dare de seamă și alegeri în organizațiile sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova în strictă conformitate cu Statutul Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova.

Termenul limită a finalizării Campaniei de dare de seamă și alegeri – 31 martie 2020.

1.3. În comun cu administrația, a întreprinde acțiuni privind:

- valorificarea completă a mijloacelor financiare planificate pentru plata muncii;

- acordarea anuală a ajutorului material salariaților în modul și condițiile prevăzute de art. 165<sup>1</sup> al Codului muncii, pct. 91 al Convenției colective nivel de ramură în domeniul sănătății, contractului colectiv de muncă, de alte acte normative la nivel de unitate.

1.4. Asigurarea participării salariaților membri de sindicat la administrarea unității prin:  
- participarea la elaborarea proiectelor de hotărâri în domeniul social-economic;  
- reprezentarea în organele colegiale, în special Consiliul medical, Consiliul de administrare, Comisia permanentă de atestare și tarificare, Comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă etc.;  
- colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social etc.

1.5. Asigurarea principiului de transparență cu privire la tratamentul balneosanatorial al salariaților și odihna de vară a copiilor acestora în limita surselor financiare alocate în acest scop, precum și prin compensarea a 50 la sută din costul biletului de tratament pentru membrii de sindicat din mijloacele financiare ale Consiliului Republican al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova.

## **2. Obiective în domeniul securității și sănătății în muncă**

2.1. Respectarea actelor legislative și normative din domeniu, Convențiilor colective (nivel național și de ramură) ce țin de realizarea drepturilor membrilor de sindicat la securitatea și sănătatea în muncă.

2.2. Evaluarea factorilor de risc profesional la locurile de muncă, aprobarea planurilor de protecție și prevenire cu conținut concret și cu mijloace suficiente de finanțare.

2.3. Instruirea periodică a reprezentanților sindicatului cu răspunderi specifice în domeniu, a membrilor comitetelor pentru securitate și sănătate în muncă, informarea salariaților despre riscurile existente de afectare a sănătății și măsurile necesare de protecție.

2.4. Instituirea comitetelor pentru securitate și sănătate în muncă în toate unitățile unde nu sunt create, asigurarea funcționării lor, dotarea cabinetelor respective cu materiale informative și normative, instalarea panourilor, schemelor de evacuare și sistemelor automatizate de evacuare în caz de incendii.

## **3. Obiective privind activitatea organizatorică și de informare a membrilor de sindicat**

3.1. Verificarea termenului mandatului organelor de conducere ale organizației sindicale, pe care o reprezintă, și stabilirea datei convocării adunărilor/conferințelor de dare de seamă și alegeri ale organelor de conducere ale organizațiilor sindicale în conformitate cu prevederile statutare.

3.2. Organizarea și desfășurarea adunărilor/conferințelor de dare de seamă și alegeri ale organelor de conducere ale organizațiilor sindicale în conformitate cu prevederile statutare.

3.3. Prezentarea către Biroul Executiv al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, în termen de 5 zile după adunare/conferință, a extrasului din procesul-verbal, hotărârile adunării/conferinței, actul Comisiei de cenzori, cât și anchetele delegaților la Congresul VII al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, ale membrilor Consiliului Republican al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova.

3.4. Informarea membrilor de sindicat despre activitățile care le întreprind și implicarea activă atât a membrilor Comitetului sindical și ai Comisiei de cenzori, cât și membrii de sindicat de rând, în scopul comunicării cât mai pe larg despre activitatea organului sindical și activizării membrilor de sindicat.

3.5. Distribuirea buletinului informativ „Curierul Sanitas” membrilor de sindicat.

3.6. Efectuarea abonării la săptămânalul „Vocea poporului”.

3.7. Monitorizarea fluxului de informație de pe pagina WEB a Federației Sindicale „Sănătatea” [www.sindsan.md](http://www.sindsan.md) și pagina de facebook a Federației [www.facebook.com/sindsan.md/](http://www.facebook.com/sindsan.md/) și informarea membrilor de sindicat.

## **4. Obiective de viitor orientate spre asigurarea asistenței juridice a membrilor de sindicat**

4.1. Contribuirea la remedierea și aplanarea extrajudiciară a litigiilor individuale și conflictelor colective de muncă.

4.2. Consultarea membrilor de sindicat pe toate procedurile cu privire la litigiile individuale și conflictele colective de muncă.

4.3. Apărarea în instanțele de judecată a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat pe probleme vizând relațiile de muncă.

4.4. Examinarea operativă a petițiilor membrilor de sindicat.

## **5. Obiective programatice în domeniul resurselor umane**

5.1. Menținerea, fortificarea și diversificarea surselor financiare alocate și colectate pentru învățământul medical, axat pe finalități de studii și dobândirea competențelor.

5.2. Elaborarea mecanismului de stabilire a necesităților de personal în baza indicatorilor de sănătate, solicitării asistenței medicale și perspectivelor de dezvoltare a instituțiilor.

5.3. Dezvoltarea competențelor în comunicare și conlucrare, atât la nivelul medic-medic, cât și la nivel medic-pacient, medic-rudă.

5.4. Organizațiile sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, de comun cu administrația unităților medicale vor conlucra activ cu administrația publică locală privind crearea locurilor atractive de muncă pentru tinerii specialiști.

## **6. Obiective în domeniul Parteneriatului social în sfera muncii**

6.1. Utilizarea potențialului parteneriatului social în interesele dezvoltării personalității salariaților, asigurarea drepturilor și garanțiilor constituționale ale acestora.

6.2. Conlucrarea activă cu angajatorii, autoritățile publice locale și centrale.

6.3. Monitorizarea realizării prevederilor Contractelor colective de muncă și ale Convențiilor colective.

6.4. Participarea activă la elaborarea și avizarea proiectelor de acte normative de toate nivelurile, care vizează drepturile și interesele salariaților.

6.5. Promovarea reprezentanților sindicatului în organele colegiale.

## REVENDICĂRILE CONSILIULUI REPUBLICAN AL FEDERAȚIEI SINDICALE „SĂNĂTATEA” DIN MOLDOVA CĂTRE ORGANELE DE CONDUCERE ALE REPUBLICII MOLDOVA

**CONȘTIENȚIZÂND** situația gravă din sistemul sănătății din Republica Moldova, cauzată de exodul masiv al specialiștilor în alte domenii și țări,

**ANALIZÂND** informațiile din unitățile medicale și ale Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, care relevă că din sistemul de sănătate continuă să plece masiv personalul medical, preponderent medicii specialiști; majoritatea absolută a tinerilor care au absolvit Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” și Colegiile de medicină activează cu gândul de a pleca din republică în alte țări; peste 30 la sută din personalul medical, în special medici care încă mai activează în unitățile medicale, sunt de vârstă pensionară și invalizi.

**CONSTATÂND** că motivele situației create sunt: finanțarea insuficientă a unităților medicale; tehnică medicală din dotarea unităților medicale este veche și nu corespunde cerințelor pentru a trata bolnavii calitativ și la timp; salariile lucrătorilor medicali nu corespund riscului profesional, volumului de lucru și responsabilitatea sporită a lucrătorului medical,

**PLEDÂND** pentru îmbunătățirea activității unităților medicale și reținerea specialiștilor lucrători medicali în sistemul sănătății pentru a garanta cetățenilor Republicii Moldova dreptul constituțional la asistență medicală calitativă și la timp,

**SPERÂND** că se va conștientiza gravitatea problemei și responsabilitatea față de viața cetățenilor care au mai rămas să trăiască în această țară, Consiliul Republican al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova înaintează conducerii Republicii Moldova următoarele revendicări.

**Revendicarea nr. 1.** Recalcularea și stabilirea anuală a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală calculate în formă de contribuție procentuală la salariu și alte recompense și primei calculate în sumă fixă conform prevederilor art. 17 al Legii nr. 1585 din 27.02.1998 „Cu privire la asigurările obligatorii de asistență medicală” cu modificările și completările ulterioare”.

**Argumentare:** Începând cu anul 2014 primele de asigurare obligatorie de asistență medicală nu se mai recalculează, încălcându-se legea. Guvernarea este obligată să monitorizeze ca fiecare cetățean al Republicii Moldova să respecte legea.

**Revendicarea nr. 2.** Stabilirea, prin Legea Fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală, a costului primei de asigurare obligatorie de asistență medicală calculată în sumă fixă, egală pentru toate categoriile de populație.

**Argumentare:** Constituția Republicii Moldova art. 16 stabilește egalitatea în fața legii a tuturor cetățenilor Republicii Moldova, indiferent dacă sunt sau nu angajați.

În prezent, prin Legea nr. 1593 din 26.12.2012 „Cu privire la mărimea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală” (Anexa nr. 2) este stabilită Lista persoanelor fizice neangajate cu domiciliu în Republica Moldova, care beneficiază de reduceri considerabile (de 50-75 la sută) a costului primei de asigurare medicală exprimată în sumă fixă stabilită pentru anul de gestiune respectiv. Spre exemplu, prin Legea nr. 301 din 30.11.2018 a Fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală pe anul 2019 persoanele fizice care vor achita costul primei (poliței) până la 31 martie 2019 beneficiază de reduceri:

- proprietarii de terenuri cu destinație agricolă - 75 la sută;
- persoanele fizice care desfășoară activități independente în domeniul comerțului cu amănuntul - 60 la sută;
- fondatorii de întreprinderi individuale și persoanele fizice care dau în arendă unități de transport, încăperi, utilaje și alte bunuri materiale - 50 la sută.

Nu este clar, pentru care merite sau în ce scopuri se stabilesc aceste reduceri.

O măsură eficientă și benefică pentru a interesa cetățenii să-și asigure sănătatea ar fi stabilirea unui cost unic al primei (poliței) de asigurare medicală redus (spre exemplu, cu 20-30 la sută) pentru cei care achită această primă (poliță) până la 31 martie a anului de gestiune. Pentru cei care nu respectă acest termen, costul primei (poliței) să fie mai scump cu 20-30 la sută.

**Revendicarea nr. 3.** Transferarea mijloacelor financiare în măsura deplină, din Bugetul de Stat la Fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală pentru a asigura categoriilor asigurați de Guvern, egale la costul poliței de asigurare obligatorie de asistență medicală calculată de Compania Națională de Asigurări în Medicină și aprobată anual prin Legea Fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală.

**Argumentare:** Guvernul este obligat să-și onoreze și obligațiile financiare față de categoriile de cetățeni pe care îi asigură.

**Revendicarea nr. 4.** Indexarea anuală a tarifelor la serviciile medicale prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 1020 din 29.12.2011 „Cu privire la tarifele pentru serviciile medico-sanitare” în raport cu creșterea prețurilor de consum și prognoza salariului mediu lunar aprobat anual de Guvern.

**Argumentare:** Astfel prevede legea.

**Revendicarea nr. 5.** Elaborarea și aprobarea, în comun cu partenerii sociali, a Strategiei unice pe termen scurt, mediu și lung privind protecția socială a cetățenilor Republicii Moldova.

**Argumentare:** În prezent, protecția socială a cetățenilor se realizează de la caz la caz, uneori în bază de interese.

Organizația Națiunilor Unite, în particular, Biroul Internațional al Muncii recomandă țărilor membre ale ONU, la care Republica Moldova este parte, să promoveze politicile sociale de protecție a cetățenilor conform unei Strategii unice bazate pe principiile democratice de transparență, corectitudine și obiectivitate, deoarece problema protecției sociale a cetățenilor este una de ordin politic.

**Revendicarea nr.6.** Convocarea Comisiei pentru consultări și negocieri colective în domeniul sănătății pentru a reexamina salariile de bază lunare pentru angajații prevăzuți în anexele nr. 1 și nr. 3 din Hotărârea de Guvern nr. 837/2016 și plata ajutorului material.

Drept motivare pentru înaintarea Revindicărilor nominalizate au servit propunerile colectivelor de muncă din unitățile medicale.

## SALARIZAREA ANGAJAȚILOR DIN SISTEMUL SĂNĂTĂȚII - PRIORITATEA FEDERAȚIEI SINDICALE „SĂNĂTATEA” DIN MOLDOVA

Având ca scop retenția cadrelor medicale să activeze în unitățile medicale din Republica Moldova prin îmbunătățirea bunăstării lucrătorilor medicali, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova a înaintat propuneri cu referire la modificarea și completarea Regulamentului privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 837 din 06.07.2016.

În textul hotărârii, pct. 3 de scris în redacția anterioară, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 301 din 04.04.2018 și anume:

„3. Anual, după aprobarea Legii anuale a fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală, începând cu aprilie, salariile de funcție lunare prevăzute în anexele nr. 1 și nr. 3 la prezentul Regulament se reexaminează și se indexează în funcție de indicii prețurilor de consum stabilit în prognoza macroeconomică de către Ministerul Economiei și Infrastructurii pentru anul curent, dar nu mai puțin decât rata creșterii cheltuielilor fondului pentru achitarea serviciilor medicale curente (fondul de bază) al asigurării obligatorii de asistență medicală).

În textul Regulamentului se propune următoarele:

### Capitolul II

#### „Sursa de plată a salariului”

Se propune de completat cu un aliniat nou cu următorul conținut:

3) Veniturile financiare acumulate de la serviciile medicale contra plată în

cuantum nu mai puțin de 50 la sută”.

Aliniatul 3) va deveni aliniatul 4).

### Capitolul V „Modul de stabilire a părții variabile a salariului

Punctul 15 se propune de completat cu un aliniat nou cu următorul conținut:

„Mijloacele financiare planificate pentru plata indicatorilor de performanță se prevăd în Devizul de venituri și cheltuieli al instituției și se plătesc salariaților de către angajator, consultate prealabil cu organul sindical în baza rezultatelor Comisiei de evaluare a performanțelor profesionale a muncii”.

### Capitolul VI „Modul de stabilire a altor norme și garanții salariale”

6.1. Se propune de completat cu următoarele:

- „Spor pentru vechime în muncă în specialitate” după cum urmează:

Vechimea în muncă în specialitate	Mărimea sporului în % raportat la salariul de funcție
de la 03 până la 05 ani	10
de la 05 până la 10 ani	15
de la 10 până la 15 ani	20
de la 15 până la 20 ani	25
peste 20 ani	30

**Argumentare** privind introducerea în sistemul de salarizare a sporului pentru vechime în muncă în specialitate:

- va stimula real retenția cadrelor medicale (medicilor și personalului medical mediu) să activeze în unitățile medicale;

- acordarea sporului pentru vechime în muncă în specialitate se încadrează în normele art. 3 al Convenției colective nr.1 din 03.02.2004 (nivel național) „Salarizarea angajaților aflați în raporturi de muncă în baza contractului individual de muncă” cu modificările și completările ulterioare;

- va stimula material și moral tinerii specialiști să activeze în sistemul sănătății din Republica Moldova;

- va contribui real la atractivitatea profesiei de medic;

- va exclude egalitatea salariului de funcție lunar a specialistului cu 10 ani vechime în muncă cu unul care numai a început activitatea;

- va stimula transmiterea experienței specialiștilor performanți celor tineri, fără experiență.

6.2. Conținutul punctului 21 este necesar de adus în conformitate cu art. 156 al Codului muncii și punctul 80 al Convenției colective (nivel de ramură) pe anii 2018-2021 care va avea următorul conținut:

„Salariaților care, în afară de munca lor de bază stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc în aceeași unitate o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcție) sau obligațiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutit de munca lor de bază (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de Nomenclator, aprobat de Guvernul Republicii Moldova prin Hotărârea nr. 1223 din 09.11.2004, anexa nr. 9 la Convenția colectivă nivel de ramură pe anii 2018-2021) li se plătește un spor

pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent.

Cuantumul sporului pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește în mărime nu mai mică decât 50% și nu mai mare de 100% din salariul tarifar (de funcție) stabilit pentru persoana (funcția) cumulată.

Spre deosebire de munca prin cumul, cumularea de profesii (funcții) se realizează în orele de program, la aceeași unitate și nu necesită încheierea unui contract individual de muncă distinct, ci doar modificarea celui existent.

6.3. Se propune acest capitol de completat cu un aliniat nou:

„În cazurile când lucrătorul medical este chemat în instituția medicală sau la domiciliu pentru a acorda asistență medicală convenită, timpul efectiv folosit pentru deplasarea acestuia la destinație și acordarea asistenței medicale se plătește luându-se în calcul salariul de funcție lunar, sporurile și suplimentele la acesta”.

6.4. De completat cu un punct nou privind revenirea la norma anterioară aprobată la Hotărârea Guvernului nr. 837 din 06.07.2016 și anume „Angajatorul este obligat să acorde anual salariaților un ajutor material, în modul și condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă și/sau de actele normative în vigoare.

Mărimea ajutorului material acordat unui angajat, nu poate depăși suma venitului mediu lunar, ținându-se cont de sporurile și suplimentele stabilite în conformitate cu legislația în vigoare.

Totodată, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova propune modificări la Hotărârea Guvernului nr. 837 din 06.07.2016 „Pentru aprobarea Regulamentului privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice, încadrate în sistemul asigurărilor obligatorii de asistență medicală”.

În punctul 33 „Dispoziții finale”, aliniatul 2, de permis activitate prin cumul până la 0,5 norme și conducătorilor Centrelor de Sănătate din asistența medicală primară.

Solicitarea menționată a fost adresată dlui Pavel Filip, prim-ministru al Republicii Moldova prin scrisoarea nr. 01-02/151 din 08.05.2018 și readresată Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale (nr. 01-5898 din 04.09.2018).

**Motivare:** Modificările și completările la Hotărârea Guvernului nr. 837 din 06.07.2016 „Pentru aprobarea Regulamentului privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală” aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 301 din 04.04.2018, publicată în Monitorul oficial nr. 113-120 din 06.04.2018, în vigoare de la 01.04.2018, a trezit nemulțumirea personalului de conducere din centrele de sănătate care acordă asistență medicală primară și anume: le-a fost redus dreptul să activeze prin cumul în limita de până la 0,5 funcții substituindu-l cu 0,25 funcții de medic specialist

în condițiile de salarizare stabilite pentru medicul specialist.

Nemulțumirile sunt fondate prin faptul că multe centre de sănătate din asistența medicală primară au o insuficiență acută de cadre. Spre exemplu, în Centrele de sănătate Cociulia și Baimaclia din raionul Cantemir cu o populație de 10500 și 9200 corespunzător au o insuficiență de medici de familie de 70 la sută. În aceste centre de sănătate activează numai câte 2 medici de familie dintre care unul este conducătorul instituției. Conform ordinului Ministerului Sănătății nr. 695 din 13.10.2010 cu modificările și completările ulterioare norma la un medic de familie în localitățile rurale este de 1500 populație.

În situația creată, pentru a asigura volumul de asistență medicală populației, considerăm necesar de permis lucru prin cumul și conducătorilor-medici ai unităților medicale în quantum mai mare de 0,25 funcții de medic specialist în condițiile de salarizare stabilite pentru medicul specialist, cum a fost stabilit anterior, până la modificarea pct. 33 al Hotărârii Guvernului nr. 837 din 06.07.2016.

Luând în considerare fluctuația foarte pronunțată a cadrelor medicale din sistem, care a creat o insuficiență acută de cadre în unele unități medicale, îndeosebi în cele din asistența medicală primară, îmbătrânirea cadrelor (spre exemplu la finele anului 2017 în unitățile medicale activau 27,33 la sută medici pensionari și că munca prin cumul a conducătorilor este reglementată de art. 261 al Codului muncii Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova propune:

1. Sintagma „0,25” din punctul 33 din Hotărârea Guvernului nr. 837 din 06.07.2016 modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 301 din 04.04.2018 de substituit cu sintagma „0,5” funcții cum a fost anterior.

2. Prin modificarea punctului 33 din Hotărârea Guvernului nr. 837 de permis fondatorilor unităților medicale să determine independent volumul de lucru prin cumul personalului de conducere prevăzut în anexa nr. 3 al Hotărârii nominalizate a Guvernului.

Argumentarea acestei propuneri este că fondatorii unităților medicale mai bine cunosc problemele și variantele de soluție ale acestora. Mai mult decât atât, Guvernul, prin hotărârile sale, stabilește normele ce țin de plata muncii, dar nu și volumul de lucru al angajaților, inclusiv și al personalului de conducere

Pentru informație, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova a cerut modificarea art. 33 al Hotărârii Guvernului nr. 837 din 06.07.2016 ce ține de permiterea lucrului prin cumul și personalului de conducere din sectorul spitalicesc și de asistență medicală urgentă prespitalicească, dar nu și substituirea sintagmei „0,5 funcții” cu sintagma „0,25 funcții” pentru personalul de conducere din unitățile medicale care acordă asistență medicală primară.

Cu regret, până în prezent, nu s-a întreprins nimic pentru a soluționa o problemă derogată de la norma anterioară, până la adoptarea Hotărârii Guvernului nr. 837 din 06.07.2016.