

15. *Banca de date statistice Moldova*, Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, 2012. (<http://www.statistica.md>)
16. *Populația Republicii Moldova pe vârste și sexe, în profil teritorial la 1 ianuarie 2012*, Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, Chișinău, 2012. ([http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/populatia/Populatia\\_RM\\_2012.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/populatia/Populatia_RM_2012.pdf))
17. *Anuarul statistic al Republicii Moldova 2011*. (<http://www.statistica.md/pageview.php?l=ro&idc=263&id=2193>)
18. *Moldova în cifre. Breviar statistic, Biroul Național de Statistică, Chișinău, 2012*. ([http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/Moldova\\_in\\_cifre/2012/Moldova\\_in\\_cifre\\_2012\\_rom\\_rus.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Moldova_in_cifre/2012/Moldova_in_cifre_2012_rom_rus.pdf))
19. *Femei și bărbați în Republica Moldova*, Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, Chișinău, 2008. ([http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/femei\\_si\\_barbati/Femei\\_barbati\\_2008.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/femei_si_barbati/Femei_barbati_2008.pdf))
20. *Populația și procesele demografice în Republica Moldova*. Chișinău, 2009. (<http://www.statistica.md/pageview.php?l=ro&idc=263&id=2198>)
21. Gheorghe Paladi, Olga Gagauz, Olga Penina. *Îmbătrânirea populației în Republica Moldova: consecințe economice și sociale*. Academia de Științe a Moldovei, Institutul Integre Europeană și Științe Politice, Chișinău, 2009. ([http://www.demografie.md/files/6762\\_studiul\\_privind\\_imbatranirea\\_asm.pdf](http://www.demografie.md/files/6762_studiul_privind_imbatranirea_asm.pdf))
22. *Cartea Verde a Populației Republicii Moldova*, Comisia Națională pentru Populație și Dezvoltare, Chișinău, 2009. ([http://www.unfpa.md/images/stories/pdf/carta\\_verde.pdf](http://www.unfpa.md/images/stories/pdf/carta_verde.pdf))
23. *Human Development Report 2011 – Human development statistical annex*. Human Development Report Office United Nations Development Programme, p. 127–130. ([http://hdr.undp.org/en/media/HDR\\_2011\\_EN\\_Tables.pdf](http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Tables.pdf))
24. *Analiza stării de sănătate a populației Republicii Moldova prin prisma indicatorilor statistici (pentru perioada 2005-2009)*, Chișinău, 2010. ([http://www.ms.gov.md/\\_files/6696-111.pdf](http://www.ms.gov.md/_files/6696-111.pdf))
25. *Sănătatea publică în Republica Moldova*. Anuar statistic medical, Centrul Național de Management în Sănătate, 2011. (<http://cnms.md/sites/default/files/S%20C4%83n%20C4%83tatea%20public%20C4%83%20%20C3%AE%20Moldova%202011.pdf>)
26. *Raportul anual în sănătate 2010*, Ministerul Sănătății al Republicii Moldova, Chișinău, 2011. ([http://ms.md/\\_files/9034-Raport%2520anual%2520pe%2520sanatate%25202010.pdf](http://ms.md/_files/9034-Raport%2520anual%2520pe%2520sanatate%25202010.pdf))
27. *European health for all database* (July 2012), World Health Organization Regional Office for Europe, updated: January, 2013. (<http://data.euro.who.int/hfad/>)

Prezentat la 29 mai 2013

**Oleg Galbur**, conferențiar universitar,  
Școala de Management în Sănătate Publică  
Tel.: 022209924 (serv.), 079472249 (mob.)  
E-mail: galburoleg@yahoo.com

## STUDIUL DE FEZABILITATE A CADRULUI LEGISLATIV/NORMATIV EXISTENT ÎN REPUBLICA MOLDOVA ÎN DOMENIUL ACTIVITĂȚILOR DE PERSONAL ÎN INSTITUȚIILE MEDICO-SANITARE

*Nicolae JELAMSCHI,*

Centrul Național de Management în Sănătate

### Summary

**Feasibility study of a existing in Republic of Moldova legislative and regulatory framework on personnel activities within the health care institutions**

*The data regarding the legal/regulatory framework governing the work of medical institutions in human resource management are presented in this publication. A meta-analysis of legislation, government decisions, Ministry of Health orders, regarding the components of human resources management in health care institutions was done. The strengths and weaknesses in this area were identified and the ways to improve the legislative/normative framework in human resource management in health care institutions were proposed.*

**Keywords:** legal/regulatory framework, management, human resources, health care institutions.

### Резюме

**Оценка целесообразности существующей в Республике Молдова законодательной и нормативной базы для деятельности в области управления персоналом в медицинских учреждениях**

*В данной статье представлены данные, касающиеся законодательной/нормативной базы, регулирующей деятельность медицинских учреждений в области управления человеческими ресурсами. Был проведен мета-анализ законодательства, решений правительства, приказов Министерства Здравоохранения в зависимости от компонентов менеджмента человеческих ресурсов в медико-санитарных учреждениях. Были выявлены сильные и слабые стороны в данной области и предложены пути совершенствования законодательной/нормативной базы управления человеческими ресурсами в медицинских учреждениях.*

**Ключевые слова:** законодательная/нормативная база, управление, человеческие ресурсы, медицинские учреждения.

**Introducere.** Fiecare domeniu de activitate își poate justifica existența doar atunci, când orientările sale formative satisfac cerințele majore de pregătire a resurselor umane necesare, a specialiștilor, a căror experiență profesională ar asigura gestiunea transformărilor instituționale [1].

În procesul activității instituțiilor medico-sanitare, la fel ca și în alte domenii ale economiei, apar

raporturi între două subiecte principale: *salariații* (angajații instituțiilor medico-sanitare – medicii, asistenții medicali, personalul administrativ, personalul auxiliar etc.), care reprezintă persoana fizică ce prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări, sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă, și *angajatorii* (conducătorii instituțiilor medico-sanitare), care sunt persoane juridice sau persoane fizice și angajează salariați în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor Codului muncii. În procesul raporturilor de muncă dintre angajator și salariat, apar un șir de obligațiuni și drepturi, care necesită o reglementare juridică bine chibzuită, sinalagmatică, corectă, oneroasă, imparțială și comutativă, care ar satisface ambii subiecți participanți la acest proces [2].

Astfel, raporturile de muncă prevăd angajarea personalului, încheierea contractului individual de muncă, respectarea regulamentului intern al instituției, respectarea timpului de muncă și timpului de odihnă, salarizarea, motivarea financiară (plățile de stimulare), garanțiile și compensațiile acordate de către angajator, formarea profesională (dezvoltarea profesională continuă), alte activități caracteristice raporturilor de muncă. Aceste activități sunt efectuate de către conducerea și Serviciul resurse umane al instituțiilor medico-sanitare [3].

Lucrătorii medicali, de altfel, ca și alți angajați, au dreptul la muncă și dreptul la condiții echitabile de muncă. De asemenea, lucrătorilor le este garantat dreptul la protecția muncii și sănătății în cadrul raporturilor de muncă. Aceste drepturi sunt stipulate în legea fundamentală a Statului – **Constituția Republicii Moldova**, iar raporturile de muncă sunt reglementate în **Codul muncii**, care este unul dintre documentele de bază în activitatea serviciului resurse umane al instituțiilor medico-sanitare. Codul muncii reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de relațiile de muncă. Acest document se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și prin alte acte normative [3, 4].

**Material și metode.** Pentru analiza fezabilității, noi am efectuat o meta-analiză a cadrului legislativ normativ în vigoare din Republica Moldova în domeniul managementului resurselor umane (MRU) din sistemul sănătății, în funcție de componentele principale ale MRU și activitățile în cadrul acestor componente. A fost utilizată metoda de cercetare calitativă, care permite identificarea părților forte și celor slabe din cadrul legislativ/normativ la nivel strategic și la nivel funcțional și va facilita propunerea

unor soluții pentru reglementarea legislativă/normativă a domeniului. Au fost examinate cadrul legislativ, aprobat de Parlamentul Republicii Moldova, cadrul normativ, aprobat de către Guvern, și cadrul normativ, aprobat de Ministerul Sănătății.

### Rezultate și discuții

**Asigurarea cu personal medical** este una dintre principalele componente ale managementului resurselor umane și constă din următoarele activități: *planificarea personalului medical, analiza postului și angajarea personalului medical*. Este una din componentele MRU, care este elucidat în majoritatea documentelor de politici și actelor normative.

- **Politica Națională în Sănătate** menționează îmbunătățirea MRU în instituțiile medico-sanitare și dezvoltarea mecanismelor de planificare a personalului medical care să corespundă necesităților curente și viitoare ale sistemului de sănătate. Aceste acțiuni vor fi efectuate prin menținerea gradului necesar de competență a calității și productivității muncii, cu utilizarea sistemelor postuniversitare de instruire continuă și pregătire practică [5].

- **Strategia de dezvoltare a sistemului de sănătate în perioada 2008-2017** menționează problemele în domeniul resurselor umane în sănătate și lacunele în planificarea și managementul personalului medical, în special în ceea ce ține de asigurarea instituțiilor medico-sanitare cu resurse umane. Strategia menționează, în mod special, lipsa definirii clare a obligațiilor de funcție ale angajaților și supravegherea (evaluarea) inadecvată de către conducătorii instituțiilor medico-sanitare. Documentul propune căi de soluționare a problemelor în domeniul managementului resurselor umane prin evaluarea necesităților reale și planificarea adecvată a personalului medical, asigurarea cu cadre medicale a instituțiilor medico-sanitare prin îmbunătățirea procedurilor de recrutare și motivare, îmbunătățirea politicilor de formare a cadrelor din învățământul medical [6].

- **Legea ocrotirii sănătății** prevede modalitatea de angajare a conducătorilor instituțiilor medico-sanitare și modul de autorizare a exercițiului profesiunilor medico-sanitare [7].

- **Legea cu privire la exercitarea profesiei de medic** stabilește bazele juridice și reglementează condițiile organizatorice și formele exercitării profesiei de medic. De asemenea, legea stabilește cerințele față de persoana care dorește să practice profesiunea de medic, drepturile, obligațiunile și responsabilitățile pentru a exercita această profesiune [8].

- **Legea cu privire la drepturile și responsabilitățile pacientului** consolidează drepturile fundamentale ale omului în sistemul serviciilor de sănătate, asigură respectarea demnității și integrității

pacientului și sporirea rolului participativ al persoanelor la adoptarea deciziilor în sănătate. Astfel, aplicând principiul sinalagmatic, drepturile acestei categorii de cetățeni au cauză juridică obligațiunile celorlalte părți participative, adică și a personalului medical [9].

- **Legea privind supravegherea de stat a sănătății publice** prevede organizarea supravegherii de stat a sănătății publice, stabilește cerințele generale de sănătate publică, drepturile și obligațiile persoanelor fizice și juridice și modul de organizare a sistemului de supraveghere de stat a sănătății publice. De asemenea, se menționează necesitatea planificării, instruirii și evidenței resurselor umane implicate în sănătatea publică din Republica Moldova [10].

- **Legea cu privire la ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă** reglementează măsurile privind realizarea strategiilor și politicilor de menținere a unui nivel înalt al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii, privind protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, prevenirea șomajului și combaterea efectelor lui sociale. Prevederile acestei legi sunt aplicabile și în sectorul sănătății [11].

- **Hotărârea Guvernului nr. 1396 din 24.11.2003 cu privire la instruirea medicilor și farmaciștilor rezidenți și plasarea în câmpul muncii a tinerilor specialiști** stabilește modalitatea instruirii medicilor și farmaciștilor prin studii postuniversitare de rezidențiat, obligațiunile de plasare în câmpul muncii conform îndreptării Ministerului Sănătății și obligativitatea restituirii cheltuielilor pentru studii universitare și postuniversitare în caz de refuz de angajare. De asemenea, HG nr. 1396 aprobă contractul-tip pentru instruirea în rezidențiat și plasarea în câmpul muncii a medicilor și farmaciștilor [12].

- **Hotărârea Guvernului nr. 1079 din 02.10.2007 pentru aprobarea Regulamentului privind numirea în funcție în bază de concurs a conducătorilor instituțiilor medico-sanitare publice** stabilește mecanismul de selectare, asigurare a accesului egal al candidaților pentru ocuparea funcțiilor vacante de conducător, ținând cont de calificarea profesională, experiența în domeniu și abilitățile manageriale [13].

- **Ordinul Ministerului Sănătății nr. 119 din 24.02.2012 Cu privire la aprobarea Concepției-cadru de Dezvoltare a Resurselor Umane în Sistemul Sănătății.** Acest document strategic în domeniul resurselor umane din sistemul sănătății a fost elaborat și aprobat în vederea implementării prevederilor secțiunii a 4-a – *Generarea și asigurarea resurselor necesare pentru sistemul de sănătate* – a Strategiei de dezvoltare a sistemului de sănătate în perioada

2008-2017. La componenta asigurării cu personal medical acest document prevede instituirea mecanismelor de planificare strategică a resurselor umane în sănătate, formarea cadrelor medicale, realizarea unui management eficient al resurselor umane din sistemul sănătății și instituirea unui sistem de angajare și ocupare a funcțiilor de șef de secție din cadrul instituțiilor medico-sanitare publice în bază de concurs. De asemenea, ordinul prevede modernizarea serviciului resurse umane din instituțiile medico-sanitare ca o componentă necesară în asigurarea unui management adecvat în instituție [14].

- **Ordinul Ministerului Sănătății nr. 1143 din 14.11.2012 Cu privire la aprobarea Regulamentului privind numirea în bază de concurs a conducătorilor de subdiviziuni ale instituțiilor medico-sanitare publice.** Acest ordin vine în scopul executării HG nr. 1079, și anume a p. 2 din preambul, unde Ministerul Sănătății este obligat să aprobe un Regulament privind angajarea în bază de concurs a medicilor, farmaciștilor și șefilor de subdiviziuni medicale în instituțiile medico-sanitare publice [15].

**Menținerea personalului medical** este următoarea componentă a managementului resurselor umane, elucidată în prevederile legislative și normative. Activitățile în cadrul acestei componente sunt: *angajarea și integrarea personalului, recompensa (salarizarea) și motivarea (financiară și nonfinanciară)*. Această componentă are o acoperire legislativă asigurată atât de Codul muncii, cât și de alte acte legislative și normative [3].

- **Politica Națională în Sănătate** prevede și la componenta *Menținerea personalului medical* aplicarea mecanismelor de motivare a salariaților din sistemul de sănătate, în vederea realizării performanțelor, de majorare a salariului angajaților din ramură la nivelul salariului mediu din economia națională [5].

- **Strategia de dezvoltare a sistemului de sănătate în perioada 2008-2017** atenționează asupra problemelor de remunerare a muncii și motivare inadecvată a personalului medical. De asemenea, Strategia prevede crearea condițiilor de lucru corespunzătoare pentru lucrătorii medicali, ca una dintre componentele principale în retenția lucrătorilor în instituție [6].

- **Legea ocrotirii sănătății** și la această componentă prevede modalități de stimulare și motivare a personalului medical pentru angajarea în mediul rural [7].

- **Legea salarizării** determină principiile economice, juridice și organizatorice ale retribuției salariaților aflați în relații de muncă, în baza contractelor individuale de muncă, cu salariații: persoane fizice, întreprinderi, organizații și instituții, denumite în continuare *unități*, indiferent de tipul de proprietate și

forma de organizare juridică, și este orientată spre asigurarea funcției salariului ca principala sursă de venit pentru satisfacerea necesităților vitale ale angajaților și familiilor lor și ca formă de stimulare a muncii [16].

- **Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar.** Deoarece în sistemul sănătății sunt instituții medico-sanitare finanțate atât din fondul asigurărilor obligatorii, cât și din buget, această lege reglementează modul, condițiile de salarizare și mărimile salariilor personalului din autoritățile administrației publice, instituțiile și organizațiile finanțate de la bugetul public național [17].

- **Legea sindicatelor.** În conformitate cu drepturile generale, lucrătorii medicali au dreptul să se asocieze în sindicate. Sindicatele, în conformitate cu prevederile prezentei legi, au dreptul de a participa la elaborarea de către autorități a proiectelor de programe privind dezvoltarea social-economică, proiectelor de legi și a altor acte normative în domeniul remunerării muncii, asigurării sociale, formării prețurilor, ocrotirii sănătății și în alte domenii ce țin de muncă și dezvoltarea social-economică [18].

- **Legea patronatelor.** Patronul este persoana fizică sau juridică care administrează capitalul, indiferent de forma acestuia, și folosește munca salariale în scopul obținerii de profit în condiții de concurență. Astfel, în mod indirect, această lege, de asemenea, reglementează relațiile de muncă [19].

- **Hotărârea Guvernului nr. 1593 din 29.12.2003 despre aprobarea Regulamentului privind salarizarea personalului din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurărilor obligatorii de asistență medicală.** Obiectivul Regulamentului menționat este stabilirea modului, mărimii și condițiilor de retribuire a muncii salariaților încadrați în instituțiile medico-sanitare publice și a colaboratorilor catedrelor clinice ale Universității de Stat de Medicină și Farmacie Nicolae Testemițanu, în raport cu răspunderea și complexitatea sarcinilor, cu volumul și calitatea muncii, precum și cu nivelul de pregătire profesională și rezultatele activității economico-financiare a instituției [20].

- **Hotărârea Guvernului nr. 381 din 13.04.2006 cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare** prevede condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare, inclusiv a personalului din instituțiile bugetare. Se aprobă categoriile de salarizare, condițiile unice de salarizare și salariile tarifare [21].

- **Hotărârea Guvernului nr. 1345 din 30.11.2007 cu privire la acordarea facilităților tinerilor specialiști cu studii medicale și farmaceutice.** Prin acest document, Guvernul stabilește facilități și aprobă metodologia acordării facilităților tinerilor specialiști cu studii medicale și farmaceutice, plasați în câmpul muncii în mediul rural [22].

- **Ordinul Ministerului Sănătății nr. 119 din 24.02.2012 Cu privire la aprobarea Concepției-cadru de Dezvoltare a Resurselor Umane în Sistemul Sănătății.** La componenta menținerea personalului medical acest document prevede instituirea unui sistem de salarizare a lucrătorilor medicali și farmaceutici, bazat pe performanța profesională [14].

**Dezvoltarea personalului medical.** Această componentă, la fel de importantă ca și cele enumerate anterior, are la originea sa atât reglementări internaționale, cât și naționale. Dezvoltarea personalului întrunește activitățile dezvoltării profesionale continue, promovării și evaluării. Dezvoltarea profesională continuă este una dintre cele trei componente de bază ale educației medicale, de rând cu instruirea universitară și instruirea postuniversitară. Evaluarea personalului medical, de asemenea, o considerăm activitate a acestei componente, deoarece evaluarea personalului prevede și identificarea necesităților de instruire a angajatului.

- **Politica Națională în Sănătate** definește toate componentele managementului resurselor umane în instituțiile medico-sanitare. Se atenționează și asupra necesității certificării specialiștilor drept o metodă universală de asigurare a diversificării și calității serviciilor medicale prestate populației [5].

- **Strategia de dezvoltare a sistemului de sănătate în perioada 2008-2017.** Documentul atenționează asupra problemelor de instruire a personalului medical, subliniind necesitatea aplicării celor mai contemporane standarde de instruire și cu respectarea cerințelor internaționale în educația medicală [6].

- **Legea ocrotirii sănătății** și la această componentă prevede obligativitatea perfecționării continue a cunoștințelor profesionale, drepturile și obligațiunile generale și profesionale ale lucrătorilor medicali [7].

- **Legea învățământului** determină modalitățile de pregătire a cadrelor medicale cu studii medii de specialitate și cu studii superioare. Astfel, în art. 25 se stipulează modalitatea de organizare a învățământului mediu de specialitate în colegii, iar în art. 28<sup>1</sup> se explică modalitatea organizării învățământului superior și celui postuniversitar medical și farmaceutic [23].

- **Legea cu privire la exercitarea profesiei de medic** stabilește bazele juridice și reglementează condițiile organizatorice și formele exercitării profesiei de medic. Drepturile și obligațiunile stipulate în această lege prevăd expres dreptul și obligativitatea ridicării permanente a nivelului de cunoștințe [8].

- **Ordinul Ministerului Sănătății nr. 119 din 24.02.2012 Cu privire la aprobarea Concepției-cadru de Dezvoltare a Resurselor Umane în Sistemul Sănătății.** La componenta dezvoltarea personalului

medical, Concepția-ca-dru prevede armonizarea ofertei educației medicale continue a cadrelor medicale în corespundere cu necesitățile sistemului de sănătate, perfecționarea mecanismelor de finanțare a educației medicale continue [14].

- Pentru reglementarea procesului de educație medicală continuă a medicilor, farmaciștilor și lucrătorilor medicali cu studii medii, noi am elaborat și am propus Ministerului Sănătății pentru aprobare un regulament care stabilește criteriile de creditare a orelor de educație medicală continuă și reglementează activitatea furnizorilor de educație medicală continuă. Acest regulament a fost acceptat de MS, fiind aprobat prin **Ordinul Ministerului Sănătății nr. 58-p § 1 din 03.05.2011 Cu privire la cuantificarea creditelor pentru educația medicală continuă** [24].

- **Ordinul Ministerului Sănătății nr. 75-p § 1 din 02.06.2011 Cu privire la atestarea medicilor și farmaciștilor** are drept scop reglementarea organizării activității Comisiilor de atestare și a procesului de atestare și evaluare a nivelului pregătirii profesionale și conferire a categoriilor de calificare medicilor și farmaciștilor. De asemenea, conferirea categoriilor de calificare face parte din măsurile de motivare financiară a personalului medical, datorită faptului că categoria de calificare este legată de nivelul de salarizare a personalului, precum și de motivare nonfinanciară, ținând cont

de faptul că conferirea unei categorii superioare crește prestigiul lucrătorului medical și satisfacția lui de lucrul efectuat [25].

- **Ordinul Ministerului Sănătății nr. 59-p § 2 din 04.05.2011 Cu privire la atestarea personalului medical și farmaceutic cu studii medii de specialitate** are drept scop reglementarea organizării procesului de atestare a lucrătorilor medicali și farmaceutici cu studii medii și derulării procesului de evaluare a nivelului pregătirii profesionale și conferire a categoriilor de calificare personalului medical și celui farmaceutic cu studii medii [26].

Componentele managementului resurselor umane din instituțiile medico-sanitare menționate – *asigurarea cu personal, menținerea personalului și dezvoltarea personalului* – sunt scopul și obiectivele activității conducerii instituției medico-sanitare la capitolul MRU și fac parte din activitatea de bază a SRU a instituțiilor medicale. Analizând cadrul legislativ/normativ, am constatat că nu există reglementări pentru serviciul resurse umane din instituțiile medico-sanitare și funcționarea lor se reduce la câteva activități: completarea carnetelor de muncă; elaborarea ordinelor de angajare, concediu, eliberare; perfectarea contractelor individuale de muncă; elaborarea planului de instruire a colaboratorilor și raportarea către Ministerul Sănătății. În scopul completării cadrului normativ în acest domeniu, noi am elaborat și am propus ministerului pentru aprobare un regulament de funcționare a serviciului resurse umane din instituțiile medico-sanitare, care a fost acceptat și aprobat prin **Ordinul Ministerului Sănătății nr. 52 din 20.04.2011 Cu privire la subdiviziunea resurse umane din instituțiile medico-sanitare**. Ordinul menționat pentru prima dată stabilește modul de organizare și funcționare a subdiviziunii resurse umane din instituțiile medicale, structura serviciului, definește scopul și atribuțiile, drepturile și responsabilitățile colaboratorilor din serviciul resurse umane, de asemenea stabilește cerințele postului și specifică asigurarea locului de lucru cu echipament necesar [27].

Pentru a identifica posibilitățile de îmbunătățire a cadrului legislativ/normativ în domeniul managementului resurselor umane din instituțiile medico-sanitare din Republica Moldova, ne-am propus să efectuăm analiza SWOT.

*Analiza SWOT a cadrului legislativ/normativ în domeniul managementului resurselor umane din instituțiile medico-sanitare din Republica Moldova*

	POZITIV	NEGATIV
	Puncte tari	Puncte slabe
Intern	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pentru toate componentele MRU din IMSP există un cadru normativ suficient la nivel de documente de politici, prezentate prin Politica Națională în Sănătate, Strategia de dezvoltare a sistemului de sănătate pentru perioada 2007-2017.</li> <li>- Este suficient reglementată activitatea de Angajare a tinerilor specialiști în IMSP.</li> <li>- Sunt pe deplin reflectate în actele legislative și normative activitățile de Recompensă a personalului (salarizare și motivare financiară).</li> <li>- Există un cadru legislativ/normativ suficient privitor la activitățile de DPC a componentei <i>Dezvoltarea personalului</i>.</li> <li>- Tot cadrul normativ existent este contemporan și permite completări și modificări după necesitate.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La nivel de acte normative organice nu sunt reglementate mecanismele concrete de implementare a prevederilor documentelor de politici la activitățile Planificarea RU, Analiza postului pentru componenta <i>Asigurarea cu personal</i>.</li> <li>- Nu există la nivel de acte normative reglementări clare la activitățile de Integrare și adaptare a noilor angajați sau a tinerilor specialiști a componentei <i>Menținerea personalului</i>.</li> <li>- Nu sunt stipulate în actele normative reglementări privitor la Motivarea personalului medical.</li> <li>- Nu sunt elaborate la nivel de acte normative reglementări privitor la stabilirea indicatorilor individuali de performanță pentru lucrătorii medicali și, respectiv, reglementări privitor la evaluarea performanței individuale.</li> </ul>

	Oportunități	Amenințări
Extern	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atenția organismelor internaționale în domeniul sănătății este axată pe componenta <i>Resurse umane</i> și se întreprind măsuri importante pentru redresarea problemelor existente.</li> <li>- Planul de activitate a MS prevede îmbunătățirea stării lucrurilor la componenta <i>Resurse umane</i>, ceea ce va permite elaborarea și implementarea unor prevederi normative privitor la componentele MRU.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criza economică existentă la nivelurile mondial și național ar putea plasa componenta <i>Resurse umane în sănătate</i> pe ultimul loc de prioritate, fiind selectate prioritar alte domenii strategice, cum ar fi plata la timp a salariilor, asigurarea cu un loc de muncă etc.</li> <li>- Instabilitatea politică poate provoca o întârziere considerabilă în adoptarea cadrului legislativ și celui normativ necesare pentru implementarea componentelor MRU în IMSP.</li> </ul>

**Concluzii.** În urma analizei cadrului legislativ/normativ în domeniul managementului resurselor umane în instituțiile medico-sanitare din Republica Moldova, a punctelor tari și punctelor slabe, oportunităților și amenințărilor, se constată următoarele:

1. **La nivel strategic** – sistemul sănătății din Republica Moldova dispune de un cadru normativ suficient, evidențiat în Constituția Republicii Moldova, Codul muncii, Politica Națională în Sănătate și Strategia de dezvoltare a sistemului de sănătate în perioada 2008-2017, Concepția-cadru de Dezvoltare a Resurselor Umane în Sistemul Sănătății, pentru a implementa toate componentele managementului resurselor umane în instituțiile medico-sanitare. Prevederile acestor documente strategice permit elaborarea unui set suficient de acte normative necesare pentru activitatea eficientă a domeniului.

2. **La nivel legislativ și la nivel normativ**, reprezentate de cadrul legal și de hotărârile de Guvern existente, se constată o acoperire neuniformă a componentelor managementului resurselor umane în instituțiile medico-sanitare. Astfel, sunt pe deplin reflectate activitățile de *Recompensă* a personalului (*salarizare și motivare financiară*), sunt suficient reglementate activitățile de *Angajare* a tinerilor specialiști în instituțiile medico-sanitare și activitățile de *Dezvoltare profesională continuă* a componentei „*Dezvoltarea personalului*”. Totodată, la nivel de acte normative organice nu sunt reglementate mecanismele concrete de implementare a prevederilor documentelor de politici la activitățile *Planificarea RU, Analiza postului* pentru componenta „*Asigurarea cu personal*”, nu există la nivel de acte normative reglementări clare la activitățile de *Integrare și adaptare a noilor angajați* sau a tinerilor specialiști a componentei „*Menținerea personalului*”; nu sunt stipulate în actele normative reglementări privitor la *Motivarea personalului medical*. Nu sunt elaborate la nivel de acte normative reglementări privitor la stabilirea indicatorilor individuali de performanță pentru lucrătorii medicali și, respectiv, reglementări privitor la *Evaluarea performanței* individuale.

3. **Reglementările în domeniul managementului resurselor umane**, reprezentate de ordinele Ministerului Sănătății, sunt dispersate și incomplete la toate componentele, începând cu activitățile de *Planificare (inclusiv strategică) a resurselor umane, Estimare a necesităților de personal, Evaluare a resurselor umane existente și prognozarea lor, Analiza postului, Angajarea personalului medical* a componentei „*Asigurarea cu personal medical*”, activitățile de *Integrare și adaptare a noilor angajați și Motivarea personalului medical* a componentei „*Menținerea personalului*”, și terminând cu activitățile de *Evaluare a performanței* a componentei „*Dezvoltarea personalului*”.

4. Reieșind din caracterul nespecific, incomplet, dispersat al cadrului legislativ/normativ prezent în domeniul managementului resurselor umane din instituțiile medico-sanitare din Republica Moldova, soluțiile de înlă-

turare a deficiențelor și de aliniere la standardele temporane europene pot fi elaborarea unui capitol separat special în cadrul Legii actuale a ocrotirii sănătății sau a unui capitol în cadrul unei eventuale noi legi a sănătății publice în Republica Moldova, care ar integra toate activitățile legate de formarea și managementul personalului medical. Ulterior, modificarea cadrului normativ existent va contribui la implementarea celor mai noi proceduri și activități în domeniul managementului resurselor umane la nivelul instituțiilor medico-sanitare din Republica Moldova.

### Bibliografie

1. Novac-Hreplenco T., Dodon Ion. *Bazele legislației în sistemul sănătății publice*. Chișinău: Casa editorial-poligrafică „Bons Offices”, 2006.
2. Romandaș N., Boișteanu Ed. *Dreptul muncii*, Chișinău: Tipografia „Reclama”, 2007.
3. *Codul muncii al Republicii Moldova*, Legea nr. 154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial nr. 159-162, art. nr. 648, din 29.07.2003.
4. *Constituția Republicii Moldova* din 29.07.1994. În: Monitorul Oficial al R.M. nr. 1, art. nr. 1 din 18.08.1994.
5. HG nr. 886 din 06.08.2007 *Cu privire la aprobarea Politicii Naționale în Sănătate*. În: MO nr. 127-130, art. nr. 931 din 17.08.2007.
6. HG nr. 1471 din 24.12.2007 *Cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare a sistemului de sănătate în perioada 2008-2017*. În: MO nr. 8-10, art. nr. 43 din 15.01.2008.
7. *Legea ocrotirii sănătății* nr. 411 din 28.03.1995. În: MO nr. 34, art. nr. 373 din 22.06.1995.
8. *Legea cu privire la exercitarea profesiei de medic* nr. 264 din 27.10.2005. În: MO nr. 172-175, art. nr. 839 din 23.12.2005.

9. *Legea cu privire la drepturile și responsabilitățile pacientului nr. 263 din 27.10.2005.* În: MO nr. 176-181, art. nr. 867 din 30.12.2005.
10. *Legea privind supravegherea de stat a sănătății publice nr. 10 din 03.02.2009.* În: MO nr. 67, art nr. 183 din 03.04.2009.
11. *Legea nr. 102 din 13.03.2003 cu privire la ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.* În: MO nr. 70-72, art. nr. 312 din 15.04.2003.
12. *HG nr. 1396 din 24.11.2003 Cu privire la instruirea medicilor și farmaciștilor rezidenți și plasarea în câmpul muncii a tinerilor specialiști.* În: MO nr. 235, art. nr. 1443 din 28.11.2003.
13. *HG nr. 1079 din 02.10.2007 Pentru aprobarea Regulamentului privind numirea în funcție în bază de concurs a conducătorilor instituțiilor medico-sanitare publice.* În: MO nr. 157-160, art. nr. 1114 din 05.10.2007.
14. *Ordinul MS nr. 119 din 24.02.2012 [online].* [http://ms.gov.md/\\_files/13111-ordinul%nr%2521143%25202012.PDF](http://ms.gov.md/_files/13111-ordinul%nr%2521143%25202012.PDF) (citată 30.08.2012).
15. *Ordinul MS nr. 1143 din 14.11.2012. [online].* [http://ms.gov.md/\\_files/13111-ordinul%2520nr%25201143%25202012.PDF](http://ms.gov.md/_files/13111-ordinul%2520nr%25201143%25202012.PDF) (citată 25.08.2012).
16. *Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002.* În: MO nr. 50-52, art. nr. 336 din 11.04.2002.
17. *Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355 din 23.12.2005.* În: MO nr. 35-38, art. nr. 148 din 03.03.2006.
18. *Legea Sindicatelor nr. 1129 din 07.07.2000.* În: MO nr. 130, art. nr. 919 din 19.10.2000.
19. *Legea Patronatelor nr. 976 din 11.05.2000.* În: MO nr. 141-143, art. nr. 1013 din 09.11.2000.
20. *HG nr. 1593 din 29.12.2003 Despre aprobarea Regulamentului privind salarizarea personalului din IMSP încadrate în sistemul asigurărilor obligatorii de asistență medicală.* În: MO nr. 6-12, art. nr. 65 din 01.01.2004.
21. *HG nr. 381 din 13.04.2006 Cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare.* În: MO nr. 66-69, art. nr. 431 din 28.04.2006.
22. *HG nr. 1345 din 30.11.2007 Cu privire la acordarea facilităților tinerilor specialiști cu studii medicale și farmaceutice.* În: MO nr. 188-191, art. nr. 1386 din 07.12.2007.
23. *Legea învățământului nr. 547 din 21.07.1995.* În: MO nr. 62-63, art. nr. 692 din 09.11.1995.
24. *Ordinul MS nr. 58-p § 1 din 03.05.2011 Cu privire la cuantificarea creditelor pentru educația medicală continuă.* [online]. <http://ms.gov.md/ministry/sru/atestarea/> (citată 25.08.2012).
25. *Ordinul MS nr. 75-p § 1 din 02.06.2011 Cu privire la atestarea medicilor și farmaciștilor.* [online]. [http://ms.gov.md/\\_files/13151-Ordin%2520Atestare%2520medici.pdf](http://ms.gov.md/_files/13151-Ordin%2520Atestare%2520medici.pdf) (citată 25.08.2012).
26. *Ordinul MS nr. 59-p § 2, 04.05.2011 Cu privire la atestarea personalului medical și farmaceutic cu studii medii de specialitate.* [online]. [http://ms.gov.md/\\_files/8891-Ordin%20atestare%20lucratori%20cu%20studii%20medii\\_final\\_20.06.pdf](http://ms.gov.md/_files/8891-Ordin%20atestare%20lucratori%20cu%20studii%20medii_final_20.06.pdf) (citată 25.08.2012).
27. *Ordinul MS nr. 52 din 20.04.2011 Cu privire la subdiviziunea resurse umane din instituțiile medico-sanitare.* [online]. [http://ms.gov.md/\\_files/8478-Regulament.pdf](http://ms.gov.md/_files/8478-Regulament.pdf) (citată 25.08.2012).

Prezentat la 06.06.2013

**EDUCAȚIA UNIVERSITARĂ ÎN MEDICINA DE  
FAMILIE: MOLDOVA ÎN CONTEXTUL EUROPEAN  
(REZULTATELE STUDIULUI DESCRIPTIV  
REALIZAT DE EURACT)**

**Natalia ZARBAILOV,**

Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie  
Nicolae Testemițanu

**Summary**

***Undergraduate education in family medicine: Moldova in the European background (Descriptive survey results conducted by EURACT)***

*It is increasingly becoming evident that a strong primary health care system is more likely to provide better population health, more equity in health throughout the population, and better use of economic resources, compared to systems that are oriented towards specialty care. Developing and maintaining a strong and sustainable primary health care requires that a substantial part of graduating doctors go into primary care. This in turn requires that general practice/family medicine (GP/FM) strongly influences the curricula in medical schools. In the present paper we aim to compare the situation on the GP / FM teaching in Moldova and in medical schools throughout Europe.*

*The results of descriptive survey conducted by EURACT (European Academy of Teachers of General Practice / Family Medicine) served basis for comparison. A brief questionnaire was e-mailed to GP/FM or other professors at European medical universities.*

*259 out of 400 existing universities in 39 European countries responded to questionnaire. Out of these, 35 (13.5%) reported to have no GP/FM curriculum. These 35 medical faculties were located in 12 different European countries. In addition, 15 of the medical schools where a GP/FM curriculum did exist, reported that this curriculum did not include any clinical component (n = 5), or that the clinical part of the course was very brief - less than one week, mostly only a few hours (n = 10). These were mainly located in the Eastern or Southern European regions.*

*It is still possible to graduate from European medical universities without having been exposed to a GP/FM curriculum. Moldova do has medical curriculum in Family Medicine; however it is shorter then in Northern European countries and should be extended and adapted to learners needs.*

**Keywords:** *General practice/family medicine, undergraduate medical education, clinical curriculum, Europe.*

**Резюме**

***Университетское образование в области семейной медицины: Молдова в рамках Европы (результаты опроса, проведенного EURACT)***

*Становится все более очевидным, что сильная система первичной медико-санитарной помощи имеет*