

REMUNERAREA MUNCII PERSONALULUI MEDICAL ÎN INSTITUȚIILE MEDICO-SANITARE PUBLICE

WORK REMUNERATION OF THE MEDICAL PERSONNEL WITHIN THE PUBLIC HEALTH INSTITUTIONS

Viorel ȚURCANU , prof. univ., dr. hab. ASEM

e-mail: vturcanu@mail.ru

Ludmila FRUMUSACHI, drd, ASEM

e-mail: lfrumusachi@mail.ru

Abstract. *The medical personnel is the key element in the insurance of a good activity of the health system. The motivation and benefits insufficiency, unsatisfactory work conditions, and the underdevelopment of the physical infrastructure, as well as the lack of the modern medical equipment, make the fitting and the maintenance of the medical personnel within the health institutions.*

The new payment system of the medical personnel within the public health institutions (IMSP) is based on the individual professional work performances and on the quality of the effectuated work. The only real purpose of performance measurement is to improve the performance.

Cuvinte-cheie: salariul, indicatori de performanță, instituții medico-sanitare, sistemul de sănătate, comisia de validare, comisia de evaluare.

Cod JEL. M41

Introducere. Un loc important în activitatea IMSP îl ocupă munca și rezultatele ei, deoarece de utilizarea rațională a factorilor de muncă depinde realizarea proceselor de tratament și reabilitare pacienților. Prin modul în care relaționează cu clienții, capitalul uman poate să adauge valoare serviciilor oferite de instituția medicală. În cazul serviciilor medicale, personalul este reprezentat atât de medici și asistente, cât și de personalul auxiliar și administrativ. Sistemul de sănătate este structurat și include numărul și tipul de personal medical necesar, modul în care acesta este distribuit [15]. În acest context, componentele principale ale politicii salariale sunt concretizate în fondul de salarizare, personalul entităților, sistemul de salarizare, indicatorii de performanță.

Practica existentă de gestionare a sferei serviciilor medicale denotă că pe întreaga perioadă a reformei sale cele mai acute probleme s-au manifestat în domeniul salarizării. Apariția acestora este din cauza multor premise: economice, limita resurselor pentru remunerare, scăderea rolului stimulativ al salariilor; socio-psihologice, schimbarea motivelor pentru muncă; organizaționale, sistemelor de salarizare a muncii utilizate, etc. La implementarea noilor tehnologii, elaborate în scopul atingerii unei noi calități, nu mai puțin valoroși sunt indicatorii de performanță ai activității IMSP, care se obțin în cadrul contabilității.

Rezultatul cercetării. Personalul medical reprezintă **capitalul uman și intelectual**, care este un element distinct ce urmează a fi contabilizat și raportat. Capitalul uman este o totalitate de capacități moștenite de la naștere, cunoștințe deprinderi și motivații obținute, utilizarea eficientă ale cărora contribuie la majorarea câștigurilor [12,p.159]. Capitalul intelectual este explicat ca cunoștințe, deprinderi și experiență de producție acumulată de către persoane concrete, la fel și imobilizări necorporale utilizate cu scopul maximizării profitului.

În IMSP **capitalul uman**, în special specialiștii, este un factor care permite, prin cunoștințele lor, abilități, calificări și profesionalism oferirea de asistență medicală de înaltă

calitate. Personalul medical reprezintă o resursă costisitoare care necesită costuri ridicate pentru majorarea calificării lui. Spre deosebire de celelalte tipuri de capital, a căror valoare scade în timp, valoarea resurselor umane crește odată cu acumularea de profesionalism și experiență.

Dezvăluirea informațiilor privind **capitalul uman** în IMSP poate fi ilustrată într-un raport integrat, care va conține patru direcții:

✓ **importanța angajaților în menținerea continuității activității instituției.** Aici se apreciază informațiile despre numărul mediu de angajați, structura de personal, mărimea costurilor forței de muncă, ponderea lor în structura costurilor totale, nivelul salariului mediu, corelat cu mediile rurale și programele de stat etc;

✓ **nivelul de cunoștințe de specialitate, abilitățile și experiența necesare pentru furnizarea serviciilor de sănătate calitative.** Important să fie descriși indicatorii non-financiari: nivelul și calitatea studiilor, informații cu privire structura medicilor și asistenților medicali, raportul dintre medici / asistenți medicali, deoarece asigurarea cu personal medical calificat este o condiție obligatorie care determină accesibilitatea și calitatea serviciilor medicale;

✓ **contribuția lucrătorilor la realizarea strategiei pe termen lung a IMSP.** În această direcție este dezvăluită: nivelul de profesionalism, loialitatea personalului, motivația pentru dezvoltarea unor metode high-tech de servicii medicale, etc.;

✓ **modalitățile de menținere a aceluiași nivel de dezvoltare a capitalului.** Următorii indicatori sunt utilizați pentru dezvăluirea acestor informații: costul de formare profesională, creșterea calificării și programele de dezvoltare, inclusiv de stagierea în străinătate, schimb de experiență și noi studii; numărul personalului la cursurile de perfecționare, informații despre participarea la conferințe științifice și practice naționale și internaționale, în domeniul sănătății publice, expoziții de echipament medical, informații privind activitatea de publicare a personalului instituției etc.

Ca și în orice activitate pentru efortul depus personalul medical este recompensat cu salariul. Conform Legii RM cu privire la salarizare, *salariul* reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit angajaților de către angajator sau de organul împuternicit de acesta, în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată sau ce urmează a fi executată [9]. Odată cu implementarea Regulamentului privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală [1], are loc o schimbare conceptuală. În 2004 a fost introdus sistemul de asigurare obligatorie a asistenței medicale, de aceea sursele de plată a medicilor, care activează în IMSP sunt constituite din următoarele mijloace:

- 1) fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală;
- 2) veniturile colectate de instituții;
- 3) alte mijloace bănești intrate în posesia instituțiilor.

Salariul angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, constă din:

- 1) **salariul de funcție lunar**, care constituie garanția minimă de remunerare a muncii angajaților din instituție. Acest se stabilește individual, pentru fiecare angajat în parte, în dependență de vechimea în specialitate, funcția deținută și specificul de activitate, prevăzute în actele normative [1];
- 2) **suplimentul la salariul de funcție lunar**, stabilit pentru competențe profesionale și nivelul de realizare a indicatorilor de performanță.
- 3) **ajutorul material și alte norme, garanții salariale:**

a. *ajutorul material* – drept (sprijin) bănesc acordat, de regulă, o dată în an salariaților la concediu sau în baza unei cereri depuse.

b. *alte norme și garanții salariale* – reprezintă normele specifice de salarizare, sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, în zilele de sărbătoare, pe timp de noapte, înlocuirea personalului temporar absent, precum și spor la salariu pentru activitate în localitățile din stânga Nistrului, spor pentru grad științific, titlu onorific.

Cota pentru remunerarea muncii angajaților instituțiilor medico-sanitare încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală se stabilește anual prin negocieri dintre Ministerul Sănătății, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Federația Sindicală „Sănătatea”, separat pe tipuri de asistență medicală și instituții republicane.

La implementarea noilor tehnologii în sistemul ocrotirii sănătății, elaborate în scopul atingerii unei noi calități, nu mai puțin însemnați sunt indicatorii de performanță care trebuie să reflecte:

1. Calitatea îngrijirilor medicale și eficiența din punct de vedere economic.
2. Creșterea eficienței tehnice prin utilizarea adecvată a resurselor și eliminarea risipei.
3. Ținerea sub control a costurilor platoului [3,p.29].

Indicatori de performanță ai activității instituției – reprezintă un set de expresii cuantificabile, măsurabile și determinate, ce țin de activitatea și specificul unei instituții medico-sanitare publice. Acestea sunt parte integrantă a contractului de management al instituției sau acordului adițional la contractul individual de muncă, în baza Listei indicatorilor de performanță a activității instituției medico-sanitare publice aprobate de către Ministerul Sănătății [6]. Indicatorii sunt determinați de Minister în scopul salarizării angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală și pentru încheierea (prelungirea) contractului de management între fondator și conducătorul instituției.

Indicatorii de performanță se evaluează și validează conform Regulamentul respectiv pentru stimularea muncii personalului medical din cadrul instituțiilor medico-sanitare.[4] Aceștia se analizează de următoarele comisii (figura1):

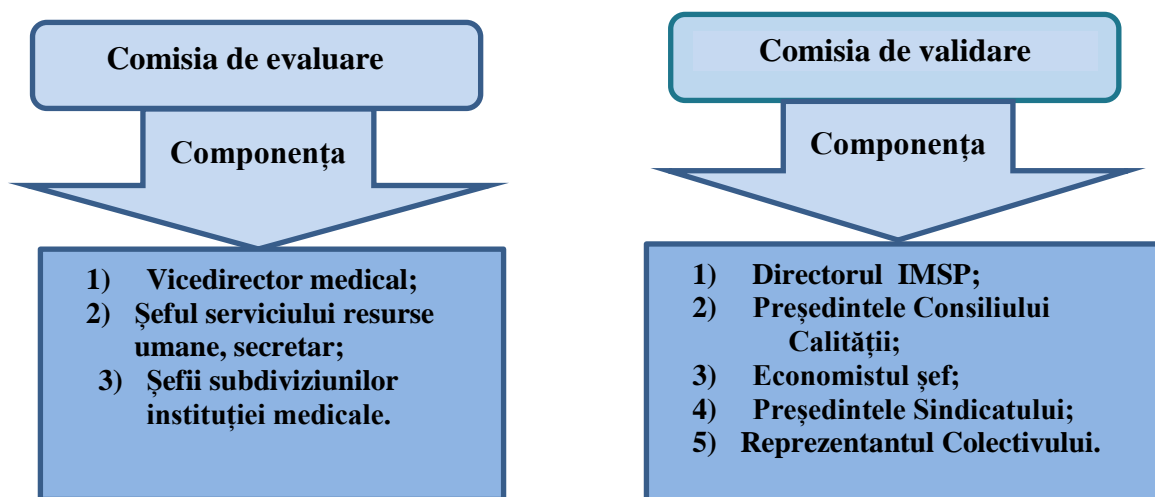


Figura 1 Componența comisiilor de evaluare și validare

Sursa: elaborat de autori

Evaluarea performanțelor și validarea indicatorilor este efectuată până la data de 5 a lunii următoare, punând în discuție îndeplinirea/neîndeplinirea indicatorilor de performanță. Pentru

îndeplinirea indicatorilor de performanță a muncii plata cu caracter stimulator constituie până la 15% din salariul de bază.

Când performanța este măsurată și raportată, rata de îmbunătățire crește. Așadar, măsurarea poate fi folosită pentru îmbunătățirea continuă, evaluare, control, auto-evaluare [14].

Propunem ca Indicatorii de performanță existenți să fie completați cu indicatori de apreciere economică și socială ai IMSP, care sunt prezentați în tabelul 1.

Tabelul 1. Indicatorii de performanță ai IMSP

| Indicatori Conform Ordinului Ministerului Sănătății Nr. 1038 din 23.12.2016 | Pondere de evaluare, % | Indicatori propuși | Pondere de evaluare, % |
|--|-------------------------------|--|-------------------------------|
| Management al resurselor umane | 25 | Orientarea spre personal | 15 |
| Activitatea economico-financiară a instituției | 25 | Eficiență | 20 |
| Calitate | 25 | Eficacitate clinică | 20 |
| | | Responsabilitate/ Receptivitate | 15 |
| Utilizare a serviciilor medicale | 25 | Siguranță | 15 |
| | | Orientarea spre pacient | 15 |

Sursa: elaborat de autori

Conceptul de performanță a serviciilor medicale reprezintă o însumare a conceptelor de calitate, eficiență și eficacitate a acestora. Prin urmare, conceptul de performanță este unul multidimensional, acoperind aspecte diverse, cum ar fi: practică bazată pe dovezi, continuitate și integrare a serviciilor medicale, promovarea sănătății, orientarea spre pacient etc.

La contabilizarea datoriei față de personal, trebuie de condus de IAS 19 „Beneficiile angajaților” [11,p.302] care stabilește principiile contabile de recunoaștere și evaluare, precum și cerințele de prezentare a informațiilor referitoare la asemenea beneficii.

Beneficiile angajaților se referă la toate formele de contraprestații acordate de o firmă în schimbul serviciului prestat de angajați. Beneficiile angajaților pot avea diverse forme și pot fi clasificate după mai multe criterii. IAS 19, nu face distincție între beneficiile acordate în forma bănească (salarii, prime etc.) sau sub alte forme (avantaje în natură, avantaje în servicii etc.). În categoria angajaților intră și managerii. Obiectivul IAS 19 “Beneficiile angajaților” este acela de a descrie contabilizarea și prezentarea informațiilor referitoare la beneficiile angajaților. În acest sens, standardul cere unei entități să recunoască:

a) o datorie, atunci când un angajat a prestat servicii în schimbul beneficiilor, ce urmează a fi plătite în viitor,

b) o cheltuială, atunci când entitatea consumă beneficiile economice ce apar din munca prestată de angajat și în schimbul căreia, în viitor, va primi beneficii.

Salariile lucrătorilor medicali reprezintă costuri de producție directe sau/și indirecte ce se includ în costul serviciilor prestate. Totodată, preocuparea esențială este aspectul salariului ca element al costului serviciilor medicale care are următoarele particularități:

- ✓ salariul ca element al costurilor este situat pe locul unu sau doi ca pondere;
- ✓ salariile medicilor, personalului medical mediu, inferior se includ direct în costul serviciilor medicale;
- ✓ cota parte a salariului personalului de conducere (cumulul de funcții și adjuncțiunea), care reprezintă activitatea pe specialitate în instituția respectivă se include direct în costul serviciilor

medicale, cealaltă parte se localizează direct în cheltuielile perioadei.

În acest context, o atenție deosebită poate fi acordată salariului managerului IMSP. Salariul de funcție al personalului de conducere se stabilește individual, pentru fiecare categorie de personal de conducere în parte, în funcție de volumul surselor financiare acumulate anual de instituție. Pentru îndeplinirea indicilor de performanță, precum și de calitățile profesionale ale personalului de conducere, se pot stabili suplimente la salariu în mărime de până la 50 la sută din salariul de funcție. Plata premiilor personalului de conducere pentru rezultatele activității instituțiilor, zilele profesionale și de sărbătoare, precum și acordarea ajutorului material se efectuează conform condițiilor stabilite în Regulamentul privind condițiile de premiere și acordarea ajutorului material personalului de conducere din instituțiile medico-sanitare publice, aprobat de Ministerul Sănătății, coordonat cu sindicatul de ramură. Totodată, acordarea premiilor și ajutorului material personalului de conducere a instituției se va efectua numai în cazurile când salariații colectivului de muncă vor fi premiați sau li se va acorda ajutor material. Quantumul lunar total al salariului conducătorului instituției nu poate depăși mărimea încincită a salariului mediu lunar format în ansamblu pe instituția condusă, în perioada de la începutul anului până la luna gestionară. În cazurile în care quantumul lunar total al salariului conducătorului instituției, va depăși mărimea încincită a salariului mediu lunar constituit în ansamblu pe unitatea condusă, Fondatorul instituției medico-sanitare publice va stabili concret quantumul lunar total al salariului, în mărimea care nu va depăși cinci salarii medii constituite pe unitate în perioada de la începutul anului până la data stabilirii sau va reexamina salariul de funcție. În calculul quantumului salariului mediu lunar al conducătorului instituției se iau ca bază doar plățile salariale, calculate la funcția de bază/de conducere. În calculul menționat nu se includ: plata salarială pentru activitatea prin cumul, premiile acordate la date jubiliare, sărbători profesionale, ajutor material pentru tratament, compensarea pentru concediul nefolosit, diurnele și alte plăți, raportate la cheltuieli de deplasare.

Concluzii. Costurile salariale au o pondere de circa (60%) în costul serviciilor medicale. De aceea o atenție deosebită în aceste instituții trebuie acordată remunerării muncii.

Investigațiile denotă că acest sector important este bine asigurat cu acte normative privind salarizarea personalului, stabilirea indicatorilor de performanță îndreptați spre stimularea calității serviciilor medicale și a productivității muncii.

Deoarece în sistemul sănătății munca personalului medical poartă un caracter individual, apare necesitatea de a ține evidența remunerării muncii pe fiecare persoană în parte și asigurarea controlului îndeplinirii indicatorilor de performanță, ceea ce contribuie la stimularea muncii. La organizarea contabilității personalului medical IMSP trebuie să se conducă de IAS 19 „Beneficiile angajaților”, deoarece nu există un SNC special.

Bibliografie:

1. Regulamentul privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală aprobat prin Hotărâre Guvernului Nr. 837 din 06.07.2016. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova din 01.07.2017, nr. 204-205.
2. Regulamentul privind modul de evaluare a indicatorilor de performanță a activității instituției medico-sanitare publice. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova din 03.02.2017, nr. 30-39 .

3. Mihuț A., Stabilirea indicatorilor de performanță ai unui spital prin analiza consumurilor platoului tehnic. În: Sănătate publică și Management sanitar, vol. II, nr.4, 2013, p.29-31.
4. Ordinul Ministerului Sănătății nr.588 din 18.07.2016 cu privire la implementare Hotărârii Guvernului nr.837 din 06.07.2016 www.ms.gov.md (vizualizat pe 20.11.2017)
5. Ordinul Ministerului Sănătății nr.749 din 28.09.2016 cu privire la Hotărârea Colegiului Ministerului Sănătății nr.9 din 23.09.2016. www.ms.gov.md (vizualizat pe 25.11.2017)
6. Ordinul Ministerului Sănătății nr.1038 din 23.12.2016 cu privire la aprobarea Listei indicatorilor de performanță a activității instituției medico-sanitare publice și Regulamentului privind modul de evaluare a indicatorilor de performanță a activității instituției medico-sanitare publice. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 30-39 din 03.02.2017
7. Ordinul Ministerului Sănătății nr.1086 din 30.12.2016 cu privire la aprobarea Regulamentelor-cadru de organizare și funcționare ale prestatorilor de servicii de sănătate. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 85-91 din 24.03.2017
8. Legea nr.264-XV din 26.06.2003 cu privire la implementarea asigurărilor obligatorii de asistență medicală și la constituirea fondurilor de asigurări obligatorii de asistență medicală pe anul 200. În: Monitorul oficial al Republicii Moldova, 01.07.2003, nr.134.
9. Legea 847 din 14.02.2002 cu privire la salarizare. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova din 11.04.2002, nr. 50-52
10. Ordinul Ministerului Sănătății nr.76 din 04.02.2015 cu privire la aprobarea Regulamentului – cadru al Instituțiilor Medico-Sanitare Publice; www.ms.gov.md (vizitat pe 01.02.2017).
11. Țurcanu V., Golocialova I., Raportarea financiară conform standardelor internaționale, ACAP, 2015, 452 p
12. Țurcanu V., Optimizarea procesului de adoptare a deciziilor manageriale în baza inovațiilor raportării financiare În: Conferința Științifică Internațională „Paradigme Moderne ale Economiei și antreprenoriatului inovativ”, 03-04 noiembrie 2017, USM, p.159-163.
13. IAS 19 „Beneficiile angajaților”, www.mf.gov.md (vizualizat pe 15.02.2017)
14. <http://www.managementulperformantei.ro/pages/integrare/introducere/managementul-si-masurarea-performantei-2.html> vizualizat pe 10.11.2017)
15. http://www.artamedica.md/articles/48/01-2012_Arta%20Medica-Moraru1.pdf (vizualizat pe 19.11.2016)