

## NOTĂ DE FUNDAMENTARE

|  |   |
|--|---|
| <b>Secțiunea 1</b><br><b>Titlul proiectului de act normativ</b><br><b>Hotărâre a Guvernului</b><br><b>pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1028/2014 privind aprobarea Strategiei naționale de sănătate 2014 - 2020 și a Planului de acțiuni pe perioada 2014 - 2020 pentru implementarea Strategiei naționale</b> |   |
| <b>Secțiunea a 2-a</b><br><b>Motivul emiterii actului normativ</b>   |   |
| <b>1. Descrierea situației actuale</b>   | <p>România se află momentan în mijlocul unei crize severe a resurselor umane în sănătate. Aceasta este generată de mulți factori:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-migrația masivă a personalului medical (de la data intrării României în Uniunea Europeană, un număr de 43.500 de profesioniști în domeniul medical – medici, asistenți medicali și moașe, medici dentiști, farmaciști – au solicitat certificate de conformitate, documente necesare pentru a lucra într-unul din statele Uniunii Europene);</li><li>-dezechilibrele majore în distribuția personalului medical între regiunile din România și, în interiorul aceleiași regiuni, între județele componente (spre exemplu, media națională a numărului de medici la 1.000 locuitori este 2,5; cu toate acestea, un număr important de județe au mai puțin de 2,5 medici la 1.000 de locuitori, unele din ele având chiar sub 1 medic la 1.000 de locuitori);</li><li>-diferențele dintre cifrele raportate în baze de date distincte, deținute de instituțiile care au un rol în analizarea numărului și distribuției personalului medical;</li></ul> |

-existența unui număr semnificativ de posturi vacante în sistemul de sănătate, posturi care nu sunt ocupate pentru că nu sunt atractive pentru personalul medical (din motive cum ar fi nivelul salarial, dotarea unităților sanitare sau lipsa oportunităților de dezvoltare profesională și personală).

Această situație se traduce în limitarea accesului populației la servicii medicale de calitate, oferite de personal medical înalt pregătit.

Cu toate acestea, România investește resurse semnificative în formarea și perfecționarea personalului medical. În schimb, prin lipsa unor mecanisme solide de planificare a necesarului de resurse umane (din punct de vedere al specializării necesare, al distribuției geografice și a competențelor de care este nevoie) și de motivare a personalului medical pentru a rămâne să practice în România, investiția făcută de statul român nu se traduce într-un nivel mai bun al îngrijirilor pe care le primesc pacienții.

Aceste mecanisme sunt, de obicei, prevăzute în strategia fiecărei țări dedicată resurselor umane în sănătate. Strategia Națională de Sănătate 2014-2020 reprezintă un instrument cadru menit să permită o articulare fermă la contextul european și a direcțiilor strategice formulate în „Strategia Europa 2020” (Health 2020) a Comisiei Europene și se încadrează în cele 7 inițiative emblematice ale Uniunii Europene. De asemenea, strategia pune accent pe formularea de politici de resurse umane care să asigure angajarea, retenția și dezvoltarea carierei profesionale a personalului în interiorul instituțiilor publice din sănătate.

Criza resurselor umane nu este, însă, un eveniment izolat, cu care se confruntă doar România. Mobilitatea personalului medical este un fenomen caracteristic unui număr mare de țări. Printre recomandările elaborate de organizații precum Organizația Mondială a Sănătății pentru a depăși o astfel de criză se numără elaborarea unei politici coerente de formare, dezvoltare și alocare a resurselor umane din sănătate, salarizarea corectă, creșterea numărului personalului medical

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
|                                 | și îmbunătățirea posibilităților de dezvoltare profesională în domeniul medical.   |
| <b>2. Schimbări preconizate</b> | <p>Proiectul de hotărâre a Guvernului vizează modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1028/2014 privind aprobarea Strategiei naționale de sănătate 2014 - 2020 și a Planului de acțiuni pe perioada 2014 - 2020 pentru implementarea <i>Planului multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020</i>. Precizăm faptul că anexa 3 și completările aduse Strategiei naționale de sănătate 2014 - 2020 cuprind ariile strategice, obiectivele specifice și acțiunile aferente, însă într-o formă mult mai elaborată și cu precizarea indicatorilor, a instituțiilor responsabile și implicate, a termenelor de realizat și a surselor de finanțare.</p> <p>Strategia Națională de Sănătate 2014-2020 prevede ca și direcție strategică de acțiune, dezvoltarea cadrului strategic și normativ pentru optimizarea resurselor umane din sănătate, atât din aria serviciilor clinice cât și din cea a sănătății publice, fiind susținută de planul de acțiuni și vizând următoarele principii:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Accesul la serviciile de sănătate reprezintă un drept fundamental;</li> <li>2. Populația trebuie să se aibă acces la personal medical de încredere și competent;</li> <li>3. Planificarea Resurselor Umane în Sănătate (RuiS) trebuie să țină cont de nevoile și cererile înregistrate la nivelul sistemului de sănătate și al comunității;</li> <li>4. Distribuția echitabilă a resurselor umane, pentru a evita sau remedia dezechilibrele între mediul rural și mediul urban;</li> <li>5. Management eficient în vederea maximizării potențialului forței de muncă de a oferi servicii de calitate;</li> </ol> |

6. asigurarea unei finanțări adecvate care să susțină implementarea cu succes a *Planului multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020*;

7. Motivarea personalului medical din punct de vedere financiar, profesional și educațional.

În acest sens, *Planul multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020* se bazează pe următoarele patru arii strategice:

1. Guvernanță;
2. Generarea resurselor umane în sănătate;
3. Gestionarea resurselor umane în sănătate;
4. Motivarea resurselor umane în sănătate.

*Planul multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020* vizează totodată și o serie de obiective și activități prioritare ce presupun:

- Îmbunătățirea guvernancei în domeniul RUIȘ și actualizarea/ajustarea cadrului legislativ normativ în domeniul resurselor umane din sănătate la exigențele europene și cerințele OMS;
- Implementarea managementului modern al resurselor umane prin asigurarea unui cadru normativ de reglementare referitor la personalul medical, menținerea, evaluarea și dezvoltarea lui continuă;
- Adaptarea învățământului universitar medical și farmaceutic la reformele din domeniu și cerințele globale prin formarea profesională bazată pe competențe;
- Elaborarea unui cadru privind formarea post-universitară adecvată, calitativă și cantitativă a personalului medical în conformitate cu necesitățile

|  |  |
|--|--|
|  | <p>sistemului sănătății, accentuând atractivitatea profesiei medicale;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Consolidarea continuă a capacităților profesionale în domeniul educației medicale continue la nivel de competențe și conform necesităților sistemului național de sănătate;</li><li>- Îmbunătățirea fluxului informațional referitor la forța de muncă în sănătate prin ajustarea mecanismului de colectare, prelucrare, analiză și diseminare a datelor cu privire la resursele umane în sănătate în scopul planificării și distribuției corecte a forței de muncă;</li><li>- Crearea și implementarea unui mecanism eficient de planificare a resursei umane în sănătate;</li><li>- Sprijinirea activităților de analiză și cercetare în domeniul resurselor umane pentru a identifica opțiunile de politici bazate pe dovezi, evaluările de impact și rentabilitatea investițiilor și a intervențiilor;</li><li>- Implementarea unui management modern a resurselor umane în sănătate la nivel instituțional, dezvoltarea capacităților direcțiilor/departamentelor de resurse umane la nivelul unităților sanitare;</li><li>- Implementarea unui management eficient economico-financiar pentru asigurarea condițiilor adecvate de muncă, instruire și motivare a personalului medical;</li><li>- Promovarea colaborării naționale, regionale și internaționale în domeniul elaborării și implementării celor mai bune politici în domeniul dezvoltării resurselor umane din sănătate, bazate pe evidențe;</li><li>- Crearea unui sistem coerent de recunoaștere diferențiată a meritelor profesionale și de recompensă a acestora.</li></ul> |
|--|--|

|  |             |  |   |   |   |                |
|--|-------------|--|---|---|---|----------------|
| <b>Secțiunea a 3-a</b><br><b>Impactul socio-economic al proiectului de act normativ</b>                                  |             |  |   |   |   |                |
| <b>1. Impact macro-economic</b>  |             | Adoptarea și implementarea actului normativ vor avea un impact macro-economic pozitiv prin stimularea menținerii în țară a personalului medical și a atragerea viitoarelor cadre medicale, aspect care va contribui la creșterea gradului de ocupare a forței de muncă și la creșterea calității serviciilor medicale oferite către populație.   |   |   |   |                |
| <b>2. Impact social</b>  |             | <p>Având în vedere impactul potențial al dezvoltării forței de muncă în sănătate, <i>Planul multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020</i> este menit să îmbunătățească calitatea vieții prin asigurarea de disponibilitate și accesibilitate a lucrătorilor medicali necesare la locul potrivit, la momentul potrivit și la calitatea dorită, distribuția pe zone geografice și distribuția pe diferite specialități, împreună cu existența serviciilor medicale de calitate ridicată, care să fie accesate de către pacienți. Calitatea serviciilor este în strânsă legătură cu gradul de motivare al cadrelor medicale, dar și cu pregătirea acestora și competențele dobândite.</p> <p><i>Planul multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020</i> vizează acoperirea universală a serviciilor de sănătate prin asigurarea accesului echitabil la personal medical calificat și motivat în cadrul unui sistem de sănătate performant.</p> |   |   |   |                |
| <b>Secțiunea a 4-a</b><br><b>Impactul financiar asupra bugetului general consolidat (pe termen scurt și termen lung)</b> |             |  |   |   |   |                |
| Indicatori   | Anul curent | Următorii 4 ani  |   |   |   | Media pe 5 ani |
| 1  | 2           | 3  | 4 | 5 | 6 | 7              |

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
| <p><b>Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <b>Buget de stat, din care:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) <b>impozit pe profit</b></li> <li>(ii) <b>impozit pe venit</b></li> </ul> </li> <li>b) <b>Bugete locale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) <b>impozit pe profit</b></li> </ul> </li> <li>c) <b>Bugetul asigurărilor sociale de stat:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) <b>contribuții de asigurări</b></li> </ul> </li> </ul>  |  |  |  |  |  |  |
| <p><b>Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <b>Buget de stat, din care:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) <b>cheltuieli de personal</b></li> <li>(ii) <b>bunuri și servicii</b></li> </ul> </li> <li>b) <b>Bugete locale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) <b>cheltuieli de personal</b></li> <li>(ii) <b>bunuri și servicii</b></li> </ul> </li> <li>c) <b>Bugetul asigurărilor sociale de stat:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) <b>cheltuieli de personal</b></li> <li>(ii) <b>bunuri și servicii</b></li> </ul> </li> <li>d) <b>Bugetul FNUASS</b></li> <li>e) <b>Bugetul MS – venituri proprii</b></li> </ul> |  |  |  |  |  |  |

|  |   |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|
|  |   |  |  |  |  |  |
| <b>Impact financiar, plus/minus, din care:</b>   |   |  |  |  |  |  |
| <b>a) buget de stat</b>  |   |  |  |  |  |  |
| <b>b) bugete locale</b>  |   |  |  |  |  |  |
| <b>Prpouneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare</b>                                      |   |  |  |  |  |  |
| <b>Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare</b>  |   |  |  |  |  |  |
| <b>Calculare detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare</b> |   |  |  |  |  |  |
| <b>Alte informații</b>   | <p>Finanțarea activităților prevăzute în <i>Planul multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020</i> se va efectua din:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bugetul public, prin bugetele instituțiilor și autorităților administrației publice de la nivel central;</li> <li>- Fonduri structurale</li> <li>- Fonduri Organizația Mondială a Sănătății</li> <li>- Alte surse</li> </ul> <p>Fondurile necesare îndeplinirii obiectivelor prevăzute în <i>Planului multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020</i> se prevăd anual prin bugetul instituțiilor cu responsabilități în implementarea activităților prevăzute în anexa nr. 3.</p> <p>Se are în vedere ca, pentru implementarea activităților prevăzute, acestea să fie distribuite conform cheltuielilor calculate aferente bugetului alocat Ministerului Sănătății, precum și cu încadrarea în bugetele alocate celorlalte ministere și instituții ale administrației publice centrale și locale cu atribuții în implementarea măsurilor în prezentul Plan multianual. De asemenea, sumele ce vor depăși bugetarea alocată, în vederea implementării activităților, vor</p> |  |  |  |  |  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>putea fi accesate prin fondurile structurale aferente perioadei de programare 2017-2021, pentru acele măsuri care sunt eligibile în cadrul Programelor Operaționale ale României, aprobate de către Comisia Europeană.</p>   |
| <p><b>Secțiunea a 5-a</b><br/><b>Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare</b></p>        |   |
| <p><b>1. Măsuri normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normative</b></p>              | <p><b>a. Acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate, ca urmare a intrării în vigoare a prezentului act normative</b></p> <p>Strategia Națională de Sănătate 2014-2020 și Planul de acțiuni pe perioada 2014 - 2020 pentru implementarea Strategiei naționale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 891 bis din 8 decembrie 2014</p>   |
| <p><b>2. Alte acte normative și / sau documente internaționale din care decurg angajamente</b></p>                 | <p>Documentul de referință pentru elaborarea <i>Planului multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020</i> îl constituie Strategia Globală privind Resursele Umane în Sănătate: Forța de muncă 2030 (Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030), elaborată de Organizația Mondială a Sănătății, ce vizează accelerarea progresului către acoperirea universală a serviciilor de sănătate și obiectivele de dezvoltare durabilă prin asigurarea accesului echitabil la personal medical calificat și motivat în cadrul unui sistem de sănătate performant.</p> |
| <p><b>Secțiunea a 6-a</b><br/><b>Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normative</b></p> |   |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>1. Informații privind procesul de consultare cu alte organisme implicate</b></p>  | <p>Metodologia de elaborare a <i>Planului multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020</i> a presupus constituirea de grupuri mixte de lucru pentru elaborarea și punerea în practică a Planului, organizarea de întâlniri de lucru cu părțile interesate în vederea elaborării Planului, urmate de o întâlnire extinsă în care documentul a fost supus dezbaterii publice (cu un spectru mai larg de participanți din rândul părților interesate). Anexa 3 reflectă fidel conținutul discuțiilor lansate în cadrul întâlnirilor de lucru, precum și de concluziile aferente acestora, Ministerul Sănătății dezvoltând documentele luând în considerare contribuțiile aduse de părțile interesate.</p> <p>Proiectul de act normativ este supus consultării publice, conform prevederilor Legii nr. 52 din 21 ianuarie 2003 privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare, republicată.</p> <p>Proiectul de act normativ este postat pe pagina de internet a Ministerului Sănătății, în consultare publică, fiind astfel accesibil tuturor organizațiilor interesate.</p> |
| <p><b>2. Fundamentarea alegerii organismelor cu care a avut loc consultarea precum și a modului în care activitatea acestora este legată de obiectul proiectului de act normative</b></p> | <p>România se confruntă, în prezent, cu o criză puternică a resurselor umane în sănătate, iar aceasta are toate premisele să se agraveze pe termen mediu și lung în lipsa măsurilor sistemice. O temă atât de importantă și ambițioasă a necesitat expertiza tuturor factorilor de decizie implicați în planificarea, pregătirea, monitorizarea și autorizarea profesioniștilor din domeniul sănătății.</p> <p>În dezvoltarea Planului s-a pornit de la următoarele premise:</p> <p>Faptul că <i>Planul multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020</i> este un element central pentru realizarea priorităților strategice naționale de sănătate:</p> <p>Faptul că atât în sectorul public și privat, este nevoie urgentă de un astfel de plan pentru a ghida planificarea, dezvoltarea și gestionarea sistemului de sănătate;</p>  |

|   |   |
|---|---|
|   | Faptul că România poate identifica resursele necesare pentru punerea în aplicare a <i>Planului multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020</i> .  |
| <b>3. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente</b> | Proiectul de act normativ se transmite pe circuitul de avizare interministerială la toate ministerele prevăzute în anexa nr. 3.   |
| <b>Secțiunea a 7-a</b><br><b>Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ</b>  |   |
| <b>1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normative</b>  | Proiectul a fost elaborat cu respectarea prevederilor Legii nr. 52 din 21 ianuarie 2003 privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare, republicată.   |
| <b>Secțiunea a 8-a</b><br><b>Măsuri de implementare</b>   |   |
| <b>1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normative de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale – înființarea unor noi organisme sau extinderea</b>               | <i>Planul multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020</i> își propune obiective specifice, susținute de un plan de acțiuni bazat pe implicarea tuturor părților interesate, cu scopul de a răspunde cât mai eficient nevoilor și problemelor la nivelul resurselor umane în sănătate. Planul își propune să implementeze acțiuni mai bine conectate la nevoile comunității, cu accent pe mediul rural care necesită o reformare din punctul de vedere al asigurării |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>competențelor<br/>existente</b></p> <p><b>instituțiilor</b></p> | <p>cu personal medical și îmbunătățirea accesului la servicii medicale. Mai mult, se dorește promovarea sănătății publice, dar și creșterea calității și eficienței sistemului sanitar prin soluții care țin de investițiile în tehnologii de eHealth, resursă umană și infrastructură.</p> <p>Ministerul Sănătății are în vedere asigurarea cadrului organizatoric adaptat și eficace menit să îmbunătățească performanța, fapt pentru care fiecare acțiune prevăzută în planul multianual are Ministerul Sănătății ca instituție inițiatoare. Ministerul Sănătății este direct responsabil de implementarea cu succes și în termen a planului multianual, fiind de asemenea răspunzător de crearea cadrului eficient de comunicare și colaborare cu restul instituțiilor implicate. În contextul actualului plan, un rol important va reveni autorităților subnaționale de sănătate (regionale, județene și locale) dar și autorităților publice locale.</p> <p>Ministerele prin structurile de specialitate vor asigura îndeplinirea integrală a activităților, cu alocarea resurselor necesare pentru realizarea scopului propus.</p> |
|---|---|

În acest sens, a fost întocmit proiectul de Hotărâre a Guvernului pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1028/2014 privind aprobarea Strategiei naționale de sănătate 2014 - 2020 și a Planului de acțiuni pe perioada 2014 - 2020 pentru implementarea Strategiei naționale.

**MINISTRUL SĂNĂTĂȚII**  
Vlad VASILE VOICULESCU  
  
**AVIZĂM FAVORABIL**

**VICEPRIM-MINISTRU**  
**MINISTRUL DEZVOLTĂRII REGIONALE ȘI ADMINISTRAȚIEI PUBLICE**  
Vasile DÎNCU

**MINISTRUL FONDURILOR EUROPENE**  
Dragoș Cristian DINU

**MINISTRUL MUNCII, FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI PERSOANELOR**  
**VÂRSTNICE**  
Dragoș Nicolae Pîslaru

**MINISTRUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE ȘI CERCETĂRII ȘTIINȚIFICE**  
Mircea DUMITRU

**MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE**  
Lazăr COMĂNESCU

**MINISTRUL FINANȚELOR PUBLICE**  
Anca Dana DRAGU

**MINISTRUL JUSTIȚIEI**  
Raluca Alexandra PRUNĂ

## HOTĂRÂRE

**pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1028/2014 privind aprobarea Strategiei naționale de sănătate 2014 - 2020 și a Planului de acțiuni pe perioada 2014 - 2020 pentru implementarea Strategiei naționale**

Având în vedere dispozițiile art. 1 alin. (5) lit. a) din Legea nr. 90/2001 privind organizarea și funcționarea Guvernului României și a ministerelor, cu modificările și completările ulterioare,

ținând cont de prevederile art. 2 alin. (3) și art. 5 lit. a) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare, precum și prevederile art. 2 lit. a) din Hotărârea Guvernului nr. 144/2010 privind organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, cu modificările și completările ulterioare,

în temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 11 lit. f) din Legea nr. 90/2001, cu modificările și completările ulterioare,

**Guvernul României** adoptă prezenta hotărâre.

**Art. I.** - Hotărârea Guvernului nr. 1024/2014 privind aprobarea Strategiei Naționale de Sănătate 2014 - 2020 și a Planului de acțiuni pe perioada 2014 - 2020 pentru implementarea Strategiei Naționale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 891 bis din 8 decembrie 2014, se modifică și se completează după cum urmează:

**1. După articolul 2, se introduce un nou articol, art. 2<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

“**Art. 2<sup>1</sup>** - Se aprobă Planul multianual pentru dezvoltarea strategică a Resurselor Umane în Sănătate în România (2017-2020), prevăzut în anexa nr. 3.

**2. Articolul 6 se modifică și va avea următorul cuprins:**

“**Art. 6.** - Anexele nr. 1, 2 și 3 fac parte integrantă din prezenta hotărâre.”

**3. În Anexa nr. 1, la Capitolul 3 “CONTEXTUL ACTUAL AL SISTEMULUI DE SĂNĂTATE” punctul 3.2., după subpunctul 3.2.3. se introduce un subpunct nou, subpunctul 3.2.4., cu următorul cuprins:**

**“3.2.4. Resursele umane – componentă strategică a sistemului sanitar**

Un sistem de sănătate nu poate funcționa fără personal medical, iar eficiența sa pe toate planurile este în strânsă legătură cu existența, accesibilitatea, acceptabilitatea și calitatea serviciilor medicale. Toate aceste aspecte sunt determinate, pe lângă factorul structural și cel legislativ, de factorul uman, de personalul medical care își desfășoară activitatea în respectivele structuri. Mai mult, doar existența serviciilor și a personalului medical nu este suficientă, întrucât distribuția pe zone geografice și distribuția pe diferite specialități este imperios necesară, împreună cu existența serviciilor medicale de calitate ridicată care să fie accesate de către pacienți. Calitatea serviciilor este în strânsă legătură și cu gradul de motivare al cadrelor medicale, dar și cu pregătirea acestora, respectiv cu competențele dobândite.

Forța de muncă în sănătate este definită de Organizația Mondială a Sănătății ca „totalitatea indivizilor implicați în acțiuni a căror intenție principală este de a îmbunătăți starea de sănătate a populației”. Resursele umane includ personalul medical, de management și personalul de sprijin.

Conform datelor Ministerului Sănătății, un procent de 26,71% de posturi la nivel național sunt vacante. Conform aceluiași date, numărul de medici rezidenți aflați în pregătire în anul 2016 este 14.596. Aceștia se află în pregătire,

în majoritate, în centrul universitar București (29%), urmat de centrele universitare Iași (15%) și Cluj-Napoca (14%). Comparativ cu alte țări, în anul 2013, România se situa spre partea inferioară a clasamentului în ceea ce privește numărul de medici cu drept de liberă practică de pe teritoriul național. În același timp, numărul de absolvenți ai facultăților de medicină este printre cel mai mare din Europa.

Cu privire la situația asistenților medicali și moașelor, conform Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România (OAMGMAMR) în anul 2014, dintr-un total de 142.415 asistenți medicali și moașe (cu studii superioare sau medii) care au obținut certificate de membru acordate de OAMGMAMR, 130.537 au aviz de liberă practică. Anexa 3 a Strategiei Naționale de Sănătate 2014-2020, respectiv *Planul multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020* vizează instituirea mecanismelor cu scopul de a îmbunătăți nivelul de implicare a asistenților medicali și a moașelor în procesul de luare a deciziilor de politici în domeniu și asigurarea de servicii adecvate de sănătate prin gestionarea și utilizarea eficientă a asistenților medicali și moașelor.

Deși există surse de date cu privire la personalul medical din România, există diferențe între cifrele raportate în baze de date distincte, aspect ce poate fi remediat pe termen scurt, prin îmbunătățirea modalităților de colectare a datelor de către instituțiile publice. De asemenea, există un număr semnificativ de posturi vacante în sistemul de sănătate, care ar putea fi ocupate. Disparitățile majore cu privire la procentul de posturi vacante pe specialități, disparitățile majore cu privire la distribuția geografică a medicilor, distribuția inegală a medicilor de familie în mediul urban/rural, precum și nivelul crescut al intenției medicilor de a emigra, reprezintă aspecte care sunt remediabile doar pe termen lung.

**Documentul de referință pentru elaborarea *Planului multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020* îl constituie Strategia Globală privind Resursele Umane în Sănătate: Forța de muncă 2030 (Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030) elaborată de Organizația Mondială a Sănătății.** Viziunea acestei strategii este accelerarea progresului către acoperirea universală a serviciilor de sănătate și obiectivele de dezvoltare durabilă prin asigurarea accesului echitabil la personal medical calificat și motivat în cadrul unui sistem de sănătate performant.

Prin *Planul multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020* s-a propus identificarea de inițiative care au potențialul de a atrage cu succes medicii în zonele care oferă posturi vacante, precum și selecția de opțiuni fezabile pentru păstrarea medicilor în zone rurale, izolate sau neatractive. Totodată, se dorește realizarea unui inventar al deficiențelor de organizare și funcționare a programelor de formare, rezidențiat, educație medicală continuă, coroborată cu identificarea soluțiilor pentru a depăși aceste deficiențe, dar și îmbunătățirea reglementărilor care guvernează activitatea medicilor.

Principiile *Planului multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020* sunt aliniate celor care stau la baza **Strategiei Globale privind Resursele Umane în Sănătate: Forța de muncă 2030 (Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030)** și prevăd:

1. Accesul la serviciile de sănătate;
2. Accesul la personal medical de încredere și competent;
3. Analiza nevoilor și cererilor de servicii medicale înregistrate la nivelul sistemului de sănătate și comunității;
4. Distribuția echitabilă a resurselor umane;
5. Management eficient în vederea maximizării potențialului forței de muncă de a oferi servicii medicale de calitate;

6. Finanțarea corespunzătoare în vederea asigurării unei implementări de succes a *Planului multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017-2020* și relaționarea pozitivă a părților interesate de acest aspect;

7. Motivarea personalului medical din punct de vedere financiar, profesional și educațional.

Resursele umane reprezintă o componentă strategică a sistemului sanitar. În vederea obținerii performanțelor în sănătate, calitatea managementului resurselor umane, precum și exercitarea anumitor funcții ale acestuia (planificarea resurselor umane, formarea continuă a personalului, evaluarea performanțelor personalului, gestionarea personalului, motivarea personalului) joacă un rol esențial. Este necesar ca managementul resurselor umane în sănătate să devină o prioritate, iar funcțiile amintite mai sus să fie exercitate continuu și eficient pentru a gestiona în cel mai eficient mod criza resurselor umane din sistemul românesc de sănătate.“

4. În Anexa nr. 1, la Capitolul 3 “CONTEXTUL ACTUAL AL SISTEMULUI DE SĂNĂTATE”, la punctul O.G. 5 „Un sistem de sănătate inclusiv, sustenabil și predictibil prin implementarea de politici și programe transversale”, subpunctul O.S.5.2. se modifică și va avea următorul cuprins:

**“O.S. 5.2 : Implementarea unei politici sustenabile de asigurare a resurselor umane în sănătate**

Strategia Națională de Sănătate 2014-2020 prevede ca și direcție strategică de acțiune dezvoltarea cadrului strategic și normativ pentru optimizarea resurselor umane din sănătate, atât din aria serviciilor clinice cât și din cea a sănătății publice. Anexa 3 a Strategiei naționale de sănătate 2014 - 2020, respectiv Planul multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017 – 2020 se bazează pe următoarele arii strategice: guvernarea, generarea resurselor umane în sănătate, gestionarea resurselor umane în sănătate, motivarea resurselor umane în sănătate. Anexa 3 a Strategiei naționale de sănătate 2014 - 2020, respectiv Planul multianual pentru dezvoltarea strategică a resurselor umane în sănătate 2017 – 2020, vizează totodată și o serie de obiective și activități prioritare ce presupun:

**O.S. 5.2.1: Îmbunătățirea guvernării în domeniul RUIs și actualizarea/ajustarea cadrului legislativ normativ în domeniul resurselor umane din sănătate la exigențele europene și cerințele OMS**

Este necesară eficientizarea guvernării și consolidarea capacităților instituționale pentru punerea în aplicare a unei agende cuprinzătoare a forței de muncă de sănătate în România. Progresele înregistrate în ultimii ani, în această direcție, nu au fost suficient de rapide. Dezvoltarea forței de muncă în sănătate este parțial un proces tehnic care necesită expertiză în planificare, educație și management, precum și capacitatea de a elabora obiective pe termen lung, cât și un proces politic, care necesită voința și puterea def a coordona eforturile diferitelor sectoare din societate, precum și diferite niveluri de guvernare.

**Direcții strategice de acțiune/Măsuri:**

a) *Consolidarea capacităților Direcției Generale de Resurse Umane, Juridic și Contencios a Ministerului Sănătății*

- îmbunătățirea capacității de elaborare și implementare a politicilor în domeniul forței de muncă în sănătate și de planificare strategică a Direcției Generale Resurse Umane, Juridic și Contencios prin reorganizarea direcției, instruirii ale personalului, vizite de studiu

b) *Promovarea politicilor în domeniile de activitate a Asistenților Medicali și Moașelor*

- instituirea mecanismelor cu scop de a ridica nivelul de implicare a asistenților medicali și a moașelor în procesul de luare a deciziilor de politici în domeniu
  - elaborarea de planuri naționale de sănătate pentru a asigura servicii adecvate de sănătate prin gestionarea și utilizarea eficientă a asistenților medicali și moașelor
  - furnizarea de asistență tehnică pentru îmbunătățirea accesului la servicii de sănătate, bazate pe competențe de asistență medicală primară, comunitară, modele și standarde de îngrijire dovedite, promovarea practicii de colaborare, de auto-reglementare și de îngrijire de calitate pentru asistenți medicali și moașe
- c) *Crearea unui centru de politici în resurse umane în sănătate - CPRUiS*
- crearea CPRUiS care va avea ca scop dezvoltarea de politici și strategii în domeniul resurselor umane, evidența, monitorizarea RUiS, planificarea lor în dependență de indicatorii de sănătate și demografici, realizarea analizelor și studiilor în domeniu
- d) *Implementare de politici OMS referitor la Resursele Umane in Sănătate*
- transpunerea recomandărilor Codului Global de Practici al OMS privind recrutarea internațională a personalului medical în politici naționale
  - diseminarea Codului în rândul părților interesate și monitorizarea implementării noilor prevederi
- e) *Colaborare internațională în domeniul RUiS (OMS, CE, GHWA etc.)*
- colaborarea cu alte state membre și alte părți interesate în mod direct sau prin intermediul organismelor internaționale competente pentru a consolida capacitatea de a pune în aplicare directivele europene și standardele internaționale din domeniul resurselor umane în sănătate
- f) *Colaborare interstatală referitoare la mobilitatea personalului medical*
- transfer de experiențe naționale și internaționale privind mobilitatea circulară, în mod special privind acordurile bilaterale, ce au drept scop crearea unui cadru legal pentru gestionarea mobilității circulare a personalului medical
  - promovarea și facilitarea schimbului de informații și implicarea partenerilor naționali relevanți în abordarea provocărilor existente în ceea ce privește mobilitatea cadrelor medicale.
- g) *Colaborare cu autoritățile publice locale și ajustarea cadrului legal existent cu referire la atribuțiile unităților teritorial administrative privitor la organizarea serviciilor de sănătate la nivel local și politicile de menținere a personalului angajat în unitățile sanitare publice din teritoriu - condiții atractive de muncă, salarizare, dezvoltare a personalului, pachet de politici motivaționale locale*
- cooperare deplină și pe toate segmentele cu autoritățile de reglementare, autoritățile naționale și locale în interesul pacienților, al sistemelor de sănătate, precum și al societății în general
  - ajustarea cadrului legal existent cu referire la atribuțiile unităților teritorial administrative referitor la organizarea serviciilor de sănătate la nivel local și politicile de retenție a personalului angajat în instituțiile sanitare publice sau medico-sociale din teritoriu - condiții atractive de muncă, salarizare, dezvoltare a personalului, pachet de politici motivaționale locale pentru a asigura instituțiile medicale cu personal calificat și a menține performanța înaltă a instituției

## **O.S. 5.2.2: Implementarea managementului modern al resurselor umane prin asigurarea unui cadru normativ de reglementare referitor la personalul medical, menținerea, evaluarea și dezvoltarea lui continuă**

### **Direcții strategice de acțiune/Măsuri:**

*a) Ajustarea nomenclatorului de calificări profesionale la cerințele Directivei 2013/55/UE a Parlamentului European și a CE din 20.11.2013 de modificare a Directivei 2005/36/CE privind recunoașterea calificărilor profesionale*

- revizuirea nomenclatoarelor de formare profesională și a specialităților medicale și adaptarea lor la cerințele Directivei 2013/55/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 noiembrie 2013 de modificare a Directivei 2005/36/CE privind recunoașterea calificărilor profesionale.

*b) Elaborarea recomandărilor pentru standardele de lucru și fișele de post pentru toate funcțiile de personal medical*

- elaborarea și aprobarea standardelor de lucru a locului de muncă
- elaborarea și aprobarea fișelor de post pentru toate funcțiile și calificările aprobate

*c) Îmbunătățirea și simplificarea procedurilor de recrutare a personalului medical*

- îmbunătățirea procesului de recrutare a personalului prin elaborarea de criterii transparente de recrutare, selectare și angajare în funcții
- modificarea HG 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.
- crearea platformei on-line privind publicarea locurilor vacante și scoase la concurs în unitățile sanitare

*d) Ajustarea componentei dedicate managementului resurselor umane din standardele procedurii de acreditare a unităților sanitare*

- dezvoltarea componentei managementul resurselor umane a standardelor procedurii de acreditare a unităților sanitare cu scopul de a implementa un management modern al resurselor umane în instituțiile medicale supuse acreditării prin asigurarea cu personal, menținerea, dezvoltarea lui continuă și evaluarea pentru realizarea obiectivelor instituționale, cât și dezvoltarea competențelor echipelor manageriale din instituțiile medicale în managementul personalului

*e) Elaborarea și implementarea mecanismelor de recrutare a personalului medical din state terțe ca legislație subsecventă OUG nr. 45/2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății*

- aplicarea unor criterii transparente de recrutare, selectare și angajare a personalului medical din state terțe fiind încurajată colaborarea cu țările de origine pentru a susține și a promova dezvoltarea și formarea resurselor umane din sfera medicală, conform recomandărilor Codului global de practici al OMS cu privire la recrutarea internațională a personalului medical, Articol 3

*f) Îmbunătățirea mediului de muncă (securitatea muncii, normativ de personal, timp de lucru, gărzi, cultură organizațională)*

- crearea condițiilor de muncă adecvate, ținând cont de indicatori de bază precum securitatea la locul de muncă, normativul de personal, timpul de lucru sau cultura organizațională, atât în mediul urban, cât și în cel rural
- crearea condițiilor sigure de muncă pentru a asigura instituțiile medicale cu personal calificat și a menține performanța înaltă a instituției
- aprobarea în normativele de personal a funcției de psiholog pentru acele instituții cu specialități cu grad înalt de “ardere profesională” conform normelor aprobate de Ministerul Sănătății
- promovarea unei culturi organizaționale bazate pe valori și etică
- promovarea practicii de mentorat

*g) Finanțare adecvată a politicilor în domeniul Resurse Umane în Sănătate*

- crearea unui mecanism clar de ajustare a alocării resurselor financiare pentru forța de muncă în sănătate la toate nivelele – formare, educație medicală continuă, menținere, motivare bazat pe necesitățile și așteptările personalului medical și cerințele pieței în servicii de sănătate calculat în baza unor prognoze și analize fundamentale

*h) Creșterea atractivității pentru unele specialități considerate nepopulare sau neatractive (sănătatea publică, igienă, epidemiologie, medicina muncii, geriatria, reabilitarea medicală, medicina școlară etc.) prin cadru nou de reglementare și ajustare programe de instruire a învățământului medical*

- crearea unui cadru nou de reglementare care va revedea încadrarea în sistemul de sănătate a specialităților nominalizate și va defini rolul și funcțiile lor

**O.S. 5.2.3: Adaptarea învățământului universitar medical și farmaceutic la reformele din domeniu și cerințele globale prin formarea profesională bazată pe competențe**

Sistemul sanitar se confruntă cu necesitatea adoptării unor strategii mai eficiente și a unei reglementări adecvate pentru educația forței de muncă în sănătate, un mix de aptitudini, sisteme de recompensare, oportunități de dezvoltare profesională continuă și oportunități de carieră, astfel încât să se consolideze atât capacitatea și cât și motivația pentru o performanță îmbunătățită. Se dorește creșterea calității învățământului medical prin sporirea eficienței utilizării resurselor financiare și prin promovarea/implementarea managementului calității.

**Direcții strategice de acțiune/Măsuri:**

*a) Formarea personalului medical bazată pe competențe*

- elaborarea conceptului de transformare a educației medicale și implementarea metodelor de învățământ bazate pe competențe care să asigure formarea cadrelor medicale competente, cu capacități decizionale avansate și de utilizare a experienței globale în soluționarea problemelor locale, cu spirit de echipă și comunicare eficientă

*b) Implementarea standardelor de competențe în instruire axate pe tehnologii informaționale și comunicaționale, conform standardelor europene*

- reformarea învățământului medical, dezvoltarea dinamică a acestuia, asigurând trecerea către învățământul bazat pe competențe
  - satisfacerea necesităților sistemului medical printr-un curriculum modern, axat pe tehnologii informaționale și comunicaționale, conform standardelor europene
- c) *Îmbunătățirea mecanismelor de recrutare, selectare și angajare transparentă în funcții didactice, ținând cont de formarea de competențe și practica profesională*
- asigurarea procesului educațional cu personal didactic și managerial profesionist, competent, competitiv, format profesional și pedagogic
  - elaborarea criteriilor transparente în sistemul de educație privind recrutarea, selectarea și angajarea în funcțiile didactice, ținând cont de standardele internaționale, formarea de competențe și practica profesională
- d) *Instruirea asistentelor medicale titulare cu diplome de studii postliceale în vederea creșterii competențelor*
- realizarea unui program național de instruire pentru asistenți medicali și moașe la standarde de calitate impuse pentru formarea cadrelor medicale, acreditat de către Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior și garantarea accesului tuturor absolvenților școlilor postliceale, astfel ca, la finalizarea programului, asistentele medicale și moașele să devină deținătoare a unui certificat de competențe
- e) *Îmbunătățirea procesului de formare profesională a asistenților medicali generaliști, asistenți medicali și moașe cu studii medii și superioare, cât și pentru celelalte categorii de personal asimilate acestora din sistemul de sănătate public și privat*
- eficientizarea procesului de formare profesională a asistenților medicali generaliști, asistenți medicali și moașe cu studii medii și superioare, cât și pentru celelalte categorii de personal asimilate acestora din sistemul de sănătate public și privat
- f) *Dezvoltarea conceptului de sănătate rurală și asistență medicală comunitară*
- revizuirea curriculumului universitar și postuniversitar și programelor de instruire în vederea includerii în programele de instruire a subiectelor ce țin de sănătatea populației din mediul rural și orientarea pe comunitate pentru a consolida competențele cadrelor medicale care activează în aceste zone
- g) *Diversificarea și utilizarea mai largă a metodelor moderne de formare profesională – tehnici de simulare, eLearning, problem-based learning*
- transformarea educației medicale prin utilizarea pe larg a tehnologiilor informaționale și adaptarea învățământului medical și farmaceutic la reformele din domeniul și cerințele globale
  - diversificarea numărului de programe educaționale modernizate în concordanță cu cerințele moderne de pregătire a cadrelor medicale.
  - utilizarea pe larg a metodelor de instruire bazate pe simulări în medicină
  - promovarea eLearning

- h) *Actualizarea cadrului de reglementare referitor la stagiile de practică în unitățile sanitare a studenților din instituțiile de învățământ medical preuniversitar și universitar ținând cont de toate aspectele (capacitatea unităților sanitare ca număr de locuri, condiții de instruire, echipamente moderne, etc)*
- actualizarea și aprobarea procesului de reglementare referitor la stagiile de practică în unitățile sanitare a studenților din instituțiile de învățământ medical preuniversitar și universitar ținând cont de capacitatea unităților sanitare ca număr de locuri, de condițiile de instruire, de utilizarea cu echipamente moderne pentru a asigura o calitate înaltă a stagiilor de practică
  - reglementarea clară a relațiilor instituțiilor de învățământ medical cu unitățile sanitare
- i) *Asigurarea de mobilități în practica profesională medicală*
- dobândirea competențelor necesare pentru activitatea practică
  - stabilirea și realizarea acțiunilor eficiente în vederea gestionării mobilității cadrelor medicale, ca de exemplu, semnarea acordurilor bilaterale cu alte state în vederea monitorizării fluxului de personalul medical înrolat în stagii de practică și a condițiilor de lucru și dezvoltare profesională a acestora, susținerea expunerii în perioada practicii la experiențe clinice rurale
- j) *Consolidarea cunoștințelor de organizare a sistemului de sănătate și politicilor de sănătate*
- diseminarea cunoștințelor și informației necesare în toate unitățile sanitare, în rândul personalului medical, prin intermediul tehnologiile informaționale, învățământului medical și de cercetare științifică.
- k) *Creșterea importanței acordate specialității sănătate publică, epidemiologie și igienă, a altor specialități relevante pentru politicile publice și administrație în sănătate*
- prioritizarea formării cadrelor medicale cu competențe în sănătate publică
- l) *Realizarea mobilității academice și de cercetare*
- realizarea schimbului academic între instituțiile de învățământ medical
  - promovarea și dezvoltarea mobilității de cercetare la nivel național și internațional pe baza unui acord de revenire a beneficiarului

**O.S. 5.2.4: Elaborarea unui cadru privind formarea post-universitară adecvată, calitativă și cantitativă a personalului medical în conformitate cu necesitățile sistemului sănătății, accentuând atractivitatea profesiei medicale**

**Direcții strategice de acțiune/Măsuri:**

- a) *Reformarea programelor de rezidențiat privind admiterea, formarea și obținerea calificărilor*
- îmbunătățirea sistemului de admitere, în învățământul superior și postuniversitar și examinări/testări pe parcursul studiilor, bazat pe competiție și transparență
  - crearea unui nou Regulament al învățământului medical prin rezidențiat care va îmbunătăți conceptul de instruire prin rezidențiat în contextul lipsei de personal cu care România se confruntă și a cererii mari din partea altor state pentru personal medical
- b) *Stabilirea regulilor pentru includerea în al II-lea rezidențiat*

- revizuirea prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 18/2009, cu modificările și completările ulterioare privind organizarea și finanțarea rezidențiatului în vederea stabilirii regulilor pentru includerea în al doilea rezidențiat
- c) *Dezvoltarea abilităților manageriale și antreprenoriale*
- formarea și dezvoltarea competențelor în domeniul managerial pe întreaga durată a carierei prin formare specializată, realizată atât în cadrul organizației, cât și în cadrul unor cursuri specializate de management

#### **O.S. 5.2.5: Consolidarea continuă a capacităților profesionale în domeniul educației medicale continue la nivel de competențe și conform necesităților sistemului național de sănătate**

##### **Direcții strategice de acțiune/Măsuri:**

- a) *Crearea unei politici în Educația Medicală Continuă (EMC) cu scopul îmbunătățirii cadrului actual de EMC*
- evaluarea formelor de EMC existente
  - elaborarea unei strategii naționale de EMC bazată pe un mecanism de finanțare adecvat și pe necesitățile sistemului național de sănătate în educația continuă atât a medicilor, cât și altor categorii de personal medical – asistenți, moașe, etc.
- b) *Implementarea de programe de EMC create în baza necesităților individuale și instituționale de instruire*
- elaborarea mecanismului de dezvoltare profesională, inclusiv educație medicală continuă în baza necesităților de instruire, identificate în procesul de evaluare cu accent pe necesitatea dezvoltării continue a resurselor umane
  - formarea adecvată și diversificată de cadre performante pentru sistemul de sănătate prin intermediul evaluării necesităților și planificarea asigurării resurselor umane în sistemul de sănătate
  - elaborarea de programe de educație continuă și dezvoltare profesională care să satisfacă și necesitățile cadrelor medicale rurale și să fie accesibile în localitățile în care ei locuiesc și activează, pentru a consolida procesul de reținere a acestora
- c) *Îmbunătățirea procesului de educație medicală continuă a asistenților medicali generaliști, asistenți medicali și moașe cu studii medii și superioare, cât și celelalte categorii de personal asimilate acestora din sistemul de sănătate public și privat*
- organizarea, coordonarea și acreditarea de cursuri de educație continuă, specializare și stagii practice pentru asistenți medicali generaliști, asistenți medicali și moașe cu studii medii și superioare și pentru celelalte categorii de personal asimilate acestora din sistemul de sănătate public și privat
  - crearea unui centru de instruire post-diplomă pentru asistenții medicali și moașe
- d) *Dezvoltarea conceptului de Skill mix și IT skills bazat pe competențe și abilități mixte și adaptarea învățământului medical și farmaceutic la reformele din domeniu și cerințele globale*
- transformarea educației medicale continue și implementarea metodelor de învățământ bazate pe competențe și abilități mixte, adaptarea învățământului medical și farmaceutic la reformele din domeniu și cerințele globale la acest capitol

- dezvoltarea de oportunități de calificare/recalificare a angajaților, prin participarea acestora la programe integrate de formare profesională corespunzătoare cerințelor pieței muncii și standardelor de calificare profesională, a calificări înrudite sau combinate
- e) *Îmbunătățirea calității autorizării și acreditării instituțiilor de formare prin participarea organismelor profesionale în comisiile de evaluare*
- analiza procesului de autorizare și acreditare a instituțiilor de formare, punând accent pe componența comisiilor de evaluare
  - participarea organismelor profesionale în aceste comisii crește calitatea procesului, precum și nivelul de transparență asociat autorizării și acreditării

### **O.S. 5.2.6: Îmbunătățirea fluxului informațional referitor la forța de muncă în sănătate prin ajustarea mecanismului de colectare, prelucrare, analiză și diseminare a datelor cu privire la resursele umane în sănătate în scopul planificării și distribuției corecte a forței de muncă**

#### **Direcții strategice de acțiune/Măsuri:**

##### *a) Unificarea raportării datelor din sistemul medical*

- modernizarea și optimizarea formelor de raportare statistică și îmbunătățirea mecanismului de raportare statistică către structurile internaționale (OECD, Eurostat, OMS)
- elaborarea unui set de indicatori de bază unic referitor la RUIs necesari pentru monitorizarea forței de muncă
- dezvoltarea sistemului național de monitorizare și evaluare într-o manieră consecventă, fiind aliniat procesului de raportare specific standardelor internaționale
- colectarea, prelucrarea, analiză și raportarea datelor cu privire la RUIs pentru asigurarea unei planificări și distribuiri corecte a forței de muncă

##### *b) Crearea unei baze de date privind resursele umane în sănătate*

- perfectarea mecanismului de colectare, prelucrare, analiză și diseminare a datelor cu privire la resursele umane din sănătate prin crearea unui sistem informațional privind forța de muncă în sănătate (SIRUIS)

##### *c) Implementarea bazei de date privind resursele umane în sănătate*

- implementarea pe scară largă a SIRUIS în toate instituțiile medicale publice și private, cabinetele medicale, instituțiile de învățământ medical, farmaciile, Colegiul Medicilor, Asociații profesionale și alte instituții care dețin date cu privire la personal medical

##### *d) Instruirea utilizatorilor bazei de date privind resursele umane în sănătate*

- instruirea utilizatorilor pentru o colectare corectă a datelor și o implementare eficientă a bazei de date,

##### *e) Crearea unui ghid de utilizare a bazei de date privind RUIs*

- crearea unui suport sub forma unui manual de utilizare a bazei de date nou create accesibil tuturor utilizatorilor și organizarea unei linii verzi de consultanță on-line

### **O.S. 5.2.7: Crearea și implementarea unui mecanism eficient de planificare a resursei umane în sănătate**

#### **Direcții strategice de acțiune/Măsuri:**

*a) Elaborarea unui mecanism de stabilire a necesităților cu privire la personalul medical în conformitate cu necesitățile ce derive din furnizarea de servicii medicale, starea de sănătate a populației, indicatorii demografici și prognozele de viitor*

- stabilirea necesităților pentru implementarea mecanismelor de aplicare și evaluare a componentelor managementului resurselor umane la nivel de instituție medicală (planificarea, recrutarea, selectarea, integrarea, menținerea, dezvoltarea profesională, evaluarea individuală a performanțelor etc.)

*b) Implementarea mecanismului de planificare a resurselor umane în sănătate*

- implementarea mecanismului creat de planificare a forței de muncă în sănătate la calcularea bugetelor pentru formarea personalului medical, la crearea politicilor salariale, de retenție și motivare de către toate autoritățile centrale, locale și instituțiile abilitate

*c) Asigurarea unui flux necesar cu privire la admiterea, absolvirea și intrarea în specialitățile prioritare sau deficitare în conformitate cu prioritățile și necesitățile sistemului de sănătate*

- elaborarea politicilor noi de admitere în aceste specialități, cât și facilități pentru personalul medical cu experiență profesională, care ar dori să activeze în specialități cu deficit de personal medical

#### **O.S. 5.2.8: Sprijinirea activităților de analiză și cercetare pentru a identifica opțiunile de politici bazate pe dovezi, evaluările de impact și rentabilitatea investițiilor și a intervențiilor**

#### **Direcții strategice de acțiune/Măsuri:**

*a) Consolidarea capacității de analiză și cercetare în domeniul resurselor umane în sănătate*

- sprijin în cercetare pentru a identifica opțiunile de politici bazate pe dovezi
- colectarea eficientă de date naționale și internaționale, cercetarea și schimbul de informații cu privire la personalul medical
- consolidarea programelor de cercetare în domeniul personalului medical și coordonarea unor astfel de programe de cercetare prin intermediul unor parteneriate și colaborare la nivel național, regional și internațional

*b) Efectuarea prognozelor la nivel național, cât și local cu privire la necesități în cadre medicale, în locuri de instruire, cheltuieli bugetare*

- efectuarea anuală, bianuală, și odată la 5 ani a prognozelor cu privire la necesitățile în cadre medicale, în locuri de instruire, cheltuieli bugetare la nivel național și regional cu scop de a eficientiza cheltuielile, dar și de a asigura accesul universal al populației la servicii medicale calitative

*c) Analiza nevoilor de formare pe bază de competențe (pe profesii/pe specialități)*

- realizarea unor studii privind analiza nevoilor de formare pe bază de competențe atât pe profesii cât și pe specialități

*d) Evaluarea programelor de studii pentru asistenți medicali și moașe*

- evaluarea programelor de formare profesională pentru asistenții medicali și moașe din punct de vedere cantitativ, cât și calitativ pentru a se asigura respectarea standardelor educaționale

- analiza capacităților de implicare a asistenților medicali, moașelor și alt personal
  - analiza modalității de aplicare în practică a conceptului de skill mix
- e) *Analiza și identificarea costurilor formării personalului medical*
- realizarea studiului Ministerului Sănătății în colaborare cu OMS "Evaluarea costurilor formării medicilor", prin care se dorește identificarea costurilor formării medicilor, conform datelor furnizate de universitățile de medicină și farmacie
- f) *Utilizarea rezultatelor cercetării în elaborarea de politici și reglementări privind resursele umane din sănătate*
- promovarea colaborării internaționale în domeniul elaborării și implementării politicilor în domeniul resurselor umane din sănătate
  - prioritizarea cercetării în domeniu, cu scopul colectării de date corecte, analizei eficiente a datelor și transpunerea rezultatelor în politici bine argumentate care să corespundă realității
- g) *Realizarea cercetărilor cu privire la starea de sănătate a personalului medical și bolile profesionale a acestuia*
- colectarea și analiza datelor cu privire la acest subiect în vederea formulării de politici publice eficiente

#### **O.S. 5.2.9: Implementarea unui management modern a resurselor umane în sănătate la nivel instituțional, dezvoltarea capacităților direcțiilor de resurse umane**

##### **Direcții strategice de acțiune/Măsuri:**

- a) *Consolidarea capacităților domeniului de resurse umane la nivel instituțional*
- ajustarea standardelor existente referitor la recrutarea, angajarea, monitorizarea, evaluarea personalului medical
  - instruirea personalului din departamentul Resurse Umane cu privire la crearea strategiilor instituționale în domeniul dat, în special cu accent pe menținerea personalului și dezvoltarea profesională în parteneriat cu autoritățile publice locale
- b) *Crearea unui nou concept al contractului de management pentru managerii de spitale bazat pe performanțe*
- elaborarea și punerea în aplicare a unui nou concept al contractului de management pentru managerii de spitale bazat pe performanțe și ajustarea întregului cadru legal în acest scop
- c) *Modificarea Regulamentului cu privire la organizarea concursului pentru funcțiile de manageri de spitale*
- îmbunătățirea modalității de organizare a concursului pentru funcțiile de manageri spitale cu introducerea elementelor de majorare a transparenței concursului, debirocratizare a procedurilor de participare, promovare a concurenței și scoatere în evidență a capacităților manageriale participanților
- d) *Îmbunătățirea activității Consiliilor de Etică referitor la normele deontologiei profesionale*
- reducerea numărului de abateri de la norme înregistrat în unitățile sanitare

#### **O.S. 5.2.10: Implementarea unui management eficient economico-financiar pentru asigurarea condițiilor adecvate de muncă, instruire și motivare a personalului medical**

##### **Direcții strategice de acțiune/Măsuri:**

- a) *Aplicarea politicilor de salarizare bazate pe performanță și rezultate*
- elaborarea unui mecanism de stimulare financiară a personalului medical, axat pe rezultate și performanțe individuale care va viza modificarea mecanismelor actuale de salarizare a personalului medical în vederea creșterii veniturilor salariale la nivelul competențelor și al responsabilităților, inclusiv prin introducerea plăților pentru performanțe la diferite nivele – medicină de familie, specialiști, spitale, atât pentru formele de activitate publică
  - elaborarea unui sistem de indicatori de performanță pentru toate sectoarele sistemului de sănătate
  - elaborarea unui mecanism de evaluare și monitorizare a performanței individuale și de echipă
- b) *Îmbunătățirea condițiilor de muncă: modernizarea unităților sanitare, asigurarea cu echipament modern, ajustarea sistemelor informaționale unice, integrarea lor*
- crearea condițiilor de muncă adecvate, dotare cu echipament și tehnologii necesare activității, atât în mediul urban, cât și în cel rural
  - dezvoltarea unei structuri moderne spitalicești la nivel național și regional
  - îmbunătățirea continuă a condițiilor de activitate profesională
- c) *Acordarea de facilități pentru exercitarea profesiei în zonele izolate*
- modificarea cadrului legislativ/normativ de acordare a facilităților monetare și non-monetare pentru activitate în mediul rural și zonele izolate/defavorizate și implementarea lui (cu alocații în caz de dificultate; alocații pentru cheltuielile de locuință - căldură, electricitate; cheltuieli de transport;) în vederea depășirii costurilor de oportunitate asociate cu activitatea în zonele rurale și izolate pentru a crește nivelul de retenție în aceste localități
- d) *Acordarea unor stimulente financiare, sub forma de sporuri, prime și garanții de stat*
- acordarea unor stimulente financiare, sub forma de prime și garanții de stat, pentru medicii specialiști în medicină de familie și medicii specialiști de alte specialități, în special deficitare, decât medicina de familie care își desfășoară activitatea pentru cel puțin 5 (cinci) ani în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate în unitățile administrativ-teritoriale deficitare din punct de vedere al acoperirii cu medici specialiști
- e) *Dezvoltarea profesională și creșterea în carieră pentru motivarea și menținerea personalului medical și a cadrelor didactice din învățământul medical*
- elaborarea de mecanisme de asigurare a creșterii în carieră, bazate pe profesionalism, cunoștințe, experiență, care ar avea un impact important pentru motivarea și menținerea personalului medical și a cadrelor didactice din învățământul medical ținând cont că dezvoltarea profesională este o componentă indispensabilă în asigurarea calității serviciilor medicale, menținerea personalului medical și a performanțelor profesionale
- f) *Consolidarea colaborării intersectoriale în vederea elaborării politicilor de retenție a personalului medical*
- modificarea cadrului legislativ / normativ în vederea responsabilizării autorităților locale și a conducerii instituțiilor medicale în asigurarea cu personalul necesar, crearea condițiilor necesare pentru activitate și asigurarea personalului cu apartamente, loturi de pământ pentru construcție de către autoritățile locale

**O.S. 5.2.11: Promovarea colaborării regionale, naționale și internaționale în domeniul elaborării și implementării celor mai bune politici în domeniul dezvoltării resurselor umane din sănătate, bazate pe evidențe**

**Direcții strategice de acțiune/Măsuri:**

*a) Promovarea telemedicinii*

- identificarea și implementarea de activități corespunzătoare de promovare a cooperării dintre lucrătorii medicali din zonele deservite mai bine și cei din zonele deservite mai slab și utilizarea telemedicinii pentru a oferi suport adițional cadrelor medicale din zonele rurale și defavorizate

*b) Susținerea dezvoltării rețelelor profesionale pentru sănătatea rurală cu scop de a îmbunătăți imaginea personalului medical ce profesează în rural și pentru a reduce sentimentele de izolare profesională*

- îmbunătățirea imaginii personalului ce profesează în rural pentru a reduce sentimentele de izolare profesională prin intermediul rețelelor profesionale, asociațiilor lucrătorilor medicali rurali, etc.

*c) Schimb de bune practici în regiune în domeniul RUIs*

- schimburi de programe în regiunea Europei de Sud Est, în Uniunea Europeană cu privire la bunele practici, în special în zonele rurale

**O.S. 5.2.12: Crearea unui sistem coerent de recunoaștere diferențiată a meritelor profesionale și de recompensă a acestora**

**Direcții strategice de acțiune/Măsuri:**

*a) Recunoașterea publică profesională în contextul afirmării sănătății ca valoare socială esențială pentru societate (ex. ziua sănătății, ziua sănătății rurale etc.)*

- adoptarea de măsuri de recunoaștere publică (premiu, titluri) pentru a ridica profilul de activitate, în special în zonele rurale, în vederea îmbunătățirii motivației intrinsece și reținerea personalului medical

*b) Conștientizarea, informarea și atragerea atenției publicului larg asupra problemei resurselor umane în sănătate, utilizând mesaje concise și clare cu impact asupra beneficiarilor campaniilor*

- implementarea de campanii de informare publică (respect, violență, malpraxis) cu rol de a conștientiza, informa și atrage atenția publicului larg asupra problemei resurselor umane în sănătate
- instruirea reprezentanților media în reflectarea problemelor legate de problemele resurselor umane în sănătate. “

**PRIM-MINISTRU,  
DACIAN JULIEN CIOLOȘ**

ANEXA 3 Planul multianual pentru dezvoltarea strategică a Resurselor Umane în Sănătate în România pentru perioada 2017-2020

| Obiective specifice   | Activități  | Indicator   | Valoare de referință (an) | Periodicitate raportare | a.Responsabile<br>b.Implicate în implementare | Perioadă de implementare | Buget total necesar 2017-2020 (mil Lei) | Buget disponibil estimat 2017-2020 (mil Lei) | Surse de finanțare  | Observații |  |
|---|---|---|---------------------------|-------------------------|---|--------------------------|---|--|---|------------|--|
| <b>O.S. 5.2 Implementarea unei politici sustenabile de asigurare a resurselor umane în sănătate</b>   |   |   |                           |                         |   |                          |   |  |   |            |  |
| <b>O.S. 5.2 Indicatori de performanță</b>   |   |   |                           |                         |   |                          |   |  |   |            |  |
| 5.2.1. Îmbunătățirea guvernării în domeniul RUIS și actualizarea/ajustarea cadrului legislativ normativ în domeniul resurselor umane din sănătate la exigențele europene și cerințele OMS | 1. Consolidarea capacităților Direcției Generale de Resurse Umane, Juridic și Contencios a Ministerului Sănătății | 1. Direcție reorganizată  | CVR (2016)                | anual                   | a.MS<br>b. SNSPMS, MS, MFE                    | 2017-2020                | 200 mii Euro                            | 39,11 mln Euro                               | Fonduri Structurale (POCA Axa prioritară 3) în limita bugetului anual aprobat |            |  |
|   |   | 2. Număr de persoane instruite în domeniu                               | CVR (2016)                | anual                   |   |                          |   |  |   |            |  |
|   |   | 3. Număr vizite de studiu   | CVR (2016)                | anual                   |   |                          |   |  |   |            |  |
|   | 2. Promovarea politicilor în domeniile de activitate a Asistenților Medicali și Moașelor                          | 1. Număr de acte și politici elaborate în domeniu                       | CVR (2016)                | anual                   | a.MS<br>b.MS, OAMGMAMR                        | 2018-2020                |   |  | În limita bugetului anual aprobat   |            |  |
|   |   | 2. Număr de acte și politici elaborate în domeniul RUIS de către CPRUIS | CVR (2016)                | anual                   |   |                          |   |  |   |            |  |
|   |   | 3. Număr de studii realizate în domeniul RUIS de către CPRUIS           | CVR (2016)                | anual                   |   |                          |   |  |   |            |  |
|   | 3. Crearea unui centru de politici în resurse umane în sănătate (CPRUIS)  | 1. Centru creat (CPRUIS)  | CVR (2016)                | anual                   | a.MS<br>b.MS, CPRUIS, MFE                     | 2017-2020                |   |  | Bugetul public  |            |  |
|   |   | 2. Număr de acte și politici elaborate în domeniul RUIS de către CPRUIS | CVR (2016)                | anual                   |   |                          |   |  |   |            |  |
|   |   | 3. Număr de studii realizate în domeniul RUIS de către CPRUIS           | CVR (2016)                | anual                   |   |                          |   |  |   |            |  |

|  |  |            |       |  |           |              |   |
|--|--|------------|-------|--|-----------|--------------|---|
| 4. Implementare de politici OMS referitor la RUIS  | 1. Număr de activități comune cu OMS realizate   | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b. MS, Biroul de Tară OMS, CPRUIS                    | 2017-2020 |              | Bugetul public Asistență OMS  |
|  | 2. Număr de acte normative elaborate cu referire la recrutarea internațională a personalului medical   | CVR (2016) | anual |  |           |              |   |
| 5. Colaborare internațională în domeniul RUIS (OMS, CE, GHWA etc)  | 1. Număr de activități comune realizate  | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.MS, MAE, MFE, Biroul de Tară OMS, CPRUIS           | 2017-2020 |              | Bugetul public  |
|  | 2. Număr de acorduri de colaborare în domeniu semnate  | CVR (2016) | anual |  |           |              |   |
| 6 Colaborare interstatală referitoare la mobilitatea personalului medical  | 1. Număr de acorduri de colaborare interstatală  | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b. MS, MAE, CPRUIS                                   | 2017-2020 | 300 mii Euro | Bugetul public Fonduri Structurale (POCU 4.8)   |
|  | 2. Număr de persoane participante în programe de mobilitate profesională   | CVR (2016) | anual |  |           |              |   |
| 7. Colaborare cu autoritățile publice locale și ajustarea cadrului legal existent cu referire la atribuțiile unităților teritoriale administrative privitor la | 1. Număr de acte legislative ajustate cu privire la atribuțiile unităților administrative-teritoriale referitoare la politicile de retenție a personalului medical | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b. Guvernul României, MS, MDRAP, MMFPSPV, MFP, MENCs | 2017      | 1 mln Euro   | Bugetul public<br>Bugetul autorității or publice locale<br>Fonduri structurale (POCA) |
|  | 2. Număr de acorduri de colaborare în domeniu semnate  | CVR (2016) | anual |  |           |              |   |

|  |   |   |            |       |           |                                    |                   |  |
|--|---|---|------------|-------|-----------|------------------------------------|-------------------|--|
|  | <p>organizarea serviciilor de sănătate la nivel local și politicile de menținere a personalului angajat în unitățile sanitare publice din teritoriu - condiții atractive de muncă, salarizare, dezvoltare a personalului, pachet de politici motivaționale locale</p>   | <p>2. Modificarea cadrului legislativ în vederea instituirii obligativității absolvenților facultăților de medicină pentru care statul a suportat cheltuielile de școlarizare de a lucra în sistemul public de sănătate un număr de ani echivalent cu numărul de ani pentru care cheltuielile au fost suportate de către stat</p> | CVR (2016) | anual |           |                                    | Axa prioritară 1) |  |
| <p>5.2.2 Implementarea managementului modern al resurselor umane prin asigurarea unui cadru normativ de reglementare referitor la personalul medical, menținerea, evaluarea și dezvoltarea lui continuă.</p> | <p>1. Ajustarea nomenclatorului de calificări profesionale la cerințele Directivei 2013/55/UE a Parlamentului European și a CE din 20.11.2013 de modificare a Directivei 2005/36/CE privind recunoașterea calificărilor profesionale</p> <p>2. Elaborarea recomandărilor pentru standardele de lucru și fișele de post pentru toate</p> | <p>1. Nomenclatoare de formare profesională și a specialităților medicale adaptate și aprobate</p>  | CVR (2016) | anual | 2017      | în limita bugetului public aprobat |                   |  |
|  |   | <p>1. Recomandări elaborate și aprobate cu privire la standardele de lucru și fișele de post</p>  | CVR (2016) | anual | 2017-2018 | în limita bugetului public aprobat |                   |  |

|                               |  |  |            |       |                                |                      |                                    |
|-------------------------------|--|--|------------|-------|--------------------------------|----------------------|------------------------------------|
| funcțiile de personal medical | aprobate pentru toate funcțiile și calificările  | 1. Regulament cu criterii transparente de recrutare, selectare și angajare în funcții elaborat și aprobat  | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.MS, CPRUIS           | 2017<br>2018<br>2017 | în limita bugetului public aprobat |
|                               |  | 2. HG 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru modificată  | CVR (2016) | anual |                                |                      |                                    |
|                               |  | 3. Platformă on-line creată privind publicarea locurilor vacante și scoase la concurs  | CVR (2016) | anual |                                |                      |                                    |
|                               |  | 4. Corelarea numărului de locuri din facultățile de medicină cu cererea necesară funcționării sistemului de sănătate conform politicilor în domeniu realizate de MS, MMFSPV și MENCs | CVR (2016) | anual |                                |                      |                                    |
| funcțiile de personal medical | 4. Ajustarea componentei dedicate managementului resurselor umane din standardele procedurii de acreditare a unităților sanitare | 1. Componentă management RUIS din standardele procedurii de acreditare a unităților sanitare ajustată și pusă în aplicare  | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.ANMCS,<br>CPRUIS, MS | 2017                 | în limita bugetului public aprobat |

|  |  |  |            |       |   |                              |  |                                    |  |
|--|--|--|------------|-------|---|------------------------------|--|------------------------------------|--|
|  | <p>5. Elaborarea și implementarea mecanismelor de recrutare a personalului medical din state terțe ca legislație subsecventă OUG nr. 45/2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății</p> | <p>1. Mecanism de recrutare a personalului medical din state terțe aprobat și aplicat</p>  | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.MS, CPRUIȘ  | 2017                         |  | în limita bugetului public aprobat |  |
|  | <p>6. Îmbunătățirea mediului de muncă (securitatea muncii, normativ de personal, timp de lucru, gărzi, cultură organizațională)</p>  | <p>1. Standarde ale securității muncii personalului medical revizuite și aprobate<br/>2. Standarde normative de muncă (personal, timp de lucru, gărzi) revizuite și aprobate<br/>3. Ghid cu referire la specificul culturii organizațională a instituțiilor medicale elaborat și transmis în instituții<br/>4. Normativ aprobat de psihologi în instituțiile medicale și anumite specialități legate de burnout<br/>5. Număr de psihologi angajați</p> | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.MS, CPRUIȘ, MMFSPV, Federațiile sindicale, Unitățile sanitare | 2017<br>2017<br>2018<br>2017 |  | în limita bugetului public aprobat |  |



|  |  |  |            |   |   |            |                |   |  |
|--|--|--|------------|---|---|------------|----------------|---|--|
| globale prin formarea profesională bazată pe competențe  | 2. Implementarea standardelor de competențe în instruire axate pe tehnologii informaționale și comunicaționale, conform standardelor europene                      | 1. Număr de curriculum, programe de instruire bazate pe competențe elaborate și aplicate   | CVR (2016) | anual   | MENCS, MS, MFE, UMF                             | 2018-2020  | 3,5 mln Euro   | 64,74 mln Euro  | Buget public<br>Fonduri Structurale (POCU 4.8)<br>Proiecte donatori internaționali |
|  | 3. Îmbunătățirea mecanismelor de recrutare, selectare și angajare transparentă în funcții didactice ținând cont de formarea de competențe și practica profesională | 1. Regulament privind recrutarea, selectarea și angajarea cadrelor didactice aprobat și aplicat  | CVR (2016) | anual   | a.MENCS<br>b. MENCS, MS, UMF                    | 2018       |                |   | Buget public   |
|  | 4. Instruirea asistentelor medicale titulare cu diplome de studii postliceale în vederea creșterii competențelor   | 1. Program național de instruire pentru asistenți medicali și moașe la standarde de calitate pentru formarea cadrelor medicale acreditate și inițiat | CVR (2016) | anual   | a.MS<br>b.MENCS, ARACIS, MS, MFE, UMF, OAMGMAMR | 2018-2020  | 10 mln Euro    | 64,74 mln Euro  | Fonduri Structurale (POCU 4.8)<br>Proiecte donatori internaționali                 |
| 5. Îmbunătățirea procesului de formare profesională a asistenților medicali generaliști, asistenți medicali și moașe cu studii medii și superioare, cât și | 1. Număr de cursuri de formare profesională și stagii practice acreditate și organizate  | CVR (2016)   | anual      | a.MS<br>b.MENCS, ARACIS, MS, MFE, UMF, OAMGMAMR | 2018-2020                                       | 5 mln Euro | 64,74 mln Euro | Buget public<br>Fonduri Structurale (POCU 4.8)<br>Proiecte donatori |  |





|  |   |            |       |   |               |                 |                   |  |                 |
|--|---|------------|-------|---|---------------|-----------------|-------------------|--|-----------------|
| 11. Creșterea importanței acordate specialității sănătate publică, epidemiologie și igienă, a altor specialități relevante pentru politicile publice și administrație în sănătate  | 1. Număr de programe de instruire (licență, masterat, doctorat) elaborate, aprobate și aplicate referitor la formarea personalului medical cu competențe în specialitățile menționate | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.MS, MFE,<br>MENCs,<br>ARACIS,<br>Universități | 2017-<br>2020 | 300 mii<br>Euro | 64,74 mln<br>Euro | Fonduri<br>Structurale<br>e (POCU<br>4.8)<br>Alte surse<br>Buget<br>public | Buget<br>public |
|  |   |            |       |   |               |                 |                   |  |                 |
| 12. Realizarea mobilității academice și de cercetare   | 2. Număr de stagii de practică de dezvoltare profesională a cadrelor didactice și de cercetare peste hotare în baza unor acorduri de revenire   | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.MS,<br>MENCs, UMF                             | 2018          |                 |                   | În limita<br>bugetului<br>public<br>aprobat                                |                 |
|  |   |            |       |   |               |                 |                   |  |                 |
| 5.2.4 Elaborarea unui cadru privind formarea post-universitară adecvată, calitativă și cantitativă a personalului medical în conformitate cu necesitățile sistemului sănătății, accentuând atractivitatea profesiei medicale | 1. Reformarea programelor de rezidențiat privind admiterea, formarea și obținerea calificărilor   | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.MS,<br>MENCs, UMF                             | 2017          |                 |                   | În limita<br>bugetului<br>public<br>aprobat                                |                 |
|  |   |            |       |   |               |                 |                   |  |                 |



|   |   |            |       |   |  |                                    |                                      |   |
|---|---|------------|-------|---|--|------------------------------------|--------------------------------------|---|
| 2. Implementarea de programe de EMC create în baza necesităților individuale și instituționale de instruire   | 1. Regulament de dezvoltare profesională prin EMC cu criterii clare de identificare a furnizorilor de EMC elaborat și aplicat<br>2. Număr total de programe de EMC și dezvoltare profesională implementate<br>3. Număr de programe de EMC și dezvoltare profesională pentru cadrele medicale rurale accesibile în localitățile în care ei locuiesc și activează, pentru a consolida procesul de reținere a acestora | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.MS,<br>MENCs,<br>ARACIS,<br>MFE, UMF,<br>CMR, CMDR,<br>CFR,<br>OAMGMAMR | 2017<br><br>2018-<br>2020<br><br>2018-<br>2020 | 5,7 mln<br>Euro<br>4,3 mln<br>Euro | 64,74 mln<br>Euro<br>115 mln<br>Euro | Buget public<br>Fonduri Structurale (POCU 4.8 POCU 4.9) |
|   |   | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.MS,<br>MENCs,<br>ARACIS,<br>MFE, UMF,<br>OAMGMAMR                       | 2018-<br>2020                                  | 1 mln<br>Euro<br>2,4 mln<br>Euro   | 64,74 mln<br>Euro<br>115 mln<br>Euro | Buget public<br>Fonduri Structurale (POCU 4.8 POCU 4.9) |
|   |   | CVR (2016) | anual |   |  |                                    |                                      |   |
| 3. Îmbunătățirea procesului de educație medicală continuă a asistenților medicali generaliști, asistenți medicali și moașe cu studii medii și superioare, cât și celelalte categorii de personal asimilate acestora din sistemul de sănătate public și privat | 1. Cursuri de educație continuă, specializare și stagii practice acreditate, coordonate și organizate<br>2. Centru de instruire post-diplomă creat  | CVR (2016) | anual |   |  |                                    |                                      |   |

|   |   |  |  |            |                             |  |           |                              |                                |  |  |
|---|---|--|--|------------|-----------------------------|--|-----------|------------------------------|--------------------------------|--|--|
|   |   | 4. Dezvoltarea conceptului de Skill mix și IT skills bazat pe competențe și abilități mixte și adaptarea învățământului medical și farmaceutic la reformele din domeniu și cerințele globale   | 1. Număr de programe de instruire integrate de formare profesională corespunzătoare calificărilor înrudite sau combinate<br>2. Număr de personal medical recalificat prin participare la aceste programe | CVR (2016) | anual                       | a. MS<br>b. MS, MENCs, MFE                   | 2018      | 500 mii Euro<br>100 mii Euro | 64,74 mln Euro<br>115 mln Euro | Buget public<br>Fonduri Structurale (POCU 4.8<br>POCU 4.9) |  |
|   |   | 5. Îmbunătățirea calității autorizării și acreditării instituțiilor de formare prin participarea organismelor profesionale în comisiile de evaluare  | 1. Număr de autorizări și acreditări realizate cu participarea organismelor profesionale   | CVR (2016) | anual                       | a. MS<br>b. MS, MENCs, ARACIS, CMR, OAMGMAMR | 2017-2020 |                              |                                | Bugetul public   |  |
| 5.2.6 Îmbunătățirea fluxului informațional referitor la forța de muncă în sănătate prin ajustarea mecanismului de colectare, prelucrare, analiză și diseminare a datelor cu privire la resursele umane în sănătate în scopul planificării și distribuției eficiente a forței de muncă | 1. Unificarea raportării datelor din sistemul medical | 1. Cadrul legal dezvoltat<br>2. Set de indicatori de bază unic referitor la RUIS necesari pentru monitorizarea forței de muncă și raportare unificată către EUROSTAT, OMS, OECD și alte structuri elaborate și aprobat<br>3. Mecanism de colectare, prelucrare, analiză și raportare a datelor cu privire la RUIS pentru asigurarea unei | CVR (2016)   | anual      | a. MS<br>b. MS, INS, CPRUIS | 2017   |           |                              |                                | În limita bugetului public aprobat                         |  |
|   |   |  | CVR (2016)   | anual      |                             |  |           |                              |                                |  |  |
|   |   |  | CVR (2016)   | anual      |                             |  |           |                              |                                |  |  |



|   |   |   |            |                      |               |  |      |                 |                   |   |  |       |
|---|---|---|------------|----------------------|---------------|--|------|-----------------|-------------------|---|--|-------|
| 5.2.7 Crearea și implementarea unui mecanism eficient de planificare a resursei umane în sănătate | 1. Elaborarea unui mecanism de stabilire a necesităților cu privire la personalul medical în conformitate cu necesitățile ce derivă din furnizarea de servicii medicale, starea de sănătate a populației, indicatorii demografici și prognozele de viitor | organizațiilor utilizatoare   |            | CVR (2016)           | anual         | a.MS<br>b.MS, MFE,<br>CPRUIS           | 2018 | 150 mii<br>Euro | 39,11 mln<br>Euro | Buget public<br>Fonduri Structurale<br>(POCA<br>Axa<br>prioritară<br>3<br>Asistență<br>tehnică) |  |       |
|   |   | 1. Număr vizite de studii în țări cu experiență în planificarea forței de muncă în sănătate   | CVR (2016) |                      |               |  |      |                 |                   |   |  | anual |
|   |   | 2. Număr personal instruit în planificarea forței de muncă în sănătate  | CVR (2016) |                      |               |  |      |                 |                   |   |  | anual |
|   | 3. Mecanism de planificare a necesităților în personal medical dezvoltat și aprobat, inclusiv formarea lui  | CVR (2016)  | anual      | a.MS<br>b.MS, CPRUIS | 2019-<br>2020 |  |      |                 | Buget public      |   |  |       |
| 5.2.8 Sprijinirea activităților de  | 2. Implementarea mecanismului de planificare a resurselor umane în sănătate   | organizațiilor utilizatoare   |            | CVR (2016)           | anual         | a.MS<br>b.MS, MENCs,<br>CPRUIS,<br>UMF | 2017 |                 |                   | Buget public  |  |       |
|   |   | 1. Mecanism nou de admitere în specialitățile menționate, cât și facilități pentru personalul medical cu experiență profesională, care ar dori să activeze în specialități cu deficit de personal medical aprobat | CVR (2016) |                      |               |  |      |                 |                   |   |  | anual |
|   |   | 3. Asigurarea unui flux necesar cu privire la admiterea, absolvirea și intrarea în specialitățile prioritare sau deficitare în conformitate cu prioritățile și necesitățile sistemului de sănătate                | CVR (2016) |                      |               |  |      |                 |                   |   |  | anual |
|   | 1. Consolidarea capacității de analiză  | CVR (2016)  | anual      | a.MS                 | 2017-<br>2020 |  |      |                 | Buget public      |   |  |       |

|  |   |   |            |       |   |  |             |                |  |                                |
|--|---|---|------------|-------|---|--|-------------|----------------|--|--------------------------------|
| <p>analiză și cercetare pentru a identifica opțiunile de politici bazate pe dovezi, evaluările de impact și rentabilitatea investițiilor și a intervențiilor</p> | și cercetare în domeniul resurselor umane în sănătate   | cercetare în domeniul RUIS realizate în parteneriate și colaborare la nivel național, regional și internațional   |            |       |   | b. MS, CPRUIS, Birou OMS, UMF, CMR, OAMGMAMR |             |                |  | Asistență OMS                  |
|  | 2. Efectuarea prognozelor la nivel național, cât și local cu privire la necesități în cadre medicale, în locuri de instruire, cheltuieli bugetare | 1. Rapoarte de prognoze cu privire la necesitățile în cadre medicale, în locuri de instruire, cheltuieli bugetare la nivel național și regional dezvoltate anual, bianual, odată la 5 ani | CVR (2016) | anual | a. MS<br>b. MS, CPRUIS, CMR, OAMGMAMR           | 2018-2020                                    |             |                |  | Buget public                   |
|  | 3. Analiza nevoilor de formare pe bază de competențe (pe profesii/pe specialități)  | 1. Studii privind analiza nevoilor de formare desfășurate   | CVR (2016) | anual | a. MS<br>b. MS, MFE, CPRUIS, UMF, CMR, OAMGMAMR | 2017-2018                                    | 80 mii Euro | 64.74 mln Euro |  | Fonduri Structurale (POCU 4.8) |
|  | 4. Evaluarea programelor de studii pentru asistenți medicali și moașe   | 1. Număr de programe de formare profesională pentru asistente medicale și moașe evaluate  | CVR (2016) | anual | a. MS<br>b. MS, CPRUIS, UMF, OAMGMAMR           | 2017-2018                                    |             |                |  | Buget public                   |
|  | 5. Analiza și identificarea costurilor formării personalului medical  | 1. Studiu comun cu OMS "Evaluarea costurilor formării medicilor" realizat   | CVR (2016) | anual | a. MS<br>b. MS, Biroul OMS                      | 2017   |             |                |  | Asistență OMS                  |
|  | 6. Utilizarea rezultatelor cercetării în elaborarea de politici și reglementări privind resursele umane din sănătate                              | 1. Număr de acte și politici elaborate în baza analizelor, studiilor și cercetărilor cu privire la forța de muncă în sănătate   | CVR (2016) | anual | a. MS<br>b. MS                                  | 2017-2020                                    |             |                |  | În limita bugetului aprobat    |

|   |  |  |  |            |       |  |                       |              |                |   |
|---|--|--|--|------------|-------|--|-----------------------|--------------|----------------|---|
|   |  | 7. Realizarea cercetărilor cu privire la starea de sănătate a personalului medical și bolile profesionale a acestuia | 1. Număr de cercetări realizate  | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.MS, MFE, CPRUIS, ȘNSPMPDS              | 2017-2020             | 115 mii Euro | 115 mln Euro   | Bugetul public Fonduri Structurale (POCU 4.9)               |
| 5.2.9 Implementarea unui management modern al resurselor umane în sănătate la nivel instituțional, dezvoltarea capacităților direcțiilor de resurse umane |  | 1. Consolidarea capacităților domeniului de resurse umane la nivel instituțional                                     | 1. Număr de standarde ajustate, elaborate referitor la recrutarea, angajarea, monitorizarea, evaluarea personalului medical  | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.MS, CPRUIS, MFE, Unități sanitare, APL | 2017<br><br>2017-2020 | 1,2 mln Euro | 64,74 mln Euro | Bugetul public Bugete locale Fonduri Structurale (POCU 4.8) |
|   |  |  | 2. Număr personal RU instruit cu privire la crearea strategiilor instituționale referitor la recrutarea, angajarea, monitorizarea, evaluarea personalului medical, în special cu accent pe menținerea personalului și dezvoltarea profesională în parteneriat cu autoritățile publice locale | CVR (2016) | anual |  |                       |              |                |   |

|   |  |            |       |                                       |                  |                                  |
|---|--|------------|-------|---------------------------------------|------------------|----------------------------------|
| 2. Crearea unui nou concept al contractului de management pentru managerii de spitale bazat pe performanțe  | 1. Acte normative ajustate pentru punerea în aplicare a unui nou concept al contractului de management pentru managerii de spitale, care să pună accent pe selecția managerilor, indicatorii de activitate și evaluarea performanței | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.MS                          | 2017<br><br>2017 | în limita bugetului aprobat      |
|   | 2. Model de contract de management pentru managerii de spitale bazat pe indicatori de performanță  | CVR (2016) | anual |                                       |                  |                                  |
| 3. Modificarea Regulamentului cu privire la organizarea concursului pentru funcțiile de manageri de spitale | 1. Regulament nou cu privire la organizarea concursului pentru funcțiile de manageri aprobat și implementat  | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.MS                          | 2017             | în limita bugetului aprobat      |
|   | 4. Îmbunătățirea activității Consiliilor de Etică referitor la normele deontologiei profesionale   | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.MS,<br>Unitățile sanitare   | 2017-<br>2020    | în limita bugetului aprobat      |
| 5.2.10 Implementarea unui management eficient economico-financiar pentru asigurarea condițiilor             | 1. Mecanism de salarizare nou al personalului medical, axat pe rezultate și performanțe individuale și în  | CVR (2016) | anual | a.MS<br>b.MS, MFP,<br>CNAS,<br>MMFSPV | 2019             | Bugetul public<br>Fondul<br>CNAS |
|   |  |            |       |                                       |                  |                                  |





|  |   |  |            |   |                              |              |                                 |   |   |  |
|--|---|--|------------|---|------------------------------|--------------|---------------------------------|---|---|--|
| 5.2.11 Promovarea colaborării regionale, naționale și internaționale în domeniul elaborării și implementării celor mai bune politici în domeniul dezvoltării resurselor umane din sănătate, bazate pe evidențe | a personalului medical  | unităților sanitare în asigurarea cu personalul necesar, crearea condițiilor necesare pentru activitate și asigurarea personalului cu locuințe, loturi de pământ pentru construcție de către autoritățile locale, asigurare cu transport | CVR (2016) | anual   | Autoritățile locale, MIMFSPV | 2018         | 30 mln Euro                     | 8,77 mln Euro<br>639,2 mln Euro   | Fonduri structurale (POR Axa prioritară 8<br>POCA Axa prioritară 1) |  |
| 1. Promovarea telemedicinii  | 1. Număr de proiecte de telemedicină implementate pentru a oferi suport adițional cadrelor medicale din zonele rurale și defavorizate | CVR (2016)   | anual      | a.MS<br>b.MS, MCSI, MFE, CTC, Unitățile sanitare, Cabinete ale Medicilor de familie | 2018                         | 30 mln Euro  | 8,77 mln Euro<br>639,2 mln Euro | Bugetul public<br>Fonduri Structurale (POCU 4.11<br>POC Axa prioritară 2) |   |  |
| 2. Susținerea dezvoltării rețelelor profesionale pentru sănătatea rurală cu scop de a îmbunătăți imaginea personalului medical ce profesază în rural și pentru a reduce sentimentele de izolare profesională   | 1. Număr de asociații profesionale – de sănătate rurală, de sănătate comunitară, etc. create  | CVR (2016)   | anual      | a.MS<br>b.MS, SNMF, CMR, OAMGMAMR   | 2018                         |              |                                 | Fonduri acumulate   |   |  |
| 3. Schimb de bune practici în regiune în domeniul RUIS   | 1. Număr de schimb de programe în regiunea Europei de   | CVR (2016)   | anual      | a.MS<br>b.MS, MAE   | 2018                         | 1,5 mln euro | 39,11 mln Euro                  | Fonduri Structurale   |   |  |

|  |   |   |                          |                |   |           |  |  |  |                                  |                                   |
|--|---|---|--------------------------|----------------|---|-----------|--|--|--|----------------------------------|-----------------------------------|
| S.2.12 Crearea unui sistem coerent de recunoaștere diferențiată a meritelor profesionale și de recompensă a acestora | 1. Recunoașterea publică profesională în contextul afirmării sănătății ca valoare socială esențială pentru societate (ex. ziua sănătății, ziua sănătății rurale etc.)                             | 1. Măsurile de recunoaștere publică instituite (premii, titluri, Zile naționale) și acțiuni de advocacy   | CVR (2016)               | anual          | a.MS<br>b.MS,<br>Autoritățile locale  | 2018      |  |  |  | (POCA<br>Axa<br>prioritară<br>3) | Bugetul public<br>Bugetele locale |
|  | 2. Conștientizarea, informarea și atragerea atenției publicului larg asupra problemei resurselor umane în sănătate, utilizând mesaje concise și clare cu impact asupra beneficiarilor campaniilor | 1. Număr de campanii de informare publică desfășurate<br>2. Număr de instruirii pentru reprezentanți media în reflectarea problemelor legate de problemele resurselor umane în sănătate | CVR (2016)<br>CVR (2016) | anual<br>anual | a.MS<br>b.MS, Biroul OMS, CMR, MENCs, MMFPSPV, Media, Unități sanitare, CMR, OAMGMAMR | 2017-2020 |  |  |  |                                  | Bugetul public<br>Asistență OMS   |

**ABREVIERI:**

AȘ - Academia de Științe

ANMCS – Autoritatea Națională de Management al Calității în Sănătate

APL – Autorități Publice Locale

ARACIS – Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior

CFR – Colegiul Farmaciștilor din România

CMDR – Colegiul Medicilor Dentiști din România

CMR – Colegiul Medicilor din România

CNAS – Casa Națională de Asigurări de Sănătate  
CRUIS – Centrul de Resurse Umane în Sănătate  
INS – Institutul Național de Statistică  
MAE – Ministerul Afacerilor Externe  
MCSI – Ministerul Comunicațiilor pentru Societatea Informațională  
MDRAP – Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice  
MENCs – Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice  
MFE – Ministerul Fondurilor Europene  
MFP – Ministerul Finanțelor Publice  
MS – Ministerul Sănătății  
MMFSPV - Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice  
OAMGMAMR - Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moșelor și Asistenților Medicali din România  
SNMF – Societatea Națională de Medicină de Familie  
ȘNSPMPDSB - Școala Națională de Sănătate Publică Management și Perfecționare în Domeniul Sanitar București  
UMF – Universitatea de Medicină și Farmacie