

HG 854/2022 privind aprobarea Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022—2030

Publicată în MOR 663/1.07.2022

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 25 lit. e) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Art. 1. — Se aprobă Strategia multianuală pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022—2030, prevăzută în anexa care face parte din prezenta hotărâre.

Art. 2. — Finanțarea necesară îndeplinirii măsurilor prevăzute în anexele prezentei hotărâri se realizează de către

fiecare instituție/autoritate publică/entitate implicată în absorbția fondurilor europene nerambursabile și asigurarea resurselor financiare pentru cofinanțarea proiectelor realizate cu acestea, precum și în limita fondurilor aprobate anual în bugetele instituțiilor publice implicate, potrivit reglementărilor în vigoare.

PRIM-MINISTRU
NICOLAE-IONEL CIUCĂ

Contrasemnează:

Ministrul sănătății,

Alexandru Răfăla

Ministrul investițiilor și proiectelor europene,

Marcel-Ioan Boloș

Ministrul dezvoltării, lucrărilor publice și administrației,

Cseke Attila-Zoltán

Ministrul educației,

Sorin-Mihai Cîmpeanu

p. Ministrul cercetării, inovării și digitalizării,

Andrei Alexandru,

secretar de stat

Ministrul muncii și solidarității sociale,

Marius-Constantin Budăi

p. Ministrul finanțelor,

Mihai Diaconu,

secretar de stat

București, 30 iunie 2022
Nr. 854

ANEXĂ

STRATEGIA MULTIANUALĂ pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022—2030

1. Introducere

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 profesionist pentru a gestiona în cel mai eficient mod criza resurselor umane din sistemul românesc de sănătate.

Un sistem de sănătate performant necesită 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. Mai mult, doar existența serviciilor și a personalului medical nu este suficientă, întrucât distribuția eficientă pe zone geografice și distribuția pe diferite specialități sunt imperios necesare, împreună cu existența serviciilor medicale de calitate ridicată care să fie accesate de către pacienți. Calitatea serviciilor este în strânsă legătură și cu pregătirea cadrelor medicale, cu competențele dobândite, dar și cu gradul de motivare al acestora. 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.

Documentul de referință pentru elaborarea Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022—2030 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.

Prin Strategia multianuală pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022—2030 se propune 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, în deplin acord cu legislația europeană.

2. Viziune

Organizația Mondială a Sănătății a adoptat în 2016 Strategia globală privind resursele umane în sănătate: Forța de muncă 2030 (Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030). Această strategie a fost concepută cu scopul de îmbunătăți condițiile de sănătate, sociale și economice prin asigurarea accesului universal la servicii de sănătate, oferite de o resursă umană educată și formată prin investiții și politici naționale corespunzătoare.

Înainte de a elabora viziunea Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate este necesară înțelegerea contextului actual al sistemului de sănătate din România și a rolului pe care resursa umană îl are raportată la sistem, dar și la populația pe care o deservește.

Orice sistem de sănătate se bazează pe resursele umane care îl compun, însă simpla existență a forței de muncă în sănătate nu este suficientă. Doar în momentul în care personalul medical este distribuit echitabil la nivel teritorial și accesibil în concordanță cu nevoile populației, când deține cunoștințele și competențele pentru a performa, când este motivat și încurajat de sistem pentru a realiza o practică medicală la nivelul așteptărilor populației, doar atunci putem vorbi de un sistem de sănătate cu acoperire, sustenabil și performant.

Investiția în resursa umană din sănătate este de multe ori sub nivelul necesar, fapt ce accentuează dorința personalului de a migra, reduce durabilitatea sistemului de sănătate și reduce accesul populației la serviciile de sănătate. Investiția în educația și formarea continuă a resursei umane din sănătate, stimularea personalului din zonele rurale sau cu deficit de personal ar crește reziliența personalului medical sporind abilitatea de a deservi nevoile sistemului de sănătate și ale populației.

Pandemiile, precum și crizele umanitare au demonstrat rolul important pe care resursa umană din sănătate îl are în momente de urgență și dezastre. Consecințele unor asemenea catastrofe sunt boala, dizabilitatea sau decesul cetățeanului și tocmai aceste crize sunt cele care accentuează insuficiențele sistemului de sănătate și contribuie la o livrare deficitară a serviciilor către populație. Investițiile în educarea personalului medical, dar și a celor responsabili de managementul sanitar reduc vulnerabilitățile sistemului de sănătate și previn suprasolicitația acestuia.

Viziunea Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022—2030 corespunde viziunii OMS de a accelera progresul către acoperirea universală a serviciilor de

sănătate și către îndeplinirea obiectivelor de dezvoltare durabilă prin asigurarea accesului echitabil la personal medical suficient numeric, calificat și motivat în cadrul unui sistem de sănătate performant.

3. Priorități, politici și cadru juridic existent

Strategia națională de sănătate 2022—2030 reprezintă un instrument-cadru menit să permită o conectare corectă și fermă la contextul european. 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.

România a elaborat, în anul 2021, Planul național de reconstrucție și reziliență (PNRR), care va fi implementat până în anul 2026, cu finanțare nerambursabilă și rambursabilă de la Uniunea Europeană. Printre reformele prevăzute de PNRR se află și dezvoltarea capacității pentru managementul serviciilor de sănătate și managementul resurselor umane din sănătate. De asemenea, măsurile propuse în prezentul plan se aliniază obiectivelor prevăzute în proiectul Program-For-Results (PforR) al Băncii Mondiale și Guvernului României, precum și în Programul operațional Sănătate în noul exercițiu financiar european.

Strategia multianuală pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022—2030 dezvoltat în concordanță cu Strategia națională de sănătate 2022—2030, aliniat cu Strategia globală privind resursele umane în sănătate: Forța de muncă 2030 (Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030), vizează următoarele principii:

1. dreptul fundamental al cetățenilor cu privire la accesul la serviciile de sănătate la standarde ridicate;
2. accesul populației la personal medical de încredere și competent;
3. planificarea resurselor umane în sănătate trebuie să țină cont de nevoile și cererile înregistrate la nivelul sistemului de sănătate, pornind de la comunități;
4. distribuția echitabilă a resurselor umane în concordanță cu nevoile teritoriale;
5. management eficient în vederea optimizării potențialului forței de muncă de a oferi servicii medicale de calitate;
6. finanțarea corespunzătoare în vederea asigurării unei implementări de succes a Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022—2030 și angajamentul părților interesate de acest aspect;
7. motivarea personalului medical din punct de vedere financiar, profesional, social și educațional;
8. promovarea colaborărilor internaționale în conformitate cu prioritățile naționale de dezvoltare a resurselor umane în sănătate.

În acest sens, Strategia multianuală pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022—2030 se bazează pe următoarele patru arii strategice:

1. generarea resurselor umane în sănătate;
2. gestionarea resurselor umane în sănătate;
3. gestionarea motivării resurselor umane în sănătate;
4. guvernanta resurselor umane în sănătate.

4. Analiza contextului și definirea problemei

Pentru mulți ani, România s-a aflat în mijlocul unei crize a resurselor umane în sănătate, care a condus la limitarea accesului populației la servicii medicale de calitate. Principala cauză pentru această criză a fost reprezentată de fenomenul migrațional, 47.500 de profesioniști în domeniul medical — medici, asistenți medicali și moașe, medici dentiști, farmaciști solicitând în perioada 2010—2016 certificate de conformitate, documente necesare pentru a lucra într-unul din statele Uniunii Europene.

Astfel, în 2016, în România mai activau doar 54.304 medici, ceea ce reprezenta o medie de cca 270 medici/100.000 locuitori, mult sub media UE de 340 medici/100.000 locuitori și mult în urma unor state dezvoltate precum Austria — 524 medici/100.000 locuitori, Germania — 431 medici/100.000 locuitori, Italia — 394 medici/100.000 locuitori (figura 1)^{1,3}.

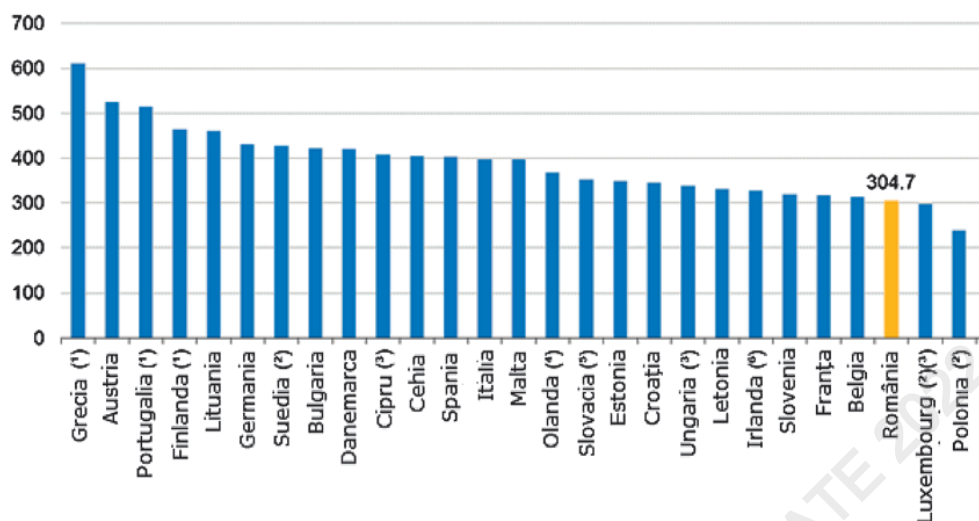


Figura 1*). Numărul de medici raportat la 100.000 locuitori în anul 2018. Sursa EUROSTAT³

Prin creșterile salariale semnificative din perioada 2016—2018, prin investițiile în infrastructura de sănătate, ce au devenit prioritare pentru autoritățile publice centrale și locale, prin dezvoltarea continuă a sistemului privat de sănătate, fenomenul migrațional s-a diminuat în țara noastră. Cumulat cu

suplimentarea masivă a locurilor și posturilor scoase la concursul de rezidențiat, începând cu anul 2018, România a reușit să recupereze acest decalaj față de țările europene, numărul de medici ajungând în 2020 la 65.740, ceea ce reprezintă o medie de 346 medici/100.000 locuitori.

În privința numărului de asistenți medicali, în 2018, România se regăsea în media Uniunii Europene, cu un număr de 721 asistenți medicali/100.000 locuitori (figura 2). În 2022, numărul de asistenți medicali/100.000 de locuitori a ajuns la 890 (calculat la un număr de 19.023 mii persoane populație rezidentă la 1 ianuarie 2021).

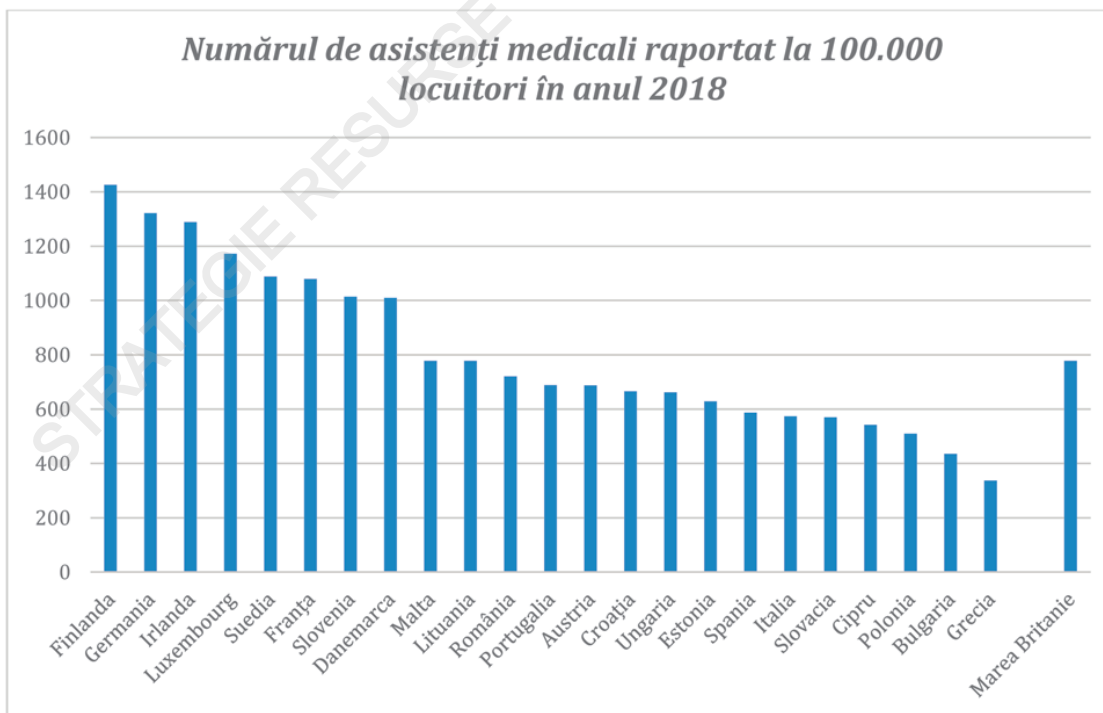


Figura 2*). Numărul de asistenți medicali raportat la 100.000 locuitori în anul 2018. Sursa EUROSTAT³

*) Figura nr. 1 este reprodusă în facsimil.

*) Figura nr. 2 este reprodusă în facsimil.

În 2020, în sistemul de sănătate din România activau 359.673 de profesioniști, la care se adaugă cca 27.000 de salariați TESA din unitățile publice din domeniul sanitar (figura 3), ceea ce dovedește dimensiunea semnificativă și complexitatea considerabilă a acestui sistem. Astfel, pentru a gestiona eficient și pentru a dezvolta resursa umană din sănătate în beneficiul pacienților din România, este necesară o abordare strategică, pe termen mediu și lung, care să prevadă intervenții sinergice pe toate palierele.

Problema resurselor umane nu este un eveniment izolat, cu care se confruntă doar România. Mobilitatea personalului medical este un fenomen caracteristic unui număr mare de state. Printre recomandările elaborate de foruri internaționale precum Organizația Mondială a Sănătății pentru a depăși o astfel de situație 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.

Deși evoluția numerică pozitivă a personalului medical din ultimii 5 ani poate fi considerată un succes, sistemul de sănătate din România se confruntă în continuare cu numeroase probleme în domeniul resurselor umane:

— Disparități majore cu privire la distribuția geografică a medicilor atât între mediile urban și rural, cât și la nivelul județelor țării

Un procent de 90% din totalul medicilor și 87,5% din totalul medicilor stomatologi activează în mediul urban. Din punctul de vedere al personalului sanitar care asigură îngrijirea sănătății populației în mediul rural, acesta a fost slab reprezentat, în anul 2020, desfășurându-și activitatea în localitățile rurale numai 8,5% dintre medici, 11,7% dintre medicii stomatologi, 17,6% din totalul farmaciștilor, 10,7% din totalul personalului sanitar mediu și 11,4% din personalul sanitar auxiliar. Astfel, în mediul rural au revenit de peste 9 ori mai mulți locuitori unui medic (de 1,6 ori mai mulți locuitori unui medic de familie), de 6,4 ori mai mulți locuitori unui medic stomatolog și de aproape 4 ori mai mulți locuitori unui farmacist, față de mediul urban², ceea ce se traduce printr-o accesibilitate redusă a pacienților din mediul rural la servicii medicale.

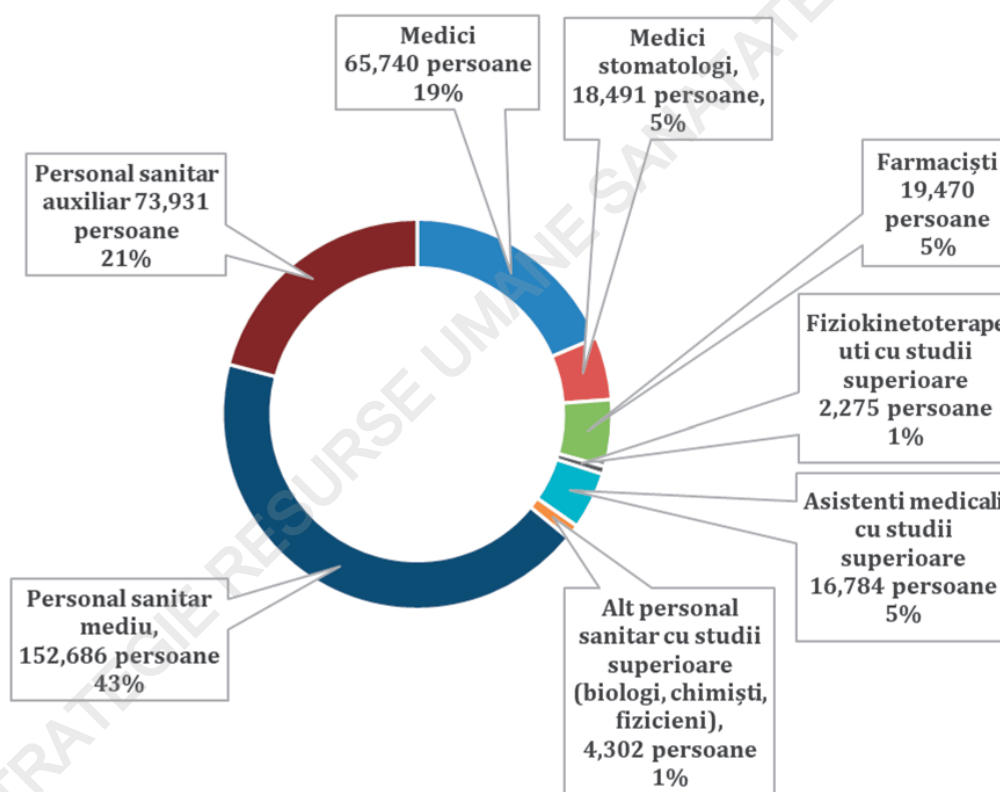


Figura 3*). Categoriile de personal sanitar în România în anul 2020. Sursa INS

Deși numărul total de medici a crescut semnificativ în ultimii ani, distribuția geografică a acestora nu s-a ameliorat, fiind remarcată chiar o înrăutățire, existând o și mai mare concentrare a acestora în centrele universitare (București, Timișoara, Iași, Cluj, Craiova, Mureș) și o lipsă acută de medici în județele din provincie (Prahova, Giurgiu, Teleorman, Călărași, Dâmbovița etc.) — tabelul 1, figura 4.

Aceste dezechilibre majore au consecințe grave asupra accesului la servicii medicale pentru locuitorii din județele slab deservite, mai ales în cazul urgențelor medico-chirurgicale, dar și pentru patologiiile cronice, pentru rezolvarea cărora singura soluție o constituie deplasarea într-un alt județ sau într-un centru universitar. Mai mult de 50% dintre pacienții internați în municipiul București au domiciliul în alte localități.

Figura 3*) este reproducută în facsimil.

— Lipsa atractivității posturilor vacante din teritoriu pentru personalul medical

Conform datelor Ministerului Sănătății, în 2020 au fost raportate 43.409 de posturi vacante în unitățile sanitare publice, reprezentând un procent de 18,81% din posturile normate de la nivel național. Există numeroase situații, când posturile scoase la concurs în aceste localități slab deservite, rămân neocupate prin reprezentare. Printre motivele invocate se regăsesc de cele mai

multe ori remunerația, infrastructura precară și dotările insuficiente ale unităților sanitare, lipsa oportunităților de dezvoltare profesională și personală sau lipsa acordării unor facilități la nivel local, precum decontarea cheltuielilor de transport pentru navetiști, asigurarea unei locuințe de serviciu sau identificarea unui loc de muncă stabil pentru soțul/soția cadrului medical interesat să se stabilească în localitatea respectivă.

Județ	Nr. medici/100.000 locuitori	Nr. medici	Populație rezidentă
Alba	217	687	316.739
Arad	285	1.166	408.847
Argeș	262	1.470	561.126
Bacău	196	1.108	565.816
Bihor	422	2.333	553.409
Bistrița-Năsăud	177	484	273.926
Botoșani	175	640	365.686
Brăila	195	536	274.400
Brașov	336	1.856	553.122
București	820	14.914	1.818.482
Buzău	158	626	395.615
Călărași	124	324	260.742
Caraș-Severin	210	574	272.751
Cluj	579	4.112	710.127
Constanța	361	2.392	662.588
Covasna	229	453	197.875
Dâmbovița	116	552	477.907
Dolj	556	3.388	608.944
Galați	231	1.130	489.476
Giurgiu	120	306	254.493
Gorj	261	792	303.853
Harghita	207	612	296.240
Hunedoara	319	1.166	365.891
Ialomița	138	339	246.516
Iași	572	4.552	795.342
Ilfov	181	952	525.483
Maramureș	206	929	450.603
Mehedinți	214	494	231.233
Mureș	541	2.831	523.603
Neamț	202	859	424.835
Olt	315	1.190	377.635
Prahova	107	742	692.725
Sălaj	139	454	325.512
Satu Mare	291	602	206.802
Sibiu	364	1.455	399.984
Suceava	152	935	616.434
Teleorman	159	500	314.467
Timiș	730	5.165	707.867
Tulcea	175	324	185.654
Vâlcea	207	744	359.398
Vaslui	156	535	342.039
Vrancea	167	517	309.355
TOTAL	346	65.740	19.023.542

Tabel 1. Distribuția medicilor la nivel național în anul 2020. Sursa INS

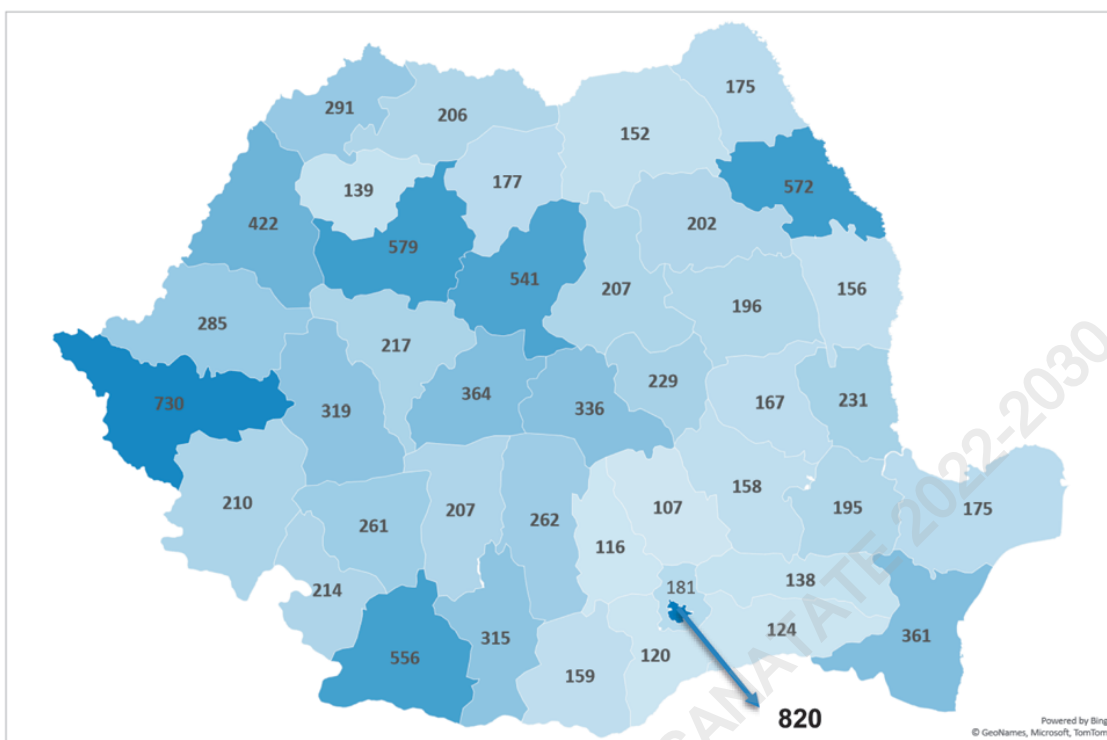


Figura 4*). Distribuția medicilor la nivel național (nr. medici/100.000 locuitori) — sursa datelor INS

• Numărul insuficient de medici de familie, lipsa atractivității unei cariere în medicina primară (medicină de familie, medicină școlară, medicină comunitară) și distribuția inechitabilă a resursei umane din acest domeniu

Numărul medicilor de familie nu a urmat același trend crescător, în 2020 activând un număr de 12.424 medici de familie, față de 12.323 în anul 2015. Astfel, conform datelor centralizate de Federația Națională a Patronatelor Medicilor de

Familie, 328 de localități (comune) din România nu au niciun medic de familie, existând un deficit de cca. 2.187 medici de familie necesari în 1.414 localități. O altă mare problemă o reprezintă vârsta înaintată a medicilor de familie. După cum se poate observa în tabelul 2, aproximativ 40% din numărul total de medici de familie sunt în pragul pensionării sau au depășit deja vârsta de pensionare, ceea ce va accentua și mai mult deficitul în următorii ani.

Medici de familie	Total	Grupe de vârstă						
		Sub 25 de ani	25—34 de ani	35—44 de ani	45—54 de ani	55—64 de ani	65—74 de ani	peste 75 de ani
	12424	2	1468	2542	3484	3675	1245	8

Tabel 2. Distribuția medicilor de familie pe grupe de vârstă. Sursa INS

• Existența unor specialități medicale cu deficit de personal

Pe lângă medicina de familie, există și o serie de specialități medicale cu deficit de personal (tabelul 3), deși anual, Ministerul Sănătății, în colaborare cu mediul academic, face eforturi în a prioritiza alocarea de locuri scoase la concursul de rezidențiat către aceste specialități deficitare. Este nevoie de o analiză riguroasă a nevoilor de pregătire în rezidențiat, care să pornească de la nevoile reale de servicii medicale ale pacienților din România și o urmărire continuă și proactivă a încadrării tinerilor specialiști în sistemul de sănătate.

Specialitatea medicală	— persoane —	
	2020	
TOTAL	65740	
Alergologie și imunologie clinică	216	
Anestezie și terapie intensivă	2715	
Boli infecțioase	1080	
Cardiologie	2249	

*) Figura 4 este reprodusă în facsimil.

Specialitatea medicală	— persoane —
	2020
Dermato-venerologie	1179
Diabet zaharat, nutriție și boli metabolice	913
Endocrinologie	758
Expertiză medicală a capacității de muncă	182
Farmacologie clinică	59
Gastroenterologie	954
Genetică medicală	148
Geriatrică și gerontologie	241
Hematologie	438
Medicină de familie	12424
Medicină de urgență	1741
Medicină internă	3063
Medicină generală	3169
Medicina muncii	801
Medicină sportivă	129
Nefrologie	765
Neonatologie	814
Neurologie	1598
Neurologie pediatrică	149
Oncologie medicală	897
Pediatrică	2917
Pneumologie	1386
Psihiatrie	2382
Psihiatrie pediatrică	344
Radioterapie	331
Recuperare, medicină fizică și balneologie	1440
Reumatologie	648
Chirurgie cardiovasculară	219
Chirurgie generală	2523
Chirurgie orală și maxilo-facială	370
Chirurgie pediatrică	324
Chirurgie plastică — microchirurgie reconstructivă	582
Chirurgie toracică	168
Chirurgie vasculară	242
Neurochirurgie	442
Obstetrică-ginecologie	2795
Oftalmologie	1434
Ortopedie și traumatologie	1578
O.R.L.	1343
Urologie	772
Anatomie patologică	773
Epidemiologie	698
Igienă	295
Medicină de laborator	2331
Medicină legală	282
Medicină nucleară	114
Radiologie-imagistică medicală	2071
Sănătate publică și management	24
Altă specialitate medicală	8

Tabel 3. Numărul medicilor (exclusiv medici stomatologi) în funcție de specialitatea medicală în care își desfășoară activitatea, în anul 2022. Sursa INS

• Dificultăți în încadrarea tinerilor medici specialiști după finalizarea rezidențiatului

Școala românească de medicină este recunoscută la nivel internațional ca una dintre cele mai performante, generatoare de forță de muncă în sănătate la standarde înalte. Ceea ce este mai puțin cunoscut este faptul că România, cu cele 6 universități de medicină și farmacie (București, Cluj-Napoca, Iași, Târgu Mureș, Timișoara, Craiova) și alte 7 facultăți de medicină (Constanța, Galați, Oradea, Brașov, Arad, Titu Maiorescu București), ocupă în prezent unul dintre primele locuri în ceea ce privește numărul de absolvenți de medicină raportat la populație (figura 5). Această creștere importantă a numărului de absolvenți de medicină, cumulată cu creșterea numărului de locuri și posturi scoase la concursul de rezidențiat (figura 6), a reprezentat motorul compensării deficitului de medici din ultimii 5 ani.

Conform datelor curente, numărul de medici și farmaciști rezidenți aflați în pregătire în anul 2022 este de 30.250, dintre

care 21.882 în domeniul Medicină, 4.280 în domeniul Medicină Dentară și 4.088 în domeniul Farmacie. Aceștia se află în pregătire, în majoritate în centrul universitar București (29%), urmat de centrele universitare Iași (15%) și Cluj-Napoca (14%). Marea majoritate a medicilor rezidenți nu au asigurat un post în sistemul public la finalul rezidențiatului, posturile scoase la concursul de rezidențiat reprezentând o minoritate față de locuri. Totodată, se înregistrează o lipsă de aderență a tinerilor medici față de posturile ocupate prin concursul de rezidențiat.

Problema stringentă care apare în prezent o constituie încadrarea tinerilor specialiști în sistemul de sănătate, încadrare care ar trebui să se facă cu precădere în județele și regiunile slab deservite, prin prioritizarea rezidențiatului pe post în detrimentul celui pe loc, scoaterea la concurs a posturilor vacante în unitățile cu deficit de personal și identificarea de soluții la nivelul autorităților locale de a atrage medicii în localitatea lor.

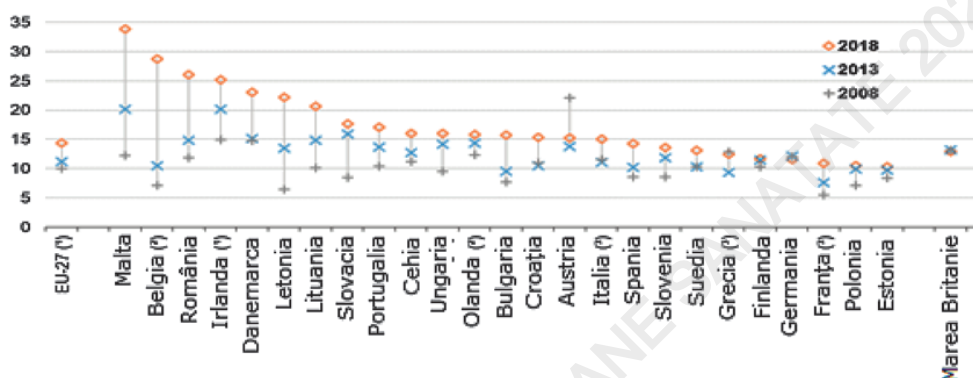


Figura 5*). Numărul de absolvenți ai facultăților de medicină raportat la 100.000 locuitori în anii 2008, 2013, 2018. Sursa: EUROSTAT³

• Pregătirea deficitară în timpul rezidențiatului

Numărul mare de rezidenți și aglomerarea acestora în centrele universitare au efecte negative asupra pregătirii acestora. În anul 2020, au fost realizate progrese importante prin extinderea posibilității efectuării stagiilor de rezidențiat în cadrul spitalelor private, precum și al spitalelor județene, dar sunt necesari pași suplimentari pentru ca parteneriatul între aceste spitale și mediul academic să devină cu adevărat

funcțional, pregătirea în rezidențiat neputându-se realiza în absența unei coordonări susținute a facultăților de medicină. Totodată, curriculumul de pregătire în rezidențiat pentru un număr însemnat de specialități a rămas neactualizat în ultimii ani, singurele specialități în care curriculumul este congruent cu curriculumul european fiind Medicina de urgență și Anestezia și Terapia Intensivă.

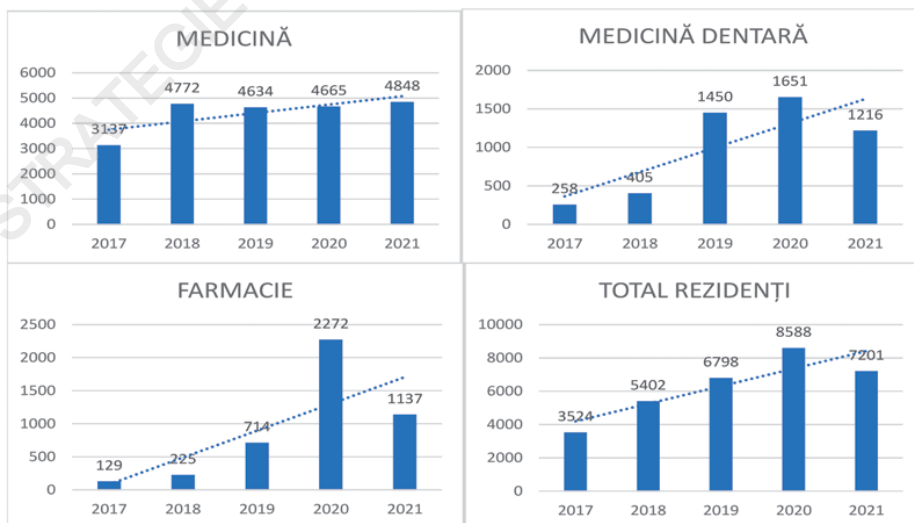


Figura 6*). Numărul de locuri/posturi ocupate în urma concursului de rezidențiat în perioada 2017—2021. Sursa: Ministerul Sănătății

*) Figurile 5 și 6 sunt reproduse în facsimil.

- Numărul mic de asistenți medicali absolvenți de studii superioare

Cu privire la situația asistenților medicali și moșelor, conform datelor Institutului Național de Statistică, în anul 2019, în România activează 152.686 de asistenți medicali și asistenți fiziokinetoterapeuți cu pregătire medie și numai 16.784 de asistenți medicali cu studii superioare.

- Accesul redus la programe de educație medicală continuă și supraspecializare

În momentul actual, programele de educație medicală continuă și supraspecializare sunt insuficiente și, de cele mai multe ori, suportate integral de către personalul medical.

- Lipsa unei viziuni de ansamblu asupra resurselor umane din sănătate

Deși există surse de date cu privire la personalul medical din România, există diferențe între cifrele raportate în bazele de date deținute de diverse instituții (Ministerul Sănătății, Institutul Național de Sănătate Publică, Institutul Național de Statistică, colegiile profesionale etc.), fiind nevoie de o uniformizare și integrare a acestor baze de date sub forma Registrului Național al Profesiștilor din Sistemul de Sănătate pentru care există cadru legal în Legea nr. 95/2006, dar care nu este implementat în acest moment⁴. Totodată este nevoie de întărirea capacității de elaborare a politicilor publice în domeniul resurselor umane la nivelul direcției responsabile pentru resurse umane din cadrul Ministerului Sănătății, care în prezent desfășoară o activitate preponderant administrativă.

Toate acestea reprezintă aspecte care sunt remediabile doar pe termen mediu și lung, printr-o abordare sinergică. Deși există o evoluție pozitivă în ultimii ani, România investind resurse semnificative în formarea și perfecționarea personalului medical, prin lipsa unor mecanisme solide de planificare a necesarului de resurse umane pe termen mediu și lung, din punctul de vedere al specializărilor necesare, al distribuției geografice sau în funcție de mediul social (urban, rural), al categoriei de profesioniști de care este nevoie (medici, farmaciști, asistenți medicali, mediatorii sanitari etc.) și de identificarea mecanismelor eficiente pentru retenția personalului medical, investiția făcută nu se reflectă într-un nivel mai bun al îngrijirilor pentru pacienți.

5. Obiective generale

Conform Strategiei globale privind resursele umane în sănătate: Forța de muncă 2030, document-cheie al Organizației Mondiale a Sănătății (OMS), dezvoltarea socială și economică a unei țări este strâns legată de accesul universal la servicii de sănătate, iar acest acces universal este la rândul lui influențat în mod deosebit de existența unor politici publice coerente și eficiente privind resursele umane în sănătate. Prezenta strategie este conturată, așadar, în concordanță cu planurile OMS, fiind guvernată de următoarele obiective generale:

- optimizarea performanței, calității și impactului personalului sanitar prin politici publice bazate pe dovezi cu privire la resursele umane, la nivelul întregului sistem sanitar;

- alinierea investițiilor în formarea resurselor umane cu necesitățile curente și viitoare ale populației și ale sistemului sanitar, luând în considerare dinamica pieței muncii și politicile publice țintite pe educație, pentru a reduce deficitele anterior amintite;

- îmbunătățirea volumului și calității datelor referitoare la resursele umane din sistemul sanitar la nivel național și uniformizarea acestora între regiuni și centre de raportare;

- creșterea capacității instituțiilor centrale, dar și locale, de a dezvolta politici publice eficiente, în vederea creșterii performanței profesioniștilor în sănătate.

Aceste ținte sunt corelate, de asemenea, cu Strategia națională pentru sănătate 2022—2030, referitoare la asigurarea unei resurse umane adecvate, retenția și profesionalizarea acestora:

- gestiunea adecvată a informațiilor privind resursele umane din sistemul de sănătate;

- planificarea necesarului de resurse umane în sistemul de sănătate;

- îmbunătățirea calității activităților manageriale din sistemul de sănătate;

- formarea personalului medical bazată pe competențe și obiective stabilite prin prezenta strategie multianuală privind gestiunea resurselor umane în sistemul de sănătate;

- revizuirea politicii de educație medicală continuă în scopul creșterii competențelor personalului medical;

- dezvoltarea capitalului uman din cadrul Ministerului Sănătății, Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și al altor autorități publice din domeniu;

- creșterea capacității de planificare, retenție și diversificare a resursei umane în sănătate publică;

- dezvoltarea și profesionalizarea resursei umane în asistența medicală primară;

- îmbunătățirea cunoștințelor, abilităților și competențelor resurselor umane din cadrul unităților sanitare cu paturi;

- îmbunătățirea mecanismelor de recrutare și evaluare a resurselor umane, precum și a condițiilor de muncă din unitățile sanitare publice;

- remunerarea performanței în unitățile sanitare publice.

6. Direcții de acțiune, obiective specifice și rezultate așteptate

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 la toate nivelurile de guvernare. Sistemul de sănătate se confruntă cu necesitatea adoptării unor strategii mai eficiente și a unei reglementări adecvate pentru educația forței de muncă în sănătate, sisteme de recompensare, oportunități de dezvoltare profesională continuă și oportunități de carieră, astfel încât să se consolideze atât capacitatea, cât și motivația pentru o performanță îmbunătățită. Strategia prevede ca 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.

¹ Activitatea unităților sanitare în anul 2016 — Institutul Național de Statistică.

² Activitatea rețelei sanitare și de ocrotire a sănătății în anul 2020 — Institutul Național de Statistică.

³ Eurostat Health Statistics — <https://ec.europa.eu/eurostat/web/health/data/database>.

⁴ Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății.

Strategia multianuală și anexele sale își propun implementarea unei politici sustenabile de asigurare a resurselor umane în sănătate și vizează o serie de direcții de acțiune (D.A.) și obiective specifice (O.S.) ce presupun:

D.A.6.1. Îmbunătățirea guvernancei și actualizarea cadrului legislativ în domeniul resurselor umane în sănătate la standardele europene și cerințele OMS

O.S.6.1.1. Elaborarea și adoptarea planurilor sectoriale pentru dezvoltarea resurselor umane din sănătate

O.S.6.1.2. Crearea și capacitatea unui/unei centru/direcție cu responsabilități în politicile pentru resurse umane în sănătate

O.S.6.1.3. Consolidarea capacităților capitalului uman din cadrul instituțiilor publice competente în sistemul de sănătate

O.S.6.1.4. Debirocratizarea proceselor din sistemul de sănătate în vederea eficientizării activității forței de muncă

O.S.6.1.5. Prioritizarea politicilor în domeniile de activitate a asistenților medicali și moașelor

O.S.6.1.6. Întărirea și promovarea rolului autorităților publice locale în organizarea serviciilor de sănătate la nivel local și elaborarea politicilor de atragere și retenție a personalului angajat în unitățile sanitare publice din teritoriu

O.S.6.1.7. Promovarea colaborării regionale, naționale și internaționale în domeniul elaborării și implementării celor mai bune politici în domeniul dezvoltării resurselor umane din sănătate

D.A.6.2. Îmbunătățirea gestionării resurselor umane în sănătate prin reglementare, retenție, evaluarea și dezvoltarea continuă

O.S.6.2.1. Creșterea capacității de management al serviciilor de sănătate și management al resurselor umane în sănătate

O.S.6.2.2. Reglementarea formării inițiale și continue în management sanitar pentru persoane aflate în funcții de conducere

O.S.6.2.3. Îmbunătățirea și simplificarea procedurilor de recrutare a personalului medical

O.S.6.2.4. Elaborarea și implementarea mecanismelor de recrutare a personalului medical din state terțe ca legislație subsecventă Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare

O.S.6.2.5. Îmbunătățirea mediului de muncă (securitatea muncii, normativ de personal, timp de lucru, gărzi, cultură organizațională)

O.S.6.2.6. Finanțare adecvată a politicilor în domeniul resurse umane în sănătate

O.S.6.2.7. Ajustarea componentei dedicate managementului resurselor umane din standardele procedurii de acreditare a unităților sanitare

D.A.6.3. Actualizarea învățământului universitar medical și farmaceutic la cerințele europene prin formarea profesională bazată pe competențe

O.S.6.3.1. Formarea personalului medical bazată pe competențe, conform standardelor europene

O.S.6.3.2. Îmbunătățirea mecanismelor de recrutare și menținere a personalului medical și a cadrelor didactice din învățământul medical

O.S.6.3.3. Reforma procesului de formare a asistenților medicali și a altor categorii de personal sanitar superior

O.S.6.3.4. Dezvoltarea și profesionalizarea resursei umane în asistența medicală primară și comunitară

O.S.6.3.5. Diversificarea și utilizarea mai largă a metodelor moderne de formare profesională — tehnici de simulare, eLearning, telemedicină

O.S.6.3.6. Actualizarea reglementărilor privind stagiile de practică în unitățile sanitare a studenților din instituțiile de învățământ medical preuniversitar și universitar

O.S.6.3.7. Încurajarea participării și creșterea accesului la mobilități academice, de cercetare și de practică profesională medicală

O.S.6.3.8. Consolidarea cunoștințelor de organizare a sistemului de sănătate și politicilor de sănătate

D.A.6.4. Îmbunătățirea cadrului privind educația medicală continuă și formarea postuniversitară adecvată a personalului medical

O.S.6.4.1. Reformarea programelor de rezidențiat privind admiterea, formarea, motivarea și gestionarea medicilor rezidenți

O.S.6.4.2. Revizuirea modalităților de acces al medicilor specialiști la programe de rezidențiat în a doua specialitate

O.S.6.4.3. Înființarea și dotarea unor centre de dezvoltare a competențelor dedicate personalului unităților sanitare

O.S.6.4.4. Implementarea unor programe de perfecționare privind integritatea

O.S.6.4.5. Creșterea capacității de planificare, retenție și diversificare a resursei umane în specialitățile relevante pentru politicile de sănătate publică și administrație în domeniul sănătății

O.S.6.4.6. Îmbunătățirea cadrului pentru derularea programelor de educație medicală continuă (EMC);

O.S.6.4.7. Implementarea de programe de EMC create în baza necesităților individuale și instituționale de instruire

O.S.6.4.8. Îmbunătățirea procesului de educație medicală continuă a asistenților medicali, moașelor și altor categorii de personal asimilate acestora din sistemul de sănătate public și privat

O.S.6.4.9. Asigurarea și dezvoltarea componentei de resurse umane din cadrul proiectului celor 3 spitale regionale de urgență Iași, Cluj și Craiova (SRU)

D.A.6.5. Crearea și implementarea unui mecanism eficient de planificare și analiză a resursei umane în sănătate

O.S.6.5.1. Unificarea raportării datelor din sistemul medical prin implementarea Registrului Național al Profesioniștilor din Sistemul de Sănătate, prevăzut în Legea nr. 95/2006

O.S.6.5.2. Instruirea utilizatorilor bazei de date privind resursele umane în sănătate

O.S.6.5.3. Elaborarea și implementarea unui mecanism de stabilire a necesităților cu privire la personalul medical în conformitate cu nevoia de servicii medicale și prognozele de viitor

O.S.6.5.4. Adoptarea de măsuri pentru creșterea atractivității specialităților deficitare din sistemul de sănătate, în conformitate cu prioritățile și necesitățile sistemului de sănătate

O.S.6.5.5. Consolidarea capacității de analiză și cercetare în domeniul resurselor umane în sănătate

O.S.6.5.6. Analiza și identificarea costurilor formării personalului medical

O.S.6.5.7. Utilizarea rezultatelor cercetării în elaborarea de politici și reglementări privind resursele umane din sănătate

O.S.6.5.8. Realizarea cercetărilor cu privire la starea de sănătate a personalului medical și bolile profesionale ale acestuia

D.A.6.6. Implementarea unui management eficient al resurselor umane în sănătate la nivel instituțional, pentru asigurarea condițiilor adecvate de muncă, instruire și motivare

O.S.6.6.1. Consolidarea capacităților domeniului de resurse umane la nivel instituțional

O.S.6.6.2. Crearea unui nou concept al contractului de management pentru managerii de spitale bazat pe performanțe

O.S.6.6.3. Modificarea Regulamentului cu privire la organizarea concursului pentru funcțiile de manageri de spitale

O.S.6.6.4. Aplicarea politicilor de salarizare bazate pe performanță și rezultate

O.S.6.6.5. Îmbunătățirea condițiilor de muncă: modernizarea unităților sanitare, asigurarea cu echipament modern, ajustarea sistemelor informaționale unice, debirocratizarea

O.S.6.6.6. Acordarea de facilități pentru exercitarea profesiei în zone izolate și în specialități deficitare

O.S.6.6.7. Reglementarea și implementarea conceptului de furnizare a anumitor servicii electivă în afara programului de lucru, cu posibilitatea unei programări prioritare, în baza unei coplăți reglementate conform legii

O.S.6.6.8. Conștientizarea, informarea și atragerea atenției publicului larg asupra problemei resurselor umane în sănătate

7. Indicatori și instituții responsabile

Pentru a măsura progresele înregistrate în domeniul resurselor umane în sănătate, indicatorii de referință se aliniază celor conturați în cadrul obiectivului pentru dezvoltare durabilă ce vizează „Sănătate și bunăstare — Asigurarea unei vieți sănătoase și promovarea bunăstării tuturor la orice vârstă”, din cadrul Agendei 2030 pentru dezvoltare durabilă.

Densitatea lucrătorilor din domeniul sănătății este dimensiunea forței de muncă din domeniul sănătății, raportată la 100.000 de locuitori. Aceasta se măsoară pe baza densității medicilor, asistenților medicali și moașelor, personalului stomatologic și farmaceutic.

Acoperirea serviciilor de sănătate esențiale este definită ca acoperirea medie a serviciilor esențiale bazată pe intervenții de urmărire, care includ sănătatea reproducerii, a mamei, a nou-născutului și a copilului, boli infecțioase, boli netransmisibile și capacitatea și accesul la servicii, în rândul populației generale și al celei defavorizate. O măsură disponibilă pentru a urmări progresul în acest sens este Indexul Acoperirii Universale a Sănătății (UHC). Indicele UHC este pe o scară de la 0 la 100, unde 100 este valoarea maximă. UHC este media geometrică a 14 indicatori care măsoară acoperirea serviciilor esențiale, inclusiv sănătatea reproducerii, a mamei, a nou-născutului și a copilului, bolile infecțioase, bolile netransmisibile și capacitatea și accesul la servicii, în rândul populației generale și al celei defavorizate.

Indicatorii specifici, aferenți fiecărei activități menționate în cadrul anexei 1 — Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022—2030, vor fi realizați prin intermediul planurilor de acțiune sectoriale pentru dezvoltarea resurselor umane din asistența medicală primară, ambulatorie, de spital și în sănătate

publică și care au scopul de a operaționaliza prezenta strategie. Planurile de acțiune vor fi în concordanță cu indicatorii de performanță stabiliți pentru gestionarea fondurilor publice din sănătate, prevăzuți în cadrul PNRR.

În ceea ce privește instituțiile responsabile pentru implementarea, monitorizarea și evaluarea Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022—2030, acestea sunt reprezentate de:

- Ministerul Sănătății;
- Ministerul Educației;
- instituțiile de învățământ superior cu profil medical acreditate;
- furnizorii publici și privați de servicii de sănătate;
- organizațiile și colegiile profesionale;
- autoritățile locale;
- instituții cu rol în sănătatea publică și managementul sanitar (Institutul Național de Sănătate Publică, Școala Națională de Sănătate Publică, Management și Perfecționare în Domeniul Sanitar București).

8. Proceduri de monitorizare și evaluare

Cadrul de monitorizare a Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022—2030 implică un proces regulat de evaluare a progresului în ceea ce privește etapele sale de referință. Acesta va avea în considerare realizarea acțiunilor relevante care contribuie la schimbările propuse în politicile, strategiile și cadrele naționale, în funcție de context. Procesele și mecanismele existente pentru revizuirea sectorului sănătății ar trebui să includă o evaluare regulată a progresului în agenda forței de muncă din domeniul sănătății în context național.

Responsabilitățile tehnico-administrative de implementare, monitorizare și evaluare a prezentei strategii vor fi atribuite Direcției politice de resurse umane în sănătate din cadrul Ministerului Sănătății. De asemenea, în vederea monitorizării și evaluării strategiei se va realiza un consorțiu/grup de lucru din care vor face parte reprezentanți ai instituțiilor responsabile cu rol în formarea, gestionarea, guvernarea și motivarea resurselor umane în sănătate.

În urma realizării planurilor sectoriale pentru dezvoltarea resurselor umane, se vor dezvolta o procedură de implementare, monitorizare și evaluare, precum și un sistem de raportare periodică.

9. Implicații bugetare, juridice și surse de finanțare

Acțiunile necesare implementării Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022—2030 vor fi finanțate din surse bugetare, fonduri externe nerambursabile, bugetele autorităților publice locale, parteneriate public-private sau alte surse de finanțare identificate la momentul derulării acțiunii, cu încadrarea în prevederile bugetare, potrivit reglementărilor în vigoare.

Realizarea obiectivelor prevăzute în Strategia multianuală pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022—2030 implică respectarea legislației naționale și a celei europene în domeniu și necesită mobilizarea resurselor publice.

PLANUL DE ACȚIUNI*)
pentru implementarea Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022—2030

Nr. crt.	PRIORITĂȚI	OBIECTIVE	ACȚIUNI	ENTITĂȚILE RESPONSABILE		Perioada de implementare	Sursa de finanțare
				Ministere	Instituții / organizații		
1	D.A.6.1. Îmbunătățirea guvernancei și actualizarea cadrului legislativ în domeniul resurselor umane în sănătate la standardele europene și cerințele OMS	O.S.6.1.1. Elaborarea și adoptarea planurilor sectoriale pentru dezvoltarea resurselor umane din sănătate	Elaborarea a 5 planuri de acțiune individualizate, privind formarea resursei umane în asistența primară și comunitară, ambulatorie, de spital și în sănătate publică	MS		2022-2023	PNRR
		O.S.6.1.2. Crearea și capacitarea unui centru/direcție cu responsabilități în politicile pentru resurse umane în sănătate	Crearea și capacitarea unei structuri în cadrul Ministerului Sănătății, care va avea ca scop dezvoltarea de politici și strategii în domeniul resurselor umane, evidența și monitorizarea resurselor umane în sănătate, planificarea lor în dependență de indicatorii de sănătate și demografici, realizarea analizelor și studiilor în domeniu	MS		2022-2023	Nu este cazul
			Elaborarea de către structura responsabilă a planurilor și actelor normative pentru implementarea prevederilor Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022-2030	MS		2022-2030	Nu este cazul
		O.S.6.1.3. Consolidarea capacităților capitalului uman din cadrul instituțiilor publice	Evaluarea nevoilor de personal ale autorităților publice din domeniu, dezvoltarea de competențe specifice posturilor vacante și recrutarea	MS	Autorități locale	2022-2024	Nu este cazul

*) Planul de acțiuni este reprodus în facsimil.

		competente în sistemul de sănătate;	personalului pe baza cerințelor stabilite prin cadrul de competențe					
			Elaborarea și implementarea unor programe de instruire a personalului din cadrul instituțiilor publice din domeniul sănătății, pe tematici specifice activității acestora și pentru dezvoltarea competențelor digitale și analitice	MS		2022-2025	Bugetul de stat / PNRR	
		O.S.6.1.4. Debirocratizarea proceselor din sistemul de sănătate prin implementarea și utilizarea de tehnologii moderne, în vederea eficientizării activității forței de muncă;	Implementarea și utilizarea de tehnologii moderne în vederea debirocratizării și a digitalizării	MS, MCID	Autorități locale, ADR		2022-2026	Bugetul de stat / PNRR
		O.S.6.1.5. Prioritizarea politicilor în domeniile de activitate a asistenților medicali și moașelor;	Elaborarea de planuri naționale de sănătate pentru a asigura servicii adecvate de sănătate prin gestionarea și utilizarea eficientă a asistenților medicali și moașelor	MS	OAMGMAMR		2022-2023	Nu este cazul
			Revizuirea ghidurilor de practică medicală și a standardelor ocupaționale pentru asistenți medicali și moașe, în vederea creșterii implicării în procesele de îngrijiri	MS	OAMGMAMR		2022-2024	Nu este cazul
		O.S.6.1.6. Întărirea și promovarea rolului autorităților publice locale în organizarea serviciilor de sănătate la nivel local și elaborarea	Cooperare pe toate segmentele cu autoritățile de reglementare, autoritățile naționale și locale în interesul pacienților, al sistemelor de sănătate, precum și al societății în general, prin oferirea de condiții atractive de muncă, salarizare,	MS, ministere și instituții cu rețea sanitară proprie	Autorități locale, Societatea civilă		2022-2030	Nu este cazul

		politicilor de retenție a personalului angajat în unitățile sanitare publice din teritoriu;	dezvoltare a personalului, pachet de politici motivaționale locale				
			Creșterea implicării cetățenilor în procesul decizional privind serviciile de sănătate prin promovarea rolului autorităților locale în administrarea unităților sanitare aflate în subordinea acestora	MS	Autorități locale, Societatea civilă	2022-2030	Nu este cazul
			Identificarea de mecanisme în vederea responsabilizării autorităților locale pentru crearea condițiilor necesare activității medicale și asigurarea personalului cu apartamente, comision de inserție, spații de lucru, loturi de pământ pentru construcție sau alte beneficii	MS	Autorități locale	2022-2030	Nu este cazul
		O.S.6.1.7. Promovarea colaborării regionale, naționale și internaționale în domeniul elaborării și implementării celor mai bune politici în domeniul dezvoltării resurselor umane din sănătate.	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	MS		2022-2030	Nu este cazul
			Transpunerea recomandărilor Codului Global de Practici al OMS privind recrutarea internațională a personalului medical în politici naționale	MS		2022-2026	Nu este cazul
			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	MS		2022-2030	Nu este cazul

2	D.A.6.2. Îmbunătățirea gestionării resurselor umane în sănătate prin reglementare, retenție, evaluarea și dezvoltarea continuă	O.S.6.2.1. Creșterea capacității de management al serviciilor de sănătate și management al resurselor umane în sănătate;	Realizarea unui centru de excelență în dezvoltarea capacității pentru managementul serviciilor de sănătate și al unui consorțiu al experților în managementul serviciilor de sănătate (din care să facă parte universități de profil, SNSPMPDSB etc.)	MS	SNSPMPDSB INSP Mediul academic	2022-2024	PNRR
			Reforma Școlii Naționale de Sănătate Publică, Management și Perfecționare în Domeniul Sanitar București.	MS	SNSPMPDSB	2022-2023	Nu este cazul.
		O.S.6.2.2. Reglementarea formării inițiale și continue în management sanitar pentru persoane aflate în funcții de conducere;	Reglementarea formării inițiale și continue în management sanitar pentru persoane aflate în funcții de conducere precum: manageri, (1) membri ai comitetelor directoare ale spitalelor, (2) șefi de secții, șefi de laboratoare din cadrul unităților sanitare, (3) directori executivi, directori executivi adjuncți, medici șefi ai Direcțiilor Județene de Sănătate Publică; (4) directori, medici șefi ai Caselor Județene de Asigurări de Sănătate; (5) manageri ai Serviciilor Județene de Ambulanță; (6) personal de conducere din structurile Ministerului Sănătății și Casei Naționale de Asigurări de Sănătate; (7) conducători ai instituțiilor aflate în subordinea și coordonarea Ministerului Sănătății; (8) personalul cu atribuții administrative și de management din cadrul serviciilor de asistență medicală primară, comunitară și ambulatoriu; (9) personalul cu atribuții administrative și de management din structurile responsabile de domeniul	MS		2022-2023	PNRR

			sănătății din cadrul autorităților administrației publice locale				
			Realizarea de programe de formare inițială și continuă a experților în managementul serviciilor de sănătate	MS, ME	SNSPMPDSB INSP Mediul academic	2022-2026	PNRR
			Dezvoltarea și extinderea programelor de masterat profesional în domeniul managementului sanitar	MS, ME	Mediul academic ARACIS	2022-2026	Nu este cazul
			Dezvoltarea și promovarea unui plan de carieră în specialitatea sănătate publică și management	MS	Mediul academic INSP SNSPMPDSB	2022-2026	Nu este cazul
		O.S.6.2.3. 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	MS, ministere și instituții cu rețea sanitară proprie		2022-2030	Nu este cazul
			Atragerea profesioniștilor prin dezvoltarea pe site-ul Ministerului Sănătății a secțiunii referitoare la posturile vacante din unitățile sanitare publice	MS	Autorități locale, ministere și instituții cu rețea sanitară proprie	2022-2024	Bugetul MS
			Flexibilizarea gestiunii personalului din spitalele publice prin transformarea contractelor de muncă pe secție în contracte de muncă pe spital	MS, ministere și instituții cu rețea sanitară proprie	Autorități locale	2022-2030	Nu este cazul

		O.S.6.2.4. Elaborarea și implementarea mecanismelor de recrutare a personalului medical din state terțe ca legislație subsecventă Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare;	Aplicarea unor criterii transparente de recrutare, selectare și angajare a personalului medical din state terțe, cu respectarea legislației naționale și europene în domeniu, conform recomandărilor Codului global de practici al OMS cu privire la recrutarea internațională a personalului medical	MS		2022-2030	Nu este cazul
		O.S.6.2.5. Îmbunătățirea mediului de muncă (securitatea muncii, normativ de personal, timp de lucru, gărzi, cultură organizațională);	Revizuirea standardelor de lucru a locului de muncă pentru toate funcțiile și calificările aprobate	MS		2022-2024	Nu este cazul
			Crearea condițiilor de muncă adecvate, ținând cont de indicatori de bază precum securitatea la locul de muncă, normativ de personal, timpul de lucru sau cultura organizațională, atât în mediul urban, cât și în cel rural	MS, ministere și instituții cu rețea sanitară proprie	Autorități locale	2022-2030	Nu este cazul
			Aprobarea în normativele de personal a funcției de psiholog pentru acele instituții cu specialități cu grad înalt de burnout conform normelor aprobate de Ministerul Sănătății	MS, ministere și instituții cu rețea sanitară proprie	Autorități locale	2022-2023	Nu este cazul
			Normarea personalului din unitățile sanitare publice și dimensionarea necesarului de posturi în funcție de volumul de activitate al structurilor vizate (secții, compartimente etc)	MS, ministere și instituții cu rețea sanitară proprie	Autorități locale	2022-2023	Nu este cazul
			Simplificarea mecanismelor de transfer al personalului între specialități, cu condiția	MS		2022-2023	Nu este cazul

			îndeplinirii standardului ocupațional aferent noului post				
		O.S.6.2.6. 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 în baza unor prognoze și analize fundamentale	MS		2022-2030	Nu este cazul
		O.S.6.2.7. Ajustarea componentei dedicate managementului resurselor umane din standardele procedurii de acreditare a unităților sanitare.	Dezvoltarea componentei de management al resurselor umane și a standardelor procedurilor de acreditare a unităților sanitare cu scopul de a implementa un management modern al resurselor umane în instituțiile medicale supuse acreditării	MS	ANMCS	2022-2024	Nu este cazul
3	D.A.6.3. Actualizarea învățământului universitar medical și farmaceutic la cerințele europene prin formarea profesională bazată pe competențe	O.S.6.3.1. Formarea personalului medical bazată pe competențe, conform standardelor europene;	Dezvoltarea metodelor de învățământ bazate pe competențe care să asigure formarea cadrelor medicale cu capacități decizionale avansate și de utilizare a experienței globale în soluționarea problemelor locale, cu spirit de echipă și comunicare eficientă	MS, ME	Mediul academic	2022-2030	Nu este cazul
			Satisfacerea necesităților sistemului medical printr-un curriculum modern, axat pe tehnologii informaționale și comunicaționale, conform standardelor europene	MS, ME	Mediul academic	2022-2025	POS
		O.S.6.3.2. Îmbunătățirea mecanismelor de recrutare și menținere a personalului medical și a cadrelor didactice din învățământul medical;	Asigurarea procesului educațional cu personal didactic și managerial profesionist, competent, competitiv, format profesional și pedagogic	MS, ME	Mediul academic	2022-2030	Nu este cazul

	O.S.6.3.3. Reforma procesului de formare al asistenților medicali și a altor categorii de personal sanitar superior;	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	MS, ME	ARACIS OAMGMAMR	2022-2023	PNRR
		<i>Creșterea cifrei de școlarizare în învățământul universitar pentru asistenți medicali"</i>	MS, ME	OAMGMAMR	2022-2024	Nu este cazul
		Instruirea asistenților medicali posesori ai diplomelor de studii postliceale în vederea creșterii competențelor, prin programe naționale de instruire/specializare/revalorizare pentru asistenți medicali și moașe la standarde de calitate impuse de ARACIS și garantarea accesului la aceste forme de pregătire pentru toți absolvenții școlilor postliceale	MS, ME	OAMGMAMR	2022-2026	Bugetul de stat
		Dezvoltarea programelor de formare pentru fizicienii de radioterapie în vederea acoperirii deficitului extrem de resursă umană în acest domeniu	MS, ME		2022-2024	Nu este cazul
		Dezvoltarea programelor de supraspecializare pentru asistenții medicali (terapie intensive, bloc operator, operator imagistică etc.)	MS, ME	Mediul academic	2022-2024	Nu este cazul
		O.S.6.3.4. Dezvoltarea și profesionalizarea resursei umane în asistența medicală primară și comunitară;	Planificarea nevoilor de personal specializat în asistența medicală primară (medici, asistenți) și creșterea gradului de recrutare pentru asistenții comunitari și mediatorii sanitari	MS	Autorități locale	2022-2030
	Implementarea de mecanisme care determină atractivitatea specialității de	MS	Autorități locale	2022-2030	Nu este cazul	

			medic de familie sau de asistent medical încadrat în cabinetele de medicină de familie și diversificarea pachetului de facilități acordat acestora de către autoritățile publice locale (locuință, decontarea cheltuielilor de transport, dotarea cabinetelor, dare în folosință a imobilelor etc.)				
			Revizuirea ghidurilor de practică pentru medicii de familie / asistenți medicali / asistenți medicali comunitari și introducerea de competențe noi conform curriculei de medicină de familie	MS	Organizatii profesionale	2022-2024	Nu este cazul
			Extinderea pachetului de servicii acordate în medicina primară și posibilitatea medicilor de familie de a iniția și a prescrie anumite tratamente în boli cronice metabolice, bronho-pulmonare, psihiatrice etc	MS	Banca Mondială, CNAS	2022-2023	Bugetul de stat
			Dezvoltarea plății bazate pe performanța în oferirea de servicii de screening și prevenție	MS		2022-2025	Nu este cazul
			Elaborarea unui plan de carieră pentru profesioniștii care desfășoară activitate în asistență medicală primară și creșterea capacității didactice a formatorilor în acest domeniu prin sistemul de reacreditare periodică	MS	Organizatii profesionale	2022-2025	Nu este cazul
			Asigurarea cadrului legislativ, a finanțării și a suportului pentru realizarea practicii independente pentru asistenții medicali în zonele rurale sau izolate, dezavantajate și	MS	Organizatii profesionale, Autoritati locale	2022-2030	Nu este cazul

			care se confruntă cu lipsa medicilor de familie				
	O.S.6.3.5. Diversificarea și utilizarea mai largă a metodelor moderne de formare profesională - tehnici de simulare, eLearning, telemedicină;	Diversificarea numărului de programe educaționale modernizate în concordanță cu cerințele moderne de pregătire a cadrelor medicale	MS, ME	Mediul academic	2022-2030	Nu este cazul	
		Utilizarea pe larg a metodelor de instruire bazate pe simulări în medicină, eLearning și telemedicină	MS, ME	Mediul academic	2022-2030	Nu este cazul	
	O.S.6.3.6. Actualizarea reglementărilor privind stagiile de practică în unitățile sanitare a studenților din instituțiile de învățământ medical preuniversitar și universitar;	Actualizarea și aprobarea reglementărilor referitoare la stagiile de practică în unitățile sanitare a studenților din instituțiile de învățământ medical preuniversitar și universitar ținând cont de capacitatea unităților sanitare, de condițiile de instruire, de utilizarea cu echipamente moderne pentru a asigura o calitate înaltă a practicii	MS, ME	Mediul academic	2022-2030	Nu este cazul	
		Reglementarea clară a relațiilor, drepturilor și responsabilităților între instituțiile de învățământ medical și unitățile sanitare	MS, ME	Mediul academic	2022-2024	Nu este cazul	
	O.S.6.3.7. Încurajarea participării și creșterea accesului la mobilități academice, de cercetare și de practică profesională medicală;	Dezvoltarea programelor de schimb academic între instituțiile de învățământ medical	MS, ME	Mediul academic	2022-2030	Nu este cazul	
		Promovarea și dezvoltarea mobilităților de cercetare și practică la nivel internațional pe baza unui acord de revenire a beneficiarului	MS, ME	Mediul academic	2022-2030	Nu este cazul	

			Realizarea acțiunilor eficiente în vederea gestionării mobilității cadrelor medicale, în vederea monitorizării fluxului de personalul medical înrolat în stagii de practică și a condițiilor de lucru și dezvoltare profesională a acestora	MS, ME	Mediul academic	2022-2030	Nu este cazul
		O.S.6.3.8. 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	MS, ME	Mediul academic	2022-2030	Nu este cazul
			Crearea de platforme electronice pentru informarea și schimbul de experiență între diverși profesioniști	MS, ME	Organizatii profesionale	2022-2025	Nu este cazul
4	D.A.6.4. Îmbunătățirea cadrului privind educația medicală continuă și formarea postuniversitară adecvată a personalului medical	O.S.6.4.1. Reformarea programelor de rezidențiat privind admiterea, formarea, motivarea și gestionarea medicilor rezidenți	Susținerea, dezvoltarea și extinderea rezidențiatului pe post, prin creșterea numărului de posturi, pe baza necesităților din teritoriu, în contextul lipsei de personal cu care România se confruntă	MS, ME, ministere și instituții cu rețea sanitară proprie	Autorități locale Mediul academic	2022-2026	Bugetul de stat
			Implementarea unui pachet stimulativ de beneficii financiare și non-financiare pentru încurajarea activității în România a medicilor rezidenți, în special în regiuni care se confruntă cu lipsă de personal	MS	Autorități locale Mediul academic	2022-2027	Bugetul de stat / Fonduri externe nerambursabile /parteneriate public-private /bugete autorități publice locale
			Îmbunătățirea managementului rezidenților prin creșterea capacității registrului matricol național al rezidenților, în administrarea Ministerului Sănătății și Ministerului Educației, prin	MS, ME	Mediul academic	2022-2024	Nu este cazul

			instituțiile de învățământ superior cu profil medical acreditate				
			Integrarea și facilitarea schimbului de date între registrul matricol al medicilor și farmaciștilor rezidenți și Registrul Național al Profesioniștilor din Sistemul de Sănătate	MS		2022-2025	Nu este cazul
			Digitalizarea proceselor administrative necesare activității medicilor și farmaciștilor rezidenți, inclusiv a Carnetului de monitorizare a pregătirii în rezidențiat și a Registrului matricol național	MS, ME	Mediul academic	2022-2024	Bugetul de stat
			Adaptarea cifrei de școlarizare și a specialităților de formare în rezidențiat pentru domeniile farmacie și medicină dentară la necesitățile naționale și la posibilitățile de formare	MS		2022-2023	Nu este cazul
			Reactualizarea curriculumelor de pregătire în rezidențiat, pentru aducerea acestora la nivel european	MS, ME	Mediul academic	2022-2026	Bugetul de stat / Fonduri externe nerambursabile / Alte surse de finanțare
			Uniformizarea examenelor de specialitate cu cele susținute la nivel european	MS, ME	Mediul academic	2022-2030	Nu este cazul

		O.S.6.4.2. Revizuirea modalităților de acces a medicilor specialiști la programe de rezidențiat în a doua specialitate	Modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 18/2009 privind organizarea și finanțarea rezidențiatului, cu modificările și completările ulterioare, în vederea stabilirii regulilor pentru includerea în al doilea rezidențiat și a duratei maxime de pregătire prin programe de rezidențiat	MS		2022-2023	Nu este cazul
		O.S.6.4.3. Înființarea și dotarea unor centre de dezvoltare a competențelor dedicate personalului unităților sanitare	Înființarea și dotarea a cel puțin trei centre de dezvoltare a competențelor în cadrul spitalelor regionale	MS	Mediul academic	2022-2025	Fonduri externe nerambursabile
			Înființarea și dotarea a două centre de dezvoltare a competențelor dedicate personalului unităților sanitare publice, în cadrul PNRR	MS		2022-2024	PNRR
			Instruirea a cel puțin 1000 de profesioniști din domeniile asistență medicală comunitară, primară, de ambulator, spitalicească și sănătate publică prin cursuri ce vizează dobândirea de competențe, managementul serviciilor de sănătate, organizare și finanțare, legislație, comunicare, digitalizare etc.	MS		2022-2025	PNRR
		O.S.6.4.4. Implementarea unor programe de perfecționare privind integritatea	Instruirea prin programul de perfecționare privind integritatea a 3000 de persoane care lucrează în instituțiile centrale sanitare, în instituțiile deconcentrate, în conducerea unităților sanitare publice	MS		2022-2025	PNRR
			Elaborarea și implementarea de măsuri pentru eliminarea plăților informale din unitățile sanitare publice	MS, ministere și instituții cu rețea sanitară proprie	Autoritățile locale Societate civilă	2022-2030	Nu este cazul

	O.S.6.4.5. Creșterea capacității de planificare, retenție și diversificare a resursei umane în specialitățile relevante pentru politicile de sănătate publică și administrație în domeniul sănătății	Evaluarea situației actuale a resurselor umane în domeniile sănătății publice și a competențelor acestora	MS	INSP SNSPMPDSB	2022-2024	Nu este cazul
		Definirea posturilor din sistemul de sănătate ce necesită angajați cu competențe de sănătate publică	MS		2022-2024	Nu este cazul
		Introducerea și extinderea atestatelor și oportunităților de formare profesională asociate domeniilor sănătății publice	MS	Mediul academic	2022-2025	Nu este cazul
		Prioritizarea formării cadrelor medicale cu competențe în sănătate publică și încurajarea acestora prin asigurarea unui pachet stimulantiv de beneficii financiare/non-financiare	MS	Mediul academic	2022-2025	Alte surse legal constituite
		Construirea și promovarea unui parcurs transparent și obiectiv de carieră în domeniile sănătății publice	MS	Mediul academic INSP SNSPMPDSB	2022-2026	Nu este cazul
	O.S.6.4.6. Îmbunătățirea cadrului pentru derularea programelor de Educație Medicală Continuă (EMC)	Evaluarea formelor de EMC existente împreună cu colegiile și organizațiile profesionale	MS	Organizatii profesionale	2022-2023	Nu este cazul
		Elaborarea unei strategii naționale de EMC bazată pe un mecanism de finanțare adecvat și pe necesitățile sistemului național de sănătate în educația continuă pentru toți profesioniștii din domeniul sănătății	MS	Organizatii profesionale	2022-2024	Alte surse legal constituite
	O.S.6.4.7. 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	MS, ME	Mediul academic, Organizații profesionale	2022-2030	Nu este cazul

			Reglementarea unui mecanism de susținere financiară a educației medicale continue prin care personalul medical să fie sprijinit în participarea la evenimente, cursuri, programe de specializare, cu condiția continuării activității în România	MS, ME	Mediul academic, Organizații profesionale	2022-2026	Alte surse legal constituite
			Asigurarea accesului gratuit online la publicații și resurse educaționale pentru personalul sanitar	MS, ME	Mediul academic, Organizații profesionale	2022-2030	Alte surse legal constituite
			Elaborarea de programe de educație continuă și dezvoltare profesională care să satisfacă necesitățile cadrelor medicale care își desfășoară activitatea în zonele rurale, și care să fie accesibile în zonele în care sunt încadrați sau domiciliază, pentru a consolida procesul de reținere a acestora	MS, ME	Mediul academic, Organizații profesionale	2022-2030	Alte surse legal constituite
		O.S.6.4.8. Îmbunătățirea procesului de educație medicală continuă a asistenților medicali, moașe și alte 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	MS, ME	Mediul academic, Organizații profesionale	2022-2030	Nu este cazul
			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 calificării înrudite sau combinate	MS, ME	Mediul academic, Organizații profesionale	2022-2030	Alte surse legal constituite

			Planificarea detaliată a forței de muncă, elaborată separat pentru fiecare dintre cele 3 SRU la nivel granular (centru, departament, pe categorii de personal, etc.)	MS	ANDIS	2022-2023	POAT 2021-2027
			Realizarea unei analize detaliate a impactului viitor ('forecasting analysis') asupra resurselor umane din domeniul medical din cele 3 regiuni în vederea adaptării programelor educaționale ale furnizorilor de educație medicală cu cel puțin 3 ani înainte de darea în funcțiune a celor 3 SRU.	MS	ANDIS	2022-2023	POAT 2021-2027
		O.S.6.4.9 Asigurarea și dezvoltarea componentei de resurse umane din cadrul proiectului celor 3 spitale regionale de urgență Iași, Cluj și Craiova (SRU)	Planificarea transferului etapizat al personalului existent activ în spitalele județene la momentul operaționalizării SRU și strategia de recrutare externă pentru domeniile unde sunt identificate nevoi (inclusiv determinarea ratei naturale și artificiale a fluctuațiilor de personal, plan de stimulente și retenție a personalului, etc.).	MS	ANDIS	2022-2024	POAT 2021-2027
			Evaluarea detaliată a nevoilor de formare și recalificare pentru personalul din fiecare dintre cele 3 SRU, detaliată pentru fiecare specialitate clinică, pe baza listei actualizate de echipamente medicale și a structurii clinice dezvoltată în cadrul proiectării detaliate a SRU	MS	ANDIS	2022-2024	POAT 2021-2027
			Implementarea programelor de formare și recalificare profesională pentru personalul care va activa în viitoarele SRU Iași, Cluj și Craiova.	MS	ANDIS	2025-2027	POS 2021-2027

5	D.A.6.5. Crearea și implementarea unui mecanism eficient de planificare și analiză a resursei umane în sănătate	O.S.6.5.1. Unificarea raportării datelor din sistemul medical prin implementarea Registrului Național al Profesioniștilor din Sistemul de Sănătate, prevăzut în Legea nr. 95/2006	Reglementarea obligației de raportare a datelor cu privire la forța de muncă în sănătate, atât pentru unitățile sanitare publice, cât și pentru cele private	MS		2022-2024	Nu este cazul
			Modernizarea și optimizarea formelor de raportare statistică și îmbunătățirea mecanismului de raportare statistică către structurile internaționale (OECD, Eurostat, OMS)	MS	INSP	2022-2026	Nu este cazul
			Elaborarea unui set de indicatori de bază referitor la resursele umane în sănătate, necesari pentru monitorizarea forței de muncă	MS	INSP	2022-2026	Nu este cazul
			Colectarea, prelucrarea, analiză și raportarea datelor cu privire la resursele umane în sănătate pentru asigurarea unei planificări și distribuiri corecte a forței de muncă	MS	INSP	2022-2030	Nu este cazul
			Elaborarea de rapoarte anuale cu privire la situația resurselor umane în sănătate, generate cu ajutorul bazei de date naționale	MS	INSP	2022-2030	Nu este cazul
			Elaborarea de protocoale cu colegiile profesionale care administrează registrele profesioniștilor din sănătate în momentul actual	MS	Organizații profesionale	2022-2024	Nu este cazul

			Implementarea pe scară largă a Registrului Național al Profesiștilor din sistemul de sănătate în toate instituțiile medicale publice și private, cabinetele medicale, instituțiile de învățământ medical, farmacii, Colegiul Medicilor, Asociații profesionale și alte instituții care dețin date cu privire la personal medical	MS, ministere și instituții cu rețea sanitară proprie	Autorități locale, Organizații profesionale	2022-2025	Bugetul de stat / Alte surse legal constituite
	O.S.6.5.2. Instruirea utilizatorilor bazei de date privind resursele umane în sănătate		Derularea unor programe de formare a formatorilor și furnizorilor de date pentru Registrul Național al Profesiștilor din Sistemul de Sănătate	MS, ministere și instituții cu rețea sanitară proprie	Autorități locale, Organizații profesionale	2022-2025	Bugetul de stat / Alte surse legal constituite
	O.S.6.5.3. Elaborarea și implementarea unui mecanism de stabilire a necesităților cu privire la personalul medical în conformitate cu nevoia de servicii medicale 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.)	MS, ministere și instituții cu rețea sanitară proprie	Autorități locale, Organizații profesionale	2022-2030	Nu este cazul
			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	MS, ministere și instituții cu rețea sanitară proprie	Autorități locale, Organizații profesionale e	2022-2030	Nu este cazul
	O.S.6.5.4. Adoptarea de măsuri pentru creșterea atractivității specialităților deficitare din sistemul de		Actualizarea listei specialităților deficitare	MS		2022-2024	Nu este cazul
			Elaborarea politicilor noi de admitere în aceste specialități, cât și facilități pentru personalul medical cu experiență	MS		2022-2026	Nu este cazul

		sănătate în conformitate cu prioritățile și necesitățile sistemului de sănătate	profesională, care ar dori să activeze în specialități cu deficit de personal medical				
			Promovarea oportunităților în carieră în specialitățile deficitare	MS		2022-2030	Nu este cazul
			Ajustarea cadrului de reglementare care va avea în vedere creșterea rolului acestor specialități în sistemul de sănătate	MS		2022-2030	Nu este cazul
		O.S.6.5.5. Consolidarea capacității de analiză și cercetare în domeniul resurselor umane în sănătate	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 Realizarea unor studii privind analiza nevoilor de formare pe bază de competențe atât pe profesii cât și pe specialități	MS, ME, ministere și instituții cu rețea sanitară proprie	Organizații profesionale, Mediul academic, Autorități locale, SNSPMPDSB, INSP, CNAS, ANMCS	2022-2030	Bugetul de stat / Fonduri externe nerambursabile /parteneriate public-private /bugete autorități publice locale
		O.S.6.5.6. Analiza și identificarea costurilor formării personalului medical	Realizarea unui studiu în vederea evaluării costurilor formării forței de muncă în sănătate, prin care se dorește identificarea costurilor formării medicilor, medicilor stomatologi, farmaciști și asistenți medicali, conform datelor furnizate de instituțiile de învățământ responsabile				
		O.S.6.5.7. Utilizarea rezultatelor cercetării în elaborarea de politici și reglementări privind	Promovarea colaborării internaționale în domeniul elaborării și implementării politicilor în domeniul resurselor umane din sănătate				

		resursele umane din sănătate	<p>Prioritizarea cercetării în domeniu, cu scopul colectării de date corecte, analizei eficienței a datelor și transpunerea rezultatelor în politici publice</p> <p>Efectuarea anuală sau ori de câte ori este nevoie, și obligatoriu 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</p>				
		O.S.6.5.8. Realizarea cercetărilor cu privire la starea de sănătate a personalului medical și bolile profesionale a acestuia	Colectarea și analiza datelor cu privire la starea de sănătate fizică și mintală a personalului medical, în vederea formulării de politici publice eficiente				
6	D.A.6.6. Implementarea unui management eficient al resurselor umane în sănătate la nivel instituțional, pentru asigurarea condițiilor adecvate de muncă, instruire și motivare	O.S.6.6.1. Consolidarea capacităților domeniului de resurse umane la nivel instituțional	Revizuirea reglementărilor existente referitoare la recrutarea, angajarea, formarea, monitorizarea, evaluarea personalului medical, prin ajustarea acestora la standardele ocupaționale aferente funcțiilor vizate	MS, ministere si institutii cu retea sanitara proprie	Autorități locale	2022-2030	Nu este cazul
			Instruirea personalului din departamentul Resurse Umane cu privire la crearea strategiilor instituționale în domeniul dat, în special cu accent e menținerea personalului și dezvoltarea profesională în parteneriat cu autoritățile publice locale	MS, ministere si institutii cu retea sanitara proprie	Autorități locale	2022-2030	Bugetul de stat / Fonduri externe nerambursabile / Alte surse de finanțare
		O.S.6.6.2. Crearea unui nou concept al	Elaborarea și punerea în aplicare a unui nou concept a contractului de	MS, ministere si institutii cu	Autorități locale	2022-2030	Nu este cazul

	contractului de management pentru managerii de spitale bazat pe performanțe	management pentru managerii de spitale și personalul care ocupă funcții de conducere bazat pe performanțe și ajustarea întregului cadru legal în acest scop	retea sanitară proprie	ANMCS, SNSPMPDSB		
	O.S.6.6.3. 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	MS, ministere și institutii cu rețea sanitară proprie	Autorități locale	2022-2024	Nu este cazul
	O.S.6.6.4. Aplicarea politicilor de salarizare bazate pe performanță și rezultate	Pilotarea unui sistem de salarizare a personalului medical în funcție de activitate (structurarea remunerației într-o componentă fixă, o componentă variabilă în funcție de activitate și o componentă ca pondere a contribuției echipei medicale din care face parte angajatul)	MS, ministere și institutii cu rețea sanitară proprie	Autorități locale	2024-2026	Nu este cazul
Elaborarea și monitorizarea unui sistem de indicatori de performanță pentru resursele umane din toate sectoarele sistemului de sănătate, atât din punct de vedere al performanței individuale, cât și al echipei		MS	Organizații profesionale	2022-2026	Nu este cazul	
Majorarea remunerației personalului aferent funcțiilor de suport ale unităților sanitare publice (personal auxiliar, TESA etc.)		MS		2022-2023		
	O.S.6.6.5. Îmbunătățirea condițiilor de muncă:	Crearea condițiilor de muncă adecvate, dotare cu echipament și tehnologii	MS, ministere și institutii cu	Autorități locale	2022-2030	Bugetul de stat / Fonduri externe

		modernizarea unităților sanitare, asigurarea cu echipament modern, ajustarea sistemele informaționale unice, debirocratizarea	necesare activității, atât în mediul urban, cât și în cel rural	rețea sanitară proprie			nerambursabile / Alte surse de finanțare
			Dezvoltarea unei rețele moderne spitalicești la nivel național și regional				
			Implementarea unui mecanism constant de feedback din partea forței de muncă din sănătate, în vederea îmbunătățirii continue a condițiilor de activitate profesională				
		O.S.6.6.6. Acordarea de facilități pentru exercitarea profesiei în zonele izolate și în specialități deficitare	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	MS, ministere și institutii cu rețea sanitară proprie	Autorități locale, Mediul privat, Societatea civilă	2022-2030	Bugetul de stat / Fonduri externe nerambursabile /parteneriate public-private /bugete autorități publice locale
			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 deficitare care își desfășoară activitatea în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate în unitățile administrativ-teritoriale deficitare din punct de vedere al acoperirii cu medici specialiști				

		O.S.6.6.7. Reglementarea și implementarea conceptului de furnizare a anumitor servicii electivă în afara programului de lucru, cu posibilitatea unei programări prioritare, în baza unei co-plăți reglementate conform legii	Pilotarea furnizării anumitor servicii electivă (medicale / chirurgicale), desfășurate în afara programului de lucru, cu posibilitatea unei programări prioritare și a alegerii profesionistului care oferă serviciile de sănătate solicitate, în baza unei co-plăți reglementate conform legii și suportate de beneficiar				
		O.S.6.6.8. Conștientizarea, informarea și atragerea atenției publicului larg asupra problemei resurselor umane în sănătate	<p>Elaborarea de măsuri pentru a crește recunoașterea publică profesională în contextul afirmării sănătății ca valoare socială esențială pentru societate (ex. ziua sănătății, ziua sănătății rurale etc.)</p> <p>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</p> <p>Îmbunătățirea imaginii personalului ce profesază în rural pentru a reduce sentimentele de izolare profesională prin intermediul rețelelor profesionale, asociațiilor lucrătorilor medicali rurali, etc</p> <p>Instruirea reprezentanților media în comunicarea și diseminarea informațiilor privind resursele umane în sănătate</p>	MS, ministere și institutii cu rețea sanitară proprie	Autorități locale, Mediul privat, Societatea civilă	2022-2030	Bugetul de stat / Fonduri externe nerambursabile /parteneriate public-private /bugete autorități publice locale

ABREVIERI:

ANMCS - Autoritatea Națională de Management al Calității în Sănătate

ANDIS – Agenția Națională pentru Dezvoltarea Infrastructurii de Sănătate

ARACIS - Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior

CNAS - Casa Națională de Asigurări de Sănătate

FNUASS – Fondul Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate

INS - Institutul Național de Statistică

INSP – Institutul Național de Sănătate Publică

MCID – Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării

ME - Ministerul Educației

MF – Ministerul Finanțelor

MS - Ministerul Sănătății

POAT – Programul Operațional Asistență Tehnică

PNRR – Planul Național de Redresare și Reziliență

POS – Programul Operațional Sănătate

OAMGMAMR - Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România

SNSPMPDSB - Școala Națională de Sănătate Publică, Management și Perfecționare în Domeniul Sanitar București

STRATEGIE RESURSE UMANE SANĂTATE 2022-2030