

**NOTĂ INFORMATIVĂ**  
**la proiectul hotărârii Guvernului**  
**„Cu privire la aprobarea Strategiei de Dezvoltare a Resurselor Umane**  
**din Sistemul Sănătății pe anii 2016-2025”**

*Cauzele care au condiționat elaborarea proiectului, inițiatorii proiectului.*

Contextul elaborării Strategiei de Dezvoltare a Resurselor Umane din Sistemul Sănătății pentru anii 2016-2025 (în continuare Strategia) este atât de ordin global (regional), cât și de ordin național. Astfel, în conformitate cu raportul OMS 2006 „Lucrând împreună pentru sănătate” au fost identificate principalele probleme în domeniul Resurselor Umane din Sănătate la nivel global, cum ar fi **insuficiența cadrelor medicale, repartizarea neuniformă geografică, competențe insuficiente sau necorespunzătoare** și toate țările membre au fost îndemnate să elaboreze o strategie națională pentru soluționarea problemelor menționate. La nivel european s-a constatat, că pînă în 2020 deficitul de medici, asistenți medicali, medici stomatologi și farmaciști va ajunge la un milion. Prin urmare, problemele existente nu numai ca afectează și Republica Moldova, dar și creează premise pentru lucrătorii medicali să migreze în alte țări pentru a profesa, unde condițiile de viață și lucru sunt mai bune iar salariile – mai mari și corespund necesităților și cerințelor.

Deschiderea hotarelor, oportunitățile de a efectua studii și stagii practice în instituțiile de învățămînt medical peste hotare, factorii de atragere și respingere sporesc fluxul lucrătorilor din sistemul sănătății.

Prin urmare, salariile mici, condițiile de muncă nesatisfăcătoare, migrația personalului medical etc. pun în pericol **asigurarea accesului echitabil a populației la asistență medicală, prestarea serviciilor de sănătate** ceea ce poate fi un factor destabilizator și strategic important al siguranței populației în conducerea statului și guvernanță.

*Scopul și obiectivele proiectului*

Strategia de Dezvoltare a Resurselor Umane din Sănătate pe anii 2016-2025 reprezintă principalul document de politici în domeniu, care stabilește direcțiile prioritare de intervenție și obiectivele pe termen mediu și lung pentru asigurarea dezvoltării continue a resurselor umane din sistemul sănătății. Documentul trasează un set de principii, după care trebuie să se ghideze autoritățile din domeniul sănătății. Obiectivele Strategiei sunt:

1. **Îmbunătățirea procesului de guvernare a resurselor umane din sănătate.**
2. **Generarea adecvată, calitativă și cantitativă, a personalului medical în conformitate cu necesitățile sistemului sănătății.**

3. **Implementarea managementului modern al resurselor umane prin asigurarea cu personal, menținerea, evaluarea și dezvoltarea continuă.**
4. **Asigurarea finanțării durabile pentru formarea, menținerea și dezvoltarea resurselor umane din sănătate.**
5. **Elaborarea și implementarea mecanismelor eficiente de retenție și gestionare eficientă a mobilității personalului medical**

Elaborarea Strategiei este argumentată și de importanța planificării strategice a procesului de dezvoltare a resurselor umane, pentru asigurarea funcționării eficiente a sistemului de sănătate.

Rezultatul scontat este asigurarea funcționării eficiente a sistemului de sănătate prin asigurare cu personal medical suficient, la locul convenit, cu salarii decente, cunoștințe necesare pentru acordarea asistenței medicale de calitate populației.

#### *Elementele inovatorii ale proiectului și rezultatele scontate*

Proiectul nominalizat va racorda la bunele practici internaționale și comunitare managementul și structura resurselor umane din sistemul sănătății.

Proiectul prevede măsurile ce urmează a fi întreprinse în scopul dezvoltării capacităților instituționale pentru a depăși deficiențele de raportare a datelor statistice către structurile internaționale (OMS, OECD, EUROSTAT) privitor la resursele umane din sănătate, ce au apărut din cauza diferențelor în formularele statistice și nomenclatoarele specialităților medicale.

La fel, întru îmbunătățirea planificării resurselor umane pentru sistemul de sănătate sunt prevăzute un șir de activități, ce țin de îmbunătățirea colectării, analizei, efectuării prognozelor și identificarea necesităților sistemului. Actualmente nu există o metodologie de planificare a resurselor umane pentru sistemul de sănătate, aprobată prin acte normative, care să stabilească criteriile și condițiile de planificare durabilă, bazată pe necesitățile de perspectivă ale sistemului de sănătate în cadre, prognosticul evoluției morbidității populației, tendințele demografice din țară, numărul și calitatea candidaților potențiali la instruire în domeniul medical și capacitățile instituțiilor de învățământ.

Strategia prevede îmbunătățirea coordonării activităților între Ministerul Sănătății și administrația publică locală, în scopul asigurării cu personal medical a instituțiilor medicale și farmaceutice din mediul rural și menținerea acestuia, precum și îmbunătățirea colaborării cu autoritățile publice centrale în coordonarea eforturilor pentru reglementarea activităților lucrătorilor medicali din instituțiile medicale departamentale.

Ținând cont de contextul global și local, de tehnologiile medicale ce se dezvoltă rapid, Strategia prevede măsuri de dezvoltare mai dinamică a învățământului medical, asigurând trecerea la învățământul bazat pe competențe și centrat pe elev/student, cu

asigurarea necesităților sistemului medical prin curriculum modern, axat pe tehnologii informaționale și comunicaționale, conform standardelor europene. Totodată, modernizarea sistemului de învățământ postsecundar necesită reconfigurarea rețelei de instituții pentru a corespunde dezvoltării regionale și sectoriale a economiei țării și sporirea calității educației, inclusiv prin ajustarea curriculumului, elaborarea standardelor ocupaționale și a Cadrului Național al Calificărilor, îmbunătățirea calității cadrelor didactice, îmbunătățirea bazei tehnico-materiale, reformarea sistemului de evaluare a reușitei elevilor.

Strategia prevede standardizarea activității profesionale în domeniu și aplicarea uniformă a componentelor și activităților de personal în instituție prin elaborarea de ghiduri sau recomandări specifice la toate compartimentele de activitate în domeniul managementului personalului: recrutarea, selectarea, angajarea, motivarea, dezvoltarea profesională și a carierei etc., astfel fiind pus accentul pe evaluarea individuală a angajaților, ce ar trebui să devină o practică în instituțiile medicale.

Documentul prevede măsuri de ameliorare a situației privind serviciul resurse umane din instituțiile medicale, evaluarea căruia a demonstrat pregătirea insuficientă în exercitarea atribuțiilor de serviciu și dotarea necorespunzătoare a subdiviziunilor.

Mecanismul actual de salarizare a personalului medical este unul complicat în administrare, nu este bazat pe performanță (mai ales în sectorul spitalicesc), nu pune în evidență competența și abilitățile personale și nu contribuie la motivarea personalului din sistemul sănătății, iar categoriile de calificare, în baza cărora sunt aplicate creșteri salariale diferențiate, sunt un rudiment al sistemului sovietic. În consecință, salarizarea neadecvată contribuie la menținerea plăților informale în sistem. Astfel, strategia prevede elaborarea cadrului normativ de salarizare îmbunătățit, axat pe performanța individuală.

Strategia urmărește modificarea modelul existent de acordare a facilităților pentru tinerii specialiști, care se angajează în câmpul muncii în mediul rural, acesta la moment fiind ineficient și neatractiv. Volumul alocațiilor financiare este mic și modul de acordare, în 3 tranșe, reduce din atractivitatea sa. Totodată, se prevăd modificări ale actelor normative ce vor acorda careva facilități pentru personalul medical cu experiență profesională, care ar dori să activeze în mediul rural sau în specialități cu deficit vădit de personal medical.

La fel, Strategia prevede acțiuni orientate spre îmbunătățirea sistemului de dezvoltare profesională continuă, care este o componentă indispensabilă în asigurarea calității serviciilor medicale, menținerea personalului medical și a performanțelor profesionale. Astfel, vor fi elaborate mecanisme suficiente de asigurare a creșterii în carieră, bazate pe profesionalism, cunoștințe, experiență, care ar avea un impact important pentru motivarea și menținerea personalului medical.

Procesul de implementare a Strategiei va fi realizat în baza unui Plan de acțiuni, care va specifica acțiunile, termenele de realizare, responsabilii și resursele necesare.

## ***Impactul proiectului asupra prevenirii/combaterii corupției și criminalității***

Adoptarea și aplicarea ulterioară a prevederilor Strategiei în cauză va avea un impact pozitiv major, prin asigurarea guvernării eficiente a domeniului resurse umane din sistemul sănătății, precum și implementarea unor mecanisme durabile pentru formarea, menținerea și dezvoltarea resurselor umane din sistemul sănătății. Toate acestea vor genera decizii transparente în promovarea politicilor de stat din domeniul sănătății.

***Modul de incorporare a proiectului în sistemul actelor normative în vigoare, actele normative care trebuie elaborate sau modificate după adoptare.***

La elaborarea Strategiei s-a ținut cont de prevederile cadrului legislativ-normativ existent, experiența națională și internațională în domeniu, precum și rezultatele studiilor efectuate de către structurile locale și organismele internaționale. În scopul coordonării procesului de dezvoltare a resurselor umane din sănătate, prevederile prezentei strategii au fost corelate cu documentele relevante de politici la nivelul național, regional și internațional.

Documentul prezintă acțiunile identificate ca priorități în Strategia de dezvoltare a sistemului de sănătate în perioada 2008-2017: evaluarea necesităților și planificarea asigurării resurselor umane în sistemul de sănătate; asigurarea acoperirii cu cadre a instituțiilor din regiunile rurale; motivarea și stimularea personalului din sistemul de sănătate; îmbunătățirea politicilor de formare a cadrelor în învățământul medical și cel farmaceutic.

Proiectul respectiv este compatibil cu Legea ocrotirii sănătății nr. 411-XIII din 28 martie 1995 și Legea cu privire la exercitarea profesiei de medic nr. 264 din 27 martie 2005.

***Nivelul de compatibilitate a proiectului cu normele Convenției Europene privind protecția drepturilor și libertăților fundamentale ale omului și legislației comunitare***

Prevederile proiectului nu contravin normelor Convenției menționate.

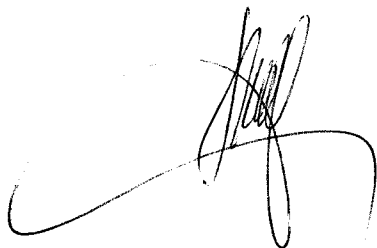
***Cuantumul mijloacelor bugetare necesare pentru implementarea proiectului***

Resursele financiare necesare implementării ulterioare a proiectului vor fi eșalonate, coordonate autoritățile responsabile și toți actorii implicați.

***Obiecțiile, recomandările și evaluările pe marginea proiectului în cauză înaintate de către instituțiile interesate și concluziile acestora***

Compartimentul respectiv se va completa ulterior prezentării avizelor autorităților publice centrale, organelor interesate.

Ministru



Mircea BUGA