

NOTĂ DE FUNDAMENTARE

Secțiunea 1 - Titlul proiectului de act normativ

HOTĂRÂRE A GUVERNULUI

pentru aprobarea Strategiei Multianuale pentru Dezvoltarea Resurselor Umane în Sănătate 2022-2030 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acesteia

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

<p>2.1. Sursa proiectului de act normativ</p>	<p>Potrivit prevederilor Hotărârii de Guvern nr.144/2010, cu modificările și completările ulterioare, Ministerul Sănătății în calitate de organ de specialitate al administrației publice centrale, reprezintă autoritatea centrală în domeniul asistenței de sănătate publică.</p> <p>Ministerul Sănătății are printre atribuțiile principale și elaborarea de politici, strategii și programe de acțiune în domeniul sănătății populației, în acord cu Programul de guvernare, coordonarea și controlul implementării politicilor, strategiilor și programelor din domeniul sănătății populației, la nivel național, regional și local, precum și reglementarea modului de organizare și funcționare a sistemului de sănătate, monitorizarea, controlul și evaluarea activității instituțiilor sanitare și ia măsuri pentru îmbunătățirea calității asistenței medicale acordate populației.</p> <p>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 atribuțiile 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.</p>
<p>2.2. Descrierea situației actuale</p>	<p>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.</p> <p>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,</p>

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 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, 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.

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;
- Lipsa atractivității posturilor vacante din teritoriu pentru personalul medical;
- 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;
- Existența unor specialități medicale cu deficit de personal;
- Dificultăți în încadrarea tinerilor medici specialiști după finalizarea rezidențiatului;
- Pregătirea deficitară în timpul rezidențiatului;
- Numărul mic de asistenți medicali absolvenți de studii superioare;
- Accesul redus la programe de educație medicală continuă și supraspecializare;
- Lipsa unei viziuni de ansamblu asupra resurselor umane din sănătate.

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 punct 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, mediatori 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.

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. Aceste mecanisme sunt, de obicei, prevăzute în strategia fiecărei țări dedicată resurselor umane în sănătate.

Pandemiile și crizele umanitare au demonstrat rolul important pe care resursa umană din sănătate îl are în momente de urgență și dezastre. Consecințele imediate

	<p>ale unor asemenea catastrofe pot fi un număr mai mare de bolnavi cronici sau cu dizabilități, creșterea mortalității din cauze ce pot fi tratate și tocmai aceste crize sunt cele care accentuează insuficiențele sistemului de sănătate și contribuie la sincope în asigurarea serviciilor medicale oferite populației. Investițiile în perfecționarea și gestionarea eficientă a personalului medical, coroborat cu un management sanitar eficient pot reduce semnificativ vulnerabilitățile sistemului de sănătate și pot preveni suprasolicitarea acestuia.</p>
<p>2.3. Schimbări preconizate</p>	<p>Strategia Multianuală pentru Dezvoltarea Resurselor Umane în Sănătate 2022-2030 este un instrument-cadru cu scopul de a permite formularea de politici de resurse umane care să asigure angajarea, retenția și dezvoltarea carierei profesionale a personalului în interiorul instituțiilor publice din sănătate.</p> <p>În anul 2021 a fost elaborat Planul Național de Reconstrucție și Reziliență (denumit în continuare PNRR), plan ce va fi implementat până în anul 2026, având finanțare nerambursabilă și rambursabilă de la Uniunea Europeană.</p> <p>Precizăm faptul că proiectul este prevăzut la Jalonul Nr. 357 - Intrarea în vigoare a legislației privind cadrul strategic pentru dezvoltarea resurselor umane din sănătate prin hotărâre de guvern, parte a reformei Nr. 3 Dezvoltarea capacității pentru managementul serviciilor de sănătate și managementul resurselor umane din sănătate din Componenta C12 Sănătate, termenul de finalizare fiind trimestrul al doilea al anului 2022.</p> <p>De asemenea, măsurile propuse în prezenta strategie se aliniază obiectivelor prevăzute în proiectul Program-For-Results (PforR) al Băncii Mondiale și Guvernului României, precum și Programului Operațional Sănătate în noul exercițiu financiar european.</p> <p>Strategia Multianuală pentru Dezvoltarea Resurselor Umane în Sănătate 2022-2030 este dezvoltată în armonie cu Strategia Națională de Sănătate 2022-2030 și corelată cu Strategia Globală privind Resursele Umane în Sănătate: Forța de muncă 2030 (Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030) și se bazează pe următoarele principii:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dreptul fundamental al fiecărui cetățean cu privire la accesul la serviciile de sănătate la standarde ridicate; • Accesul populației la personal medical de încredere și competent; • Planificarea resurselor umane în sănătate trebuie să țină cont de nevoile și cererile înregistrate la nivelul sistemului de sănătate, pornind de la comunități; • Distribuția echitabilă a resurselor umane în concordanță cu nevoile teritoriale; • Management eficient în vederea optimizării potențialului forței de muncă de a oferi servicii medicale de calitate; • Finanțarea corespunzătoare în vederea asigurării unei implementări de succes a Strategia Multianuală pentru Dezvoltarea Resurselor Umane în Sănătate 2022-2030 și angajamentul părților interesate de acest aspect; • Motivarea personalului medical din punct de vedere financiar, profesional, social și educațional; • Promovarea colaborărilor internaționale în conformitate cu prioritățile naționale de dezvoltare a resurselor umane în sănătate; <p>Strategia este conturată în concordanță cu planurile Organizației Mondiale a Sănătății și se preconizează atingerea următoarelor obiective generale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 actuale și de perspectivă ale populației și ale sistemului sanitar, ținând cont de

	<p>dinamica pieței muncii și politicile publice ghidate pe educație, pentru a reduce deficitele grave ale sistemului sanitar</p> <ul style="list-style-type: none"> • creșterea volumului și calității datelor privind resursele umane din sistemul sanitar la nivel național și omogenizarea acestora între regiuni și centre de raportare • creșterea capacității instituțiilor naționale, dar și locale, de a dezvolta politici publice eficiente, în vederea creșterii performanței profesioniștilor în sănătate. <p>Strategia își propune implementarea unei politici sustenabile de asigurare a resurselor umane în sănătate și vizează o serie de direcții de acțiune și obiective specifice ce presupun:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Îmbunătățirea guvernancei și actualizarea cadrului legislativ în domeniul resurselor umane în sănătate la standardele europene și cerințele OMS • Îmbunătățirea gestionării resurselor umane în sănătate prin reglementare, retenție, evaluarea și dezvoltarea continuă • Actualizarea învățământului universitar medical și farmaceutic la cerințele europene prin formarea profesională bazată pe competențe • Îmbunătățirea cadrului privind educația medicală continuă și formarea postuniversitară adecvată a personalului medical • Crearea și implementarea unui mecanism eficient de planificare și analiză a resursei umane în sănătate • Implementarea unui management eficient al resurselor umane în sănătate la nivel instituțional, pentru asigurarea condițiilor adecvate de muncă, instruire și motivare <p>Punerea în aplicare a acestei strategii va determina o gestionare mai adecvată a informațiilor privind resursele umane din sistemul de sănătate, planificarea necesarului de resurse umane cât mai aproape de realitățile și provocările sistemului sanitar, îmbunătățirea calității activităților manageriale din sistemul de sănătate, o formare a personalului medical bazată pe competențe și obiective clare.</p> <p>Totodată se preconizează sporirea gradului de încredere al cetățeanului în sistemul sanitar public, creșterea atractivității și nivelului de retenție al specialiștilor (medici, farmaciști, asistenți medicali, moașe, fizioterapeuți, asistenți comunitari, etc) în zone care nu prezintă interes pentru aceștia atât din mediul urban mic, cât și din cel rural.</p> <p>Creșterea nivelului de fidelizare a resursei umane în asistența medicală primară (medici de familie, medicină școlară), formarea unui număr suficient de specialiști în acord cu necesitățile din teritoriu, în domenii prioritare sau strategice (pneumologie, boli infecțioase, epidemiologie, medicină de urgență, etc), precum și în prevenirea sau combaterea unor afecțiuni tot mai răspândite în rândul populației (afecțiuni oncologice, afecțiuni cardiovasculare, diabet, etc)</p>
2.4. Alte informații	<p>Indicatorii specifici, aferenți fiecărei activități menționate în cadrul Anexei - 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 prezentul plan strategic. Planurile de acțiune vor fi în concordanță cu indicatorii de performanță stabiliți pentru gestionarea fondurilor publice din sănătate, prevăzuți în cadrul PNRR.</p>
<p>Secțiunea a 3-a Impactul socioeconomic al proiectului de act normativ</p>	

3.1. Descrierea generală a beneficiilor și costurilor estimate ca urmare a intrării în vigoare a actului normativ	Nu au fost identificate.
3.2. Impactul social	Având în vedere impactul potențial al dezvoltării forței de muncă în sănătate, Strategia Multianuală pentru Dezvoltarea Resurselor Umane în Sănătate 2022-2030 este menită să îmbunătățească calitatea vieții prin asigurarea de disponibilitate și accesibilitate a lucrătorilor medicali necesare la locul potrivit, la momentul potrivit și la calitatea dorită, distribuția pe zone geografice și distribuția pe diferite specialități, împreună cu existența serviciilor medicale de calitate ridicată, care să fie accesate de către pacienți. Calitatea serviciilor este în strânsă legătura cu gradul de motivare al cadrelor medicale, dar și cu pregătirea acestora și competențele dobândite.
3.3. Impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului	Strategia Multianuală pentru Dezvoltarea Resurselor Umane în Sănătate 2022-2030 vizează acoperirea universală a serviciilor de sănătate prin asigurarea accesului echitabil la personal medical calificat și motivat în cadrul unui sistem de sănătate performant.
3.4. Impactul macroeconomic	Adoptarea și implementarea actului normativ vor avea un impact macro-economic pozitiv prin stimularea menținerii în țară a personalului medical și a atragerea viitoarelor cadre medicale, aspect care va contribui la creșterea gradului de ocupare a forței de muncă și la creșterea calității serviciilor medicale oferite către populație.
3.4.1. Impactul asupra economiei și asupra principalilor indicatori macroeconomici	Nu au fost identificate.
3.4.2. Impactul asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat	Nu au fost identificate.
3.5. Impactul asupra mediului de afaceri	Nu au fost identificate.
3.6. Impactul asupra mediului înconjurător	Nu au fost identificate.
3.7. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva inovării și digitalizării	Nu au fost identificate.
3.8. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva dezvoltării durabile	Nu au fost identificate.
3.9. Alte informații	Nu au fost identificate.

Secțiunea a 4-a

Impactul financiar asupra bugetului general consolidat, atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani), inclusiv informații cu privire la cheltuieli și venituri

- mii lei -

Indicatori	Anul curent	Următorii 4 ani				Media pe 5 ani
	2022	2023	2024	2025	2026	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.

4.1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care:	Nu generează influențe financiare asupra bugetului general consolidat, ansamblul de acțiuni propuse încadrându-se în prevederile bugetare aprobate anual cu această destinație.
a) buget de stat, din acesta: (i) impozit pe profit (ii) impozit pe venit b) bugete locale (i) impozit pe profit c) bugetul asigurărilor sociale de stat: (i) contribuții de asigurări d) alte tipuri de venituri (Se va menționa natura acestora)	
4.2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:	Nu generează influențe financiare asupra bugetului general consolidat, ansamblul de acțiuni propuse încadrându-se în prevederile bugetare aprobate anual cu această destinație.
a) buget de stat, din acesta: (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii b) bugete locale: (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii c) bugetul asigurărilor sociale de stat: (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii d) alte tipuri de cheltuieli (Se va menționa natura acestora)	
4.3. Impact financiar, plus/minus, din care:	Nu generează influențe financiare asupra bugetului general consolidat, ansamblul de acțiuni propuse încadrându-se în prevederile bugetare aprobate anual cu această destinație.
a) buget de stat b) bugete locale	
4.4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare	
4.5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare	
4.6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare	4.7. Punerea în aplicare a prezentei hotărâri nu necesită modificarea cheltuielilor bugetare aprobate.
4.8. Alte informații: Finanțarea necesară îndeplinirii măsurilor prevăzute în planul strategic 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. Implementarea măsurilor propuse se va realiza cu încadrare în bugetele aprobate ordonatorilor principali de credite pentru anul 2022 și în proiecțiile bugetare pentru anii următori.	
Secțiunea a 5-a Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare	
5.1. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ	Adoptarea strategiei va fi secondată de modificarea unui pachet amplu de reglementări în domeniu, printre care, dar fără a se limita la următoarele:

- Lege pentru modificarea si completarea Legii nr.1/2011-Legea educației naționale
- Hotărâre de Guvern pentru înființarea Centrului de excelență în dezvoltarea capacității pentru managementul serviciilor de sănătate
- Ordonanță de Urgență pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr.18/2009 privind organizarea și finanțarea rezidențiatului
- Hotărâre de Guvern privind organizarea și finanțarea Școlii Naționale de Sănătate Publică, Management și Perfecționare în Domeniul Sanitar București
- Hotărâre de Guvern pentru aprobarea pachetului 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
- Ordin al ministrului sănătății privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Școlii Naționale de Sănătate Publică, Management și Perfecționare în Domeniul Sanitar București
- Ordin al ministrului sănătății privind reglementarea formării inițiale și continue în management sanitar pentru persoane aflate în funcții de conducere în sistemul sanitar public
- Ordin al ministrului sănătății privind Normarea personalului din unitățile sanitare publice și dimensionarea necesarului de posturi în funcție de volumul de activitate al structurilor vizate (secții, compartimente etc)
- Ordin comun MS si CAS privind finanțarea și suportul pentru realizarea practicii independente pentru asistenții medicali în zonele rurale sau izolate, dezavantajate și care se confruntă cu lipsa medicilor de familie
- Ordin comun MS si ME pentru aprobarea Metodologiei în baza căreia se realizează colaborarea dintre spitale și instituțiile de învățământ superior cu profil medical acreditate, respectiv unitățile de învățământ medical preuniversitar
- Ordin al ministrului sănătății pentru modificarea si completarea Ordinului NS nr.418/2005 pentru aprobarea Catalogului național de programe de studii complementare în vederea obținerii de atestate de către medici, medici dentiști și farmaciști, precum și a Normelor metodologice de organizare și desfășurare a acestora
- Ordin al ministrului sănătății privind Metodologia de recrutare, angajare, monitorizare si evaluare a personalului medical din sistemul public de sănătate
- Ordin al ministrului sănătății pentru adoptarea planurilor de acțiune sectoriale pentru dezvoltarea resurselor umane din sănătate (jalon 358 din PNRR)

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ordin al ministrului sănătății pentru îndeplinirea obiectivelor din jalonul 357 din PNRR. ○ Ordin al ministrului sănătății privind transpunerea recomandărilor Codului Global de Practici al OMS privind recrutarea internațională a personalului medical în politici naționale
5.2. Impactul asupra legislației în domeniul achizițiilor publice	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
5.3. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația UE (în cazul proiectelor ce transpun sau asigură aplicarea unor prevederi de drept UE)	
5.3.1 Măsurile normative necesare transunerii directivelor UE	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
5.3.2 Măsurile normative necesare aplicării actelor legislative UE	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
5.4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
5.5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente asumate	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
5.6. Alte informații	Nu au fost identificate.
Secțiunea a 6-a - Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ	
6.1. Informații privind neaplicarea procedurii de participare la elaborarea actelor normative	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
6.2. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate	Entitățile care nu sunt subordonate Ministerului Sănătății, responsabile în implementarea strategiei, au fost consultate cu privire la acest proiect.
6.3. Informații despre consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale	Prin adresa nr.10031/23.06.2022 au fost consultate structurile asociative în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 635/2022.
6.4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative	Până la data de 27.06.2022 au răspuns: <ul style="list-style-type: none"> - Prin adresa nr.3066/2022, Uniunea Națională a Consiliilor Județene din România a comunicat faptul că nu are observații sau propuneri asupra conținutului proiectului; - Asociația Comunelor din România, prin adresa nr.190/24.06.2022, a comunicat faptul că nu are observații sau propuneri asupra conținutului proiectului.
6.5. Informații privind avizarea de către: <ul style="list-style-type: none"> a) Consiliul Legislativ b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării c) Consiliul Economic și Social d) Consiliul Concurenței e) Curtea de Conturi 	<p>Este necesar avizul</p> <p>Avizul CES nr.3892/27.06.2022</p>
6. Alte informații	Nu au fost identificate.

Secțiunea a 7-a – Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ	
7.1. Informarea societății civile cu privire la elaborarea proiectului de act normativ	În contextul Componentei 12 – Sănătate a Planului Național de Redresare și Reziliență (PNRR), în cadrul Reformei 3 - Dezvoltarea capacității pentru managementul serviciilor de sănătate și managementul resurselor umane din sănătate, jalonul 357 are următoarea denumire: „Intrarea în vigoare a legislației privind cadrul strategic pentru dezvoltarea resurselor umane din sănătate”, având termen de finalizare finalul Q2 2022. În acest sens, apreciem că proiectul de act normativ se încadrează în prevederile art. 7 alin. (13) din Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată.
7.2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice	Proiectului de act normativ nu produce impact semnificativ asupra mediului.
Secțiunea a 8-a Măsuri privind implementarea, monitorizarea și evaluarea proiectului de act normativ	
8.1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ	Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei Multianuale pentru Dezvoltarea Resurselor Umane în Sănătate 2022-2030, anexă la actul normativ, prevede acțiuni specifice pentru autoritățile publice cu atribuții în domeniul resurselor umane în sănătate. 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, precum și etapele de implementare, vor fi realizate prin intermediul planurilor de acțiune sectoriale pentru dezvoltarea resurselor umane din asistența medicală primară, ambulatorie, de spital și în sănătate publică, până la finalul anului 2022, conform PNRR.
8.2. Alte informații	Nu au fost identificate.

Față de cele menționate mai sus, a fost promovat proiectul de Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea Strategiei Multianuale pentru Dezvoltarea Resurselor Umane în Sănătate 2022-2030 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acesteia, pe care îl propunem spre adoptare Guvernului.

MINISTRUL SĂNĂTĂȚII
Alexandru RAFILA

AVIZĂM
Viceprim-ministru,
ministrul transporturilor și infrastructurii
Sorin-Mihai GRINDEANU

Ministrul investițiilor și proiectelor europene
Ioan-Marcel BOLOȘ

Ministrul dezvoltării, lucrărilor publice și administrației
Attila-Zoltán CSEKE

Ministrul educației
Sorin-Mihai CÎMPEANU

Ministrul cercetării, inovării și digitalizării
Sebastian-Ioan BURDUJA

Ministrul muncii și solidarității sociale
Marius-Constantin BUDĂI

Ministrul finanțelor,
Adrian CĂCIU

Ministrul justiției
Marian-Cătălin PRÉDOIU