



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E SHËNDETËSISË
DHE MBROJTJES SOCIALE

MINISTRI

Nr. 1039 Prot

Tiranë, më 2204 2022

URDHËR

Nr. 267, datë 2204 2022

**“PËR MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË MINISTRISË SË
SHËNDETËSISË DHE MBROJTJES SOCIALE 2022 – 2025”**

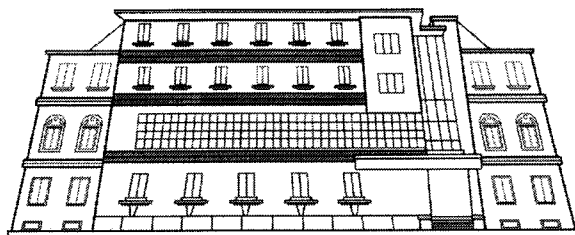
Mbështetur në nenin 102, pika 4, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë dhe në zbatim të Vendimit Nr. 516, datë 01.07.2020 “Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin Nr. 247, datë 20.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit, për periudhën 2015–2020 dhe miratimin e Planit të Veprimit 2020 – 2023, në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2015 – 2023 e të Pasaportës së Indikatorëve”,

URDHËROJ:

1. Miratimin e Planit të Integritetit të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale 2022 – 2025, sipas tekstit bashkëlidhur këtij Urdhri.
2. Ngarkohen për ndjekjen dhe zbatimin e këtij Urdhri, Sekretari i Përgjithshëm dhe të gjithë drejtoritë e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.


MINISTRI
Ogerta Manastirliu



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
**MINISTRIA E SHËNDETËSISË
DHE MBROJTJES SOCIALE**

PLANI I INTEGRITETIT
2022 - 2025

Miratuar me Urdhër të Ministrit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale

Nr. __, datë __ / __ / 2022

Grupi i punës për hartimin e Planit të Integritetit në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale:

1. Znj. Geraldina Prodani, Sekretar i Përgjithshëm
2. Znj. Merita Xhafaj, Drejtore e Përgjithshme e Drejtorisë së Politikave dhe Zhvillimit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale
3. Znj. Joana Duro, Drejtore e Përgjithshme e Drejtorisë së Përgjithshme Rregullatore dhe Përputhshmërisë për Shëndetësinë dhe Mbrojtjen Sociale
4. Znj. Flutura Beqo, Drejtore e Drejtorisë së Politikave dhe Strategjive të Zhvillimit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale
5. Matilda Shabani, Drejtore e Drejtorisë së Programeve të Zhvillimit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale
6. Z. Tomi Thomo, Drejtor i Drejtorisë së Konceptimit dhe Fizibilitetit të Projekteve të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale
7. Znj. Antoneta Njehrrera, Drejtore e Drejtorisë së Programit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator
8. Znj. Alida Mici, Drejtore e Drejtorisë së Integritit, Koordinimit, Marrëveshjes dhe Asistencës
9. Znj. Mejvis Kola, Drejtore e Drejtorisë së Derregullimit, Lejeve, Licencave dhe Monitorimit
10. Z. Saimir Kadiu, Drejtor i Drejtorisë së Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar
11. Znj. Jona Josifi, Drejtore e Koncesioneve, Prokurimeve dhe Partneriteteve.
12. Znj. Natalina Lesi, Drejtore e Drejtorisë së Miradministrimit të Burimeve Njerëzore, Aseteve dhe Shërbimeve
13. Znj. Ketrin Zeno, Drejtore e Politikave dhe Menaxhimit të Kujdesit Parësor dhe Shëndetit Publik
14. Z. Skënder Dreni, Drejtor i Drejtorisë së Auditimit të Brendshëm

Grupi i Punës, IDM:

1. Dr. Rovena Sulstarova, drejtore projekti
2. Prof. Dr. Eralda (Methasani) Çani, eksperte për etikën dhe integritetin
3. Prof. Dr. Suela Këlliçi, eksperte për shëndetësinë
4. MSc. Erald Bezhani, ekspert i menaxhimit të rrezikut

Ky plan integriteti u hartua në kuadër të Projektit "Forcimi i integritetit për përmirësimin e shërbimeve publike", zbatuar nga Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim me mbështetjen financiare të Ambasadës Suedeze në Tiranë. Pikëpamjet dhe qëndrimet e shprehura në këtë dokument nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht ato të Ambasadës Suedeze në Tiranë.



Institute for Democracy and Mediation
Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim



Suedi
Sverige

SHKURTESA DHE AKRONIME

| | |
|-------|--|
| AB | Auditi i Brendshëm |
| AKSHI | Agjencia Kombëtare e Shoqërive të Informacionit |
| APP | Agjencia e Prokurimit Publik |
| ASPA | Shkolla Shqiptare e Administratës Publike |
| DAB | Drejtoria e Auditit të Brendshëm |
| DAP | Departamenti i Administratës Publike |
| DBNJ | Drejtoria e (Miradministrimit të) Burimeve Njerëzore |
| EMP | Ekipi i Menaxhimit të Programit |
| GMS | Grupi i Menaxhimit Strategjik |
| GPI | Grupit të i Punës për Integritetin |
| IDM | Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim |
| KI | Konflikti i interesit |
| KLSH | Konrolli i Lartë i Shtetit |
| MEPJ | Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme |
| MSHMS | Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale |
| PBA | Plani buxhetor afatmesëm |
| PI | Plani i Integritetit |
| PKIE | Plani Kombëtar për Integrimin Evropian |
| PSV | Procedura standarde të veprimit |
| TIK | Teknologjia e informacionit dhe komunikimit |
| VNR | Vlerësimi i ndikimit rregullator |

TABELA E PËRMBAJTJES

| | |
|--|-----------|
| Shkurtesa dhe akronime..... | 3 |
| 1. Rëndësia e Planit të Integritetit..... | 5 |
| 1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në ministri | 5 |
| Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore..... | 6 |
| Faza 2: Identifikimi dhe analizimi rreziqeve të integritetit | 6 |
| Faza 3: Plani i masave për menaxhimin e integritetit dhe miratimi | 7 |
| 1.2 Metodologjia | 7 |
| 2. Qëllimet dhe objektivat e Planit të Integritetit | 8 |
| Objektivi 1: Përmirësimi i kuadrit rregullator dhe institucional të etikës dhe integritetit në ministri | 8 |
| Objektivi 2: Konsolidimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore në ministri | 9 |
| Objektivi 3: Rritja e transparencës në ndarjen e të dhënave me publikun | 9 |
| Objektivi 4: Përmirësimi i sistemit të planifikimit, monitorimit dhe kontrollit të brendshëm financiar | 9 |
| Objektivi 5: Përmirësimi i efikasitetit, transparencës dhe llogaridhënies në sektorin e shëndetësisë | 10 |
| 3. Plani i Veprimit..... | 11 |
| Objektivi 1: Përmirësimi i kuadrit rregullator dhe institucional të etikës dhe integritetit në ministri | 12 |
| Objektivi 2: Konsolidimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore në ministri | 14 |
| Objektivi 3: Rritja e transparencës në ndarjen e të dhënave me publikun | 17 |
| Objektivi 4: Përmirësimi i sistemit të planifikimit, monitorimit dhe kontrollit të brendshëm financiar | 19 |
| Objektivi 5: Përmirësimi i efikasitetit, transparencës dhe llogaridhënies në sektorin e shëndetësisë | 21 |

I. RËNDËSIA E PLANIT TË INTEGRITETIT

Integriteti është me rëndësi të jashtëzakonshme për krijimin e institucioneve publike transparente dhe të përgjegjshme dhe bën që qytetarët të binden se qeveria punon për interesin e tyre. Sistemet shëndetësore janë tejet të ndjeshme ndaj korrupsionit për shkak numrit të madh të aktorëve të përfshirë në ofrimin e shërbimeve shëndetësore dhe sociale si edhe të kompleksitetit dhe fragmentarizimit të sistemit. Në këtë kuadër, del qartësisht nevoja për të hartuar politika dhe programe që do të përmirësonin cilësinë dhe sigurinë e shërbimeve shëndetësore dhe do të ulnin nivelin e korrupsionit.

Mbrojtja sociale luan një rol vendimtar në garantimin e dinjitetit njerëzor, kohezionit social, drejtësisë dhe barazisë sociale si dhe në zhvillimin e qëndrueshëm social-ekonomik të shoqërisë. Trajtimi i problemeve sociale, duke ndihmuar njerëzit në nevojë përmes politikave që synojnë në thelb rritjen e mirëqenies dhe plotësimin e nevojave të njerëzve sa më shumë të jetë e mundur, është me rëndësi të madhe për një shoqëri që i trajton individët e saj me dinjitet. Hartimi i politikave sociale të pranuar nga të gjithë, larg ndikimeve nga interesat e ngushta të grupeve të caktuara, përmes nxitjes së profesionalizmit dhe përdorimit të të gjitha burimeve të mundshme në shoqëri, është baza për përmbushjen e objektivave strategjike të fushës së përgjegjësisë së Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale është e angazhuar për forcimin e parimeve etike të administratës publike, të cilat do të kontribuojnë në rritjen e transparencës dhe llogaridhënies në institucion. Për këtë arsye, Ministria ka hartuar dokumentin e Planit të Integritetit, ku trajtohen çështje të rëndësishme për sistemin e menaxhimit të integritetit në këtë institucion. Plani i Integritetit është një instrument anti-korrupsion, që ofron kuadrin politik dhe rregullator për të forcuar rezistencën institucionale ndaj rreziqeve të integritetit.

Ky Plan Integriteti do sjellë përmirësime të rëndësishme në sistemin e qeverisjes së mirë në Ministri dhe më konkretisht në:

- Përmirësimin e kuadrit rregullator dhe politik të ministrisë në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit;
- Forcimin e burimeve njerëzore duke bërë që administratë të karakterizohet nga etika dhe integriteti dhe forcimi i përgjegjshmërisë në të gjitha nivelet e drejtimit;
- Përmirësimin e mekanizmave të planifikimit, monitorimit dhe kontrollit të brendshëm financiar, duke kontribuar në rritjen e efikasitetit në menaxhimin e burimeve publike;
- Përmirësimin e drejtimeve dhe ndërhyrjeve të politikave për të promovuar integritetin dhe parandaluar korrupsionin në sektorin e shëndetësisë dhe atë mbrojtjes sociale;
- Përmirësimin e transparencës së ministrisë në ndarjen e informacioneve me publikun.

I.1 PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT NË MINISTRI

Plani i Integritetit është rezultat i një analize gjithëpërfshirëse të planifikimit të integritetit dhe të vlerësimit të rrezikut të integritetit në ministri, realizuar gjatë periudhës dhjetor 2021-prill

2022. Në këtë proces u vlerësuan rreziqet e integritetit, sjelljeve joetike dhe joprofesionale si dhe parregullsitë të tjera sipas fushave të veprimtarisë së Ministrisë: menaxhimi financiar dhe kontrolli i brendshëm; menaxhimi i burimeve njerëzore; arkiva, ruajtja dhe administrimi i dokumenteve zyrtare; fusha e koncesioneve dhe prokurimeve në shëndetësi; harmonizimi dhe kuadri rregullator; sektori i politikave të farmaceutikës dhe pajisjeve mjekësore; sektori i politikave të shërbimit spitalor dhe atij të kujdesit parësor dhe shëndetit publik; fusha e përfshirjes sociale dhe barazisë gjinore, si edhe fusha e integritetit, koordinimit dhe marrëveshjeve në sektorin e shëndetësisë dhe mbrojtjes sociale. Instrumenti metodologjik i përdorur është metodologjia për Vlerësimin e Rrezikut të Integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore.¹ Ky vlerësim u zbatua nga grupi i punës për hartimin e planit të integritetit në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, i ngritur me punonjës të ministrisë, të cilët u mbështetën nga ekspertë të Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM).

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Për hartimin e planit të integritetit u ngrit një grup pune mbështetur në Urdhrin e Ministrit të Ministrisë të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Nr. 339, datë 16.07.2021, “Për ngritjen e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit” në përbërje të të cilit janë 13 anëtarë dhe koordinator Zëvendësministrin e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale. Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM) ofroi asistencë teknike për grupin e punës në lidhje me zbatimin e instrumentit metodologjik për vlerësimin e rrezikut të integritetit për institucionet publike dhe për hartimin e Planit të Integritetit për ministrinë. Grupi i punës komunikoi qëllimin dhe objektivat e Planit të Integritetit me administratën e ministrisë në një takim informues për Planin e Integritetit dhe procesin e hartimit të tij. Ky takim i mbajtur që në fillim të procesit të hartimit të Planit të Integritetit i shërbeu grupit të punës për shqyrtimin e një sërë çështjesh e dinamikash të institucionit.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi i rreziqeve të integritetit

Grupi i punës shqyrtoi kuadrin ligjor, rregullator dhe strategjik si dhe dokumente të ndryshme pune të kësaj ministrie. Gjithashtu, u analizuan të dhëna nga performanca, monitorimi dhe zbatimi i aspekteve të veçanta të integritetit në institucion. Grupi i punës, me asistencën e ekspertëve të IDM-së, vijoi me identifikimin dhe analizimin e rreziqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës sipas drejtorive të ministrisë. Pjesë e kësaj analize ishin edhe të dhënat cilësore të mbledhura nga 13 diskutime në fokus grupe me punonjësit e drejtorive të ministrisë. Këto diskutime shërbyen për të parashtruar ide, për konsultime dhe debate në identifikimin dhe analizimin e rreziqeve të integritetit.

Në këtë fazë, grupi i punës analizoi të dhënat e përftuara nga pyetësori për aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit, pyetësor i realizuar me punonjësit e ministrisë. Anketimi u plotësua nga 55 punonjës të ministrisë, të cilët e plotësuan pyetësorin në mënyrë anonime në format elektronik. Përmes këtij pyetësori u siguruan të dhëna dhe informacione për vlerësimin e sistemit të integritetit në ministri.

¹ Urdhër i Ministrit të Drejtësisë, Nr. 334, datë 07.10.2021, “Për miratimin e Metodologjisë së Vlerëimit të Rrezikut të Integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore”.

Faza 3: Plani i masave për menaxhimin e integritetit dhe miratimi

Gjatë kësaj faze të procesit, grupi i punës me asistencën teknike të IDM-së, hartoi planin e veprimit për menaxhimin e rreziqeve të integritetit. Nga analiza e të dhënave rezultoi se ministria kishte hartuar dhe vënë në zbatim mekanizma për sigurimin e transparencës, llogaridhënies dhe parandalimin e rasteve të korrupsionit. Për këtë arsye, në planin e veprimit përfshihen jo vetëm masa të reja kontrolli por në disa raste edhe përmirësimi i masave ekzistuese. Analiza e realizuar në fazën e mësipërme diktoi nevojën për të përmirësuar kuadrin rregullator të brendshëm dhe marrjen e masave për zhvillimin e burimeve njerëzore të ministrisë përmes: forcimit të njësisë së sinjalizuesve, njohjes dhe zbatimit të rregullave për konfliktin e interesit dhe të etikës, aksesit në informacionin publik dhe konsultimin publik. Në këto masa përshkruhen aktivitetet që duhet të zbatohen për parandalimin, zvogëlimin apo eliminimin e rreziqeve të integritetit, jepen afatet kohore dhe përgjegjësitë institucionale për zbatimin e tyre.

1.2 METODOLOGJIA

Grupi i punës, në procesin e hartimit të planit të integritetit, ka përdorur dy metoda kryesore për të analizuar dhe vlerësuar cenueshmërinë e integritetit: metoda cilësore dhe sasiore. Në metodën cilësore përfshihej një analizë e kuadrin të brendshëm rregullator dhe strategjik të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale (shqyrtim literature), ku përfshihen strategji dhe dokumente politikash, rregullore dhe akte të brendshme, urdhra si dhe manuale. Po ashtu, u analizuan raporte të ndryshme mbi veprimtarinë e ministrisë të hartuara nga organizma të ndryshëm kombëtarë e ndërkombëtarë si edhe përmbledhjet e praktikave më të mira të integritetit. Më pas u analizuan të dhënat që u përftuan nga diskutimet në fokus grupe me stafin e ministrisë. Këto diskutime shërbyen për të identifikuar aspektet negative në realizimin e proceseve të punës, praktikave të punës dhe funksionet e tjera që janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve jo-etike e joprofesionale dhe parregullsive të tjera.

Metoda tjetër e përdorur ishte ajo sasiore, ku përmes vlerësimit me anë të një pyetësori të strukturuar bëhen pyetje për çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Kjo metodë u zbatua dhe u administrua nga ekspertët e IDM-së. Pyetësori është një instrument shumë i rëndësishëm për mbledhjen e të dhënave të sakta dhe të kuantifikuara të rreziqeve të integritetit për aspekte të veçanta të integritetit në ministri. Pyetësori i vlerësimit trajton nivelin e zbatimit të ligjit, procedurat e rekrutimit, vlerësimin e performancës, zhvillimin në karrierë, komunikimin e brendshëm si dhe rolin e njësive të ministrisë. Këtij pyetësori punonjësit e ministrisë iu përgjigjën në mënyrë anonime. Anketimi përfshiu një kampion me 55 punonjës të institucionit me një nivel besueshmërie statistikore 95%. Marzhi i vlerësuar i gabimit është +/- 7%. Kampionimi kishte një shpërndarje të gjerë për sa i përket gjinisë, moshës dhe vjetërsisë në punë. Të anketuarit meshkuj përbëjnë 18.2% të kampionit krahasuar me punonjëset femra që janë 81.1%. Punonjësit e moshës 36-45 vjeç kanë përqindjen më të madhe në kampion me 31%. Edhe të intervistuarit në moshë 46-45 vjeç janë të përfaqësuar mirë dhe përbëjnë 29% të kampionit. Kategoria e grupmoshës mbi 56 vjeç përfaqëson 11% të kampionit, dhe ata të grupmoshës 26-35 vjeç përfaqësojnë 27.3% të kampionit. Të anketuarit me përvojë pune 11-20 vjet përbëjnë 29.1% të kampionit dhe kategoria me më pak përvojë punë (më pak se 5 vite punë) përbëjnë 23.6% të kampionit. Ndërkohë që kategoria me përvojë 21-30 vite pune dhe ajo 5-10 vite pune përfaqësohen në mënyrë të barabartë me nga 23.6% të kampionit.

2. QËLLIMET DHE OBJEKTIVAT E PLANIT TË INTEGRITETIT

Ky plan integriteti ka si qëllim mirëfunksionimin sistemit të menaxhimit të integritetit në ministri nëpërmjet përmirësimit të kuadrit rregullator dhe politik të integritetit, zhvillimit të burimeve njerëzore me synim krijimin e një mjedisi që nxit dhe promovon kulturën e integritetit. Për arritjen e këtyre synimeve u identifikuan pesë objektiva:

- Përmirësimi i kuadrit rregullator dhe institucional të etikës dhe integritetit në ministri;
- Konsolidimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore në ministri;
- Rritja e transparencës në ndarjen e informacioneve me publikun;
- Përmirësimi i sistemit të planifikimit, monitorimit dhe kontrollit të brendshëm financiar;
- Përmirësimi i efikasitetit, transparencës dhe llogaridhënies në sektorin e shëndetësisë dhe mbrojtjes sociale.

OBJEKTIVI I: PËRMIRËSIMI I KUADRIT RREGULLATOR E INSTITUCIONAL TË ETIKËS DHE INTEGRITETIT NË MINISTRI

Kuadri i brendshëm rregullator që mundëson standardet dhe normat e etikës e integritetit si dhe zhvillon burimet njerëzore për zbatimin e tyre është parakusht për të siguruar një administratë efikase, profesionale dhe me integritet.

Përmirësimi i funksionimit të sistemit të menaxhimit të integritetit në ministri do të trajtohet përmes rregulloreve të brendshme, të cilat do të rishikohen për aspekte të veçanta të integritetit. Ministria do të sigurojë që parimet e etikës të respektohen nga punonjësit e institucionit, në mënyrë që mekanizmat e menaxhimit të tyre të jenë në përputhje të plotë me kuadrin ligjor për konfliktin e interesave, mbrojtjen e sinjalizuesve dhe rregullat e etikës në administratën publike. Për këtë qëllim, miratimi i një Kodi Etike, si një instrument që do të promovonte kulturën e integritetit në punë, do të jetë hapi i parë në kuadër të këtij përbushjes së këtij objektivi. Në këtë kod përcaktohen vlerat organizative, standardet e sjelljes së mirë, modeli i lidërshiptit të institucionit si dhe qëndrimet dhe sjelljet e punonjësve.

Kultura e integritetit synohet të përforcohet nëpërmjet përmirësimit të politikave të ministrisë dhe procedurave që synojnë të trajtojnë konfliktin e interesit, dhuratat dhe përfitimet e tjera të çdo lloji, interesat e tjera të deklarueshme, veprimtaritë e jashtme, bullizmin dhe ngacmimin në punë, apo edhe privatësinë dhe konfidencialitetin.

Mbrojtja e sinjalizuesve është po aq e rëndësishme si mekanizëm efikas i mbikëqyrjes nga publiku. Promovimi i mbrojtjes së sinjalizuesve është me rëndësi madhore për një administratë publike cilësore, të paanshme, efektive që mbështetet dhe funksionin sipas parimeve të integritetit dhe objektivitetit. Ministria angazhohet të ndërgjegjësojë dhe të informojë vazhdimisht dhe rregullisht punonjësit e saj për procedurat ligjore për sinjalizuesit dhe mbrojtjen e tyre, në mënyrë që këta të fundit ta kenë më të lehtë denoncimin e shkeljeve dhe sjelljeve të dënueshme.

OBJEKTIVI 2: KONSOLIDIMI I SISTEMIT TË MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE NË MINISTRI

Për konsolidimin e sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore, Ministria do të synojë ngritjen e kapaciteteve teknike të burimeve njerëzore aktuale dhe punësimin e punonjësve të rinj që kanë aftësitë dhe kualifikimet e nevojshme për vendin e punës. Në këtë mënyrë, institucioni do të ketë punonjës me njohuri për aspekte të veçanta të integritetit, të cilët zbatojnë rregullat dhe procedurat dhe janë të aftë të veprojnë duke marrë masa përmirësimi dhe parandalimi.

Ministria angazhohet të zbatojë në mënyrë objektive Ligjin “Për shërbimin civil”, i cili ofron një kuadër të sigurt ligjor për krijimin e një shërbimi civil profesional dhe të qëndrueshëm. Përveç kësaj, do të bëhen përpjekje për të përmirësuar zbatimin e politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore, që kanë si bazë në parimet e mundësive të barabarta, mos-diskriminimit, meritokracisë, transparencës, profesionalizmit dhe që garantojnë qëndrueshmërinë e nëpunësve civilë si dhe vazhdimësinë e shërbimit civil në këtë institucion.

OBJEKTIVI 3: RRRITJA E TRANSPARENCËS NË NDARJEN E TË DHËNAVE ME PUBLIKUN

Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale është autoriteti më i lartë për hartimin e politikave në fushën e shëndetësisë dhe mbrojtjes sociale si dhe për monitorimin e zbatimit të tyre nga institucionet e varësisë. Transparenca e ministrisë gjatë procesit të zbatimit të politikave është shumë e rëndësishme për rritjen e pjesëmarrjes së aktorëve të ndryshëm në sektorin e shëndetësisë dhe mbrojtjes sociale si edhe të publikut në tërësi.

Në këtë kuadër, është më rëndësi edhe sigurimi i pjesëmarrjes së publikut në procesin e identifikimit të prioritetëve strategjike afatgjata. Për këtë arsye, Ministria angazhohet të forcojë mekanizmat e pjesëmarrjes për shoqërinë civile dhe grupe të veçanta të interesit gjatë hartimit dhe konsultimit të dokumenteve të politikave, strategjive apo ligjeve për fushën e saj të përgjegjësisë. Gjithashtu, Ministria do të mbështesë ofrimin e informacionit publik në formate të dhënash të hapura që thjeshtojnë përdorimin, analizën dhe përhapjen e informacionit, si dhe do të përmirësojë në mënyrë të vazhdueshme Programin e saj të Transparencës.

OBJEKTIVI 4: PËRMIRËSIMI I SISTEMIT TË PLANIFIKIMIT, MONITORIMIT DHE KONTROLLIT TË BRENDSHËM FINANCIAR

Përmirësimi i sistemit të planifikimit dhe monitorimit për investime dhe projekte të ndryshme në fushën e shëndetësisë dhe mbrojtjes sociale lidhet me marrjen e masave parandaluese në kohën e duhur për të bërë parashikime objektive për investime, projekte si dhe për të mbrojtur investimet e bëra. Investimet në sektorin e koncesioneve dhe prokurimeve në shëndetësi mund të mos kenë efektin e dëshiruar, nëse nuk forcohen dhe përmirësohen mekanizmat e brendshëm për trajtimin e rreziqeve të korrupsionit. Këto masa parandaluese synojnë të mbështeten në analizën e efektivitetit të kostos.

Informimi i punonjësve për mekanizmat mbikëqyrës në ministri ka rëndësi për garantimin e transparencës dhe llogaridhënies. Përveç raporteve të monitorimit nga grupe pune të ngritura për projekte të ndryshme, një bazë e rëndësishme për ndërhyrjen apo marrjen e masave nga ministria janë edhe raportet e auditit të brendshëm si dhe rekomandimet e Kontrollit të Lartë të Shtetit.

OBJEKTIVI 5: PËRMIRËSIMI I EFIKASITETIT, TRANSPARENCËS DHE LLOGARIDHËNIES NË SEKTORIN E SHËNDETËSISË

Forcimi i luftës kundër rreziqeve të integritetit nga ministria synohet të realizohet edhe nëpërmjet forcimit të kontroleve operativ të integritetit në fushat e planifikimit, vendimmarrjes, monitorimit dhe projekteve në sektorin e shëndetësisë dhe mbrojtjes sociale. Në këtë kuadër, hartimi dhe monitorimi i politikave sektoriale në këta sektorë do të mbështetet tek instrumente metodologjike, procedurat e qarta dhe të përshtatshme, si edhe në rritjen e transparencës së proceseve.

Përditësimi i planifikimit dhe monitorimi i vazhdueshëm i programeve sektoriale për shëndetësinë bazuar në raporte të ndryshme vlerësimi apo në konsultimet publike do të bëjnë të mundur zbatimin e politikave të dobishme në këta sektorë duke u mbështetur edhe në përvojat më të mira dhe në përfshirjen e të gjithë aktorëve dhe faktorëve.

3. PLANI I VEPRIMIT

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të trajtuar rreziqet dhe faktorët e rreziqeve të integritetit, të vlerësuara sipas fushave të përgjegjësive së ministrisë. Në këtë plan jepen përshkrime për aktivitete të caktuara, për strukturat apo funksionet përgjegjëse në institucion, si edhe afatet kohore për zbatimin e tyre. Me realizimin e këtyre aktiviteteve synohet përmbushja e objektivave të identifikuara në Planin e Integritetit dhe forcimi i integritetit mbështetur në përvojat dhe praktikatat më të mira të mirëfunksionimit të administratës publike. Plani i Veprimit do të monitorohet rregullisht nëpërmjet një mekanizimi raportimi nga ana e strukturave apo funksioneve përgjegjëse në ministri. Ky plan do të pasohet nga disa raporte të ndërmjetme monitorimi dhe një raport përfundimtar në përfundimin e afatit të zbatimit të Planit të Integritetit për ministrinë.

Plani i Veprimit është një dokument që mund të ndryshohet dhe përmirësohet nga ministria sipas nevojës dhe situatave. Zbatimi i këtij plani do të pasohet nga një fushatë ndërgjegjësimi dhe informimi brenda dhe jashtë institucionit, në mënyrë që integriteti në këtë institucion të kuptohet drejt dhe të përqafohet nga të gjithë aktorët e tij.

Plani i Veprimit është hartuar në kuadër të Planit të Veprimit të Strategjisë Antikorrupsion 2020-2023. Ndonëse ky dokument ka të bëjë vetëm në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, ai është në përputhje me politikat kombëtare kundër korrupsionit. Plani i Veprimit synon të sjellë përmirësime brenda ministrisë. Gjithsesi, duhet pasur parasysh se në përgjithësi abuzimi dhe mangësitë ligjore shpesh ndodhin edhe jashtë sektorit dhe kanë të bëjnë me çështje më të gjera të kapacitetit administrativ dhe qeverisjes politike. Ky plan pritet të shërbejë si model për institucionet e varësisë së ministrisë, në përpjekje për të institucionalizuar integritetin në të gjithë sektorin e shëndetësisë dhe mbrojtjes sociale.

OBJEKTIVI I : PËRMIRËSIMI I KUADRIT RREGULLATOR DHE INSTITUCIONAL TË ETIKËS DHE INTEGRITETIT NË MINISTRI

| Nr. | Rreziku dhe ngjarjet e mundshme | Kategoria e faktorëve të rrezikut (Burimi i rrezikut/ Lloji i ndikimit) | Rreziku i brendshëm | Kontrolli (rekomandimet) | Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteteve |
|-----|---|---|--|--|--|
| 1. | Nuk është miratuar projekti i Kodit të Etikës për ministrinë. | Veprimtaria/ reputacioni dhe imazhi i institucionit | <p>1. Hartimi, miratimi dhe publikimi i Kodit të Etikës për ministrinë.</p> <p>1.1. Kodi i Etikës të përfshijë:</p> <p>a) Rregulla të qarta për procesin e deklarimit dhe pranimit të dhuratave, përfitime të tjera të ngjashme, shpenzimet e mbuluarra nga të tjerët dhe administrimin e regjistrit përkatës;</p> <p>b) rregulla për pranimin e donacioneve/ sponsorizime dhe funksionimin e regjistrit përkatës;</p> <p>c) rregulla për deklarimin nga ana e zyrtarëve të institucionit të takimeve me lobistë apo grupe interesi si edhe funksionimin e një regjistri përkatës;</p> <p>d) rregulla për veprimtaritë e jashtme të punonjësve dhe deklarimin e tyre;</p> <p>e) rregulla për përdorimin të pasurisë dhe burimeve materiale të ministrisë për nevoja veçjake.</p> <p>1.2. Subjekte të zbatimit të Kodit të Etikës të jenë punonjësit e Ministrisë, përfshi edhe funksionarët e lartë si, Ministër, zv. Ministër, anëtarët e kabinetit, Sekretar i Përgjithshëm, Drejtor i Përgjithshëm.</p> <p>2. Informimi/kryerja e trajnimeve të brendshme të punonjësve të MSHMS-së për këtë Kod.</p> | <p>1. Grupi teknik i punës me punonjës të drejtorive të ministrisë, i koordinuar nga Drejtorja e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, Gjashtëmujori i dytë 2022</p> <p>2. Drejtorja e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i dytë 2022 dhe në vazhdimësi</p> | |

| | | | | | |
|---|--|--|---------|---|--|
| 2 | Mospërditësim i sistemit të të dhënave të burimeve njerëzore për sistemin shëndetësor (mjekë, infermiere, etj.) dhe për shërbimin social shtetëror. | Operacional | Mesatar | Popullimi i sistemit të të dhënave (sistemi HRIMS) me të dhënat e burimeve njerëzore të institucioneve të varësive, të sistemit shëndetësor dhe shërbimeve sociale (në bashkëpunim me AKSHI-në dhe DAP-in). | Drejtoria e Burimeve Njerëzore - Sektori i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Edukimit në Vazhdim të Sistemit + TTK Gjashtëmuajori i dytë 2023 |
| 3 | Informacion i kufizuar i punonjëseve të ministrisë për rregulloren e konfliktit të interesave (KI) të MSHMS-se. | Burrmet Njerëzore/ Reputacioni dhe imazhi i institucionit | Mesatar | 1. Të planifikohen takime periodike me punonjësit e MSHMS-se për rregulloren e KI-së. 2. Informimi periodik i punonjëseve të ministrisë për autoritetin përgjegjës për KI-në. | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore. Në vijimësi çdo vit (si dhe çdo herë që punësohet një punonjës i ri) |
| 4 | Njohuri të kufizuara të punonjëseve të ministrisë për: rregullat e etikës, konfliktit të interesit, deklarinin e dhuratave, veprimtarive të jashtme, të drejtën për informim dhe kufizimet e saj; të dhënat personale si edhe për informacionet e klasifikuara, konfidenciale. | Veprimtaria/ reputacioni dhe imazhi i institucionit | Mesatar | Përfshirja e temave të trajnimit të këtyre çështjeve në planin vjetor të trajnimeve të ministrisë. | Përditësimi i planit vjetor të trajnimeve –DBNJ Gjashtëmuajori i II-të 2022 dhe në vazhdimësi |
| 5 | Njohuri të kufizuara të punonjëseve të ministrisë për rregullat e komunikimit brenda institucionit. | Veprimtaria | Mesatar | 1. Informim periodik për rregullat e komunikimit, formatet e komunikimit, dhe etikën e komunikimit. 2. Rualtja e të gjitha formateve të shkresave/memove, akteve etj., që përdoren nga institucioni në një hapësirë të përbashkët interneti të aksesueshme nga çdo punonjës. | 1. Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore në vijimësi, çdo vit 2. DBNJ+AKSHI/IT Gjashtëmuajori i parë, 2023 |

| | | | | | |
|---|--|---|---------|---|--|
| 6 | <p>Formulari për konfliktin e interesave nuk është pjesë e dokumentacionit:</p> <p>1. Për anëtarët e grupeve të monitorimit të kontratave koncesionare;</p> <p>2. Për anëtarët e komisioneve në procesin e dhënies së licencave.</p> | Veprimtaria/ aspekti ligjor dhe kontraktual | Mesatar | <p>1. Përfshirja e deklaratës së konfliktit të interesave (formularit të KI) për: a) anëtarët e grupeve të monitorimit të kontratave koncesionare; c) anëtarët e komisioneve në procesin e dhënies së licencave, në tërësinë e dokumentacionit për këto procese. 2. Përcaktimi i këtij detyrimi në rregulloren e KI-së.</p> | <p>1. Drejtoria e Koncesioneve, Prokurimeve dhe Partneriteteve + Drejtoria e Programimit, Harmonizimit të Kadrut Rregullator + Drejtoria e Burimeve Njerëzore</p> <p>Gjastëmmujori i dytë 2022 dhe në vazhdimësi</p> <p>2. Autoriteti Përgjegjës për KI në ministri</p> <p>Gjastëmmujori i dytë 2023</p> |
|---|--|---|---------|---|--|

OBJEKTIVI 2: KONSOLIDIMI I SISTEMIT TË MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE NË MINISTRI

| Nr. | Rreziku dhe ngjarjet e mundshme | Kategoria e faktorëve të rrezikut (Burimi i rrezikut/ Lloji i ndikimit) | Rreziku i brendshëm | Kontrolli (rekomandime) | Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteteve |
|-----|--|---|---------------------|--|--|
| 7 | <p>Vonesa në kryerjen e procesit të vlerësimit të performancës së punonjësve dhe kryerja e një procesi formal.</p> | Veprimtaria | Mesatar | <p>1. DBNJ të kryejë njoftime paraprake për drejtues të drejtorive për afatet e procesit.</p> <p>2. DBNJ të kryejë takime informuese të rregullta për personelin drejtues për procesin e vlerësimit.</p> | <p>Drejtorja e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore;</p> <p>Në vazhdimësi çdo gjashtë muaj</p> |
| 8 | <p>Raporti vjetor i ministrisë nuk përfshin një analizë të performancës së institucionit.</p> | Veprimtaria/ reputacioni dhe imazhi i institucionit | Mesatar | <p>1. Raporti vjetor i ministrisë të përfshijë analizën e performancës së institucionit.</p> <p>2. Informimi i punonjësve të ministrisë për analizën e kryer dhe rekomandimet përkatëse.</p> | <p>Grup pune me punonjës të drejtorive të ministrisë i koordinuar nga Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave;</p> <p>Gjastëmmujori i dytë 2023 dhe në vazhdimësi</p> |

| | | | | | |
|----|--|---|---------|--|--|
| 9 | Plani vjetor i trajnimeve nuk është i përditësuar me nevojat sipas strukturës së re të ministrisë. | Veprimtaria/ reputacioni dhe imazhi i institucionit | Mesatar | Të përditësohet plani gjithëpërfshirës i trajnimeve ku të përfshihen trajnimet e ofruara nga ASPA, QKEV, aktorë të jashtëm dhe takime informuese të brendshme të ofruara nga punonjësit/drejtoritë e ministrisë. | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore Gjastënmujori i dytë 2022 |
| 10 | Prani e sjelljeve joetike dhe joprofesionale ndërmjet kolegëve. | Veprimtaria | Mesatar | 1. DBNJ të kryejë një analizë të brendshme për të identifikuar tërësinë e sjelljeve jo-etike dhe jo-profesionale dhe marrjen e masave përkatëse. 2. Në vijim të hartohet dhe miratohet një pyetësor për vlerësimin periodik të sjelljeve jo etike dhe jo profesionale në institucion. 3. Të kryejnë një analizë të gjetjeve sipas pyetësorëve. | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore Gjastënmujori i parë 2023 |
| 11 | Rregullat për dorëzimin e detyrës nga punonjësit në rastin e largimit nga puna nuk janë reflektuar në kuadrin e brendshëm rregullator. | Veprimtaria | Mesatar | Të përfshihen rregullat për dorëzimin e detyrës në rregulloren e brendshme të institucionit. | Grup pune me punonjës të ministrisë për përfshirjen e këtyre rregullave në rregulloren e brendshme Gjastënmujori i dytë 2023 |
| 12 | 1. Njohuri teknike të kufizuara në Drejtorinë e Programimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator për vlerësimin e ndikimit rregullator të akteve që harton ministria. 2. Nuk janë përcaktuar punonjësit e ministrisë që do të angazhohen në VNR. | Veprimtaria | Mesatar | 1. Të përfshihet VNR në planin vjetor të trajnimeve të ministrisë. 2. Të identifikohen brenda ministrisë grupet e punës që do të përfshihen në proceset e VNR dhe të përcaktohen detyrat konkrete për secilin anëtar. (Drejtoria e Buxhetit, Koordinatori për konsultimin, Drejtoria e Harmonizimit dhe një nga drejtoritë e politikave në fushën e shëndetësisë dhe mbrojtjes sociale). | 1. Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore + ASPA Gjastënmujori i parë 2023 2. Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore + SP Gjastënmujori i parë 2023 |

| | | | | | |
|----|---|--------------------------------|---------|--|---|
| 13 | Punojësit e Drejtorisë së Programimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator nuk kanë ndarje konkrete detyrash për procesin e hartimit dhe keshillimit të akteve. | Veprimtaria | Mesatar | Të qartësohen detyrat konkrete mes punonjësve në këtë drejtori që ndjekin procese të hartimit dhe keshillimit të akteve. | Drejtorja e Programimit, Harmonizimit të Kuadrit Rregullator; Gjashtëmujori i parë 2023 |
| 14 | Njohuri teknike të kufizuara në Drejtorinë e Integritit, Koordinimit, Marrëveshjeve dhe Asistencës për PKIE, për hartimin e akteve, procedurat administrative dhe për detyrat protokollare. | Veprimtaria | Mesatar | Pasurimi i planit të trajnimeve me tematika specifike për: PKIE-në, hartimin e akteve, procedurat administrative dhe detyra protokollare. | Drejtorja e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore + ASPA +MEP; Gjashtëmujori i parë 2023 |
| 15 | Rregulloria e brendshme e ministritë nuk parashikon detyrimin e mbajtjes së takimeve raportuese /informuese periodike për realizimin e punës në nivel drejtorie. | Veprimtaria | Mesatar | Detyrimi i mbajtjes së takimeve/ mbledhjeve periodike raportuese në nivel drejtorie në Rregulloren e Brendshme të Ministritë. | Grup teknik pune me punonjës të drejtorive të ministritë për përfshirjen në Rregulloren e Brendshme të ministritë të këtij detyrimi; Gjashtëmujori i dytë 2023 |
| 16 | Kapacitete teknike të kufizuara të punonjësve në Sektorin e Shërbimeve të Përgjithshme dhe Emergjencave Civile për legjislaçionin e emergjencave civile. | Burimet Njerëzore/ Veprimtaria | Mesatar | Ofrimi i trajnimeve për punonjësit e këtij sektori për legjislaçionin e emergjencave civile. | Drejtorja e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (ASPA) Gjashtëmujori i parë 2023 |
| 17 | Njohuri të kufizuara të punonjësve të ministritë për sistemet e përdorura për hartimin/monitorimin e strategjive sektoriale. | Burimet Njerëzore/ Veprimtaria | Mesatar | 1. Realizimi i trajnimeve specifike për rritjen e kapaciteteve në njohuri më të thelluara për hartimin/monitorimin e strategjive. 2. Plesënarije gjithëpërfshirëse e punonjësve të drejtorive të politikave në trajnimet kombëtare dhe rajonale për fushën. | Drejtorja e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore + Drejtoritë e Politikave në ministri + Drejtorja e Jeteimit të Prioriteteve dhe Statistikave në bashkërendim me ASPA + Instruccioni përgjegjës për sistemin); Gjashtëmujori i parë 2023 dhe në vazhdimësi |

| | | | | | |
|----|---|------------------------------------|---------|---|---|
| 18 | Njohturi të kufizuara të punonjëse të ministrisë për procesin e sinjalizimit. | Burrimet Njerëzore/ Veprimtaria | Mesatar | <p>1. Ofrimi i sesioneve informuese periodike në institucion për procesin e sinjalizimit.</p> <p>2. Publikimi i formatit të sinjalizimit dhe informimi i punonjësve mbi to.</p> <p>3. Vendosja në një sistem elektronik të brendshëm të aksesueshëm nga punonjësit.</p> | Drejtoria e Auditit të Brendshëm Gjastërmujori i dytë 2022 dhe në vazhdimësi |
|----|---|------------------------------------|---------|---|---|

OBJEKTIVI 3: KRITJA E TRANSPARENCËS NË NDARJEN E TË DHËNAVE ME PUBLIKUN

| Nr. | Rreziku dhe ngjarjet e mundshme | Kategoria e faktorëve të rrezikut (Burrimi i rrezikut/ Lloji i ndikimit) | Rreziku i brendshëm | Kontrolli (rekomandime) | Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteteve |
|-----|---|--|---------------------|--|--|
| 19 | <p>1. Nuk janë hartuar formatet lehtësuese për paraqitjen e ankesave, problemeve që lidhen me funksionet e ministrisë.</p> <p>2. Nuk janë hartuar formatet për vërtetimin e dorëzimit të ankesave/kërkesave të publikut në institucion.</p> | Veprimtaria | Mesatar | <p>1. Hartimi i formateve lehtësuese për paraqitjen e ankesave, problemeve dhe publikimi i këtij formati në faqen ueb të ministrisë.</p> <p>2. Hartimi dhe miratimi i formateve për vërtetimin e dorëzimit të ankesave/kërkesave të publikut në institucion.</p> | <p>1. Sektori i Çështjeve Juridike Administrative Gjastërmujori i dytë 2023</p> <p>2. Drejtoria e Menaxhimit të Burrimeve Njerëzore + Sektori i Arkiv-Protokolit Gjastërmujori i dytë 2023</p> |
| 20 | Përmbledhja e raporteve të monitorimit të kontratave koncesionare nuk janë publikuar. | Veprimtaria/ reputacioni dhe imazhi i institucionit | Mesatar | Publikimi i përmbledhjes së raporteve të monitorimit të kontratave koncesionare në PT. | Drejtoria e Koncesioneve, Prokurimeve dhe Partneriteteve + Koordinatori për të Drejtën për Informim; Gjastërmujori i parë 2023 |
| 21 | Në Rregulloren e Brendshme të ministrisë nuk është parashikuar deyrimi i ndarjes së informacioneve për të dhënat statistikore që prodhon ministria me drejtoritë e saj. | Veprimtaria | Mesatar | Të parashikohet në Rregulloren e Brendshme deyrimi i ndarjes së informacioneve për të dhënat statistikore që prodhon ministria në fushën e shëndetësisë dhe mbrojtjes sociale me drejtoritë e ministrisë. | Grup pune për përfshirjen në rregulloren e brendshme të këtij deyrimi; Gjastërmujori i dytë 2023 |

| | | | | | |
|----|---|-------------------------------------|---------|---|---|
| 22 | Mungon një metodologji që përcakton përdorimin dhe shpërndarjen e të dhënave statistikore për hartimin e politikave shëndetësore dhe mbrojtjes sociale. | Veprimtaria | Mesatar | Të hartohet dhe miratohet një metodologji për përdorimin dhe shpërndarjen e informacionit statistikor me synimin për të siguruar bazën për punimin e politikave shëndetësore dhe mbrojtjes sociale. | Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve në bashkëpunim me drejtorinë e politikave Gjastëmuji i dytë 2023 |
| 23 | Vëzhirësi në funksionimin e sistemit ERDMS. | Veprimtaria/ Teknologjia dhe Imazhi | Mesatar | Informimi i problemit me Kryeministrinë. | Drejtoria e Shërbimeve të Përgjithshme- Sektori i Arkiv protokollit + SP; Gjastëmuji i parë 2023 |
| 24 | Mos marrja në dorëzim e arkivit të ish-Ministrisë për Çështjet Sociale. | Veprimtaria/ Financiar | Mesatar | Riaktivizimi i punësimit të operatorëve atashkurtër shtesë për sistemin e këtij fondi dhe dorëzimin e tij në arkiv. | Drejtoria e Shërbimeve të Përgjithshme + Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore +SP; Gjastëmuji i parë 2023 |
| 25 | Burimeve njerëzore të pamjaftueshme për proceset e digitalizimit të arkivës. | Veprimtaria | Mesatar | Të vlerësohet struktura aktuale për pajisjen me kapacitete shtesë për realizimin e proceseve të digitalizimit. | Grup pune me punonjës të ministrisë i koordinuar nga Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore; Gjastëmuji i dytë 2023 |

OBJEKTIVI 4: PËRMIRËSIMI I SISTEMIT TË PLANIFIKIMIT, MONITORIMIT DHE KONTROLLIT TË BRENDSHËM FINANCIAR

| Nr. | Rreziku dhe ngjarjet e mundshme | Kategoria e faktorëve të rrezikut (Burimi i rrezikut/ Lloji i ndikimit) | Rreziku i brendshëm | Kontrolli (rekomandime) | Personi përgjegës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktivitetëve |
|-----|---|---|---------------------|--|--|
| 26 | Ngarkesë pune në sektorin e financës dhe atë të investimeve në raport me burimet njerëzore. | Veprimtaria/Burime Njerëzore | Mesatar | 1. Të vlerësohet ngarkesa e punës e këtij sektori dhe i mundësisë së ndarjes së punës me institucionet e varësishë. 2. Analiza t'i komunikohet titullarit të ministritsë. | Grup pune me punonjës të Drejtorisë së Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar si edhe Drejtorisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i dytë 2023 |
| 27 | Kapacitete teknike të kufizuara të Ekipëve të Menaxhimit të Programeve (EMP) në ministri në kuadër të PBA-së. | Veprimtaria | | Të organizohen trajnime për njohuri dhe informacionin teknik mbi menaxhimin e programeve, PBA-në, të dedikuara për EMP- të në ministri. | Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar + Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (në bashkërendim me ASPA, MFE); Gjashtëmujori i parë 2023 |
| 28 | PSV për proceset e punës që kryen Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar nuk është hartuar. | Veprimtaria/ Financiare | Mesatar | Të hartohet dhe miratohet PSV për proceset e punës që kryen Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar. | Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar; Gjashtëmujori i parë 2024 |
| 29 | Mospërditësim i regjistrit të rrezikut në ministri në mënyrë sistematike. | Veprimtaria | Mesatar | Të përditësohet regjistri i rrezikut në mënyrë sistematike në ministri. | Drejtorisë së Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar Gjashtëmujori i parë 2023 |
| 30 | Mungesa e një PSV-je për koncesionet (identifikimi i nevojave, realizimi, zbatimimi). | Veprimtaria/ Ligjor dhe Kontraktual | Mesatar | Të hartohet dhe miratohet PSV për koncesionet (identifikimi i nevojave, realizimi, zbatimimi). | Drejtoria e Koncesioneve, Prokurimeve dhe Partneriteteve; Gjashtëmujori i parë 2024 |

| | | | | | |
|----|--|---------------------------------|---------|--|---|
| 31 | Mungesë e certifikimeve të nevojshme për stafin ende të pacertifikuar në Drejtorinë e Auditit të Brendshëm. | Veprimtaria | Mesatar | Të përfshihet stafi i Drejtorisë së Auditit të Brendshëm në programet e certifikimit. | Drejtoria e Auditit të Brendshëm Gjastëmujori i dytë 2023 |
| 32 | Mangësi ligjore për strukturën subjekt auditimi i njësite së auditit të brendshëm. (Auditonjë të njëjtat institucione si spitale dhe njësi vendore). | Mjedisi/ Ligjor dhe Kontraktual | Mesatar | <ol style="list-style-type: none"> Të hartohet një memo informuese për problematikën për Drejtorinë e Programit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator me qëllim ndryshimin e legjislativës. Të bëhet një vlerësim nga ana Drejtorisë së Programit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator dhe Drejtorisë së Auditit të Brendshëm me qëllim ndryshimin e VKM-së përkatëse dhe paraqitja e tij titullarit të ministrisë. | <ol style="list-style-type: none"> Drejtoria e Auditit të Brendshëm Gjastëmujori i parë 2023 Drejtoria e Auditit të Brendshëm + Drejtoria e Programit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator: Gjastëmujori i parë 2023 |

OBJEKTIVI 5: PËRMIRËSIMI I EFIKASITETIT, TRANSPARENÇËS DHE LLOGARIDHËNIES NË SEKTORIN E SHËNDETËSISË

| Nr. | Rezultku dhe ngjarjet e mundshme | Kategoria e faktorëve të rezultkut (Burimi i rezultkut/ Lloji i ndikimit) | Rezultku i brendshëm | Kontrolli (rekomandime) | Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteve |
|-----|---|---|----------------------|--|--|
| 33 | Nuk është hartuar dokumenti politik strategjik mbi zhvillimin e sektorit farmaceutik. | Veprimtaria | Mesatar | Të hartohet një strategji për sektorin e farmaceutikës pas një konsultimi paraprak me aktorët e përfshirë dhe me grupet e interesit (në alternativë, integrimi në strategjinë e përgjithshme të shëndetësisë). | Drejtorja e Politikave të Farmaceutikës dhe Pajisjeve Mjekësore + Drejtorja e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave: Gjastëmujori i dytë 2024 |
| 34 | Njohuri të papërditësuara të punonjësve të sektorit të farmaceutikës mbi monitorimin dhe raportimin e veprimtarive me barnat narkotike. | Burimet Njerëzore/ Veprimtaria | Mesatar | Të ofrohen trajnime të veçanta për monitorimin dhe raportimin e veprimtarive me barnat narkotike, për punonjësit e sektorit të farmaceutikës. | Drejtorja e Politikave të Farmaceutikës dhe Pajisjeve Mjekësore+ Drejtorja e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore: Gjastëmujori i dytë 2022 dhe në vazhdimësi |
| 35 | Koordinimi ndërmjet strukturave të ministrisë dhe institucioneve të varësisë për ndërmarrjen e iniciativave ligjore në fushën e farmaceutikës nuk është sistematik. | Veprimtaria/ Ligjor dhe Kontraktual | Mesatar | Të organizohet një kalendar vjetor për takime të përbashkëta mes strukturave qendrore dhe të varësisë, me qëllim identifikimin e problematikave dhe koordinimin e iniciativave ligjore. | Drejtorja e Politikave të Farmaceutikës dhe Pajisjeve Mjekësore +SP; Gjastëmujori i parë 2023 |
| 36 | Informacioni i kufizuar në lidhje me përditësimet për importet apo konsumet e barnave narkotike dhe lëndëve psikotrope me zhvillimet ndërkombëtare të fushës. | Burimet Njerëzore/ Veprimtaria | Mesatar | Të sigurohet pjesëmarrja e personave përgjegjës për raportim në takimet ndërkombëtare që organizohen lidhur me këto çështje. Të parashikohet pjesëmarrja në strukturat evropiane edhe në takimet e zhvilluara jo vetëm nëpërmjet raportimit. | Drejtorja e Politikave të Farmaceutikës dhe Pajisjeve Mjekësore Gjastëmujori i parë 2023 dhe në vazhdimësi |

| | | | | | |
|----|---|-------------|---------|---|--|
| 37 | Afartet për kalimin nga procesi i autorizimit në proces licencimi, për subjektet aplikuese, nuk janë gartësisht të përcaktuara. | Veprimtaria | Mesatar | Të vlerësohet mundësia e përcaktimit të atëvete konkrete në bashkërendim me strukturat përgjegjëse. | Drejtoria e Politikave të Farmaceutikës dhe Pajisjeve Mjekësore; Gjashtëmujori i parë 2023 |
| 38 | Lista e përditësuar e produkteve kozmetike nuk publikohet. | Veprimtaria | Mesatar | Të përditësohet dhe publikohet lista e produkteve kozmetike. | Drejtoria e Politikave të Farmaceutikës dhe Pajisjeve Mjekësore + Koordinatori për të Drejtën për Informimi; Gjashtëmujori i parë 2023 |
| 39 | Lista për pajisjet mjekësore nuk është përditësuar dhe publikuar. | Veprimtaria | Mesatar | Të përditësohet dhe publikohet lista e pajisjet mjekësore. | Drejtoria e Politikave të Farmaceutikës dhe Pajisjeve Mjekësore + Koordinatori për të Drejtën për Informimi; Gjashtëmujori i parë 2023 |
| 40 | Sistemi digital për vlerësimin e indikatorëve të performancës për spitalet është në proces. | Veprimtaria | Mesatar | Të krijohet një rrjet spitalësh në të gjithë vendit me qëllim krahasimin e treguesve të performancës dhe ndarjen e praktikave më të mira. | Drejtoria e Politikave të Shërbimit Spitalor; Gjashtëmujori i dytë 2024 Në vazhdimësi |
| 41 | Auditimi klinik për spitalet publike dhe private të RSH nuk ka përfunduar. | Veprimtaria | Mesatar | Drejtoria spitalore duhet të jetë pjesë e procesit të hartimit të kalendarit të Auditimit Klinik dhe Treguesve të Performancës për spitalet publike dhe private në RSH (kalendarit i auditimit klinik, sipas VKM-së përkatëse Nr. 861/2019). | Grup pune me punonjës të ministritë për hartimin e kalendarit të auditimit klinik; Gjashtëmujori i parë 2023 |
| 42 | Paqartësi në rolin monitorues, të Sektorit të Kujdesit për Nënën dhe Fëmijën, për zbatimin e politikave në këtë fushë. | Veprimtaria | Mesatar | Të hartohen raporte me të dhënat e marra nga institucione të tjera me qëllim evidentimin e problematikave dhe ecurinë e politikave të ndërmarrta. | Drejtoria e Politikave të Kujdesit Parësor dhe Shëndetit Publik; Gjashtëmujori i parë 2023 dhe në vazhdimësi |

| | | | | | |
|----|--|-------------|---------|---|--|
| 43 | <p>Analizat e programeve për përmirësimin e gjendjes së ushqyerjes së fëmijëve nuk hartohen në mënyrë periodike.</p> | Veprimtaria | Mesatar | <p>Të hartohen analiza të rregullta mbi efektivitetin e programeve.</p> | <p>Drejtoria e Politikave të Kujdesit Parësor dhe Shëndetit Publik; Gjastënujori i parë 2023 dhe në vazhdimësi</p> |
|----|--|-------------|---------|---|--|