



Instituti i Shëndetit Publik

PLANI I INTEGRITETIT

2023-2026

Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit në Institutin e Shëndetit Publik:

Kryesohet nga Z.Dritan Ulqinaku.

Anëtarët e grupit janë:

1. Znj.Albana Ahmeti
2. Znj.Silva Bino
3. Znj.Rovena Daja
4. Znj.Enkeleda Dikolli
5. Znj.Lila Shundi
6. Znj.Lindita Tafaj
7. Znj.Lindita Molla
8. Z.Alban Ylli
9. Z.Ervin Toci
10. Znj.Gentiana Qirjako
11. Z.Fuat Toptani
12. Znj.Nevjana Rreshka
13. Znj.Adelina Mihaj

Ky Plan Integriteti është hartuar në kuadër të Projektit “*Forcimi i integritetit për përmirësimin e shërbimeve publike*” zbatuar nga IDM Albania me mbështetjen financiare të Ambasadës Suedeze në Tiranë. Pikëpamjet dhe mendimet e shprehura në këtë dokument nuk reflektojnë domosdoshmërisht pikëpamjet dhe mendimet e Ambasadës Suedeze në Tiranë.



SHKURTESA DHE AKRONIME

AKSHI	Agjensia Kombëtare e Shoqërisë së Informacionit
AKU	Autoriteti Kombëtar i Ushqimit
ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
BNJ	Burime Njerëzore
GPI	Grupi i Punës për Integritetin
FSDKSH	Fondi i Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor
KI	Konflikti i Interesit
NJVKSH	Njësi Vendore e Kujdesit Shëndetësor
PSV	Procedura Standarde Veprimi

TABELA E PËRMBAJTJES

1. RËNDËSIA E PLANIT TË INTEGRITETIT	5
1.1 Metodologjia	5
1.2 Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit në ISHP	6
2. QËLLIMET DHE OBJEKTIVAT E PLANIT TË INTEGRITETIT	8
3. PLAN VEPRIMI PËR MENAXHIMIN E RISKUT TË INTEGRITETIT.....	11
Objektivi 1: Përmirësimi i kuadrit rregullator dhe institucional për realizimin e funksioneve të ISHP me qëllim forcimin e etikës dhe integritetit në institucion	11
Objektivi 2: Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe zhvillimi profesional i tyre për të përmirësuar standardet e shërbimeve të ofruara nga ISHP	14
Objektivi 3: Përmirësimi i transparencës dhe llogaridhënies institucionale të ISHP	16

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Instituti i Shëndetit Publik (ISHP) është i angazhuar për forcimin e parimeve etike të administratës publike, parime që do të kontribuojnë në rritjen e transparencës dhe llogaridhënies në këtë institucion. Punonjësit e sektorit të shëndetit publik synojnë të realizojnë detyrat e tyre në mënyrë profesionale, përtej situatës së vështirë të mungesës së burimeve për shkak të pandemisë Covid-19 dhe situatës së krizës ekonomike që ka pasuar. Shërbimi shëndetësor efektiv dhe jo korruptiv duhet të promovojë dinjitetin e pacientit dhe aksesin e këtij të fundit në informacion të saktë dhe transparent për gjendjen e shëndetit publik në vend dhe për situatën e sistemit shëndetësor në përgjithësi. Për këtë arsye, Instituti i Shëndetit Publik ka hartuar dokumentin e Planit të Integritetit, në të cilin trajtohen çështje të rëndësishme për sistemin e menaxhimit të integritetit të institucionit. Ky plan nuk ka të bëjë me masat shtrënguese, por është një instrument që ofron kuadrin politik dhe rregullator për të parandaluar shfaqjen e sjelljeve jo etike, jo-profesionale dhe veprimeve korruptive në institucion.

Ky Plan Integriteti do të sjellë si rezultat përmirësime të rëndësishme drejt qeverisjes së mirë në institucion dhe më konkretisht në drejtim të:

- Përmirësimit të kuadrit të brendshëm rregullator të ISHP në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit: Kodi i Etikës dhe rregulloret e brendshme të institucionit do të përmirësohen në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit;
- Forcimit të burimeve njerëzore duke mundësuar konsolidimin e një administrate që karakterizohet nga etika dhe integriteti, duke forcuar përgjegjshmërinë si dhe informimin e punonjësve për etikën, duke qartësuar rolin e tyre në lidhje me imazhin e institucionit dhe të sistemit shëndetësor në tërësi;
- Përmirësimit të standardeve të aksesit në informacionin publik në Institutin e Shëndetit Publik, me qëllim rritjen e transparencës.

1.1 Metodologjia

Në procesin e hartimit të Planit të Integritetit janë zbatuar dy metoda kryesore për të analizuar dhe vlerësuar cënueshmërinë e integritetit: metoda cilësore dhe ajo sasiore. Metoda cilësore përfshin analizën e kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik të Institutit të Shëndetit Publik (shqyrtim literature), ku përfshihen strategjitë dhe dokumente politikash, rregulloret dhe aktet e brendshme, urdhra dhe manuale. Gjithashtu, u hulumtuan raporte të ndryshme për veprimtarinë e ISHP-së, si raporte të Kontrollit të Lartë të Shtetit. Me tej, u krye analizimi i të dhënave nga diskutimi në fokus-grupe me punonjësit e drejtorive teknike dhe atyre mbështetëse të institucionit. Diskutimet në grupe të fokusuara dhe intervistat gjysmë të strukturuar, shërbyen për të identifikuar ngjarje negative në realizimin e proceseve të punës, praktika pune dhe pozicione pune, të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale, si dhe parregullësi të tjera.

Metoda tjetër e përdorur ishte ajo sasiore për vlerësimin e çështjeve të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion me anë të pyetësorit të strukturuar. Kjo metodë është zbatuar dhe administruar

nga ekspertët e Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM). Pyetësi është një instrument shumë i rëndësishëm për mbledhjen e të dhënave të sakta dhe të kuantifikuara të risqeve të integritetit për aspekte të veçanta të integritetit në këtë institucion publik. Në pyetësin e vlerësimit trajtohet niveli i zbatimit të ligjit, procedurat e rekrutimit, vlerësimi i performancës së stafit, njohuritë dhe zhvillimi profesional, komunikimi i brendshëm si dhe roli i njësive të ISHP-së.

Punonjësit e ISHP plotësuan një pyetësor në mënyrë anonime, në formë elektronike, për të siguruar të dhëna dhe informacione për vlerësimin e sistemit të integritetit në institucion. Në anketim u përfshi një kampion me 56 punonjës të institucionit me një nivel besueshmërie statistikore 95%. Shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 7%. Kampioni karakterizohet nga një shpërndarje e gjerë për sa i përket gjinisë, moshës dhe vjetërsisë në punë. Të anketuarit burra/djem përbëjnë 29% të kampionit krahasuar me punonjëset gra/vajza që janë 71%. Punonjësit e moshës 46-55 vjeç kanë përqindjen më të madhe në kampion me 44.6%. Edhe të intervistuarit në moshë 36-45 vjeç janë të përfaqësuar mirë dhe përbëjnë 23.2% të kampionit. Kategoria e grup-moshës mbi 56 vjeç përfaqësojnë 10.7% të kampionit dhe ata të grup-moshës 26-35 vjeç përbëjnë 19.6%. Vetëm 1.8% e punonjësve që kanë marrë pjesë në plotësimin e pyetësit i përkasin kategorisë së grup moshës më pak se 25 vjeç. Të anketuarit me përvojë pune 21-30 vjet përbëjnë 42% të kampionit dhe kategoria me më pak përvojë pune (më pak se 5 vite punë) përbëjnë 20% të kampionit. Ndërkohë që kategoria me përvojë 5-10 vite pune përfaqësohen me 18.2% të kampionit, e ndjekur nga kategoria me 11-20 vite përvojë pune, kategori që përbën 14.5% të të gjithë kampionit.

1.2 Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit në ISHP

Plani i Integritetit është rezultat i një analize gjithëpërfshirëse të planifikimit të integritetit dhe të vlerësimit të riskut të integritetit në ISHP realizuar gjatë periudhës mars-shtator 2022. Në këtë proces u bë vlerësimi sipas fushave të veprimtarisë së institucionit: menaxhimi financiar dhe kontrolli i brendshëm; menaxhimi i burimeve njerëzore; arkiva, ruajtja dhe administrimi i dokumenteve zyrtare; fusha të veçanta, si fusha e epidemiologjisë dhe kontrollit të sëmundjeve infektive; fusha e vlerësimit dhe trajtimit të risqeve të shëndetit publik; fusha e performancës së shëndetit publik dhe sëmundjeve kronike dhe ajo e laboratorëve të referencës kombëtare.

ISHP është një institucion teknik i fokusuar në ruajtjen dhe forcimin e shëndetit publik në Shqipëri dhe e zhvillon aktivitetin e tij me të njëjtin fokus tashmë prej shumë vitesh (krijuar për herë të parë në vitin 1969). Kjo traditë në menaxhimin e shëndetit publik në vend evidentohet edhe nga mirë-administrimi i shumë proceseve teknike në katër fushat e veçanta të veprimtarisë teknike të sipërpërmendura. Pikërisht këto njësi përbëjnë bërthamën e funksionimit të ISHP-së dhe kanë rol qendror në realizimin e misionit të këtij institucioni.

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Më qëllim hartimin e Planit të Integritetit, Institutit të Shëndetit Publik me anë të urdhërit Nr. 13 datë 09.05.2022, ngriti grupin e punës, përfaqësues të departamenteve të ndryshme të institucionit dhe me koordinatort Nëndrejtorin e Përgjithshëm të ISHP. Ekspertët e Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim ofruan asistencë teknike për grupin e punës për zbatimin e metodologjisë së vlerësimit të riskut të integritetit për institucionet publike. Grupi i punës dhe punonjësit e tjerë të

ISHP u njohën me qëllimin dhe objektivat e procesit të vlerësimit të riskut të integritetit, në një takim të përbashkët i cili gjithashtu përfshiu diskutime për konceptet kryesore si dhe procesin që duhet të ndiqet për të hartuar Planin e Integritetit. Ky takim u mbajt në fillim të procesit të hartimit të Planit të Integritetit dhe i shërbeu grupit të punës për të trajtuar disa nga çështjet dhe dinamikat kryesore të proceseve të punës së institucionit.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi risqeve të integritetit

Grupi i punës shqyrtoi kuadrin ligjor, rregullator dhe strategjik si dhe dokumente të ndryshme operative të Institutit. 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 risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre për proceset e punës sipas departamenteve të institucionit. Në këtë fazë, grupi i punës analizoi të dhënat nga pyetësi për aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit.

Pjesë e kësaj analize ishin edhe të dhënat cilësore të mbledhura nga grupet e diskutimit me punonjësit e departamenteve të institutit. Pavarësisht nga një numër i konsiderueshëm procedurash të konsoliduara, në këto grupe diskutimi me punonjësit e drejtorive teknike u parashtruan edhe disa problematika që duket se lidhen më shumë me koordinimin me strukturat e tjera (ekonomike, burime njerëzore, shërbime mbështetëse, etj.) sesa me problematika të brendshme të tyre.

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 risqeve të integritetit. Nga analiza e të dhënave rezultoi se Instituti disponon mekanizma për sigurimin e transparencës, llogaridhënies dhe parandalimin e risqeve të korrupsionit. Për këtë arsye, në planin e veprimit u inkuadruan 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 zhvillimin e burimeve njerëzore të institutit 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. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për parandalimin, zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e tyre.

2. Qëllimet dhe objektivat e Planit të Integritetit

2.1 Përmirësimi i kuadrit rregullator dhe institucional për realizimin e funksioneve të ISHP me qëllim forcimin e etikës dhe integritetit në institucion

Me qëllim forcimin e mekanizmave të etikës dhe integritetit, Instituti do të angazhohet në përmirësimin e rregulloreve të brendshme ekzistuese për aspekte të veçanta të lidhura me etikën dhe integritetin apo dhe miratimin e rregullave të reja kur ato rezultojnë në mungesë me qëllim mirëfunksionimin e institucionit në të gjithat fushat e veprimtarisë.

Ndër të tjera, ky kuadër i përmirësuar rregullator do të mbulojë: rregullimin e mënyrës së raportimit dhe komunikimit të brendshëm ndërmjet drejtorive të institucionit veçanërisht në procese të lidhura pune. Gjithashtu, përpos nevojës për bashkëpunim më të qenësishëm mes njërive të brendshme të ISHP, është diktuar dhe adresimi i nevojës për bashkëpunimin dhe ndërveprimin edhe me institucione apo struktura të tjera me fokuse të ngjashme si p.sh., strukturat e pushtetit vendor, Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Inspektoratin e Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, etj.

Të dhënat e sektorit të shëndetit publik në Shqipëri sigurohen si nga institucionet publike ashtu dhe nga ato private të kujdesit shëndetësor. Rezulton se ka vonesa të raportimit të të dhënave nga sektori privat spitalor. Për të siguruar në mënyrë të plotë dhe të saktë të dhënat e nevojshme, do të punohet për gjetjen e një mekanizmi të raportimit në kohë dhe cilësi të të dhënave të sektorit privat.

Forcimi i integritetit institucional synohet të arrihet nëpërmjet përmirësimit dhe informimit periodik të stafit të ISHP për politikat, rregullat dhe procedurat 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. Instituti angazhohet se do të sigurojë respektimin e parimeve të etikës nga punonjësit e institucionit, në përputhje të plotë me kuadrin ligjor për konfliktin e interesave, mbrojtjen e sinjalizuesve dhe rregullave të etikës në administratën publike. Për këtë qëllim, rishikimi i Kodit të Etikës do të fokusohet në përfshirjen e vlerave organizative, standardet e sjelljes së mirë, modelin e lidershit të institucionit dhe qëndrimet dhe sjelljet e punonjësve.

Mbrojtja e sinjalizuesve është gjithashtu e rëndësishme si një mekanizëm efektiv i mbikëqyrjes publike. Promovimi i mbrojtjes së sinjalizuesve është me rëndësi për një administratë publike cilësore, të paanshme, efektive që bazohet në parimet e integritetit dhe objektivitetit. Instituti angazhohet të ndërrojë dhe të informojë më tej dhe në mënyrë periodike punonjësit e tij për procedurat ligjore në lidhje me sinjalizuesit dhe mbrojtjen e tyre, në mënyrë që këta të fundit ta kenë më të lehtë denoncimin e shkeljeve dhe sjelljeve të dënueshme në përputhje me procedurat ligjore.

2.2 Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe zhvillimi profesional i tyre për të përmirësuar standardet e shërbimeve të ofruara nga ISHP

Në drejtim të përmirësimit të sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore, Instituti angazhohet të zbatojë në mënyrë objektive legjislacionin në fuqi për rekrutimin e punonjësve dhe rregullimin e marrëdhënieve të punës me qëllimin final krijimin e një administrate profesionale dhe të qëndrueshme. Përveç kësaj, do të bëhen përpjekje për të forcuar një politikë të menaxhimit të burimeve njerëzore, e cila do të bazohet në parimet e shanseve të barabarta, mosdiskriminimit, meritokracisë, transparencës dhe profesionalizmit.

Një element i rëndësishëm për përmirësimin e sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore është edhe ngritja e kapaciteteve profesionale të punonjësve të institucionit si në aspektin teknik ashtu edhe atë të etikës dhe integritetit nëpërmjet një plani vjetor të trajnimeve. Punonjësit e departamenteve të institutit kryejnë trajnime të specializuara të punonjësve të angazhuar me çështje të shëndetit publik në rajone. Por vetë këta punonjës trajnohen pak dhe kryesisht vitet e fundit nëpërmjet trajnimeve online, të cilat mundësohen si pasojë e lidhjeve për shkak të raportimeve në organizma homologe ndërkombëtare dhe/ose projekteve që kanë. Për më tepër, nga analiza rezulton se edukimi i vazhdueshëm bëhet i detyrueshëm vetëm për stafin me formim mjekësor. Pjesëmarrja e specialistëve të institutit në takime apo forume ndërkombëtare ku trajtohen çështje aktuale dhe risi të shëndetit publik do t'i shërbenin shumë përditësimit të tyre me të rejat më të fundit në fushën e shëndetit publik dhe me tendenca që janë në zhvillim shumë të shpejtë. Në këtë kuadër, ISHP angazhohet për miratimin e një plani të mirëfilltë trajnimesh të përcaktuar për stafin sipas profileve të secilit (të fokusuar në përditësimin e njohurive të lidhura me objektin e punës).

2.3 Përmirësimi i transparencës dhe llogaridhënies institucionale të ISHP-së

Instituti i Shëndetit Publik si qendra kombëtare e profilizuar në fushën e shëndetit publik është autoriteti publik që mbështet hartimin e politikave në fushën e shëndetit publik, si zhvillimi dhe aplikimi i parandalimit dhe kontrollit të sëmundjeve, dëmtimeve, paaftësive, faktorëve dëmtues shëndetësorë të mjedisit si dhe zhvillimi dhe aplikimi i promovimit shëndetësor, në bashkëpunim të ngushtë me agjenci/organizma/organizata kombëtare dhe ndërkombëtare. Transparenca e Institutit gjatë këtyre proceseve është shumë e rëndësishme për rritjen e pjesëmarrjes së aktorëve të interesit në sektorin e shëndetit publik si edhe të publikut në tërësi. Gjithashtu, Instituti do të mbështesë ofrimin e informacionit publik duke përmirësuar dhe përditësuar në mënyrë të vazhdueshme Programin e Transparencës.

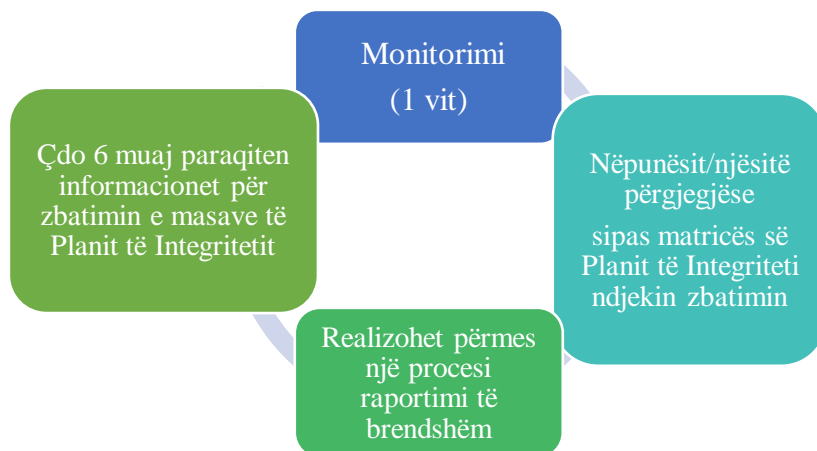
Plani i Veprimit

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të trajtuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit, të identifikuar sipas fushave të përgjegjesisë së Institutit. Në të jepen përshkrime për aktivitete të veçanta që do të zbatohen për të arritur katër objektivat e Planit të Integritetit. Zbatimi i Planit të Integritetit do të pasohet nga procesi i raportimit dhe monitorimit.

Raportimi është një procedurë e rregullt, që siguron zbatimin e Planit të Integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara. Ky proces ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili është përgjegjës për të ndjekur ecurinë e zbatimit. Raportimi duhet të bëhet të paktën brenda një periudhe gjashtëmujore.

Monitorimi i Planit të Integritetit është periodik (çdo vit) dhe pasqyron kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve, përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara në të. Nga monitorimi do të përcaktohet nëse këto masa të zbatuara kanë qenë efikase, nëse kanë nxjerrë në pah ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e vetë planit. Pas monitorimit të zbatimit të Planit të Integritetit, grupi i punës së institutit do të rishikojë dokumentin dhe do ta përditësojë atë me sfidat e ardhshme. Raporti vjetor për monitorimin e zbatimit të Planit të Integritetit do të publikohet në faqen e ISHP-së.

Fig. 1. Monitorimi i Planit të Veprimit



3. PLAN VEPRIMI PËR MENAXHIMIN E RISKUT TË INTEGRITETIT

Objektivi 1: Përmirësimi i kuadrit rregullator dhe institucional të ISHP me qëllim forcimin e etikës dhe integritetit në institucion

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	Kodi i Etikës për Institutin e Shëndetit Publik (ISHP) nuk është i përditësuar.	Veprimtaria/ Reputacioni	I lartë	1. Përditësimi i Kodit të Etikës me parashikimet e Vendimit Nr. 874, datë 29.9.2021 “Për miratimin e rregullave për zbatimin e parimeve të etikës, të klasifikimit të veprimtarive të jashtme dhe vlerën e dhuratave, që mund të pranohen gjatë veprimtarisë së nëpunësit të administratës publike”. 2. Informimi i punonjësve të ISHP-së për këtë Kod.	Grup pune me punonjës të ISHP për rishikimin e Kodit të Etikës Gjashtëmujori i parë 2024
2	Dokumenti i Politikave të Privatësisë të institucionit nuk është miratuar.	Ligjor/ Veprimtaria	I lartë	Hartimi, miratimi dhe publikimi i dokumenti i Politikave të Privatësisë të ISHP-së.	Sektori i Burimeve Njerëzore dhe Titullari i ISHP Gjashtëmujori i dytë 2023

3	<p>Baza e të dhënave në nivel kombëtar për kontrollin e cilësisë së ajrit nuk është e konsoliduar. Indikatorët e cilësisë së mjedisit dhe shëndetit nuk janë të konsoliduar dhe miratuar.</p>	Veprimtaria	Mesatar	<p>1. Konsolidimi i një baze të dhënash në nivel kombëtar, nga të gjitha institucionet burimore, për kontrollet e cilësisë së ajrit.</p> <p>2. Hartimi i një plani trajnimesh (me module trajnimi) për njësitë vendore të kujdesit shëndetësor për kryerjen e matjeve dhe gjenerimin e të dhënave për cilësinë e ajrit në juridiksionet e tyre. Plani i trajnimit i paraqitet MSHMS.</p> <p>3. Finalizimi i indikatorëve të cilësisë së mjedisit dhe shëndetit. Zhvillimi i takimeve konsultuese me specialistë të fushës për konsolidimin e indikatorëve të mjedisit dhe shëndetit. Miratimi zyrtar i tyre.</p>	<p>1. Sektori i Epidemiologjisë Ambientale, Kontrollit të Cilësisë së Ajrit Gjashtëmujori i parë 2025 dhe në vazhdim</p> <p>2. Sektori i Epidemiologjisë Ambientale, Kontrollit të Cilësisë së Ajrit Gjashtëmujori i parë 2024</p> <p>3. Sektori i Epidemiologjisë Ambientale, Kontrollit të Cilësisë së Ajrit + Titullari i ISHP Gjashtëmujori i dytë 2025</p>
4	<p>Bashkëpunim jo-optimal me Inspektoratin Shtetëror të Punës:</p> <ul style="list-style-type: none"> - në shkëmbimin e informacionit për konsolidimin e të dhënave të përpunuara në nivel kombëtar për shkaqet e aksidenteve në punë dhe sëmundjeve profesionale. 	Veprimtaria	Mesatar	<p>1. Përgatitja e një raporti mbi procesin e shkëmbimit të informacionit/ të dhënave për aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale nga Inspektorati Shtetëror i Punës me qëllim konsolidimin e një baze të dhënave në nivel kombëtar për shkaqet e aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale.</p> <p>2. Informimi i MSHMS për këtë raport.</p>	<p>Sektori i Shëndetit në Punë dhe Toksikologjisë+ Titullari i ISHP</p> <p>Gjashtëmujori i dytë 2024</p>
5	<p>Sistemet e centralizuara me të dhëna për sëmundjet kronike dhe infektive në popullatë nuk gjenerojnë të dhëna në mënyrë më të shpeshtë.</p>	Veprimtaria	Mesatar	<p>1. Rifreskimi në sistemet e të dhënave të centralizuara për sëmundshmërinë kronike dhe infektive me qëllim gjenerimin e të dhënave në mënyrë periodike (çdo 3 muaj).</p> <p>2. Dhënia e aksesit punonjësve të departamenteve të ISHP për të përdorur të dhënat sipas nevojave.</p>	<p>Grup pune me përbërje të punonjësve nga departamentet teknike të institucionit dhe IT</p> <p>Gjashtëmujori i dytë 2024.</p>

6	Mungesë e hartës së proceseve standarde të veprimit (PSV) për çdo proces pune në ISHP.	Veprimtaria	Mesatar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hartimi i një plani pune i cili përfshin: përcaktimin e PSV për të gjitha departamentet në ISHP dhe parashikimi i afateve përkatëse për hartimin e tyre sipas prioritetit. 2. Hartimi i dhe miratimi i PSV-ve për proceset kryesore të punës. 	<p>Grup pune me punonjës të ISHP (nga të gjitha departamentet e ISHP) i kryesuar nga dy nëndrejtorët e ISHP;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gjashtëmujori i parë 2024 2. Gjashtëmujori i dytë 2026
7	Procedura standarde veprimi për procesin e kryerjes së analizave të ujit për të tretë nuk është e formalizuar.	Veprimtaria /Ligjor	Mesatar	Hartimi, miratimi dhe publikimi i procedurës standarte të veprimit për procesin e kryerjes së analizave të ujit për të tretë, nga Sektori i Ujit dhe Sanitetit.	<p>Sektori i Ujit dhe Sanitetit.</p> <p>Gjashtëmujori i parë 2024</p>

Objektivi 2: Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe zhvillimi profesional i tyre për të përmirësuar standardet e shërbimeve të ofruara nga ISHP

I. Fusha e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore					
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	Mungesa e digjitalizimit (formate elektronike) të dosjeve të punonjësve të ISHP (aktualisht disponohen vetëm kopje fizike).	Veprimtaria/ Reputacioni dhe Imazhi	Mesatar	1. Hartimi dhe miratimi i një plani pune të ndarë në periudha disa mujore për digjitalizimin e dosjeve të personelit të ISHP. 2. Vijimi i punës së digjitalizimit të dosjeve të personelit sipas planit të parashikuar.	1. Sektori i Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i parë 2024 2. Grup pune me punonjës të ISHP për digjitalizimin e dosjeve të personelit të ISHP Gjashtëmujori i dytë 2024 në vazhdimësi
2	Informimi i personelit të punësuar rishtazi në ISHP me kuadrin rregullator të funksionimit të ISHP, nuk kryhet rregullisht.	Veprimtaria	Mesatar	1. Miratimi i një pakete informuese/prezantuese për çdo punonjës të ISHP për funksionimin e institucionit dhe kryerjen e detyrave konkrete për pozicionin e punës. 2. Informimi/trajnimi i punonjësve të rinj në institucion për këtë paketë.	Sektori i Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i parë 2024 dhe në vazhdimësi
3	Mungesa e një plani vjetor të trajnimeve për të gjithë punonjësit e institucionit.	Veprimtaria	Mesatar	1. Hartimi dhe miratimi i një Plani Vjetor të Trajnimeve, bazuar në identifikimin e nevojave brenda institucionit (përfshirë trajnimet e ofruara nga ASPA si dhe të brendshme apo nga aktorë të tretë brenda apo jashtë vendit). 2. Transparenca e tij brenda institucionit dhe informimi i punonjësve.	1 & 2 . Sektori i Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i parë 2024 dhe në vazhdimësi Gjashtëmujori i parë 2024

4	Mungesë e formateve/formularit për vlerësimin e trajnimeve.	Burimet Njerëzore/ Veprimtaria	Mesatar	Miratimi i një formulari/formati për vlerësimin e trajnimeve të marra nga punonjësit e ISHP-së.	Sektori i Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i parë 2024
5	Njohuri teknike jo të përditësuara të punonjësve të ISHP-së për: <ul style="list-style-type: none"> - etikën, deklarin e dhuratave, konfliktin e Interesit dhe Sinjalizimin; - informacionet konfidenciale dhe mbrotjen e të dhënave personale; - procedurat e prokurimeve publike në ISHP (kryesisht në hartim të kërkesave për kualifikim dhe vlerësim ofertash); - trajnimeve profesionale për punonjësit e Departamenteve teknike në ISHP. 	Burime Njerëzore/Veprimtaria	Mesatar	1. Informim i brendshëm nga sektori i Burimeve Njerëzore për Kodin e Etikës të institucionit; për rregulloren e KI-së, regjistrin e KI, dhe autoritetin përgjegjës përkatës; rregullat për deklarin e dhuratave dhe regjistrin përkatës; procesin e sinjalizimit dhe njësinë përkatëse. 2. Bashkërendim me ASPA për ofrimin e trajnimeve për temat.	Sektori i Burimeve Njerëzore +ASPA; Gjashtëmujori i dytë 2024 dhe në vazhdimësi
6	Mungesa e një Plani Standart Veprimi (PSV-je) për dorëzimin e detyrës nga punonjësi i ISHP-së.	Burimet Njerëzore/ Veprimtaria	Mesatar	1. Hartimi dhe miratimi i një PSV-je për dorëzimin e detyrës për punonjësit të ISHP-së. 2. Informimi i punonjësve mbi këtë PSV.	Sektori i Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i parë 2024 dhe në vazhdimësi

Objektivi 3: Përmirësimi i transparencës dhe llogaridhënies institucionale të ISHP

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	<p>Dokumentet e menaxhimit financiar në institucion nuk janë të publikuara në faqen zyrtare të institucionit në mënyrë të përditësuar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buxheti, plani i shpenzimeve për vitin financiar në vijim; 	Ligjor/ reputacioni	I lartë	1. Publikimi në faqen zyrtare të ISHP të kategorive të informacionit për fushën e buxhetit dhe te dhënave financiare në Programin e Transparencës së institucionit në mënyrë periodike (përditësimi i publikimit të këtyre dokumenteve).	<p>Sektori i Buxhetit dhe Financës + Koordinatori pr të Drejtën për Informim</p> <p>Gjashtëmujori i parë 2024 dhe në vijim</p>
2	Plani i Zhvillimit Strategjik të Institutit të Shëndetit Publik nuk është publikuar.	Ligjor	Mesatar	Publikimi i Planit të Zhvillimit Strategjik të Institutit të Shëndetit Publik.	Koordinatori për të Drejtën për Informim Gjashtëmujori i dytë 2023
3	Mungesë e komunikimit të brendshëm elektronik mes punonjësve të ISHP-së si dhe me institucione të tjera nëpërmjet adresës zyrtare elektronike të institucionit.	Imazhi	Mesatar	Komunikim periodik për korrespondencën elektronike brenda ISHP-së dhe me institucionet e tjera, nëpërmjet postës elektronike zyrtare. Rakordimi me AKSHIn për këtë problematikë.	Sektori i Burimeve Njerëzore + IT Gjashtëmujori i dytë 2023
4	Rubrikat e Programit të Transparencës së ISHP paraqesin mangësi në publikimin e informacionit pa kërkesë.	Ligjor/Imazhi	Mesatar	Përditësimi i Programit të Transparencës të institucionit dhe plotësimi me informacionin e nevojshëm publik.	<p>Koordinatori për të Drejtën për Informim + drejtuesit e departamenteve të ISHP.</p> <p>Gjashtëmujori i parë 2024</p>