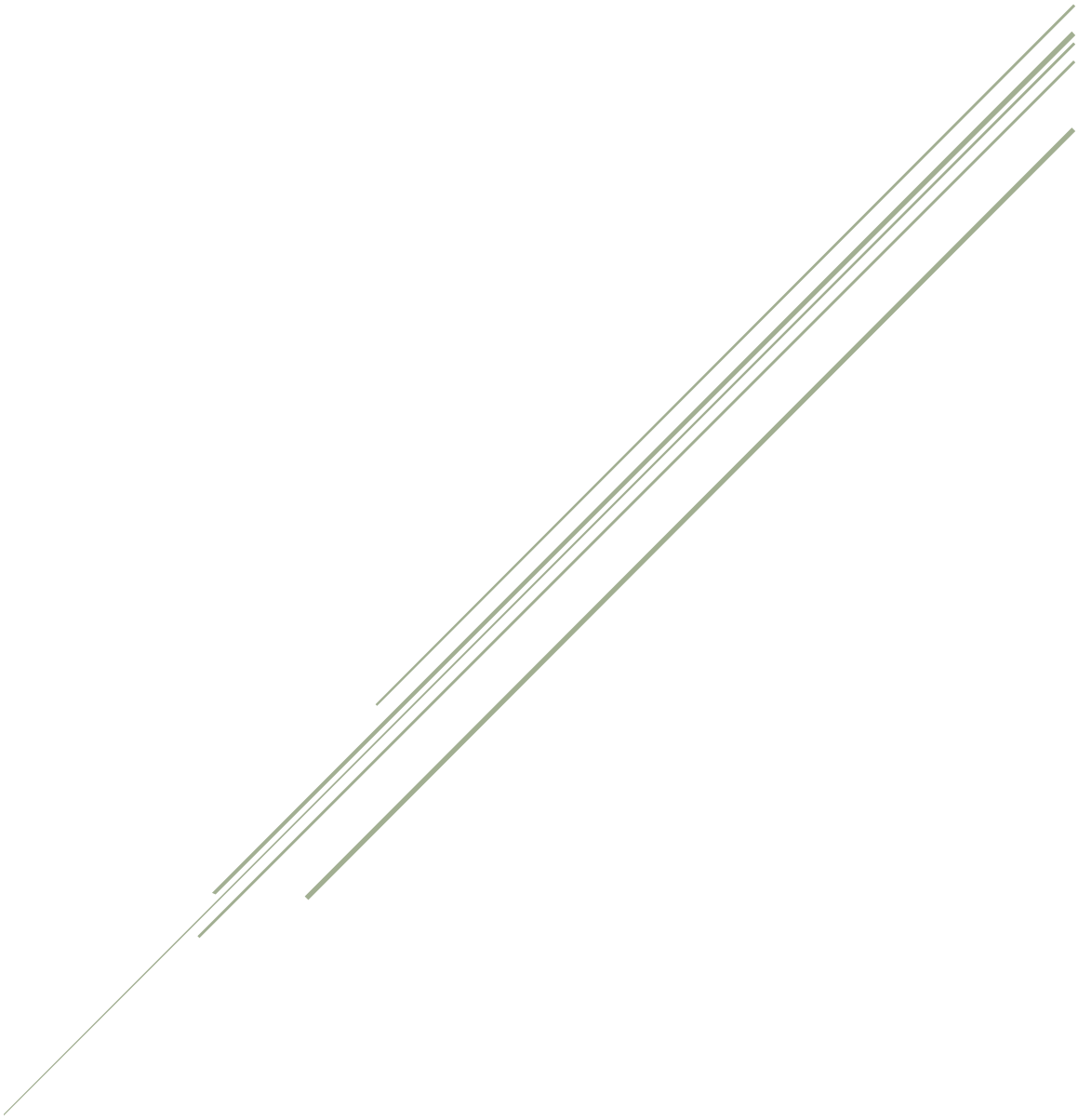
VESELĪBAS INSPEKCIJAS DARBĪBAS STRATĒĢIJA LĪDZ 2027. GADAM



Rīga
2023

SATURA RĀDĪTĀJS

SAĪSINĀJUMI 2

IEVADS 3

IESTĀDES MISIJA, VĪZIJA, VĒRTĪBAS 4

- MISIJA UN VĪZIJA 4
- MŪSU VĒRTĪBAS 4

KO IESAISTĪTĀS PUSES / MĒRĶGRUPAS SAGAIDA NO INSPEKCIJAS 5

INSPEKCIJAS DARBĪBAS SPĒJU, RISKU UN PIEEJAMO RESURSU IZVĒRTĒJUMS 6

- INSPEKCIJAS MANDĀTS UN FUNKCIJAS 6
- CILVĒKRESURSI 7
- ORGANIZATORISKĀ STRUKTŪRA 7
- ATBALSTA FUNKCIJAS 7
- IEKŠĒJĀS KONTROLES SISTĒMA 8
- FINANŠU RESURSI 8
- ĀRSTNIECĪBAS PERSONU UN ĀRSTNIECĪBAS ATBALSTA PERSONU REĢISTRS 8
- INFORMĀCIJAS SISTĒMAS, MATERIĀLTEHNISKAIS NODROŠINĀJUMS 9
- SVID ANALĪZE 10

STRATĒĢISKĀS PRIORITĀTES 11

- GALVENIE POLITIKAS MĒRĶI 11
- STRATĒĢISKĀS ATTĪSTĪBAS PĒCTECĪBA 11
- PRIORITĀRIE VIRZIENI UN MĒRĶI 12
- SASNIEDZAMIE REZULTĀTI 2023. – 2027. GADĀ 12
- GALVENIE UN KOPĒJIE SNIEGUMA RĀDĪTĀJI 15

INSPEKCIJAS STRATĒĢIJAS KARTE LĪDZ 2027. GADAM 19

SAĪSINĀJUMI

ĀI	Ārstniecības iestādes
ANN	Administratīvā nodrošinājuma nodaļa
ĀRF	Ārstniecības riska fonds
EK	Eiropas Komisija
ES	Eiropas Savienība
EURINSPECT	Fonda *Eurinspect* nolīgtā Eiropas Veselības aprūpes pakalpojumu un sociālās aprūpes uzraudzības organizāciju Eiropas partnerības ekspertu grupa
EPSO	Eiropas uzraudzības organizāciju partnerība *(European Partnership for Supervisory Organisations)*
FGN	Finanšu un grāmatvedības nodaļa
FD	Farmācijas departaments
Inspekcija	Veselības inspekcija
IT	Informācijas tehnoloģijas
ITSSN	Informācijas tehnoloģiju un sakaru sistēmas nodaļa
JD	Juridiskais departaments
KALN	Klientu apkalpošanas un lietvedības nodaļa
LĀB	Latvijas ārstu biedrība
NVD	Nacionālais veselības dienests
OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija
PDTUN	Produktu drošības un tirgus uzraudzības nodaļa
PTL	Pacientu tiesību likums
PVO	Pasaules Veselības organizācija
PVDAN	Personāla vadības un darba aizsardzības nodaļa
RN	Reģistru nodaļa
SAS	Sabiedrisko attiecību speciālisti
Stratēģija	Veselības inspekcijas darbības un attīstības stratēģija līdz 2027. gadam
SPKC	Slimību profilakses un kontroles centrs
SPAD	Stratēģiskās plānošanas un attīstības departaments
SabV	Sabiedrības veselība
SV	Inspekcijas struktūrvienības
SVD	Sabiedrības veselības departaments
VAD	Veselības aprūpes departaments
VRAA	Valsts reģionālās attīstības aģentūra
VM	Veselības ministrija
VUIS	Vienotā uzraudzības informācijas sistēma

IEVADS

Veselības inspekcijas (turpmāk tekstā – Inspekcija) stratēģija līdz 2027. gadam paredz īstenot un sekmēt efektīvas un iedarbīgas valsts pārvaldes iestādes darbību, fokusētu sabiedrības interesēs. Stratēģija paredz Inspekcijas ilgtspējīgas partnerības veidošanu ar visām Inspekcijas mērķgrupām – konkrētām sabiedrības grupām un to pārstāvētajām nevalstiskajām organizācijām, kā arī uzraudzības objektiem un to pārstāvošajām profesionālajām organizācijām, un valsts un pašvaldību institūcijām, tādējādi precīzi un proaktīvi identificējot riskus veselības aprūpē un vides veselībā, tos sistēmiski analizējot un novēršot, realizējot taktisku uzraudzību un kontroli.

Inspekcijas darbības stratēģija līdz 2027.gadam ir vidēja termiņa iestādes vadības dokuments, kas nosaka iestādes stratēģiskās attīstības kursu nākamajiem pieciem gadiem.

Stratēģija izstrādāta, ņemot vērā aktuālos Latvijas valsts un Eiropas Savienības līmenī noteiktos mērķus un uzdevumus veselības nozarē un valsts pārvaldes pakalpojumu sniegšanas jomās.

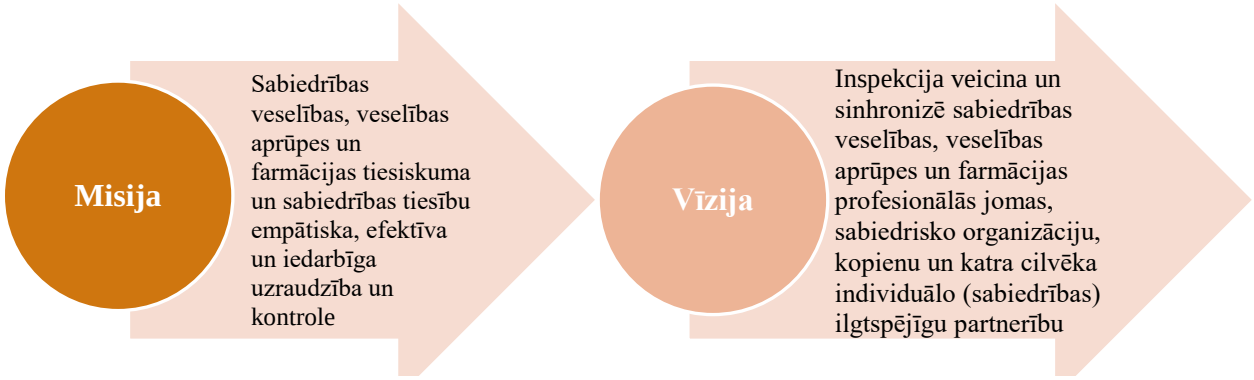
Primāri dokuments paredzēts kā instruments Inspekcijas stratēģisko prioritāšu un mērķu definēšanai un sasniegšanai. Vienlaikus dokuments ir ceļa karte Inspekcijas mērķa grupām, kura informē, ļauj saskatīt un sekot Inspekcijas plānotajam attīstības kursam.

Stratēģija nosaka prioritātes finanšu, materiāltehnisko un cilvēku resursu koncentrēšanai, lai efektīvi sasniegtu noteiktos mērķus un rezultātus. Dokumenta saturs ietver arī Inspekcijas misiju, vīziju un pamatvērtības, kurās balstās iestādes kultūra. Stratēģijā arī apkopota informācija par Inspekcijas galvenajām mērķgrupām / iesaistītajām pusēm, to interesēm un vajadzībām. Nobeigumā sniegta stratēģisko priekšnoteikumu analīze – iestādes darbības spēju, risku un pieejamo resursu izvērtējums.

Stratēģijas ieviešanas pasākumi tiks iekļauti ikgadējā Inspekcijas darba plānā, informācija par īstenošanas gaitu – ikgadējā publiskajā pārskatā. Stratēģijas ieviešanas novērtējums veicams 2027.gadā, un tas veidos pamatu stratēģijas izstrādei nākamajam darbības periodam, nodrošinot stratēģiskās attīstības pēctecību.

IESTĀDES MISIJA, VĪZIJA, VĒRTĪBAS

Misija un vīzija



Mūsu vērtības

Profesionalitāte

- Mēs sava darba uzdevumus veicam kompetenti un kvalitatīvi, veicot risku rūpīgu novērtējumu
- Mēs savu darbu veicam strukturēti, ievērojam stingras procesuālas darbības, un sekojam lēmumu izpildei
- Mēs elastīgi attīstam nepieciešamās kompetences, atbilstoši pārmaiņām veselības nozarē un sabiedrībā
- Mēs savu rīcību un pieņemtus lēmumus balstām situācijas izvērtējumā, objektīvos faktos un datos
- Mēs apzinām starptautisko kolēģu pieredzi un pārņemam labāko praksi

Godprātība

- Mēs savus pienākumus pildām apzinīgi, atbilstoši noteikumiem un regulējumam
- Mēs savas pilnvaras, resursus un informāciju izmantojam uzmanīgi un atbildīgi, respektējot objektivitāti
- Mūsu darbības politika un plānošanas procedūras ir atklātas un caurskatāmas
- Mēs esam gatavi pārskatīt savus lēmumus un uzņemties par tiem atbildību
- Mēs nepieļaujam nonākšanu interešu konflikta situācijā, laicīgi informējot par personīgām interesēm

Atbildība

- Mēs sistēmiski analizējam sava darba procesa posmus, izgaismojam problēmas un veicam uzlabojumus
- Mēs pieņemam skaidrus un pamatotus lēmumus un uzņemamies atbildību par tiem
- Mēs spējam atzīt savas kļūdas un uzņemties atbildību par tām
- Mēs skaidrojam savu rīcību un lēmumus
- Mēs pārdomāti, pamatoti un taupīgi rīkojamies ar nodokļu maksātāju naudu, valsts mantu un resursiem

Sadarbība

- Mēs esam atvērti sadarbībai, zināšanu un pieredzes apmaiņai
- Mēs iniciējam un iesaistāmies jautājumu risināšanā veselības nozarē
- Mēs izprotam un līdzsvarojam dažādu iesaistīto pušu intereses
- Mēs spējam pielāgoties pārmaiņām sabiedrībā un globālajiem procesiem
- Mēs respektējam viedokļus un izturamies cieņpilni

KO IESAISTĪTĀS PUSES / MĒRĶGRUPAS SAGAIDA NO INSPEKCIJAS

Sabiedrība:

pacienti, sociālās aprūpes iestāžu klienti, izglītojamie un viņu vecāki, skaistumkopšanas pakalpojumu saņēmēji, publisko un privāto komunālo pakalpojumu sniedzēju klienti, centralizēto ūdensapgādes sistēmu klienti, privātie ūdens patērētāji (akas), kosmētikas un ķimisko vielu patērētāji, pacientu, sabiedrību pārstāvošo veselības jomas nevalstiskās organizācijas u.c.

- operatīvs situācijas izvērtējums un efektīva rīcība
- risku operatīva komunikācija jeb "tiesības zināt"
- palīdzība problēmu risināšanā (skaidrība tiesību un atbildības nodalījumā)
- ērta saziņa un informācijas apmaiņa
- empātiska attieksme
- eksperta viedokļi, atzinumi
- skaidri, pamatoti lēmumi

Uzraudzības objekti un to profesionālās organizācijas :

ārstniecības, soc.aprūpes un izglītības iestāžu, farmaceitiskās darbības uzņēmumu vadītāji, ārstniecības un ārstniecības atbasta personas, farmaceiti, skolotāji, labsajūtas uzlabošanas pakalpojumu sniedzēji, centralizēto ūdensapgādes sistēmu pārvaldnieki, ķīmisko vielu, kosmētikas, tabakas izstrādājumu, medicīnisko ierīču imprortētāji u.c.

- skaidra, saprotama, stingra, noteikta uzraudzība
- skaidrošana, konsultēšana uzraudzības jautājumos
- saprotama atgriezeniskā saite par kontroles un iesniegumu izskatīšanas rezultātiem
- "Konsultē vispirms" principa piemērošana
- skaidri un pamatoti lēmumi
- ērta dokumentu aprite
- kompetenti darbinieki
- taisnīga un saprotama sodu/sankciju politika

Valsts un pašvaldību institūcijas:

Pašvaldības un pašvaldību iestādes, VM un padotības iestādes, kā arī citas ministrijas un to padotības iestādes (PTAC, Valsts policija, PMLP u.c.)

- skaidra un saprotama nostāja uzraudzībai pakļauto normu īstenošanā
- savlaicīga informācija par aktuālām tēmām
- analīze par riskiem un tendencēm
- izpratne par sabiedrības pieprasījumem un spēja pielāgoties globālajiem procesiem
- sadarbība uzraudzības jautājumos
- efektīva valsts uzraudzība un kontrole
- cieņā un koleģialitātē balstītas attiecības

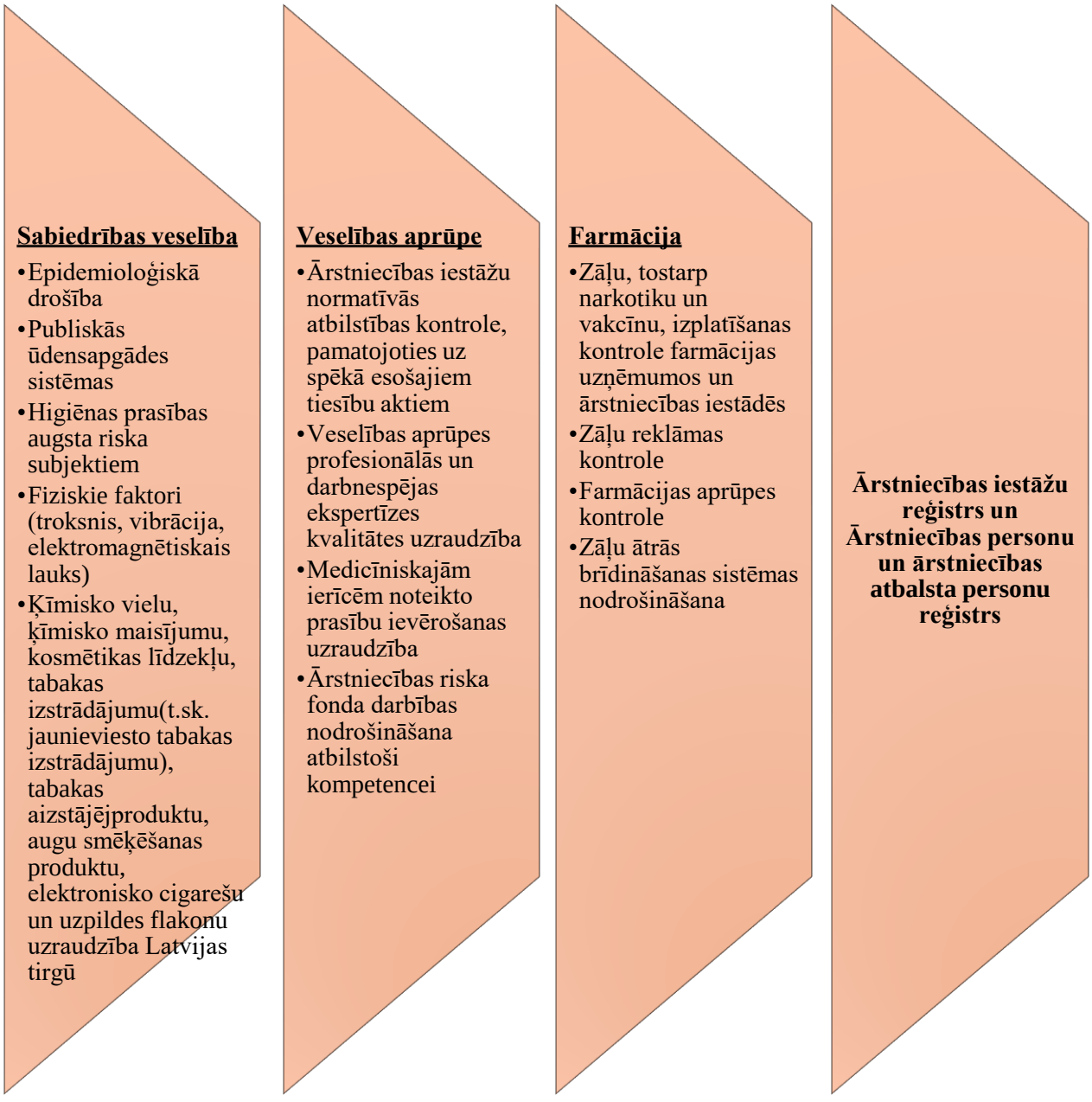
Inspekcijas darbinieki

- pārliecība un skaidrība par sava darba nozīmīgumu un savu lomu iestādes kopējā darbā
- izpratne par Inspekcijas mērķiem un prioritātēm, savu vietu un lomu mērķu sasniegšanā
- jēgpilna profesionālās darbības joma un darbs, kura mērķis sniedz gandarījumu, t.sk. konkurētspējīgu atalgojumu
- atklātībā un līdzdalībā, profesionalitātē, cieņpilnā un vienlīdzīgā attieksmē balstīta saskarsme/savstarpējā izturēšanās/iekšējā komunikācija
- kolēģu un vadības atbalsts darba pilnveides iniciatīvu realizēšanai
- darba un iniciatīvu novērtējums jeb "gandarījums par paveikto"

INSPEKCIJAS DARBĪBAS SPĒJU, RISKU UN PIEEJAMO RESURSU IZVĒRTĒJUMS

Inspekcijas mandāts un funkcijas

Inspekcija ir veselības ministra pakļautībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kas īsteno valsts pārvaldes funkcijas veselības nozares uzraudzībā un kontrolē[1].



[1] 09.07.2019. **Ministru kabineta noteikumi Nr. 309 Veselības inspekcijas nolikums**. *Izdoti saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 16. panta pirmo daļu.*

Cilvēkresursi

Uzsākot 2023.gadu Inspekcijā ir 206 amata vietas; ierēdņu amati 117, darbinieku amati 89. Inspekcijas darbinieki strādā centrālajā birojā Rīgā un četrās reģionālajās kontroles nodaļās – Latgales, Kurzemes, Vidzemes, Zemgales. Personāla sadalījums 2023. gadā pa vecuma grupām: līdz 30 gadiem – 1 % ; vecumā no 30 līdz 50 gadiem – 42 %; virs 50 gadiem – 44 %.

Cilvēkresursu izvērtēšanā tika ņemti vērā 2022.gadā Valsts kancelejas veiktā **Iesaistīšanās pētījuma** rezultāti: valsts pārvaldes darbinieku iesaistīšanās indekss (89,9 %) ir samazinājies (2021.gadā - 92,34 %). Minēto indeksu visbiežāk mazina izdegšana (izsīkums). Otrs faktors, kas ietekmē iesaistīšanos, ir darbinieku vecums – vecuma grupa 25 - 34 gadi ir ar visaugstāko risku aiziešanai tuvākajā laikā. Veselības ministrijas resorā izsīkums (2,76), salīdzinājumā ar 2021.gadu (2,80), ir nedaudz samazinājies. Labbūtības vērtējums VM resorā 2022.gadā (3,82), salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu (3,80), ir nedaudz palielinājies.

Saistībā ar ārstniecības personu trūkumu visā valstī, Inspekcijai grūti piesaistīt darbam vecākos ārstus ekspertus, ārstus ekspertus, veselības aprūpes inspektorus. Pēdējos gados novērojamas zināmas grūtības juristu ar pieredzi veselības aprūpē un pacientu tiesībās, un IT speciālistu piesaistē darbam Inspekcijā, kas saistīts ar lielu minēto speciālistu pieprasījumu Latvijas darba tirgū un salīdzinoši mazāk konkurētspējīgu atalgojumu Inspekcijā.

Paaudžu maiņa ietekmēs situāciju ar cilvēkresursiem arī turpmākajos gados, jo vairāki darbinieki sasniegs pensijas vecumu un, iespējams, pārtrauks darbu. Ņemot vērā personālresursu trūkumu Ārstniecības riska fonda ekspertīžu profesionālo slēdzienu sagatavošanai, Inspekcija slēdz līgumus ar ārstiem speciālistiem un profesionālajām ārstu asociācijām, sadarbojas ar nevalstiskajām organizācijām, informējot par vakancēm, Rīgas Stradiņa universitātes sabiedrības veselības speciālistiem Inspekcija nodrošina praksi, uztverot viņus kā potenciālos darbiniekus tuvākajā nākotnē.

Organizatoriskā struktūra

Aktuālā Inspekcijas organizatoriskā struktūra pieejama šeit.

Atbalsta funkcijas

Inspekcijas atbalsta funkcijas nodrošina vairākas struktūrvienības.

- Stratēģiskās plānošanas un attīstības departaments nodrošina Inspekcijas politiku attīstības un stratēģiskās plānošanas jomā, projektu vadību un kvalitātes sistēmas procesu pārvaldību un risku vadības procesu iestādē, Vienotās datu aizsardzības regulas un citu normatīvo aktu par datu aizsardzību ievērošanu Inspekcijā.
- Juridiskais departaments nodrošina vienveidīgu tiesību piemērošanas praksi Inspekcijas kompetences jomā, nodrošina citas struktūrvienības ar juridisku atbalstu un Inspekcijas interešu pārstāvību tiesu iestādēs, un pilnveido tiesisko bāzi jomās, kas saistītas ar iestādes darbību.
- Informācijas tehnoloģiju un sakaru sistēmas nodaļa nodrošina IT sistēmu attīstību, uzturēšanu, drošību, Vienotās uzraudzības informācijas sistēmas (turpmāk - VUIS) uzturēšanu un attīstību sadarbībā ar Stratēģiskās plānošanas un attīstības departamentu.
- Finanšu un grāmatvedības nodaļa nodrošina finanšu plānošanu un kontroli, un grāmatvedības jautājumus.
- Administratīvā nodrošinājuma nodaļa risina iestādes saimnieciskos jautājumus.
- Personālvadības un darba drošības nodaļa nodrošina personāla vadību un realizē cilvēkresursu politiku, kā arī realizē darba drošības un aizsardzības stratēģiju.

- Sabiedrisko attiecību speciālisti nodrošina ārējo komunikāciju un Inspekcijas mājaslapas administrēšanu.

Iekšējās kontroles sistēma

Lai nodrošinātu iekšējās kontroles sistēmas darbības pamatprasību izpildi, Inspekcijā ir izstrādāti un apstiprināti struktūrvienību reglamenti un darbinieku amatu apraksti; iekšējās kārtības noteikumi un iekšējie normatīvie akti, kas nosaka rīcības un atbildības deleģēšanu efektīvai lēmumu pieņemšanai.

Inspekcijā identificēti korupcijas riskam pakļautas funkcijas, noteikti pasākumi interešu konflikta un korupcijas novēršanai amatpersonu darbībā: ziedojumu vai dāvinājumu un dāvanu pieņemšanas un izlietošanas kārtība, Inspekcijas pretkorupcijas pasākumu plāns 2020.–2023.gadam, nodrošināta amatpersonu ikgadējo neatkarības un objektivitātes apliecinājumu iesniegšana.

Inspekcijā apstiprināts "Ētikas kodekss", kurā nostiprināti nodarbināto ētiskas rīcības pamatprincipi, un nodibināta Ētikas komisija.

Tiek nodrošināta Inspekcijas ikgadējā darba plāna izstrāde, SV vadītāji izvērtē gada darba plāna izpildi I. pusgadā un iesniedz informāciju SPAD par darba plāna izpildi. Nepieciešamības gadījumā SV vadītāji sagatavo un saskaņo ar augstākstāvošo vadītāju priekšlikumus un pamatojumu gada darba plāna grozījumiem.

Finanšu resursi

Veselības inspekcijas darbība tiek finansēta no budžeta apakšprogrammas *46.01.00. Uzraudzība un kontrole.* Apakšprogrammas mērķis ir īstenot valsts pārvaldes funkcijas veselības nozares uzraudzībā un kontrolē, lai nodrošinātu nozari regulējošo normatīvo aktu prasību ievērošanu un izpildi.

Inspekcija iesniegusi priekšlikumus pēc papildus finansējuma sekojošo prioritāro pasākumu izpildei 2023.–2027.gadā:

- līdzekļus atlīdzības izdevumu segšanai atbilstoši Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma izmaiņām atbalsta funkciju veicējiem;
- dzeramā ūdens audita monitoringa nepieciešamā apjoma nodrošināšanai, atbilstoši Eiropas Savienības (ES) un nacionālo normatīvo aktu prasībām, sakarā ar jaunās ES dzeramā ūdens direktīvas 2020/2184 prasību ieviešanu Latvijā no 2023.gada;
- klīnisko auditu/ tematisko pārbaužu organizēšanai un veikšanai prioritārajās veselības jomās;
- Nodrošināt saprotamu kaitējuma smaguma apmēra noteikšanas mehānisma ieviešanu, vienkāršojot un paātrinot ekspertīžu veikšanu Ārstniecības riska fonda ietvaros, pieaicinot universitāšu augstākos mācībspēkus, attiecīgās ārstniecības jomas profesionālo asociāciju speciālistus, VM un NVD galvenos speciālistus veselības aprūpes jomā, juristus un speciālistus no Inspekcijas.
- Inspekcijas iepriekš izstrādāto e-pakalpojumu pārstrādei atbilstoši Valsts reģionālās attīstības aģentūras e-pakalpojumu izstrādes aktuālajām vadlīnijām.

Ārstniecības personu un ārstniecības atbalsta personu reģistrs

Ārstniecības personu un ārstniecības atbalsta personu reģistrs ir viena no nozīmīgākajām informācijas sistēmām veselības nozarē. Saistībā ar digitāliem risinājumiem ārstniecības personu, ārstniecības atbalsta personu reģistrācijas procesa pilnveidošanai un sabiedrības informēšanai, Inspekcija piedalās Eiropas komisijas Strukturālo reformu atbalsta ģenerāldirektorāta atbalstītajā projektā Nr.REFORM/SC2021/09 "Par veselības darbaspēka stratēģiju Latvijā" (*on Health*

Workforce Strategy in Latvia). Atbilstoši minētā projekta līgumam, kas noslēgts starp Eiropas Komisijas Strukturālo reformu atbalsta ģenerāldirektorātu un SIA "Ernst and Young Baltic", jāsasniedz šādi mērķi: sagatavots projekta uzsākšanas ziņojums; veikta veselības darbaspēka un apmācības sistēmas analīze, tai skaitā veselības nozares cilvēkresursu kartējums; izstrādāts tehnisko specifikāciju projekts ārstniecības personu datubāzes (reģistra) modernizācijai; izstrādāts rīcības plāns ārstniecības personu apmācībai un prasmju attīstībai, tai skaitā izstrādāts ilgtspējīgs modelis ārstniecības personu apmācībai un profesionālo prasmju pilnveidei un attīstībai; izstrādāts veselības darbaspēka plānošanas modelis veselības darbaspēka nākotnes vajadzību projektēšanai. Projekta gala ziņojums iesniegts 2023.gada 20.oktobrī.

Informācijas sistēmas, materiāltehniskais nodrošinājums

No 2012.gada Inspekcija izmanto VUIS uzraudzības datu dokumentēšanai, uzkrāšanai, analīzei un uzraudzības plānošanai balstoties uz risku novērtēšanu. Inspekcija attīsta VUIS funkcionalitāti jauno uzraudzības metožu vajadzībām un efektīvai uzraudzības datu analīzei, tādējādi samazinot darbinieku manuālo darbu un novirzot cilvēkresursus stratēģiski nozīmīgāku uzdevumu risināšanai. Inspekcija VUIS attīstībai veic IT ārpakalpojuma iepirkumu budžetā paredzētā pieejamajā finansējuma ietvaros. Ņemot vērā IT pakalpojumu tirgus cenas un situāciju tirgū kopumā, prognozējams, ka finansējums būs nepietiekams visu nepieciešamo uzlabojumu īstenošanai. Ja 2023. gada iepirkums VUIS uzlabojumiem beigsies bez rezultāta, Inspekcija 2024. gadā VUIS uzlabojumus īstenos esošā budžeta ietvaros, vienlaikus paredzot, ka papildu valsts budžeta līdzekļu piešķiršanai VUIS uzlabojumiem 2025. gadam un turpmāk ik gadu Inspekcija Veselības ministrijai pieteiks prioritāro pasākumu pieteikumu (kas skatāms Ministru kabinetā likumprojekta „Par valsts budžetu 2025. gadam un budžeta ietvaru 2025., 2026. un 2027. gadam" sagatavošanas procesā kopā ar visu ministriju un citu centrālo valsts iestāžu prioritārajiem pasākumiem), ievērojot valsts budžeta finansiālās iespējas.

Inspekcija esošā budžeta un cilvēkresursu ietvaros plāno uzlabot informācijas datu bāzes sabiedrības informēšanai par tabakas izstrādājumiem, tabakas aizstājējproduktiem, augu smēķēšanas produktiem, elektroniskajām cigaretēm, uzpildes flakoniem un jaunievestajiem tabakas izstrādājumiem. Datu apmaiņai ar CERT.LV un elektronisko sakaru pakalpojumu sniedzējiem, lai automatizētā veidā minētās iestādes varētu bloķēt tīmekļa vietnes, par kuru bloķēšanu Inspekcija ir pieņēmusi lēmumu par tīmekļa vietnes ierobežošanu, kā arī bloķēto tīmekļa vietņu apmeklētāju pāradresēšanu uz resursu par tīmekļa vietnes bloķēšanas iemeslu, Inspekcija uztur resursus https://nelegalakomercprakse.vi.gov.lv/wp-content/uploads/vi_blocked_domains.txt un https://nelegalakomercprakse.vi.gov.lv/.

Iestādes rīcībā esošie pamatlīdzekļi un inventārs katru gadu tiek inventarizēts. Ir ieviesta un nodrošināta elektroniskā pamatlīdzekļu un inventāra gada inventarizācija.

SVID analīze

Iekšējie faktori	
Stiprās puses	**Vājās puses**
1. Inspekcija uzrauga un kontrolē visas veselības nozares jomā ietilpstošo iestāžu un to darbības procesu atbilstību normatīvajai bāzei, t.sk. ar sabiedrības un vides veselību saistītās, t.sk. ar labklājības un darba, t.sk. izglītības un paaugstināta riska objektu u.c. starpdiscilpinārā spektrā. 2. Inspekcijas kā veselības un starpdisciplināro nozaru uzraugošās iestādes darbiniekiem-speciālistiem un ekspertiem ir plaša spektra augstākā līmeņa profesionālās un likumdošanas zināšanas - unikālas kompetences un pieredze plašā spektrā. 3. Kompetenču spektra plašais un augstākā līmeņa profesionālo zināšanu dziļums, un Inspekcijas darbinieku - speciālistu pārstāvība valsts reģionos nodrošina mobilitāti, un spēju ātri pielāgoties un veikt nepieciešamos darba uzdevumus - uzraudzību un plašas tematiskās kontroles. 4. Bezprecedenta pieredze valsts mēroga uzraudzības un kontroles plānošanā, organizēšanā, īstenošanā un datu apkopošanā. 5. Definēta inspekcijas misija, vīzija, vērtības, mērķauditorijas un to vajadzības, kā arī Inspekcijas prioritātes, prioritārie mērķi un rīcības virzieni to sasniegšanai.	1. Nepietiekama sinerģija ar VM padotības iestādēm jautājumos, kuri ir vairāku iestāžu kompetencē (ārstniecības iestāžu darbība, zāļu aprite, medicīniskās ierīces). 2. Pazūd fokuss tiešajam uzraudzības darbam, tā vietā skaidrojot citu iestāžu kompetences un atbildības sabiedrībai. 3. Uzņemoties citu iestāžu kompetencē esošu atbildību īstenošanu, rodas liela apjoma papildu darba pienākumu izpilde. 4. Finansējuma nepietiekamība IT resursu atjaunināšanai un uzturēšanai, VUIS uzlabojumu nodrošināšanai, jaunām funkcijām un jauno ES prasību ieviešanai, kā arī eksistē mūsdienu tehnoloģijām neatbilstoša manuālā datu apstrāde Ārstniecības iestāžu un Ārstniecības personu un ārstniecības atbalsta personu reģistros. 5. Darbinieku neizpratne par Inspekcijas stratēģisko misiju, vīziju, prioritārajiem mērķiem, stratēģiskajām darbībām un savu vietu un lomu.
Ārējie faktori	
Iespējas	**Draudi**
1. Precīzi apzināts un fokusēts Inspekcijas uzdevums, loma un atbildība VM resora ietvarā, kā arī veicināta sadarbība ar citām VM padotības iestādēm, tādējādi stiprinot kompetences rezultivitātes efektivitāti. 2. Prioritāšu noteikšana, lai risinātu savas kompetences uzdevumus un pilnveidotu kvalitāti, attīstīt sistēmisku skatījumu uz problēmām uzraudzības objektos, iedzīvotāju dzīvi un veselību ietekmējošiem faktoriem; sniegt proaktīvi informāciju mērķu grupām par aktuālām tēmām; attīstīt sadarbību ar profesionālajām asociācijām un citām nevalstiskajām organizācijām uzraudzības jautājumos. 3. Veicināt darbinieku dalīšanos ar zināšanām un zināšanu pārmantojamību, darbinieku dalību ES institūciju un starptautisku organizāciju rīkotajos pasākumos (darba grupās, projektos, semināros u.c.). 4. Pilnveidot un optimizēt Inspekcijas darba procesus un procedūras, ieviest jaunas inspicēšanas metodes, t.sk. balstoties uz starptautisko pieredzi. 5. Veidot darbiniekiem izpratni par Inspekcijas misiju, vīziju un mērķiem, savu lomu mērķu sasniegšanā.	1. Uzņemoties atbildību ārpus savas kompetences, Inspekcija riskē uzņemties citām institūcijām deleģētu uzdevumu īstenošanu ārpus savas atbildības. 2. Iestādei risinot uzdevumus kādā jautājumu jomā ārpus savas profesionālās pieredzes, zūd sabiedrības izpratne par Inspekcijas patieso kompetenču jomu; sabiedrībai/personai grūti izprotams atbildības lomu sadalījums starp VM padotības iestādēm; veidojas pacientu/klientu neuzticība Inspekcijas darbībām/lēmumiem. 3. Papildu liela apjoma darba īstenošana rada darbinieku pārslodzes un izdegšanas sindromu, kompetentu cilvēkresursu aizplūšanu no Inspekcijas un problemātiku veidot ilgtermiņa darba attiecības. 4. Finansējuma trūkums jaunām funkcijām, IT resursu atjaunošanai, procesu digitalizācijai un ieviešanai rada draudu Inspekcijas darba efektivitātei un atbilstībai tehnoloģiju laikmeta prasībām. 5. Līdz ar darbinieku neizpratni, rodas apdraudējums Inspekcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā.

STRATĒĢISKĀS PRIORITĀTES

Galvenie politikas mērķi

Galvenie stratēģijas darbības periodā aktuālie, uz Inspekcijas darbību attiecināmie politikas mērķi noteikti Nacionālajā attīstības plānā 2021.–2027.gadam, Sabiedrības veselības pamatnostādnēs 2021.–2027.gadam, Vides politikas pamatnostādnēs 2021.–2027.gadam:

- Uz cilvēku centrēta veselības aprūpe.
- Ārstniecības iestāžu sniegto veselības aprūpes pakalpojumu kvalitātes uzraudzības pilnveidošana.
- Rekomendāciju kopuma izstrāde epidemioloģisko prasību nodrošināšana ārstniecības iestādēs, lai nodrošinātu veselības aprūpes sistēmas darbības nepārtrauktību.
- Pašvaldību izpratnes veicināšana par vides veselības un drošības jautājumiem.
- Dzeramā ūdens kvalitātes un nekaitīguma uzraudzība, īpaši mazajās dzeramā ūdens apgādes sistēmās.
- Drošu peldvietu pieejamības veicināšana, kā arī esošo peldvietu drošības uzlabošana
- Izglītības iestāžu personāla izpratnes veicināšana par skolu vides veselības un drošības aspektiem.
- Izglītības iestāžu iekštelpu vides pētījumi.
- Audita veikšana ārstniecības iestādēs, kurās tiek sniegti invazīvās kardioloģijas pakalpojumi.

Politikas dokumentos Inspekcijai deleģētie uzdevumi būs iekļauti Inspekciju ikgadējos plānos.

Stratēģiskās attīstības pēctecība

Inspekcijas stratēģijas līdz 2027.gadam izstrādes procesā izveidotā darba grupa analizēja 2019.–2021.gada darbības stratēģijas sasniegtos mērķus un snieguma rādītājus, veica esošās situācijas analīzi. Inspekcijas stratēģijas 2019.–2021.gadam sasniegumi atspoguļoti Inspekcijas publiskajos pārskatos par 2019., 2020. un 2021.gadu.

Stratēģisko mērķu noteikšanai nākamam periodam ņemts vērā iepriekšējās stratēģijas īstenošanas periodā sasniegtais, tai skaitā iegūtā pieredze tematisko pārbaužu īstenošanā, pašnovērtējuma sistēmas kā sadarbību veicinošas uzraudzības metodes ieviešana, sistēmisko problēmu, risku identificēšana un priekšlikumu to ierobežošanai sagatavošana, "Konsultē vispirms" principa pielietošana Inspekcijas darbā, kā arī Covid-19 pandēmijas laikā apzināta nepieciešamība pēc Inspekcijas dokumentu un procesu tālākas elektronizācijas.

Politikas un stratēģisko mērķu sasniegšanai nepieciešama esošo Inspekcijas resursu rūpīga izvērtēšana un efektīva pārvaldīšana.

Prioritārie virzieni un mērķi

Prioritātes	Mērķi
P1 **Kvalitāte**	**M1.1.** Stiprināt mērķa grupu pieredzes monitoringu. **M1.2.** Efektivizēt uzraudzību, kontroles, tematiskās pārbaudes. **M1.3.** Attīstīt digitālos risinājumus.
P2 **Kultūra**	**M2.1.** Pilnveidot mērķa grupu tiesiskuma un atbildības izpratni, un tās īstenošanas sistēmiskumu. **M2.2.** Īstenot praksē principu "Konsultē vispirms". **M2.3.** Attīstīt sadarbību ar ieinteresētajām pusēm.
P3 **Cilvēkresursi**	**M3.1.** Pilnveidot iekšējo komunikāciju. **M3.2.** Elastīgi attīstīt nepieciešamās darbinieku kompetences, ņemot vērā pārmaiņas veselības nozarē un sabiedrībā. **M3.3.** Integrēt starptautisko pieredzi. **M3.4.** Veicināt cilvēkresursu piesaisti.

Sasniedzamie rezultāti 2023. – 2027. gadā

Mērķa numurs un nosaukuma saīsinājums	Rezultāta Nr.	Rezultāts	Koordinējošā/ iesaistītās struktūrvienības
P1 Kvalitāte			
M1.1. Stiprināt mērķa grupu pieredzes monitoringu	R1.1.1.	**Proaktīvi identificēti** sabiedrības (klientu) jautājumi un neapmierinātības **problēmjautājumi** (telefona zvanu, sūdzību sistemātiska un sistēmiska analīze).	KALN, VAD, SVD, FD, Reģistri, SAS
	R1.1.2.	Izveidots Sabiedrības (klientu) jautājumu un neapmierinātības **problēmjautājumu operatīvs un efektīvs risinājums** (klientu apkalpošanas vadlīnijas, aktuālās tendences – sistemātiski aktualizētas jautājumu tendences, sistemātiski aktualizēti Jautājumi/atbildes, vizuālo materiālu publicēšana ar viegli saprotamu informāciju par problēmjautājumu tēmām).	KALN, VAD, SVD, FD, RN, SAS
	R1.1.3.	Veikta **padziļināta mērķa grupu vajadzību izzināšana.**	Visas SV
M1.2. Efektivizēt uzraudzību, kontroles, tematiskās pārbaudes	R1.2.1	Veiktas **tematiskās pārbaudes** prioritārajās veselības jomās un citās Inspekcijas uzraudzības jomās sistēmisko problēmu analīzei.	SVD, FD, VAD
	R1.2.2.	Izstrādātas, nosūtītas un izvērtētas **pašnovērtējuma anketas** par aktuālām tēmām, tai skaitā tematisko pārbaužu ietvaros, veikta riska analīze turpmāko uzraudzības pasākumu plānošanai.	SVD, FD, VAD
	R1.2.3.	Ieviestas un attīstītas **attālinātās pārbaudes farmācijas, medicīnisko ierīču un produktu jomās** Inspekcijas resursu taupīgai izmantošanai.	SVD, FD, VAD

Mērķa numurs un nosaukuma saīsinājums	Rezultāta Nr.	Rezultāts	Koordinējošā/ iesaistītās struktūrvienības
M1.3. Attīstīt digitālos risinājumus	R1.3.1.	**Modernizēts Ārstniecības personu un ārstniecības atbalsta personu reģistrs** un **Ārstniecības iestāžu reģistrs,** nodrošināta pilnvērtīgas un aktuālas informācijas uzturēšana, Inspekcijas biznesa procesu un darba plūsmu digitalizācija, manuālo darbu minimizēšana, iesaistītajām pusēm ērta iespēja pārvaldīt savus datus, saziņa un informācijas sniegšana reģistriem, kā arī datu apkopojumi statistikas nolūkiem ir iesaistītajām pusēm saprotami, aktuāli un atbalsta datos balstītu lēmumu pieņemšanu.	RN, ITSSN
	R1.3.3.	Attīstīti **digitālie risinājumi datu bāžu informācijas aktualizācijai** (par tabakas izstrādājumiem, augu smēķēšanas produktiem, elektroniskajām cigaretēm un to uzpildes flakoniem, tabakas aizstājējproduktiem; Vienotas uzraudzības informācijas sistēmas uzlabojumi).	ITSSN, SVD
	R1.3.4.	**Uzraudzības dokumentu aprites procesa digitalizācija.**	SVD, FD, VAD, RN, SPAD, KALN, ITSSN
	R1.3.5.	Pilnveidota **pārskatu un informācijas datu ieguves automatizēšana un digitalizēšana**, lai nodrošinātu datu atbilstību vietējiem mērķiem un starptautisko datu bāzu pieprasījumam.	SPAD, ITSSN, KALN, SVD, FD, VAD, RN
P2 Kultūra			
M2.1. Pilnveidot mērķa grupu tiesiskuma un atbildības izpratni, un tās īstenošanas sistēmiskumu	R2.1.1.	**Dialoga uzturēšana ar sabiedrības kopienām un pacientu organizācijām** pacientu tiesību, drošas vides veselības un drošas zāļu iegādes jomā; kopienu un organizāciju problēmjautājumu uzklausīšana, iekļaušana kontrolēs, tematiskajās pārbaudēs un auditos, rezultātu diskusijas.	VAD, SVD, JD
	R2.1.2.	**Dalība profesionālo organizāciju pasākumos** un informācijas sniegšana par uzraudzības rezultātiem, pašnovērtējumu un attālināto kontroļu rezultātiem, normatīvo aktu grozījumiem u.c.	VAD, SVD, FD, JD
	R2.1.3.	Uzraudzības un kontroļu, tematisko pārbaužu, auditu **rezultativitātes un statistikas regulāra publiskošana**.	SAS, SVD, VAD, FD, SPAD
M2.2. Īstenot praksē principu "Konsultē vispirms"	R2.2.1.	Uzraudzības objektiem sniegta **informācija par secinājumiem, nepieciešamajiem uzlabojumiem**, ņemot vērā uzraudzības rezultātu analīzi.	FD, SVD, VAD
	R2.2.2.	Sniegts **konsultatīvais atbalsts** uzraudzības objektiem, t.sk. uzsākot uzņēmējdarbību.	FD, SVD, VAD
	R2.2.3.	Rīkoti **semināri, apmācības, prezentācijas**, lai veicinātu izpratni par attiecīgas uzraudzības jomas normatīvo aktu prasībām.	FD, SVD, VAD

Mērķa numurs un nosaukuma saīsinājums	Rezultāta Nr.	Rezultāts	Koordinējošā/ iesaistītās struktūrvienības
M2.3. Attīstīt sadarbību ar ieinteresētajām pusēm.	R2.3.1.	Aktualizētas **interaktīvās kartes** par vides pieejamību no jauna reģistrētām ārstniecības iestādēs.	RN
	R2.3.2.	Rīkoti **semināri un prezentācijas** ieinteresētām pusēm par konstatētām sistēmiskām problēmām, nepieciešamajiem uzlabojumiem, ņemot vērā uzraudzības rezultātus.	FD, SVD, VAD, ĀRFN
	R2.3.3.	Pilnveidota **sadarbība ar citām VM padotības iestādēm** jautājumos, kuri ir vairāku iestāžu kompetencē (ārstniecības iestāžu darbība, PTL normu ievērošana, zāļu aprite, medicīniskās ierīces).	
P3 Cilvēkresursi			
M3.1. Pilnveidot iekšējo komunikāciju	R3.1.1.	**Darbinieki ir informēti un izprot** Inspekcijas misiju, vīziju, prioritātes; iekšējās komunikācijas kultūras, komunikācijas kanālu, instrumentu definēšana darbinieku iesaistes palielināšanai.	SAS, visas SV
	R3.1.2.	**Veiktas darbinieku aptaujas** iekšējās komunikācijas un klimata monitorēšanai.	SAS, PVDAN
	R3.1.3.	**Īstenoti klātienes pasākumi** neformālās komunikācijas veicināšanai.	SAS, visas SV
M3.2. Elastīgi attīstīt nepieciešamās darbinieku kompetences, ņemot vērā pārmaiņas veselības nozarē un sabiedrībā	R3.2.1.	Īstenota **darbinieku apmācība** saistībā ar procesu digitalizāciju, uzraudzības aktualitātēm un pārmaiņu procesiem veselības nozarē.	Visas SV
	R3.2.2	Veicināta darbinieku **zināšanu dalīšanās un pārmantojamība,** tai skaitā jauno darbinieku apmācība darba sākumā (iekšējās apmācības, mentori)	Visas SV
	R.3.2.3.	Veikta darbinieku **apmācība darbam ar modernizētajiem reģistriem**, tai skaitā par atskaišu un statistiskās informācijas iegūšanu.	RN, ITSSN
M3.3. Integrēt starptautisko pieredzi	R3.3.1.	**Nodrošināta dalība** ES institūciju un starptautisku organizāciju rīkotajos pasākumos (**darba grupās, projektos, semināros u.c.)** Inspekcijas kompetences jomās pieredzes apgūšanai un citu iestāžu labās prakses piemēru integrācijai Inspekcijas darbā.	SVD, FD, VAD, SPAD
M3.4. Veicināt cilvēkresursu piesaisti	R3.4.1.	Pilnveidota **sadarbība** ar RSU, LU, profesionālajām ārstu asociācijām, nevalstiskajām u.c. organizācijām, **veicinot jaunu darbinieku piesaisti.**	PVDAN, VAD, SVD, FD
	R3.4.2.	Noteikts **konkurētspējīgs atalgojums**, līdz 2026. gadam sasniedzot maksimālo mēnešalgu atbilstoši ārējiem normatīvajiem aktiem.	PVDAN, VAD, SVD, FD

Galvenie un kopējie snieguma rādītāji

Nr	Snieguma rādītājs	Avots	Vērtība 2022	Vērtība 2023	Vērtība 2024	Vērtība 2025	Vērtība 2026	Vērtība 2027	Atbilstošie mērķi	Rādītāja tips
1.	**Sasniegto politikas mērķu īpatsvars noteiktajā periodā.**	Ziņojumi, tematiskās pārbaudes, rekomendācijas u.c.	65 %	70 %	>70 %	>75 %	>75 %	>75 %	Politikas mērķi	**KSR**[2] (progress nozares politikas ieviešanā)
2.	Sagatavoto apkopojumu skaits par saņemto sūdzību un jautājumu monitoringu, paredzot mērķgrupu informēšanu par aktualitātēm.	VAD, SVD, FD, RN	3	4	4	4	4	4	M1.1.	**GSR**[3]
3.	Apmierināto Inspekcijas klientu īpatsvars par pieteikto jautājumu/ problēmjautājumu risināšanas efektivitāti *(vidēji pēc aptauju datiem attiecīgajā gadā)*.	Visas SV	n/a	50 %	55 %	60 %	65 %	70 %	M1.1.	**GSR**
4.	Sagatavoto un mērķauditorijai prezentēto ziņojumu skaits par tematisko pārbaužu rezultātiem.	SVD, FD, VAD dati	6	5	5	5	5	6	M1.2.	**KSR** (progress nozares politikas ieviešanā)
5.	Atpakaļ saņemto un aizpildīto pašnovērtējuma anketu īpatsvars *(vidēji no visām attiecīgajā gadā izsūtītajām anketām).*	SVD, FD, VAD dati	55 %	55 %	60 %	60 %	65 %	65 %	M1.2.	**KSR** (inovācija)
6.	Attālināto pārbaužu skaits, kas iedzīvinātas kā viens no	SVD, FD, VAD dati	299	307	313	319	325	325	M1.2.	**KSR** (inovācija)

[2] KSR = kopējais snieguma rādītājs jeb radītājs, kas attiecināms uz valsts pārvaldei aktuālajām attīstības jomām no 2021. līdz 2027. gadam. KSR norādītā joma, uz kuru tie attiecas (kopējiem snieguma rādītājiem jābūt norādītiem šādās jomās: progress nozares politikas ieviešanā, iekšējo procesu efektivitāte un atbilstība normatīvo aktu prasībām, cilvēkresursu prasmju attīstība un iesaistīšanās, klimatneitralitāte, digitālā transformācija, inovācija)

[3] GSR = galvenais snieguma rādītājs=KPI (angļu val.: key performance indicators)

Nr	Snieguma rādītājs	Avots	Vērtība 2022	Vērtība 2023	Vērtība 2024	Vērtība 2025	Vērtība 2026	Vērtība 2027	Atbilstošie mērķi	Rādītāja tips
	uzraudzības un kontroles darba instrumentiem.									
7.	Ārstniecības iestāžu īpatsvars, kas izmanto modernizētā Ārstniecības un ārstniecības atbalsta personu reģistra un Ārstniecības iestāžu reģistra funkcionalitātes.	RN, ITSSN	Dalība darba grupā par reģistra modernizāciju	Izstrādāta tehniskā specifikācija	Vienotā reģistra tehniskā izstrāde	Vienotā reģistra tehniskā izstrāde	50 %	70 %	M1.3.	**KSR** (digitālā transformācija)
8.	Ieviesto risinājumu skaits ar digitālo komponenti datu bāžu informācijas aktualizācijai, uzraudzības datu dokumentēšanai/analīzei un dokumentu apritei.	ITSSN, KALN, SPAD, PDTUN, PVDAN	5	7	8	8	8	8	M1.3.	**GSR, KSR** (digitālā transformācija)
9.	Uzraudzības dokumentu īpatsvars, kuriem nodrošināta parakstīšana ar drošu elektronisku parakstu, attiecīgajā gadā salīdzinājumā ar 2022. gadu.	DVS Namejs dati	n/a	40 %	45 %	55 %	65 %	75 %	M1.3.	**KSR** (klimat-neitralitāte)
10.	Papīra patēriņa samazinājuma īpatsvars attiecīgajā gadā salīdzinājumā ar 2022. gadu.	ANN dati	700 pakas/ 35 0000 lapas	10 %	20 %	30 %	35 %	38 %	M1.3.	**KSR** (klimat-neitralitāte)
11.	Publicēto/aktualizēto pašpārbaudes rīku skaits uzraudzības objektiem Inspekcijas tīmekļa vietnē.	SVD, FD, VAD, RN	5	6	6	6	7	8	M2.2.	**KSR** (procesu efektivitāte)
12.	Organizēto semināru, apmācību, prezentāciju skaits mērķu grupām, lai veicinātu izpratni par attiecīgas uzraudzības jomas normatīvo aktu prasībām un aktuāliem jautājumiem.	SVD, FD, VAD, RN, JD	4	4	4	4	5	5	M1.1. M2.2.	**GSR, KSR** (procesu efektivitāte)

Nr	Snieguma rādītājs	Avots	Vērtība 2022	Vērtība 2023	Vērtība 2024	Vērtība 2025	Vērtība 2026	Vērtība 2027	Atbilstošie mērķi	Rādītāja tips
13.	Dalībnieku īpatsvars *(vidēji attiecīgajā gadā)* ar pilnveidotu izpratni par jomai aktuālajām normatīvo aktu prasībām pēc Inspekcijas organizētajiem semināriem u.c. apmācībām mērķa grupām.	SVD, FD, VAD, RN, JD	n/a	45 %	50 %	55 %	60 %	65 %	M2.2.	**GSR**
14.	Aktualizēto interaktīvo karšu īpatsvars par vides pieejamību ārstniecības iestādēs.	RN dati	0 %	20 %	50 %	80 %	90 %	100 %	M1.1. M2.3.	**KSR** (digitālā transformācija)
15.	Organizēto darba grupu, tikšanos un citu pasākumu skaits ar VM padotības iestādēm par ārstniecības iestāžu darbību, PTL normu ievērošanu, zāļu, medicīnisko ierīču, vides faktoru uzraudzību.	SVD, FD, VAD, RN, SPAD	n/a	10	10	12	12	14	M2.3.	**GSR, KSR** (procesu efektivitāte)
16.	Nodarbināto īpatsvars, kuri apmeklējuši apmācības par Inspekcijas darbā aktuālām tēmām.	Visas SV	65 %	70 %	72 %	75 %	80 %	83 %	M3.1.	**GSR, KSR** (cilvēkresursu prasmju attīstība un iesaistīšanās)
17.	Īstenoto regulāro aptauju skaits, veicinot darbinieku iesaisti aktuālo jautājumu identificēšanai un risināšanai.	PVDAN	4	3	3	3	3	3	M3.1	**KSR** (cilvēkresursu prasmju attīstība un iesaistīšanās)
18.	Darbinieku īpatsvars, kas piedalījās klātienes neformālos pasākumos.	SAS	30 %	35 %	40 %	>50 %	>50 %	>50 %	M3.1.	**KSR** (cilvēkresursu prasmju attīstība un iesaistīšanās)
19.	Darbinieku īpatsvars, kas pozitīvi novērtē iekšējo	SPAD, SAS	n/a	40 %	45 %	47 %	50 %	55 %	M3.1.	**KSR**

Nr	Snieguma rādītājs	Avots	Vērtība 2022	Vērtība 2023	Vērtība 2024	Vērtība 2025	Vērtība 2026	Vērtība 2027	Atbilstošie mērķi	Rādītāja tips
	komunikāciju, t.sk. tās mērķtiecīgumu, savlaicīgumu, regularitāti.									(cilvēkresursu prasmju attīstība un iesaistīšanās)
20.	Darbinieku skaits, kuri darbojušies kā iekšējie lektori.	SV dati	10	12	14	16	18	20	M3.2.	**KSR** (cilvēkresursu prasmju attīstība un iesaistīšanās)
21.	Pasākumu īpatsvars no visiem ES un starptautisku organizāciju rīkotajiem pasākumiem attiecīgajā gadā (darba grupas, konferences, semināri u.c.) Inspekcijas kompetences jomās, kuros Inspekcija ņēmusi dalību.	SV dati; PVDAN dati	80 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %	M3.3.	**KSR** (progress nozares politikas ieviešanā)
22.	Inspekcijas darbinieku skaits, kuri uzsākuši darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz sadarbību ar RSU, LU un profesionālajām ārstu asociācijām, nevalstiskajām u.c. organizācijām.	PVDAN	1	2	2	2	3	3	M3.4.	**KSR** (cilvēkresursu prasmju attīstība un iesaistīšanās)
23.	Ārstu ekspertu atlīdzība pārsniedz ārstu vidējo atalgojumu ārstniecības iestādēs (% no maksimālās mēnešalgas atbilstoši MK noteikumiem).	FGN un PVDAN dati	79,9 %	89,7 %	92 %	96 %	100 %	100 %	M3.4.	**KSR** (cilvēkresursu prasmju attīstība un iesaistīšanās)

INSPEKCIJAS STRATĒĢIJAS KARTE LĪDZ 2027.GADAM

MISIJA

Sabiedrības veselības, veselības aprūpes un farmācijas tiesiskuma un sabiedrības tiesību empātiska, efektīva un iedarbīga uzraudzība un kontrole

VĒRTĪBAS:

Profesionalitāte
Godprātība
Atbildība
Sadarbība

VĪZIJA

Inspekcija veicina un sinhronizē sabiedrības veselības, veselības aprūpes un farmācijas profesionālās jomas, sabiedrisko organizāciju, kopienu un katra cilvēka individuālo (sabiedrības) ilgtspējīgu partnerību

PRIORITĀRIE VIRZIENI UN MĒRĶI

Kvalitāte

- **Stiprināt mērķa grupu pieredzes monitoringu.**
- **Efektivizēt uzraudzību, kontroles, tematiskās pārbaudes.**
- **Attīstīt digitālos risinājumus.**

Kultūra

- **Pilnveidot mērķa grupu tiesiskuma un atbildības izpratni, un tās īstenošanas sistēmiskumu.**
- **Īstenot praksē principu "Konsultē vispirms".**
- **Attīstīt sadarbību ar ieinteresētajām pusēm.**

Cilvēkresursi

- **Pilnveidot iekšējo komunikāciju.**
- **Elastīgi attīstīt nepieciešamās darbinieku kompetences, ņemot vērā pārmaiņas veselības nozarē un sabiedrībā.**
- **Integrēt starptautisko pieredzi.**
- **Veicināt cilvēkresursu piesaisti.**

SASNIEDZAMIE REZULTĀTI

Proaktīvi identificēti sabiedrības (klientu) jautājumu un neapmierinātības problēmjautājumi.

Sabiedrības (klientu) problēmjautājumi risināti operatīvi un efektīvi.

Padziļināti izzinātas mērķa grupu vajadzības.

Veiktas tematiskās pārbaudes sistēmisko problēmu analīzei.

Pašnovērtējuma anketas par aktuālām tēmām, riska analīze turpmāko uzraudzības pasākumu plānošanai.

Attālinātās pārbaudes Inspekcijas resursu taupīgai izmantošanai.

Modernizēts Ārstniecības personu un ārstniecības atbalsta personu reģistrs un Ārstniecības iestāžu reģistrs.

Attīstīti digitālie risinājumi datu bāžu informācijas aktualizācijai, uzraudzības datu un dokumentu aprites procesos.

Uzturēts dialogs ar sabiedrības kopienām un pacientu organizācijām.

Nodrošināta dalība profesionālo organizāciju pasākumos un aktuālās sinformācijas sniegšana.

Regulāri publiskoti uzraudzības rezultāti un statistika.

Uzraudzības objektiem sniegta informācija par secinājumiem un nepieciešamajiem uzlabojumiem.

Nodrošināts konsultatīvais atbalsts uzraudzības objektiem, t.sk. uzsākot uzņēmejdarbību.

Rīkoti semināri, apmācības, prezentācijas izpratnes veicināšanai par attiecīgās uzraudzības jomas normatīvo aktu prasībām.

Aktualizētas interaktīvās kartes par vides pieejamību no jauna reģistrētām ārstniecības iestādēm.

Rīkoti semināri un prezentācijas ieinteresētām pusēm par konstatētām sistēmiskām problēmām, nepieciešamajiem uzlabojumiem.

Palielināta darbinieku iesaiste.

Veiktas aptaujas darbinieku iekšējās komunikācijas un klimata monitorēšanai.

Organizēti klātienes pasākumi neformālās komunikācijas veicināšanai.

Veicināta dalīšanās ar zināšanām, to pārmantojamība.

Reģistru pārvaldības un analītiskajā darbā kompetenti darbinieki.

Regulāra dalība Inspekcijas kompetences darba grupās ES institūcijās un Latvijā organizētajās konferencēs, semināros u.tml.

Citu valstu / institūciju pozitīvā pieredze integrēta Inspekcijas darbā.

Noteikts konkurētspējīgs atalgojums.