



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

MINISTRIA E BUJQËSISË DHE ZHVILLIMIT RURAL  
DREJTORIA E AUDITIMIT TË BRENDSHËM

Nr. 958/2 prot.

Tiranë, më 01.04.2022

URDHËR

Nr. 163, datë 01.04.2022

PËR

MIRATIMIN DHE ZBATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT PËR MBZHR-NË

Në mbështetje të pikës 4, të nenit 102 të Kushtetutës të Republikës së Shqipërisë, të pikës 5.3, të Vendimit nr. 516, datë 1.7.2020, të Këshillit të Ministrave "Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 247, datë 20.3.2015, 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 dhe të Pasaportës së Indikatorëve",

URDHËROJ:

1. Miratimin e Planit të Integritetit për Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, bashkëlidhur këtij urdhri, i përgatitur nga grupi i punës i ngritur me Urdhër nr. 55, datë 26.1.2021, të ndryshuar, të ministrit të Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural.
2. Personi përgjegjës për mbikëqyrjen e zbatimit të Planit të Integritetit do të jetë znj. Aida Shehi, Drejtor i Përgjithshëm, Drejtoria e Përgjithshme Ekonomike dhe e Shërbimeve Mbështetëse.
3. Personi përgjegjës për mbikëqyrjen e zbatimit të Planit të Integritetit ka për detyrë të monitorojë zbatimin e Planit të Integritetit, veçanërisht Planin e Veprimit për menaxhimin e riskut të integritetit, si dhe të japë sugjerimet e nevojshme për përmirësimin e tij.

4. Të gjithë punonjësit e MBZHR-së informojnë personin përgjegjës për mbikëqyrjen e zbatimit të Planit të Integritetit, mbi gjendjen e integritetit të institucionit, për veprime apo ngjarje që mund të ndodhin e që mund të çojnë në cënimin e integritetit të institucionit.
5. Punonjësit e MBZHR-së, me kërkesë të personit përgjegjës për mbikëqyrjen e zbatimit të Planit të Integritetit, duhet të dorëzojnë të dhëna dhe informacione të nevojshme për zbatimin e Planit të Integritetit, të cilat nuk janë në kundërshtim me rregulloret në fuqi.
6. Së paku një herë në vit, por edhe më shpesh nëse është e nevojshme, personi përgjegjës për mbikëqyrjen e zbatimit të Planit të Integritetit është i detyruar të paraqesë para ministrit një raport mbi zbatimin e Planit të Integritetit.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.

**MINISTËR**  
**FRIDA KRIFCA**





REPUBLIKA E SHQIPËRIE  
MINISTRIA E BUJQËSISË  
DHE ZHVILLIMIT RURAL

# PLANI I INTEGRITETIT

**PËR MINISTRINË E BUJQËSISË DHE  
ZHVILLIMIT RURAL**

**2022–2023**

Miratuar me Urdhrin Nr. 163, datë 1.4.2022  
të Ministrit të Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural

**Grupi i Punës i ngritur për hartimin e Planit të Integritetit në MBZHR, në zbatim të Urdhrit Nr. 55, prot. 983, datë 26.1.2021 “Për hartimin e Planit të Integritetit”, i ndryshuar me Urdhrin Nr. 608, prot. 983/2, datë 1.12.2021 “Për një ndryshim të Urdhrit Nr. 55, prot. 983, datë 26.1.2021 “Për hartimin e Planit të Integritetit”, i ndryshuar.**

- Znj. Aida Shehi, *Kryetar i Grupit, Drejtor i Përgjithshëm, Drejtoria e Përgjithëshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse*
- Z. Oltjon Muzaka, *Sekretar i Përgjithshëm, Koordinator i riskut*
- Z. Irfan Tarelli - *Drejtor i Përgjithshëm, Drejtoria e Përgjithshme e Politikave dhe Programeve të Bujqësisë, Sigurisë Ushqimore dhe Zhvillimit Rural.*
- Z. Arjan Jaupllari, *Drejtor i Përgjithshëm, Drejtoria e Përgjithshme Rregullatore dhe e Përputhshmërisë në Bujqësi, Ushqim dhe Zhvillim Rural*
- Znj. Elsa Vorfi, *Përfaqësues për Parandalimin e Konfliktit të Interesit*
- Znj. Filloreta Nikaj, *Përfaqësues i Njësisë së Sinjalizimit*
- Znj. Brunilda Kelo, *Drejtor, Drejtoria e Auditimit të Brendshëm*
- Znj. Adenisa Ago, *Koordinator për të Drejtën e Informimit*
- Znj. Kjara Vogli, *Koordinator për Konsultimin Publik*

*Ky Plan Integriteti është hartuar në kuadër të rekomandimit të lënë nga Grupi i Shteteve Kundër Korrupsionit (GRECO) në Raportin e Vlerësimit për Shqipërinë për “Parandalimin e korrupsionit dhe promovimin e integritetit të zyrtarëve të lartë dhe agjencitë e zbatimit të ligjit”, dhe në Masën A.9.3 “Hartimi/miratimi dhe zbatimi i Planeve të Integritetit nga të gjitha institucionet qendrore (ministrinë)” të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit, 2015-2023.*

Referuar Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore e përgatitur nga Ministria e Drejtësisë, e cila është relevante për vlerësimin e riskut të integritetit në të gjithë institucionet e qeverisjes qendrore dhe synon të kontribuojë në forcimin e procesit të planifikimit dhe menaxhimit të riskut të integritetit në sektorin publik në Shqipëri.

## Lista e shkurtesave

GRECO	Grupi i Shteteve Kundër Korrupsionit
MBZHR	Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural
MVRI	Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit
PSV	Procedura Standarde Veprimi
PT	Programi i Transparencës
QTTB	Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave

## Tabela e Përmbajtjes

HYRJE.....	4
<b>I. INTEGRITETI NË SISTEMIN E MBZHR.....</b>	<b>6-9</b>
<b>1.1. Procesi i zhvillimit të planit të Integritetit .....</b>	<b>6-7</b>
1.1.1. Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe mbështetja e stafit të ministrisë përgjatë procesit.....	6
1.1.2. Identifikimi dhe analiza e riskut.....	6
1.1.3. Vlerësimi i risqeve të integritetit.....	6
1.1.4. Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut.....	7
<b>1.2. Integriteti dhe shkelja e integritetit.....</b>	<b>7-8</b>
1.2.1. Menaxhimi i risqeve të integritetit në MBZHR .....	7-8
<b>1.3. Plani i Integritetit.....</b>	<b>8</b>
1.3.1. Qëllimi i Planit të Integritetit .....	8
<b>1.4. Parimet e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për MBZHR.....</b>	<b>9</b>
<b>II. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT .....</b>	<b>9-14</b>
<b>2.1. Risqe dhe faktorë të risqeve të lidhura me mjedisin e brendshëm rregullator dhe institucional për integritetin.....</b>	<b>9-10</b>
2.1.1. Rezultate lidhur me përgjegjësitë, detyrat dhe procedurat e punës .....	9
2.1.2. Rezultate lidhur me integritetin personal dhe institucional.....	10
2.1.3. Rezultate lidhur me trajnimin dhe kualifikimin.....	10
2.1.4. Rezultate lidhur me përballimin e situatave.....	10
<b>2.2. Risqe dhe faktorët e risqeve të lidhura me burimet njerëzore në institucion (burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara, me trajnim).....</b>	<b>10-12</b>
<b>2.3. Risqe dhe faktorët e risqeve për transparencën e punës dhe veprimtarisë brenda institucionit, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe publikun.....</b>	<b>12-14</b>
<b>2.4. Risqe dhe faktorët e risqeve për transparencën e punës dhe veprimtarinë brenda institucionit, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe me publikun.....</b>	<b>14</b>
<b>III. PLANI I VEPRIMIT .....</b>	<b>15</b>
<b>3.1. Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit.....</b>	<b>15</b>
<b>3.2. Plan Veprimi për zbatimin e Planit të Integritetit në MBZHR.....</b>	<b>15</b>

Objektivi 1: Hartimi, monitorimi, vlerësimi i Programit IPARD dhe raportimi mbi zbatimin e tij.

Objektivi 2: Përmirësimi i sistemit të planifikimit dhe administrimit të buxhetit, bashkërendimi i punës me donatorët dhe partenrët zhvillimorë me qëllim rritjen e finacimeve të huaja për burimet ujore në vend.

Objektivi 3: Garantimi i kuptueshmërisë dhe i vënies në zbatim të akteve nga strukturat përkatëse.

Objektivi 4: Konsolidimi i Sistemit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore në Ministri.

Objektivi 5: Sigurimi i burimeve financiare për kryerjen e operacioneve/veprimtarisë, planifikimi dhe administrimi i buxhetit, bashkërendimi i punës me donatorët dhe partnerët për rritjen e finacimeve të huaja.

## HYRJE

Plani i Integritetit për Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural u hartua gjatë periudhës Janar-Dhjetor 2021. Ky plan është hartuar duke u mbështetur në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit (MVRI) për qeverisjen qendrore.

Qëllimi i Planit të Integritetit është vlerësimi i risqeve të integritetit të cilat komprometojnë kapacitetet e MBZHR për të realizuar objektivat dhe shërbimin publik në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme në sistemin dhe fushat e:

- *menaxhimit financiar;*
- *menaxhimit të burimeve njerëzore;*
- *kontrollit, auditimit dhe e-mekanismave kundër korrupsionit; transparencës;*
- *përmirësimit të sigurisë ushqimore dhe arritjes në standardet e BE-së për eksport, përmes sistemit të gjurmueshmërisë për produktet me origjinë shtazore.*
- *mbështetja e investimeve nëpërmjet implementimit të Programit IPARD, për zhvillimin e zonave rurale, diversifikimin e ekonomisë, investimet në sektorin agro-ushqimor për përmirësimin e konkurrencës, pajtueshmërinë me standardet e BE-së dhe ruajtjen e natyrës dhe mjedisit.*
- *planifikimit e administrimit të buxhetit të institucionit si dhe bashkërendimi i punës me donatorët dhe partienrët zhvillimorë me qëllim rritjen e financimeve të huaja për burimet ujore në vend.*
- *zhvillimit të sektorit bujqësor, blegtoral, agropërpunimit, në drejtim të rritjes së prodhimit/prodhimtarisë së bimëve e kafshëve; përpunimit të produkteve dhe rritjes së efikasitetit të tyre.*
- *konkurrueshmërisë së bujqësisë dhe industrisë agro-ushqimore si dhe përmirësimi i cilësisë së jetës përmes nxitjes së shumëllojshmërisë së veprimtarive ekonomike në zonat rurale*
- *garantimi i sigurisë ushqimore, shëndetit dhe mirqënies së kafshëve, dhe shëndetit të bimëve përmes adoptimit të standardeve përkatëse të BE-së në kuadrin normativ vendas,*
- *zhvillimit të kapaciteteve administrative dhe infrastruktures fizike të nevojshme për zbatimin e këtij kuadri normativ si dhe forcimit të kontrollit zyrtar si elementë të rëndësishëm të sistemit të sigurisë ushqimore, për të garantuar jeten dhe shëndetin e konsumatorit, shëndetin dhe mirqënien e kafshëve dhe shëndetin e bimëve.*
- *ofritimi i paketave dhe kartave teknologjike (dhe elementë të përmirësuar) të prodhuara nga QTTB-të, në dispozicion fermerëve dhe agrobizneseve.*
- *rritjes së impaktit të investimeve në përmirësimin e infrastrukturës së kullimit, ujitjes dhe mbrojtjes nga përmbytjet,*
- *arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve shkresore, si dhe të informacionit të dokumenteve elektronike;*

Për të patur një administratë publike profesionale me etikë, integritet, dhe të angazhuar për t'iu shërbyer qytetarëve në fushën e bujqësisë, blegtorisë, peshkimit dhe të tjerë sektorë nën përgjegjësinë e Ministrisë është domosdoshmëri forcimi i integritetit dhe miratimi i masave sistematike anti-korrupsion.

Zhvillimi i planit të integritetit për MBZHR është në mbështetje të masave të parashikuara në Planin e Veprimit 2020-2023, në zbatim të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 247 datë 20.3.2015, të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit, Aktiviteti A.8.4.2 "Vlerësimi i riskut të integritetit nga ministritë, i hartuar dhe i miratuar" dhe Masa A.9.3 "Hartimi/miratimi dhe zbatimi i Planeve të Integritetit nga të gjitha institucionet qendrore (ministritë)".

# I. INTEGRITETI NË SISTEMIN E MBZHR

Integriteti konsiston në të qenit transparent, llogaridhënës, me etikë dhe i ndershëm, efektiv dhe eficient, për përmirësimin e performancës së administratës publike dhe zvogëlimin e niveleve të korrupsionit.

MBZHR përballet me risqe integriteti të ndryshme, të cilat pengojnë realizimin e objektivave strategjike, programore apo operacionale të institucionit.

Në këtë kuadër, procesi i menaxhimit të riskut të integritetit është një proces nëpërmjet të cilit institucioni adreson në mënyrë metodike risqet e integritetit për proceset e punës/aktivitetet (sipas funksioneve), me qëllimin final forcimin e rezistencës institucionale ndaj "riskut të integritetit" dhe zvogëlimin e niveleve të tij.

## 1.1. Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në MBZHR konsistoi në zbatimin e fazave të mëposhtme:

### 1.1.1. Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe mbështetja e stafit të ministrisë përgjatë procesit.

Ministri i Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural ngriti grupin e punës për vlerësimin e riskut të integritetit dhe përgatitjen e planit të integritetit të MBZHR-së. Në përbërje të grupit të punës janë punonjës të nivelit drejtues (kategoria e lartë dhe e mesme dhe specialistë). Grupi i punës u kryesua nga Drejtori i Përgjithshëm i Drejtorisë së Përgjithshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse, i cili siguroi mbarëvajtjen e procesit dhe koordinimin e aktiviteteve në institucion.

### 1.1.2. Identifikimi dhe analiza e riskut

Gjatë kësaj faze, grupi i punës i kushtoi vëmendje të veçantë analizës së kuadrit ligjor dhe atij të brendshëm rregullator për veprimtarinë e institucionit. Kjo fazë përfshiu dhe analizën e raporteve të ndryshme të MBZHR-së mbi veprimtarinë e saj por dhe të jashtme mbi çështje që lidhen me fushat e veprimtarisë së institucionit. Grupi i Punës vijoi me identifikimin (përshkrimin) dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës në fushat funksionale të institucionit si dhe veprimet për të adresuar boshllëqet.

### 1.1.3. Vlerësimi i risqeve të integritetit

Grupi i punës identifikoi dhe analizoi faktorët e riskut që mund të pritët të mbështesin ose rrisin risqe të tilla. Gjatë kësaj faze të procesit u krye edhe një analizë për fushat e veprimtarisë që kërkonin vlerësim më të detajuar për shkak të ekspozimit të tyre më të madh ndaj risqeve të integritetit. Në vijim risqet e vlerësuara dhe faktorët e tyre u renditën sipas përparësisë. Procesi vijoi me vlerësimin e efektivitetit të masave ekzistuese të kontrollit apo kontrolleve shtesë në institucion për risqet e vlerësuara dhe me propozimin e masave të reja për trajtimin e tyre.



#### **1.1.4. Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut**

Grupi i punës hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion në të cilin u evidentua: risku, kontrollet e ndërmarra, veprimet për të adresuar boshllëqet, zotëruesi i riskut, dhe përfshiu masa të reja kontrolli apo përmirësimin e masave ekzistuese. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e tyre.

Zbatimi i Planit të Integritetit është parashikuar për periudhën 2022-2023. Kostot financiare të këtij Plani do të mbulohen nga buxheti i MBZHR.

### **1.2. Integriteti dhe shkelja e integritetit**

Integriteti përbën një standard të domosdoshëm për funksionimin e një sistemi të menaxhimit të integritetit në një institucion publik, i cili mbështetet në vlerësimin e riskut të integritetit.

- Përvetësim, shpërdorim / devijim i fondeve publike;
- Trajtimi i qytetarëve / klientëve në mënyrë të pabarabartë apo të padrejtë;
- Kërkesat dhe procedurat e tepërta administrative;
- Mosrespektimi i procedurave / respektimi i kërkesave ligjore;
- Neglizhenca.

Zbatimi në nivel institucioni i një plani masash antikorrupsion për adresimin e risqeve të integritetit, ka si qëllim kryesor përmirësimin e efikasitetit, efikasitetit, transparencës dhe llogaridhënies së institucionit, si edhe rritjen e besueshmërisë publike në qeverisje.

#### **1.2.1. Menaxhimi i risqeve të integritetit në MBZHR**

Menaxhimi i riskut të integritetit është një proces i vazhdueshëm dhe sistematik, i cili adreson risqet rregullatorë, organizativë dhe praktikë të integritetit që i përkasin të shkuarës institucionale, situatës aktuale, por dhe të ardhmes së veprimtarisë së institucionit publik.

Fushëveprimi i vlerësimit të riskut është fleksibël, pasi:

- i) vlerësimi i riskut dhe plani i integritetit është bërë për MBZHR-në referuar proceseve të punës dhe shërbimeve brenda institucionit;
- ii) vlerësimi i riskut përqëndrohet në çdo funksion specifik administrativ.

Në këtë kuadër, sistemi për menaxhimin e integritetit është një instrument parandalues i korrupsionit në MBZHR.

Në mënyrë që të kemi një sistem funksional të menaxhimit të integritetit, do të miratojmë dhe zbatojmë një kuadër për përmirësim të vazhdueshëm të integritetit, si dhe do të instalojmë procesin e menaxhimit të integritetit si kulturë pune në ushtrimin e përgjegjësive dhe funksioneve të MBZHR-së. Pra institucioni:

- i) do të miratojë dhe zbatojë politika prointegritet të tilla si kodi i sjelljes dhe plani i integritetit;

- ii) do të mbikëqyrë dhe vlerësojë realizimin e aktiviteteve të institucionit në lidhje me parandalimin e korrupsionit dhe forcimin e integritetit, kundrejt përmbushjes së objektivave institucionale të integritetit dhe politikave prointegritet të miratuara për këtë qëllim. Rezultatet e vlerësimit do t'i raportohen titullarit të institucionit;
- iii) do të kryejë vazhdimisht aktivitete që lidhen me përmirësimin dhe forcimin e integritetit të institucionit dhe sistemit të menaxhimit të integritetit.

### **1.3. Plani i Integritetit**

Plani i Integritetit është një dokument strategjik dhe operativ, i cili mbështetet në rezultatet e procesit të vlerësimit të riskut të integritetit për të gjitha proceset e punës në institucion.

Plani i Integritetit i shërben institucionit në identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e tërësisë së rreziqeve që çënojnë integritetin e institucionit dhe individëve që punojnë në të.

Plani i Integritetit është një proces i dokumentuar që vlerëson nivelin e cënueshmërisë së një institucioni dhe ekspozimin e tij ndaj korrupsionit dhe praktikave joetike dhe joprofesionale.

Plani i Integritetit do të ofrojë kornizën konceptuale mbi politikat dhe masat për të parandaluar shkeljet e integritetit të zyrtarëve dhe punonjësve publikë, si dhe për monitorimin e efekteve të masave të zbatuara në një institucion publik, në zbatim të VKM Nr. 675, datë 16.10.2019 “Për disa ndryshime në Vendimin nr. 241, datë 20.4.2018, të këshillit të ministrave, “Për miratimin e planit të veprimit 2018-2020, në zbatim të strategjisë ndërsektoriale kundër korrupsionit, 2015-2020, e të pasaportës së indikatorëve, krijimin, funksionimin dhe detyrat e komitetit koordinator për zbatimin e strategjisë ndërsektoriale kundër korrupsionit, 2015-2020, dhe task-forcës ndërinstitutionale antikorrupsion”.

Gjithashtu, plani është një dokument pune ku përcaktohen masa konkrete për trajtimin e risqeve të integritetit dhe arritjen e objektivave strategjike dhe specifike të institucionit.

#### **1.3.1. Qëllimi i Planit të Integritetit**

Plani i Integritetit do të shërbejë MBZHR-së në:

- Përmirësimin e një sistemi efektiv të menaxhimit të integritetit në institucion, që synon sigurimin e respektimit të kërkesave ligjore, procedurale, kuadrit të brendshëm rregullator, si dhe standardet ndërkombëtare në këtë fushë. Ky sistem do të jetë funksional nëpërmjet zhvillimit të kapaciteteve njerëzore të institucionit në të gjitha nivelet për antikorrupsion efektiv, dhe krijimit të bashkëpronësisë për procesin në tërësi, për zhvillimin e zbatimit dhe monitorimit të planeve të integritetit, për të gjithë punonjësit e institucionit;
- Forcimin e llogaridhënies publike dhe transparencës në institucion, për të siguruar rritjen e besueshmërisë publike në qeverisje dhe në performancën e integritetit të sektorit publik;
- Forcimin e rezistencës institucionale ndaj çënimeve të integritetit, përmes përmirësimit të kontroleve operationale në fushat e funksionit të institucionit dhe proceset e punës me risk korrupsioni;
- Planifikimin e menaxhimit të riskut të integritetit në institucion, me fokus në fushat e funksionit të institucionit me risk më të lartë të cënimit të integritetit, duke synuar integrimin e këtij procesi në kulturën institucionale.

## 1.4. Parimet e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për MBZHR

Referuar Metodologjisë parimet e vlerësimit të riskut përfshijnë:

- Minimizimin e pushtetit diskrecional të tepërt dhe të panevojshëm që zotërojnë autoritetet ekzekutive, administrata apo organet/strukturat në marrjen e një vendimi, dhe/ose qartësimin e përcaktimit të kriterëve, procedurave dhe standardeve për procesin e vendimmarrjes;
- Rritjen e transparencës dhe llogaridhënies publike në punën e institucionit, gjë që minimizon risqet që dëmtojnë integritetin e institucionit dhe është garanci për zbatimin e parimit të ligjshmërisë;
- Forcimin e mekanizmave të kontrollit për institucionin. Në parim, çdo veprim i autoritetit publik duhet të jetë objekt kontrolli për të ruajtur sistemin “kontroll-balancë” dhe parimin e ndarjes së pushteteve;
- Thjeshtëzimin dhe riorganizimin e procedurave të zbatuara nga autoritetet, organet apo administrata qendrore të cilat nuk përmbushin qëllimin për të cilin janë miratuar dhe krijojnë mundësi për risqe integriteti.

## II. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT

Në këtë seksion është paraqitur një përshkrim i përmblodhur i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, të analizuara sipas fushave të veprimtarisë së MBZHR-së, të kategorizuara më poshtë.

### 2.1. Risqe dhe faktorë të risqeve të lidhura me mjedisin e brendshëm rregullator dhe institucional për integritetin

Për evidentimin e risqeve dhe faktorëve të integritetit u anketua stafi i MBZHR, nga të cilët: 31.8 % janë meshkuj dhe 68.2 % janë femra.

Stafi i anketuar përbëhet nga punonjës, të cilët:

- |                                 |         |
|---------------------------------|---------|
| - kanë më pak se 5 vjet në punë | 43.6 %. |
| - deri në 10 vjet               | 11.8 %. |
| - deri në 20 vjet               | 21.2 %. |
| - deri në 30 vjet               | 18.8 %  |
| - mbi 30 vjet                   | 4.6 %.  |

#### 2.1.1. Rezultate lidhur me përgjegjësitë, detyrat, procedurat e punës në institucion

Për përgjegjësitë

52.9 % e të anketuarve janë plotësisht të qartë,

30.6 % janë shumë të qartë,

16.5 % janë të qartë.

Për procedurat e punës

95.1 % janë të njohur me hollësi për procedurat e punës që duhet të ndjekin dhe 4.9 % e tyre nuk janë të informuar.

Për këshillimin që merret në kryerjen e detyrave

98.8 % pohojnë se eprorët janë lehtësisht të disponueshëm për tu konsultuar,

1.2 % pohojnë se eprorët nuk janë të disponueshëm për tu konsultuar.

### **2.1.2. Rezultate lidhur me integritetin**

#### Për vlerësimin e performancës periodike

91.7 % janë në dijeni vlerësime, 8.3 % nuk janë në dijeni.

#### Për sjelljen joetike dhe joprofesionale ndaj kolegëve

60.2 % nuk kanë dëgjuar raste të tilla, 39.8 % nuk e dinë .

### **2.1.3. Rezultate lidhur me trajnimin dhe kualifikimin**

65.5 % e tyre mendojnë se ka një plan trajnimi e kualifikimi.

32.1 % nuk janë në dijeni të këtij plani.

2.4 % thonë jo.

### **2.1.4. Rezultate të lidhura me mjedisin e brendshëm rregullator**

#### Për ekzistencën e rregulloreve apo udhëzimeve

76.5 % kanë dijeni për ekzistencën.

3.5 % raportojnë mungesën e tyre.

20 % nuk kanë dijeni për ekzistencën e tyre.

#### Për ekzistencën e njësisë dhe rregullores së sinjalizuesve

39.5 % këto rregulla zbatohen edhe në praktikë.

53.1 % nuk janë në dijeni të rregullave të tilla.

7.4 % ka rregulla por zbatohen pjesërisht në praktikë.

#### Për pranimin dhe administrimin e dhuratave

53 % ka rregulla të përcaktuara.

45.8 % nuk janë në dijeni për rregullore apo rregulla specifike.

1.2 % nuk ka.

#### Për konfliktin e interesit në kryerjen e një veprimtarie të caktuar brenda institucionit

44.4 % ka strukturë/person që merret me monitorimin e këtij procesi.

54.3 % nuk janë në dijeni për ekzistencën e strukturës/personit.

1.3 % e të anketuarve njohin ligjin e konfliktit të interesit

#### Për dypunësimin

43.4 % janë në dijeni të rregullave dhe procedurave që rregullojnë këtë proces.

56.6 % nuk kanë dijeni ose mendojnë që nuk ekzistojnë procedurat.

#### Për ruajtjen e informacioneve konfidenciale apo të klasifikuara

75.6 % këto rregulla janë prezente

24.4 % nuk e dine.

#### Për strukturën përgjegjëse për shkeljet etike

63 % në institucion është një strukturë përgjegjëse për rastet e shkeljeve etike,

37 % nuk kanë dijeni.

## 2.2. Risqe dhe faktorë të tjerë të lidhura me integritetin

### 2.2.1. Publikimi i rregullave, strategjive të MBZHR-së

Aktualisht MBZHR ka hartuar dhe miratuar një numër të kufizuar dokumentesh strategjike institucionale për aspekte të integritetit, të tilla si:

- Kodi i Etikës,
- Rregullore për parandalimin e konfliktit të interesit,
- Rregullore për sinjalizuesin.

Dokumentat e mësipërm nuk janë publikuar në faqen zyrtare të institucionit.

### 2.2.2. Mungesa/mangësi në aktet e miratuara

Përmbledhja tërësore e vlerave dhe parimeve të Kodit të Etikës duhet të udhëheqë funksionarët e lartë të ministrisë në sjelljen dhe veprimet e tyre gjatë ushtrimit të funksioneve dhe angazhimeve si përfaqësues të funksionit ekzekutiv.

#### Në Kodin e Etikës

Kodi i Etikës si dhe kuadri rregullator i brendshëm rezulton se ka mungesë në parashikimin e rregullave për:

- procesin e deklarimit dhe pranimit të dhuratave,
- administrimin e regjistrit përkatës apo përfitime të tjera të ngjashme,
- shpenzimet e mbuluara nga të tjerët,
- pranimin e donacioneve/sponsorizime dhe funksionimin e regjistrit përkatës;
- deklarimin nga ana e zyrtarëve të institucionit të takimeve me lobistë apo grupe interesi;
- veprimtaritë e jashtme të punonjësve dhe deklarimin e tyre;
- standarde sjelljes së punonjësve pas mbarimit të detyrës;
- procedurën e hetimit dhe shqyrtimit të sinjalizimeve dhe veprime ose praktika të dyshuara korrupsioni;
- deklarimin e pasurisë për funksionarët që janë subjekt deklarimi etj.
- mekanizma funksionalë për zbatimin e kodit si vlerësimin e standardeve etike të Kodit apo interpretimi i Kodit etj.

Kodi i Etikës si dhe kuadri rregullator i brendshëm ka manësi pasi:

- paraqet paqartësi në lidhje me përfshirjen e funksionarëve të lartë të ministrisë (Ministër, zv. Ministër, Shef Kabineti dhe këshilltarë, Sekretar i Përgjithshëm) si subjekte të zbatimit të tij për aspekte të veçanta.
- nuk parashikon rastet kur:
  - o fondet për projektet që sigurojnë asistencë për hartim legjislativ apo për instrumente metodologjike në këtë fushë janë siguruar nga organizata të shoqërisë civile ose grupe interesi,
  - o transparenca financiare dhe shpenzimet e projektit publikohen në faqen zyrtare të Ministrisë.

#### Në Rregulloren e brendshme

Rregullorja e brendshme e MBZHR- së e hartuar dhe miratuar, paraqet paqartësi e mungesa në:

- reflektimin e strukturës së brendshme institucionale;
- përfshirjen e funksioneve/njësive që rrjedhin nga ligje të tjera, si ai për të drejtën e informimit apo njoftimit dhe konsultimit publik;

- njësisë së sinjalizimit apo konfliktit të interesit;
- përcaktimin e linjave të qarta të komunikimit dhe raportimit ndërmjet drejtorive të ndryshme;
- komunikimin me institucionet e varësisë;
- parashikimin e procedurave dhe rregullave për këshillimin me publikun, mënyrat dhe format e paraqitjes së nismave qytetare;
- parashikimin e rregullave për të drejtën e informimit dhe mbrojtjen e të dhënave personale etj.

#### Në dokumenta/akte të tjera rregullatore

Dokumenta apo akte të tjera rregullatore që nuk janë hartuar në institucion por që përmirësojnë mjedisin e brendshëm për integritet, janë:

- dokumenti politik për menaxhimin e riskut të brendshëm i cili përcakton standardet që duhen përdorur në MBZHR për të administruar riskun me të cilin ekspozohet institucioni gjatë kryerjes së aktivitetit të tij të përditshëm;
- dokumenti i politikave për privatësinë dhe mbrojtjen e të dhënave personale i cili ka në përmbajtje politikat e ndjekura nga MBZHR në lidhje me mbledhjen dhe përpunimin e të dhënave personale të punonjësve të MBZHR si dhe të subjekteve që kanë marrëdhënie kontraktuale me institucionin.

#### Në hartimin e ligjeve

Një funksion i rëndësishëm i MBZHR-së është koordinimi i hartimit të ligjeve (për ligjet e iniciuara nga Ministria apo nga institucionet e tjera të përfshira).

- Ministria nuk ka një metodologji për hartimin apo vlerësimin e ligjeve të miratuar me një akt formal.

Vlerësimi i ligjeve është i rëndësishëm për eliminimin e hapësirave të korrupsionit (risqe apo faktorë risku) në fusha publike. Aktet nënligjore përcaktojnë procedurat, tarifatat dhe afatet kohore të cilat mund të krijojnë dhe lejojnë hapësira për korrupsion.

- Për rrjedhojë do të ishte e këshillueshme që hartimi dhe miratimi i një metodologjie për hartimin e ligjeve të përfshinte procesin e vlerësimit të hapësirave për korrupsion edhe për aktet nënligjore.

Disa nga sfidat që identifikohen shpesh në mjedisin e brendshëm institucional janë:

- Kuadër rregullator për integritetin me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të veçanta të integritetit;
- Kuadër të brendshëm institucional në menaxhimin e çështjeve të integritetit në institucion.

### **2.3. Risqe dhe faktorët e risqeve të lidhura me burimet njerëzore në institucion (burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme)**

#### Në Manualin e Proceseve të Punës

Mirëfunksionimi i administratës ka nevojë për linja të qarta hierarkike, manual të proceseve të punës për çdo njësi të institucionit ndryshe Procedura Standarde Veprimi (PSV) në të cilin janë pasqyruar gjurmët e veprimeve, plan vjetor pune, si dhe për promovimin dhe përqaftimin e standardeve dhe parimeve të administratës publike.

- Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator të institucionit nuk rezulton që të gjitha strukturat/njësitë e institucionit të kenë PSV/ dokumente që rregullojnë në detaje proceset e punës të realizuara nga çdo strukturë/funksion i institucionit.

#### Në plotësimin e strukturës/organikës

- MBZHR ka një organikë të miratuar me 174 punonjës nga të cilët 33 të shërbimit civil dhe 6 me Kod Pune janë vakantë. Nga vlerësimi i situatës rezulton mungesë në staf në pozicionet e nivelit të mesëm, si edhe atyre të kategorisë ekzekutive në njësitë përbërëse të MBZHR.
- Institucioni ka ngritur njësinë e sinjalizimit brenda drejtorisë së Auditit të Brendshëm. Drejtoria e Auditit të Brendshëm reflekton burime njerëzore të kufizuara duke marrë në konsideratë edhe funksionin e sinjalizuesit që i është atashuar pranë kësaj drejtorie. Ka një sërë sfidash që lidhen me zbatimin ligjit për sinjalizimin, si, për shembull:
  - o kapacitete të kufizuara të burimeve njerëzore në lidhje me njohjen dhe zbatimin e ligjit dhe procedurave të sinjalizimit;
  - o mungesë informimi dhe transparence për rolin dhe punën e kësaj strukture,
  - o parashikimi i mekanizmave funksionalë për garantimin e anonimatit në institucion etj.
- Njësia e parandalimit të konfliktit të interesit të ngritur pranë sektorit të burimeve njerëzore në institucion paraqet mungesë në lidhje me burimet njerëzore adekuate dhe të trajnuara për funksionimin e saj dhe administrimin e regjistrit përkatës.

#### Në kuadrin e brendshëm rregullator

Paraqesin një kuadër të brendshëm rregullator të pamjaftueshëm për mirëfunksionimin e tyre. Strukturat institucionale antikorrupsion dhe ato të ndërtimit të integritetit, që përfshijnë:

- Koordinatorin e Riskut Financiar,
- Njësinë përgjegjëse për parandalimin e konfliktit të interesit,
- Koordinatorin për të drejtën e informimit,
- Koordinatorin për Njoftimin dhe Konsultimin Publik,
- Njësinë për sinjalizimin brenda strukturës së Drejtorisë të Auditit të Brendshëm;

#### Në trajnimin e stafit

Një komponent shumë i rëndësishëm i zhvillimit të burimeve njerëzore në institucion është trajnimi i vazhdueshëm i tyre. Nga vlerësimi i situatës dhe indikatorëve të këtij komponenti rezulton se institucioni ka miratuar një plan vjetor të trajnimeve për punonjësit, po ka mungesë në:

- parashikimin e sistemit të analizës në lidhje me nevojat për trajnim, me qëllim përcaktimin e nevojave reale të punonjësve për trajnime;
- të procedurës së raportimit dhe shkëmbimit të informacionit në lidhje me pjesëmarrjen e stafit në trajnime, duke bashkëndarë njohuritë e fituara me kolegët e tjerë, me qëllim rritjen e njohurive dhe aftësive apo të shkëmbimit të përvojave nga praktika;
- të një sistemi feedback-u për të mundësuar vlerësimin e trajnimeve.

#### Në zhvillimin e burimeve njerëzore

Disa nga sfidat që identifikohen në institucion në çështjen e zhvillimit të burimeve njerëzore janë:

- rregullim i ulët normativ i proceseve të punës, paqartësi rreth proceseve dhe procedurave, linjave të hierarkisë dhe raportimit;

- kapacitete njerëzore të pamjaftueshme dhe të kufizuara teknike në shumicën e proceseve të punës;
- ristrukturime të shpeshta të stafit dhe burime njerëzore të paqëndrueshme në institucion;
- bashkëpunim dhe përgjegjshmëri e ulët ndërmjet drejtorive të ministrisë;
- infrastrukturë fizike dhe pajisje të pamjaftueshme në ministri;

#### **2.4. Riske dhe faktorët e risqeve për transparencën e punës dhe veprimtarinë brenda institucionit, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe me publikun.**

##### Në publikimin e informacioneve/dokumenteve

Nga analiza përmbajtësore e faqes zyrtare të internetit të MBZHR-së, vihet re se publikohen të dhëna dhe informacion me karakter vetëm dhe thjesht informues.

- Nuk janë të publikuara informacione dhe dokumente që lidhen me mekanizmat monitorues, të kontrollit dhe llogaridhënës, siç mund të jenë: raporte të ndryshme monitorimi të kontrollit të brendshëm, kontrata publike, procesverbale, raporti vjetor i transparencës etj.

##### Në komunikimin e brendshëm

Koordinatori për të Drejtën e Informimit është caktuar me akt të titullarit, dhe të dhënat e tij janë publikuar në faqen zyrtare të institucionit.

Nga ana tjetër, transparenca e veprimtarisë së institucionit kushtëzohet shumë nga komunikimi efektiv i brendshëm ndërmjet drejtorive dhe Koordinatorit për të Drejtën e Informimit. Menaxhimi i informacionit dhe dokumentacionit kërkon jo vetëm staf të informuar dhe më aftësitë e duhura, por edhe komunikim efektiv që respekton afatet kohore në sigurimin e informacionit. Për më tepër, koordinimi dhe komunikimi i brendshëm ndërmjet drejtorive dhe koordinatorit për të Drejtën e Informimit është i një rëndësie të veçantë edhe në aspektin e përmbushjes së objektivave të këtij Plani të Integritetit.

##### Në kuadrin e brendshëm rregullator

MBZHR e ka caktuar Koordinatorin për Njoftimin dhe Konsultimin me një akt formal emërimi. Kuadri i brendshëm rregullator:

- nuk pasqyron funksionin dhe detyrat e Koordinatorit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik;
- nuk përmban parashikimet për procesin e konsultimit të përcaktuara në Ligjin për Njoftimin dhe Konsultimin Publik;
- nuk parashikohet ndërveprimi i koordinatorit me strukturat/drejtoritë e tjera administrative për kryerjen e detyrave përkatëse.

Programi i Transparencës (PT) përfaqëson një instrument që kontribuon për transparencën dhe përgjegjshmërinë e institucionit, një detyrim i përcaktuar në ligjin për mbrojtjen e së drejtës për informim.

- Është publikuar Programi i Transparencës në faqen zyrtare të MBZHR-së, por informacioni i PT nuk është i plotë dhe lehtësisht i aksesueshëm.



### III. PLANI I VEPRIMIT

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas fushave të përgjegjësisë së MBZHR. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional. Plani ka për qëllim arritjen e objektivave për forcimin e integritetit si më poshtë:

1. Procese dhe rregulla të qarta mbi aspekte të integritetit në MBZHR – në mënyrë që të minimizohet çënimi i tyre nga risqet e integritetit;
2. Burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshatshme për t'i rezistuar shkeljeve të integritetit;
3. Transparenca më e lartë e punës dhe e veprimtarisë së MBZHR brenda institucionit, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe publikun.

#### 3.1. Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit

Monitorimi është periodik (çdo vit) dhe përfshin kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve përgjegjës, për zbatimin e masave të miratuara në planin e veprimit.

Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë eficiente, nëse kanë evidentuar ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioriteteve të risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e mësimave për planifikim më të mirë në të ardhmen.

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 monitoron progresin e zbatimit. Frekuenca minimale e raportimit është brenda një periudhe gjashtëmujore. Raportimi i lejon titullarit të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa.

#### 3.2. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit i MBZHR-së për zbatimin e planit të integritetit, referuar objektivave e aktiviteteve të parashikuara për minimizimin e risqeve të integritetit dhe faktorët e risqeve, kategorinë e faktorëve të riskut, niveli e prioritetit të aktiviteteve: i lartë, i moderuar, ose i ulët sipas afateve kohore dhe me Strukturën përgjegjëse për aktivitetet e parashikuara, **jepet sipas Aneksëve bashkëlidhur** këtij Raporti, si vijon:

Objektivi 1: Hartimi, monitorimi, vlerësimi i Programit IPARD dhe raportimi mbi zbatimin e tij.

Objektivi 2: Përmirësimi i sistemit të planifikimit dhe administrimit të buxhetit, bashkërendimi i punës me donatorët dhe partenrët zhvillimorë me qëllim rritjen e finacimeve të huaja për burimet ujore në vend.

Objektivi 3: Garantimi i kuptueshmërisë dhe i vënies në zbatim të akteve nga strukturat përkatëse.

Objektivi 4: Konsolidimi i Sistemit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore në Ministri.

Objektivi 5: Sigurimi i burimeve financiare për kryerjen e operacioneve/veprimtarisë, planifikimi dhe administrimi i buxhetit, bashkërendimi i punës me donatorët dhe partnerët për rritjen e finacimeve të huaja.