



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

MINISTRIA E BUJQËSISË DHE ZHVILLIMIT RURAL
QENDRA E TRANSFERIMIT TË TEKNOLOGJIVE BUJQËSORE VLORE

PLANI I INTEGRITETIT

PËR QENDRËN E TRANSFERIMIT TË
TEKNOLOGJIVE BUJQËSORE VLORE
VITI 2025

Mars , 2025

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Korrupsioni është një kërcënim për demokracinë, mirëqeverisjen, konkurrencën e ndershme, zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik, shoqëror dhe politik të një vendi. Ai pengon rëndë zhvillimin ekonomik, duke krijuar një sistem pabarazie, paragjykimi e nepotizmi, duke shkatërruar besimin e njerëzve tek shteti i tyre, prandaj lufta kundër korrupsionit është sot një nga sfidat parësore të çdo shteti me kulturë demokratike, vizion dhe integritet të lartë.

Angazhimi në forcimin e kuadrit institucional, strategjik, ligjor dhe operacional në fushën antikorrupsion ka çuar drejt hartimit, miratimit dhe aplikimit të instrumenteve konkrete kundër korrupsionit me qasje parandaluese dhe ndëshkuese.

Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore (QTTB) Vlore , prej vitesh ka vënë në prioritet dhe do vazhdojë në mënyrë të pandalur të ketë një vullnet të palëkundur në luftën kundër korrupsionit, përmes aksioneve parandaluese, masave ndëshkuese dhe aktiviteteve ndërgjegjësuere. Miratimi i këtij Plani Integriteti është pikërisht një përpjekje për të hedhur themelet e një sistemi më të gjerë, i cili menaxhon risqet që kërcënojnë integritetin institucional.

Qëllimi i hartimit dhe miratimit të këtij dokumenti është krijimi i një mjedisi që nxit dhe promovon kulturën e integritetit, duke rritur kapacitetin e institucionit tonë për zbatimin e sistemeve të testimit të integritetit. Objektivat kryesore që synohet të arrihen janë kryerja e proceseve dhe vendosja e rregullave të qarta mbi aspekte të integritetit në QTTB Vlorë, në mënyrë që të minimizohet çënimi i institucionit tone nga risqet e integritetit

Plani i Integritetit të QTTB Vlorë, është konceptuar dhe bazuar në Strategjinë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2024-2030 dhe në Planin e Veprimit 2024-2026, në objektivin specifik në lidhje me “Forcimin e integritetit të nëpunësve publikë” konkretisht në zbatimin e masës mbi “Hartimin, miratimin dhe zbatimin e Planeve të Integritetit nga të gjitha institucionet e varësive të ministrive” për vitin 2025.

Në kuadër të realizimit të këtij Plani Integriteti, është mundësuar fillimisht kryerja e procesit të vlerësimit të riskut të integritetit sipas Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit dhe më pas është hartuar dhe miratuar Plani i Integritetit për vitin 2025.

TITULLARI

Meno Besimaj

Vlorë, më 03.03.2025

TABELA E PËRMBAJTJES

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL	2
LISTA E SHKURTESAVE	3
HYRJE	5
1. PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT	5
1.1 Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit	5
1.2 Identifikimi dhe analiza e riskut.....	5-6
1.3 Vlerësimi i risqeve të integritetit.....	6
1.4 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut dhe Regjistri i Riskut	6
1.5 Metodologjia.	6
2. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE	7-10
3. PLANI I VEPRIMIT PËR INTEGRITETIN	11-14
3.1 Monitorimi dhe raportimi i Planit të Integritetit	12

LISTA E SHKURTESAVE

QTTB Vlorë - Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore Vlorë

PI - Plan Integriteti

BNJ - Burime Njerëzore

DAP - Departamenti i Administratës Publike

MVRI - Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit

PT - Programi i Transparencës

HYRJJE

Planit i Integritetit për Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore (QTTB) Vlorë, u hartua gjatë periudhës Janar 2025 – Shkurt 2025. 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 në këtë institucion është:

- Vlerësimi i risqeve të integritetit të cilat komprometojnë aftësinë e QTTB Vlorë për të kryer funksionin në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme.
- Studimi i faktorëve që mund të mbështesin apo rrisin risqet e vlerësuara.
- Formulimi i masave të përshtatshme për adresimin e tyre.

Vlerësimi i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre është kryer për proceset e punës sipas fushave të veprimtarisë të institucionit. Këto fusha përfshijnë:

1. Fushën e menaxhimit financiar;
2. Fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore;
3. Fushën e kontrollit, auditimit dhe e mekanizmave kundër korrupsionit;
4. Fushën e transparencës;
5. Fushën e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve shkresore, si dhe të informacionit e të dokumenteve elektronike;
6. Fushën e politikave dhe strategjive në fushën e bujqësisë;
7. Fushën e hartimit dhe vlerësimit të legjislacionit;
8. Fushën e programeve dhe projekteve që lidhen me bujqësinë;

1. PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

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

1.1 Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit.

Titullari i institucionit ngri grupin e punës për vlerësimin e riskut të integritetit dhe përgatitjen e planit të integritetit të QTTB Vlorë. Në përbërje të grupit të punës ishin punonjës të QTTB Vlorë të nivelit drejtues. Grupi i punës u kryesua nga një koordinator, e cila siguroi mbarëvajtjen e procesit dhe koordinimin e aktiviteteve në institucion.

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 QTTB Vlorë mbi veprimtarinë e saj por dhe të jashtme mbi çështje që lidhen me fushat e veprimtarisë së institucionit. Grupi i Punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve

të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës në fushat funksionale të QTTB Vlorë. Grupi u punës administroi një anketim me stafin e QTTB Vlorë, për të matur perceptimet e tyre mbi çështje të integritetit dhe etikës në institucion si edhe për të vlerësuar njohuritë e tyre mbi kuadrin rregullator dhe struktural për integritetin në institucion.

1.3 Vlerësimi i risqeve të integritetit.

Gjatë kësaj faze, grupi i punës vlerësoi intensitetin e risqeve të analizuara në fazën e mësipërme. 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 në institucion për risqet e vlerësuara dhe me propozimin e masave të reja për trajtimin e tyre. Në këtë fazë të procesit kontribuan gjithashtu diskutimet dhe feedback-u i marrë nga fokus grupet me stafin e drejtorive të ndryshme të institucionit.

1.4 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut

Grupi i punës hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili 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 këtij Plani Integriteti është parashikuar për vitin 2025. Kostot financiare të këtij Plani do të mbulohen nga buxheti i QTTB Vlorë.

1.5 Metodologjia

Për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në institucionin e QTTB Vlorë u përdorën dy metoda:

■ **Metoda cilësore**, përmes zhvillimit të 1 workshop-i orientues për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit me grupin e punës së ngritur dhe stafin e QTTB Vlorë si dhe 2 takimeve të fokusuara me stafin e QTTB-së.

Takimet e fokusuara shërbyen:

- Për të identifikuar proceset e punës në fusha të veprimtarisë së institucionit të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit;
- Për të identifikuar sjelljet joetike e joprofesionale dhe parregullsive të tjera;
- Për të vlerësuar risqet e integritetit dhe faktorët e tyre në kuadër të këtyre proceseve.

Procesi u shoqërua edhe më një analizë të kuadrit të brendshëm rregullator të QTTB Vlorë (shqyrtim literature), i cili përfshin: urdhra, manuale, rregullore dhe akte të brendshme. Gjithashtu,

u hulumtuan raporte të ndryshme mbi veprimtarinë e QTTB Vlorë si, p.sh.: raporte të auditit të brendshëm, raporte monitorimi, raporte vjetore, matrica e riskut financiar etj.

- **Metoda sasimore**, përmes vlerësimit me anë të një ankete të strukturuar, ku punonjësit e QTTB Vlorë u përgjigjën pyetjeve mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Anketimi përfshiu një kampion me 15 punonjës të institucionit me nivel besueshmërie statistikore 95%, shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 2%. Për të krijuar një larmishmëri më të madhe në analizë, kampionimi përfshiu një shpërndarje më të gjerë në lidhje me gjininë, moshën dhe vjetërsinë në punë. Pyetësorët e strukturuar u plotësuan në mënyrë anonime nga stafi i QTTB Vlorë.

Përmbajtja e Planit të Integritetit

Përmbajtja e Planit të Integritetit paraqitet si më poshtë:

- **Deklarata e Integritetit Institucional** – shprehja e vullnetit dhe përkushtimit për integritet institucional nga ana e titullarit të QTTB Vlorë;
- **Prezantimi i përgjithshëm i procesit të hartimit të Planit të Integritetit të QTTB Vlorë**, përshkrimi i fazave të procesit të planifikimit të integritetit dhe qasja metodologjike;
- **Risqet e integritetit dhe faktorët e tyre** – i cili përfshin një përshkrim të risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre në fushat e përgjegjësisë së institucionit.
- **Plani i Veprimit** – i cili përmban masat e kontrollit që duhet të ndërmerren për të adresuar risqet e identifikuara dhe të vlerësuara.

Plani i është vënë në dispozicion të gjithë stafit të QTTB Vlorë dhe grupeve të interesit, për të qenë një instrument efektiv që orienton punët e përditshme drejt interesit publik, standardeve të larta profesionale dhe performancës së mirë institucionale.

2. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT

Në këtë seksion është paraqitur një përshkrim i përmbledhur i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, të analizuara sipas fushave të veprimtarisë së QTTB Vlorë dhe të kategorizuara si më poshtë:

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

QTTB Vlorë është institucion në varësi të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural dhe funksionon sipas Rregullores “Për organizimin dhe funksionimin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore Vlorë” të miratuar nga Ministri, ku përcaktohen qartë objektivat, prioritet

strategjike të institucionit. Rregullorja mban nr. 172/1 Prot. datë 18.09.2020 dhe është përditësuar dhe e miratuar në MBZHR. Në këtë rregullore janë përfshirë edhe detyra në zbatim të Ligjit nr. 9131 datë 8.09.2003 "Për Rregullat e Etikës në Administratën Publike".

Punonjësit janë njohur me ligjet dhe rregulloren e brendshme duke organizuar takime me punonjësit. Çdo fillim jave organizohet takimi i Titullarit me drejtuesit e Drejtorive/Sektorëve, të cilët, informacionet e reja jua komunikojnë stafit që kanë në varësi. QTTB Vlorë aktualisht nuk ka hartuar dhe miratuar dokumente strategjike institucionale posaçërisht për aspekte të integritetit, të tilla si: Kodi i Brendshëm i Etikës dhe rregullore për parandalimin e konfliktit të interesit në institucion. Kodi i Etikës si dhe kuadri rregullator i brendshëm duhet të parashikojë rregulla për procesin e deklarimit dhe pranimit të dhuratave, administrimit të regjistrit përkatës apo përfitime të tjera të ngjashme, shpenzimet e mbuluara nga të tjerët; rregulla për pranimin e donacioneve/sponsorizime dhe funksionimin e regjistrit përkatës; rregulla për deklarimin nga ana e zyrtarëve të institucionit të takimeve me lobistë apo grupe interesi; rregulla për veprimtaritë e jashtme të punonjësve dhe deklarimin e tyre; standarde sjelljes së punonjësve pas mbarimit të detyrës; rregulla për procedure e hetimit dhe shqyrtimit të sinjalizimeve dhe veprime ose praktika të dyshuara korrupsioni; rregulla të brendshme për deklarimin e pasurisë për funksionarët që janë subjekt deklarimi etj. Përmbledhja tërësore e vlerave dhe parimeve të Kodit të Etikës duhet të udhëheqë funksionarët e lartë të QTTB Vlorë në sjelljen dhe veprimet e tyre gjatë ushtrimit të funksioneve dhe angazhimeve.

QTTB Vlorë ka hartuar dhe miratuar rregulloren e brendshme të institucionit. Baza ligjore për etikën ku jemi bazuar është ligji nr. 9131 datë 8.09.2003 "Për rregullat e etikës në administratën publike" dhe pjesa për etikën tek rregullorja e brendshme. Kjo rregullore përmban ndër të tjera: 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; parashikimin e rregullave për të drejtën e informimit dhe mbrojtjen e të dhënave personale etj.

Çdo individ apo subjekt ka të drejtën e ankesës në institucion nëse ka probleme të tilla, protokollohen ankesat nëse ka dhe adresohen për zgjidhje. Baza ligjore është ligji nr. 9367 datë 7.04.2005 "Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike"

2.2 Riske dhe faktorët e risqeve të lidhura me burimet njerëzore në institucion (burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme)

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) si dhe për

promovimin dhe përqaftimin e standardeve dhe parimeve të administrates publike. Këto elemente nxisin një kulturë integriteti për administratën shtetërore.

QTTB Vlorë ka një organikë të miratuar me 28 punonjës nga të cilët 8 prej tyre janë pozicione vakante. Procedurat e rekrutimit kryhen nga DAP për nëpunësit civil dhe me kod pune për punonjësit me kontratë. Fillimisht institucioni dërgon kriteret për të përcaktuar kandidatet që i përshtatet nevojave të institucionit tek DAP si dhe në rastet e lëvizjes paralele ose të ngritjes në detyrë duke vendosur në komision edhe drejtues nga institucioni. Nga vlerësimi i situatës rezultojnë mungesë në staf në pozicionet e nivelit drejtues të lartë, të mesëm, si edhe atyre të kategorisë ekzekutive në njësitë përbërëse të QTTB Vlorë. Pozicione pune të cilat për nga natyra e punës paraqesin nevoja për burime të kualifikuara si në përvojë ashtu edhe në kualifikime profesionale dhe që kërkojnë personel të përhershëm, mbulohen në disa raste me kontrata pune afatshkurtra me studentë ekselentë. Mosplotësimi i tyre me staf të përhershëm rëndon efektivitetin e proceseve të punës.

Një komponent shumë i rëndësishëm i zhvillimit të burimeve njerëzore në institucion është trajnimi i vazhdueshëm i tyre. Mundësitë e trajnimit të personelit ofrohen nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore në MBZHR dhe ASPA ku na ofrohen mundësi trajnimi për çështje të ndryshme për rritur aftësinë profesionale të punonjësve në përputhje me objektivat e institucionit.

Nga vlerësimi i situatës dhe indikatorëve të këtij komponenti rezultojnë se institucioni ka miratuar një plan vjetor të trajnimeve për punonjësit, por ka mungesë në:

- ▶ Parashikimin e sistemit të analizës në lidhje me nevojat për trajnim, me qëllim përcaktimin e nevojave reale të punonjësve për trajnime;
- ▶ Përcaktimin e 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;
- ▶ Përcaktimin e një sistemi feedback-u për të mundësuar vlerësimin e trajnimeve.

Punonjësit e QTTB Vlorë, gjatë procesit të identifikimit të problematikave që lidhen me kapacitetet profesionale në fushat funksionale, evidentuan nevoja të dukshme për trajnime të specializuara sipas specifikave të sektorit ku ata punojnë.

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

- Kapacitete njerëzore të pamjaftueshme dhe të kufizuara teknike në shumicën e proceseve të punës.
- Infrastrukturë fizike dhe pajisje të pamjaftueshme.
- Institucioni yne nuk ka një program të mirëfilltë dedikuar trajnimit për integrim dhe sjellje etike por gjithmonë zbatojmë rregulloren, udhëzimet që dalin në lidhje me këto çështje dhe ndjekim trajnimet e ASPA-s për çështje të tilla.

2.3 Risqe dhe faktorët e risqeve për transparencën e punës dhe e veprimtarisë së QTTB Vlorë brenda institucionit, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe publikun

Nga analiza përmbajtjesore e faqes zyrtare të internetit të QTTB -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, raporti vjetor i transparencës etj.

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. QTTB Vlorë nuk ka një sistem të TI dhe ka nevojë për një specialist të TI në organikë, që të jetë i angazhuar vazhdimisht me këtë proces.

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. Nga të dhënat e anketimit 80% e punonjësve të QTTB-së raportojnë se informimin e publikut mbi aktivitetet e institucionit e realizojnë përmes faqes zyrtare të internetit të QTTB-së.

III. PLANI I VEPRIMIT PËR INTEGRITETIN

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas fushave të përgjegjësisë të QTTB-së. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

PI ka për qëllim arritjen e objektivave për forcimin e integritetit si më poshtë:

- 1)** Procese dhe rregulla të qarta mbi aspekte të integritetit në QTTB Vlorë në mënyrë që të minimizohet cënimi i tyre nga risqet e integritetit;
- 2)** Burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme për ti rezistuar shkeljeve të integritetit;
- 3)** Transparenca më e lartë e punës dhe e veprimtarisë së QTTB Vlorë brenda institucionit, me aktorë jashtëm të interesuar dhe publikun.

2.1 Monitorimi dhe raportimi i Planit të Integritetit

Monitorimi është periodik dhe përfshin kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve përgjegjës, për zbatimin e masave të miratuara në PI. Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë efikente, 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 është përgjegjës për 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.

2.2 Objektivat për forcimin e integritetit në QTTB Vlorë për vitin 2025:

Objektiivi 1: Procese dhe rregulla të qarta mbi aspekte të integritetit në QTTB Vlorë, në mënyrë që të minimizohet çënimin e tyre nga risqet e integritetit.

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë, i moderuar, i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati
1	Kuadri rregullator për etikën dhe integritetin i paplotë: 1. Në rregulloren e brendshme janë përfshirë detyrat në zbatim të Ligjit nr. 9131 datë 8.09.2003 "Për Rregullat e Etikës në Administratën Publike" por nuk parashikohen rregulla të plota për aspekte të veçanta të integritetit. 2. Mungesa e hartimit dhe miratimit të Kodit të Brendshëm të Etikës në institucion.	Përputhshmërie dhe Reputacional	I lartë	1. Hartimi, miratimi i Kodit të Etikës dhe publikimi i tij në faqen zyrtare të institucionit.	Grupi i Punës për hartimin e Rregullave të Etikës dhe Integritetit. Afati, gjashtëmujori i pare i vitit 2025.

Objektivi 2: Burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme për ti rezistuar shkeljeve të integritetit.

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë, i moderuar, i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati
1	1. Organika e miratuar për Burimet Njerëzore nuk është plotësuar (janë 8 pozicione vakante në institucion). 2. Aplikimi i kontratave të përkohshme të punës me studentë ekselentë, për vendet e shpallura me shërbimin civil; 3. Mosparashikimi në rregulloren e institucionit të procedurës së zëvendësimit për një pozicion pune vakant, si edhe zëvendësuesit për secilin pozicion.	Operacionale	I lartë	1. Raportim periodik në MBZhR për plotësimin vendeve vakante. 2. Dërgimi periodik i kriterëve për të përcaktuar kandidatet që i pershtatet nevojave të institucionit tek DAP. 3. Plotësimi me personel të përhershëm për të gjitha drejtoritë. 4. Parashikimi në rregulloren e brendshme të institucionit i procedurës së zëvendësimit për një pozicion vakant, si dhe zëvendësuesit.	Njësia BNJ QTTB Vlorë, Drejtoria BNJ në MBZhR. Afati, gjashtëmuji i dytë i vitit 2025.

2	1. Moskryerja e analizës së nevojave për trajnimet (training needs assessment); 2. Mosfunksionimi i sistemit të vlerësimit mbi ndikimin e trajnimeve.	Operacionale	Mesatar	1. Përfshirja, në rregulloren e brendshme të institucionit, e detyrimit për kryerjen e analizës vjetore të nevojave për trajnim, si dhe vlerësimin e ndikimit të trajnimeve tek punonjësit.	Njësia BNJ QTTB Vlorë, Drejtoria e BNJ në MBZhR, ASPA. Afati, gjashtëmujori i dytë i vitit 2025.
---	---	--------------	---------	--	--

Objektivi 3: Transparenca më e lartë e punës dhe e veprimtarisë së QTTB Vlorë Brenda institucionit, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe publikun.

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë, i moderuar, i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati
1	1. Procedura për të bërë kërkesa, ankesa, vërejtje dhe sinjalizime në QTTB nuk është publikuar. 3. Rregullorja e brendshme për procedurën e shqyrtimit të hetimit administrativ të sinjalizimit dhe mekanizmat e mbrojtjes së konfidenialitetit nuk është publikuar. 4. Informacioni për zbatimin dhe monitorimin e kontratave (e punëve publike, mallrave, shërbimeve) nuk është publikuar.	Operacionale	Mesatar	1. Publikimi i raporteve të kontrollit të jashtëm apo të auditimit të brendshëm. 2. Publikimi i raporteve të monitorimit financiar. 3. Publikim i procedurës për të bërë kërkesa, ankesa, vërejtje dhe sinjalizime në institucion. 4. Publikimi i rregullores e brendshme për procedurën e shqyrtimit të hetimit administrativ të sinjalizimit dhe mekanizmat e mbrojtjes së konfidenialitetit.	Njësia BNJ QTTB Vlorë. Afati, gjashtëmujori i dytë i vitit 2025.

				5. Publikimi i informacionit për zbatimin dhe monitorimin e kontratave (e punëve publike, mallrave, shërbimeve).	
--	--	--	--	---	--