



# PLANI I INTEGRITETIT 2023-2025

Miratuar me Urdhër të Drejtorit të Qendrës së Botimeve për Diasporën  
Nr.29, datë 26.05.2023

Ky Plan Integriteti është hartuar në përmbushje të masës A.8.3, A8.4 dhe A.9.2, të objektivit strategjik A.9 dhe A.9.4, të Planit të Veprimit 2020-2023 të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit miratuar me VKM nr.247, datë 20.03.2015, të ndryshuar. Këto objektiva parashikojnë përdorimin sistematik të mekanizmit për evidentimin e hapësirave për korrupsion dhe forcimin e integritetit të nëpunësve publikë, nëpërmjet vlerësimit të riskut të integritetit dhe hartimit, miratimit e zbatimit të planeve të integritetit në të gjitha institucionet e varësisë së Ministrisë së Arsimit dhe Sportit.

## LISTA E SHKURTESAVE

QBD	Qendra e Botimeve për Diasporën
PI	Plani i Integritetit
MVRI	Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit
BNJ	Burime Njerëzore
PT	Programi i Transparencës
MAS	Ministria e Arsimit dhe Sportit
SNKK	Strategjia Ndërsektorale Kundër Korrupsionit
PV	Plani i Veprimit

## TABELA E PËRMBAJTJES

1. RËNDËSIA E PLANIT TË INTEGRITETIT .....	5
1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit .....	6
Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore .....	6
Faza 2: Identifikimi dhe analizimi rreziqeve të integritetit .....	6
1.2 Metodologjia .....	7
2. QËLLIMI DHE OBJEKTIVAT E PLANIT TË INTEGRITETIT .....	9
Objektivi 1: Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe forcimi i kapaciteteve njerëzore në lidhje me etikën dhe integritetin .....	9
Objektivi II: Rritja e transparencës dhe mbrojtja e të dhënave personale .....	10
Objektivi III: Përmirësimi i sistemit të ruajtjes së dokumentacionit dhe digjitalizimi i arkivës .....	11
3. PLANI I VEPRIMIT .....	12
Objektivi 1: Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe forcimi i kapaciteteve njerëzore në lidhje me etikën dhe integritetin .....	13
Objektivi II: Rritja e transparencës dhe mbrojtja e të dhënave personale .....	15
Objektivi III: Përmirësimi i sistemit të ruajtjes së dokumentacionit dhe digjitalizimi i arkivës .....	16

# 1

## RËNDËSIA E PLANIT TË INTEGRITETIT

Integriteti i institucioneve publike përbën një nga parimet më të rëndësishme të qeverisjes së mirë dhe është një nga treguesit e mirëfunksionimit të demokracisë. Përmirësimi i elementëve që ndikojnë në forcimin e integritetit, të tillë si aksesit i lirë në informacion, transparencë aktive dhe proaktive, mbrojtja e të dhënave personale, etika, miradministrimi i burimeve njerëzore etj., është shumë i rëndësishëm duke qenë se konsiderohen si elementë kyç të shtetit të së drejtës.

Integriteti është instrumenti më i mirë për ndërtimin e institucioneve të përgjegjshme, transparente dhe llogaridhënëse ndaj publikut. Pikërisht për këto arsye dhe jo vetëm, vlerësimi i risqeve të integritetit për institucionin e Qendrës së Botimeve për Diasporën (QBD) merr një rëndësi të veçantë, pasi ky institucion luan një rol kyç në promovimin e parimeve të transparencës dhe llogaridhënies. Qendra e Botimeve për Diasporën e konsideron integritetin si një ndër parimet më të larta etike.

Ndër instrumentet më novatore që institucionet e administratës publike kanë filluar të aplikojnë, në kuadër të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit, janë planet e integritetit. Në qasjen parandaluese të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit, në Objektivin A9 parashikohet forcimi i integritetit të nëpunësve publikë, ndërsa në Objektivin A11 parashikohet hartimi dhe miratimi i politikave kundër korrupsionit në nivelin e qeverisjes vendore. Pra, përfshirja e këtyre instrumenteve përbën tashmë një objektiv strategjik, të cilët përforcohen dhe me masat e parashikuara në planin e veprimit të strategjisë ku parashikohen hapat që duhet të ndërmerren nga institucionet me synim forcimin e integritetit të nëpunësve.

Plani i Integritetit të Qendrës së Botimeve për Diasporën është një dokument që paraqet standartet dhe masat që duhet të zbatohen nga punonjësit e institucionit dhe shërben si një mjet për të menaxhuar dhe vlerësuar riskun e integritetit. Ky instrument përmirëson cilësinë e vendimmarrjes, dhe menaxhimin institucional në çdo hallkë të tij duke filluar nga proceset e thjeshta të punës e duke vijuar deri në menaxhimin e një sektori apo departamenti të caktuar. Gjithashtu, mund të shërbejë si mjet për të promovuar etikën dhe integritetin brenda institucionit por mund të përdoret dhe si dokument operativ, ku jepen masa konkrete për përmbushjen e objektivave për forcimin e integritetit në institucion. Plani do të kontribuojë në realizimin e objektivave organizative të institucionit duke marrë në konsideratë menaxhimin e riskut të integritetit dhe masat konkrete për të trajtuar risqet e evidentuara.

## 1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit

Plani i Integritetit i Qendrës së Botimeve për Diasporën (në vijim “Plani i Integritetit i QBD”) është rezultat i një analize të detajuar të kuadrit ligjor dhe rregullator të këtij institucioni, proceseve të punës, si dhe risqeve të integritetit që mund të shfaqen në faza të ndryshme të proceseve të punës.

Gjatë vitit 2023 u vlerësuan risqet e integritetit, të sjelljeve joetike dhe joprofesionale si dhe të parregullsive të tjera sipas fushave të veprimtarisë së QBD-së, përkatësisht menaxhimi i burimeve njerëzore, menaxhimi financiar dhe prokurimet, arkiva, ruajtja dhe administrimi i dokumenteve zyrtare, fusha e të drejtës për informim dhe fusha e mbrojtjes së të dhënave personale. Për të kryer këtë vlerësim u përdor metodologjia për Vlerësimin e Rrezikut të Integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore, e miratuar nga Koordinatori Kombëtar Kundër Korrupsionit. Ky vlerësim u realizua nga grupi i punës për hartimin e Planit të Integritetit të QBD-së, i ngritur me punonjës të institucionit.

### Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Qendra e Botimeve për Diasporën me anë të Urdhrit nr. 29, datë 26.05.2023, “Për ngritjen e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit për Qendrën e Botimeve për Diasporën 2023-2025”, ngriti grupin e punës të përbërë nga katër anëtarë dhe koordinator u caktua përgjegjësi i Sektorit të Komunikimit, Digjitimit dhe Projekteve. Grupi i punës u asistua nga të gjithë nëpunësit e institucionit dhe titullari për zbatimin e instrumentit metodologjik për vlerësimin e rrezikut të integritetit për institucionet publike dhe për hartimin e Planit të Integritetit për QBD-në.

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

## Faza 2: Identifikimi dhe analizimi rreziqeve të integritetit

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 edhe analizën e raporteve të ndryshme të QBD-së mbi veprimtarinë e saj por dhe të jashtme mbi çështje që lidhen më 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 institucionit.

Në këtë fazë, grupi i punës analizoi të dhënat e përfuara nga pyetëtori për aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit, pyetësor i realizuar me punonjësit e QBD-së. Anketimi u plotësua nga punonjësit e QBD-së, të cilët e plotësuan pyetësorin në mënyrë anonime në format të printuar. Përmes këtij pyetëtori grupi i punës siguroi të dhëna, informacione dhe doli në konkluzione për vlerësimin e sistemit të integritetit në QBD.

### 1.2 Metodologjia

Për hartimin e planit të integritetit si dhe për të analizuar dhe vlerësuar integritetin dhe sjelljet joetike në QBD, grupi i punës ka përdorur dy metoda kryesore: metodën cilësore dhe metodën sasiore.

Në fillim u krye analiza e kuadrit rregullator dhe strategjik të Qendrës së Botimeve për Diasporën për të parë nëse janë të parashikuara rregullat për etikën dhe integritetin e punonjësve të këtij institucioni. Ndër dokumentet kryesore që u shqyrtuan janë Strategjia Kombëtare e Diasporës 2021-2025, rregullorja e brendshme, përshkrimet e punës, procedurat standarde të veprimit etj.

Më pas u analizuan të dhënat që u përfuara nga diskutimet në fokus grupe me stafin e Qendrës së Botimeve për Diasporën, diskutime që shërbyen për identifikimin e problematikave të hasura gjatë proceseve të ndryshme të punës apo për të evidentuar proceset, të cilat kanë probabilitet të lartë për të pasur shkelje të integritetit apo sjellje jo-etike.

Gjithashtu, për të matur perceptimin e stafit të QBD-së mbi çështje të etikës dhe integritetit u hartua një pyetësor, i cili iu vu në dispozicion të gjithë stafit. 14 punonjës iu përgjigjën në mënyrë anonime pyetësorit. 72% e të anketuarve janë femra dhe 28% janë meshkuj. Punonjësit e grup moshës 36-45 vjeç kanë përqindjen më të lartë në kampion me 84%, punonjësit e grup moshës 26-35 vjeç dhe kategoritë e moshës 46-54 vjeç përbëjnë përkatësisht 42% të kampionit, ndërsa punonjësit mbi 55 vjeç përbëjnë 28% të kampionit.

Qendra e Botimeve për Diasporën është institucion i krijuar me VKM-së nr. 469, datë 26.07.2018, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Qendrës së Botimeve për Diasporën”, i ndryshuar, për këtë arsye përvoja maksimale e punës së punonjësve në këtë institucion është më pak se 5 vite.

Nga analiza cilësore e dokumentacionit të QBD-së, konstatohet se kuadri rregullator për çështjet që lidhen me etikën, integritetin, sinjalizimin, transparencën etj., është i plotë, çka mbështetet dhe nga analiza sasiore. 61.5% e stafit janë njohur plotësisht me detyrat që duhet të kryejnë për pozicionin e punës që mbajnë, 30.8% e stafit janë shumë të qartë me detyrat që duhet të kryejnë për pozicionin e punës që mbajnë dhe 7.7% e stafit përgjigjen që procedurat e punës që duhet të kryejnë janë të shkruara dhe të dokumentuara.

Në vijim të analizës sasiore 42.9% e punonjësve deklarojnë se gjatë dy viteve të fundit i janë ngarkuar detyra përtej atyre të përfshira në përshkrimin e detyrës së tyre, por rrallë dhe si rezultat i detyrave që lidhen me situata jo të zakonata.

61.5% e të anketuarve deklarojnë se janë njohur plotësisht me detyrat dhe funksionin e tyre, sipas pozicionit organik që kanë në institucion, legjislacionin që rregullon këtë funksion, si dhe përshkrimin e tyre të punës. Ndërsa 30.8% deklarojnë se janë të qartë me legjislacionin që rregullon këtë funksion, dhe vetëm 7.7% nuk janë të qartë.

Gjithashtu 85% e të anketuarve deklarojnë se nuk janë gjendur ndonjëherë dhe as nuk njohin njeri që në situata të caktuara t’iu jetë dashur të keqpërdoronin pozicionin e tyre. 65% e punonjësve deklarojnë se janë në dijeni se institucioni ka miratuar një rregullore të veçantë që adreson aktivitetet e natyrës korruptive apo sjelljet jo-etike dhe 29% e tyre deklarojnë se e njohin mjaft mirë këtë rregullore. Gjithashtu, 64% e punonjësve raportojnë se e njohin strukturën se ku duhet të raportojnë në rastet e konfliktit të interesit.



## 2

### QËLLIMI DHE OBJEKTIVAT E PLANIT TË INTEGRITETIT

Plani i Integritetit të QBD-së synon të përmirësojë kuadrin rregullator të etikës dhe integritetit, të nxisë kulturën e integritetit brenda institucionit, të forcojë burimet njerëzore në lidhje me etikën dhe integritetin me qëllimin përfundimtar krijimin e të gjithave kushteve të nevojshme për të pasur një administratë tërësisht transparente.

Për arritjen e këtyre synimeve u identifikuan tre objektiva:

- Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe forcimi i kapaciteteve njerëzore në lidhje me etikën dhe integritetin;
- Rritja e transparencës dhe mbrojtja e të dhënave personale;
- Përmirësimi i sistemit të ruajtjes së dokumentacionit dhe digjitalizimi i arkivës.

#### **Objektivi I: Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe forcimi i kapaciteteve njerëzore në lidhje me etikën dhe integritetin**

Menaxhimi i burimeve njerëzore është një nga proceset më të rëndësishme të çdo institucioni. Qendra e Botimeve për Diasporën i ka kushtuar vëmendje të veçantë menaxhimit të burimeve njerëzore dhe forcimit të etikës e integritetit të punonjësve të institucionit.

QBD-ja ka një strukturë të re që nga viti 2019, dhe konstatohet që të gjitha pozicionet e punës janë të plotësuara me staf. Rekrutimi i stafit të QBD-së bëhet në bazë të procedurave të parashikuara në Kodin e Punës së Republikës së Shqipërisë, ku parashikohet se pranimi i punonjësve bëhet në bazë të shanseve të barabarta, meritës, aftësive profesionale e mosdiskriminimit dhe kryhet nëpërmjet një procesi përzgjedhës transparent e të drejtë. Prosesi përzgjedhës bazohet në vlerësimin e aftësive profesionale të kandidatëve, që përfshin intervistën me gojë dhe çdo formë tjetër të përshtatshme të verifikimit të aftësive, si dhe vlerësimin e aftësive profesionale të kandidatit.

Dokumentacioni mbi dosjet personale të punonjësve të QBD-së administrohet nga Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse dhe aksesit në këto dosje rregullohet sipas parashikimeve të ligjit nr.9887/2008, “Për mbrojtjen e të dhënave personale”, i ndryshuar. Pavarësisht kësaj vërehet mungesë e një procedure standarde veprimi e hartuar për këtë proces

pune. Sjellja dhe etika e stafit të QBD-së rregullohen nga ligji nr. 9131, datë 08.09.2003, “Për rregullat e etikës në administratën publike”. Por Qendra e Botimeve për Diasporën në vitin 2019 ka miratuar rregulloren e brendshme<sup>1</sup>, ndërsa në vitin 2020 ka miratuar Kodin e Etikës<sup>2</sup> së këtij institucioni. Në të dy këto dokumente janë parashikuar rregullat dhe procedurat e nevojshme që duhet të ndiqen nga punonjësit me synim forcimin e integritetit, përmirësimin e shërbimit si dhe parandalimin e veprimtarive korruptive. Gjithashtu, konstatohet që përshkrimet e punës janë bërë për të gjitha pozicionet e punës. Qendra e Botimeve për Diasporën përveçse i ka miratuar këto dokumente, i ka të publikuara edhe në faqen e internetit<sup>3</sup> dhe janë lehtësisht të aksesueshme jo vetëm për punonjësit e institucionit por edhe për të gjithë personat e interesuar.

Qendra e Botimeve për Diasporën kryen vlerësimin e performancës së punës së stafit çdo gjatë muaj dhe të gjithë formularët e vlerësimit janë të ruajtura në arkivën e institucionit. Formularët e vlerësimit të punës reflektojnë jo vetëm detyrat parësore që kryen stafi i QBD-së dhe jo detyrat shtesë që mund të kenë pasur gjatë asaj periudhe.

Po ashtu, vihet re që vlerësimi i nevojave për trajnime të stafit, qoftë ky staf i ri apo staf që ka vite që punon në institucion. Megjithatë, me synim forcimin e integritetit dhe forcimin e kapaciteteve të burimeve njerëzore, QBD-ja angazhohet të marrë të gjitha masat e nevojshme për përmirësimin e kuadrit rregullator që ka të bëjë me menaxhimin e burimeve njerëzore, përmirësimin e njohurive të stafit për çështjet e integritetit, hartimin e procedurave standarde të veprimit për të gjitha proceset e punës që administrohen në institucion, reflektimin e detyrave shtesë në përshkrimet e punës etj.

## Objektivi II: Rritja e transparencës dhe mbrojtja e të dhënave personale

Transparenca dhe mbrojtja e të dhënave personale janë ndër elementet kryesore të funksionimit të QBD-së, i cili si një institucion që është në kontakt të vazhdueshëm me shkollat e gjuhës shqipe në diasporë, me nxënësit dhe mësuesit e gjuhës shqipe ka ruajtur balancën midis privatësisë dhe transparencës.

Në kuadër të ligjit nr.119/2014, “Për të drejtën e informimit”, ligjit nr. 9887, datë 10.03.2008, “Për mbrojtjen e të dhënave personale”, QBD-ja ka caktuar me urdhrin nr. 67, datë 15.12.2021, koordinatorin për të drejtën e informimit i cili kujdeset për përditësimin e regjistrit të kërkesave dhe përgjigjeve. Qendra e Botimeve për Diasporën ka vënë në dispozicion në faqen e saj të uebit Programin e Transparencës, i cili është lehtësisht i aksesueshëm nga të gjithë personat e interesuar.

<sup>1</sup> Rregullorja e brendshme. Pdf (<https://qbd.gov.al/transparenca/>)

<sup>2</sup> Kodi i Etikës. Pdf (<https://qbd.gov.al/transparenca/>)

<sup>3</sup> Rreth nesh\_QBD (<https://qbd.gov.al/>)

### **Objektivi III: Përmirësimi i sistemit të ruajtjes së dokumentacionit dhe digjitalizimi i arkivës**

Ruajtja e dokumentacionit dhe digjitalizimi i arkivës së institucionit përbën një nga objektivat kryesorë të QBD-së. Qendra e Botimeve për Diasporën mban dhe administron jo vetëm informacion me karakter publik dhe informacion që përmban të dhëna personale. Dokumentacioni i QBD-së mbahet vetëm në format hard copy (e printuar në letër), por akoma nuk kemi krijuar një sistem të digjitalizuar arkivimi.

Pranë QBD është ngritur dhe funksionon zyra e arkivës së institucionit, për menaxhimin e të cilës është përgjegjës specialisti i arkivë-protokollit. Ky specialist ka rolin kryesor në menaxhimin e fondit arkivor të institucionit. Po ashtu, QBD-ja ka hartuar listën me afatet e ruajtjes së dokumenteve, e cila është e publikuar edhe në faqen zyrtare të uebit [www.qbd.gov.al](http://www.qbd.gov.al). Të gjithë dokumentet regjistrohen në regjistrin e korrespondencës me datë dhe numër protokollit.

Sa i takon dhënies së informacionit, në faqen uebit të QBD-së gjendet informacioni që vihet në dispozicion pa kërkesë dhe pa pagesë. Po ashtu, të gjithë personat e interesuar mund të marrin informacion duke u paraqitur fizikisht pranë institucionit, duke plotësuar formularët e kërkesave për informim të cilat mund të dërgojnë me postë ose me postë elektronike në adresën [info@qbd.gov.al](mailto:info@qbd.gov.al)

# 3

## PLANI I VEPRIMIT

Plani i Veprimit të Qendrës së Botimeve për Diasporën përfshin të gjitha masat që duhet të ndërmerren nga institucioni në mënyrë që të trajtohen rreziqet e evidentuara në fusha të ndryshme të veprimtarisë së QBD-së. Në këto masa bëjnë pjesë aktivitete që do të zbatohen, përcaktohen strukturat përgjegjëse, si dhe afati kohor për zbatimin e tyre. Plani i masave dhe aktiviteteve është i detajuar dhe specifik në mënyrë që të synojë përmbushjen e tre objektivave të identifikuara për forcimin e integritetit të punonjësve të Qendrës së Botimeve për Diasporën.

Është parashikuar që plani i veprimit të monitorohet një herë në gjashtë muaj dhe në çdo vit të hartohet një raport i shkurtër për situatën e aktiviteteve dhe masave që duhet të merren nga grupi i punës i planit të integritetit, për të realizuar secilin aktivitet. Nga monitorimi do të përcaktohet nëse këto masa të zbatuara kanë qenë efikase, nëse kanë nxjerrë në pah ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të sjellin nevojën e rishikimit të planit.

Nga ana tjetër, plani i integritetit dhe raportet e monitorimit do të publikohen në programin e transparencës së institucionit në mënyrë që të garantohet transparencë e plotë për këtë proces, si dhe të informohet publiku në mënyrë proaktive.

## OBJEKTIVI 1: PËRMIRËSIMI I SISTEMIT TË MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE DHE FORCIMI I KAPACITETEVE NJERËZORE NË LIDHJE ME ETIKËN DHE INTEGRITETIN

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Rreziku i mundshëm	Kontrolli (Rekomandimet)	Personi përgjegjës për zbatimin e masës	Afati i fundit për zbatimin e aktiviteve
1	Përshkrimet e punës dhe formularët e vlerësimit të punës nuk reflektojnë plotësisht detyrat shtesë.	Veprimtaria	Mesatar	1. Rishikimi i përshkrimeve të punës, përfshirja e detyrave shtesë në përshkrimet e punës. 2. Rishikimi i formularëve të vlerësimit të punës.	Përgjegjësit e secilit sektor	Janar 2024, qershor 2024
2	Mungesa e strategjive trajnimi	Veprimtaria	Mesatar	1. Hartimi i një plani dhe metodologjie vjetore për trajnimet, si dhe për vlerësimin e ndikimit të trajnimeve tek punonjësit. 2. Kryerja e vlerësimit vjetor të nevojave për trajnime.	Spektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse	Analiza dhe planifikimi për vitin 2024 gjatë tremujorit të katërt të vitit 2023 dhe tremujorit të tretë të vitit 2024
3	Mungesë e rregullave të brendshme për procesin e pranimit të dhuratave nga punonjësit si dhe administrimin e këtij procesi.	Veprimtaria	Mesatar	1. Organizimi i trajnimeve Spektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse me qëllim njohjen e stafit me Kodin e Etikës dhe Rregulloren e Brendshme. 2. Pjesëmarrja e stafit në trajnimet e organizuara nga donatorë të ndryshëm për etikën dhe integritetin.	Spektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse	Tremujori i parë i vitit 2024
4	Njohuri teknike të kufizuara për konfliktin e interesit, pranimin dhe deklarimin e dhuratave dhe favoreve.	Përgjegjësj e Burimeve Njerëzore / Veprimtaria	Mesatar	Organizimi i trajnimeve periodike për konfliktin e interesit, dhuratat dhe favoret.	Spektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse	Gjatë vitit 2024

5	Mungesa e një procedure standarde të veprimit për dorëzimin e detyrës në rastet e largimit nga puna.	Veprimtaria	Mesatar	Hartimi dhe miratimi i një Procedure Standarde Veprimi për dorëzimin e detyrës dhe largimin nga puna.	Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse	Tremujori i katërt i vitit 2023
6	Mungesa e një udhëzimi të shkruar lidhur me mënyrën e komunikimit brenda përbrenda institucionit.	Veprimtaria	Mesatar	Hartimi i një udhëzimi të shkruar lidhur me mënyrën e komunikimit brenda përbrenda institucionit.	Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse	Tremujori i katërt i vitit 2023
7	Njohuri të kufizuara të Koordinatorit për të Drejtën e Informimit për procesin e të drejtës për informim.	Veprimtaria	Mesatar	Pjesëmarrja e koordinatorit për të drejtën për informim, në trajnimet e organizuara nga IDP.	Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse	Gjatë vitit 2024
8	Mungesa e aftësive transversale për t'u përballur me aspekte të ndryshme të procesit të zbatimit të projekteve të QBD-së.	Veprimtaria	I lartë	Pjesëmarrja e personave kyç të stafit në trajnime apo konsultime me institucione të tjera për të forcuar kështu kapacitetet sipas fushave specifike	Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse	Gjatë vitit 2024

## OBJEKTIVI II: RRRITJA E TRANSPARENCËS DHE MBROJTJA E TË DHËNAVE PERSONALE

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Rreziku i mundshëm	Kontrolli (Rekomandimet)	Personi përgjegjës për zbatimin e masës	Afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1	Kuadri rregullator për procedurat administrative nuk është i plotë	Veprimtaria	Mesatar	Organizimi i trajnimeve të posaçme për stafin e QBD-së në lidhje me procedurat administrative. Të përgatiten dosje elektronike me këto akte rregullatore dhe t'i vihen në dispozicion stafit.	Spektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse	Tremujori i katërt i vitit 2023 dhe tremujorit të parë 2024
2	Probleme në funksionimin e faqes së uebit	Veprimtaria/ Teknologjia dhe Imazhi	I lartë	Zgjidhja e problemeve të herëpashershme të faqes së uebit	Grupe pune ku të jetë pjesë specialisti IT/në bashkëpunim me AKSHI-in/	Tremujori i katërt i vitit 2023 dhe në vazhdim
3	Publikimi i raporteve periodike institucionale në faqen zyrtare të institucionit.	Veprimtaria	Mesatar	Publikimi i vazhdueshëm i raporteve periodike të punës dhe aktiviteteve të institucionit.	Struktura përgjegjëse për transparencën.	Tremujori i katërt i vitit 2023

### OBJEKTIVI III: PËRMIRËSIMI I SISTEMIT TË RUAJTJES SË DOKUMENTACIONIT DHE DIGJITALIZIMI I ARKIVËS

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Rreziku i mundshëm	Kontrulli (Rekomandimet)	Personi përgjegjës për zbatimin e masës	Afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1	Mungesa e sistemit të digitalizuar të arkivës.	Veprimtaria/ Teknologjia dhe Imazhi	Mesatar	Ndërtimi i një sistemi digjital për arkivën.	Grupe pune	Gjatë vitit 2024
2	Mungesa e një manuali procedurash me përmbajtje të qartë sipas detyrave.	Ligjor	Mesatar	Hartimi i një manuali procedurash, ku të përfshihen qartësisht hapat që duhet të ndiqen dhe procedurat e punës.	Spektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse	Gjatë vitit 2024