



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E DREJTËSISË
AGJENCIA KOMBËTARE E FALIMENTIMIT

Nr. 126 prot.

Tiranë, më 31/12/2021

URDHËR
Nr. 2 datë 31/12/2021

PËR
“MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT PËR AGJENCINË KOMBËTARE TË
FALIMENTIMIT 2022-2024”

Në mbështetje të Ligjit nr.110/2016 “Për falimentimin”, Vendimit nr.516 datë 01.07.2020, të Këshillit të Ministrave “Për disa ndryshime dhe shtesa në vendimin nr. 247 datë 20.03.2015 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 Pasaportës së Indikatorëve”,

URDHËROJ:

1. Miratimin e Planit të Integritetit për Agjencinë Kombëtare të Falimentimit 2022-2024.
2. Ky urdhër publikohet për njohje në faqen zyrtare të Ministrisë së Drejtësisë.

Ky Urdhër hyn në fuqi menjëherë.

SEKRETARI I PËRGJITHSHËM

NË MUNGESË DHE ME URDHËR
DREJTORI I PËRGJITHSHËM I KODIFIKIMIT DHE
HARMONIZIMIT TË LEGJISLACIONIT

Besmir Beja

Besmir Beja



Telefon: + 355 4 2233 591/71177



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E DREJTËSISË
AGJENCIA KOMBËTARE E FALIMENTIMIT

PLAN INTEGRITETI

2022-2024

Miratuar me Urdhër Nr. __, datë __.__.2021

Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit në Agjencinë Kombëtare të Falimentimit

Kryetar: Leart Vrioni

Anëtarë: Iva Theodhori

Anida Selmanhasko

Ky Plan Integriteti është hartuar në përmbushje të masës A.8.3 dhe A.9.2, të objektivit strategjik A.8 dhe A.9, 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 Drejtësisë.

TABELA E PËRMBAJTJES

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL.....	4
LISTA E SHKURTESAVE	5
HYRJE	6
PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT.....	6
QASJA METODOLOGJIKE	7
OBJEKTIVAT STRATEGJIKË 2022-2024	7
RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT.....	10
MONITORIMI I PLANIT TË INTEGRITETIT	13
PLANI I VEPRIMIT, 2022-2024	14

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Përballja efektive me korrupsionin për Agjencinë Kombëtare të Falimentimit është tepër e rëndësishme për arritjen e rezultateve të larta në forcimin e integritetit institucional, mirëqeverisjen, si dhe ofrimin e shërbimeve më të mira për qytetarët e Republikës së Shqipërisë.

AKF-ja ka si mision që të promovojë integritetin dhe efikasitetin e sistemit të falimentimit për të mirën e të gjitha palëve të interesuara, debitorëve, kreditorëve dhe publikut. AKF-ja është krijuar si institucion përbërës i Ministrisë së Drejtësisë me qëllim reformimin e sistemit të falimentimit. AKF-ja ka në përgjegjësi vendosjen e politikave për sistemin e falimentimit, mbikëqyrjen e dispozitave të falimentimit në procedurën dhe sigurimin e mbështetjes administrative.

AKF-ja është përgjegjëse për një gamë të gjerë aktiviteteve jetike për sistemin e falimentimit, duke përfshirë njohjen dhe zbatimin e praktikave që mbrojnë integritetin e sistemit dhe interesin e palëve, emërimin e administratorëve në çështjet e falimentit, inventarizimin e aseteve, shitjen e tyre dhe likuidimin e palëve. Gjithashtu kontrollon për rastet abuzive të kryera nga palët dhe ndihmon organet ligjzbatuese për të parandaluar të tilla akte, si mashtrim apo krim financiar.

Duke patur një rol qendror në këtë fushë, jemi të vetëdijshëm se duhet të jemi ndër të parët që të japim shembullin për t'i shërbyer interesit publik, në mënyrë që të gjitha veprimet tona të jenë me integritet të lartë, me vlera etike dhe të bazuara në ligj. Ky plan integriteti është shprehje konkrete e vullnetit dhe përkushtimit për integritet institucional, si edhe e qëndrimit pro-aktiv për të mbështetur përpjekjet dhe reformat antikorrupsion.

Ky Plan Integriteti përfshin risqet e integritetit sipas fushave funksionale të AKF-së dhe aktiviteteve konkrete për adresimin e tyre. Qëllimi tij është përmirësimi i politikave, rregullave, praktikave të parandalimit të korrupsionit, si dhe forcimi i rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit. Plani i Integritetit për institucionin tonë do të ndikojë pozitivisht në rritjen e cilësisë së punës së institucionit dhe të ofrimin të shërbimit për qytetarët.

Jemi të ndërgjegjshëm se dhënia e shembullit personal dhe menaxhimi i integritetit që nga nivelet më të larta drejtuese, duke ndjekur para së gjithash standarde të larta profesionale dhe etikën, do të sigurojnë një brendësim dhe zbatim efektiv të tij nga të gjitha nivelet e institucionit, duke rritur në këtë mënyrë edhe besimin e publikut tek ne.

LISTA E SHKURTESAVE

MD – Ministria e Drejtësisë

SNKK – Strategjia Ndërsektorale Kundër Korrupsionit

AKF – Agjencia Kombëtare e Falimentimit

AF – Administratorë Falimentimit

MVRI - Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit

HYRJE

Plani i Integritetit është një dokument strategjik dhe një instrument parandalues për forcimin e integritetit të AKF-së. Gjithashtu, ai është një dokument pune, ku përcaktohen masa konkrete për trajtimin e risqeve të integritetit dhe për të arritur objektivat strategjike dhe specifike të AKF-së.

Plani i Integritetit është një instrument që rrjedh nga Plani i Veprimit 2020-2023, miratuar me VKM nr.516/2020, për zbatimin e Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2015-2023. Në këtë kuadër AKF-ja është në listën e institucioneve publike pararendëse që kanë zhvilluar dhe miratuar një plan integriteti.

Plani i Integritetit për Agjencinë Kombëtare të Falimentimit u hartua gjatë periudhës qershor - nëntor 2021. Ky plan është hartuar duke u mbështetur në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit (MVRl) për Institucionet e Qeverisjes Qendrore, miratuar me Urdhër të Ministrit të Drejtësisë nr.334, datë 07.10.2021.

Qëllimi i Planit të Integritetit në këtë institucion është: i) vlerësimi i risqeve të integritetit të cilat komprometojnë aftësinë e AKF-së për të kryer funksionin e shërbimit publik në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme dhe i faktorëve që mund të mbështesin apo rrisin risqet e vlerësuara si dhe ii) 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: menaxhimin financiar; menaxhimin e burimeve njerëzore; kontrollin, auditimin dhe mekanizmat kundër korrupsionit; transparencën; dhe arkivimin, ruajtjen dhe administrimin e dokumenteve dhe informacionit.

PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Agjencinë Kombëtare të Falimentimit konsistoi në zbatimin e fazave të mëposhtme:

1. Ngritja e grupit të punës;
2. Përgatitja e programit të punës së këtij grupi;
3. Vlerësimi fillestar i integritetit;
4. Mbledhja e informacionit të nevojshëm;

5. Shqyrtimi dhe analizimi i dokumentacionit të mbledhur lidhur me vlerësimin e ekspozimit dhe rezistencës së institucionit ndaj risqeve;
6. Identifikimi dhe analizimi i risqeve dhe faktorëve të riskut;
7. Vlerësimi i intensitetit të risqeve të identifikuara;
8. Shqyrtimi i planit të propozuar të integritetit;
9. Miratimi i planit të integritetit.

QASJA METODOLOGJIKE

Për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në Agjencinë Kombëtare të Falimentimit, në përputhje me MVRI, u përdor metoda cilësore, nëpërmjet:

1. Takimeve me nëpunësit e institucionit;
2. Analizë e kuadrit rregullator të brendshëm.

OBJEKTIVAT STRATEGJIKË 2022-2024

Si rezultat i procesit të vlerësimit të riskut të integritetit, nëpërmjet këtij Plani Integriteti, AKF ka vendosur tre objektiva të realizueshëm brenda periudhës 2022-2024, nëpërmjet të cilëve synohet që të minimizohen dhe adresohen risqet e konstatuara. Objektivi përfundimtar i këtij plani është ndërtimi i një sistemi të brendshëm efektiv dhe forcimi i kulturës së integritetit institucional.

Objektivat strategjikë 2022-2024 të Planit të Integritetit, janë:

1. Procese dhe rregulla të qarta mbi aspekte të integritetit në mënyrë që të minimizohet çënimi 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 AKF-së brenda institucionit, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe me publikun.

Këto objektiva strategjikë bazohen dhe përputhen me parimet e menaxhimit të riskut të integritetit të MVRI, me vizionin e Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit, si edhe me paketën e legjislacionit në fushën e anti-korrupsionit, parandalimit të konfliktit të

interesit dhe transparencës në sektorin publik. Këto objektiva do të udhëheqin punën e institucionit përgjatë periudhës së parashikuar, duke angazhuar në mënyrë të drejtpërdrejtë të gjitha strukturat dhe nëpunësit përgjegjës.

AKF ka në vizion të saj funksionimin e një sistemi efikas të menaxhimit të integritetit nëpërmjet integritetit të procesit të vlerësimit të integritetit në kulturën e punës për të menaxhuar sa më mirë risqet e integritetit dhe korrupsionit. Nëpërmjet përcaktimit të objektivave strategjike për forcimin e integritetit dhe të masave të parashikuara për arritjen e tyre, në këtë Plan Integriteti, AKF po bën përpjekje për të instaluar një sistem funksional të menaxhimit të integritetit, i cili do të forconte rezistencën institucionale ndaj korrupsionit dhe shkeljeve të integritetit. Këto objektiva synojmë t'i kemi komponentë kyç në strategjinë institucionale të AKF dhe kanë rëndësi themelore për procesin e planifikimit strategjik.

Në vijim, jepen objektivat strategjike, të zbërthyer në objektiva specifike, të shoqëruara me masat përkatëse për arritjen e tyre.

OBJEKTIVI STRATEGJIK 1:

- Forcimi i një sistemi funksional të integritetit në Agjenci përmes proceseve dhe rregullave të qarta.

Për arritjen e këtij objektivi, do të ndërmerren këto masa:

1. Të miratohet Kodi i Sjelljes i cili të parashikojë standarde sjellje për punonjësit e administratës dhe më konkretisht të AKF-së;
2. Të hartohen dhe miratohen rregulla të qarta për funksionimin e njësisë për parandalimin e konfliktit të interesit; rregulla dhe procedura të qarta për deklarimin e një situatë të konfliktit të interesit dhe për procedimin e saj nga autoriteti përgjegjës; rregulla për mënyrën e funksionimit të regjistrit përkatës.
3. Të parashikohen në këtë Kod rregulla për deklarimin e pasurisë për zyrtarët që janë subjekt deklarimi dhe rregulla për deklarimin e dhuratave;
4. Të parashikohen në përmbajtje të kodit edhe mekanizma monitorues për zbatimin e tij, si për dhënien e interpretimeve të nevojshme në lidhje me dispozitatë të Kodit të Etikës por edhe për të dhënë zgjidhje rasteve të dilemave etike që mund të lindin;
5. Të ofrohen trajnime për të gjithë stafin për njohjen sa më të mirë të dispozitave të këtij kodi etike.

OBJEKTIVI STRATEGJIK 2:

- Forcimi i burimeve njerëzore nëpërmjet zhvillimit të aftësive dhe kapaciteteve të stafit të AKF-së për të parandaluar, zvogëluar dhe eliminuar risqet e integritetit.

Për arritjen e këtij objekti, do të ndërmerren këto masa:

1. Të hartohet një plan vjetor për trajnimet dhe zhvillimin profesional, mbështetur në nevojat për trajnim dhe zhvillim profesional të punonjësve, si rrjedhojë e sistemit të vlerësimit të performancës;
2. Të monitorohet në mënyrë të vazhdueshme procesi i trajnimit për të vlerësuar nëse pjesëmarrja e stafit në trajnime është bërë në bazë të nevojave dhe meritave;
3. Të ofrohen trajnime për stafin mbi ndryshimet e fundit ligjore dhe nënligjore sipas fushave që mbulojnë;
4. Të ofrohet në mënyrë të vazhdueshme trajnime me modulin për etikën dhe integritetin për të gjithë stafin;
5. Të hartohet Manuali i Përshkrimeve të Vendeve të Punës për të gjitha funksionet e ushtruara apo struktura që ngrihen për vendimmarrje të caktuara;
6. Të përmirësohet sistemi i vlerësimit periodik të performancës së punonjësve duke hartuar një formular vlerësimi me tregues të qartë dhe realistë për vlerësimin e cilësisë së punës (tregues që përfshijnë të gjitha detyrat që punonjësit kryejnë apo për funksionet që ata ushtrojnë);
7. Të promovohen politika institucionale për zhvillimin në karrierë të stafit.

OBJEKTIV STRATEGJIK 3:

- Rritja e llogaridhënies dhe transparencës së AKF për të siguruar një zhvillim të qëndrueshëm si dhe për të forcuar integritetin e institucionit.

Për arritjen e këtij objekti, do të ndërmerren këto masa:

1. Të publikohet dhe të përditësohet rregullisht Programi i Transparencës së AKF-së;

2. Të publikohen në faqen zyrtare të AKF-së raporte monitorimi dhe statistikore për veprimtarinë e administratorëve të falimentimit;
3. Të publikohen të dhëna për vendndodhjen e zyrave të autoritetit publik, orarin e punës, emrin dhe kontaktet e koordinatorit për të drejtën e informimit;
4. Të publikohet informacion për procedurat që duhen ndjekur për të bërë një kërkesë për informim, adresën postare dhe elektronike për depozitimin e kërkesave për informim, si dhe procedurat e ankimit të vendimit përkatës;
5. Të publikohen në faqen zyrtare të AKF-së mekanizmat monitorues; raporte auditi; dokumentet me tregues performance dhe informacion mbi procedurat e prokurimit;
6. Të parashikohen në rregulloren e brendshme rregulla të qarta në lidhje me kufizimet e të drejtës për informim, sipas përcaktimeve të ligjit për mbrojtjen e të dhënave personale;
7. Të trajnohen vazhdimisht punonjësit për të rritur ndërgjegjësimin dhe për të shmangur rrezikun që hasin gjithmonë sistemet e informacionit lidhur me përhapjen, trajtimin apo përpunimin sipas ligjit për të drejtën për informim dhe ligjit për mbrojtjen e të dhënave personale.

RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVË TË INTEGRITETIT

Në këtë seksion paraqitet në mënyrë të përmbledhur analiza dhe rezultatet e procesit të vlerësimit të riskut të integritetit në Agjencinë Kombëtare të Falimentimit. Pas kryerjes së procesit të vlerësimit të riskut në fushat e përgjegjesisë së institucionit, rezultoi se:

Mjedisi i brendshëm rregullator dhe institucional për integritetin

AKF ka hartuar dhe miratuar një numër të kufizuar dokumentesh strategjike institucionale për aspekte të integritetit, të tilla si: rregullorja e brendshme institucionale, Kodi i Etikës për Administratorët e Falimentimit, rregullore për parandalimin e konfliktit të interesit, Programin e Transparencës.

Risku i mundshëm në këtë fushë është dekurajimi i punonjësve nga sinjalizimi i praktikave korruptive të konstatuara. Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator rezultojnë mungesa të rregullave të qarta për regjistrimin, hetimin dhe shqyrtimin e sinjalizimeve dhe mbrojtjen e sinjalizuesve. Ky risk mund të adresohet nëpërmjet: (1) Përfshirjes në rregulloren e brendshme të rregullave të posaçme për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve, në përputhje me dispozitat ligjore në fuqi; (2) Trajnimi periodik i stafit të institucionit për procesin e sinjalizimit dhe mbrojtjes së sinjalizuesit.

Gjithashtu mungesa e linjave të qarta të komunikimit dhe raportimit mes sektorëve dhe me publikun, rrit mundësinë e riskut të komunikimit të parregullt në strukturën e brendshme institucionale dhe me palë të interesuara jashtë institucionit. Ky risk mund të adresohet nëpërmjet: (1) përfshirjes së funksioneve 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; (2) përcaktimin e linjave të qarta të komunikimit dhe raportimit ndërmjet sektorëve; (3) parashikimin e rregullave për të drejtën e informimit dhe mbrojtjen e të dhënave personale.

Disa nga sfidat që identifikohen shpesh në mjedisin e brendshëm institucional janë: - Kuadër rregullator për integritetin i paplotësuar me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të veçanta të integritetit; - Kuadër të brendshëm institucional jo funksional në menaxhimin e çështjeve të integritetit në institucion.

Burimet njerëzore në institucion

Mirëfunksionimi i administratës ka nevojë për linja të qarta hierarkike, manual të proceseve të punës për çdo njësi të institucionit, plan vjetor pune, si dhe për promovimin e standardeve dhe parimeve të administratës publike. Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator të institucionit duhet që të gjitha strukturat/njësitë e institucionit të kenë dokumente që rregullojnë në detaje proceset e punës të realizuara nga çdo strukturë/funksion i institucionit, pasi në të kundërt mund të rezultojë ulja e nivelit të cilësisë së punës të një strukture.

Pozicione pune, të cilat për nga natyra e tyre 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 mund të sjellë vonesa në realizimin e proceseve të punës si dhe mund të ndikojë në efektivitetin e këtyre proceseve.

Në lidhje me Kodin e Etikës për Administratorët e Falimentimit duhet të bëhen trajnime të brendshme me punonjësit, mbi përmbajtjen e tij apo zgjidhjen dilemave sipas përcaktimeve të këtij kodi.

Transparenca e punës dhe e veprimtarisë së AKF-së brenda institucionit, me aktorë të jashtëm të interesuar dhe me publikun

Nga analiza përmbajtësore e faqes zyrtare të internetit të AKF-së, vihet re se publikohen të dhëna dhe informacion me karakter vetëm dhe thjesht informues. Për të rritur besimin e publikut mbi transparencën e institucionit duhet të publikohen gjithashtu edhe 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. Koordinatori

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

Mungesa e gjatë e eprorit të Agjencisë ka pezulluar funksionimin e faqes zyrtare duke bërë që ky proces të mos ketë vëmendjen dhe qëndrueshmërinë e duhur në funksion të përmirësimit të transparencës. 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.

Kuadri i brendshëm rregullator duhet të pasqyrojë funksionin dhe detyrat e Koordinatorit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik, si dhe të parashikojë ndërveprimin e koordinatorit me strukturat/drejtoritë e tjera administrative për kryerjen e detyrave përkatëse, me qëllim shmangien e vonesave në procesin e konsultimit publik. Programi i Transparencës përfaqëson një instrument që kontribuon për transparencën dhe përgjegjshmërinë e institucionit, një detyrim i përcaktuar në ligjin për mbrojtjen e së drejtës për informim.

Agjencia Kombëtare e Falimentimit e ka publikuar Programin e Transparencës në faqen zyrtare të saj. Informacioni duhet të jetë i plotë dhe lehtësisht i aksesueshëm, për të shmangur mungesën e trasparencës me publikun dhe grupet e interesuara.

Në fushën e menaxhimit financiar nuk janë identifikuar risqe të mundshme për integritetin institucional të AKF-së.

Në fushën e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve dhe informacionit nuk janë identifikuar risqe të mundshme për integritetin institucional të AKF-së.

Fushat specifike e përgjegjësisë së AKF-së gjatë ushtrimit të veprimtarisë janë si më poshtë:

1. Mbrojtjen e integritetit të sistemit të falimentimit në Shqipëri, si një nga shtyllat për zhvillimin e ekonomisë së tregut;
2. Përcaktimin e rregullave të standardizuara për licencimin e administratorëve të falimentit dhe kontrollin e veprimtarisë së tyre duke garantuar zbatimin e legjislacionit në fuqi;
3. Plotësimin e kuadrit ligjor, si dhe garantimin e mjeteve efikase për të siguruar ligjshmërinë e procedurave të falimentimit, duke mbikëqyrur veprimtarinë e administratorëve të falimentit;
4. Kontrollon për rastet abuzive të kryera nga palët dhe ndihmon organet ligj-zbatuese për të parandaluar të tilla akte, si dhe mashtrim apo krim financiar.

MONITORIMI I PLANIT TË INTEGRITETIT

Objektivat strategjikë të këtij plani integriteti, do të implementohen nëpërmjet planit të veprimit, i cili parashikon afatet specifike, strukturat përgjegjëse dhe të dhëna të tjera për secilin aktivitet të parashikuar.

Implementimi i planit të integritetit do të monitorohet rregullisht çdo gjashtë muaj nga Koordinator i Integritetit në institucion. Koordinator është përgjegjës për monitorimin, analizën dhe vlerësimin e nivelit të implementimit të masave dhe aktiviteteve të parashikuara në planin e veprimit.

Rezultatet e monitorimit të planit të integritetit do të bëhen publike në kuadër të praktikës institucionale të transparencës.

1. Kuadri i brendshëm rregullator

Objektivi: Procese dhe rregulla të qarta mbi aspekte të integritetit në mënyrë që të minimizohet cenimi i tyre nga risqet e integritetit							
Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
Pasqyrimi në Rregulloren e Brendshme i rregullave dhe procedurave të qarta për: deklarimin e një situatë të konfliktit të interesit; procedimin e saj nga autoriteti përgjegjës; si dhe mënyrën e funksionimit të regjistrimit përkatës	Rregullore e Brendshme e rishikuar	6M1 2022	Grupi i punës për rishikimin e rregullores	i lartë	Mundësi për mos-adresim të situatave të konfliktit të interesit për shkak të mungesës së rregullave të qarta për funksionimin e njësisë për parandalimin e konfliktit të interesit	Të hartohen dhe miratohen rregulla të qarta për funksionimin e njësisë për parandalimin e konfliktit të interesit;	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin. pa kosto shtesë financiare
Shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator, për të vendosur rregulla për regjistrimin, hetimin dhe shqyrtimin e sinjalizimeve dhe veprimeve ose praktikave të dyshuara korruptive.	Kodi i Sjelljes	6M2 2022	Grupi i punës për Kodin e Sjelljes	i lartë	Mundësi për një kuadër rregullator për integritetin e paplotë me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të vecanta të integritetit si dhe kuadër të brendshëm institucional jo funksional në menaxhimin e çështjeve të integritetit në institucion..	Të miratohet Kodi i Sjelljes i cili të parashikojë standarde sjellje për punonjësit e administratës.	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin. pa kosto shtesë financiare
Pasqyrimi në Kodin e Sjelljes i rregullave për deklarimin e pasurisë për zyrtarët që janë subjekt deklarimi si dhe i rregullave për deklarimin e dhuratave.	Kodi i Sjelljes	6M2 2022	Grupi i punës për Kodin e Sjelljes	i lartë	Mundësi për një kuadër rregullator për integritetin e paplotë me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të vecanta të integritetit si dhe kuadër të brendshëm institucional jo funksional në menaxhimin e çështjeve të integritetit në institucion..	Të parashikohen rregulla të qarta për deklarimin e konfliktit të interesit.	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin. pa kosto shtesë financiare

Pasqyrimi në përmbajtje të Kodit mbi dhënien e interpretimeve të nevojshme në lidhje me dispozitat e tij por edhe për të dhënë zgjidhje rasteve të dilemave etike që mund të lindin.	Kodi i Sjelljes	6M2 2022	Grupi i punës për Kodin e Sjelljes	I lartë	Mundësi për një kuadër rregullator për integritetin e paplotë me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të vecanta të integritetit si dhe kuadër të brendshëm institucional jo funksional në menaxhimin e çështjeve të integritetit në institucion..	Të parashikohen në përmbajtjen e Kodit edhe mekanizma monitorues për zbatimin e tij.	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin. pa kosto shtesë financiare
Ofrimi i trajnimeve për gjithë stafin me qëllim njohjen sa më të mirë të dispozitave të këtij Kodi.	Kodi i Sjelljes	6M2 2022	Grupi i punës për Kodin e Sjelljes	I lartë	Mundësi për një kuadër rregullator për integritetin e paplotë me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të vecanta të integritetit si dhe kuadër të brendshëm institucional jo funksional në menaxhimin e çështjeve të integritetit në institucion..	Të parashikohen trajnime për stafin.	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin. pa kosto shtesë financiare

2. Menaxhimi i burimeve njerëzore

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

Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
Trajnimi dhe zhvillimi profesional i punonjësve, si rrjedhojë e sistemit të vlerësimit performancës.	Personel i trajnuar (nr. i të trajnuarve 1 punonjës)	6M1 2023	Njësia e burimeve njerëzore	i mesëm	Mundësi për mostrajtim të saktë të praktikave, si rezultat i mungesës së njohurive të specializuara të personelit	Hartimi i një plani vjetor për trajnimet e punonjësve.	Burime njerëzore të institucionit + DAP
Monitorimi në mënyrë të vazhdueshme i procesit të trajnimit të stafit.	Proces i trajnimit, i monitoruar	6M2 2023	Njësia e burimeve njerëzore	i mesëm	Mundësi trajnimi në mungesë nevojash ose meritash.	Monitorim mbi kryerjen e trajnimeve.	Burime njerëzore të DAP

Trajnimi i vazhdueshëm i stafit mbi ndryshimet ligjore dhe nënligjore sipas fushave që mbulojnë.	Personel i trajnuar (nr. i të trajnuarve 6 punonjës)	6M2 2023	Njësia e burimeve njerëzore	i mesëm	Mundësi për të rënduar efektivitetin e proceseve të punës.	Trajnim i burimeve njerëzore të institucionit.	Burime njerëzore të institucionit + DAP
Trajnime të vazhdueshme të stafit mbi modulën e etikës dhe integritetit.	Personel i trajnuar (nr. i të trajnuarve 7 punonjës)	6M1 2023	Njësia e burimeve njerëzore	i mesëm	Mundësi për moszgjidhje të dilemave sipas përcaktimeve të këtij kodi.	Trajnim i burimeve njerëzore të institucionit.	Burime njerëzore të DAP
Hartimi i Manualit të Përshkrimeve të Vendeve të Punës për të gjitha funksionet e ushtruara apo struktura që ngrihen për vendimarrje të caktuara.	Njohuri të qarta dhe të detajuara mbi detyrat funksionale të çdo punonjësi	6M2 2024	Njësia e burimeve njerëzore	i mesëm	Mundësi për mos zbatim të detyrave funksionale sipas përshkrimeve të punës, të miratuara për çdo punonjës.	Hartim manuali mbi përshkrimet e punës.	Burime njerëzore të institucionit
Përmirësimi i sistemit të vlerësimit periodik të performancës së punonjësve duke hartuar një formular vlerësimi me tregues të qartë dhe realistë për vlerësimin e cilësisë së punës.	Sistem i ri vlerësimi Formular i miratur	6M1 2024	Njësia e burimeve njerëzore	i mesëm	Mundësi për mungesë të cilësisë së performancës në punë	Përmirësimi i sistemit të vlerësimit të punonjësve.	Burime njerëzore të institucionit
Promovimi i politikave institucionale për zhvillimin në karrierë të stafit.	Politika të hartuara	6M2 2024	Njësia e burimeve njerëzore	i mesëm	Mungesë informacioni për zhvillimin në karrierë të stafit.	Promovim politikash.	Burime njerëzore të institucionit + DAP

3. Transparenca me publikun

Objekтиви: Transparenca më e lartë e punës dhe e veprimtarisë së AKF-së brenda institucionit, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe me publikun

Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
Publikimi dhe përditësimi i Programit të Transparencës të AKF-së.	Program Transparence i përditësuar dhe publikuar	6M2 2023	AKF	i mesëm	Mos publikimi i informacioneve dhe dokumentave që lidhen me mekanizmat monitorues.	Publikimi i Programit të Transparencës.	Burime njerëzore të institucionit
Publikimi në faqen zyrtare të Agjencisë i raporteve statistikore dhe monitorimit lidhur me veprimtarinë e AF.	Raporte statistikore të publikuara	6M1 2024	AKF	i lartë	Mos publikimi i informacioneve dhe dokumentave që lidhen me mekanizmat monitorues.	Publikimi i raporteve të monitorimit në faqen zyrtare të Agjencisë.	Burime njerëzore të institucionit
Publikimi i të dhënave për vendodhjen e zyrave të autoritetit publik, orarin e punës, emrin dhe kontaktet e Koordinatorit për të Drejtën e Informimit.	Të dhëna të publikuara mbi Koordinatorin për të Drejtën e Informimit për AKF	6M2 2022	AKF	I mesëm	Mungesë informacioni te të interesuarit.	Publikimi i të dhënave të AKF-së.	Burime njerëzore të institucionit
Publikimi i informacionit për procedurat që duhen ndjekur për të bërë një kërkesë për informim, adresën postare dhe elektronike për depozitimin e kërkesave, si dhe procedurat e ankimit të vendimit përkatës.	Procedura të qarta, të publikuara mbi mënyrën e marrjes së informacionit pranë AKF	6M1 2023	AKF	I mesëm	Mos publikimi shkakton mungesë informacionit te të interesuarit.	Publikimi i informacionit për procedurat që duhet ndjekur për të bërë një kërkesë informimi.	Burime njerëzore të institucionit

Publikimi në faqen zyrtare të Agjencisë i mekanizmave monitorues; raporteve të auditit; si dhe dokumenteve me tregues performance.	Faqja zyrtare e AKF e përditësuar me raporte auditit dhe mekanizmat monitorues	6M1 2024	AKF	I mesëm	Mungesë transparence.	Publikimi i raporteve të auditit; informacion mbi procedurat e prokurimit.	Burime njerëzore të institucionit
Parashikimi në rregulloren e brendshme i rregullave të qarta mbi kufizimet e të drejtës për informim, sipas përcaktimeve të ligjit për mbrojtjen e të dhënave personale.	Rregulla të qarta mbi kufizimet e të drejtës për informim	6M2 2024	AKF	I mesëm	Mungesë njohurish mbi rastet kur mund të kufizohet e drejta për informim, duke u parë ngushtësisht me mbrojtjen e të dhënave personale.	Përcaktimi i rregullave të qarta në lidhje me kufizimet e të drejtës për informim.	Burime njerëzore të institucionit
Trajnimi i punonjësve mbi trajtimin apo përpunimin sipas ligjit për të drejtën për informim dhe ligjit për mbrojtjen e të dhënave personale.	Staf i trajnuar	6M2 2024	AKF	I mesëm	Mungesë njohurish mbi trajtimin apo përpunimin sipas ligjit për të drejtën për informim dhe ligjit për mbrojtjen e të dhënave personale.	Trajnim i punonjësve për të rritur ndërgjegjësimin dhe për të shmangur rrezikun që hasin sistemet e informacionit lidhur me përhapjen.	Burime njerëzore të institucionit