

REPUBLIKA E KOSOVËS-REPUBLIKA KOSOVA-REPUBLIC OF KOSOVO
AGJENCIA PËR NDIHMË JURIDIKE FALAS
AGENCIJA ZA BESPLATNU PRAVNU POMOC
AGENCY FOR FREE LEGAL AID

Nr./Br./No. 33-02 Nr.5./Br.sir./No.pg. 23
Data/Datum/Date 24.01.2024
PRISHTINË-PRISHTINA-PRISTINA



NDIHMJA JURIDIKE • PRAVNA POMOC
LEGAL AID

Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria -Vlada-Government
Ministria e Drejtësisë-Ministarstvo Pravde-Ministry of Justice

Agjencia për Ndihmë Juridike Falas-Agencija za Besplatnu Pravnu Pomoc
Agency for Free Legal Aid

PLANI PËR INTEGRITET

2024 - 2026

AGJENCIA PËR NDIHMË JURIDIKE FALAS

2024, Prishtinë

Përmbajtja

1. Hyrja	3
2. Deklarata për Integritet.....	5
3. Parimet e menaxhimit të Integritetit	7
3.1 Lidershipi.....	7
3.2 Përfshirja e personelit	7
3.3 Qasja sistemore	7
4. Objektivat e Planit të Integritetit.....	7
5. Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit.....	8
5.1 Fazat e zhvillimit të Planit të Integritetit.....	9
5.2 Metodologjia e vlerësimit të rrezikut.....	10
5.3 Matrica vlerësimit të rrezikut.....	10
5.4 Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut	11
6. Monitorimi i zbatimit të Planit të Integritetit dhe raportimi	12
7. Fushat e rrezikut	14
7.1 Fushat e përgjithshme të rrezikut	14
7.2 Fushat e veçanta të rrezikut.....	14
Tabela nr. 1. Fushat e përgjithshme të rrezikut	15
Tabela nr. 2. Fushat e veçanta të rrezikut.....	21

1. Hyrja

Në pajtim me legjislacionin në fuqi përkatësisht nenin 25 të Ligjit me Nr.08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit si dhe duke marr parasysh edhe Metodologjinë e Planit të Integritetit, e miratuar me Vendim të datës 26.07.2023, nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit, të cilat obligojnë të gjitha institucionet të zhvillojnë dhe miratojnë planet e integritetit, Agjencia për Ndihmë Juridike Falas (tutje ANJF), harton dhe miraton Planin e Integritetit për periudhën 2024-2026.

Plani i integritetit është një mjet për vendosjen dhe verifikimin e integritetit të organizatës dhe është një proces i dokumentuar për të vlerësuar nivelin e cenueshmërisë së një organizate dhe ekspozimin e saj ndaj praktikave jo etike dhe të korrupsionit. Plani është dokument operativ, që ofron masa të mbështetura tek rreziku për të arritur objektivat e integritetit të ANJF-së. Plani rritet përkushtimin e ANJF-së për të shtuar dhe fuqizuar kontrollet ekzistuese operative në të gjitha aktivitetet, duke u fokusuar në ofrimin e shërbimeve efikase, transparente dhe të orientuara për përfituesit e shërbimeve. Plani përshkruan masat e bazuara në rrezik për arritjen e objektivave të ANJF-së dhe forcimin e sundimit të ligjit, si dhe vlerat dhe standardet profesionale.

Plani i Integritetit 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 çasje e lirë në informacion, transparencë aktive dhe pro aktive, 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.

Plani i integritetit mundëson:

- Identifikimin e rreziqeve përkatëse të korrupsionit në fusha të ndryshme të punës në një organizatë individuale;
- Vlerësimin e çfarëdo lloji rreziku që mund të paraqes rrezik për shfaqjen e korrupsionit për një organizatë individuale; dhe
- Përcaktimin e masave për të zvogëluar ose eliminuar rreziqet e korrupsionit.

Plani i Integritetit pritet të kontribuojë në mënyrë domethënëse në:

- Rritjen e mundësive që ANJF të arrijë objektivat e saja organizative duke vënë përpara një menaxhim pro-aktiv të rrezikut të integritetit. Kjo do të përmirësojë rezistencën organizative ndaj korrupsionit dhe do të zvogëlojë/eliminojë mundësitë për korrupsion.
- Përqendrimin tek prioritetet, në bazë të identifikimit dhe vlerësimit të rrezikut që do ta ndihmojnë ANJF-në të shpërndajë në mënyrë efektive burimet e disponueshme kundër korrupsionit që të shfrytëzohen në mënyrën më mirë të mundshme;
- Përmirësimin e kontroleve operacionale ndaj shkeljeve të integritetit që do të rrisin efektivitetin, efikasitetin dhe transparencën e të gjitha proceseve, përfshirë ofrimin e shërbimeve;
- Mbajtjen e një sistemi për të siguruar pajtueshmërinë me kërkesat dhe standardet përkatëse ligjore dhe procedurale;
- Krijimin e një mjedisi të brendshëm të favorshëm kundër korrupsion përmes trajnimit të synuar dhe ndërgjegjësimit, si dhe duke inkurajuar një bashkëpronësi të të gjithë stafit në procesin e zhvillimit, zbatimit dhe monitorimit të planeve të integritetit;
- Rritjen e mëtejshme të besimit të palëve të brendshme dhe të jashtme të interesit në përkushtimin për integritet që demonstrohet nga ANJF.

Me zbatimin e këtij Plani, ANJF do të jetë në pozitë më të mirë për të siguruar efikasitet, efektivitet, transparencë dhe etikë gjatë arritjes së rezultateve të synuara, përfshirë këtu shërbimet më të përmirësuara për publikun dhe rritje të kënaqshme nga ana e palëve të interesuara. Plani mbështetet në rezultatet e një planifikimi gjithëpërfshirës për integritetin dhe të një procesi të vlerësimit të rrezikut të bërë nga ANJF. Procesi ka përfshirë identifikimin e pikave të dobëta të organizatës në rastet e shkeljeve të integritetit dhe vlerësimin e tyre duke marrë parasysh dëmet materiale dhe jo materiale që shkaktojnë shkeljet përkatëse potenciale dhe gjasat që ngjarje të tilla mund të ndodhin duke parë rezistencën aktuale organizative të vërtetuar në rregulloret, procedurat, kodet, praktikat dhe përfshirjen e stafit

2. Deklarata për Integritet

Ne, në vazhdimësi bëjmë përpjekje të fuqishme për të rritur efikasitetin, trajtimin dhe cilësinë e shërbimeve tona.

Ne jemi të vetëdijshëm për mundësitë e sjelljeve keqpërdoruese dhe korruptive, për shkak të fushës së gjerë të ofrimit të shërbimeve dhe të shpenzimeve të buxhetit të planifikuar vjetor. Ekziston një potencial serioz për ushtrim të parregullt të pushtetit të monopolit të cilin ne duhet ta menaxhojmë me llogaridhënie, me përgjegjësi dhe me efikasitet.

Drejtuesite ANJF-së janë të vendosur të zbatojmë me vendosmëri politikën “zero tolerancë” ndaj korrupsionit, kur ai zbulohet dhe të sigurojë se korrupsioni, mashtrimi, keqadministrimi apo çdo shkelje tjetër e integritetit apo e ndonjë natyre të ngjashme nuk do të tolerohet. Të gjitha shkeljet e mundshme do të hetohen, dhe ndaj atyre që janë përgjegjës do të merren masa. Këtu hyjnë edhe ngritja e akuzave penale, veprimet administrative dhe korrigjime sipas nevojës.

Është përgjegjësi e të gjithë stafit tonë që të gjitha incidentet e mashtrimit dhe të korrupsionit, apo shkeljet e tjera të integritetit me natyrë të ngjashme t'i raportojë tek mbikëqyrësit e tyre. Një tjetër mënyrë raportimi do të bëhet përmes paraqitjes së informacionit përmes mekanizmit të caktuar për paralajmërim. Këto do të trajtohen me konfidencialitetin më të thellë dhe nuk do të zbulohen apo diskutohen me palë të tjera përveç atyre që janë ngarkuar me hetimin e këtyre raportimeve. Në mënyrë që të sigurohen informata nga burime të ndryshme të mbikëqyrjes së qytetarëve, ne inkurajojmë të gjithë ata që kanë informacione për korrupsion apo shkeljeve tjera të integritetit, të raportojnë përmes linjës telefonike kundër korrupsion si një mekanizëm funksional për raportim.

Ne do të bëjmë përpjekje të vazhdueshme të përcaktojmë ekspozimet e mundshme të administratës, kushteve të tyre organizative, proceseve dhe punonjësve, ndaj korrupsionit dhe sjelljeve tjera të paligjshme dhe jo etike. Duke identifikuar rreziqet, planifikimin dhe zbatimin e masave adekuate, ne forcojmë integritetin dhe kulturën kundër-korrupsion në punën e organeve të administratës. Përmes planit të integritetit, ne eliminojmë shkaqet e korrupsionit të cilat mundësojnë forcimin e sundimit të ligjit dhe besimin e qytetarëve në shërbimet e ANJF-së.

Të gjithë ne jemi përgjegjës për parandalimin efikas, zbulimin me kohë dhe hetimin

e korrupsionit, mashtrimit apo çdo shkeljeje tjetër të integritetit në ANJF. Ne jemi të vendosur që:

- në realizimin e mandatit dhe detyrave tona të veprojmë ndershëm, guximshëm, të matur, moralshëm, drejtë dhe me profesionalizëm.
- të mos përdorim asnjëherë detyrën zyrtare si dhe qasjen e besuar në resurset publike, duke përfshirë qasjen në informata për përfitime personale për ne apo të tjerët, apo për qëllime të avancimit në detyrë.
- të ndërmarrim të gjithë hapat e nevojshëm për të parandaluar dhe zgjidhur çfarëdo konflikti real, të dukshëm apo potencial të interesit ndërmjet përgjegjësive tona zyrtare dhe çështjeve tona private në të mirë të interesit publik.
- të përmbahemi nga përfshirja në çfarëdo biznesi apo transaksioni apo nga të pasurit e çfarëdo interesi financiar apo interesi tjetër personal, që është apo mund të dalë të jetë në përputhje jo të plotë me kryerjen e detyrave zyrtare.
- të shmangim nepotizmin dhe favorizimin në punësim si dhe gjatë ofrimit të shërbimeve për qytetarët.
- të përmirësojmë konsiderueshëm politikat tona parandaluese të korrupsionit duke zbatuar me përpikëri planin e integritetit.
- të përmbahemi nga çfarëdo sjellje që mund të humbë vlerën e imazhit të integritetit apo profesionalizmit të ANJF-së.

Andaj, unë deklaroj përkrahjen time të plotë dhe përkushtimin tim maksimal për të gjitha përpjekjet që fuqizojnë, zhvillojnë dhe përmirësojnë vazhdimisht sistemin e menaxhimit të integritetit brenda Agjencisë për Ndihmë Juridike Falas.



Flutura Berhati Zena
Zv. Drejtore Ekzekutive
Agjencia për Ndihmë Juridike Falas

3. Parimet e menaxhimit të Integritetit

3.1 Lidershipi

Menaxhmenti i lartë duhet në mënyrë të dukshme të demonstrojë një përkushtim aktiv të bazuar në fakte për integritetin. Kjo do të kërkonte nga ata që të udhëheqin procesin qysh nga fillimi, përmes zhvillimit të politikave të integritetit. Është shumë e rëndësishme që ky përkushtim të jetë i vazhdueshëm në mënyrë që të kuptohet dhe të shihet mirë nga të gjitha palët e interesit, të jashtme dhe të brendshme.

3.2 Përfshirja e personelit

Është shumë e rëndësishme pjesëmarrja e secilit punëtor në zbatimin e suksesshëm të sistemit për menaxhimin e integritetit. Megjithatë, përfshirja kuptimplote kërkon edukimin e përshtatshëm dhe trajnimin lidhur me çështjet që kanë të bëjnë me integritetin, ngritjen e vetëdijes duke krijuar kështu besim dhe mjedis pozitiv për punë. Komunikimi efektiv i jashtëm dhe i brendshëm dhe koordinimi janë të rëndësishme për punë të suksesshme ekipore në mënyrë që të gjitha palët e përfshira të marrin dhe të mbajnë të njëjtin kuptim për projektin derisa është duke u zbatuar.

3.3 Qasja sistemore

Identifikimi i fushave potenciale të korrupsionit dhe menaxhimi i proceseve të ndërlidhura për të siguruar integritet kërkon qasje sistemore. Kërkohet nga organizatat që t'i kushtojnë vëmendje të gjitha komponentëve të sistemit dhe të analizojnë marrëdhënien dhe ndërvarësinë ndërmjet tyre.

4. Objektivat e Planit të Integritetit

Objektivi kryesor i Planit të Integritetit është të rrisë dhe të rendisë përpjekjet dhe burimet për të zvogëluar/eliminuar në mënyrë progresive dhe sistematike shkaqet dhe efektet shkatërruese të korrupsionit dhe të sjelljeve jo etike në ANJF.

Objektivat specifike janë:

- Sigurimi i një platforme ku të gjithë individët dhe njësitë organizative të ANJF-së si dhe qytetarët mund të përfshihen në luftën kundër korrupsionit dhe sjelljeve jo etike

në punën e ANJF-së.

- Krijimi i vetëdijes së publikut mbi rreziqet e korrupsionit, sensibilizimi i qytetarëve për rolin e tyre në zvogëlimin/ eliminimin e korrupsionit dhe sjelljeve jo etike.
- Përmirësimi i raportimit të rasteve të korrupsionit dhe sjelljeve jo etike në ANJF.
- Rritja e efikasitetit në ofrimin e shërbimeve për përfituesit e ndihmës juridike falas.
- Krijimi dhe mirëmbajtja e partneriteteve në luftën kundër korrupsionit dhe sjelljeve jo etike si dhe forcimi i sundimit të ligjit.

5. Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit

Plani i Integritetit është një dokument që vlerëson ligjshmërinë e punës, integritetin institucional, pajtueshmërinë dhe mënyrën se si institucioni dhe punonjësit e tij veprojnë përmes vetëvlerësimit të ekspozimit ndaj rreziqeve, ndaj ndodhjes dhe zhvillimit të korrupsionit dhe / ose sjelljeve tjera të papranueshme etike dhe profesionale.

Plani i Integritetit kryesisht përbëhet nga:

- Regjistrimi i cenueshmërisë të identifikuar dhe të vlerësuar për të gjitha fushat e funksionimit të ANJF-së.
- Përcaktimi i masave për përmirësimin e integritetit që përshkruan në detaje të gjitha masat që duhet të zbatohen për të zvogëluar cenueshmërinë e integritetit, si dhe afatin kohor përkatës dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e masave.

Me rastin e zhvillimit të Planit të Integritetit bëhet vlerësimi i cenueshmërisë së integritetit për të gjitha fushat e funksionimit të Agjencisë për Ndihmë Juridike Falas. Të gjithë të punësuarit kanë pasur mundësi të marrin pjesë në vlerësimin e rrezikut të fushave të funksionimit të ANJF-së dhe të propozojnë masa për të përmirësuar integritetin dhe cilësinë e përgjithshme të menaxhimit si dhe ofrimin e shërbimeve.

5.1 Fazat e zhvillimit të Planit të Integritetit

Zhvillimi i Planit të Integritetit përbëhet prej disa fazave si në vijim:

- **Faza përgatitore përfshinë:**
 - themelimin e grupit punues dhe emërimin e koordinatorit për zhvillimin e planit të integritetit – Zv. Drejtorja Ekzekutive ka caktuar grupin punues me vendimin nr.44/2023 të datës 30.10.2023.
 - mbledhjen e informacioneve të nevojshme për zhvillimin e planit të integritetit – me ftesë të Koordinatorit të grupit punues për hartimin e Planit të Integritetit, u realizua takimi i parë i grupit punues në të cilin u diskutua rreth gjendjes aktuale të funksionimit të institucionit dhe u analizuan masat ekzistuese për menaxhimin e rrezikut të korrupsionit, njëherit u dakorduan që në takimin e radhës të stafit të ANJF-së të bëhet informimi i punëtorëve lidhur me Planin e Integritetit. Ky takim u realizua në Zyrën Qendrore të ANJF-së me datë 13.11.2023.
 - njoftimin e të gjithë punonjësve për rëndësinë e Planit të Integritetit - në takimin e vjetor të radhës të të gjithë stafit të Agjencisë për Ndihmë Juridike Falas, u bë informimi i punëtorëve lidhur me Planin e Integritetit dhe rëndësinë e tij. Ky takim u realizua me datë 14.11.2023.
- **Faza e vlerësimit të rrezikut të integritetit përfshinë:**
 - Analizimin e dokumentacionit të mbledhur (legjislacionin dhe aktet nënligjore të zbatueshme në punën e administratës së ANJF-së; përkrahjet e punës dhe fushëveprimin e çdo njësie organizative brenda ANJF-së) si dhe çdo proces për vendimmarrje dhe ofrimin e shërbimeve. Në takimin e realizuar me datë 08.12.2023 të grupit punues për hartimin e Planit të Integritetit, mbi bazën e analizës së gjendjes aktuale u përcaktuan fushat e rrezikut si dhe u bë identifikimi dhe vlerësimi i rreziqeve.
- **Faza e përcaktimit të prioriteteve, dhe propozimit të masave për përmirësimin e integritetit përfshinë:**
 - përcaktimin e prioriteteve për intervenim, përcaktimin e masave për zvogëlimin/eliminimin e rreziqeve dhe përgjegjësit për zbatim nëpërmjet takimit të thirrur nga Koordinatori i grupit punues, me pjesëmarrjen e anëtarëve të grupit punues dhe stafit nga Departamenti për Ofrimin e Ndihmës Juridike dhe Departamenti për Financa dhe Shërbime të Përgjithshme, i realizuar me datë 09.01.2024.

- **Faza përfundimtare përfshinë:**
- Hartimin dhe prezantimin e draftit përfundimtar të Planit të Integritetit të ANJF-së 2024-2026 për miratim nga titullari i institucionit, me datë 16.01.2024.
- Miratimin e Planit të integritetit të ANJF-së 2024-2026 dhe emërimi i personit përgjegjës për zbatimin e Planit të Integritetit, me 24.01.2024.
- Monitorimin dhe raportimin e zbatimit të planit të integritetit i cili ka të bëjë me monitorimin, vëzhgimin dhe regjistrimin e rregullt të aktiviteteve që ndodhin në një Plan të Integritetit dhe procesin e mbledhjes së informacionit për të gjitha aspektet e zbatimit të Planit të Integritetit. Ndërsa raportimi mundëson që informacionet e mbledhura të përdoren në marrjen e vendimeve për përmirësimin e zbatimit të Planit të Integritetit.

5.2 Metodologjia e vlerësimit të rrezikut

Vlerësimi i rrezikut do të thotë renditja e rreziqeve më të mëdha në krye të listës, që paraqesin efekte thelbësore në integritetin e ANJF-së dhe mund të rrezikojnë efikasitetin, besueshmërinë dhe imazhin e jashtëm të ANJF-së. Kjo duhet të jetë baza për përcaktimin e masave për trajtimin e rrezikut. Prandaj, prioritetet përcaktohen ashtu që resurset e kufizuara në dispozicion për trajtim, mund të vendosen aty ku vërehet se janë më të nevojshme. Në përgjithësi, rreziqet e kategorizuara si të vogla, përputhen me standardet për marrje të rrezikut dhe nuk imponojnë nevojën për masa shtesë të trajtimit, por kërkojnë monitorim të efikasitetit të masave ekzistuese të trajtimit/kontrollit. Në anën tjetër, rreziqet madhore kërkojnë trajtim të menjëhershëm me masat adekuate.

Pas përcaktimit të dy parametrave, gjasave të ndodhjes së rrezikut dhe pasojave (ndikimit) të rrezikut të ndodhur, grupi punues duhet të përcaktojë nivelin e rrezikut për të gjitha rreziqet e identifikuar dhe të vlerësuara, duke përdorur Matricën e Rrezikut. Niveli përfundimtar i rrezikut përcaktohet bazuar në Matricën e Rrezikut si kombinim i gjasave dhe pasojave.

5.3 Matrica vlerësimit të rrezikut

Matrica e vlerësimit të rrezikut mundëson të llogaritet rreziku në një fushë, aktivitetet e ANJF-së për një kohë shumë të shpejtë, duke identifikuar të gjitha gjërat që mund të

shkojnë keq dhe duke peshuar dëmin e mundshëm. Kjo e bën më të lehtë prioritizimin e çështjeve dhe ndërmarrjen e veprimeve, masave aty ku është më e nevojshme për të mbajtur fushën, aktivitetin e ANJF-së në rrugë të mbarë.

Figura 1 . Matrica e vlerësimit të rrezikut

Pasoja /Ndikimi	Madhor																			
	Mesatar	7																		
		6																		
		5																		
		4																		
	Vogël	3																		
		2																		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10									
	Intenziteti irrezikut (gjasat X ndikimi)		Ulët			Mesatar				Lartë										
			Probabiliteti/Gjasat																	

Intenziteti i rrezikut fitohet duke shumëzuar probabilitetin/gjasën me pasojën/ndikimin duke përdorur matricën e rrezikut, "ndikimi (1-10) x pasoja (1-10)", treguar në figurën si më lartë.

5.4 Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut

Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut të korrupsionit dhe formave të tjera të dëmtimit të integritetit, vlerësohet nga 1 në 100, si në tabelën e më poshtme:

Ulët	Mesatar	Lartë
1 - 15 pikë	16 - 48	49 - 100

 Rreziku me intensitet të ulët – mundësia e ndodhjes së korrupsionit ose formave tjera të dëmtimit të integritetit është shumë e vogël për shkak të masave ekzistuese të

kontrollit.

☐ Rreziku me intensitet të mesëm – ndodhja e korrupsionit ose formave tjera të dëmtimit të integritetit është e mundur, por masat e kontrollit menaxhojnë këtë rrezik.

☒ Rreziku me intensitet të lartë – Korrupsioni ose format e tjera të dëmtimit të integritetit janë tashmë të pranishëm në këtë proces ose ka të ngjarë të ndodhin.

6. Monitorimi i zbatimit të Planit të Integritetit dhe raportimi

Zbatimi i Planit të Integritetit do të monitorohet në vazhdimësi me mekanizma përkatës, do të rishikohet periodikisht dhe do të azhurnohet në përputhje me zhvillimet relevante normative, institucionale, procedurale dhe të personelit brenda mjedisit të jashtëm dhe të brendshëm të ANJF-së. Monitorimi i vazhdueshëm i zbatimit është i rëndësishëm për t'u siguruar se kontrolli i rrezikut të integritetit dhe masat për trajtim janë efektive, si në projektim ashtu edhe në funksionim, dhe se procedurat janë kuptuar si dhe plani i integritetit është ndjekur.

Gjithashtu monitorimi duhet të përcaktojë nëse masat e përdorura për trajtimin e rrezikut kanë prodhuar efektet e planifikuara, kanë zbuluar ndryshimet në kontekstin e jashtëm dhe të brendshëm përfshirë ndryshimet e vet rrezikut, ndryshime që kërkojnë rishikimin e trajtimit dhe prioritetëve të rrezikut si dhe kanë identifikuar cilat mësimë duhen nxjerrë për planifikim në të ardhmen. Raportimi i rregullt, siguron se zbatimi i Planit bëhet në përputhje me orarin dhe se rezultatet e planifikuara janë arritur.

Me qëllim të sigurimit të zbatimit të planit të integritetit, krijohen mekanizmat për monitorimin dhe raportimin për zbatimin e Planit të Integritetit, si në vijim:

1. *Përgjegjës për monitorimin e zbatimit të Planit të Integritetit* - emërohet me vendim të Drejtorit Ekzekutiv dhe është përgjegjës për:
 - promovimin e integritetit në ANJF dhe merr masa për të parandaluar korrupsionin, konfliktin e interesit dhe format e tjera të sjelljeve jo etike të punonjësve;
 - mbajtjen e Planit të Integritetit në pajtim me legjislacionin në fuqi, standardet e

punës, metodat e vlerësimit të integritetit dhe me metodat e riparimit;

- zhvillimin e një qasje sistematike, gjithëpërfshirëse dhe të integruar dhe luftimi në mënyrë proaktive të kërcënimeve ndaj integritetit;
- pranimin dhe rishikimin e informacionit për situatat, ndodhitë dhe veprimet për të cilat ekziston një besim i arsyeshëm se ato përfaqësojnë një mundësi për shfaqjen dhe zhvillimin e korrupsionit, konfliktit të interesit dhe formave tjera të sjelljeve jo etike;
- propozimin e masave të nevojshme për eliminimin dhe parandalimin e korrupsionit, konfliktit të interesit dhe formave tjera të sjelljeve jo etike;
- sigurimin e zbatimit, azhurnimit dhe vlerësimit në bazë të vazhdueshëm të Planit të Integritetit si dhe standardet, format dhe procedurat për të mbështetur Planin e Integritetit;
- mbikëqyrjen dhe zbatimin e masave për përmirësimin e integritetit;
- në bashkëpunim me të gjitha njësitë organizative, përgatit raportet për zbatimin e Planit të Integritetit
- raportimin mbi zbatimin e Planit të Integritetit.

Përgjegjësi për monitorimin e zbatimit të Planit të Integritetit raporton:

- tek Drejtori Ekzekutiv i ANJF-së çdo 6 muaj mbi zbatimin e Planit të Integritetit dhe masat përmirësuese që duhet ndërmarr nga njësitë tjera organizative të ANJF-së për periudhën e ardhshme
- Agjencisë për Parandalimin e Korrupsionit lidhur me zbatimin e Planit të Integritetit, çdo gjashtë (6) muaj
- pranë Ministrisë së Drejtësisë 1 herë në fund të vitit.

1. *Koordinatori dhe grupi punues* - emërohet me vendim të Drejtorit Ekzekutiv të ANJF-së dhe është përgjegjës për:

- përgatitjen e programit për hartimin e Planit të Integritetit;
- mbledhjen dhe analizimin e dokumentacionit të nevojshëm në lidhje me funksionimin e njësive organizative të ANJF-së, i cili është baza për vlerësimin e rrezikut dhe zhvillimin e Planit të Integritetit;
- konsultohet me grupe relevante të interesit nga sektori publik, shoqëria civile dhe qytetarët me qëllim të mbledhjes së informatave për hartimin e Planit të Integritetit;
- harton draftin e Planit të Integritetit dhe prezanton te stafi i ANJF-së për komente;
- finalizon draftin e Planit të Integritetit dhe e dërgon për miratim te Drejtori Ekzekutiv.

7. Fushat e rrezikut

7.1 Fushat e përgjithshme të Rrezikut

- 7.1.1 Drejtimi dhe menaxhimi
- 7.1.2 Politika e burimeve njerëzore, sjellja etike dhe profesionale e të punësuarve
- 7.1.3 Planifikimi dhe menaxhimi i buxhetit dhe financave
- 7.1.4 Ruajtja dhe siguria e të dhënave dhe dokumentacionit

7.2 Fushat e veçanta të Rrezikut

- 7.2.1 Ofrimi i shërbimeve të ndihmës juridike falas
- 7.2.2 Kontrolli i cilësisë së shërbimeve
- 7.2.3 Bashkëpunimi dhe komunikimi me palë të jashtme të interesit

Tabela nr. 1. Fushat e përgjithshme të Rrezikut

FUSHAT E PËRGJITHSHME TË RREZIKUT									
Regjistrimi i rrezikut			Vlerësimi dhe matja e rrezikut			Veprimi ndaj rrezikut			
Nr.	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikimi	Vlerësimi	Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
1.	DREJTIMI DHE MENAXHIMI	Objektivat dhe prioritetet e zhvillimit të ANJF-së të paqarta dhe jo transparente si dhe mos përfshirja e të gjitha fushave përkatëse për zhvillimin e ANJF-së në Planin Zhvillimor	Ligjet dhe aktet më të rëndësishme; Raportet periodike; Plani Strategjik; Plani i Punës; Plani i Integritetit	2	9	18	Zhvillimi i metodologjisë për hartimin e Planit Zhvillimor të ANJF dhe zbatimin e saj. Sigurimi i pjesëmarrjes së përfaqësuesve të të gjitha fushave përkatëse si dhe qytetarëve në zhvillimin e Planit Zhvillimor të ANJF-së	Drejtori Ekzekutiv, Udhëheqësit e Divizioneve, Udhëheqësit e zyrave rajonale të ANJF-së	Deri në tremujorin e fundit 2025
		Opinion publik negativ dhe humbja e besimit të publikut në punën e ANJF-së për shkak të transparencës së pamjaftueshme		2	7	14	Përditësimi i informatave në ueb faqen dhe rrjetet sociale të ANJF-së për t'i informuar qytetarët dhe mediat për aktivitetet dhe shërbimet e ofruara nga ANJF Informimi i vazhdueshëm i OJQ-ve me procedurat për hartimin dhe miratimin e akteve me interes publik me qëllim të përfshirjes së tyre në vendimmarrje	Zyrtari për informim dhe komunikim me publikun, Drejtori Ekzekutiv, Udhëheqësit e zyrave rajonale të ANJF-së	Çdo 3 muaj
								Drejtori Ekzekutiv, Udhëheqësit e Divizioneve	Çdo 3 muaj

	Mospërputhja dhe paqartësia e përgjegjëseve në administratën e ANJF-së		3	24	Rishikimi i organizimit të brendshëm të administratës përmes Rregullores për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës	Drejtori Ekzekutiv, Njësia e Burimeve Njerëzore	Deri në tremujorin e tretë 2024
2.	POLITIKA E BURIMEVE NJERËZORE, SJELLJA ETIKE DHE PROFESIONALE E TË PUNËSUARVE	Mos plotësimi i ligjet, aktet vendeve të punës menëligjore dhe aktet e brendshme mjafueshme të ANJF-së	2	7	Zhvillimi dhe miratimi i Planit të Personelit	Njësia e Burimeve Njerëzore, Drejtori Ekzekutiv	Dhjetor të çdo viti
		Profesionalizmi dhe kompetenca pamjafueshme e të punësuarve.	3	6	Zbatim i parimit të meritës gjatë procedurave të punësimit	Njësia e Burimeve Njerëzore	Gjatë zhvillimit të çdo procedure të rekrutimit
					Të bëhet analiza e nevojave për trajnime	Njësia e Burimeve Njerëzore, Drejtoret e Departamenteve	Dhjetor të çdo viti
					Trajnimi i vazhdueshëm i të punësuarve		Çdo 3 muaj
					Të bëhet vlerësimi i ndikimit të trajnimeve të mbajtura		Dhjetor të çdo viti

	Përshkrimet e vendeve të punës të nëpunësve të pa qarta		2	7	14	Të bëhet rishikimi i detyrave të punës si dhe harmonizimi me Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës	Drejtori Ekzekutiv, Njësia e Burimeve Njerëzore, Drejtorët e Departamenteve Udhëheqësit e divizioneve	Deri në tremujorin e tretë e 2024
			2	7	14	Të harmonizohen përshkrimet e vendeve të punës me Njësia e Burimeve Njerëzore, proceset dhe procedurat përkatëse të punës	Drejtori Ekzekutiv, Njësia e Burimeve Udhëheqësit e divizioneve	Deri në tremujorin e tretë 2024
	Mos zbatimi dhe monitorimi i Kodit të etikës për zyrtarët publik		2	7	14	Të ju ri-dorëzohet përshkrimi i vendit të punës të gjithë nëpunësve	Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë nëpunësit	Deri në tremujorin e tretë 2024
			2	8	16	Monitorimi i zbatimit të obligimeve dhe të drejtave sipas Kodit të Etikës për zyrtarët publik.	Njësia e Burimeve Njerëzore	Çdo 6 muaj
	Mungesa e informimit dhe sensibilizimit për ekzistencën e kodit të etikës për zyrtarët publik		1	9	9	Shpërndarja e Kodit të Etikës për të gjithë zyrtarët dhe organizimi i takimeve për informim me përmbajtjen e Kodit	Njësia e Burimeve Njerëzore	Me marrjen e detyrës si zyrtar publik

Mungesa informimit dhe mos raportimit të dhuratave qytetarët punëtorët e ANJF-së	4	6	24	Njësia për Burime Njerëzore Njësia e Burimeve krijon një regjistr për Njerëzore, të gjithë regjistrimin e dhuratave të nëpunësve publik pranuar nga nëpunësit; Të informohet stafi për rregullat e pranimit të dhuratave	Çdo vit
	7			Të sigurohet mbajtja e Drejtori Ekzekutiv Çdo 6 muaj takimeve të rregullta ndërmjet Njësia e Burimeve menaxhmentit dhe personelit Njerëzore për prezantimin dhe diskutimin për mekanizmat e raportimit të korrupsionit dhe aktiviteteve të tjera të paligjshme	
Niveli i pamjaftueshëm i ndërgjegjshimit të punonjësve raportimin e korrupsionit dhe aktiviteteve të tjera të paligjshme brenda institucionit.				Të gjithë nëpunësit publik të Njësia e Burimeve Me marrjen e punësuar dhe ata të cilët do të Njerëzore, të gjithë detyrës si zyrtar rekrutohen, të nënshkruajnë nëpunësit publik deklarata të integritetit në bazë të së cilës nëpunësi do të merr përgjegjësin përkatëse	

3.	PLANIFIKIMI DHE MENAXHIMII BUXHETIT DHE FINANCAVE	Planifikimi jo adekuat i Ligjet, aktet dhe aktet e brendshme të ANJF-së	2	14	Të sigurohet pjesëmarrja e të Drejtorit Ekzekutiv, gjitha palëve relevante gjatë Drejtorit për Financa dhe Shërbime të Planifikimit të buxhetit	Të Drejtorit Ekzekutiv, Drejtorit për Financa dhe Shërbime të Përgjithshme, stafi përgjegjës për buxhet dhe financa	Çdo 3 muaj
					Organizimi i trajnimeve dhe punëtorive për personelin për planifikim të buxhetit	Njësia e Burimeve Njerëzore	Çdo 4 muaj
					Hartimi dhe miratimi i planit të shpenzimeve	Drejtori Ekzekutiv, Drejtori për Financa dhe Shërbime të Përgjithshme, stafi përgjegjës për buxhet dhe financa	Dy herë në vit
					Raportim i rregullt për shpenzimet buxhetore.	Drejtori Ekzekutiv, Drejtori për Financa dhe Shërbime të Përgjithshme, stafi përgjegjës për buxhet dhe financa	Në baza javore
		Shpenzimi i buxhetit jo në mënyrë adekuate dhe jomjaftueshëm transparent	2	7	Publikimi i planit të shpenzimeve në ueb faqen e ANJF-së	Njësia për informim	Në baza vjetore
					Të sigurohet mbikëqyrja mbi zbatimin e buxhetit	Drejtori Ekzekutiv, Drejtori për Financa dhe Shërbime të Përgjithshme, stafi përgjegjës për buxhet dhe financa	Në baza ditore
					Raportim i rregullt për shpenzimet buxhetore dhe realizimin e buxhetit	Drejtori Ekzekutiv, Stafi përgjegjës për buxhet dhe financa	Në baza javore

	Inventarizimi dhe regjistrimi i ofektit të aseteve të ANJF-së		5	6	30	Të përditësohet regjistri i brendshëm i aseteve të ANJF-së	Stafi përgjegjës për buxhet dhe financa	Çdo vit
--	---	--	---	---	----	--	---	---------

4.	RUAJTJA DHE SIGURIA E TË DHËNAVE DHE DOKUMENTACIONIT	Siguria e pamjaftueshme e të dhënave në sistemet e teknologjisë informative si dhe përdorimi i tyre për qëllime jozyrtare	Ligjet, aktet nënligjor e; dhe aktet e brendshme të ANJF-së.	4		36	Zhvillimi dhe miratimi i procedurës së punës për proceset që realizohen përmes sistemeve të teknologjisë informative Të sigurohet informimi për të gjithë të punësuarit lidhur me rrezikun nga mashtrimet dhe korrupsioni që kanë të bëjnë me sigurinë e informacionit dhe shfrytëzimin e të dhënave të kompjuterizuara	Drejtori për Financa Drejtori për Shërbime të Përgjithshme dhe stafi përgjegjës i TIK	Deri në Çdo vit
				3		24	Zbatimi dhe monitorimi i Kodit të Etikës	Njësia e Burimeve Njerëzore	Çdo vit

Tabela nr. 2. Fushat e veçanta të Rrezikut

FUSHAT E VEÇANTA TË RREZIKUT									
Regjistrimi i rrezikut			Vlerësimi dhe matja e rrezikut			Veprimi ndaj rrezikut			
Nr.	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikimi	Vlerësimi	Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
1.	OFRIMI SHËRBIMEVE TË NDIHMËS JURIDIKE FALAS	Mungesa e planifikimit të bazuar në dhe auditimit të rrezik dhe auditimeve brendshme rast pas rasti	Ligjet, aktet të nënligjore dhe aktet e brendshme të ANJF/MD	2		16	Të sigurohet planifikim efektiv i auditimit i bazuar në rezultatet e vlerësimit të rrezikut dhe të monitorohet zbatimi i këtij plani si dhe planifikohen masat për mirësjellje në rast nevojë	Drejtori Ekzekutiv, Udhëheqësit të divizioneve, zyrtarë Rajonale dhe Mobile të ANJF-së	Çdo vit
		Mungesa e mbikëqyrjes adekuate, profesionale zbatimit të rekomandimeve		3		27	Zhvillimi i një plani për zbatimin e rekomandimeve të auditimit	Drejtori Ekzekutiv, Udhëheqësit të divizioneve, zyrtarë Rajonale dhe Mobile të ANJF-së	Çdo vit
		Mungesa e koordinimit ndërmjet Zyrës qendrore, Zyrave Rajonale dhe Mobile të ANJF-së		3		24	Të përmirësohet sistemi i komunikimit mes Qendrore, Zyrat Rajonale dhe Mobile të ANJF-së	Drejtori Ekzekutiv, Zyrat Rajonale dhe Mobile të ANJF-së	Çdo 3 muaj

	Mungesa e kapaciteteve njerëzore për të ofruar shërbimet	6	Rekrutimi i stafit të mjaftueshëm funksionimin adekuat të Zyrave të reja	Njësia e Burimeve Njerëzore	Deri në gjashtëmuajorin e parë 2024
2. KONTROLLI I CILËSISË SË SHËRBIMEVE	Mungesa e indikatorëve/matësve sënënligjore; dhe aktet e brendshme të ANJF - së	6	30	Hartimi i metodologjisë dhe Drejtori Ekzekutiv, Departamenti për Shërbime Juridike, Divizioni për Ofrimin e Shërbimeve të Ndihmës Juridike Falas	Në gjysmën e parë të 2024
	Mbikëqyrja e pajtueshmërisë së OJQ-ve në partneritet me ANJF-në	3	24	Organizimi i trajnimeve dhe punëtorive përkatëse për personelin për monitorimin e shërbimeve të Ndihmës Juridike Falas	Për çdo 6 muaj
				Divizioni për Ofrimin e Shërbimeve të Ndihmës Juridike Falas	
				Publikimi i Planit të Zytari përgjegjës për Monitorimin të shërbimeve të komunikimit me OJQ-ve në partneritet me publikun ANJF-në	Pas miratimit të planit të monitorimit
				Të caktohet personi përgjegjës për komunikim me OJQ-të të cilat janë në partneritet me ANJF-në.	Deri në fund të vitit 2024
				Të realizohen vizita monitoruese dhe hartimi i raportit lidhur me vizitat monitoruese	Çdo vit
3. BASHKËPUNIMI DHE KOMUNIKIMI	Mungesa e transparencës dhe konsultimeve me palë të jashtme të interesit gjatë	2	16	Zyrtari përgjegjës për komunikim me publikun, Ministria e Drejtësisë	Për çdo muaj

ME PALËT E JASHTIME TË INTERESIT	hartimit të planit të punës, akteve nënligjore dhe hartimit të politikave tjera në ANJF	zhvillimore të ANJF-së	5	45	nënligjore dhe të politikave (postimi i projekt-rregullorese në ueb faqe, iniciimi i diskutimeve publike, fokus grupe etj).	Drejtori Ekzekutiv	
					Të zhvillohen partneritetet me shoqërinë civile në fushën e ofrimit të shërbimeve të ndihmës juridike falas dhe vetëdijesim me publikun		
					Të rritet rrjedha e informacionit drejt medias dhe publikut lidhur me parandalimin e korrupsionit dhe të aktiviteteve të luftës kundër tij.		
	Mungesa e partneritetit me shoqërinë civile në dhënie të ndihmës juridike falas dhe ngritjes së vetëdijes për shërbimet e ANJF-së					Deri në tremujorin e parë të vitit 2024	
						Çdo vit	