



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E FINANCAVE DHE EKONOMISE
QENDRA E TRAJNIMIT TË ADMINISTRATËS TATIMORE DHE DOGANORE

PLANI I INTEGRITETIT

PËR

QENDRËN E TRAJNIMIT TË ADMINISTRATËS

TATIMORE DHE DOGANORE

2023-2025

Përmbajtja

1) PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT	3
1.1 Përshkrim i shkurtër për institucionin	3
1.2 Baza ligjore dhe materialet referuese.....	3
1.3 Ngritja e Grupit të Punës	3
1.4 Koncepti “Integritet”	4
1.5 Informacion i shkurtër mbi Planin e Integritetit	4
2) RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVË.....	6
2.1 Identifikimi dhe vlerësimi i risqeve	6
2.2 Veprimtaria brenda institucionit.....	6
3) OBJEKTIVAT	7
4) ANALIZA E OBJEKTIVAVE	7
5) RISQE TË PËRGJITHSHME.....	9
5.1 Risqet lidhur me konfliktin e interesit.....	9
5.2 Risqet lidhur me informimin	10
5.3 Risqet lidhur me transparencën.....	10
5.4 Risqet lidhur me etikën	10
5.5 Risqet lidhur me korrupsionin	11
5.6 Risqet lidhur me procesin trajnues	11
6) PLANI I VEPRIMIT	12
6.1 Përmbledhje.....	12
6.2 Monitorimi	13
7) ANEKS: PLANI I MASAVE 2023-2025.....	13

1) PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

1.1 Përshkrim i shkurtër për institucionin

Struktura organizative e Qendrës së Trajnimit të Adminsitratës Tatimore dhe Doganore është përcaktuar nëpërmjet Urdhrit nr.44, datë 10.02.2014 të Kryeministrit *“Për disa ndryshime në Urdhërin Nr.105, datë 28.12.2011 “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës së Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore”* dhe ky institucion ushtron funksionet në bazë të Vendimit Nr.602, datë 14.09.2022 *“Për Krijimin, Organizimin dhe Funksionimin e Qendrës së Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore”*.

Administrata e QTATD kryesohet nga Drejtori i Përgjithshëm, dhe ka në përbërje një drejtori, Drejtoria e Programeve, si edhe Sektorin e Shërbimeve Mbështetëse.

Fusha e veprimtarisë së institucionit lidhet me trajnimin e adminsitratave fiskale (tatimeve dhe doganave), si edhe institucioneve të tjera që lidhen me këtë fushë. Procesi trajnues lidhet dhe me krijimin e kurrikulave të reja studimore, si edhe rasteve praktike.

Misioni i institucionit përfshin përgatitjen në një nivel të lartë teknik, si nga ana teorike dhe praktike e punonjësve të administratës tatimore dhe doganore.

1.2 Baza ligjore dhe materialet referuese

1. Ligji nr. 90/2012 *“Për organizimin dhe funksionimin e Këshillit të Ministrave”*;
2. Ligji nr. 9131/2003 *“Për rregullat e etikës në administratën publike”*;
3. Legjislacioni në fuqi në fushën e prokurimit publik, auditimit, inspektimit të financave publike etj.
4. Vendimi nr. 516, datë 1.7.2020 i Këshillit të Ministrave *“Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 247, datë 20.3.2015 të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e strategjisë ndërsektoriale kundër korrupsionit për periudhën 2015-2020 dhe Miratimin e Planit të Verpimit 2020-2023, në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2015-2023 e të Pasaportës së Indikatorëve”*;
5. Urdhri nr. 334, datë 7.10.2020 i Ministrit të Drejtësisë *“Për miratimin e metodologjisë së vlerësimit të riskut të integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore”*,
6. Urdhrit nr.44, datë 10.02.2014 të Kryeministrit *“Për disa ndryshime në Urdhërin Nr.105, datë 16.12.2009 “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës së Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore”*
7. Vendimi Nr.602, datë 14.09.2022 *“Për Krijimin, Organizimin dhe Funksionimin e Qendrës së Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore”*.

1.3 Ngritja e Grupit të Punës

Referuar Planit të Veprimit 2020-2023 të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit, Qendra e Trajnimit të Adminsitratës Tatimore dhe Doganore ka ngritur Grupin e Punës, nëpërmjet Urdhrit nr.14, datë 16.06.2023 “Për hartimin e Planit të Integritetit 2023-2025 për Qendrën e Trajnimit të Adminsitratës Tatimore dhe Doganore”, me qëllim realizimin e objektivit “*A9-Forcimi i integritetit të nëpunësve publikë*”, sipas kërkesës së MD dhe MFE-së, që vjen si rezultat i Rekomandimit të dhënë nga GRECO (Grupi i Shteteve kundër Korrupsionit) në Raportin e Vlerësimit për Shqipërinë.

Grupi i Punës u kryesua nga Drejtori i Programeve dhe kishte në përbërje të tij specialist, të Drejtorisë së Programeve, dhe sektorit të shërbimeve mbështetëse që kryejnë funksione të ndryshme.

1.4 Koncepti “Integritet”

Integriteti konsiston në përmbushjen e disa karakteristikave për një qeverisje të përgjegjshme dhe përbën një parakusht për ligjshmërinë e veprimeve të qeverisë, në kuadër të luftës kundër korrupsionit.

Sipas dokumentit teknik të Këshillit të Europës për metodologjinë e vlerësimit të riskut, disa nga format e shkeljes së integritetit janë:

- Korrupsioni;
- Përvetësimi, shpërdorimi, devijimi i fondeve publike;
- Trajtimi i qytetarëve në mënyrë të pabarabartë ose të pa drejtë;
- Kërkesat dhe procedurat e tepërta administrative;
- Mosrespektimi i procedurave/respektimi i kërkesave ligjore;
- Mungesa e profesionalizmit gjatë ushtrimit të detyrave;
- Neglizhenca.

Risku i integritetit përbën efektin e pasigurisë për objektivat organizative të institucionit, të shkaktuar nga korrupsioni dhe shkeljet e integritetit, si dhe lidhet me mundësinë e përditshme të ndodhjes së një ngjarjeje me ndikim në integritetin e institucionit.

1.5 Informacion i shkurtër mbi Planin e Integritetit

Plani i Integritetit është një dokument strategjik dhe operativ, i cili i shërben institucionit për identifikimin dhe parandalimin e tërësisë së risqeve, që çenojnë integritetin e institucionit, zyrtarëve dhe nëpunësve publikë. Pra, shërben si një dokument pune, ku përcaktohen masa konkrete për trajtimin e risqeve të integritetit dhe arritjen e objektivave strategjike dhe specifike të institucionit.

Në kuadër të reformave të administratës publike, rezultojnë të rëndësishme forcimi i integritetit dhe miratimi i masave sistematike antikorruption. Qëllimi i vlerësimit të riskut është

identifikimi i risqeve “të sjelljes” brenda institucionit, që kompromenton aftësinë e tij për të kryer funksionin e shërbimit publik, në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme.

Roli i rëndësishëm që ka Plani i Integritetit përfshin përmirësimin e një sistemi efektiv të menaxhimit të integritetit në institucion, forcimin e llogaridhënies publike dhe transparencës në institucion, forcimin e rezistencës institucionale ndaj çënimeve të integritetit, si dhe planifikimin e menaxhimit të riskut të integritetit.

1.6 Plani i Integritetit për Qendrën e Trajnimit të Adminsitratës Tatimore dhe Doganore

Për QTATD, Plani i Integritetit u hartua gjatë vitit 2023 dhe **i sjell efektet e tij për vitet 2023-2025**, në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit.

Misioni i hartimit të këtij akti është përfshirja e analizës sistematike të riskut, sipas fushës së përgjegjësisë së institucionit, si dhe formulimi i masave të përshtatshme për përmirësimin e performancës së nëpunësve të Qendrës së Trajnimit të Adminsitratës Tatimore dhe Doganore, llogaridhënies dhe transparencës së institucionit.

Hartimi i dokumentit është kryer nga Grupi i Punës, mbështetur në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për qeverisjen qendrore. Gjatë këtij procesi, janë angazhuar dhe kanë kontribuar të gjitha strukturat e brendshme të QTATD, për aq sa mbulon fusha e tyre e përgjegjësisë.

Me qëllim përgatitjen e materialit, u përcaktua një plan pune, i cili përfshinte çështje si: (këto kanë lidhje me ato që duhet bëjë grupi i punës)

- Organizimi i takimeve;
- Evidentimi i problematikave kryesore dhe risqeve bazë të integritetit të institucionit;
- Informimi i drejtorive për mbledhjen, përpunimin e administrimin e të dhënave/informacioneve në lidhje me risqet e integritetit, sipas fushës së përgjegjësisë së tyre;
- Dhënia e udhëzimeve orientuese;
- Koordinimi i kontributit të drejtorive në lidhje me identifikimin e risqeve të përgjithshme si ato të konfliktit të interesit, shkeljes së Kodit të Etikës dhe transparencës, informimit, konsultimit publik;
- Përpunimi i të dhënave të përfituara nga identifikimi, vlerësimi dhe trajtimi i risqeve të integritetit;
- Nxjerrja e konkluzioneve, rekomandimeve.

2) RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE

2.1 Identifikimi dhe vlerësimi i risqeve

Për identifikimin dhe vlerësimin e risqeve apo ngjarjeve të shkeljes së integritetit, është trajtuar dhe harmonizuar kontributi i strukturave të QTATD, sipas fushës së tyre të përgjegjësisë, duke u përqëndruar më së shumti tek identifikimi i faktorëve, burimeve, ndikimit dhe shkaktarëve. Gjithashtu, është mbajtur në konsideratë vlerësimi i risqeve, për të kuptuar mundësinë e ndodhjes së ngjarjeve të papërshtatshme.

Gjatë kësaj faze, Grupi i Punës i kushtoi vëmendje aspekteve ligjore dhe rregullatore të institucionit, duke u bazuar në çështje të tilla si analiza, intervista, bashkëbisedime, mbledhje informacionesh dhe koordinime.

2.2 Veprimtaria brenda institucionit

Bazuar në strukturën organizative të QTATD-së, është arritur të formulohet një kuadër i përgjithshëm rregullator, sipas përgjegjësive dhe funksioneve që mbulojnë drejtoritë e këtij institucioni. Analiza e detajuar është kryer për fushat e veprimtarisë që kërkonin vlerësim për shkak të ekspozimit ndaj risqeve.

Drejtoria e Programeve

Detyrat e kësaj drejtorie lidhen me gjithë procesin para zhvillimit të trajnimit, menaxhimin e ditës së trajnimit dhe plotësimin e dokumentacionit post trajnim. Planifikimi i trajnimit për gjithë vitin është detyra kryesore e kësaj drejtorie, me gjithë elementër përbërës të tij (traineri, data, kontratat, dokumentet e nevojshme).

Në lidhje me *veprimtaritë financiare*, nëpunësit e kësaj strukturë marrin në konsideratë kontratat e firmosura me trajnerët përkatës të temave të trajnimit, bazuar në specifikimet ligjore që rrjedhin nga Vendimi Nr.602, datë 14.09.2022 “Për Krijimin, Organizimin dhe Funksionimin e Qendrës së Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore”. Për sa i përket kryerjes së pagesave, merren në konsideratë të gjitha specifikimet kontraktuale që gjenden në kontratën e lidhur për zhvillimin e trajnimit.

Spektori i Shërbimeve Mbështetëse

Burimet njerëzore dhe njësia e financës janë detyra të një nëpunësi të QTATD-së, i cili ndjek rekrutimet dhe organizimin strukturor, me qëllim përmirësimin e vazhdueshëm organizativ dhe funksional. Për nëpunësit e angazhuar me këto detyra, konsiderohet mjaft e rëndësishme ndjekja dhe plotësimi i kërkesave ligjore të dosjeve personale të nëpunësve, duke kërkuar në mënyrë periodike pasqyrimi në dosje të vlerësimit të punës së tyre nga drejtorët e drejtorive. Gjithashtu bëhet përpjekje të vazhdueshme në lidhje me:

- plotësimin e formularit/aktit të deklarimit të konfliktit të interesit dhe të përpunimit të të dhënave personale, në përputhje me legjislacionin në fuqi, në kohën e punësimit të çdo nëpunësi,
- njohjen e Rregullores së Brendshme nga të gjithë nëpunësit;
- sigurimin e dhënies së mundësisë për çdo nëpunës, për të marrë pjesë në trajnime;
- ruajtjen e integritetit të nëpunësve të lidhur drejtëpërdrejtë me burimet njerëzore;
- ruajtjen e parimit bazë ligjor të konfliktit të interesit, me qëllim parandalimin e tij në zbatim të legjislacionit në fuqi;
- menaxhimin dhe trajtimin e rasteve të ndryshme, në mënyrë objektive dhe të paanshme, në zbatim të legjislacionit për nëpunësin civil.

Nga ana financiare nëpunësi kryen të gjitha veprimet e nevojshme në lidhje me likuidimet kontraktore me trajnerët, likuidimin e shërbimeve të kryera nëpërmjet procedurave të prokurimit, si edhe listëpagesat e punonjësve.

Në lidhje me *administrimin dhe arkivimin e dokumentacionit* që hyn në institucion apo që shpërndahet sipas rastit në drejtori brenda Qendrës, konstatohet se në mënyrë sistematike menaxhohen regjistra, në të cilat reflektohet protokollimi dhe veprimtaria e institucionit, në drejtim të shkresave hyrëse dhe dalëse, si dhe krijimit të fondit arkivor.

Për sa i përket *procedurave të prokurimit publik*, vlerësohet e rëndësishme që nëpunësit të tregojnë profesionalizëm veçanërisht për respektimin e kërkesave ligjore lidhur me këtë fushë, si dhe të parandalojnë rastet e konfliktit të interesit, që mund të konstatojnë gjatë punës së tyre në ndërveprim me operatorët ekonomikë.

3) OBJEKTIVAT

- Forcimi i transparencës në institucion, për të siguruar rritjen e besueshmërisë publike;
- Rishikimi dhe plotësimi i vazhdueshëm i legjislacionit ligjor në fuqi, me qëllim përmirësimin dhe forcimin e integritetit;
- Burime njerëzore të kualifikuara, të qëndrueshme dhe me trajnime të vazhdueshme;
- Rritja e integritetit dhe etikës në raport me veprimtarinë trajnuese

4) ANALIZA E OBJEKTIVAVE

Forcimi i transparencës në institucion, për të siguruar rritjen e besueshmërisë publike;

Forcimi i transparencës dhe monitorimi i vazhdueshëm, përbën një ndër objektivat kryesor që synohet të përmbushet.

Ky objektiv paraqet një rëndësi thelbësore, për arsye se nëpërmjet një procesi transparent, garantohet llogaridhënia dhe rritet besueshmëria publike mbi veprimtarinë e institucionit. Duke qenë se aktualisht Qendra ka siguruar transparencë të plotë dhe të mirë për aktivitetin, ky objektiv është parashikuar për zbatim edhe në këtë plan. Konkretisht është realizuar rritja dhe përmirësimi i transparencës dhe veprimtarisë së institucionit, me anë të zbatimit dhe përdorimit të instrumenteve të shmangies së konfliktit të interesave, të së drejtës së informimit, si edhe deklarimit të infomacionit publik.

Për sa më sipër, nisur nga rëndësia e këtij objektivi, synohet të vijohet me garantimin e një procesi transparent të veprimtarisë së institucionit. Në faqen zyrtare të institucionit të vazhdohet të publikohen të dhëna, informacione me karakter informues, por edhe informacione e dokumente që lidhen me veprimtarinë e Qendrës.

Faqja zyrtare e Qendrës është e organizuar/ ndarë sipas seksioneve të veçanta ku secila drejtori, publikon në seksionin e veçantë dokumentat, informacionet përkatëse, në mënyrë që çdo qytetar të ketë akses dhe të arrijë të informohet mbi aktet e publikuara. Linku i faqes ku janë të publikuara këto akte si dhe vijnë të publikohen është si vijon; <https://qtatd.gov.al/> .

Rishikimi dhe plotësimi i vazhdueshëm i legjislacionit ligjor në fuqi, me qëllim përmirësimin dhe forcimin e integritetit;

Ky objektiv thekson rëndësinë e respektimit të normave të etikës, si dhe përmirësimin e kuadrit rregullator, me qëllim forcimin e integritetit në institucion. Përmirësimi dhe rishikimi i vazhdueshëm i kuadrit rregullator ndikon në rritjen e efikasitetit, transparencës, llogaridhënies, e besueshmërisë publike, si dhe arritjen e objektivave strategjike e specifike të institucionit.

Qendra bazuar në VKM nr.602, datë 14.09.2022 “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Qendrës së Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore” ka kërkuar që të ndryshohet kuadri ligjor, i cili do ti përshtatet legjislacionit të ndryshuar. Qendra ka hartuar draft rregulloret e brendshme dhe të trajnimit të institucionit dhe i janë dërguar Ministrisë për rishikim. Në këtë rregullore janë pasqyruar detyrimet ligjore e sipërpërmendura, si edhe është hartuar kodi i etikës për t’ju bashkëlidhur rregullores së brendshme.

Burime njerëzore të kualifikuara, të qëndrueshme dhe me trajnime të vazhdueshme;

Forcimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore në institucion është shumë i rëndësishëm për një administratë publike efikase, transparente dhe të përgjegjshme.

Plotësimi i vendeve vakande realizohet duke u mbështetur në parimet e shanseve të barabarta, mosdiskriminimit, meritave, transparencës, profesionalizmit dhe paanësisë politike.

Gjithashtu nëpërmjet këtij objektivi synohet kryerja e vazhdueshme e trajnimeve me qëllim forcimin e integritetit të punonjësve. Trajtimet për stafin janë kryer në mënyrë të vazhdueshme, si dhe do të vijnë të kryhen pasi ndikojnë në forcimin e integritetit të punonjësve, por edhe rritjen e aftësisë profesionale, duke sjellë një performacë të lartë dhe sa më transparente në institucion.

Rritja e integritetit dhe etikës në raport me veprimtarinë trajnuese

Në marrëdhënien e vazhdueshme të punonjësve të institucioni tonë me punonjësit e administratave fiskale, si edhe trajnerëve, është i rëndësishëm komunikimi me përgjegjshmëri dhe etikë mes palëve.

Si institucion që grumbullojmë të trajnuar në mënyrë të vazhdueshme, synohet një proces trajnimi dinjitoz dhe efektiv, ku pasqyrohen të gjitha normat e një nëpunësi publik.

Nëpërmjet këtij objekti, janë hartuar formualrë vlerësimi për çdo trajnim që plotësohen nga pjesëmarrësit, trajnerët dhe menaxherët e trajnimit. Gjithashtu nëpërmjet testimeve vlerësohet nëse metodogjia trajnuese i ka arritur objektivat e paracaktuara.

5) RISQE TË PËRGJITHSHME

Gjatë hartimit të këtij dokumenti strategjik, janë identifikuar disa risqe, të cila mund të çënojnë integritetin e cilitdo prej nëpunësve të Qendrës së Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore. Kështu, janë cilësuar risqet që vijnë nga rastet e konfliktit të interesit, rastet e shkeljes së rregullave të brendshme të Kodit të Etikës dhe rastet e shkeljes së normave të transparencës, informimit dhe procesin trajnues.

5.1 Risqet lidhur me konfliktin e interesit

Për parandalimin e konfliktit të interesit, burimet njerëzore të institucionit i kërkojnë çdo nëpunësi civil apo nëpunësi me kontratë, të punësuar rishtazi, që të njihet dhe nënshkruajë aktin zyrtar në lidhje me përdorimin e të dhënave personale, si dhe parandalimin e konfliktit të interesit. Kjo i shërben periudhës së punësimit të nëpunësit, për zbatimin në mënyrën e duhur të legjislacionit për parandalimin e konfliktit të interesit, me qëllim ruajtjen e integritetit të nëpunësve. Në vijim të kësaj procedure, konstatohet se një autorizim i tillë ka vlerë në çdo kohë, por vetëm për ato të dhëna të interesave private të nëpunësit, të cilat mund të lidhen me ushtrimin e detyrës publike, në kohën e ushtrimit të saj.

Për sa i përket procedurave të tjera që kanë të bëjnë me zhvillimin e inspektimit, prokurimeve, Komisioneve të Ankimit apo procedurave të ngjashme, në të cilat nëpunësi rol vendimmarrës apo të drejtë vote, konstatohet se ky i fundit njihet me legjislacionin në fuqi dhe merr masat e duhura për të vepruar në përputhje me ligjin. Për këtë, rekomandohet që të vijojë të ndiqet e njëjta metodë e përdorur derimë tani, për njohjen e nëpunësve në cilësi të tilla me klauzolën e parandalimit të konfliktit të interesit.

Duke patur parasysh rëndësinë e parandalimit të konfliktit të interesit, nga ana e burimeve njerëzore konstatohet këto sfida:

- Konceptimi i autorizimit të konfliktit të interesit, për t'u nënshkruar nga Titullari dhe punonjësi/nëpunësi, brenda 30 ditëve nga fillimi i marrëdhënieve financiare, në

përputhje me Ligjin nr. 9367, datë 7.4.2005, “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”, të ndryshuar.

- Deklarimi i konfliktit të interesit, kur ka dyshim për të tillë në rastet e pjesëmarrjes si anëtar ose kryetar në komisionet e ndryshme, duke nënshkruar deklaratë.

5.2 Risqet lidhur me informimin

Referuar legjislacionit në fuqi për të drejtën e informimit, QTATD përfaqësohet nga një nëpunës, që ushtron detyrën e Koordinatorit për të Drejtën e Informimit. Cilësia e këtij nëpunësi lidhet me të drejtën e çdo kërkuesi për t'u njohur me informacionin publik, i cili administrohet nga institucioni. Për shkak se për nga natyra institucioni nuk ka kontakt të drejtëpërdrejtë me qytetarët, shihet një kryerje në kohë e informimit.

Në lidhje me fushën e veprimit të legjislacionit për të drejtën e informimit, konstatohet se nëpunësit janë të njohur me të dhe nuk kanë problematika për zbatimin e duhur të ligjit. Megjithatë, duke patur parasysh ristrukturimet apo rastet e ndërrimit të personelit për shkak të transferimeve, lëvizjes paralele apo pranimi në shërbim civil, rekomandohet që t'iu bëhet i njohur legjislacioni në fuqi për informimin dhe mbrojtjen e të dhënave personale në çdo rast, apo për çdo ndryshim që pëson.

Duke patur parasysh ristrukturimet apo rastet e ndërrimit të personelit për shkak të transferimeve, lëvizjes paralele apo pranimi në shërbim civil, rekomandohet që t'iu bëhet i njohur legjislacioni në fuqi për informimin dhe mbrojtjen e të dhënave personale.

Një nga çështjet që vihet re është mungesa e një akti zyrtar që të rregullojë aspekte të informacionit publik (jo elektronik) që mund të ofrohet ndaj të publikut kundrejt pagesës, duke mbajtur në konsideratë që, një parashikim i tillë është bërë në ligjin për të drejtën e informimit dhe kjo përbën një faktor risku, i cili duhet të trajtohet.

5.3 Risqet lidhur me transparencën

Për sa i përket transparencës, Qendra vazhdimisht kryen përditësime të faqes zyrtare të internetit, në të cilën publikohet akte të miratuara, legjislacione të zbatueshme, strategji, programe etj.

Sfida në këtë aspekt është fakti që QTATD nuk ka në përbërjen e saj një profesionit të fushës së IT-së, i cili duhet të delegohet nga AKSHI. Kjo bën që disa informacione të paraqiten me vonesë për shkak edhe të vonesave në kuadër të kontraktimit të kompanisë menaxhuese të faqes zyrtare të institucionit.

5.4 Risqet lidhur me etikën

Referuar Rregullores së Brendshme dhe Kodit Etik të QTATD-së, për nëpunësit dhe punonjësit janë përcaktuar disa norma të detyrueshme sjellje, respektimi i të cilave lidhet me orarin zyrtar, përdorimin me efikasitet të kohës së punës dhe burime materiale, kryerjen e lejes vjetore brenda afateve të kërkuara, shërbimet e kryera jashtë qytetit apo vendit, komunikimin e brendshëm me rrjet elektronik etj.

Të gjitha cënimet që mund të shkaktohen nga nëpunësit ndaj normave të sjelljes trajtohen në përputhje me Rregulloren e Brendshme, legjislacionin në fuqi për nëpunësin civil apo Kodin e Punës për punonjësit me kontrata pune, si dhe Ligjin 9131/2003 “Për rregullat e etikës në administratës publike”. Në këto kushte, nuk vlerësohen risqe të përgjithshme.

5.5 Risqet lidhur me korrupsionin

Në zbatim të ligjit nr. 9131/2003 “Për rregullat e etikës në administratës publike”, çdo nëpunësi i bëhet e njohur se nuk duhet të kërkojë ose të pranojë dhurata, favore, pritje ose çfarëdo përfitimi tjetër, që ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në paanësinë e kryerjes së detyrës, apo janë ose duket sikur janë shpërblim për mënyrën e kryerjes së detyrës zyrtare.

Gjithashtu nuk duhet të pranohen në çfarëdolloj mënyre apo forme, direkte apo indirekte, dhuratat, premtime, favore, trajtime preferenciale, negocime të mundshme për punësim në të ardhmen nga ana e nëpunësit gjatë ushtrimit të funksionit apo negocime për çdo lloj forme tjetër marrëdhëniesh me interes privat për nëpunësin, pas lënies së detyrës, të kryer nga ai gjatë ushtrimit të detyrës.

5.6 Risqet lidhur me procesin trajnues

Procesi trajnues i Qendrës së Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore bazohet në Planin e Përgjithshëm Vjetor, i cili përmblen të gjithë detajet e trajnimeve të shtrira përgjatë gjithë vitit kalendarik. Për këtë nëpunësit e Qendrës duhet të kenë parasysh disa masa paraprake.

Siguria nga ana e Qendres në miratimin e temave të duhura për stafin duke pasur parasysh kompleksitetin e temave dhe nëntemave të njohurive bazë, ose forcimin e njohurive bazë kur ekzistojnë si dhe krijimin e njohurive të reja në rastet kur kemi ndryshime ligjore. Identifikimi i nevojave për trajnim të stafit nga ana e DPT dhe DPD në përputhje me nevojat e tyre. Paraqitja për miratim e temave të kërkuara nga organet fiskale. Hartimi i kalendarëve në përputhje me programet e miratuara.

I gjithë komunikimi kryhet me Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve dhe Doganave, çka nënkupton një risk në shtyrjen e datës së trajnimeve apo ndryshim trajnerësh, nga ana që është planifikuar në fillim të vitit.

6) PLANI I VEPRIMIT

6.1 Përmbledhje

Në përfundim të hartimit të Planit të Integritetit, me qëllim ruajtjen e integritetit të figurës së nëpunësit, ruajtjen e profesionalizmit, zbatimin korrekt të legjislacionit në fuqi në fushën e prokurimeve publike, burimeve njerëzore, arkivimit të dokumentacionit dhe me gjerë, menaxhimin e përshtatshëm dhe të duhur të fondeve publike, përcaktohet se **nëpunësit dhe punonjësit e Qendrës së Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore duhet të konsiderojnë që:**

- 1) Të karakterizohen nga ndershmëria dhe përkushtimi në kryerjen e detyrave, duke zbatuar me rreptësi rregullat që normojnë disiplinën në punë;
- 2) Të ruajnë reputacionin, dinjitetin si dhe të qëndrojnë larg çdo veprimi që mund të çënojë emrin e mirë të tyre apo të institucionit, duke ruajtur të pastër figurën e tyre morale dhe duke shmangur sjellje apo veprime, të cilat çënojnë autoritetin dhe imazhin e tyre para opinionit publik;
- 3) Të reflektojnë standarde të larta të integritetit profesional e personal në ushtrimin e detyrave të tyre, për të siguruar funksionimin sa më transparent, të ndershëm, të drejtë dhe të përgjegjshëm, të fushës së përgjegjësisë së institucionit;
- 4) Të garantojnë mbrojtjen e interesit publik në gjithë aktivitetin e tyre, duke shmangur çdo sjellje që mund të kompromentojë integritetin dhe besueshmërinë e publikut;
- 5) Të shmangin sjellje të paqarta dhe të dyshimta apo çdo diskriminim për shkak të gjinisë, racës, ngjyrës, etnisë, kombësisë, gjuhës, identitetit gjinor, orientimit të bindjeve politike, fetare ose filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore ose shoqërore, ose për çdo shkak tjetër.
- 6) Të njihen personalisht me përshkrimin e punës që do të kryejnë sipas pozicionit, duke iu përmbajtur përcaktimeve të tij;
- 7) Të ndërveprojnë në marrëdhënie me njëri –tjetrin me frymën e bashkëpunimit, respektit reciprok, komunikimit korrekt, sjelljes së përshtatshme etj.
- 8) Të njihen me përditësimet ligjore apo administrative të legjislacionit në fuqi për nëpunësin civil, si dhe Rregulloren e Brendshme të QTATD-së;
- 9) Të mbajnë në konsideratë parimet bazë të veprimtarisë së institucionit;
- 10) Të mbajnë përgjegjësi të plotë për ligjshmërinë e veprimeve apo mosveprimeve gjatë ushtrimit të detyrës;
- 11) Të njihen me procedurat e sinjalizimit;
- 12) Të respektojnë dispozitat ligjore që rregullojnë konfidencialitetin, informimin publik, konsultimin publik dhe transparencën;

- 13) Të deklarojnë çdo rast të konfliktit të interesit;
- 14) Të respektojnë parimin e trajtimit të barabartë të rasteve, subjekteve apo qytetarëve, parimin e mosneglizhencës së rasteve, parimin e zbatimit të kërkesave ligjore dhe afateve ligjore apo afateve të tjera të caktuar në akte nënligjore;
- 15) Të mos kërkojnë apo të mos pranojnë dhurata, favore, pritje ose çfarëdo përfitimi tjetër, si dhe premtime për to, për veten, familjen, të afërmit, personat ose organizatat me të cilat kanë marëdhënie, që ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në paanësinë e kryerjes së detyrës, apo janë ose duket sikur janë shpërblim për mënyrën e kryerjes së detyrës zyrtare.
- 16) Të mbajnë në konsideratë forcimin e integritetit institucional, si dhe forcimin e rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit.

6.2 Monitorimi

Monitorimi i ndjekjes së Planit të Integritetit apo zbatimit të rekomandimeve të dhëna do të kryhet periodikisht dhe përfshin aktivitete nga ana e nëpunësve të ngarkuar me këtë qëllim. Procesi synon të përcaktojë nëse është e nevojshme marrja e masave, nëse janë evidentuar ndryshime të risqeve, si dhe nëse ka kërkesa për rishikim.

Për proceset e detajuara të monitorimit, raportimit, konstatimit apo çështjeve të lidhura me to, do të angazhohet një ose disa nëpunës, të caktuar nga titullari.

Aspekte të tilla si shpenzime, alokim buxheti, masa disiplinore, hetime administrative, do të trajtohen rast pas rasti.

7) ANEKS: PLANI I MASAVE 2023-2025

Objektivi 1: - Rishikimi dhe plotësimi i vazhdueshëm i legjislacionit ligjor në fuqi, me qëllim përmirësimin dhe forcimin e integritetit

Nr	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Intesiteti i riskut	Masat/Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatim	Struktura (njësia) përgjegjëse	Afati i zbatimit
1	Kuadër rregullator për integritetin për tu përditësuar: Rregullore e Brendshme, Rregullore e Trajnimit, Kodi i Etikës.	I lartë	1. Identifikimi i ndërhyrjeve për tu përfshirë në Rregulloren e Brendshme, Rregulloren e Trajnimit dhe Kodin e Etikës. 2. Miratimi i Kodit të ri të Etikës së QTATD. 3. Publikimi i Kodit të ri të Etikës së QTATD.	Stafi	2023-2024-2025
2	Miratimi i strukturës dhe organikës së re së Qendrës.	I lartë	4. Miratimi me urdhër të Kryeministrit të strukturës dhe organikës së QTATD.	Stafi	2023-2024

Objektivi 2: - Forcimi i transparencës në institucion, për të siguruar rritjen e besueshmërisë publike;

Nr	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Intesiteti i riskut	Masat/Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatim	Struktura (njësia) përgjegjëse	Afati i zbatimit
1	Deklarimi i konfliktit të interesit në procedurat e prokurimit publik për tu kryer	I Moderuar	1-Hartimi i deklaratës nga punonjësit pjesëmarrës në procedurën e prokurimit publik. 2-Konsultim i rregullt me APP 3-Pjesëmarrje në module trajnimi për prokurimin publik të stafit të prokurimeve publike (vjetore).	Komisioni i Prokurimeve	2023-2024-2025
2	Studime paraprake për tregun dhe operatorët ekonomikë për tu përmirësuar dhe përditësuar	I Moderuar	4-Studime/analiza për tregun dhe operatorët ekonomikë të fushës së shërbimeve të përgatitura. 5- Përmirësim i specifikimeve teknike të plota dhe të sakta për të përfutur shërbime të mira.	Komisioni i Prokurimeve	2023-2024-2025
3	Informim i rregullt për asetet e QTATD në përdorim, në mungesë	I Moderuar	6-Lista e asetëve në përdorim të stafit të QTATD, e përditësuar dhe e informuar rregullisht.	Burimet njerëzore	2023-2024-2025
4	Përmirësim i Programit të Transparencës	I Moderuar	7- Publikim i vazhdueshëm i informacionit zyrtar, sipas Ligjit për të Drejtën e Informimit. 8-Të përditësohet rregullisht Programi i Transparencës. 9-Të bëhen publike të dhënat për pozicionet e koordinatorëve pranë QTATD.	Koordinatori i Drejtës së Informimit	2023-2024-2025

Objekti 3: - Burime njerëzore të kualifikuara, të qëndrueshme dhe me trajnime të vazhdueshme

Nr	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Intesiteti i riskut	Masat/Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatim	Struktura (njësia) përgjegjëse	Afati i zbatimit
1	Vakanca në QTATD	I Moderuar	1-Të plotësohen numri i vendeve vakante në QTATD.	Burimet njerëzore	2023-2024-2025
2	Informim për vendet vakante me qëllim promovimi në detyrë	I Moderuar	2- Informim i rregullt për stafin e QTATD për raste të vendeve vakante në nivel më të lartë hierarkie (promovimi).	Burimet njerëzore	2023-2024-2025
3	Vlerësimi të nevojave për trajnim të stafit	I Moderuar	3-Analizë e nevojave për trajnim për çdo Pjestar të stafit. 4-Koordinim të seancave të trajnimit bashkë me ASPA. 5-Lista e stafit të trajnuar	Burimet njerëzore	2023-2024-2025

Objektivi 4: -Rritja e integritetit dhe etikës në raport me veprimtarinë trajnuese

Nr	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Intesiteti i riskut	Masat/Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatim	Struktura (njësia) përgjegjëse	Afati i zbatimit
1	Vlerësimi i trajnimeve dhe integriteti i trajnuesve/ të trajnuarve	I Moderuar	1-Plotësimi i formularëve të vlerësimit të trajnuarve 2-Plotësimi i raporteve të trajnerit 3-Raporti i specialistit të programeve 4- Testimet	Drejtoria e Programeve	2023-2024-2025