



---

# PLANI I INTEGRITETIT PËR INSTITUTIN E NDËRTIMIT

---

2023-2025

**Miratuar me Urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm, Nr 866/1, datë 08.06.2023**

## **Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit në Intitutin e Ndërtimit**

Znj. Blerina Gjini, Kryetar  
Znj. Lumturi Balla, Anëtar  
Znj. Elona Bushpepa, Anëtar  
Znj. Matilda Hazizaj, Anëtar  
Znj. Mimoza Kola, Anëtar  
Znj. Valbona Ponde, Anëtar

*Ky Plan Integriteti është hartuar në kuadër të Projektit “Përmirësimi i integritetit të institucioneve publike të qeverisjes qendrore, dhe institucione ne varësi të tyre, nëpërmjet zgjerimit të Planeve të Integritetit”, të mbështetur nga Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP) në Shqipëri.*

## TABELA E PËRMBAJTJES

<b>1. Rëndësia e Planit të Integritetit</b> .....	4
1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit .....	4
1.2 Qasja metodologjike .....	5
<b>2. Fazat e realizimit të Planit të Integritetit</b> .....	7
2.1 Identifikimi dhe analizimi risqeve të integritetit .....	7
2.2 Identifikimi i riskut të integritetit.....	7
2.3 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut dhe rregjistrimi i Riskut.....	7
<b>3. Qëllimet dhe objektivat e Planit të Integritetit</b> .....	10
3.1 Përmirësimi i etikës dhe mekanizmave të integritetit në institucion.....	10
3.2 Përmirësimi i Sistemit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore.....	10
3.3 Ngritje e sistemit të ruajtjes së dokumentacionit arkivor dhe automatizimi i operacioneve të brendshme .....	10
3.4 Përmirësimi i Sistemit të Menaxhimit Financiar, Monitorimit dhe Kontrollit të Brendshëm.....	11
3.5 Përmirësimi i drejtimeve dhe ndërhyrjeve të politikave për të promovuar integritetin dhe parandaluar korrupsionin në fushat e përgjegjësisë së IN.....	12
3.6 Përmirësimi i procedurave në fushën e prokurimit publik.....	12
<b>4. Plani i Veprimit</b> .....	13

## 1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit është një dokument strategjik dhe operativ, i cili mbështetet në rezultatet e procesit të vlerësimit të riskut të integritetit për të gjitha proceset e punës në institucion. Ky plan shërben në identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e rrisqeve që çënojnë integritetin e institucionit dhe vetë punonjësve në të. Plani i Integritetit (këtu e në vazhdim, PI) është një proces i dokumentuar që vlerëson nivelin e cënueshmërisë së institucionit dhe ekspozimin e tij ndaj korrupsionit dhe praktikave joetike, joprofesionale. Me hartimin e PI, do të mundim të marrim një panoramë më të qartë të masave për të parandaluar shkeljet e integritetit të zyrtarëve dhe punonjësve publik si dhe monitorimin e efekteve të masave zbutëse. Në këtë plan janë përcaktuar masat konkrete për trajtimin e rrisqeve të integritetit dhe arritjeve të objektivave strategjik të institucionit.

Instituti i Ndërtimit është i ndërgjegjshëm për sfidat në kuptimin e integritetit dhe llogaridhënies në sistemin e tij, si dhe është i angazhuar në këtë kuadër për përmirësimin dhe forcimin e parimeve të administratës publike. Për këtë arsye, Instituti i Ndërtimit ka zhvilluar dokumentin e Planit të Integritetit, i cili përmban çështjet e rëndësishme për sistemin e menaxhimit të integritetit të institucionit.

Zhvillimi i mekanizmave të transparencës dhe llogaridhënies do të ndihmojnë në forcimin e llogaridhënies së IN-së, që është parakusht thelbësor për parandalimin e korrupsionit.

Ky Plan Integriteti synon të arrijë përmirësime të rëndësishme sistematike drejt menaxhimit të drejtë në IN dhe konkretisht në hapat e mëposhtme:

- Përmirësimin e standardeve të aksesit në informacionin publik, i cili do të rrisë transparencën;
- Përmirësimin e akteve të brendshme rregullatore në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit, duke konsoliduar një administratë që karakterizohet nga etika dhe integriteti;
- Hartimi dhe miratimi i PSV te detajuara për zbërthimin e kuadrit rregullator të proceseve të punës në IN
- Përmirësimi i procedurave në përmirësimin e sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore
- Përmirësimi i procedurave në arkivim, ruajtje, administrim dokumentacioni
- Përmirësimi i menaxhimit financiar dhe kontrolli i brendshëm financiar
- Ngritja e sistemeve të brendshme të cilësisë dhe procedurave teknike në kryerjen e analizave të produkteve ndërtimore, etj.

### 1.1 Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit në Institutin e Ndërtimit

Plani i Integritetit, është rezultat i një analize gjithëpërfshirëse për identifikimin dhe vlerësimin e riskut të integritetit në IN, analizë e cila u krye gjatë periudhës Qershor 2023 – Tetor 2023. Procesi përfshiu vlerësimin sipas këtyre fushave të veprimtarisë së IN:

1. Menaxhimi Financiar;
2. Menaxhimi i Burimeve Njerëzore;
3. Ruajtja dhe administrimi i dokumenteve zyrtare;

4. Fusha e Politikave dhe Zhvillimit të sistemeve të brendshme;
5. Fusha Rregullatore dhe Përputhshmërisë në legjislacionin vendas dhe përafrimi me legjislacionin europian
6. Përmirësimi i rregulloreve të brendshme të institucionit duke ndikuar në rritjen profesionale të punonjësve të IN

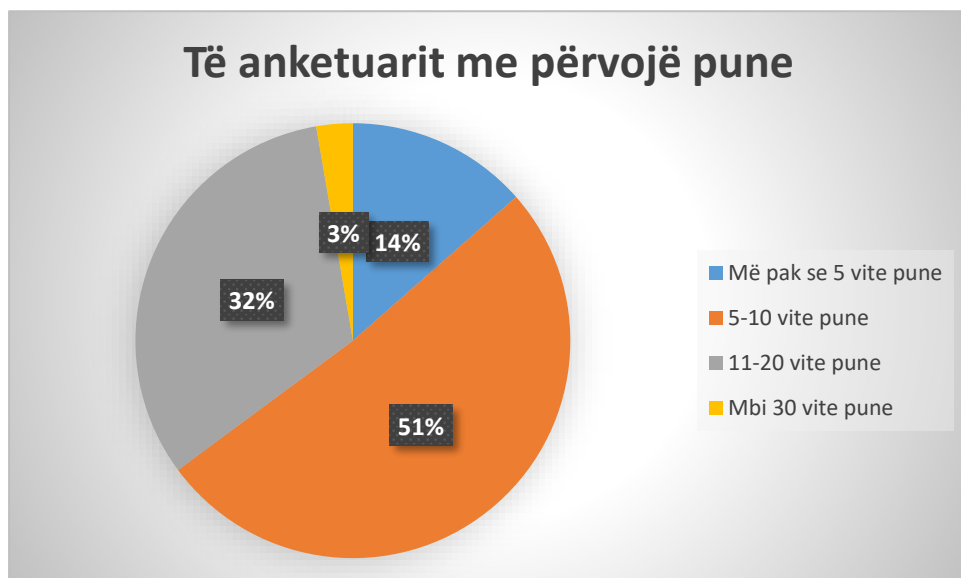
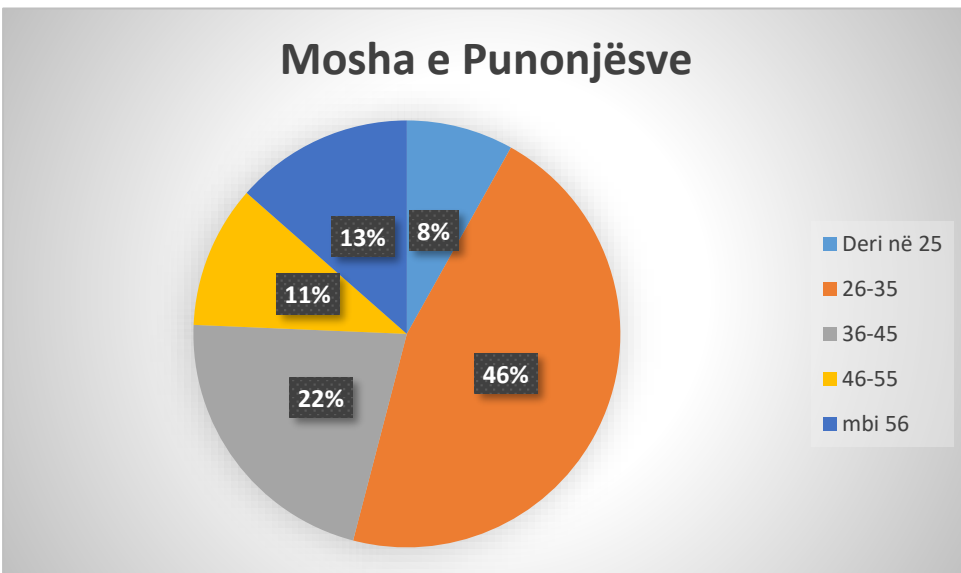
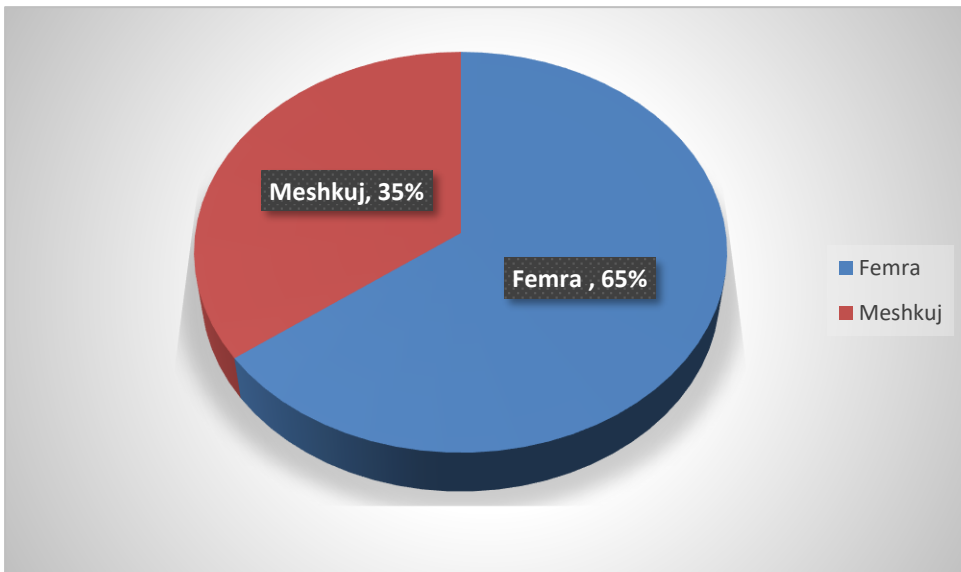
## 1.2 Metodologjia

Grupi i punës, në procesin e zhvillimit të Planit të Integritetit, ka zbatuar dy metoda kryesore për të analizuar dhe vlerësuar cënueshmërinë e integritetit, metoda cilësore dhe ajo sasiore. Hapi i parë ka qenë zhvillimi i një sesioni trajnues me grupin e punës dhe punonjësit e IN për metodologjinë e vlerësimit të integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore. Këtu përfshihet edhe analiza e kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik jo vetëm të institucionit tonë por edhe planet strategjike të Ministrisë nga e cila ka varësi IN. Një ndihmesë të madhe kemi patur edhe nga grupet e punës të ngritura në Ministrinë e linjës të cilët kanë hartuar planin e integritetit të Ministrisë së Infrastukturës dhe Energjitikës.

Metoda tjetër e përdorur ishte ajo sasiore, përmes vlerësimit me anë të pyetësorit të strukturuar që përfshinte pyetje mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Kjo metodë është zbatuar dhe administruar nga gjithë anëtarët e grupit të punës të cilët gjithashtu janë dhe Drejtorët e Drejtorive përkatëse. Pyetësori është një mjet i rëndësishëm për mbledhjen e të dhënave të sakta dhe të kuantifikuara të risqeve të integritetit, për aspekte të veçanta të integritetit në IN. Pyetësori i vlerësimit adreson nivelin e zbatimit të ligjit, procedurat e rekrutimit, vlerësimin e performancës, të mësuarit dhe zhvillimin, komunikimin e brendshëm, si dhe rolin e strukturave, sektorë dhe drejtori. Anketimi u krye në mënyrë anonime.

Anketimi përfshiu një kampion me 37 punonjës të institucionit me një nivel besueshmërie statistikor 82%. Kampionimi përfshiu një shpërndarje të gjerë në lidhje me gjininë, moshën dhe vjetërsinë në punë. Të anketuarit meshkuj përbëjnë 35% të kampionit krahasuar me punonjëset femra që janë 65%.

Punonjësit e moshës deri në 25 vjeç kanë përqindje të ulët rreth 8%, punonjësit 26-35 vjeç kanë përqindjen më të madhe në kampion me 46%. Edhe të intervistuarit në moshë 36-45 vjeç janë të përfaqësuar mirë dhe përbëjnë 22% të kampionit. Kategoria e grup-moshës 46-55 vjeç përfaqësojnë 11% të kampionit dhe mbi 56 vjeç rreth 13%. Në përgjithësi, të anketuarit me më pak përvojë pune, (kategoria më pak se 5 vite punë), përbëjnë 14% të kampionit. Ndërkohë që kategoria me përvojë 11-20 vite pune përbën 32% të të anketuarve në ministri dhe ata mbi 30 vite pune përbëjnë 3%.



## **2. Fazat e realizimit të planit**

Grupi i punës ka ndarë hapat e realizimit të hartimit të planit duke u fokusuar në 3 faza:

Faza 1. Identifikimi dhe analizimi i risqeve të integritetit

Faza 2. Vlerësimi i riskut

Faza 3. Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut dhe rregjistrimi i Riskut

### **Faza 1: Identifikimi dhe analizimi risqeve të integritetit**

Grupi i punës shqyrtoi kornizën ligjore, rregullatore, strategjike, si dhe dokumente të ndryshme operative të Institucionit. Gjithashtu, u analizuan të dhëna nga performanca, monitorimi dhe zbatimi i aspekteve të veçanta të integritetit në institucion. Grupi i punës, vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës sipas fushave të veprimtarisë së cdo drejtorie .

Në këtë fazë, grupi i punës analizoi të dhënat nga pyetësi për aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit. Punonjësit e administratës së IN, plotësuan një pyetësor në mënyrë anonime, në formë elektronike dhe të printuar, për të siguruar të dhëna dhe informacione për vlerësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit. Anketimi u plotësua nga 37 punonjës të IN.

### **Faza 2. Identifikimi i riskut të integritetit**

Kjo fazë është realizuar nëpërmjet procesit të vetë-vlerësimit të strukturave në institucion, duke u bazuar në identifikimin e risqeve, përcaktimin e proceseve të punës që janë të ekspozuara ndaj korrupsionit, mundësive e ndodhjes dhe nivelin e pasojave si dhe duke u konkluduar me masat e duhura për eliminimin e korrupsionit në institucion. Grupi i punës është mbështetur gjatë këtij procesi nga igjithe stafi i drejtorive përkatëse. Plotësimi i pyetësorit të vetëvlerësimit të punonjësve ka qënë një dokument shumë i rëndësishëm për të përfutur të dhëna të rëndësishme në procesin e vlerësimit të riskut dhe hartimit të planit të integritetit.me identifikimin e risqeve kryhet njëherazi dhe identifikimi i faktorëve të riskut ( burimi që e ka shkaktuar, ndikimi i mundshëm, shkaktarët). Përfundimi i kësaj faze identifikon listën e risqeve që pengojnë arritjen e objektivave të vendosura në IN.

### **Faza 3: Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut dhe rregjistrimi i Riskut**

Nëpërmjet identifikimit të risqeve sipas prioriteteve janë hartuar dhe masat përkatëse të cilat janë pjesë e PVMRI. Qëllimi i hartimit të planit tregoi se si do të zbatohen këto masa duke përfshirë, risqet e identifikuara, objektivat, aktivitetet e propozuar, personat përgjegjës si dhe afatet e zbatimit

Mbi bazën e fazave të mësipërme u mundësua hartimi i planit të veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit, i cili përfshiu masa të reja kontrolli apo përmirësimin e masave ekzistuese. Analiza e realizuar në fazën e mësipërme diktoi nevojën për të përmirësuar kuadrin rregullator të brendshëm dhe zhvillimin e burimeve njerëzore të institucioni, përmes forcimit të njësisë së sinjalizuesve, konfliktit të interesit, etikës, aksesit në informacionin publik dhe konsultimin publik. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo

eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e tyre.

### 3. Qëllimet dhe objektivat e Planit të Integritetit

Qëllimi kryesor i këtij Plani të Integritetit, është përmirësimi i sistemit të llogaridhënies, integritetit dhe transparencës, për të rritur besimin publik ndaj saj, si edhe për përmirësimin e mekanizmave kundër korrupsionit. Për arritjen e synimeve të mësipërme u identifikuan pesë objektiva:

- Përmirësimi i mekanizmave të etikës dhe integritetit;
- Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore;
- Ngritje e sistemit të ruajtjes së dokumentacionit arkivor dhe automatizimi i operacioneve të brendshme
- Përmirësimi i Sistemit të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit;
- Përmirësimin e drejtimit të politikave për të promovuar integritetin dhe parandaluar korrupsionin.
- Përmirësimi i procedurave në fushën e prokurimit publik

Cdo veprimtari brenda drejtorive të institucionit tonë përpos zhvillimit të aktivitetit të brendshëm që ka, një rol të rëndësishëm zë edhe bashkëveprimi më procedurat ligjore. Në fund të çdo aktiviteti që kryen nëpunësi i një administratë rëndësi ka përpuethshmëria me legjislacionin në fuqi dhe zbatimi me rigorozitet i tij.

Në kryerjen dhe përmbushjen e shërbimeve të kryera nga drejtoritë përkatëse ato janë mjaft të lidhura me proceset e prokurimeve publike për punë publike, mallra apo shërbime.

Prokurimet janë një domosdoshmëri dhe një praktikë normale për kryerjen investimeve, lëvrimin të fondeve buxhetore te Institutit të Ndërtimit. Nga analiza e zhvilluar, prokurimi publik është identifikuar një nga fushat me risk të lartë. Personat që punojnë në këtë sektor, përfshirë edhe drejtuesit, janë të riskuar në drejtim të cënimit të integritetit, gjatë ushtrimit të detyrave të tyre funksionale, për shkak të llojit të veprimtarisë, konkretisht në zhvillimin e procedurave të prokurimit të fondeve publike, në emër e për llogari të autoriteteve kontraktore. Në lidhje me zhvillimin e procedurave të prokurimit publik, akte ligjore dhe nënligjore që rregullojnë këtë fushë dhe që përcaktojnë hapat dhe procedurat që duhen ndjekur, janë ligji nr. 162/2020 “Për Prokurimin Publik”, VKM nr. 285/2021 “Për miratimin e rregullave të Prokurimit Publik” Udhëzimet e Agjencisë së Prokurimit Publik si dhe rekomandimet e kësaj Agjencie. Në procedurat e prokurimeve, në fazat e ndryshme nga përzgjedhja tek blerja, risku vjen duke u rritur.

Çdo prokurim duhet të nisë dhe të mbajë në fokus arsyen dhe rezultatin përfundimtar që kërkon të arrijë, duke iu përgjigjur pyetjes “Çfarë duam të përmirësojmë?” dhe jo “Çfarë duam të blejmë?”, duke u mbështetur në prioritetet dhe nevojat konkrete dhe reale.

***Struktura e vecante në hartimin e kriterëve specifikimeve teknike, njësia e prokurimit të ngritura me urdhër të titullarit të IN-së***



- Punonjësit e angazhuar në prokurimin publik kanë objekt të punës së tyre hartimin e dokumentave të tenderit, si përcaktimin e kriterëve dhe kushteve të pjesëmarrjes së operatorëve ekonomikë në procedurat e prokurimit publik, janë të riskuar në drejtim të:
- Konfliktit të interesave me kandidatë/operatorë ekonomikë të cilët mund të marrin pjesë në procedurat e prokurimit;
- Komunikimit të pajustificuar me kandidatë/operatorë ekonomikë të cilët mund të marrin pjesë në procedurat e prokurimit;
- Përcaktimit të kriterëve/kushteve të cilat mund të ngushtojnë në mënyrë artificiale konkurrencën, në drejtim të pjesëmarrjes së operatorëve ekonomikë në procedurat e prokurimit, të cilat në tërësinë e tyre, përveç çënimit të integritetit të punonjësve, mund të shkaktojnë edhe trajtim jo të barabartë dhe diskriminues për operatorët ekonomikë pjesëmarrës në procedurat e prokurimit publik, ose mund të çënojnë besimin publik dhe transparencën në procedurat e prokurimit publik.

### **Komisioni i Vlerësimit të Ofertave**

Punonjësit të cilët kanë objekt të punës së tyre, shqyrtimin dhe vlerësimin e ofertave të paraqitura nga operatorët ekonomikë ofertues, anulimin e procedurave pjesëmarrëse në procedurat e prokurimit, pra përcaktimin e arsyeve për skualifikim të ofertuesve, përcaktimin e ofertuesve të kualifikuar dhe të fituesve të prokurimit, janë të riskuar në drejtim të:

- Vlerësimit subjektiv/ të njëanshëm të ofertave;
- Anulimin e padrejte te procedurave
- Nxjerrjes së informacionit apo dokumentacionit të klasifikuar si konfidencial nga ofertuesit;
- Konfliktit të interesit me ofertuesit;
- Komunikimit të pajustificuar me ofertuesit pjesëmarrës në procedurë, të cilat në tërësinë e tyre, përveç çënimit të integritetit të punonjësve, mund të shkaktojnë edhe trajtim jo të barabartë dhe diskriminues për operatorët ekonomikë pjesëmarrës në procedurat e prokurimit publik, ose mund të çënojnë besimin publik dhe transparencën në procedurat e prokurimit publik.

### **Komisioni i shqyrtimit të Ankesave**

Punonjësit të cilët kanë objekt të punës së tyre, shqyrtimin dhe marrjen e vendimit mbi ankesat që paraqiten nga kandidatët / operatorët ekonomikë ose ofertuesit, si për kriteret/ kushtet e pjesëmarrjes ashtu edhe për vlerësimin e ofertave, pra vendimmarrjen nëse pretendimet e operatorëve ekonomikë janë të bazuara dhe duhet të merren parasysh për të ndryshuar vendimmarrje të mëparshme, janë të riskuar në drejtim të:

- vlerësimit subjektiv/të njëanshëm të pretendimeve të parashtruara në ankesat e operatorëve ekonomikë në lidhje me procedurat e prokurimit;
- nxjerrjes së informacionit apo dokumentacionit të klasifikuar si konfidencial nga ofertuesit;
- qënies në kushtet e konfliktit të interesit me ofertuesit;
- komunikimit të pajustificuar me ofertuesit pjesëmarrës në procedurë, të cilat në tërësinë e tyre, përveç çënimit të integritetit të punonjësve, mund të shkaktojnë edhe trajtim jo të barabartë dhe diskriminues për operatorët ekonomikë pjesëmarrës në procedurat e prokurimit publik, ose mund të çënojnë besimin publik dhe transparencën në procedurat e prokurimit publik. Kontrolli i cilësisë mbetet një hallkë delikate e procesit.

## Monitorimi i kontratave

Punonjësit të cilët kanë objekt të punës së tyre, monitorimin e zbatimit të kontratave që lidhen nga autoritetet kontraktore me ofertuesit fitues të procedurave të prokurimit që zhvillon ABP, janë të riskuar në drejtim të:

- Konfliktit të interesit me ofertuesit fitues që kanë lidhur kontratë me autoritetet kontraktore apo edhe me vetë punonjësit e IN-së përgjegjës për zbatimin dhe ndjekjen e zbatimit të kontratave;
- Vlerësimit subjektiv të njëanshëm nëse kontratat janë zbatuar me korrektësi, si nga kontraktuesit ashtu edhe nga autoritetet kontraktore në tërësinë e tyre.
- Për blerjet/prokurimet me vlerë të vogël procedurat janë të ngjashme dhe ato janë adresuar me masa të posaçme në institucionet e varësisë që minimizojnë risqet e identifikuar në të gjitha fazat e prokurimit.

## Objektivat

### *3.1 Përmirësimi i etikës dhe mekanizmave të integritetit në institucion*

Me qëllim përmirësimin dhe forcimin e mekanizmave të etikës dhe integritetit, IN do të punojë në:

- Përmirësimin e akteve të brendshme për aspekte të veçanta të lidhura me etikën dhe integritetin;
- Zhvillimin e kapaciteteve të burimeve njerëzore, bazuar në parimet e etikës dhe integritetit.

Respektimi rigoroz i normave etike nga punonjësit e IN, është i rëndësishëm për krijimin e një mjedisi pune që parandalon sjelljen jo-etike dhe joprofesionale. Angazhimi i institucionit tonë do të fokusohet në rekrutimin e punonjësve të cilët shfaqin profesionalizëm, dhe respektojnë normat e etikës të parashikuara nga legjislacioni.

Në arritjen e këtij objektivi, IN do të zbatojë dy drejtime kryesore për parandalimin e korrupsionit dhe sjelljeve jo-etike të lidhura me integritetin:

1. IN do të punojë në drejtim të forcimit të mekanizmave institucionale, me qëllim minimizimin e risqeve të shkaktuara nga humbja e personelit të kualifikuar dhe ndryshimi i menaxhimit ose legjislacionit.
2. IN do të fokusohet në ndërgjegjësimin e punonjësve, ku përpos rritjes së kapaciteteve të stafit aktual të IN, do të trajtojë punonjësit e punësuar rishtazi mbi rregulloret që lidhen me etikën, integritetin dhe konfliktin e interesit, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

### *3.2 Përmirësimi i Sistemit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore*

Në drejtim të përmirësimit të menaxhimit të burimeve njerëzore, IN angazhohet të vazhdojë të zbatojë me rigorozitet Kodin e Punës, i cili garanton një kuadër të sigurtë ligjor për krijimin e një shërbimi civil profesional dhe të qëndrueshëm. Përveç kësaj, do të bëhen përpjekje për të

forcuar një politikë të menaxhimit të burimeve njerëzore, e cila do të bazohet në parimet e shanseve të barabarta, mosdiskriminimit, meritave, transparencës, profesionalizmit dhe paañsisë politike.

Vlerësimi i vazhdueshëm i nevojave për trajnime në bashkëpunim me institucionet e specializuara për trajnim të burimeve njerëzore, do të mbetet në fokusin e objektivave tona.

Shpërndarja e informacionit të marrë nga stafi i trajnuar në gjithë personelin e IN

### ***3.3 Ngritje e sistemit të ruajtjes së dokumentacionit arkivor dhe automatizimi i operacioneve të brendshme***

Me qëllim rritjen e përgjegjshmërisë dhe integritetit, Intituti i Ndërtimit do të punojë drejt përmirësimit të mekanizmave të transparencës dhe burokracive në shpërndarjen e dokumentacioneve, monitorimin e aktiviteteve të cdo sektori dhe drejtorie në mënyrë që të merret informacioni në kohë reale.

Duke konsideruar rëndësinë e aksesit në informacionin publik për krijimin e një administrate transparente, IN do të vijojë të punojë në drejtim të metodave proaktive në sigurimin në një kohë mjaft të shkurtër të informacionit publik. Gjithashtu nëpërmjet këtij dixhitalizimi do të ulim mundësinë e daljes së informacionit apo të dhënave të tjera në mënyrë abuzive nga punonjës të brendshëm

Ruajtja e sistemeve në serverë të sigurt mbron informacionin, parandalon humbjen e tyre dhe lejon një zgjidhje më të efektshme. Jo vetëm kjo, por sigurohet një kopje rezervë e automatizuar e të dhënave të cilat nuk mund të tjetërsohen nga askush.

### ***3.4 Përmirësimi i Sistemit të Menaxhimit Financiar, Monitorimit dhe Kontrollit të Brendshëm.***

Ndërveprimi menaxherial dhe ai financiar është gjithmonë i rëndësishëm në realizimin me efikasitet të burimeve financiare në institucionin tonë. Monitorimi i realizimit të buxhetit të planifikuar në përputhje me procedurat e prokurimit dhe legjislacionit në fuqi.

Miratimi i protokolleve të punës ndërmjet drejtorive që realizojnë shërbime dhe Drejtorisë Ekonomike do jetë në fokusin e menaxhimit të aktiviteteve tona. Ngritja e sistemit të gjurmimit në kohë të tyre do të bëjë të mundur në kohë reale përmbushjen e objektivit kryesor të funksionimit të shërbimeve të institucionit, “porosi-shërbim-faturim-likuidim”.

Ngritja e sistemit të dixhitalizimit të shërbimeve operacionale do të bëjë të mundur gjurmimin e shërbimit dhe realizimin me profesionalizëm të tij.

### ***3.5 Përmirësimi i drejtimeve dhe ndërhyrjeve të politikave për të promovuar integritetin dhe parandaluar korrupsionin në fushat e përgjegjësive të IN.***

Një objektiv i rëndësishëm i këtij plani është edhe përmirësimi i drejtimeve të politikave në fushat e veprimtarisë së institucioni të tilla si: fusha e dixhitalizimit; përshtatja e legjislacionit në fushën e ndërtimit me legjislacionin europian, rritja e shërbimeve në funksion të rritjes së

cilësisë së jetës së banorëve dhe zvogëlimin e burokracive duke ju shërbyer në kohë dhe me integritet cdo subjekt apo individ të interesuar .

Mungesa e kapaciteteve në stafin e Institutit të Ndërtimit, mbingarkesa e stafit ekzistues apo trajnimet e mungura në sektorët teknik dhe atë të shërbimit të laboratorëve ndikojnë drejtpërdrejt në nivelin e integritetit institucional.

Ngritja e sisteme të kontrollit dhe auditimet e brendshme do të jenë në fokusin e monitorimit të brendshëm të institucionit tonë në vitet në vazhdim

Instituti i Ndërtimit është i vetëdijshëm se ky dokument është një ndër instrumentet që demonstrojnë vullnetin dhe angazhimin e saj për të ngritur nivelin e integritetit institucional dhe mundësuar politika efikase në sektorët e sipërpërmednur, transparencë dhe gjithpërfshirje dhe përgjatë hartimit, zbatimit dhe monitorimit të tyre.

### *3.6 Përmirësimi i procedurave në fushën e prokurimit publik*

#### **Mosrespektimi i procedurave të prokurimit publik dhe mungesa e transparencës mund të çojë dhe në cënim të besimit të publikut tek ato dhe institucionit.**

Në përmbushje të angazhimeve dhe objektivave që ka IN në fushën e prokurimeve publike janë rekomanduar objektivat e mëposhtëm:

- Plotësimi i deklaratës së konfliktit të interesit për çdo procedurë prokurimi, gjatë fazës së studimit të tregut dhe vlerësimit të ofertave nga operatorët ekonomikë, nëpërmjet së cilës synohet ulja e rasteve të konfliktit të interesit.
- Kryerja e trajnimeve periodike dhe të detyrueshme për rritjen e nivelit profesional të punonjësve të angazhuar në realizimin e procedurave të prokurimit publik dhe mbi parandalimin e riskut në këtë fushë, ku synohet ulja e rasteve të denoncuarra për praktika të hartuara në mënyrë abuzive.
- Kufizimi i diskrecionit të titullarëve lidhur me qëndrueshmërinë e anëtarëve të komisionit, bazuar në kritere vlerësimi nga mekanizma të ndryshëm kontrolli, brenda dhe jashtë institucionit.
- Nënshkrimi i dhe respektimi i deklaratës së konfidencialitetit, si dhe hartimi, vlerësimi dhe shqyrtimi i procedurave të prokurimit sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi, nëpërmjet të cilave synohet ulja e rasteve të shkeljeve në procedurat e prokurimit publik.
- Zhvillimi i studimeve/analizave të tregut për produktet/shërbimet dhe standardet, me qëllim evidentimin e nevojave dhe marrjen në konsideratë të tyre në fazat e vlerësimit dhe përzgjedhjes e ofertës.
- Trajnimi i anëtarëve të komisionit lidhur me procedurat e prokurimit publik për mallra dhe shërbime sipas ndryshimeve të reja ligjore.
- Përmirësim i hartimit të specifikimeve teknike duke përfshirë ekspertizën e duhur në to, duke synuar realizimin e rekomandimeve të lëna auditimet e kryera.
- Ndarja e qartë e detyrave të anëtarëve të komisionit duke mos u përfshirë në procesin e hartimit të specifikimeve teknike, duke synuar prokurime në përputhje të plotë me kërkesat dhe specifikimet teknike
- Identifikim dhe përcjellje specifikimeve nga strukturat kërkuese, në bashkëpunim me ekspertë të fushës.
- Respektimi i afateve ligjore për çdo fazë të procesit

#### 4. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit, përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit, të identifikuara sipas fushave të përgjegjësisë së Ministrisë. Ai përmban përshkrime për aktivitetet specifike që do të zbatohen për të arritur katër objektivat e Planit të Integritetit. Zbatimi i Planit të Integritetit, do të pasohet nga procesi i raportimit dhe monitorimit.

Raportimi është një procedurë e rregullt, që siguron zbatimin e Planit të Integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara. Ky proces ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili është përgjegjës për të ndjekur progresin e zbatimit.

Monitorimi i Planit të Integritetit është periodik (çdo vit) dhe pasqyron kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara në të. Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë eficiente, nëse kanë nxjerrë në pah ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e tij. Pas monitorimit të zbatimit të Planit të Integritetit, IN do të rishikojë dokumentin dhe do ta përditësojë atë me sfidat e ardhshme.

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 financave publike, auditimit dhe kontrollit, burimeve njerëzore, arkivimit të dokumentacionit dhe me gjerë, menaxhimin e përshtatshëm dhe të duhur të fondeve të përdorura, duhet që **punonjësit e Institutit të Ndërtimit të konsiderojnë:**

- 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 mbajnë në konsideratë parimet bazë të veprimtarisë së institucionit;
- 9) Të mbajnë përgjegjësi të plotë për ligjshmërinë e veprimeve apo mosveprimeve gjatë ushtrimit të detyrës;

- 10) Të njihen me procedurat e sinjalizimit;
- 11) Të respektojnë dispozitat ligjore që rregullojnë konfidencialitetin, informimin publik, konsultimin publik dhe transparencën;
- 12) Të deklarojnë çdo rast të konfliktit të interesit;
- 13) 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.
- 14) Të mbajnë në konsideratë forcimin e integritetit institucional, si dhe forcimin e rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit.

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.

Të gjitha aktivitetet që ndërmerren në kuadër të Planit të Integritetit të Institutit të Ndërtimit do t'i njoftohen Titullarit dhe strukturës së brendshme që menaxhon burimet njerëzore.