



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

MINISTRIA E ARSIMIT DHE SPORTIT
AGJENCIA KOMBËTARE E FINANÇIMIT TË ARSIMIT TË LARTË
DREJTORI I PËRGJITHSHËM

PLANI I INTEGRITETIT
PËR AGJENCISË KOMBËTARE TË FINANÇIMIT TË
ARSIMIT TË LARTË
2023-2025

TIRANË, 2023

PËRMBAJTJA

Deklarata e Integritetit Institucional	3
Lista e Shkurtesave	4
1. Procesi i Hartimit të Planit të Integritetit	5
1.1 Përshkrim i shkurtër për institucionin.....	5
1.2 Baza Ligjore	5
1.3 Ngritja e Grupit të Punës.....	5
1.4 Përkufizimi i “Integritetit”	6
1.5 Informacion i shkurtër mbi Planin e Integritetit.....	6
1.6 Plani i Integritetit për AKFAL dhe qasja metodologjike.....	7
2. Risqet dhe Faktorët e Risqeve	7
2.1 Identifikimi dhe vlerësimi i risqeve.....	7
2.2 Veprimtaria brenda institucionit.....	7
- Drejtoria e Analizës dhe Monitorimit	8
- Drejtoria e Granteve.....	8
- Sektori i Shërbimeve Mbështetëse.....	9
3. Risqe të Përgjithshme	10
3.1 Risqet lidhur me konfliktin e interesit	10
3.2 Risqet lidhur me informimin	11
3.3 Risqet lidhur transparencën.....	11
3.4 Risqet lidhur me etikën	11
3.5 Risqet lidhur me korrupsionin.....	11
Plani i Veprimit.....	12
Objektivat Strategjik 2023-2025	12
Plani i Veprimit	12
Monitorimi	14

Deklarata e Integritetit Institucional

Përballja efektive me korrupsionin për Agjencinë Kombëtare të Financimit të Arsimit të Lartë është tepër e rëndësishme për arritjen e rezultateve të larta në forcimin e integritetit institucional, mirëqeverisjen, si dhe për përmbushjen e misionit.

Agjencia Kombëtare e Financimit të Arsimit të Lartë ka përgjegjësinë kryesore të mbështesë financiarisht institucionet publike të arsimit të lartë dhe studentët e tyre, me qëllim rritjen e performancës së veprimtarisë së këtyre institucioneve. Duke patur një rol qendror në këtë fushë, jemi të vetëdijshëm se duhet të jemi ndër të parët që të japim shembullin për t'i shërbyer interesit publik, në mënyrë që, të gjitha veprimet tona të jenë me integritet të lartë, me vlera etike dhe të bazuara në ligj. Ky plan integriteti është shprehje konkrete e vullnetit dhe përkushtimit për integritet institucional, si edhe e qëndrimit pro-aktiv për të mbështetur përpjekjet dhe reformat antikorrupsion.

Plani Integritetit përfshin risqet e integritetit sipas fushave funksionale të Agjencisë Kombëtare të Financimit të Arsimit të Lartë dhe aktivitetet konkrete për adresimin e tyre. Qëllimi tij është përmirësimi i politikave, rregullave, praktikave të parandalimit të korrupsionit, si dhe forcimi i rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit. Plani i Integritetit për institucionin tonë do të ndikojë pozitivisht në rritjen e cilësisë së punës së institucionit dhe të ofrimit të shërbimit për qytetarët.

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

Lista e Shkurtesave

MD – Ministria e Drejtësisë

MAS- Ministria e Arsimit dhe Sportit

SNKK – Strategjia Ndërsektorale Kundër Korrupsionit

AKFAL – Agjencia Kombëtare e Financimit të Arsimit të Lartë

PBA – Projekt buxheti afatmesëm

VKM – Vendim i Këshillit të Ministrave

PSV – Procedura Standarte Veprimi

IAL –Institucionet e Arsimit të Lartë

AKSHI - Agjencia Kombëtare e Shoqërisë së Informacionit

DAP – Departamenti i Administratës Publike

MVIR - Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit

ASPA- Shkolla Shqiptare e Administratës Publike

1. Procesi i Hartimit të Planit të Integritetit

1.1 Përshkrim i shkurtër për institucionin

Agjencia Kombëtare e Financimit të Arsimit të Lartë (AKFAL) është person juridik publik, në varësi të Ministrisë së Arsimit dhe Sportit, organizimi dhe funksionimi i të cilës rregullohet nga neni 11 i Ligjit nr. 80/2015 “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë”, nga VKM nr. 397, datë 3.5.2017 “Për organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare të Financimit të Arsimit të Lartë (AKFAL)”, si dhe nga Rregullorja e Brendshme “Për organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare të Financimit të Arsimit të Lartë”, miratuar me Urdhërin nr. 19, datë 13.01.2023, të Ministrit të Arsimit dhe Sportit. Si institucion administratës shtetërore, AKFAL ka filluar të funksionojë në vitin 2022, me emërimin e punonjësit të parë të tij, Drejtorit të Përgjithshëm të AKFAL, më datë 01.08.2022.

Kuadri normativ si më sipër, përcakton dhe misionin, objektivat dhe detyrat e AKFAL-it, si më poshtë:

Misioni i Agjencisë Kombëtare të Financimit të Arsimit të Lartë është, të mbështesë financiarisht institucionet publike të arsimit të lartë dhe studentët e tyre, me qëllim rritjen e performancës së veprimtarisë të këtyre institucioneve.

1.2 Baza Ligjore

- Ligjin nr. 80/2015 “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë”;
- VKM nr. 397, datë 03.05.2017 “Për organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare të Financimit të Arsimit të Lartë (AKFAL)”;
- Rregullorja e Brendshme “Për organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare të Financimit të Arsimit të Lartë”, miratuar me Urdhërin nr. 19, datë 13.01.2023, të Ministrit të Arsimit dhe Sportit.
- Ligji nr. 9131/2003 “Për rregullat e etikës në administratën publike”;
- 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”;
- 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”;

1.3 Ngritja e Grupit të Punës

Në vijim të shkresës nr. 2905/7 prot., datë 19.05.2023, të Ministrisë së Arsimit dhe Sportit, Drejtori i Përgjithshëm, i Agjencisë Kombëtare të Financimit të Arsimit të Lartë, me Urdhërin nr.6 datë 20.06.2023, ka ngritur grupin e punës për hartimin e Planit të Integritetit. Grupi i punës u kryesua nga znj. Ledina Mançka, Drejtor, i Drejtorisë së

Analizës dhe Monitormit. Grupi hartoi dhe përgatiti programin e punës dhe ia paraqiti për miratim Drejtorit të Përgjithshëm.

Grupi i Punës kreu vlerësimin fillestar të integritetit, dhe grumbulloi dokumentacionin e nevojshëm për zhvillimin e një plani integriteti. Në vijim, ai shqyrtoi dhe analizoi dokumentacionin e mbledhur lidhur me vlerësimin e ekspozimit dhe rezistencën e institucionit ndaj rreziqeve, si dhe realizoi një sondazh me nënpunësit e institucionit me pyetësor anonim.

U identifikuan dhe u analizuan risqet dhe faktorët e risqeve, intensitetit e risqeve të identifikuar dhe renditja e tyre, si dhe u caktuan masat për trajtimin e risqeve të identifikuar me qëllim përmirësimin e integritetit, si dhe prioritizimi e masave të propozuara.

Gjithashtu, përgatiti regjistrin e riskut dhe planin e veprimit për menaxhimin e riskut të integritetit, të AKFAL-it.

1.4 Përkufizimi i “Integritetit”

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.

Disa nga format e shkeljes së integritetit janë:

- Korrupsioni;
- Përvetësimi, shpërdorimi, devijimi i fondeve publike;
- Trajtimi i qytetarëve në mënyrë të pabarabartë ose të padrejtë;
- Kërkesat dhe procedurat e tepërta administrative;
- Mosrespektimi i procedurave/mosrespektimi 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 antikorrupsion. 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.

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 i AKFAL-it dhe qasja metodologjike

Plani i Integritetit i Agjencisë Kombëtare të Financimit të Arsimit të Lartë u hartua gjatë periudhës Qershor — Gusht 2023. Ky plan u hartua duke u mbështetur në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit (MVRI) për qeverisjen qendrore.

Në kuadër të hartimit të këtij dokumenti, si dhe për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit u përdorën këto metoda:

- **metoda cilësore** nëpërmjet takimeve me nëpunësit e institucionit, analizës së kuadrit rregullator të brendshëm;
- **metoda sasimore** e mbledhjes së të gjithë kuadrit (akteve) rregullator të organizimit dhe funksionimit të AKFAL-it.

Hartimi i dokumentit është kryer nga Grupi i Punës. Gjatë këtij procesi, janë angazhuar dhe kanë kontribuar të gjitha strukturat e brendshme të AKFAL-it, për aq sa mbulon fusha e tyre e përgjegjësisë.

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 AKFAL-it, 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

Struktura organizative dhe organika e AKFAL-it është miratuar me Urdhërin nr. 30 datë 10.02.2020, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së AKFAL”, të ndryshuar me Urdhërin nr. 147, datë 24.12.2021. Organet e Agjencisë Kombëtare të Financimit të Arsimit të Lartë, të cilët drejtojnë dhe administrojnë agjencinë janë dy: Bordi Drejtues dhe Drejtori i Përgjithshëm i AKFAL-it, i cili organizon dhe drejton të gjithë veprimtarinë e kësaj agjencie dhe përgjigjet para Ministrit të Arsimit dhe Sportit.

Struktura e AKFAL-it (gjithsej 15 punonjës) është ndërtuar sipas detyrave funksionale dhe përbëhet nga:

-Drejtori i Përgjithshëm.

-Drejtoria e Granteve:

- Sektori i Ndarjes së Grantit (2 punonjës).
- Sektori i Mbështetjes së Mësimdhënies dhe Kërkimit Shkencor (2 punonjës).

-Drejtoria e Analizës dhe Monitorimit:

- Sektori i Analizës dhe Monitorimit (2 punonjës).
- Sektori i Statistikave (2 punonjës).

-Sektori i shërbimeve mbështetëse (4 punonjës). (Përgjegjësi i sektorit të shërbimeve mbështetëse, nëpunësi zbatues).

- Specialistit Jurist.
- Specialistit të Financës dhe Buxhetit.
- Specialistit të Arkiv-Protokollit.

Ky seksion i Planit të Integritetit i dedikohet identifikimit, vlerësimit dhe trajtimit të risqeve, për dy drejtoritë e AKFAL-it, si dhe për Sektorin e Shërbimeve Mbështetëse.

- **Drejtoria e Analizës dhe Monitorimit**

Drejtoria e Analizës dhe Monitorimit kryen veprimtarinë e saj në funksion të monitorimit të veprimtarisë së Institucioneve të Arsimit të Lartë, si dhe mbledh dhe përpunon statistika në funksion të përcaktimit të kriterëve për shpërndarjen e fondeve publike për mbështetjen e institucioneve të arsimit të lartë; të infrastrukturës akademike; të projekteve konkurruese të IAL-ve; të fondit të mbështetjes së studentëve; të kredive studentore.

Nga vlerësimi i kryer, nuk janë identifikuar risqe për këtë strukturë. Megjithatë referuar natyrës së punës dhe veprimtarisë që ushtrojnë, rekomandohet që gjatë hartimit të udhëzuesve të cilët përcaktojnë informacionet e nevojshme që duhet të përfshijnë institucionet e arsimit të lartë në raportin e tyre vjetor financiar dhe për mënyrat dhe format e menaxhimit të qëndrueshëm financiar të institucioneve të arsimit të lartë, të parashikohet dhe të synohet rritja e llogaridhënies, transparencës dhe nivelit të kontrollit mbi përdorimin e fondeve buxhetore.

Për sa i përket *grumbullimit të të dhënave statistikore dhe botimit të raporteve periodike*, sërisht vlerësohet se nuk ka një risk të drejtpërdrejtë gjatë ushtrimit të funksioneve nga nëpunësit, megjithatë rekomandohet që të tregohet vëmendje gjatë grumbullimit të të dhënave, me qëllim sigurimin e saktësisë së të dhënave, pasi këto të dhëna kanë rëndësi me qëllim përcaktimin e fondit që do të shërndahet për çdo IAL.

- **Drejtoria e Granteve**

Drejtoria e Granteve ka në misionin e saj shpërndarjen e fondeve publike për mbështetjen e institucioneve të arsimit të lartë; të infrastrukturës akademike; të projekteve konkurruese të IAL-ve; të fondit të mbështetjes së studentëve; të kredive studentore. Drejtoria e Granteve është përgjegjëse për përgatitjen e e projektit, për kriteret dhe formulën, për shpërndarja e fondeve publike,

për mbështetjen e veprimtarisë së institucioneve publike të arsimit të lartë, në mënyrë të detajuar sipas llojit të grantit, bazuar në legjislacionin në fuqi.

Aktualisht kjo Drejtor është e pa plotësuar me burime njerëzore, konkretisht mungon Drejtori i Drejtorisë së Granteve dhe Specialisti, i Sektorit të Ndarjes së Grantit. Duke qenë se, konsiderohet një nga shtyllat e institucionit dhe ka impakt në integritetin e tij në tërësi, vlerësohet e rëndësishme që të veprohet me saktësi, paanësi dhe përgjegjshmëri, në drejtim të menaxhimit në tërësi të procesit të përgatitjes së projektit për kriteret dhe formulën për shpërndarja e fondeve publike. Nga vlerësimi i kryer, nuk janë identifikuar risqe për këtë strukturë. Megjithatë, me qëllim sigurimin e një performace të lartë profesionale dhe teknike, rekomandohet dhe është i nevojshëm plotësimi i strukturës.

- **Spektori i Shërbimeve Mbështetëse**

Misioni i Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse është të mbështesë në kohë dhe me efikasitet zbatimin dhe monitorimin e proceseve të planifikimit dhe zbatimit të buxhetit sipas legjislacionit përkatës, në mënyrë që veprimtaria të kryhet në përputhje me buxhetin e akorduar dhe objektivin e performancës buxhetore, miradministrimin financiar të fondeve buxhetore të miratuara dhe burimeve të tjera financiare të AKFAL-it, evidentimi dhe shpërndarja e dokumentacionit të institucionit në kohë dhe afate, si dhe miradministrimin e shërbimeve të përgjithshme të funksionimit të administratës.

Nga analiza e kryer, nuk rezultojnë risqe të lidhura me funksionet që kryen Spektori, për të cilin është bërë një trajtim i detajuar në vijim.

Në lidhje me *veprimtarinë financiare*, struktura e AKFAL-it është ende e pa plotësuar, pasi mungon nëpunësi zbatues për Institucionin. Kjo mungesë ka sjellë disa vështirësi në veprimtarinë e institucionit, kjo lidhet me pamundësinë për krijimin e faqes Eëb.

Ndërsa në lidhje me hartimin e PBA për planifikimin e fondeve buxhetore të nevojshme për realizimin e aktiviteteve dhe objektivave të programuara për AKFAL-in, nëpunësit do të mbajnë në konsideratë zbatimin e akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi.

Burimet njerëzore të AKFAL-it menaxhohen nga Specialisti Jurist, i cili ndjek rekrutimet dhe organizimin strukturor, me qëllim përmirësimin e vazhdueshëm organizativ dhe funksional. Për nëpunësin 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 i vlerësimit të punës së tyre nga drejtorët e drejtorive.

Gjithashtu, nëpunësi që mbulon këtë fushë, bën 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.

Në lidhje me *administrimin dhe arkivimin e dokumentacionit* që hyn në institucion apo që shpërndahet sipas rastit në drejtori brenda AKFAL-it, 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 krijimi i fondit arkivor.

3. Risqe të Përgjithshme

Gjatë hartimit të planit të integritetit, janë identifikuar disa risqe, të cila mund të çënojnë integritetin e cilitdo prej nëpunësve. Kështu, janë cilësuar risqet e përgjithshme që vijnë nga rastet e konfliktit të interesit, rastet e shkeljes së rregullave të brendshme, rastet e shkeljes së normave të transparencës, si dhe të drejtës të informimit.

3.1 Risqet lidhur me konfliktin e interesit

Për parandalimin e konfliktit të interesit, vihet re se nuk ka një strukturë të veçantë, por prezumohet se legjislacioni njihet nga ana e nëpunësve publikë. Fillimisht bëhet me dije se, 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 konkurrimeve, prokurimeve, tenderave, 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 zatohet legjislacioni për ndalimin e konfliktit të interesit, edhe pse deri më tani nuk janë evidentuar risqe integriteti.

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 Titulli 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.

3.2 Risqet lidhur me informimin

Referuar legjislacionit në fuqi për të drejtën e informimit, AKFAL-i 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. Nga ana e nëpunësit të ngarkuar përgjigjet përkatëse janë kthyer brenda afatit të caktuar.

Në lidhje me fushën e veprimit të legjislacionit për të drejtën e informimit, konstatohet se nëpunësit. pjesë e drejtorive të AKFAL-it janë 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 pranimit në shërbim civil, rekomandohet që t`iu bëhet i njohur legjislacioni në fuqi për informimin dhe mbrojtjen e të dhënave personale.

3.3 Risqet lidhur transparencën

Për sa i përket transparencës, AKFAL-i duhet që brenda 6 mujorit të ardhshëm të ketë faqen e tij zyrtare me qëllim garantimin e transparencës dhe zbatimin e legjislacionit në fuqi.

Nga analiza e kryer, rezulton se mungesa e faqes zyrtare në Eëb mund të shkaktojë ulje të besueshmërisë së institucionit, si rezultat i mungesës së aksesit të qytetarëve në informacionin e përditësuar. Për këtë arsye, rekomandohet që të ketë angazhim nga të gjitha strukturat me qëllim krijimin e faqes ëeb, për të arritur në objektivin final; rritjen e profesionalizimit të institucionit përpara publikut të gjerë. Gjithashtu, rekomandohet që të përfshihet në Rregulloren e Brendshme, detyrimi i çdo strukture për të patur seksionin e posaçëm në faqen zyrtare dhe për të përditësuar në mënyrë periodike.

Gjithashtu, rekomandohet që të ngarkohen nëpunësi përgjegjës në cilësinë e koordinatorit për të drejtën e informimit dhe me hartimin, përditësimin dhe mbajtjen e programit të transparencës.

3.4 Risqet lidhur me etikën

Referuar Rregullores së Brendshme të AKFAL-it, për nëpunësit dhe punonjësit nuk 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.

Sa më sipër, me qëllim trajtimin e të gjithë cënimeve që mund të shkaktohen nga nëpunësit ndaj normave të sjelljes, do të hartohet Kodi Etik i AKFAL-it, bazuar në 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, vlerësohet me rëndësi hartimi i kodit të etikës.

3.5 Risqet lidhur me korrupsionin

Në Rregulloren e Brendshme të institucionit është trajtuar korrupsioni veçanërisht për të dy drejtoritë kryesore të AKFA-itL, në zbatim të ligjit nr. 9131/2003 “Për rregullat e etikës në administratës publike”, rekomandohet që çdo nëpunësi t`i bëhet e njohur se nuk duhet të kërkojë ose të pranojë dhurata, favore, 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, dhurata, 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. Këto informacione mundësohet dhe mund të theksohen edhe me tej, nëpërmjet trajnimeve që siguron Shkolla Shqiptare e Administratës Publike.

Plani i Veprimit

Objektivat Strategjik 2023-2025

Si rezultat i procesit të vlerësimit të riskut të integritetit, nëpërmjet këtij Plani Integriteti, AKFAL-i ka vendosur tre objektiva të realizueshëm brenda periudhës 2023-2025, nëpërmjet të cilëve synohet që të minimizohen dhe adresohen risqet e konstatuara.

Objektivi përfundimtar i këtij plani është ndërtimi i një sistemi të brendshëm efektiv dhe forcimi i kulturës së integritetit institucional.

Objektivat strategjikë 2023-2025 të Planit të Integritetit, janë:

- Forcimi i mekanizmave të brendshëm rregullatorë dhe të kontrollit;
- Rritja e efektivitetit në menaxhimin e burimeve njerëzore;
- Garantimi i transparencës me publikun.

Këto objektiva strategjikë bazohen dhe përputhen me parimet e menaxhimit të riskut të integritetit të MVRI, me vizionin e Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit, si edhe me paketën e legjislacionit në fushën e anti-korrupsionit, parandalimit të konfliktit të interesit dhe transparencës në sektorin publik. Këto objektiva do të udhëheqin punën e institucionit përgjatë periudhës së parashikuar, duke angazhuar në mënyrë të drejtpërdrejtë të gjitha strukturat dhe nëpunësit përgjegjës.

Plani i Veprimit

Monitorimi

Monitorimi i ndjekjes së Planit të Integritetit apo zbatimit të rekomandimeve të dhëna do të kryhet periodikisht dhe përfshin aktivitete nga ana e nëpunësit 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, të cilët do të kenë

të drejtë të veprojnë drejtpërdrejtë, të kërkojnë ngritjen e një grupi pune ose të kërkojnë asistencën e Ministrisë së Drejtësisë, në cilësinë e Koordinatorit Kombëtar Kundër Korrupsionit.

Të gjitha aktivitetet që ndërmerren në kuadër të Planit të Integritetit të Agjencisë Kombëtare të Financimit të Arsimit të Lartë do t'i njoftohen Titullarit dhe strukturës së brendshme që menaxhon burimet njerëzore.

Plani i Veprimit

1. Kuadri i brendshëm rregullator

Objektivi: Forcimi i mekanizmave të brendshëm rregullatorë dhe të kontrollit							
Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
Përcaktimi i metodologjisë mbi shpërndarjen e Grantit të Mësimdhënies	Miratimi i një nënakti rregullues	6M2 2023	Drejtoria e Granteve	I lartë	Mundësi për mos llogaritjen në mënyrë të saktë të masës së grantit që do të akordohet për çdo IAL	Miratimi i shpërndarjes së Grantit të Mësimdhënies	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin., pa kosto shtesë financiare
Përcaktimi i objektivave në veprimtarinë institucionale	Miratimi i një nënakti strategjik	6M1 2024	Agjencia Kombëtare e Financimit të Arsimit të Lartë	I lartë	Mundësi për performancë të ulët në realizimin e tagrave dhe mos maksimalizim i burimeve njerëzore të institucionit	Miratimi i Action Plan (Plani i Veprimit të AKFAL)	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin., pa kosto shtesë financiare
Përcaktimi i një planifikimi kalendarik për vizitat në IAL	Miratimi i një nënakti planifikues	3M4 2023	Drejtoria e Analizë dhe Monitorimit	I lartë	Mundësi për performancë të ulët në grumbullimin e të dhënave të nevojshme për realizimin e detyrave të AKFAL.	Miratimi i Planit të vizitave në IAL	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin., pa kosto shtesë financiare
Përcaktimi i detajuar i hapave konkretë proceduralë që duhet të ndjekë çdo punonjës në realizimin e detyrave funksionale	Miratimi i një nënakti planifikues	6M1 2024	Agjencia Kombëtare e Financimit të Arsimit të Lartë	I lartë	Mundësi për performancë të ulët në realizimin e tagrave dhe mos maksimalizim i burimeve njerëzore të institucionit	Miratimi i Metodologjive në lidhje me proceset që realizon AKFAL	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin., pa kosto shtesë financiare
Përcaktimi i detajuar i Kodit të Etikës	Miratimi i një nënakti	6M2 2023	Agjencia Kombëtare e Financimit të Arsimit të Lartë	I lartë	Mundësi për performancë të ulët në realizimin e tagrave dhe mos maksimalizim i burimeve njerëzore të institucionit	Miratimi i Kodit të Etikës	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin., pa kosto shtesë financiare

2. Menaxhimi i burimeve njerëzore

Objektivi: Forcimi i një sistemi funksional të integritetit në Agjenci përmes fuqizimit të një administrate profesionale dhe efikase

Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
Plotësimi i vakancave në organikën e institucionit	3 vakanca të plotësuara	6M2 2024	Sektori i Shërbimeve Mbështetëse	I lartë	Mbingarkesë në përbushjen e detyrave funksionale nga punonjësit dhe mundësi për performancë të ulët të institucionit	Emërimi i punonjësve për vendet vakante	Burimet njerëzore të institucionit dhe Departamenti i Administratës Publike

3. Transparenca me publikun

Objektivi: Forcimi i një sistemi funksional të integritetit në Agjenci përmes fuqizimit të një administrate profesionale dhe efikase

Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
Krijimi i faqes zyrtare në internet	Faqe zyrtare funksionale	6M1 2024	Sektori i Shërbimeve Mbështetëse	I lartë	Pamundësia e publikimeve zyrtare në faqe dhe mosgarantimi i informimit efektiv të publikut	Ndërveprimi me donatorët për garantimin e mbështetjes financiare	Burimet njerëzore të institucionit dhe donatorë
Asistentencë teknike për mirëmbajtjen e faqes në internet	Shërbimi teknik i mirëmbajtjes	6M1 2022	Sektori i Shërbimeve Mbështetëse	I lartë	Pamundësia për të adresuar publematikat teknike që mund të vijnë në funksionimin e faqes	Ndërveprimi me donatorët për garantimin e mbështetjes financiare	Burimet njerëzore të institucionit dhe donatorë

