



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E ARSIMIT DHE SPORTIT
MINISTRI

Nr. 4260/13 Prot.

Tiranë, më 08. 9. 2023

URDHËR

NR. 504., DATË 08. 09. 2023

PËR

**DISA NDRYSHIME DHE SHTESA NË PLANIN E INTEGRITETIT TË MINISTRISË
SË ARSIMIT 2022-2025**

Në zbatim të nenit 102 të Kushtetutës, të vendimit nr. 247, datë 20.3.2015 të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit për periudhën 2015-2023” dhe miratimin e Planit të Veprimit 2020-2023, në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2015-2023 e të Pasaportës së Indikatorëve”, i ndryshuar dhe të vendimit nr. 523, datë 22.09.2021, të Këshillit të Ministrave “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Arsimit dhe Sportit”, i ndryshuar,

URDHËROJ:

1. Në Planin e Integritetit të Ministrisë së Arsimit dhe Sportit 2022-2025, të miratuar me urdhrin nr. 225, datë 27.04.2022, të Ministrit të Arsimit dhe Sportit , bëhen ndryshimet dhe shtesat si më poshtë:
 - a. Risku nr. 1 dhe risku nr. 2 në Objektivin 1 “*Forcimi i etikës dhe integritetit publik në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit*” ndryshojnë sipas përmbajtjes në tabelën bashkëlidhur këtij urdhri.
 - b. Pas riskut 32 dhe 34 të objektivit II “Zhvillimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore” shtohen risku nr. 32/1 dhe 34/1, me përmbajtjen sipas tabelës bashkëlidhur këtij urdhri.
2. Ngarkohen për zbatimin e këtij urdhri, Sekretari i Përgjithshëm, , Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit për Arsimin dhe Sportin, Drejtoria e Përgjithshme Ekonomike dhe e Shërbimeve Mbështetëse dhe Drejtoria e Përgjithshme Rregullatore për Arsimin dhe Sportin në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.

MINISTËR

EVIS KUSHI





PLANI I INTEGRITETIT

**PËR
MINISTRINË E ARSIMIT DHE SPORTIT**

2022-2025

Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit:

Z. Aqi Kushi, Sekretar i Përgjithshëm, koordinator

Znj. Zamira Gjini, anëtar

Z. Erzen Tola, anëtar

Znj. Mirela Bimo, anëtar

Znj. Eglantina Killo, anëtar

Znj. Ornela Koleka, anëtar

Z. Skënder Jaku, anëtar

Z. Jetlir Gjergji, anëtar

Znj. Ermelinda Durmishi, anëtar

Znj. Matilda Bulku, anëtar

Znj. Voltisa Koci, anëtar

Sekretariati teknik:

Znj. Enela Duro

Znj. Erblina Shahini



Grupi i Punës, IDM:

Dr. Rovena Sulstarova, eksperte për etikën dhe integritetin

Erald Bezhani, ekspert i menaxhimit të riskut

Ky plan integriteti u hartua në kuadër të Projektit “Përmirësimi i integritetit të institucioneve publike të qeverisjes qendrore nëpërmjet zgjerimit të planeve të integritetit”, mbështetur nga Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP) në Shqipëri. Pikëpamjet dhe qëndrimet e shprehura në këtë dokument nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht ato të UNDP-së në Shqipëri.

SHKURTESA DHE AKRONIME

AB	Auditi i Brendshëm
AL	Arsimi i lartë
APP	Agjencia e Prokurimit Publik
APU	Arsimi parauniversitar
ASCAL	Agjencia e Sigurimit të Cilësisë në Arsimin e Lartë
ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
DAB	Drejtoria e Auditit të Brendshëm
DAP	Departamenti i Administratës Publike
DBNJ	Drejtoria e (Miradministrimit të) Burimeve Njerëzore
EMP	Ekipi i Menaxhimit të Programit
GMS	Grupi i Menaxhimit Strategjik
GPI	Grupit të i Punës për Integritetin
IAL	Institucionet e arsimit të lartë
IDM	Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim
ILDKPKI	Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurisë dhe Konfliktit të Interesave
KI	Konflikti i interesit
KLSH	Kontrolli i Lartë i Shtetit
LAL	Ligji “Për Arsimin e Lartë”
MAS	Ministria e Arsimit dhe Sportit
MEPJ	Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme
PBA	Plani buxhetor afatmesëm
PI	Plani i Integritetit
PKIE	Plani Kombëtar për Integrimin Evropian
PSV	Procedura standarde të veprimit

SKA	Strategjia Kombëtare për Arsimin
TIK	Teknologjia e informacionit dhe komunikimit
VNR	Vlerësimi i ndikimit rregullator

TABELA E PËRMBAJTJES

SHKURTESA DHE AKRONIME	3
1. Rëndësia e Planit të Integritetit.....	6
Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzor	6
Faza 2: Identifikimi dhe analizimi rreziqeve të integritetit	7
Faza 3: Plani i masave për menaxhimin e integritetit dhe miratimi i tij	7
Metodologjia	7
2. Qëllimet dhe objektivat e Planit të Integritetit	9
2.1 Objektivi Strategjik I : Forcimi i etikës dhe integritetit publik.....	9
2.2 Objektivi strategjik II: Zhvillimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore	10
2.3 Objektivi Strategjik III: Përmirësimi i transparencës së ministrisë	10
2.4 Objektivi Strategjik IV: Përmirësimi i drejtimeve dhe ndërhyrjeve të politikave për të promovuar integritetin dhe parandaluar korrupsionin në fushën e arsimit dhe sportit	11
3. Zbatimi i Planit të Integritetit: Monitorimi dhe raportimi	12
Objektivi 1: Forcimi i etikës dhe integritetit publik në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit.	14
Objektivi II: Zhvillimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore.	18
Objektivi III: Përmirësimi i transparencës së Ministrisë së Arsimit dhe Sportit	27
Objektivi IV: Përmirësimi i drejtimeve dhe ndërhyrjeve të politikave për të promovuar integritetin dhe parandaluar korrupsionin në fushën e arsimit, kërkimit shkencor dhe sportit.....	31

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Korrupsioni në arsim dhe mungesa e integritetit kanë një ndikim të madh negativ. Ato dëmtojnë cilësinë, efektivitetin dhe besueshmërinë e arsimit, efikasitetin e ofrimit dhe barazinë e mundësive për rininë që është pasuria më e madhe e çdo vendi dhe begatia e tij sociale, kulturore, shkencore dhe ekonomike. Lufta kundër korrupsionit është me rëndësi vendimtare për zhvillimin e një vendi modern demokratik dhe për zbatimin e parimeve të shtetit ligjor dhe qeverisjes së mirë. Për më tepër, mjedisi pa korrupsion ka ndikim pozitiv në përparimin ekonomik të vendit, në zhvillimin e biznesit dhe tërheqjen e investimeve. Po ashtu, lufta kundër korrupsionit rrit besimin e publikut tek institucionet publike dhe nxit angazhimin e aktorëve kryesorë në procesin e vendimmarrjes.

Qëllimi kryesor i Ministrisë së Arsimit dhe Sportit (MAS) është të sigurojë arsim cilësor për çdo qytetar pavarësisht moshës apo statusit socio-ekonomik të tij/saj. Për këtë arsye, Ministria është e angazhuar në zhvillimin e politikave që përmirësojnë integritetin institucional dhe konkretisht hartimin e një plani integriteti (PI), që është një dokument anti-korrupsioni për institucionin. Ky plan ka për qëllim konsolidimin e sistemit të menaxhimit të integritetit dhe përmirësimin e standardeve të etikës nëpërmjet forcimit të kuadrit të brendshëm rregullator si dhe zhvillimit të mjeteve që nxisin transparencën dhe llogaridhënien e ministrisë. Plani ka një qasje ndërsektoriale për të luftuar korrupsionin dhe sjelljen joetike në institucion me qëllim arritjen e objektivit. Plani si dokument anti-korrupsion përmban një sërë masash që parandalojnë apo eliminojnë mundësitë për shfaqjen dhe zhvillimin e formave të ndryshme të sjelljeve korruptive dhe jo-profesionale brenda institucionit. Plani u hartua pas vlerësimit të nivelit të ekspozimit të pozicioneve/funksioneve të caktuara dhe proceseve të punës ndaj shfaqjes dhe zhvillimit të rreziqeve të korrupsionit dhe formave të tjera të sjelljes joetike apo joprofesionale të punonjësve.

Ky plan u hartua me përfshirjen e punonjësve të institucionit dhe u mbështet në analizimin e gjithanshëm të informacionit. Në veçanti, u krye një analizë gjithëpërfshirëse e situatës për të identifikuar sfidat kryesore me të cilat përballet ministria për sa i përket transparencës dhe llogaridhënies. Procesi i vlerësimit të riskut të integritetit në ministri u realizua gjatë periudhës janar-prill 2022. Në këtë vlerësim u përfshinë të gjitha funksionet/pozicionet e punës dhe proceset e punës sipas fushave të veprimtarisë të ministrisë, përkatësisht: i) fusha e menaxhimit financiar; ii) fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore; iii) fusha e kontrollit dhe auditimit, iv) fusha e transparencës; v) fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve shkresore si dhe informacionit e të dokumenteve elektronike; vi) fusha rregullatore dhe e përputhshmërisë për çështjet e arsimit; vii) fusha e derregullimit, lejeve, licencave në arsim dhe monitorimit; viii) fusha e politikave dhe strategjive në fushën e arsimit dhe sportit; ix) fusha e jetësimit të prioriteteve dhe statistikave në sektorin e arsimit dhe sportit. Drejtimet, synimet dhe objektivat kryesore të Planit të Integritetit u përcaktuan në bazë të mangësive dhe sfidave që u identifikuan në sistem si rezultat i analizës. Fazat nëpër të cilat ka kaluar ky proces në ministri, sipas Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore, janë si më poshtë:

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzor

Për hartimin e planit të integriteti u ngrit një grup pune mbështetur në Urdhrin e Ministrit të Ministrisë së Arsimit dhe Sportit, Nr. 210, datë 05.07.2021, “Për ngritjen e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit” i ndryshuar, në përbërje të të cilit janë 10 anëtarë dhe 1 koordinator i grupit të punës. Në punën e tij ky grup mbështetet nga një sekretariat teknik me dy punonjës të ministrisë. Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM) ofroi asistencë teknike për grupin e punës në lidhje me zbatimin e instrumentit metodologjik për vlerësimin e riskut të integritetit dhe hartimin e Planit të Integritetit për ministrinë. Grupi i punës komunikoi qëllimin dhe objektivat e Planit të Integritetit me administratën e ministrisë në një takim informues për Planin e Integritetit dhe procesin e hartimit të tij. Ky takim i mbajtur që në fillim të procesit të hartimit të Planit të Integritetit i shërbeu grupit të punës shqyrtimin e një sërë çështjesh të institucionit.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi rreziqeve të integritetit

Grupi i punës shqyrtoi kuadrin ligjor, rregullator dhe strategjik të ministrisë, raportet e monitorimi të strategjive, dokumente të ndryshme pune të ministrisë si dhe analiza të sektorit të arsimit. Gjithashtu, u analizuan të dhëna nga performanca, monitorimi dhe zbatimimi i aspekteve të veçanta të integritetit në institucion.

Grupi i punës, me asistencën e ekspertëve të IDM-së, vijoi me identifikimin dhe analizimin e rreziqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës sipas fushave të veprimtarisë së ministrisë. Pjesë e kësaj analize ishin edhe të dhënat cilësore të mbledhura nga diskutimet në fokus grupe me punonjësit e drejtorive të ministrisë. Këto diskutime shërbyen për të parashtruar ide, për konsultime dhe debate në identifikimin dhe analizimin e rreziqeve të integritetit, veçanërisht në rastet kur ekzistojnë masa paraprake kontrolli.

Në këtë fazë të procesit, grupi i punës në asistencën teknike të IDM hartoi pyetësorin me punonjësit e ministrisë për integritetin e institucionit. Pyetësori u plotësua në mënyrë anonime, në formë elektronike, për të siguruar të dhëna dhe informacione të besueshme për vlerësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit.

Faza 3: Plani i masave për menaxhimin e integritetit dhe miratimi i tij

Nga analiza e kuadrit rregullator dhe politik të ministrisë për menaxhimin e integritetit në ministri si dhe nga analiza e fazës së mësipërme rezultoi se ky institucion kishte hartuar dhe vënë në zbatim rregulla, dokumente politikash, instrumente, praktika dhe masa kontrolli për parandalimin apo eliminimin e rreziqeve të korrupsionit. Për këtë arsye, grupi i punës me asistencën teknike të IDM- së hartoi planin e veprimit për menaxhimin e rreziqeve të integritetit, ku përfshiheshin masa të reja kontrolli për trajtimin e rreziqeve të analizuar të integritetit si dhe në disa raste rekomandohej përmirësimi i masave ekzistuese të kontrollit në institucion. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e rreziqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë institucionale për zbatimin e tyre. Disa nga masat e parashikuara në këtë plan janë hartimi i një Kodi Etike për punonjësit e ministrisë dhe stafin politik, krijimi i instrumenteve për rritjen e transparencës dhe llogaridhënies, një sërë rekomandimesh për përmirësimin e kuadrit rregullator dhe politik, përfshirë edhe realizimin e trajnimeve, organizimin e seminareve, konferencave, aktiviteteve ndërgjegjësuere për punonjësit e ministrisë në të gjitha nivelet e drejtimit.

Metodologjia

Grupi i punës, në procesin e hartimit të Planit të Integritetit, ka përdorur dy metoda kryesore për të analizuar dhe vlerësuar cënueshmërinë e integritetit: metoda cilësore dhe metoda sasiore. Hapi i parë ka qenë realizimi i një trajnimi dhe takimi informues me grupin e punës dhe punonjësit e ministrisë për metodologjinë e vlerësimit të integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore. Këtu përfshihet edhe analiza e kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik të ministrisë (shqyrtimi i literaturës), ku përfshihet Urdhri Nr. 352, datë 17.06.2019, i Ministrisë të Arsimit, Sportit dhe Rinisë, “*Për miratimin e rregullores së brendshme të Ministrisë së Arsimit, Sportit dhe Rinisë*”, Urdhri Nr. 2, datë 06.01.2017, i Ministrisë të Arsimit, Sportit dhe Rinisë, “*Për ngritjen e strukturës përgjegjëse për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve*” si dhe të rregullores përkatëse “*Rregullore e njësisë përgjegjëse për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve për hetimin administrativ dhe ruajtjen e konfidencialitetit*”, rregullore dhe akte të tjera të brendshme, manuale, strategji apo dokumente politikash, etj. Po ashtu, u analizuan raporte të ndryshme, si raportet për përgatitjen e planit vjetor dhe planeve strategjike të njësisë së auditimit të brendshëm, plani i auditimeve për vitin 2021 si dhe plani strategjik i veprimit për vitet 2021-2023; raporte

të tjera për veprimtarinë e ministrisë të hartuara nga institucione kombëtare, ndërkombëtare apo organizata të ndryshme.

Më pas u analizuan të dhënat që u përfatuan nga diskutimet në fokus grupe me stafin e ministrisë. Këto diskutime shërbyen për të identifikuar aspektet negative në realizimin e proceseve të punës, praktikave të punës dhe funksionet e tjera që janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve jo-etike e joprofesionale dhe parregullsive të tjera.

Metoda tjetër e përdorur ishte ajo sasiore, ku përmes vlerësimit me anë të një pyetësoi të strukturuar bëhen pyetje për çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Kjo metodë u zbatua dhe u administrua nga ekspertët e IDM-së. Pyetësoi është një instrument shumë i rëndësishëm për mbledhjen e të dhënave të sakta dhe të kuantifikuara të rreziqeve të integritetit për aspekte të veçanta të integritetit në ministri. Pyetësoi i vlerësimit trajton nivelin e zbatimit të ligjit, procedurat e rekrutimit, vlerësimin e performancës, zhvillimin në karrierë, komunikimin e brendshëm si dhe rolin e njësive të ministrisë. Këtij pyetësoi punonjësit e ministrisë iu përgjigjën në mënyrë anonime. Anketimi përfshiu një kampion me 73 punonjës të institucionit me një nivel besueshmërie statistikore 95%. Marzhi i vlerësuar i gabimit është +/- 7%. Kampionimi kishte një shpërndarje të gjerë për sa i përket gjinisë, moshës dhe vjetërsisë në punë. Të anketuarit meshkuj përbëjnë 28.8% të kampionit krahasuar me punonjëset femra që janë 71.2%. Punonjësit e moshës 26-35 vjeç kanë përqindjen më të madhe në kampion me 31.5 %. Edhe të intervistuarit në moshë 46-45 vjeç janë të përfaqësuar mirë dhe përbëjnë 23.3% të kampionit. Kategoria e grupmoshës mbi 56 vjeç përfaqëson 11% të kampionit, atë të moshës deri në 25 vjeç përfaqësojnë 12.3% të kampionit dhe ata të grupmoshës 36-45 vjeç përbëjnë 21.9%. Të anketuarit me më pak përvojë pune, më pak se 5 vjet, përfaqësojnë 56.2% të kampionit. Kategoria 5 -10 vite përvojë pune përfaqësojnë 24.7% të kampionit dhe ata me 11- 20 vjet përbëjnë 11% të kampionit.

2. Qëllimet dhe objektivat e Planit të Integritetit

Ministria e Arsimit dhe Sportit synon të përmirësojë proceset e qeverisjes së brendshme, të prezantojë standarde të larta transparence dhe llogaridhënieje në nivel institucioni, të promovojë një mjedis me standarde të larta etike dhe profesionale dhe të prezantojë qasje dhe mekanizma të fokusuar në transparencë dhe llogaridhënie. Për të arritur këtë synim, MAS ka hartuar një plan integriteti për rritjen e transparencës dhe integritetit, gjatë zbatimit të të cilit MAS do të trajtojë në kohë sfidat ekzistuese dhe do të rrisë ndjeshëm efikasitetin dhe transparencën e aktiviteteve të saj.

Përmirësimi dhe vendosja e standardeve të transparencës dhe integritetit në Ministri do të ketë ndikim pozitiv edhe në qeverisjen dhe menaxhimin e brendshëm të institucionit. Qëllimet dhe objektivat e përcaktuara në planin e integritetit janë në përputhje me programin e reformës kundër korrupsionit të qeverisë shqiptare të formuluar në Strategjinë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit në vend. Në të njëjtën kohë, me përbushjen e tyre do të sigurohet një kontribut i rëndësishëm për zbatimin e reformës në administratën publike dhe për prioritetet e përcaktuara në strategji të ndryshme kombëtare.

Ky plan integritetit do të do të japë një kontribut të rëndësishëm edhe për arritjen e objektivave strategjike të institucionit për përmirësimin e integritetit në Ministrinë e Arsimit dhe Sporteve, objektiva që janë si më poshtë vijon:

- **Forcimi i etikës dhe integritetit publik në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit.**
- **Zhvillimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore.**
- **Përmirësimi i transparencës së Ministrisë së Arsimit dhe Sportit.**
- **Përmirësimi i drejtimeve dhe ndërhyrjeve të politikave për të promovuar integritetin dhe parandaluar korrupsionin në fushën e arsimit dhe sportit.**

2.1 Objektivi Strategjik I : Forcimi i etikës dhe integritetit publik

Për sa i përket etikës dhe integritetit publik, ekziston nevoja për të rritur ndërgjegjësimin e stafit të ministrisë për çështje të tilla si konflikti i interesave, etika publike, sinjalizimi dhe mbrojtja e sinjalizuesve dhe plotësimi i deklaratave të pasurisë nga zyrtarët publikë. Përveç kësaj, ministria e njeh rëndësinë e konsolidimit të burimeve njerëzore të përshtatshme për të zhvilluar kulturën dhe standardet etike, të cilat do të jenë përgjegjëse për përmirësimin e mjedisit në aspektin etik. Për të eliminuar rreziqet e korrupsionit, Ministria e konsideron të rëndësishme marrjen e masave parandaluese. Prandaj, në kuadër të këtij drejtimi strategjik, synimi i Ministrisë është forcimi i etikës dhe standardeve të larta të sjelljes si dhe zvogëlimi e rreziqeve të korrupsionit. Për realizimin e këtyre synimeve, Ministria ka përcaktuar ndërhyrjet e mëposhtme:

→ Vendosja e standardeve të larta dhe kulturës etike në Ministri: Në këtë drejtim, ministria do të rrisë ndërgjegjësimin për çështjet e etikës publike, integritetit, sinjalizuesit, deklaratat e pasurisë, të cilat do të jenë pjesë e rregullimeve të Kodit të Etikës të miratuar për institucionin. Kodi do të përfshijë rregulla për procesin e deklarimit dhe pranimit të dhuratave, përfitime të tjera të ngjashme, shpenzime të mbuluara nga të tjerët dhe ngritja e një regjistri përkatës për këtë qëllim; rregulla për pranimin e donacioneve/sponsorizimeve dhe funksionimin e regjistrit përkatës; rregulla për deklarimin nga ana e zyrtarëve të institucionit të takimeve me lobistë apo grupe interesi dhe ngritjen dhe funksionimin e një regjistri përkatës; rregulla për veprimtaritë e jashtme dhe deklarimin e tyre; ndalimi i përdorimit të pasurisë dhe burimeve materiale të ministrisë për nevoja vetjake; rregulla për parandalimin e nepotizmit në punësim; rregulla për kufizimet e punësimit pas dorëzimit të detyrës për funksionarë të veçantë në institucion sipas përcaktimeve të Ligjit Nr. 9131/2003. Rregullat e mësipërme të jenë të detyrueshme jo vetëm për aparatën e ministrisë por edhe për funksionarët e lartë, si ministër, zv. ministër, kabinet, sekretar i përgjithshëm dhe drejtor i përgjithshëm.

Për më tepër, do të caktohet një punonjës i institucionit në cilësinë e Koordinatorit të Integritetit, i cili do të jetë përgjegjës për monitorimin në vazhdimësi të masave të planit të integritetit. Kuadri i brendshëm rregullator dhe politik i ministrisë do të përmirësohet me përfshirjen e rregullave të komunikimit dhe ndërveprimit mes drejtorive në ministri, rregullave për komunikimin etik mes kolegëve, rregullave për veprimtaritë e jashtme të punonjësve, ndalimin e përdorimit të pronës publike për përfitime personale, rregullave dhe politikave për sigurimin e privatësisë dhe mbrojtjen e të dhënave personale etj.

→ Përfshirja e sistemit të vlerësimit të rrezikut të integritetit si pjesë e kulturës së punës në ministri: Ofrimi i një qasje proaktive ndaj integritetit dhe masat parandaluese janë vendimtare në luftën kundër korrupsionit. Në këtë kuadër, ministria do të ngrejë sistemin për vlerësimin e rreziqeve të korrupsionit, mbështetur në metodologjinë për vlerësimin të rrezikut të integritetit, e cila do të pilotohet dhe do të zbatohet gradualisht në institucion.

2.2 Objektiv strategjik II: Zhvillimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore

Integriteti publik është i lidhur ngushtë me komponentin e menaxhimit të burimeve njerëzore në institucion. Sistemi i menaxhimit të burimeve njerëzore ku zbatohen vazhdimisht parimet bazë, si meritokracia dhe transparenca, mbështetja e profesionalizmit në shërbimin publik, parandalon favorizimin dhe nepotizmin, bëhet pengesë për ndërhyrjet e panevojshme politike dhe zvogëlon rreziqet për shpërdorimin e detyrës dhe për sjelljet joetike dhe joprofesionale në institucion. Për këtë arsye, ministria synon të promovojë një sektor publik të bazuar në merita, profesionalizëm, të përkushtuar ndaj vlerave të shërbimit publik dhe qeverisjes së mirë.

Sistemi i drejtë i menaxhimit të burimeve njerëzore është me rëndësi të madhe për funksionimin efektiv të një institucioni publik. Në këtë drejtim, MAS ka si prioritet të ndihmojë punonjësit e rinj po edhe ata të vjetër të njohin kuadrin e brendshëm rregullator dhe politik të ministrisë për etikën dhe integritetin. Në përgjigje të këtyre nevojave, MAS synon të përmirësojë sistemin e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe të përmirësojë kapacitetet profesionale të punonjësve të saj. Për arritjen e këtij objekti, ministria pranon se ngritja e kapaciteteve për punonjësit ka të njëjtën rëndësi gjatë realizimit të reformave në të gjithë sistemin dhe për menaxhimin e institucionit. Prandaj, MAS do të hartojë një strategji për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe zhvillimin profesional si dhe do të rrisë numrin e punonjësve, të cilët marrin pjesë në trajnime dhe programe të tjera të zhvillimit profesional çdo vit.

2.3 Objektiv Strategjik III: Përmirësimi i transparencës së ministrisë

MAS ka hartuar tashmë disa instrumente integriteti dhe transparence, por has ende në sfida për sa i përket përdorimit efektiv të tyre. Në drejtim të rritjes së transparencës, Ministria i jep prioritet publikimit të rregullt të të dhënave për informimin e publikut. Po ashtu, shqyrtimi dhe zhvillimi i parimeve të transparencës do të bëjë që të publikohen rregullisht të dhënat dhe informacionet për ministrinë. Duke plotësuar këto nevoja, Ministria synon të përmirësojë dhe prezantojë standardet e transparencës në institucion. Për realizimin e këtyre synimeve, Ministria ka përcaktuar objektivat e mëposhtëm:

→ Përmirësimi i kuadrit rregullator dhe i praktikës në lidhje me aksesin në informacionin publik: Për të përmirësuar kuadrin rregullator për aksesin në informacionin publik, Ministria do të miratojë rregulla të brendshme për ndërveprim efikas midis drejtorive të ministrisë dhe Koordinatorit për të Drejtën e Informimit në lidhje me publikimin e informacionit që duhet të jetë publik dhe trajtimin e praktikave për kthim përgjigjeje të kërkesave nga publiku. Ministria do të miratojë një politikë të brendshme të privatësisë dhe rregullave të brendshme në zbatimin me rigorozitet të detyrimeve që rrjedhin nga Ligji “Për mbrojtjen e të dhënave personale” dhe akteve nënligjore të nxjerra në zbatim të tij.

→ Rritja e ndërgjegjësimit të publikut dhe ngritja e kapaciteteve të stafit të ministrisë - Përmirësimi i praktikës së aksesit tek të dhënat e ministrisë dhe prezantimi i standardeve të reja varet shumë nga aftësitë profesionale të stafit të ministrisë për menaxhimin dhe publikimin e të dhënave. Prandaj, MAS

do të organizojë aktivitete ndërgjegjësimi dhe trajnime për nëpunësit publikë për të drejtën e informimit dhe kufizimet e saj, menaxhimin e të dhënave, publikimin dhe formatet e të dhënave të hapura.

2.4 Përmirësimi i drejtimeve dhe ndërhyrjeve të politikave për të promovuar integritetin dhe parandaluar korrupsionin në fushën e arsimit dhe sportit

Vizioni i Ministrisë për sektorin e arsimit është ndërtimi i një sistemi arsimor gjithëpërfshirës, i cili trajton me sukses nevojat individuale të të gjithë fëmijëve, nxënësve e studentëve, duke i trajtuar ata në mënyrë të barabartë dhe me respekt për diversitetin. Ministria është e vetëdijshme se menaxhim efektiv dhe efikas i sistemit të arsimit në të gjitha nivelet mund të arrihet duke u bazuar në mekanizma funksionalë për sigurimin e cilësisë, transparencës dhe llogaridhënies. Ndaj dhe dokumenti i Planit të Integritetit, përmes mekanizmave dhe kontrollove operationale në këtë objektiv, evidenton vullnetin dhe angazhimin e MAS-it për forcimin e integritetit institucional dhe zbatimin e politikave efikase në sektorët e arsimit dhe sportit, për rritjen e transparencës dhe gjithëpërfshirje gjatë hartimit, zbatimit dhe monitorimit të tyre.

3. Zbatimi i Planit të Integritetit: Monitorimi dhe raportimi

Gjatë procesit të zbatimit të Planit të Integritetit, MAS do të udhëhiqet nga parimet bazë të mëposhtme:

- **Llogaridhënia dhe transparencia:** Gjatë zbatimit të Planit të Integritetit, Ministria do t'u ofrojë informacion në kohë të gjithë palëve të interesuara për aktivitetet e kryera prej saj.
- **Pjesëmarrja qytetare:** Në përmbushjen e synimeve dhe objektivave të përcaktuara në këtë Plan Integriteti, Ministria do të bashkëpunojë me aktorët e interesuar, organizatat kombëtare si dhe ato ndërkombëtare, dhe do të marrë parasysh mendimet dhe ekspertizën e tyre.
- **Qasja e bazuar në evidencë:** Plani i Integritetit dhe masat e planifikuara në kuadër të tij bazohen në një analizë gjithëpërfshirëse të situatës dhe fakteve.
- **Qasje e orientuar drejt rezultatit:** Ministria në kuadrin e Planit të Integritetit ka përcaktuar synime dhe objektiva realiste, përmbushja e të cilave mund të verifikohet me tregues të matshëm.
- **Transparencia e procesit dhe konsultimi publik:** Ministria e përgatiti Planin e Integritetit me pjesëmarrjen dhe asistencën teknike të shoqërisë civile (IDM). Gjatë zbatimit të këtij plani do të sigurohet angazhimi i më shumë organizatave të shoqërisë civile.
- **Qasja për ofrimin e shërbimeve me në qendër qytetarin nga administrata shtetërore:** Ministria angazhohet drejt sigurimit të shërbimeve me cilësi të lartë për qytetarët dhe institucionet arsimore në mënyrë transparente, efektive dhe efikase, nëpërmjet përdorimit të teknologjive moderne dhe shërbimeve inovative, në përputhje me kërkesat e integritetit evropian, nëpërmjet nëpunësve civilë të paanshëm, profesionalë dhe të përgjegjshëm, pjesë e strukturave eficiente.¹

Ministria e Arsimit dhe Sportit e ka hartuar Planin e Integritetit duke u mbështetur në një analizë të gjithanshme të situatës aktuale të integritetit në institucion. Zbatimi i plotë i masave të parashikuara në Planin e Integritetit do të përmirësojë ndjeshëm proceset e qeverisjes së brendshme të institucionit dhe standardet e transparencës, nëpërmjet të cilave do të krijohen parakushtet për përmirësimin e integritetit të Ministrisë. Për më tepër, aktivitetet e planit të veprimit i janë në të njëjtën linjë me programin e ministrisë për luftën kundër korrupsionit dhe për forcimin e administratës publike me etikë dhe profesionalizëm.

Plani i Integritetit i Ministrisë së Arsimit dhe Sporteve për periudhën 2022-2025 parashikon katër objektiva strategjike, brenda të cilave parashikohen aktivitete të ndryshme. Për zbatimin e tyre, Ministria ka hartuar një plan të detajuar veprimi, i cili për secilin objektiv përcakton funksionin/njësinë përgjegjëse për zbatimin e tij si dhe afatin kohor.

Për t'u siguruar që plani i veprimit zbatohet në kohë dhe në mënyrë efektive, Ministria do të bëjë monitorimin e saj vazhdimisht dhe do të vlerësojë se në çfarë mase janë realizuar objektivat dhe aktivitetet e planifikuara në Planin e Integritetit. Monitorimi është periodik (çdo vit) dhe evidenton kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve apo grupeve të punonjësve përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara në planin e veprimit. Nga monitorimi do të përcaktohet nëse masat e zbatuara kanë qenë efikase, nëse janë evidentuar ndryshime në kontekstin institucional apo edhe të vetë rreziqeve.

Raportimi është një procedurë e rregullt, që siguron zbatimin e planit të integritetit për trajtimin e rreziqeve të integritetit sipas afateve kohore të parashikuara. Ky proces ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili përgjigjet për ecurinë e zbatimit. Raportimi duhet të kryhet

¹ Strategjia Ndërsektorale "Akhenda për Shqipërinë Dixhitale" (SNASHD) 2015 - 2020 e aksesueshme: <https://www.adisa.gov.al/wp-content/uploads/2016/10/Official-Gazette-no.962c-June-32c-2016.pdf>

rregullisht në një periudhe jo më pak se gjashtë muaj. Raporti i bën të mundur titullarit të ndërmarrë masat e nevojshme në rast se në zbatimin e ndonjërës prej tyre janë hasur vështirësi apo vonesa

Vlerësimi do të kryhet duke u mbështetur në instrumentin kornizë të monitorimit të miratuar nga Ministria e Drejtësisë. Gjatë vlerësimit, së bashku me rezultatet, do të merren parasysh rrethanat e reja dhe, nëse është e nevojshme, do të rishikohet edhe plani i veprimit. Për të garantuar transparencën e procesit, Ministria do të publikojë një raport për zbatimin e planit të veprimit dhe do të organizojë debate publike për të duke angazhuar të gjithë aktorët.

Objektivi 1: Forcimi i etikës dhe integritetit publik në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit.

Nr.	Rreziku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të rrezikut (Burimi i rrezikut/ Tipi i ndikimit)	Rreziku i brendshëm	Plani i masave	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteteve
1	Nuk është hartuar Kodi i Etikës për ministrinë.	Veprimtaria/ reputacioni dhe imazhi i institucionit	I lartë	<p>1. Hartimi dhe miratimi i një Kodi Etike për ministrinë. Kodi i Etikës të përfshijë rregulla të qarta në lidhje me procesin e deklarimit dhe pranimit të dhuratave, përfitime të tjera të ngjashme, shpenzime të mbuluara nga të tjerët dhe krijimi i një regjistri përkatës për këtë qëllim; rregulla për pranimin e donacioneve /sponsorizimeve dhe funksionimin e regjistrit përkatës; rregulla për deklarimin nga ana e zyrtarëve të institucionit të takimeve me lobistë apo grupe interesi dhe ngritjen dhe funksionimin e një regjistri përkatës; rregulla për veprimtaritë e jashtme dhe deklarimin e tyre; ndalimi i përdorimit të pasurisë dhe burimeve materiale të ministrisë për nevoja vetjake; rregulla për parandalimin e nepotizmit në punësim; rregulla për kufizimet e punësimit pas dorëzimit të detyrës për funksionarë të veçantë në institucion sipas përcaktimeve të Ligjit Nr. 9131/2003. Rregullat e mësipërme të jenë të detyrueshme jo vetëm për aparatin e ministrisë po edhe funksionarët e lartë, si ministër, zv. ministër, kabinet, sekretar i përgjithshëm dhe drejtor i përgjithshëm. 1/1. Kodi i etikës së ministrisë të parashikojë standartet e sjelljes së mirë për stafin politik/kabinetin. 2. Informimi/trajnimi i brendshëm i stafit të ministrisë për përmbajtjen e Kodit të Etikës.</p>	<p>Grup pune me punonjës të ministrisë për të hartuar Kodin e Etikës për ministrinë; Gjashtëmujori i dytë 2023.</p> <p>2. Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i dytë 2023 dhe në vazhdimësi</p>

2	Nuk është e përditësuar rregullorja e brendshme e ministrisë.	Veprimtari	I lartë	<p>1. Ndryshimi/amendimi i rregullores së re të brendshme me përfshirjen e të gjithë punonjësve të ministrisë.</p> <p>2. Rregullorja e brendshme: ndër të tjera parashikime që bën ky plan është përfshirja edhe e funksioneve dhe objektivave të sektorëve dhe drejtorive sipas strukturës së miratuar për ministrinë. Rregullorja të përfshijë në mënyrë të detajuar rolin dhe funksionin e kabinetit, detyrat dhe përgjegjësitë e anëtarëve të kabinetit. Rregullorja të përfshijë rregulla të detajuara për njësitë/funksionet e veçanta në ministri të tilla si: koordinatori për të drejtën për informim, koordinatori për njoftimin dhe konsultimin publik, koordinatori i barazisë gjinore, koordinatori i menaxhimit të riskut financiar, autoriteti përgjegjës i KI etj.</p> <p>3. Informimi i stafit për rregulloren dhe mbajtja e një mbledhjeje vjetore për rregulloren.</p>	<p>1 & 2. Grup pune me punonjës të ministrisë për të hartuar rregulloren e brendshme të ministrisë;</p> <p>Gjashtëmujori i dytë 2023.</p> <p>3. Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i dytë 2023 dhe në vazhdimësi</p>
3	Nuk janë hartuar ende rregulloret e brendshme për mbrojtjen e privatësisë dhe të dhënave personale.	Veprimtari/ reputacioni dhe imazhi i institucionit	Mesatar	Hartimi, miratimi dhe publikimi në faqen e internetit i rregulloreve të brendshme, për mbrojtjen e privatësisë dhe të dhënave personale, në nivel institucioni.	Grup pune me punonjës të ministrisë i koordinuar nga Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore + SP; Gjashtëmujori i dytë 2022

4	Njohuri të kufizuara teknike nga punonjësit e ministrisë për rregullat e etikës, konfliktin e interesit, deklarin e dhuratave, veprimtaritë e jashtme si dhe mosdiskriminimin.	Burimet njerëzore/ reputacioni dhe imazhi i institucionit	Mesatar	Përfshirja në planin vjetor të trajnimeve të ministrisë së moduleve të trajnimit dhe realizimi e takimeve informuese periodike për këto çështje.	Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore (në bashkërendim me ASPA) Gjashtëmuji i parë 2023 dhe në vazhdimësi
5	Përbërja e autoritetit përgjegjës të KI në ministri nuk është i përditësuar me ndryshimet e burimeve njerëzore që ka pësuar Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore (aktualisht në përbërje të saj janë specialistë të drejtorive të ndryshme të ministrisë).	Burimet njerëzore/ reputacioni dhe imazhi i institucionit	I lartë	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ngritja e autoritetit përgjegjës brenda Drejtorisë së Miradministrimit të Burimeve Njerëzore me punonjës të kësaj drejtorie me urdhër të Ministrit të Arsimit dhe Sportit. 2. Informimi i punonjësve të ministrisë për këtë urdhër dhe publikimi i tij. 3. Parashikimi në rregulloren brendshme të ministrisë i autoritetit përgjegjës për KI, roli dhe funksionet e tij. 	<p>1&2. Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore Gjashtëmuji i II-ë 2022</p> <p>3. Grup pune me punonjës të ministrisë për të hartuar rregulloren e brendshme të ministrisë; Gjashtëmuji i dytë 2023</p>

6	Njohuri të kufizuara të punonjësve të ministrisë për procesin e KI dhe ekzistencën e autoritetit përgjegjës në ministri.	Veprimtari	Mesatar	1. Organizimi i takimeve të rregullta informuese me të gjithë punonjësit e MAS për rregulloren e KI, autoritetin përgjegjës dhe procesin. 2. Organizimi i trajnimeve periodike pwr KI dhe deklarimin e dhuratave me stafin politik/kabinetin e ministrit.	Drejtorja e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i parë 2023 2. Drejtorja e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i parë 2024
7	Njohuri të papërditësuara të punonjësve të ministrisë për njësinë e sinjalizimit dhe rregulloren përkatëse.	Burimet njerëzore/veprimtari	Mesatar	1. Organizimi i takimeve të rregullta informuese në institucion për procesin e sinjalizimit. 2. Përfshirja e trajnimeve për procesin e sinjalizimit në planin vjetor të trajnimeve të ministrisë. 3. Publikimi i formatit të sinjalizimit dhe informimi i punonjësve për të. 4. Organizimi i trajnimeve periodike pwr sinjalizimin me stafin politik/kabinetin e ministrit.	1&3 Drejtorja e Auditit të Brendshëm; Gjashtëmujori i parë 2023 2&3. Drejtorja e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i parë 2023 4. Drejtorja e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i parë 2024

Objektivi II: Zhvillimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore.

Nr.	Rreziku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të rrezikut (Burimi i rrezikut/ Tipi i ndikimit)	Rreziku i brendshëm	Plani i masave	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteteve
8	Analiza paraprake për lëvizjen e personelit në kuadër të ristrukturimit të ministrisë nuk ka qenë gjithëpërfshirëse.	Veprimtari	Mesatar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kryerja e analizës se nevojave si parakusht i ndryshimeve strukturore, përmes përfshirjes së të gjithë personelit. 2. Informimi i personelit të ministrisë për analizën e kryer. 3. Përcaktimi i këtij detyrimi në rregulloren e brendshme të ministrisë. 	<p>1&2 Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Kur kryhet ristrukturimi dhe në vazhdimësi</p> <p>3. Grup pune me punonjës të ministrisë për të hartuar rregulloren e brendshme të ministrisë; Gjashtëmujori i dytë 2023</p>
9	Punonjësit e ministrisë angazhohen në detyra të tjera shtesë, që në disa raste, nuk përputhen me detyrat kryesore të tyre.	Veprimtari	I lartë	<ol style="list-style-type: none"> 1. Caktimi i punonjësve në grupe të ndryshme pune në ministri të bëhet pas konsultimit nga njësia propozuese/Kabineti i Ministrit me eprorin e njësisë ku nëpunësi kryen punën kryesore. 2. Caktimi i detyrave shtesë për nëpunësit civilë të bëhet duke iu referuar përshkrimit të tyre të punës në mënyrë që detyrat shtesë të jenë të lidhura me detyrat kryesore. 3. Këto detyrime të parashikohen në rregulloren e brendshme të ministrisë. 	<p>1&2 Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore në bashkërendim me drejtorinë e ministrisë; Gjashtëmujori i dytë 2022 dhe në vazhdimësi</p> <p>3. Grup pune me punonjës të ministrisë për të hartuar rregulloren e brendshme të ministrisë; Gjashtëmujori i dytë 2023</p>

10	Mungesa e rregullave të brendshme për procesin e dorëzimit të detyrës dhe informacioneve të lidhura me të në rastin e largimit nga puna të punonjësve.	Veprimtari	Mesatar	Hartimi i rregullave për dorëzimin e detyrës nga punonjësit në rastin e largimit nga puna. Rregullat të përfshijë mundësinë e vazhdimësisë së informacionit dhe detyrave pas largimit të nëpunësve (p.sh., kalimi i informacionit dhe komunikimit të postës elektronike të kolegu zëvendësues për të siguruar vazhdimësinë e memories institucionale të komunikimeve zyrtare elektronike.	Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i II 2023
11	Vonesa në procesin e vlerësimit të performancës së punonjësve dhe kryerja e një procesi formal.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	1. Dërgimi nga DBNJ i njoftimeve paraprake drejtuesve të drejtorive për afatet e procesit të vlerësimit të performancës. 2. Realizimi nga DBNJ i takimeve informuese periodike për personelin drejtues për procesin e vlerësimit.	Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Çdo 6 muaj
12	1. Plani vjetor i trajnimeve për punonjësit e ministrisë nuk është hartuar në bazë të identifikimit të nevojave për trajnime të punonjësve. 2. Mungon sistemi i brendshëm i vlerësimit të trajnimeve.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	1. Plani vjetor i trajnimeve të ministrisë të hartohet në mbështetje të nevojave të identifikuar të punonjësve. Aplikimi i një formulari për identifikimin e nevojave të punonjësve në ministri. 2. Realizimi i vlerësimit të ndikimit të trajnimeve tek punonjësit dhe miratimi i formatit të vlerësimit të ndikimit të trajnimeve tek punonjësit e ministrisë. 3. Kryerja e një vlerësimi vjetor për trajnimet në ministri dhe informimi i Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA) për këtë vlerësim.	Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i dytë 2023 dhe në vazhdimësi

13	Vendimet e gjykatave të formës së prerë për rikthimin në detyrë të punonjësve të larguar nuk janë ekzekutuar plotësisht.	Burimet Njerëzore/ Financiar	Mesatar	1. Analizë vjetore e gjendjes së vendeve vakante dhe vlerësimi i mundësisë së plotësimit të tyre nga personat që kanë fituar me vendime të formës së prerë rikthimin në vendin e punës. 2. Mbledhja e Komisionit për Rikthimin në detyrë të ministrisë dhe parashtrimi i analizës së kryer në mbledhje.	1. Grup pune me punonjës nga Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore dhe Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar; Gjashtëmujori i dytë 2023 2. Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore +SP; Gjashtëmujori i II 2023
14	Njohuri të kufizuara për punonjësit e Sektorit të Ankesave Administrative dhe Gjyqësore për procedurat administrative, ndjekjen e proceseve gjyqësore, etikën, KI, etj.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	Parashikimi në planin vjetor të trajnimeve të ministrisë trajnime për Kodin e Procedurës Administrative, proceset gjyqësore, etikën, KI, procedurat administrative, etj.	Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore (në bashkërendim me ASPA, Dhoma Kombëtare e Avokatisë, Dhoma Kombëtare e Ndërmjetësve) Gjashtëmujori i parë 2023 dhe në vazhdimësi
15	1. Kryerja e takimeve raportuese/informuese periodike, për realizimin e punës, në nivel drejtorie nuk është parashikuar në rregulloren e brendshme të ministrisë. 2. Mbledhjet e përbashkëta me drejtoritë e tjera të ministrisë dhe ndarja e raporteve/analizave të punës mes drejtorive të ministrisë nuk kryhet në mënyrë periodike. 3. Mungesa e formateve të raportimit periodik të punës nga ana e punonjësve të ministrisë.	Veprimtari	Mesatar	1. Parashikimi i detyrimit të mbajtjes së takimeve /mbledhjeve periodike raportuese në nivel drejtorie në rregulloren e brendshme të ministrisë. 2. Rregullorja të përfshijë edhe takimet/mbledhjet ndërmjet drejtorive të ministrisë jo vetëm në raste të shqyrtimit të praktikave të përbashkëta por edhe periodikisht (së paku dy herë në vit) për informimin mbi veprimtaritë e drejtorive. 3. Hartimi dhe miratimi i formateve të raportimit periodik të punës së punonjësve të ministrisë. 4. Informimi i stafit të ministrisë për këto	1&2. Grup pune me punonjës të ministrisë për të hartuar rregulloren e brendshme të ministrisë; Gjashtëmujori i dytë 2023 3&4. Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i dytë 2023

				formate dhe ruajtja e tyre elektronikisht në një sistem të brendshëm në nivel drejtorie.	
16	Analiza vjetore e performancës së institucionit nuk kryhet rregullisht.	Veprimtari	Mesatar	1. Kryerja e analizës vjetore të ministrisë dhe informimi i punonjësve të ministrisë për analizën kryer. 2. Ky detyrim të përfshihet në rregulloren e brendshme të ministrisë.	1. Grup pune me punonjës të drejtorive të ministrisë i koordinuar nga Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore;; Gjashtëmujori i dytë 2022 dhe në vazhdim 2. Grup pune me punonjës të ministrisë për të hartuar rregulloren e brendshme të ministrisë; Gjashtëmujori i dytë 2023
17	Përdorimi i memove sqaruese edhe për praktika të thjeshta pune, të tilla si dërgim i shkresave informuese, kthim përgjigje, etj., me pasoja në burokratizimin e proceseve të punës.	Veprimtari	Mesatar	1. Kryerja e një vlerësimi të tërësisë së praktikave të punës në ministri. Vlerësimi të analizojë praktikat e punës për të cilat rekomandohet të aplikohet MEMO. 2. Analiza e kryer t'i paraqitet titullarit të ministrisë.	Grup pune me punonjës të ministrisë në koordinimin e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore +SP; Gjashtëmujori i dytë 2023
18	Njohuri të kufizuara të punonjësve të ministrisë për procesin e menaxhimit të rrezikut në të gjitha nivelet e administrimit.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	Përfshirja në planin e trajnimeve të ministrisë i trajnimeve apo seminareve të veçanta për menaxhimin e rrezikut me punonjësit që janë ngarkuar me menaxhimin e rrezikut.	Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore (në bashkërendim me ASPA); Gjashtëmujori i parë 2023
19	Kapacitete teknike të kufizuara në Drejtorinë e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar për vlerësimin e ndikimit	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	Përfshirja në planin e trajnimeve të ministrisë temave për VNR për stafin e kësaj drejtorie.	Drejtoria e Miradministrimit të

	rregullator (VNR) të akteve qe harton ministria.				Burimeve Njerëzore (në bashkërendim me ASPA); Gjashtëmujori i parë 2023
20	1. Veprimtaria e Ekipeve të Menaxhimit të Programeve në ministri nuk është e dokumentuar (procesverbalet e takimeve/mbledhjeve nuk mbahen, nuk kryhet dokumentimi i çështjeve buxhetore të drejtorisë etj.). 2. Kapacitete të kufizuara të punonjësve të Ekipit të Menaxhimit të Programit (EMP) për procesin e Programit Buxhetor Afatmesëm (PBA).	Veprimtari	Mesatar	1. Përcaktimi i një punonjësi në çdo drejtori të ministrisë si sekretariat teknik i EMP-it për drejtorinë përkatëse. Sekretarët teknikë të dokumentojnë procesverbalet e takimeve të EMP-ve dhe çdo vendimmarrje apo kërkesë të hartuar në mbledhje. Kopje të procesverbaleve dhe dokumenteve të tjera të depozitohen në Drejtorinë e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar në mënyrë të vazhdueshme. 2. Përcaktimi i këtyre rregullave në rregulloren e brendshme të ministrisë. 3. Përfshirja në planin e trajnimeve të ministrisë i trajnimeve për anëtarët e EMP-ve për procesin e PBA-së (planifikim, zbatim dhe monitorim).	1. Drejtoritë e ministrisë + SP Gjashtëmujori parë 2023 dhe në vazhdimësi 2. Grup pune me punonjës të ministrisë për të hartuar rregulloren e brendshme të ministrisë; Gjashtëmujori i dytë 2023 3. Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i parë 2023
21	Mungesë e një plan trajnimi për Grupin e Menaxhimit Strategjik (GMS) në përputhje me Ligjin Nr. 10296, datë 8.7.2020 “Për menaxhimin financiar dhe kontrollin”, i ndryshuar.	Veprimtari	Mesatar	Vënie në dijeni dhe nxitje e procesit të hartimit të planit të trajnimit për GMS, në Ministrinë e Financës dhe Ekonomisë.	Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar +SP; Gjashtëmujori i parë 2023
22	Përfshirje në komisionet për kryerjen e procedurave të prokurimeve të nëpunësve që nuk janë të pajisur me njohuri dhe aftësi të fushës përgjegjëse që është objekt prokurimi.	Veprimtari	Mesatar	1. Përfshirja në këto komisione për procedurat e prokurimit të specialistëve të fushës përkatëse. 2. Informimi i punonjësve të ministrisë të drejtorive që përfshihen në këto procese pune për legjislacion dhe procedurat e prokurimit.	1. Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar + SP; Gjashtëmujori i parë 2023 2. Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore (në bashkërendim me Agjencinë e Prokurimit Publik (APP) dhe ASPA-n); Gjashtëmujori i parë 2023 dhe në vazhdimësi

23	Burime njerëzore të pamjaftueshme në Drejtorinë e Auditit të Brendshëm (DAB) në raport me numrin e subjekteve audituese. (72 subjekte audituese).	Veprimtari	Mesatar	1. Shpallja e pozicionit vakant të audituesit në DAB. Dërgimi i kërkesës për shpallje në Departamentin e Administratës Publike (DAP). 2. Vlerësim i nevojave për burime njerëzore shtesë në këtë drejtori (mbështetur edhe në rekomandimet e Kontrollit të Lartë të Shtetit (KLSH)). 3. Analiza e nevojave t'i komunikohet titullarit të ministrisë.	1. Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i dytë 2022 2&3 Grup pune i koordinuar nga Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i dytë 2023
24	Kapacitete teknike të kufizuara të punonjësve të Drejtorisë së Auditit të Brendshëm në fushën teknologjisë së informacionit dhe komunikimit (TIK) dhe auditimit të performancës.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	Ngritja e kapaciteteve teknike për DAB për procesin e auditimit të performancës si edhe në TIK, nëpërmjet trajnimeve të përditësuara.	Drejtoria e Auditit të Brendshëm; Gjashtëmujori i parë 2024
26	Njohuri teknike të kufizuara të punonjësve të drejtorive të politikave të arsimit të lartë, kërkimit shkencor, arsimit pasuniversitar dhe sportit, për përdorimin e sistemeve për hartimin dhe monitorimin e strategjive kombëtare.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	Përfshirje në planin vjetor të trajnimeve me përdorimin e sistemeve për hartimin dhe monitorimin e zbatimeve të strategjive kombëtare.	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (në bashkërendim me APSA + institucioni përgjegjës); Gjashtëmujori i dytë 2023 dhe në vazhdimësi
27	Vende të lira në burime njerëzore për pozicione pune në: i) Drejtorinë e Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator, me pasoja në efikasitetin e punës dhe arritjen e objektivave të punës së drejtorisë; ii) Drejtorinë e Integritit, Koordinimit, Marrëveshjes dhe Asistencës për kategorinë e ulët drejtuese.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	I lartë	1. për shpalljen e vendeve të lira për pozicionet e punës në Drejtorinë e Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator. 2. Shpallja e vendeve të lira të pozicioneve të punës sipas strukturës së miratuar për Drejtorinë e Integritit, Koordinimit, Marrëveshjes dhe Asistencës. Caktimi i kriterëve të duhura për formimin universitar dhe përvojën për vendin e punës për pozicionet e punës në këtë drejtori. Dërgimi i kërkesës në DAP.	Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i dytë 2022
28	Njohuri të kufizuara i punonjësve të Drejtorisë së Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	Përfshirja në planin vjetor të trajnimeve për punonjësit e Drejtorisë së Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit	Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore

	për metodologjinë e re të hartimit të Planit Kombëtar për Integrimin Evropian (PKIE).			Rregullator të trajnimeve për metodologjinë e re të PKIE (Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme (MEPJ) dhe ASPA)	(bashkërendim me Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme + ASPA); Gjashtëmujori i parë 2023
29	Burime njerëzore të pamjaftueshme në Drejtorinë e Derregullimit, Lejeve, Licencave dhe Monitorimit për kategorinë e ulët drejtuese dhe ekzekutive.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	I lartë	1. Shpallja e vendeve të lira të punës sipas strukturës së miratuar për këtë drejtori. Dërgimi i kërkesës në DAP. 2. Kryerja e një analize për burime njerëzore shtesë në këtë drejtori më qëllim realizimin me efektivitet të detyrave funksionale. 3. Analiza t'i paraqitet titullarit të ministrisë.	1. Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujor i dytë 2022 2&3. Grup pune me punonjës të ministrisë i koordinuar nga Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore; Gjashtëmujori i dytë 2023
30	Paqartësi në ndarjen e detyrave ndërmjet drejtorive të ministrisë për punonjësit e angazhuar në VNR.	Veprimtari	Mesatar	Identifikimi brenda ministrisë i grupit të punës që do të përfshihet në proceset e VNR-së dhe përcaktimi i detyrave konkrete për secilin anëtar.	Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar, Drejtoria e Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator + Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit dhe Sportit + SP; Gjashtëmujori i dytë 2022
32	Njohuri të papërditësuara të punonjësve në Drejtorinë e Integritimit, Koordinimit, Marrëveshjeve dhe Asistencës të kufizuar për metodologjinë e re të PKIE.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	Ofrimi i trajnimeve për punonjësit e Drejtorisë së Integritimit, Koordinimit, Marrëveshjes dhe Asistencës për metodologjinë e PKIE.	Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore në bashkërendim me ASPA +MEPJ; Gjashtëmujori i parë 2023
32/1	Njohuri teknike të kufizuara për funksionin e kabinetit në institucion, për kuadrin ligjor dhe rregullator për etikën, konfliktin e interesit dhe integritetin në	Burimet Njerëzore/Veprimtari	Mesatar	1. Ofrimi i trajnimeve periodike për kuadrin ligjor dhe rregullator për etikën, konfliktin e interesit dhe integritetin në administratë publike me anëtarët e kabinetit. Përfshirja e tyre në planin vjetor të trajnimeve të ministrisë.	1. Drejtoria e Burimeve Njerëzore në bashkërendim me ASPA/ 2&3 Drejtoria e Miradministrimit të

	administratë publike, i anëtarëve të kabinetit të ministrit.			<p>2. Hartimi i një pakete informuese (akte ligjore dhe nënligjore) për veprimtarinë dhe organizimin e ministrisë si edhe për detyrat dhe rolin e kabinetit në institucion. Shpërndarja e kësaj pakete për anëtarët e emëruar dhe ata të rinj të kabinetit të ministrit.</p> <p>3. Kryerja e një trajnimi fillestar për anëtarët e sapoemëruar të kabinetit të ministrit për kuadrin rregullator të veprimtarisë së aparatit të ministrisë dhe administratës publike në tërësi. Moduli i trajnimit të përfshijë edhe kuadrin rregullator të aspekteve të veçanta të etikës dhe integritetit në administratën publike.</p>	Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i parë 2024 dhe në vazhdim
33	Vonesa në dërgimin dhe mungesë cilësie e informacioneve dhe materialeve nga drejtoritë e ministrisë dhe institucionet e varësisë sipas çështjeve objekt raportimi, në kuadër të përgatitjes së raporteve të ministrisë për procesin e integritetit në BE.	Veprimtari/ Ligjor dhe Kontraktual	Mesatar	Ofrimi i sesioneve informuese mbi procesin dhe mënyrën e raportimit për punonjësit e drejtorive të ministrisë dhe institucioneve të varësisë.	Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore +Drejtoria e Integritetit, Koordinimit, Marrëveshjeve dhe Asistencës +MEPJ; Gjashtëmujori i parë 2023
34	Njohuri teknike të kufizuara të punonjësve në Drejtorinë e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave të përfshirë në shkrimin e projekteve.	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	Ofrimi i trajnime për punonjësit e ministrisë të përfshirë në procesin e shkrimit të e projekteve.	Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore +ASPJA; Gjashtëmujori i parë 2023
34/3	Përgjegjësitë dhe detyrat e anëtarëve të kabinetit të ministrit nuk janë të formalizuara sipas funksioneve të ushtruara në kabinet.	Burimet Njerëzore/Veprimtari	Mesatar	Të hartohen përshkrime pune për veprimtarinë detyrat dhe përgjegjësitë për anëtarët e kabinetit të ministrit sipas funksioneve që ata kryejnë.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore/?Gjashtëmujori i parë 2024

Objektivi III: Përmirësimi i transparencës së Ministrisë së Arsimit dhe Sportit

Nr.	Rreziku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të rrezikut (Burimi i rrezikut/ Tipi i ndikimit)	Rreziku i brendshëm	Plani i masave	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteteve
35	Nuk është publikuar Strategjia e Menaxhimit të Riskut Financiar për ministrinë.	Veprimtari	Mesatar	Publikimi në faqen zyrtare të ministrisë i Strategjisë së Menaxhimit të Riskut Financiar	Drejtorja e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar + Koordinatorin për të Drejtën e Informimit; Gjashtëmujori dytë 2022
37	Baza e të dhënave në format elektronik për vendimet gjyqësore ku ministria është palë nuk është publikuar për vitin 2021.	Teknologjia e Informacionit/ Ligjor dhe Kontraktual	Mesatar	Përditësimi dhe publikimi në faqen zyrtare të ministrisë i bazës së të dhënave (në format elektronik) për vendimet gjyqësore dhe detyrimet e krijuara rishtazi, për vitin 2021.	Drejtorja e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar Gjashtëmujori i dytë 2022

38	<p>1. Nuk është publikuar akti i Ministrit të Arsimit dhe Sporteve për ngritjen e Grupit Koordinues për zbatimin e Strategjisë Kombëtare për Arsimin (SKA) 2021-2026.</p> <p>2. Nuk janë miratuar planet vjetore të zbatimit të SKA-së.</p>	Veprimtari/ Reputacioni dhe Imazhi	Mesatar	<p>1. Publikimi i aktit të Ministrit të Arsimit dhe Sporteve për ngritjen e grupit koordinues për zbatimin e SKA 2021-2026 në faqen zyrtare të ministrisë/programin e transparencës.</p> <p>2. Hartimi i planit vjetor për zbatimin të SKA-së dhe publikimi i tyre.</p>	<p>1 Drejtoria e Përgjithshme për Zhvillimin e Arsimit dhe Sportit + Koordinatorin për të Drejtën e Informimit; Gjashtëmujori i dytë 2022</p> <p>2. Drejtoria e Përgjithshme për Zhvillimin e Arsimit dhe Sportit; Gjashtëmujori i dytë 2023</p> <p>3. Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar; Gjashtëmujori i dytë 2023</p>
39	Baza e të dhënave për lejet dhe licencat e lëshuara nuk janë publikuar në faqen zyrtare të ministrisë.	Teknologji Informacioni/ Reputacioni dhe Imazhi	Mesatar	<p>1. Përditësimi në mënyrë periodike i bazës së të dhënave në format elektronik për lejet edhe licencat e lëshuara nga kjo ministri dhe publikimi i saj.</p> <p>2. Përcaktimi i këtij detyrimi në rregullat e drejtorisë.</p>	Drejtoria e Derregullimit, Lejeve, Licencave dhe Monitorimit; Gjashtëmujori parë 2023 dhe në vazhdimësi
40	Baza e të dhënave për të gjitha marrëveshjet ku ministria është palë nuk është publikuar në faqen e ministrisë.	Teknologjia e Informacionit/ Informacioni	Mesatar	Publikimi i bazës së të dhënave të përditësuara për Marrëveshjet, Memorandume bashkëpunimi, etj. që ka lidhur ministria.	Drejtoria e Integritit, Koordinimit, Marrëveshjeve dhe Asistencës +

					Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Gjashtëmujori i dytë 2023
41	Mungesë e publikimit të të dhënave statistikore në faqen e internetit të ministrisë.	Teknologjia e Informacionit/ Informacioni	Mesatar	Publikimi i të dhënave statistikore në faqen e internetit të ministrisë.	Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave + Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Gjashtëmujori i parë 2023 dhe në vazhdimësi
42	Mungesa e formateve për vërtetimin e dorëzimit të kërkesave të publikut në ministri.	Veprimtari	Mesatar	Hartimi dhe miratimi i formateve për vërtetimin e dorëzimit të ankesave/kërkesave të publikut në ministri.	Spektori i Çështjeve Juridike dhe Administrative; Gjashtëmujori i parë 2023
43	Nuk është publikuar lista e ekspertëve të jashtëm të angazhuar në procesin e licencimit.	Teknologjia e Informacionit/ Informacioni	Mesatar	Përpilimi i një liste të ekspertëve që angazhohen në vlerësimin e programeve në procesin e licencimit dhe publikimi i saj në faqen zyrtare të ministrisë.	Drejtoria e Derregullimit, Lejeve dhe Licencave Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Gjashtëmujori i parë 2023 dhe në vazhdimësi

44	Njohuri të kufizuara të punonjësve të ministrisë për të drejtën e informimit dhe kufizimet e saj, menaxhimin e të dhënave, publikimin dhe formatet e të dhënave të hapura.	Burime Njerëzore	Mestar	Ofrimi i trajnimeve për punonjësit e ministrisë për të drejtën e informimit dhe kufizimet e saj, menaxhimin e të dhënave, publikimin dhe formatet e hapura të të dhënave.	Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore (në bashkërendim me ASPA +Komisinoeri për të Drejtën e Informimit); Gjashtëmujori i parë 2023 dhe në vazhdimësi
----	--	------------------	--------	---	--

Objektivi IV: Përmirësimi i drejtimeve dhe ndërhyrjeve të politikave për të promovuar integritetin dhe parandaluar korrupsionin në fushën e arsimit, kërkimit shkencor dhe sportit

4.1 Fusha e Politikave dhe Strategjive të Zhvillimit të Arsimit, Sportit dhe Rinisë					
Nr.	Rreziku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të rrezikut (Burimi i rrezikut/ Tipi i ndikimit)	Rreziku i brendshëm	Plani i masave	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteteve
45	Nuk është miratuar plani vjetor i zbatimit të SKA-së.	Veprimtari/ Reputacioni dhe Imazhi	Mesatar	2. Hartimi i planit vjetor për zbatimin e SKA-së dhe publikimi i tij.	1 Drejtoria e Përgjithshme për Zhvillimin e Arsimit dhe Sportit + Koordinatorit për të Drejtën e Informimit; Gjashtëmujori i dytë 2022 2. Drejtoria e Përgjithshme për Zhvillimin e Arsimit dhe Sportit; Gjashtëmujori i dytë 2023 3. Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar; Gjashtëmujori i dytë 2023

48	Nuk janë hartuar raportet vjetore të monitorimit për zbatimin e Strategjisë së Kërkimit Shkencor 2017-2022.	Veprimtari/ Reputacioni dhe Imazhi	Mesatar	<p>1. Hartimi i raportit vjetor të zbatimit të Strategjisë së Kërkimit Shkencor 2017-2022. Raporti i monitorimit të përfshijë vlerësimin e progresit në lidhje me zbatimin e strategjisë si dhe të përdorë informacione statistikore për të analizuar zhvillimet afatgjate dhe krahasuese me vendet e tjera të rajonit.</p> <p>2. Konsultimi i raportit me aktorët e interesuar të institucioneve të arsimit të lartë, institucioneve të tjera apo organizatave të shoqëria civile etj.</p> <p>3. Publikimi i raporteve të monitorimit të Strategjisë Kombëtare për Shkencën, Teknologjinë dhe Inovacionin.</p>	Drejtorja e Politikave të Arsimit të Lartë + Koordinatori për Njoftimin dhe Konsultimin Publik + Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Gjashtëmujori i dytë 2023
49	Mungon vlerësimi për efencën e procesit të shpërndarjes së teksteve shkollore për arsimin parauniversitar (APU) në institucionet arsimore.	Veprimtari	Mesatar	<p>1. Ngritja e një grupi pune me punonjës të ministrisë, institucioneve të varësisë që operojnë në fushën e arsimit parauniversitar, përfaqësues të aktorëve të interesit si edhe ekspertë të pavarur të fushës me qëllim vlerësimin për rishikimin e politikës së shpërndarjes së teksteve shkollore të APU në institucione arsimore. 2. Analiza t'i paraqitet titullarit të ministrisë.</p>	Grup pune me punonjës i koordinuar nga Drejtorja e Politikave të Arsimit Parauniversitar +SP Gjashtëmujori i dytë 2023
51	Vonesa në nxjerrjen e tërësisë së akteve nënligjore në zbatim të Ligjit “Për Arsimin e Lartë” (LAL).	Veprimtari	Mesatar	<p>1. Kryerje e një verifikimi i të gjitha akteve nënligjore të që nuk janë hartuar në zbatim të LAL.</p> <p>2. Hartimi i një plani veprimi më afate konkrete për hartimin dhe miratimin e akteve nënligjore që mungojnë.</p> <p>3. Kryerja e një analize për aktet nënligjore që paraqesin vështirësi në hartimin e tyre dhe dhënia e rekomandimeve konkrete për ndryshime të mundshme të Ligjit të Arsimit të Lartë.</p>	Grup pune me punonjës nga Drejtorja e AL + Drejtorja e Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator + SP; Gjashtëmujori i parë 2023

52	Mungesë financimesh për realizimin e aktiviteteve të kërkimit shkencor në IAL.	Veprimtari	Mesatar	<p>1. Kryerja e një analize financiare për parashikimin e një fondi real buxhetor për nevojat e kërkimit shkencor në AL në vend. Analiza të përfshijë informacionet dhe ndërveprimin me IAL-të, institucionet publike të përfshirë në këtë aktivitet dhe aktorët e tjerë të interesuar.</p> <p>2. Analiza t'i paraqitet titullarit të ministrisë.</p>	<p>1. Grup pune me punonjës të Drejtorisë së Politikave të AL + Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar; Gjashtëmujori i -rë 2024</p>
53	ASCAL nuk është anëtare me të drejta të plota në Shoqatën Evropiane për Sigurimin e Cilësisë në Arsimin e Lartë (nuk i nënshtrohet konkurrencës me agjenci publike që operojnë në rrafshin evropian).	Burimet Njerëzore/ Veprimtari	Mesatar	<p>Vlerësimi i procesit të anëtarësimit dhe mundësive reale të ASCAL për anëtarësim të plotë në Shoqatën Evropiane për Sigurimin e Cilësisë në Arsimin e Lartë. Hartimi dhe miratimi i një Plani Veprimi me këtë qëllim duke parashikuara aktivitete konkrete dhe afate përkatëse.</p>	<p>Grup pune me punonjës nga Drejtoria e politikave të Arsimit të Lartë + ASCAL + SP; Gjashtëmujori i parë 2024</p>

4.2 Fusha e Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të rrezikut (Burimi i rrezikut/ Tipi i impaktit)	Rreziku Inherent	Plani i Masave	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati I fundit për zbatimin e aktiviteteve
54	Vonesa në dërgimin e kontributeve nga drejtoritë e ministrisë dhe institucionet e varësisë në Drejtorinë e Programimit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator për trajtimin e praktikave të përbashkëta të punës.	Veprimtari	Mesatar	<ol style="list-style-type: none"> Hartimi i rregullave të qarta për mënyrën e komunikimit mes drejtorive të ministrisë dhe institucioneve të varësisë dhe vendosja e afateve konkrete për dërgimin e informacioneve/kontributeve në trajtimin e praktikave të përbashkëta. Këto rregulla të parashikohen në rregulloren e brendshme të ministrisë. 	Grup pune për hartimin e rregullores së re të ministrisë; Gjashtëmujori dytë 2023

4.3 Fusha e Derregullimit, Lejeve, Licencave dhe Monitorimit

Nr.	Rreziku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të rrezikut (Burimi i rrezikut/ Tipi i ndikimit)	Rreziku i brendshëm	Plani i masave	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteteve
57	Mungesa e një PSV të brendshme për procesin e licencimit të IAL-ve dhe institucioneve arsimore në ministri.	Veprimtari	Mesatar	Hartimi dhe miratimi i një PSV të brendshme për procesin e licencimit brenda ministrisë.	Grup pune i koordinuar nga Drejtoria e Derregullimit, Lejeve, Licencave dhe Monitorimit për hartimin e një PSV; Gjashtëmujori i parë 2024
58	Vonesa në procesin e vlerësimit të aplikimeve në kuadër të licencimit apo dhënies së lejeve.	Veprimtari	Mesatar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kryerja e një analize mbi efikasitetin e procesit të licencimit nëpërmjet grupeve punës me punonjës të ministrisë për vlerësimin e aplikimeve, me qëllim shmangien e burokratizimit të procesit. 2. Analiza t'i paraqitet titullarit të ministrisë. 	Grup pune i koordinuar nga Drejtoria e Derregullimit, Lejeve, Licencave dhe Monitorimit; Gjashtëmujori parë 2023

59	Mungesa e ekspertëve të jashtëm për vlerësimin e programe të veçanta të studimit.	Burimet Njerëzore/ Reputacioni dhe Imazhi	Mesatar	<p>1. Kryerja e një vlerësimi të nevojave dhe mungesave për ekspertë të jashtëm në vlerësimin e programeve të veçanta të studimit. Konsultim me IAL-të, institucionet që veprojnë në fushën e arsimit dhe aktorë të interesuar në fushë.</p> <p>3. Nisja e një procedure për shpalljen e kërkesave për ekspertë në programe që paraqesin mungesë ekspertize për vlerësimin e programeve të studimit në faqen zyrtare të ministrisë.</p>	Drejtoria e Derregullimit, Lejeve, Licencave dhe Monitorimit + DALKSH +SP Gjashtëmujori dytë 2023
----	---	--	---------	---	--

4.4. Fusha e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave					
Nr.	Rreziku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të rrezikut (Burimi i rrezikut/ Tipi i ndikimit)	Rreziku i brendshëm	Plani i masave	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për realizimin e aktiviteteve
60	Bashkëpunim i kufizuar i Drejtorisë së Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave me drejtoritë e politikave në ministri, institucionet e varësisë dhe IAL-të për: 1. Identifikimin e nevojave për projekte në fushën e arsimit, kërkimit shkencor dhe sporteve; 2. Shkëmbimin e informacionit sipas fushave përkatëse për hartimin e strategjive apo raporteve të monitorimit.	Veprimtari	Mesatar	1. Realizmi i takimeve periodike ndërmjet Drejtorisë së Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave me drejtoritë e politikave në ministri edhe institucionet e varësisë me qëllim: a) identifikimin e nevojave për projekte në fushat e përgjegjësisë; dhe b) shkëmbimin e informacionit procesin e hartimit dhe monitorimit të strategjive. 2. Organizimi i tryezave të punës me përfaqësues të IAL-ve për identifikimin e nevojave dhe problematikave gjatë zbatimit të projekteve të ndryshme në këto fusha.	Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave + Drejtoritë e Politikave +SP; Gjashtëmujori i parë 2023 dhe në vazhdimësi
61	Paqartësi në rolin dhe detyrat e Drejtorisë së Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave në raport me drejtoritë e politikave në ministri në procesin e hartimit të strategjive dhe monitorimit të tyre.	Veprimtari	Mesatar	1. Kryerja e një vlerësimi për procesin e hartimit dhe monitorimit të strategjive dhe planeve përkatëse të veprimit me qëllim qartësimin e rolit dhe detyrave të Drejtorisë Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave në raport me drejtoritë e tjera të ministrisë në këtë proces. 2. Reflektimi i tyre në rregulloren e brendshme të ministrisë për objektivat e drejtorive.	1. Grup pune me punonjës të ministrisë i koordinuar nga Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore dhe SP; Gjashtëmujori i parë 2023 2. Grup pune me punonjës të ministrisë për hartimin e rregullores së brendshme të ministrisë;

					Gjashtëmujori i dytë 2023 3. Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave -Sektori i Jetësimit të Prioriteteve në bashkëpunim me drejtoritë e politikave në ministri; Gjashtëmujori i dytë 2022
62	Mungesë e një metodologjie që përcakton përdorimin dhe shpërndarjen e të dhënave/informacionit statistikor me synimin në fushën e arsimit, kërkimit shkencor dhe sportit.	Veprimtari	Mesatar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hartimi dhe miratimi i një metodologjie që përcakton përdorimin dhe shpërndarjen e informacionit statistikor me synimin për të siguruar bazën për përpunimin e politikave arsimore, kërkimit shkencor dhe sportit. 2. Të dhënat statistikore që përpunohen nga Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave të ndahen me drejtoritë e tjera të ministrisë në mënyrë periodike. 3. Identifikimi i të dhënave statistikore për publikim dhe publikimi i të dhënave statistikore. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave; Gjashtëmujori i dytë 2023 2&3 Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave; Gjashtëmujori i parë 2023 dhe në vazhdimësi

63	Vonesa në mbledhjen e informacionit, të dhënave statistikore dhe analizës së treguesve nga IAL-të në kuadër të zbatimit të SKA-së.	Veprimtari	Mesatar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikim periodik me IAL-të në kuadër të raportimit prej tyre të të dhënave sipas treguesve për monitorimin e zbatimit të SKA-së. 2. Përgatitja e analizave periodike në zbatimin e SKA 2021-2026 dhe informimi i aktorëve të përfshirë. 	Drejtoria e Politikave të Arsimit të Lartë dhe Drejtoria e Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave; Gjashtëmujori i dytë 2023 dhe në vazhdimësi.
----	--	------------	---------	---	---