



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E TURIZMIT, KULTURËS DHE SPORTIT
INSTITUTI KOMBËTAR I REGJISTRIMIT TË TRASHËGIMISË KULTURORE

Nr. 60 Prot.

Tiranë, më 29.01, 2026

PLANI I INTEGRITETIT

PËR INSTITUTIN KOMBËTAR TË REGJISTRIMIT TË TRASHËGIMISË KULTURORE (IKRTK)

2026-2028

TABELA E PËRMBAJTJES

LISTA E SHKURTESAVE

PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

I.1.1 Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit të IKRTK.....	4
I.1.2 Identifikimi dhe analiza e riskut.....	4
I.1.3 Vlerësimi i risqeve të integritetit.....	5
I.1.4 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut.....	5
I.2 Qasja metodologjike.....	5
I.3 Përmbajtja e Planit të Integritetit.....	6

RISQET DHE FAKORËT E RISQEVE

II.1 Riske dhe faktorë të risqeve të lidhura me mjedisin e brendshëm rregullator dhe institucional për integritetin.....	7
II.2 Riske dhe faktorët e risqeve të lidhura me burimet njerëzore në institucion (burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme)	8
II.3 Riske dhe faktorët e risqeve për transparencën e punës dhe veprimtarisë së IKRTK-së brenda institucionit, me aktorët e jashtëm të interesuar dhe publikun.....	9

PLANI I VEPRIMIT

III.1 Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit.....	10
--	----

PLANI I INTEGRITETIT (FORMAT).....	11
---	-----------

LISTA E SHKURTESAVE

MTKS- Ministria e Turizmit, Kulturës dhe Sportit

IKRTK- Instituti Kombëtar i Regjistrimit të Trashëgimisë Kulturore

MVRI- Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit

KLSH- Kontrolli i Lartë i Shtetit

PSV- Procedura Standarte Veprimi

SSHM- Sektori i Shërbimeve Mbështetëse

SIRK- Sektori i Inventarizimit, Regjistrimit dhe Katalogimit të Pasurive Kulturore

SIZEA- Sektori i Zyrave Rajonale të Regjistrimit, Eksportit dhe Antitrafikut të Pasurive Kulturore.

Plani i Integritetit

Plani i Integritetit për Institutin Kombëtar të Regjistrimit të Trashëgimisë Kulturore (IKRTK) është hartuar duke u mbështetur në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit (MVRI) për qeverisjen qendrore. Qëllimi i Planit të Integritetit në këtë institucion është i) vlerësimi i risqeve të integritetit të cilat kompromentojnë aftësinë e IKRTK për të kryer funksionin e shërbimit publik në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme dhe i faktorëve që mund të mbështesin apo rrisin risqet e vlerësuara; ii) formulimi i masave të përshtatshme për adresimin e tyre.

Vlerësimi i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre është kryer për proceset e punës sipas fushës së ushtrimit të veprimtarisë të institucionit. Këto fusha përfshijnë:

- i) Menaxhimin e burimeve njerëzore;
- ii) Menaxhimin financiar;
- iii) Inventarizimin, regjistrimin dhe katalogimin e pasurive kulturore;
- iv) Ekportin dhe antitrafikun e pasurive kulturore
- v) Prokurimet me vlerë të vogël

I. PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në IKRTK konsistoi në zbatimin e fazave të mëposhtme:

I.1.1 Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit të IKRTK-së

Titullari i IKRTK-së ngriti grupin e punës për vlerësimin e riskut të integritetit dhe përgatitjen e planit. Në përbërje të grupit të punës janë punonjës të IKRTK-së të niveleve të ndryshme. Grupi i punës u kryesua nga një koordinator, i cili siguroi mbarëvajtjen e procesit dhe koordinimin e aktiviteteve në institucion.

I.1.2 Identifikimi dhe analiza e riskut

Gjatë kësaj faze, grupi i punës i kushtoi vëmendje të veçantë analizës së kuadrit ligjor dhe atij të brendshëm rregullator për veprimtarinë e institucionit. Kjo faze përfshiu dhe analizën e raporteve të ndryshme të IKRTK-së mbi veprimtarinë e saj. Grupi i punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës në fushat funksionale të IKRTK-së. Pjesë e kësaj analize ishin edhe të dhënat cilësore të grupeve të fokusuar me punonjësit e institucionit. Gjithashtu u realizuan grupe të fokusuar me stafin e sektorëve të ndryshëm. Grupi i punës realizoi një anketim me stafin për të matur perceptimet e tyre mbi çështje të integritetit dhe etikës në institucion, si edhe për të vlerësuar njohuritë e tyre mbi kuadrin rregullator dhe struktural për integritetin në institucion.

I.1.3 Vlerësimi i risqeve të integritetit

Gjatë kësaj faze, grupi i punës vlerësoi intensitetin e risqeve të analizuara në fazën e mësipërme. Grupi i punës identifikoi dhe analizoi faktorët e riskut që pritet të mbështesin ose rrisin risqe të tilla. Gjatë kësaj faze të procesit u krye edhe një analizë për fushat e veprimtarisë të cilat kërkonin vlerësim më të detajuar, për shkak të ekspozimit të tyre më të madh ndaj risqeve të integritetit. Në vijim risqet e vlerësuara dhe faktorët e tyre u renditen sipas përparësisë.

Procesi vijoi me vlerësimin e efektivitetit të masave ekzistuese të kontrollit në institucion për risqet e vlerësuara dhe me propozimin e masave të reja për trajtimin e tyre. Në këtë fazë të procesit kontribuan gjithashtu diskutimet dhe feedback-u i marrë nga fokus grupet me stafin e sektorëve të ndryshëm në institucion.

I.1.4 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut

Grupi i punës hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili përfshiu masa të reja kontrolli apo përmirësimin e masave ekzistuese. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e tyre.

Zbatimi i këtij Plani Integriteti është parashikuar për periudhën 2026-2028. Kostot financiare të këtij plani do të mbulohen nga buxheti i Institutit Kombëtar të Regjistrimit të Trashëgimisë Kulturore.

I.2. Qasja metodologjike

Për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në Institutin Kombëtar të Regjistrimit të Trashëgimisë Kulturore u përdorën dy metoda:

1. *Metoda cilësore*: përmes zhvillimit të takimeve orientuese për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit me grupin e punës së ngritur dhe stafin. Takimet e fokusuara shërbyen për të identifikuar proceset e punës në fushat e veprimtarisë së institucionit, të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale dhe parregullsive të tjera si edhe për të vlerësuar risqet e integritetit dhe faktorët e tyre në kuadër të këtyre proceseve. Procesi u shoqërua edhe me një analizë të kuadrit të brendshëm rregullator të IKRTK-së (shqyrtim literature), i cili përfshin urdhra, manualë, rregullore dhe akte të brendshme. Gjithashtu, u hulumtuan raporte të ndryshme mbi veprimtarinë e IKRTK-së si, raporte të auditit të brendshëm, raporte monitorimi, raporte vjetore, matrica e riskut financiar etj. Burime të tjera informacioni kanë përfshirë raporte të Kontrollit të Lartë të Shtetit, si dhe raporte të pavarura të kryera nga organizata ndërkombëtare mbi çështie që përfshihen në fushat e veprimtarisë së IKRTK- së;
2. *Metoda sasiore*, përmes vlerësimit me anë të një takimi të strukturuar, stafi i IKRTK-së i'u përgjigj pyetjeve mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion.

1.3. Përmbajtja e Planit të Integritetit

Përmbajtja e Planit të Integritetit paraqitet si më poshtë:

- **Deklarata e Integritetit Institucional**- shprehja e vullnetit dhe përkushtimit për integritet institucional nga ana e titullarit të IKRTK-së;
- **Prezantimi i përgjithshëm** i procesit të hartimit të Planit të Integritetit të IKRTK- së, përshkrimi i fazave të procesit të planifikimit të integritetit dhe qasja metodologjike;
- **Risqet e integritetit dhe faktorët e tyre**- i cili përfshin një përshkrim të risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre në fushat e përgjegjësisë së institucionit.
- **Plani i Veprimit**, i cili përmban masat e kontrollit që duhet të ndërmerren për të adresuar risqet e identifikuar dhe të vlerësuara.

Plani i është vënë në dispozicion të gjithë stafit të IKRTK-së, për të qenë një dokument funksional dhe një instrument efektiv që orienton punët e përditshme drejt interesit publik, standardeve të larta profesionale dhe performancës së mirë institucionale.

II. RISQET DHE FAKORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT

Në këtë seksion është paraqitur një përshkrim i përmbledhur i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, të analizuara sipas fushave të veprimtarisë së IKRTK-së dhe të kategorizuara si më poshtë:

II.1 Risqe dhe faktorë të risqeve të lidhura me mjedisin e brendshëm rregullator dhe institucional për integritetin

Instituti Kombëtar i Regjistrimit të Trashëgimisë Kulturore i ka dhënë rëndësi dhe ka kontribuar për hartimin dhe miratimin e kodeve të sjelljes. Në vitin 2021 është miratuar Regullorja "*Për organizimin dhe funksionimin e brendshëm të Institutit Kombëtar të Regjistrimit të Trashëgimisë Kulturore*" e cila përmban rregulla etike.

Megjithatë, edhe pse rregullat e etikës trajtohen mirë nga aktet e IKRTK-së, njohja dhe zbatimi i tyre i bën komplekse. Në vija të përgjithshme janë parashikuar rregullat e domosdoshme për sjellje etike të nëpunësve, si dhe rregulla specifike për fushën e veprimtarisë së IKRTK-së, por ka mangësi tek specifikimet që lidhen me veprimtarinë e jashtme sipas akteve ligjore në fuqi. Si rrjedhojë, punonjësit për njohuri të plotë mbi sjelljen etike duhet t'i referohen dy dokumentave njëkohësisht, e cila vështirëson kuptimin dhe zbatimin e tyre praktik.

Gjithashtu, urdhri nr. 93, datë 19.02.2020, "*Për miratimin e Kodit të Etikës së Ministrisë së Kulturës*" jepet si titull, por nuk është ngarkuar në web, ndërkohë që një dokument i tillë I ofron mundësi publikut për informacion të nevojshëm mbi të drejtat e tyre në lidhje me një sjellje etike të institucionit dhe me instrumentat për monitorimin e administratës dhe vënien në vend të të drejtave në rastet e shkeljeve të konstatuara. Neni 12 i ligjit 90/2012 "*Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore*" specifikon se: "Sektori... është ekskluzivisht përgjegjës për detyrat që i caktohen shprehimisht, brenda fushës së përgjegjësisë shtetërore të ministrisë përkatëse.", ndërkohë ligji nr.10296, date 8.7.2010 "*Për menaxhimin financiar dhe kontrollin*" parashikon përcaktimin e qartë të detyrave, si dhe përshkrimin e punës për çdo pozicion.

Në lidhje me rregullat e qarta për kryerjen e detyrave është draftuar Manuali Procedural Operacional, sipas strukturës në fuqi të IKRTK-së dhe është kërkuar me rekomandim të KLSH-së miratimi i tij. Gjithashtu janë hartuar dokumente apo akte të tjera rregullatore në institucion që përmirësojnë mjedisin e brendshëm për integritet (gjurmët e auditit) si dhe regjistri për menaxhimin e riskut të brendshëm, i cili përcakton standardet që duhen përdorur në IKRTK, masat dhe kontrollet për të administruar riskun me të cilin ekspozohet institucioni gjatë kryerjes së aktivitetit të tij të përditshëm.

Disa nga sfidat që identifikohen shpesh në mjedisin e brendshëm institucional janë:

- Kuadër rregullator për integritetin të paplotë me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të veçanta të integritetit;
- Kuadër të brendshëm institucional jo plotësisht funksional në menaxhimin e çështjeve të integritetit në institucion.

II.2 Riske dhe faktorët e risqeve të lidhura me burimet njerëzore në institucion (burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme)

Instituti Kombëtar i Regjistrimit të Trashëgimisë Kulturore ka një organike prej 8 punonjësish të miratuar me Urdher të Kryeministrit Nr.136, Datë 21.10.2019 "*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Institutit Kombëtar të Regjistrimit të Trashëgimisë Kulturore*". Staf i pak njohuri mbi ristrukturimin në proces. Pozicione pune të cilat për nga natyra e punës paraqesin nevojë për burime të kualifikuara si në përvojë ashtu edhe në kualifikime profesionale dhe që kërkojnë personel të përhershëm, mbulohen në disa raste me kontrata pune afatshkurtra me praktikantë. Mosplotësimi i tyre me staf të përhershëm rëndon efektivitetin e proceseve të punës.

Aktualisht institucioni është sërish në proces ristrukturimi. Nga 3 sektorë që ka në total organika e IKRTK-së, 2 kanë strukturë të sheshtë, pra vetëm me specialist pa një përgjegjës sektori. Ky organizim edhe pse është në përputhje me ligjin, privon stafin për mundësinë e rritjes në karrierë (procedura e ngritjes në detyrë) brenda institucionit dhe mund të sjellë zhvillim karriere me zig-zage apo të konkurrojnë për ngritje në detyrë në shërbimin civil të institucioneve të tjera, duke sjellë një humbje për IKRTK-në të burimeve njerëzore me eksperiencë dhe me kualifikim për fushat specifike.

Burimet njerëzore të mjaftueshme dhe të kualifikuara janë aseti më i rëndësishëm i një institucioni për realizimin e objektivave dhe kryerjen e detyrave me cilësi. KLSH ka rekomanduar (Raporti i Auditimit të Performancës me temë "*Mbrojtja dhe Administrimi i Monumenteve të Kulturës*" nr. 100/5 prot datë 30.6.2022) se Ministria e Kulturës (MK) në bashkëpunim me DRTK-në dhe IKRTK-në, të marrë të gjitha masat e nevojshme duke ngritur një grup pune të posaçëm për të rishikuar strukturat aktuale të këtyre institucioneve me qëllim korrigjimin e devijimeve të evidentuara gjatë këtij auditimi, por edhe bazuar në nevojat konkrete të shprehura nga to. MK në vijim të konkluzioneve të nxjerra nga grupi i punës për rishikimin e strukturave dhe organikëve të DRTK-ve dhe IKRTK-së, duhet të marrë të gjitha masat e nevojshme dhe të propozojë pranë autoritetit përkatës rishikimin e Urdhrit të Kryeministrit nr.139 datë 21.10.2019 "*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive Rajonale të Trashëgimisë Kulturore*" dhe të Urdhrit të Kryeministrit nr.136 datë 21.10.2019 "*Për Miratimin e strukturës dhe organikës së Institutit Kombëtar të Trashëgimisë Kulturore*".

Mungesa e një strategjie për të motivuar stafin për zhvillimin e karrierës apo shpërblimin për performancën e lartë pranë institucionit mund të sjellë humbjen e burimeve njerëzore të kualifikuara dhe me eksperiencë edhe në vijim. Duke u nisur nga numri i ulët i punonjësve të IKRTK-së, numrit të lartë të stafit relativisht të ri pranë institucionit apo edhe mungesat për arsye shendetësore për shkak të situatave të ndryshme, stafi që konkretisht mbetet të punojë është i mbingarkuar dhe i duhet të mbulojë detyra jashtë kompetencave apo ekspertizave të veta për funksionimin normal të institucionit. Kjo mund të çojë kryerjen e detyrës me cilësi dhe mund ta riskojë përballjen me pasojat ligjore për keqrealizim detyrash përtej kompetencave të tyre.

Mirëfunksionimi i administratës ka nevojë për linja të qarta hierarkike, manual të proceseve të punës për çdo njësi të institucionit ndryshe Procedura Standarde Veprimi (PSV), plan vjetor pune, si dhe për promovimin dhe përqafimin e standardeve dhe parimeve të administratës publike.

Këto elemente nxisin një kulturë integriteti për administratën qendrore. Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator të institucionit rezulton që Manuali Procedural Operacional sipas strukturës aktuale është draft i pamiratuar nga strukturat përkatëse në MTKS.

Një komponent shumë i rëndësishëm i zhvillimit të burimeve njerëzore në institucion është trajnimi i vazhdueshëm i stafit. Nga vlerësimi i situatës dhe indikatorëve të këtij komponenti rezulton se institucioni ka miratuar një plan vjetor të trajnimeve për punonjësit, por ka mungesë në:

- i) parashikimin e sistemit të analizës në lidhje me nevojat për trajnim, me qëllim përcaktimin e nevojave reale të punonjësve për trajnime;
- ii) të procedurës së raportimit dhe shkëmbimit të informacionit në lidhje me pjesëmarrjen e stafit në trajnime, duke shkëmbyer njohuritë e fituara me kolegët e tjerë, me qëllim rritjen e njohurive dhe aftësive apo të shkëmbimit të përvojave nga praktika;
- iii) të një sistemi feedback-u për të mundësuar vlerësimin e trajnimeve.

Stafi i IKRTK-së, gjatë procesit të identifikimit të problematikave që lidhen me kapacitetet profesionale në fushat funksionale, evidentuan nevoja të dukshme për trajnime të specializuara sipas specifikave të sektorit/njesisë ku ata punojnë.

II.3 Riske dhe faktorët e risqeve për transparencën e punës dhe e veprimtarisë së IKRTK-së brenda institucionit, me aktorët e jashtëm të interesuar dhe publikun

Në përputhje me ligjin 199/2014 "Për të drejtën e informimit" dhe Udhëzimit nr. 47, datë 14.9.2018 "Për përcaktimin e rregullave për ruajtjen e sigurisë së të dhënave personale të përpunuara nga subjektet përpunuese të mëdha" pranë IKRTK-së:

- Është caktuar koordinatori për të drejtën e informimit dhe për Mbrojen e të Dhënave Personale me Urdher të Titullarit Nr. 30, date 13.10.2022 "Për caktimin e personit të kontaktit";
- Detyrat e koordinatorit ende nuk janë parashikuar tek Rregullorja e Brendshme e IKRTK, e cila është propozuar të ndryshohet.

III. PLANI I VEPRIMIT

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas fushave të përgjegjësisë së IKRTK-së. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional. Plani ka për qëllim arritjen e objektivave për forcimin e integritetit si më poshtë:

- Procese dhe rregulla të qarta mbi aspekte të integritetit në mënyrë që të minimizohet cënimi i tyre nga risqet e integritetit;
- Burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme për t'i rezistuar shkeljeve të integritetit;
- Transparencë më e lartë e punës dhe e veprimtarisë IKRTK-së brenda institucionit, me aktorë të jashtëm të interesuar dhe publikun.

III.1 Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit

Monitorimi është periodik (çdo vit) dhe përfshin kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve përgjegjës, për zbatimin e masave të miratuara në planin e veprimit. Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë efikase, nëse kanë evidentuar ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioritetëve të risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e mësimëve për planifikim më të mirë në të ardhmen.

Raportimi është një procedurë e rregullt që siguron zbatimin e planit të integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara. Ky proces ndiqet nga personi përgjegjës i caktuar nga titullari i institucionit, i cili është përgjegjës për progresin e zbatimit. Frekuenca minimale e raportimit është brenda një periudhë gjashtëmujore. Raportimi i lejon titullarit të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa.

PLAN I INTEGRITETIT

I. Të dhëna të përgjithshme

- Emri i institucionit: _____
- Periudha e zbatimit: _____
- Miratuar me vendim nr. ____ datë ____

II. Qëllimi i Planit të Integritetit

Qëllimi i këtij Planit është forcimi i integritetit institucional, parandalimi i korrupsionit, rritja e transparencës dhe përmirësimi i etikës profesionale në ushtrimin e funksioneve të institucionit.

III. Kuadri ligjor dhe nënligjor

Ky plan bazohet në:

- Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë
- Ligjin për parandalimin e konfliktit të interesit
- Ligjin për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve
- Ligjin për të drejtën e informimit
- Kodin e Etikës së institucionit
- Akte të tjera nënligjore në fuqi

IV. Parimet bazë

- Ligjshmëria
- Transparenca
- Paanshmëria
- Llogaridhënia
- Profesionalizmi
- Barazia

V. Analiza e rreziqeve për integritetin

Fusha	Përshkrimi i rrezikut	Niveli i rrezikut
Prokurime	Favorizim / mungesë transparence	I lartë
Burime njerëzore	Punësime jo me meritë	Mesatar
Menaxhim financiar	Keqmenaxhim fondesh	I lartë
Shërbime ndaj publikut	Trajtim jo i barabartë	Mesatar

VI. Masat parandaluese dhe veprimet

Nr	Masa	Përgjegjësi	Afati
1	Hartimi i procedurave të shkruara	IKRTK	Çdo vit
2	Trajnime për etikën	Burime Njerëzore	Çdo vit
3	Deklarimi i konfliktit të interesit	Punonjësit	I vazhdueshëm
4	Publikimi i informacionit	Njësia e komunikimit	I vazhdueshëm

VII. Mekanizmat e raportimit dhe sinjalizimit

Institucioni garanton:

- Kanale të sigurta për sinjalizim
- Mbrojtjen e sinjalizuesve
- Trajtim konfidencial

DREJTOR

Sabian HASANI

**NË MUNGESË DHE ME URDHËR
PËRGJEGJËS SEKTORI**

Megi QILIMI

