



R E P U B L I K A E S H Q I P Ë R I S Ë
MINISTRIA E MBROJTJES
QENDRA E KULTURËS, MEDIAS, BOTIMEVE TË MBROJTJES, DHE MUZEUT TË
FORCAVE TË ARMATOSURA

PLANI I INTEGRITETIT

Ndërtimi i integritetit do të mbetet përherë një aspekt kyç i mirëfunksionimit të demokracisë e padyshim shtyllë e rëndësishme e shtetit të së drejtës.

Duke pasur në fokus luftën kundër korrupsionit në institucion dhe për rrjedhojë për të parandaluar rreziqet e mundshme , në kuadër të planit të integritetit, QKMBMMFA si strukturë varëse e Ministrisë së Mbrojtjes, ka marrë në analizë ,pasi ka identifikuar fushat përkatëse, dy të tilla:

1. Fushën e burimeve njerëzore
2. Fushën e menaxhimit financiar dhe kontrolli i brendshëm

Nëse i referohemi fushës së parë të marrë në analizë evidentojmë riskun që lidhet me politikat e privatësisë dhe mungesës së trajnimeve të stafit .

Duke pasur në konsideratë që burimet njerëzore përbëjnë një prej elementëve kyç në sistemin e mbrojtjes ,menaxhimi efektiv i tyre dikton marrjen e masave për të shmangur të tilla problematika dhe mbi të gjitha për të gjetur zgjidhjen drejt përmirësimit e konsolidimit të sistemit.

Për rrjedhojë është shumë e rëndësishme dosjet personale të menaxhohen vetëm prej personit të autorizuar duke patur parasysh që informacioni që ato përmbajnë është tejet sensitiv.

Ruajtja e privatësisë dhe e të dhënave personale paraqitet si një nga më të rëndësishmet përcaktuar kjo edhe në rregullore ku ndër të tjera parashtrohet mënyra e administrimit të dosjeve ku vetëm personat e pajisur me certifikatë sigurie kanë akses në këtë sistem tejet sensitiv.

Nisur nga sa më sipër, pavarësisht ekzistencës së ligjit nr.9887,dt 10.03.2008 "Për mbrojtjen e të dhënave personale" ,ende lind nevoja për njohjen e stafit me politikën e privatësisë dhe tërësinë e rregullave për mbrojtjen e të dhënave personale.

Një tjetër risk i hasur gjatë analizës në fushën e burimeve njerëzore është edhe mungesa e mirinformimit lidhur me detyrime që burojnë nga ligje të tilla si : ligji për konfliktin e interesit apo ligji për të drejtën për informim.

Referuar faktit se rekrutimi i stafit të Ministrisë bëhet në bazë të procedurave të përcaktuara në ligjin nr.152/2013 “për nëpunësin civil”, është me rëndësi të theksojmë se pranimi bëhet bazuar në shanse të barabarta si dhe meritës e aftësive profesionale, duke shmangur çdo lloj situatë që vendos në pikëpyetje transparencën në përzgjedhje apo që bie ndesh me ligjin për konfliktin e interesit.

Nevoja për trajnime të herëpashershme për t’u përditësuar me ndryshimet që pësojnë ligjet është një tjetër element që duhet marrë në konsideratë.

Në spektrin e fushës financiare, për prioritetet e 2024 diktohet nevoja për caktimin e një koordinatori risku i cili do të trajnohet për këtë qëllim.

Nga ana tjetër për realizimin sipas standarteve ligjore të procedurave për ngritjen dhe funksionimin e komisioneve vepruese në çështjet e prokurimit vlen të theksojmë domosdoshmërinë që anëtarët e komisionit të bëjnë persona jo të lidhur, pra në mungesë të çdo lloj konflikti interesi qoftë me operatorët konkurrues edhe me operatorin e përzgjedhur si fitues. Niveli i lartë i transparencës duhet të udhëheqë të gjithë këtë proces.

Për rrjedhojë është e nevojshme që në mënyrë të vazhdueshme anëtarët e komisioneve respektive të trajnohen vazhdimisht.

Vënia në zbatim e planit të integritetit do të jetë një shtysë për zhvillimin e mëtejshëm të strukturave shtetërore, për të forcuar shtetin e së drejtës.

RISKU	MASA QË DO TË MERRET	NJËSIA PËRGJEGJËSE	AFATI	AKTIVITETET	BURIMET
1. Mungesë informacioni në lidhje me politikat e privatësisë.	Cikël trajnimesh për të gjithë stafin e QKMBMMFA lidhur me politikat e privatësisë.	Spektori i Personelit Sektorët e tjerë	Mars 2025	Përfshirja e trajnimit mbi politikat e privatësisë në kalendarin vjetor të trajnimeve të QKMBMMFA. Organizimi i trajnimeve për politikat e privatësisë.	QKMBMMFA
2. Detyrat që burojnë nga ligje të tilla, si ligji për të drejtën e informimit, ligji për mbrojtjen e të dhënave personale, ligji për konfliktin e interesit nuk janë të parashikuara në përshkrimin e punës të punonjësit që kryen këto detyra.	Përfshirja, në përshkrimet e punës, e detyrave që burojnë nga ligjet e tjera.	Spektori i Personelit	Tetor 2024	Rishikimi i përshkrimeve të punës dhe reflektimi i detyrave që burojnë nga ligjet e tjera.	QKMBMMFA
3. Mungesa e trajnimit të rregullt në lidhje me antikorrupsionin dhe integritetin për të gjithë personelin.	Përfshirja e trajnimit për antikorrupsionin dhe integritetin, në planin vjetor të trajnimeve.	Spektori i Personelit	Dhjetor 2025	Hartimi i një kurrikule trajnimit antikorrupsion/integritet.	QKMBMMFA

1. Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore. Treguesi i përgjithshëm matës për këtë fushë është: “Përmirësim i procesit të menaxhimit të burimeve njerëzore nëpërmjet forcimit të kapaciteteve dhe rritjes së transparencës dhe llogaridhënies”.
2. Fusha e menaxhimit financiar dhe prokurimeve publike. Treguesi i përgjithshëm matës për këtë fushë është: “Transparencë proaktive e përmirësuar për të gjithë fazat e procesit të prokurimit publik

RISKU	MASA QË DO TË MERRET	NJËSIA PËRGJEGJËSE	AFATI	AKTIVITETI	BURIMET
1. Mungesa e trajnimeve për koordinatorin e riskut.	Pjesëmarrja në trajnime e koordinatorit të riskut.	Koordinatori i riskut	Maj 2026	Trajnime të koordinatorit të riskut.	Koordinatori i riskut Sektori i Personelit
2. Mungesa e transparencës për të gjithë dokumentacionin e hartuar për procesin e prokurimit publik.	Përditësimi i programit të transparencës.	Komisioni i Prokurimeve Sektori Web	Shtator 2025	Publikimi në programin e transparencës i regjistrit të parashikimeve dhe regjistri i realizimeve të prokurimeve publike.	Komisioni i Prokurimeve Juristi