**Vlerësimi i rrezikut sektorial për integritetin dhe korrupsionin**

*METODOLOGJIA*

**Shkup, janar 2021**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Projekti financohet nga Bashkimi Europian |  | **Promovimi i transparencës dhe i llogaridhënies në administratën publike**  |  |

|  |
| --- |
| Ky dokument është përgatitur në kuadër të projektit “Promovimi i Transparencës dhe i Llogaridhënies në Administratën Publike”, financuar nga Bashkimi Europian dhe zbatuar nga konsorciumi i drejtuar nga PwC. Dokumenti është përgatitur për nevojat e Komisionit Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit dhe vetëm për qëllimet dhe kushtet e dakorduara në përputhje me EuropeAid / 139891 / DH / SER / MK. Rezultatet, konkluzionet dhe interpretimet e shprehura në këtë dokument në asnjë mënyrë nuk duhet të konsiderohet se pasqyrojnë politikat ose pikëpamjet e Bashkimit Europian.PwC nuk pranon asnjë përgjegjësi (përfshirë neglizhencën) ndaj palëve të treta në lidhje me këtë dokument. |

**PËRMBAJTJA:**

[Dispozita të përgjithshme 5](#_Toc110521417)

[1. Historiati 5](#_Toc110521418)

[2. Vëllimi 5](#_Toc110521419)

[3. Fazat e Vlerësimit të Rrezikut Sektorial sipas Integritetit dhe Korrupsionit (VRRSIK) 5](#_Toc110521420)

[4. Përkufizimi i termave të përdorur në Metodologji 6](#_Toc110521421)

[Faza e parë: Përzgjedhja e Sektorit për zbatimin e VRRSIK 8](#_Toc110521422)

[5. Kriteret e përzgjedhjes së sektorit 8](#_Toc110521423)

[5.1. Kriteri statistikor 8](#_Toc110521424)

[5.2. Kriteri financiar 8](#_Toc110521425)

[5.3. Kriteri për sendet në pronësi shtetërore 8](#_Toc110521426)

[5.4. Кriteri i kompetencave diskrecionale 9](#_Toc110521427)

[5.5. Кriteri për kontakt me qytetarët/klientët 9](#_Toc110521428)

[5.6. Кriteri i cenueshmërisë së korrupsionit 9](#_Toc110521429)

[6. Përzgjedhja e institucioneve publike nga sektori i përzgjedhur 9](#_Toc110521430)

[Faza e dytë: Identifikimi dhe përshkrimi i rreziqeve të integritetit në sektorin e përzgjedhur 10](#_Toc110521431)

[7. Faktorët e rrezikut për një klim integriteti 10](#_Toc110521432)

[7.1. Faktorët e jashtëm (rregullatorët) 10](#_Toc110521433)

[7.2. Faktorët e mbrendshëm 10](#_Toc110521434)

[7.3. Faktorët institucionalë 11](#_Toc110521435)

[7.4. Faktorët individual 11](#_Toc110521436)

[8. Metodat për indetifikimin e rreziqeve nga korrupsioni dhe faktorëve të rrezikut 11](#_Toc110521437)

[9. Analiza ligjore e rreziqëve të korrupsionit dhe faktorëve të rrezikut 12](#_Toc110521438)

[10. Analiza e praktikave të institucioneve nga sektori i përzgjedhur 12](#_Toc110521439)

[10.1. Kërcënimet sipas ndërtimit të klimës së integritetit për shkak të mosrespektimit të kërkesave të integritetit 12](#_Toc110521440)

[10.2. Kërcënimet sipas integritetit t; sektorit për shkak të dështimit të menaxherëve për të mbështetur zhvillimin e klimës së integritetit 13](#_Toc110521441)

[10.3. Kërcënimet sipas integritetit të sektorit për shkak të dështimit të udhëheqësve për të siguruar kontrollin e duhur të integritetit 13](#_Toc110521442)

[10.4. Kërcënimet sipas integritetit të sektorit të zbuluar nga institucionet e kontrollit të integritetit 13](#_Toc110521443)

[11. Mbledhja dhe analiza e të dhënave nga pyetësorit 14](#_Toc110521444)

[12. Faktorët sektorialë të rrezikut për integritetin, seriozitetin dhe masat e rekomanduara 15](#_Toc110521445)

[Faza e tretë: Identifikimi dhe përshkrimi i rreziqeve të korrupsionit në sektorin e zgjedhur 15](#_Toc110521446)

[13. Rreziqe nga korrupsioni 15](#_Toc110521447)

[14. Rreziqe nga korrupsioni të vërtetuara në të kaluarën 16](#_Toc110521448)

[15. Rreziqet e mundshme të korrupsionit në të ardhmen 16](#_Toc110521449)

[16. Faktorët e rrezikut të korrupsionit sektorial dhe ndikimi i tyre në të drejtat e njeriut 16](#_Toc110521450)

[16.1. Faktorët e përgjithshëm të korrupsionit 16](#_Toc110521451)

[16.2. Matricë „e nxehtë“ 16](#_Toc110521452)

[Faza e katërt: Menaxhimi i rreziqeve sipas integritetit dhe korrupsionit 19](#_Toc110521453)

[17. Plani i integritetit dhe kundër korupsionit 19](#_Toc110521454)

[SHTOJCA 1: Struktura e raportit të VRRSIK 20](#_Toc110521455)

[SHTOJCA 2: Pyetësor për udhëheqjet e institucioneve publike nga sektori i përzgjedhur 22](#_Toc110521456)

[SHTOJCA 3: Pyetësori anonim për punonjësit e institucioneve publike të sektorit të zgjedhur 33](#_Toc110521457)

[SHTOJCA 4: Pyetësor për institucionet për kontrollin e integritetit 42](#_Toc110521458)

[SHTOJCA 5: Hapat dhe matricat për identifikimin e faktorëve rregullatorë të rrezikut dhe rreziqeve të korrupsionit 44](#_Toc110521459)

METODOLOGJIA SEKTORIALE PËR VLERËSIMIN E RREZIKUT SIPAS INTEGRITETIT DHE KORRUPSIONIT

# Dispozita të përgjithshme

## Historiati

Plani i Veprimit i Strategjisë për Reformën e Administratës Publike 2018-2020 të Maqedonisë së Veriut (RMV) parasheh forcimin e integritetit në institucione nëpërmjet analizës së futjes së integritetit dhe të etikës në nivel politik dhe profesional, si parakusht për mekanizmin e menaxhimit të rrezikut, si dhe përmirësimin e politikave dhe monitorimin e bazuar në tregues të përcaktuar qartë. Për këtë qëllim, Projekti për promovimin e transparencës dhe të llogaridhënies së administratës publike në Maqedoninë e Veriut financuar nga BE-ja, organizon përgatitjen e rekomandimeve për zhvillimin e konceptit të integritetit si dhe Metodologjinë për vlerësimin e rrezikut nga korrupsioni që do të zbatohet nga Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit (KSHPK) në sektorë të përzgjedhur. Në korrik të vitit 2020, Raporti fillestar mbi Metodologjinë e Vlerësimit të Rrezikut të Korrupsionit Sektorial të KSHPK-së së RMV-së përshkruan mundësitë e disponueshme për përdorimin e një mjeti të tillë.[[1]](#footnote-1)

Edhe pse vlerësimi i rrezikut të korrupsionit është konsideruar gjithmonë si një fushë bazë e ekspertizës së KSHPK-së, megjithatë ai u bë pjesë e menaxhimit të rrezikut për institucionet publike të përcaktuara me Ligjin për Kontrollin e Brendshëm Financiar Publik (LKBFP) të vitit 2011, zbatimi i të cilit i është besuar Ministrisë së Financave dhe njësive të auditimit të brendshëm. Ligji i Parandalimit të Korrupsionit dhe të Konfliktit të Interesit në RMV, i miratuar në vitin 2019, në nenin 17 pika 17 parasheh kompetencën e KSHPK-së për të përgatitur një analizë të rreziqeve të korrupsionit në sektorë të ndryshëm, ndërsa pika 18 e këtij neni parasheh se KSHPK-ja do të ndërmarrë aktivitete që synojnë forcimin e integritetit personal dhe institucional.[[2]](#footnote-2)[[3]](#footnote-3)

Duke pasur parasysh nga kjo që u tha më sipër, është përgatitur metodologjia për vlerësimin e rrezikut sektorial për integritetin dhe korrupsionin (MVRRSIK), e cila mund të përdoret nga KSHPK.

## Vëllimi

Vëllimi i Metodologjisë së VRRSIK është të mbulojë sektorët/fushat që lidhen me aktivitetet e institucioneve publike.

## Fazat e Vlerësimit të Rrezikut Sektorial sipas Integritetit dhe Korrupsionit (VRRSIK)

Fazat e VRRSIK janë:

1. Përzgjedhja e Sektorit për zbatimin e VRRSIK
2. Identifikimi i rreziqeve të integritetit në sektorin e përzgjedhur
3. Identifikimi i rreziqeve të korrupsionit në sektorin e përzgjedhur
4. Përshkrimi i faktorëve të rrezikut për integritetin dhe korrupsionin në sektorë të përzgjedhur
5. Menaxhimi sektorial i rreziqeve të integritetit dhe korrupsionit

## Përkufizimi i termave të përdorur në metodologji

Në përputhje me Ligjin e Parandalimit të Korrupsionit dhe të Konfliktit të Interesit nga viti 2019(Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë, nr. 12/2019):

integriteti nënkupton kryerjen ligjore, të pavarur, të paanshme, etike, të përgjegjshme dhe transparente të punës me të cilën zyrtarët mbrojnë reputacionin e tyre dhe reputacionin e institucionit në të cilin janë përgjegjës, d.m.th. janë të punësuar, eliminojnë rreziqet dhe largojnë dyshimet për shfaqjen dhe zhvillimin e mundshëm të korrupsionit, duke siguruar kështu besimin e qytetarëve në kryerjen e funksioneve publike dhe në punën e institucioneve publike.

interesi publik nënkupton mbrojtjen e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, të njohura me të drejtën ndërkombëtare dhe të përcaktuara me Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë, parandalimin e rreziqeve për shëndetin, mbrojtjen dhe sigurinë, mbrojtjen e mjedisit jetësor dhe natyrës, mbrojtjen e pronës dhe lirisë së tregut dhe sipërmarrjes, sundimit të ligjit dhe parandalimin e krimit dhe korrupsionit.

rreziku nga korrupsioni nënkupton çdo lloj i dobësisë së brendshme ose të jashtme ose procedurë që paraqet mundësi për paraqitje të korrupsionit në kuadër të organeve shtetërore, ndërmarrjeve publike dhe institucioneve tjera të sektorit publik dhe që i përfshin çështjet për konflikt interesash, mospërputhshmëri të funksioneve, pranim dhuratash dhe pagesa të tjera ilegale, lobim, mungesë të sistemit për mbrojtje të denoncuesve, mashtrime, shfrytëzim joadekuat të autorizimeve, autorizime diskrete, financim të partive politike dhe fushatave në kundërshtim me ligj, tregti ose shfrytëzim të palejuar të informatave, transparencë në procedura dhe dokumente si dhe çështje tjera të rëndësishme për integritetin.

Personi zyrtar nënkupton të gjithë personat dhe punonjësit e zgjedhur ose të emëruar në sektorin publik.

detyra zyrtare nënkupton shumën e obligimeve të cilat një person detyrohet t’i ndërmarrë, e të cilat dalin nga kryerja e funksionit ose profesionit të caktuar, përkatësisht nga pozita zyrtare e atij personi.

Në përputhje me propozimin për Konceptin e Integritetit:

klima për integritet është një mjedis pa korrupsion ku institucionet publike dhe private funksionojnë duke zbatuar kërkesat e integritetit.

integriteti

profesional nënkupton kryerjen e detyrave zyrtare me integritet dhe respektim të vazhdueshëm të vlerave, parimeve dhe normave të përbashkëta etike me qëllim të mbështetjes dhe prioritizimit të interesit publik mbi interesin privat në vendin e punës.

integriteti

institucional nënkupton të gjithë zyrtarët në një institucion të caktuar publik, menaxherët dhe punonjësit, të cilët veprojnë me integritet profesional.

integriteti

sektorial përfaqëson veprimtarinë e të gjitha institucioneve në një sektor me integritet të zhvilluar institucional (shembuj të sektorëve më të gjerë: publik, politik, privat; shembuj të sektorëve më të ngushtë: shëndetësia, arsimi, zbatimi i ligjit, gjyqësori etj.).

Krahas përcaktimeve të mësipërme, për qëllimet e kësaj Metodologjie sqarohet më hollësisht se:

rreziku sipas

integritetit do të thotë kërcënim për integritetin profesional, institucional, sektorial për shkak të dështimit të zyrtarëve publikë (menaxherëve dhe punonjësve) për të respektuar klimën për integritet;

faktori rrezik do të thotë një rrethanë e çdo lloji që mundëson, inkurajon, shkakton dhe/ose përjetëson praktikën e korrupsionit, si dhe rrezikun e mungesës së integritetit në një sektor të caktuar.

# Faza e parë: Përzgjedhja e Sektorit për zbatimin e VRRSIK

## Kriteret e përzgjedhjes së sektorit

Duke marrë parasysh diversitetin dhe numrin e institucioneve nga sektori publik, KSHPK-ja do t'i japë përparësi VRRSIK-ut për ata sektorë, institucionet publike të të cilëve janë nën një ose më shumë nga kriteret e mëposhtme të përzgjedhjes:

* Kriteri statistikor
* Kriteri financiar
* Kriteri për sendet në pronësi shtetërore
* Kriteri i kompetencave diskrecionale
* Kriteri për kontakt me qytetarët/klientët
* Kriteri i cenueshmërisë së korrupsionit

### Kriteri statistikor

Kriteri statistikor bazohet në ato të dhëna statistikore që disponohen, të cilat tregojnë një shkallë të lartë të perceptimit të korrupsionit apo rastet aktuale të korrupsionit. Burimet për identifikimin e sektorëve sipas këtij kriteri janë:

* Hulumtime kombëtare dhe ndërkombëtare, anketa, indekse dhe hulumtime të tjera për perceptimin dhe/ose përvojën e qytetarëve të RMV-së për shkallën e korrupsionit në sektorin përkatës;
* Të dhënat për zbulimet, hetimet dhe dënimet e zyrtarëve nga institucionet e sektorit publik, të përfshira në raportet zyrtare dhe informacione të tjera nga hetuesit, prokurorët dhe gjykatat.

### Kriteri financiar

Sipas kriterit financiar, do të zgjidhen sektorët në të cilët kompetenca e institucioneve publike kërkon zbatimin e procedurave që lidhen me hyrje të mëdha parash, si përgatitja ose ekzekutimi i buxheteve shtetërore, kombëtare apo vendore, ndarja e fondeve të BE-së apo fonde të tjera të jashtme për ndihmë dhe mbështetje, vendosjen e gjobave administrative dhe/ose kundërvajtëse, mbledhjen e tarifave administrative të parashikuara për ofrimin e shërbimeve publike, dhënien e autorizimeve, lejeve etj., si dhe përfshirjen në çdo veprimtari të rëndësishme financiare.

### Kriteri për sendet në pronësi shtetërore

Sipas kriterit të pronësisë, do të zgjidhen sektorët në të cilët kompetenca e institucioneve publike përfshin monitorimin/mbikëqyrjen, menaxhimin, përfshirë me qira, koncesion dhe/ose shitje të pronave/gjërave që i janë besuar administratës publike qendrore apo vendore, qoftë nga publiku ose domeni privat në pronësi shtetërore. Ky kriter do të zbatohet për sektorët në të cilët institucionet publike menaxhojnë si pasuritë shtetërore/pasuri të paluajtshme me vlerë të konsiderueshme dhe me vlerë më të ulët, nëse kjo do të thotë se ato kanë procedura të shpeshta në lidhje me këto asete/kapitale shtetërore ose nëse kumulative vlera është dukshëm e lartë.

### Kriteri i kompetencave diskrecionale

Sipas kriterit për kompetencat diskrecionale, do të zgjidhen sektorët në të cilët kompetenca e institucioneve publike lejon kompetenca të gjera diskrecionale për interpretimin dhe zbatimin e dispozitave ligjore, për sanksionimin, kufizimin ose mohimin e mundësisë së qytetarëve për të ndjekur interesat e tyre të ligjshme ose të paligjshme, për të arritur të drejtat dhe liritë e tyre themelore, për të zgjidhur mosmarrëveshjet ndërpersonale, për të vendosur për çështjet e trashëgimisë së personave privatë, në përputhje ose kundër interesave të tyre.

### Kriteri për kontakt me qytetarët/klientët

Sipas kriterit të kontaktit me publikun, do të zgjidhen sektorët në të cilët kompetenca e institucioneve publike përfshin kontakte të shpeshta direkte me qytetarët/klientët, nëpërmjet të cilave si zyrtarët ashtu edhe qytetarët/klientët kanë një gamë të gjerë mundësish për të kryer shkelje të procedurë ligjore në këmbim të përfitimeve joadekuate.

### Kriteri i cenueshmërisë së korrupsionit

Sipas kriterit statistikor, do të zgjidhen sektorët në të cilët institucionet publike kryejnë aktivitete në fusha që janë të cenueshme nga korrupsioni. Burimet për identifikimin e sektorëve sipas këtij kriteri janë:

* Hulumtime kombëtare dhe ndërkombëtare, vlerësime, studime dhe analiza të tjera, konstatimi i cenueshmërisë së institucioneve publike nga sektori i caktuar;
* Raportet e Entit Shtetëror të Auditimit, të cilat zbulojnë parregullsi në këtë sektor

## Përzgjedhja e institucioneve publike nga sektori i përzgjedhur

Pas përzgjedhjes së sektorit, institucionet publike të të cilit plotësojnë një nga disa kritere të përmendura në paragrafin 5, KSHPK-ja do të përcaktojë listën e saktë të institucioneve publike nga ai sektor që do të mbulohen nga VRRSIK. KSHPK-ja duhet të përpiqet të përfshijë të gjitha ose shumicën e institucioneve publike të sektorit, ose një mostër përfaqësuese të këtyre institucioneve (sipas madhësisë, territorit, hierarkisë). Nëse një sektor përmban një numër të vogël të institucioneve - atëherë të gjitha institucionet do të përfshihen në vlerësim.

Personat kompetentë në institucione do të njoftohen se janë përfshirë në mostrën e institucioneve të sektorit të përzgjedhur nga KSHPK-ja për vlerësimin sektorial të rrezikut për integritet dhe korrupsion (VRRSIK), si dhe çfarë pritet prej tyre si bashkëpunim për zbatimin e atij qëllimi.

# Faza e dytë: Identifikimi dhe përshkrimi i rreziqeve të integritetit në sektorin e përzgjedhur

## Faktorët e rrezikut për një klimë integriteti

Pas përzgjedhjes së sektorit, KSHPK-ja do të identifikojë kërcënimet (risqet) për klimën për integritetin në institucionet publike të sektorit të përzgjedhur dhe faktorët që shkaktojnë këto rreziqe. Ekzistojnë disa lloje të faktorëve të rrezikut:

* faktorët e jashtëm,
* faktorët e brendshëm,
* Faktorët institucionalë,
* Faktorët individualë.

### Faktorët e jashtëm (rregullator)

Faktorët e jashtëm janë jashtë sferës së veprimit dhe kontrollit të institucioneve publike nga sektori i përzgjedhur dhe për këtë arsye ata nuk mund të merren si përgjegjës për rreziqet e integritetit dhe korrupsionit. Këta janë faktorët rregullues, d.m.th.:

* mungesa ose numri i pamjaftueshëm i rregulloreve ligjore,
* rregullore të paqarta dhe/ose rregullore kontradiktore mbi kërkesat e integritetit të aplikuara për nëpunësit publikë nga sektori përkatës,
* rregullore të paqarta dhe/ose rregullore kontradiktore, të cilat ndikojnë në veprimtarinë dhe kryerjen e detyrave (proceseve të punës) të institucioneve të sektorit.

### Faktorët e brendshëm

Faktorët e brendshëm janë faktorët e rrezikut organizativ, kontrollues dhe sanksionues, të cilët hyjnë në fushën e punës së institucioneve të vlerësuara nga sektori i përzgjedhur, të cilët zakonisht janë rezultat i mosveprimit/mosveprimit, d.m.th.

* politikat dhe procedurat e brendshme joadekuate,
* shpërfillja sistematike e politikave dhe procedurave, duke përfshirë politikat kundër korrupsionit,
* mungesa e sistemeve të njoftimit/paralajmërimit në rast të shkeljes së të drejtës/shkeljes,
* menaxhimi jo i duhur, në të cilin menaxherët ose nuk e njohin fare korrupsionin në subjektin e tyre ose e lehtësojnë atë,
	+ joadekuate/mosegzistimi i procedurave të mbikëqyrjes, kontrollit dhe sanksionimit,
	+ mungesa e rregullave dhe procedurave për të promovuar etikën dhe integritetin,
	+ kultura e dobët organizative,
	+ faktorët e tjerë.

### Faktorët institucionalë

Faktorët institucionalë janë faktorë që rezultojnë nga procesi i punës së institucioneve të vlerësuara nga sektori i përzgjedhur, d.m.th.:

* + proceset jotransparente të vendimmarrjes,
	+ menaxhim i dobët i proceseve të punës,
	+ njohja e kufizuar/injorimi i procedurave,
	+ moszbatimi i procedurave,
	+ autoriteti i tepruar diskrecional dhe autonomia personale e punonjësit kur merr vendime,
	+ mbikëqyrje/auditim joadekuat,
	+ detyra aktuale më të gjera sesa që janë caktuar zyrtarisht,
	+ faktorë të tjerë.

### Faktorët individualë

Faktorët individualë janë faktorë që mund të motivojnë persona të caktuar në institucionet e vlerësuara nga sektori i përzgjedhur, të përfshihen në praktika korruptive dhe joetike dhe të veprojnë kundër klimës së integritetit të institucionit, d.m.th.:

* perceptimi i mungesës së drejtësisë në vendin e punës
* mungesa e integritetit profesional,
* injoranca profesionale,
* papërshtatshmëria e punonjësit për detyrat që i janë besuar,
* puna nën presion,
* sjellja e papërshtatshme ndaj klientëve.

## Metodat për identifikimin e rreziqeve të integritetit dhe faktorëve të rrezikut

Në përputhje me këtë Metodologji, KSHPK-ja do të identifikojë rreziqet e integritetit dhe faktorët e rrezikut nëpërmjet:

a) analiza legjislative e rreziqeve të korrupsionit dhe faktorëve të rrezikut - me qëllim identifikimin e faktorëve të jashtëm;

b) analiza e praktikave të institucioneve nga sektori i përzgjedhur - me qëllim identifikimin e faktorëve të brendshëm, institucionalë dhe individualë.

Të dyja metodat janë të strukturuara sipas elementeve të klimës së integritetit në sektorin publik, siç përshkruhet në konceptin e propozuar të integritetit:

* Punësimi sipas meritës, promovimit, udhëheqjes dhe shpërblimeve
* Respektimi i papajtueshmërisë së funksioneve dhe kufizimeve për kryerjen e veprimtarive gjatë kryerjes së funksionit publik
* Dorëzimi i deklaratës mbi gjendjen pasurore dhe interesat
* Menaxhimi i konfliktit të interesit
* Rregullat për marrjen e dhuratave
* Kodet e etikës
* Transparenca, hapja dhe qasje në informacionet me karakter publik
* Prokurimi publik transparent dhe menaxhim efikas i burimeve
* Kufizimet në kryerjen e veprimtarive pas përfundimit të detyrës publike (pantoflazh)
* Mbrojtja e denoncuesve
* Intoleranca ndaj shkeljeve të integritetit.

## Analiza ligjore e rreziqeve të korrupsionit dhe e faktorëve të rrezikut

Hapat e detajuar për analizën dhe përshkrimin e rreziqeve të jashtme (rregullatore) do ti zbaton KSHPK-ja, duke përdorur udhëzimet dhe matricat që janë bashkangjitur në Aneksin 5.

## Analiza e praktikave të institucioneve nga sektori i përzgjedhur

KSHPK-ja do të kryejë një analizë të funksionimit të institucioneve publike nga sektori i përzgjedhur bazuar në intervistat me udhëheqjet (shih Aneksin 2) dhe me punonjësit (shih Aneksin 3) të këtyre institucioneve, si dhe institucionet që do të kryejnë kontroll ndaj integritetit (shih Shtojcën 4).

Në përputhje me konceptin e propozuar të integritetit, ekzistojnë disa nivele për arritjen e integritetit, të cilat janë përkthyer në këtë metodologji, me qëllim vlerësimin e reziqëve të integritetit që rrjedhin nga faktorët e brendshëm, institucionalë dhe individualë. Pyetësorët do të identifikojnë rreziqet për integritetin në institucione, sipas detyrave të palëve të interesuara të përfshira në sigurimin e një klime për integritet:

* Ndërtimi i një klime për integritet (detyrë e udhëheqësve dhe punonjësve në institucionet publike)
* Mbështetje në zhvillimin e një klime për integritet (detyrë e udhëheqësve, në të cilën ata mund të ndihmohen nga organe të tjera shtetërore, organizata ndërkombëtare dhe organizata joqeveritare)
* Kontrolli i respektimit të klimës së integritetit (detyrë e udhëheqësve dhe institucioneve për kontrollin e integritetit).

### Kërcënimet sipas ndërtimit të klimës së integritetit për shkak të mosrespektimit të kërkesave të integritetit

Kërcënimet pas ndërtimit të klimës së integritetit, të cilat rezultojnë nga mosrespektimi i kërkesave të integritetit do të identifikohen në bazë të një pyetësori për udhëheqësit dhe punonjësit e institucioneve publike të sektorit të zgjedhur.

Për këtë qëllim, menaxherëve do t'u kërkohet të plotësojnë një pyetësor (shih Shtojcën 2) që do të duhet të nënshkruajnë, ndërsa për punonjësit - një pyetësor anonim (shih Shtojcën 3), në mënyrë që të zbulohen kërcënimet ndaj elementeve të klimës për integritetin, i përmendur në pikën 8 më sipër.

### Kërcënimet sipas integritetit t; sektorit për shkak të dështimit të menaxherëve për të mbështetur zhvillimin e klimës së integritetit

Përveç kërcënimeve për ndërtimin e klimës së integritetitë në institucionet publike nga sektori i përzgjedhur, duhet të identifikohen edhe kërcënimet ndaj integritetit sektorial për shkak të dështimit të udhëheqësve për të mbështetur zhvillimin e klimës së integritetit. Pyetjet për këtë qëllim janë përfshirë në pyetësorin për udhëheqjet (Shtojca 2).

### Kërcënimet sipas integritetit të sektorit për shkak të dështimit të udhëheqësve për të siguruar kontrollin e duhur të integritetit

Përveç kërcënimeve për ndërtimin e klimës së integritetitë dhe kërcënimeve ndaj integritetit sektorial për shkak të dështimit të udhëheqësve për të mbështetur zhvillimin e tij, është gjithashtu e nevojshme të identifikohen kërcënimet për shkak të kontrollit joadekuat mbi integritetin në institucionet publike nga sektori i përzgjedhur.

Fushat e integritetit për kontrollin e të cilave janë përgjegjës vetëm udhëheqjet e institucioneve publike janë: zbatimi i rregullave etike dhe zbatimi i vlerësimit të rrezikut të korrupsionit në institucioninë. Dështimi për të ofruar këto aktivitete kontrolli të besuara posaçërisht, në vetvete paraqet një kërcënim për integritetin e institucionit publik dhe të gjithë sektorit të cilit institucioni i përket. Pyetjet për këtë qëllim janë përfshirë edhe në pyetësorin për udhëheqjet (Shtojca 2).

### Kërcënimet sipas integritetit të sektorit të zbuluar nga institucionet e kontrollit të integritetit

Megjithatë, duke pasur parasysh që respektimi i kërkesave të ndryshme të integritetit është gjithashtu objekt i kontrollit të jashtëm, një pyetësor i veçantë (Shtojca 4) do t'u dërgohet institucioneve që kryejnë kontrollin e integritetit, d.m.th.:

Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit është përgjegjës për kontrollin e:

* Respektimi i papajtueshmërisë së funksioneve dhe kufizimeve në kryerjen e veprimtarive gjatë kryerjes së funksionit publik
* Dorëzimi i deklaratës mbi gjendjen pasurore dhe interesat
* Menaxhimi i konfliktit të interesit
* Rregullat për marrjen e dhuratave
* Prokurim publik transparent dhe menaxhim efikas i burimeve
* Kufizimet në kryerjen e veprimtarive pas përfundimit të detyrës publike (pantoflazh)
* Mbrojtja e denoncuesve
* Sanksionimi i shkeljeve të lidhura me integritetin (shkeljet)

Inspektorati Administrativ Shtetëror është përgjegjës për kontrollin e:

* + Punësimi i bazuar në meritë, avancim, udhëheqje dhe shpërblim
	+ Rregullat e dhuratave
	+ Transparenca, hapja dhe qasje në informacionet me karakter publik
	+ Prokurim publik transparent dhe menaxhim efikas i burimeve

Agjencia e Mbrojtjes të së Drejtës për Qasje të Lirë në Informata, përgjegjëse për kontrollin e:

* + Transparenca, hapja dhe qasje në informatat me karakter publik

Byroja e Prokurimit Publik është përgjegjëse për kontrollin e:

* + Prokurim publik transparent dhe menaxhim efikas i burimeve

Enti Shtetëror i Auditimit është përgjegjës për kontrollin e:

* + Prokurim publik transparent dhe menaxhim efikas i burimeve

Ministria e Drejtësisë është përgjegjëse për kontrollin e:

* + Mbrojtja e denoncuesve.

## Mbledhja dhe analiza e të dhënave nga pyetësorit

KSHPK-ja do t'i dërgojë pyetësorët në institucionet publike të sektorit të përzgjedhur, me kërkesë për nënshkrimin e pyetësorit për udhëheqjet (shih Shtojcën 2), duke garantuar anonimitetin për punonjësit që plotësojnë pyetësorin përkatës (Shtojca 3).

Të dhënat nga këta pyetësorë duhet të analizohen dhe përshkruhen, siç shpjegohet në pikën 12 më poshtë.

Në qoftë se KSHPK do të kryejë një vlerësim sektorial të shumë institucioneve publike në të njëjtën kohë, kjo do të nënkuptojë një numër të konsiderueshëm të pyetësorëve që do të duhet të shpërndahen, të mblidhen dhe të përpunohen në mënyrë që të gjitha përgjigjet e mbledhura për secilën pyetje do të duhet të quantifikohen veçmas. Mënyra më e mirë për ta bërë këtë është duke programuar pyetësorët online, si dhe duke sistemuar automatikisht përgjigjet në një dokument të konsoliduar. Kjo do t'i kursejë shumë kohë KSHPK-së që të fokusohet në analizën në vendë të logjistikës.

Për këtë qëllim, pyetësorët përmbajnë algoritme, në varësi nëse përgjigjet e pyetjeve të mëvonshme janë të nevojshme apo jo. Shumica e pyetjeve kërkojnë një përgjigje "po" ose "jo", e cila mund të shndërrohet lehtësisht në statistika. Disa opsione kërkojnë një përgjigje përshkruese, e cila synon të mbledhë prova minimale për të demonstruar progresin ose mangësitë në sigurimin e një klime integriteti në institucionet. Punonjësve u kërkohet të vlerësojnë zbatimin e kërkesave për krijimin e klimës së integritetit në institucion, duke përdorur një shkallë nga 1 deri në 10, me 1 që përshkruan skenarin më të keq dhe 10 si skenarin më të mirë për zbatimin e kërkesës së integritetit të institucionit. Do duhet të vlera mesatare e këtyre përgjigjeve, gjë që do të lejojë vlerësimin krahasues të institucioneve në të njëjtin sektor dhe do të përcaktojë tërësinë e pikave për të gjithë sektorin lidhur me respektimin e kërkesave të integritetit. Pyetësorët për udhëheqjet dhe punonjësit janë hartuar në mënyrë të tillë që të lejojnë një vlerësim objektiv të situatës, duke përdorur dy burime: të hapura, zyrtare, të nënshkruara nga udhëheqësi, duke përfaqësuar ndoshta versionin optimist, ndërsa burimet anonime midis punonjësve mund të zbulojnë gjendjen më reale. Së fundi, përgjigjet e pyetjeve nga institucionet e kontrollit të integritetit të shtuara në secilën prej analizave përkatëse të kushteve të integritetit do të mundësojnë balancimin e mëtejshëm të informacionit të paraqitur për të respektuar kërkesat e integritetit në institucionet publike të sektorit të përzgjedhur që vlerësohet.

Gjatë programimit të pyetësorëve, është e rëndësishme të siguroheni që menaxherët të mos jenë në gjendje të ndikojnë në përgjigjet e dhënë nga punonjësit, pa pasur nevojë që KSHPK-ja të ndjekë procesin e pyetjeve anonime të punonjësve në çdo institucion.

Hartimi kryesor i përgjigjeve të të gjitha pyetjeve të marra nga udhëheqjet dhe punonjësit do të kryhet automatikisht dhe këto dokumente do të duhet t'i bashkëngjiten raportit përfundimtar (shih Shtojcën 1).

## Faktorët sektorialë të rrezikut për integritetin, seriozitetin dhe masat e rekomanduara

Pasi të identifikohen rreziqet ndaj integritetit dhe korrupsionit për sektorin e zgjedhur, në këtë fazë do të përshkruhen gjithashtu rreziqet sektoriale ndaj integritetit që çojnë në shfaqjenë e korrupsionit.

Për këtë qëllim, çdo kërcënim për klimën e integritetit, i cili është mbuluar në pikën 7 më sipër, do të shqyrtohet në bazë të gjetjeve të mbledhura nga sondazhet e institucioneve të sektorit të zgjedhur (shih pyetjet 1-11 të Shtojcave 2 dhe 3), si dhe nga sondazhet e institucioneve të kontrollit të integritetit (Shtojca 4). Çdo përgjigje e përshkruar ndaj një kërcënimi të veçantë integriteti do të tregohet me të paktën një kualifikim të llojeve të faktorëve të rrezikut, rreziqeve të korrupsionit, probabilitetit (të lartë, të mesëm, të ulët) dhe veprimtarive të rekomanduara, sipas modelit të mëposhtëm:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Llojet e faktorëve të rrezikut (tregoni konkretisht, faktorët e jashtëm, të brendshëm ose individualë) | Rreziku i korrupsionit(akte të korruptuara/sjellje të korruptuara) | Probabiliteti(i lartë, i mesëm, i ulët) | Masat e rekomanduara  |
|  |  |  |  |

# Faza e tretë: Identifikimi dhe përshkrimi i rreziqeve të korrupsionit në sektorin e zgjedhur

## Rreziqe nga korrupsioni

Nëpërmjet fazës së dytë të VRRSIK dhe KSHPK-së do të identifikojë kërcënimet e integritetit të shkaktuara nga masat e pamjaftueshme administrative që kanë për qëllim ndërtimin, mbështetjen dhe kontrollin e klimës së integritetit në institucionet publike të sektorit të zgjedhur. Në fazën e tretë të VRRSIK dhe KSHPK-ja do të identifikojë rreziqet e korrupsionit në institucionet publike në sektorin e zgjedhur, bazuar në informacionin e disponueshëm për aktet e korruptuara.

Informacionet mund të tregojnë se disa akte/sjellje të korruptuara sigurisht janë shfaqur në sektor, ndërsa informacione të tjera mund të tregojnë se ka vetëm një perceptim në lidhje me korrupsionin, i cili është pak a shumë i përhapur në sektor.

Prandaj, nga pikëpamja e arritjes së tyre, rreziqet e korrupsionit mund të identifikohen si:

* të provuar në të kaluarën, dhe
* të caktuara/potenciale në të ardhmen.

## Rreziqet nga korrupsioni të vërtetuara në të kaluarën

Rreziqet e provuara në të kaluarën janë rreziqe të korrupsionit për të cilat ka prova që kanë ndodhur në të kaluarën.

Informacioni për rreziqet e korrupsionit të provuar në të kaluarën është marrë nga fakte të njohura të sanksionimit për sjellje korruptive dhe / ose joetike, ekspozimi publik nga treguesit që kanë raportuar raste të korrupsionit dhe / ose nga praktikat në institucionet publike të sektorit të zgjedhur në të cilat mungon integriteti, që shkaktuanë sjellje korruptive.

## Rreziqet e mundshme të korrupsionit në të ardhmen

Rreziqet e mundshme në të ardhmen, janë rreziqe korrupsioni për të cilat nuk ka prova të drejtpërdrejta që janë materializuar në të kaluarën, por për të cilat ka indikacione indirekte, si: anketat e perceptimit, sondazhet e opinionit publik, opinionet e vërtetuara për korrupsionin, raportet dhe opinionet e shprehura nga organizatat ndërkombëtare dhe/ose maqedonase, duke përfshirë organizatat e shoqërisë civile, etj.

Në varësi të numrit të burimeve që i konfirmojnë ato, rreziqet e mundshme të ardhshme mund të ndahen më tej në:

* rreziqe shumë të sigurta në të ardhmen (tre ose më shumë burime) dhe
* rreziqet e pasigurta të korrupsionit në të ardhmen (një ose dy burime).

## Faktorët e rrezikut të korrupsionit sektorial dhe ndikimi i tyre në të drejtat e njeriut

Kërcënimet për klimën e integritetit në institucionet publike të sektorit të përzgjedhur shkaktojnë rreziqe korrupsioni të provuara në të kaluarën dhe të mundshme në të ardhmen (për detaje, shih pikat 11 dhe 12 më lart).

Në këtë fazë, faktorët e rrezikut të korrupsionit paraqiten në mënyrë përshkruese dhe cilësohen sipas matricës “të nxehtë”, gjatë së cilës vlerësohet ndikimi i rreziqeve të korrupsionit.

### Faktorët e përgjithshëm të korrupsionit

Pas përshkrimit të kërcënimeve ndaj integritetit, në këtë fazë do të përshkruhen rreziqet më të mëdha (të përgjithshme) të korrupsionit dhe faktorët që i shkaktojnë ato. Një kualifikim i shtohet përshkrimit, në matricën tabelare.

### Matricë "e nxehtë"

Çdo rrezik korrupsioni i identifikuar do të përshkruhet më në detaje në VRRSIK nga pikëpamja e ndikimit të tij, duke përdorur matricën "e nxehtë". Vlerësimi i ndikimit të rreziqeve të identifikuara të korrupsionit bie në një nga kategoritë e mëposhtme: serioze (e kuqe e errët), e lartë (e kuqe), e mesme (portokalli), e ulët (e verdhë). Vlerësimi i ndikimit të rrezikut të korrupsionit kryhet në bazë të një kombinimi të rreziqeve nga pikëpamja e materializimit të tyre të njohur dhe efektit të tyre në ushtrimin e të drejtave dhe interesave, sipas matricës "të nxehtë" të paraqitur më poshtë. .

Rreziku konsiderohet i realizuar në të kaluarën dhe shumë i sigurt në të ardhmen nëse realizimi i rrezikut është vërtetuar disa herë në të kaluarën (gjykime, sanksione të vendosura, zbulime publike nga personat e referuarë, etj.), sipas materialeve të VRRSIK.

Reziku konsiderohet i realizuar në të kaluarën dhe ende i pasigurt në të ardhmen nëse realizimi i rrezikut është konfirmuar një herë në të kaluarën (gjykime, sanksione të vendosura, zbulime publike nga personat e referuarë, etj.), nëse ka edhe prova indirekte për këtë (anketime të perceptimit, sondazhe të opinionit publik, raporte dhe opinione).

Reziku konsiderohet shumë i sigurt në të ardhmen nëse ka burime të shumta indirekte që konfirmojnë se ka ndodhur, por kur askush nuk e ka konfirmuar drejtpërdrejt dhe me besueshmëri në të kaluarën.

Reziku konsiderohet i sigurt në të ardhmen nëse ekziston vetëm një burim indirekt i ekzistencës së tij.

Sa i përket llojeve të të drejtave të njeriut në fjalë, për qëllimet e VRRSIK, të drejtat absolute dhe relative të njeriut kanë këto kuptime:

* absolute nënkupton të drejtat themelore të njeriut, të cilat zakonisht nuk duhen kufizuar, përveç rasteve kur ato janë absolutisht të nevojshme (siç është e drejta për jetë, shëndet, e drejta kundër torturës, trajtimit çnjerëzor ose poshtërues, e drejta për liri dhe siguri, e drejta për një gjykim të drejtë, e drejta për një mjet juridik efektiv, mosdiskriminimi, e drejta për deklarim fetar dhe besime jofetare etj.).
* relative konsiderohen ato të drejta dhe liri themelore të njeriut, për të cilat lejohen kufizime në kushte të caktuara, me qëllim të mbrojtjes së të drejtave të njerëzve të tjerë ose interesave publike (si liria e organizimit, liria e shprehjes së përkatësisë ose besimit fetar, e drejta e lirisë personale, liria e shprehjes, e drejta për respektimin e jetës private dhe familjare etj.)

|  |  |
| --- | --- |
| MATRICA PËR VLERËSIMIN E NDIKIMIT TË RREZIQEVE NGA KORRUPSIONI | LLOJI I TË DREJTAVE TË PREKURA NGA RREZIKU |
| absolute | absolute dhe relative | absolute dhe të tjera | relative dhe të tjera | relative | të tjera: |
| POTENCIALI I REALIZIMIT TË RREZIKUT  | të realizuara në të kaluarën dhe me siguri të madhe për të ardhmen | Serioze | Serioze | Serioze | I lartë | I lartë | E mesme |
| e realizuar në të kaluarën dhe ende e pasigurt në të ardhmen | Serioze | Serioze | Serioze | I lartë | I lartë | E mesme |
| me siguri të madhe për të ardhmen | I lartë | I lartë | I lartë | E mesme | E mesme | E ulët |
| ende e pasigurt në të ardhmen | E mesme | E mesme | E mesme | E ulët | E ulët | E ulët |

# Faza e katërt: Menaxhimi i rreziqeve sipas integritetit dhe korrupsionit

## Plani i Integritetit dhe kundër korrupsionit

Bazuar në gjetjet e VRRSIK, do të hartohet Plan Sektorial i Integritetit dhe Kundër Korrupsionit, së bashku me përfaqësues të institucioneve publike nga sektori i përzgjedhur dhe institucionet e tyre mbikëqyrëse.

Me Planin e Integritetit Sektorial dhe Kundër Korrupsionit do të përcaktohen të paktën dy objektiva kryesore:

* Eliminimi i kërcënimeve ndaj integritetit duke krijuar, mbështetur dhe kontrolluar klimën për integritet, në sektorin e përzgjedhur (bazuar në gjetjet e Fazës 2)
* Eliminimi i faktorëve të rrezikut të korrupsionit nga sektori i përzgjedhur (bazuar në gjetjet nga Faza 3).

Plani i integritetit të sektorit dhe kundër korrupsionit do të strukturohet si më poshtë:

1. Qëllimet;
2. Mekanizmi i monitorimit dhe raportimit
3. Plani i veprimit

|  |
| --- |
| Objektivi 1: |
| Nr. | Masa: | Institucionet përgjegjëse | Afati kohor | Treguesit |
|  |  |  |  |  |
|  Objektivi 2:  |
| Nr. | Masa: | Institucionet përgjegjëse | Afati kohor | Treguesit |
|  |  |  |  |  |

# SHTOJCA 1: Struktura e raportit të VRRSIK

1. **Hyrje**

[Shpjegoni kornizën ligjore në bazë të së cilës KSHPK-ja do të zbatojë VRRSIK-un dhe jepni shpjegime metodologjike të përgjithshme]

1. **ZGJEDHJA E SEKTORIT**

[Prezantoni argumente në favor të zgjedhjes së këtij sektori të veçantë për VRRSIK duke përdorur kriteret e përzgjedhjes nga pika 5 e Metodologjisë VRRSIK. Listoni institucionet publike nga sektori i përzgjedhur të vlerësuara si pjesë e VRRSIK, siç përmendet në pikën 6 të Metodologjisë VRRSIK.]

1. **KËRCËNIMET SEKTORIALE SIPAS KLIMËS SË INTEGRITETIT**

**III.1 Mangësitë në respektimin e elementeve të klimës SË integritetIT në sektor**

III.1.1Punësimi i arritur me meritë, avancim, udhëheqje dhe shpërblim

III.1.2Respektimi i papajtueshmërisë së funksioneve dhe kufizimeve për kryerjen e veprimtarive gjatë kryerjes së funksionit publik

III.1.3 Dorëzimi i deklaratës mbi gjendjen pasurore dhe interesave

III.1.4 Menaxhimi me konfliktinë e interesave

III.1.5 Rregullat për dhurata

III.1.6. Kodet e etikës

III.1.7Transparenca, hapja dhe qasje në informatat me karakter publik

III.1.8Prokurim publik transparent dhe menaxhim efikas me burimet

III.1.9Kufizime në kryerjen e veprimtarive pas përfundimit të detyrës publike (pantoflazh)

III.1.10 Mbrojtja e denoncuesve

III.1.11 Jotoleranca ndaj shkeljeve të integritetit

[Prezantoni statistikat dhe gjetjet nga pyetësorët për menaxherët, punonjësit dhe institucionet e kontrollit të integritetit të përmendura në nënparagrafin 10.1 dhe shtojcat 2-4 të Metodologjisë. Përshkruani faktorët e rrezikut në tabelë nga pika 12 e Metodologjisë]

**III.2 Mungesa e mbështetjes për integritetin e sektorit nëpërmjet trajnimeve, ndërgjegjësimit dhe masave administrative**

[Prezantoni statistikat dhe gjetjet nga pyetësorët e menaxherëve të përmendur në nënseksionin 10.2. Përshkruani faktorët e rrezikut në tabelë nga pika 12 e Metodologjisë]

**III.3Funksionet e kontrollit të brendshëm të integritetit që u janë besuar ekskluzivisht udhëheqësve të institucioneve (etika dhe vetëvlerësimi i rreziqeve të korrupsionit)**

 [Prezantoni statistikat dhe gjetjet nga pyetësorët e udhëheqësve të përmendur në nënseksionin 10.3. Përshkruani faktorët e rrezikut në tabelë nga pika 12 e Metodologjisë]

1. **RREZIKU SEKTORAL I KORRUPSIONIT**

**IV.1 Rreziqet nga korrupsioni për shkak të faktorëve rregullatorë**

[Prezantoni gjetjet kryesore të analizës së legjislacionit sektorial të kryer sipas Shtojcës 5 Hapat dhe matricat për identifikimin e faktorëve të rrezikut rregullator dhe rreziqeve të korrupsionit të Metodologjisë VRRSIK]

**IV.2 Rreziqet nga korrupsioni si rezultat i faktorëve të brendshëm, institucionalë dhe individualë**

[Përcaktoni dhe përshkruani rreziqet e përgjithshme të korrupsionit të identifikuara në pikat 13-16 dhe vlerësoni ndikimin në Matricën e nxehtë për çdo rrezik të përgjithshëm sipas nënseksionit 16.2 të Metodologjisë VRRSIK]

1. **KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME**

**LISTA E ANEKSAVE:**

1. **Plani për integritetin e sektorit dhe kundërkorrupsionin**

[Përfshi Planin e veprimit të hartuar në përputhje me pikën 17 të Metodologjisë VRRSIK]

1. **Përgjigje përmbledhëse të pyetësorit për udhëheqësit**

[Shkruani përgjigjet e pyetësorit në Shtojcën 2 të Metodologjisë VRRSIK, mundësisht pasi të jenë përpunuar automatikisht]

1. **Përgjigje përmbledhëse të pyetësorit për punonjësit**

 [Shkruani përgjigjet e pyetësorit në Shtojcën 3 të Metodologjisë VRRSIK, mundësisht pasi të jenë përpunuar automatikisht]

1. **Matrica për identifikimin e faktorëve të rrezikut rregullator dhe faktorëve të korrupsionit**

[Shto Matricën, e plotësuar sipas Shtojcës 5 të Metodologjisë VRRSIK]

#  SHTOJCA 2: Pyetësor për udhëheqjet e institucioneve publike nga sektori i përzgjedhur

**Pyetje për udhëheqësit 1: Punësimi i arritur meritë, avancim, udhëheqje dhe shpërblim**

PU1.1: A është dhënë pëlqimi për planet vjetore të punësimit, të miratuara në 3 vitet e fundit dhe a janë pranuar ato nga organi buxhetor shtetëror i institucionit? (përshkruaj)

 Nëse përgjigjja është po, ju lutemi specifikoni detajet e këtyre planeve: kur janë miratuar dhe nga kush, kur është dhënë pëlqimi dhe kur janë pranuar dhe nga kush, sa vende pune janë përfshirë në secilin prej këtyre planeve dhe sa vende pune janë mbushur gjatë viteve të caktuara. (përshkruaj)

PU1.2 Si është zbatuar avancimi dhe shpërblimi i aritur në merita brenda institucionit në 3 vitet e fundit? (përshkruaj)

 Sa punonjës janë avancuar në 3 vitet e fundit? (përshkruaj)

PU1.3 A besoni se ekziston një kuptim i mjaftueshëm i kërkesave që lidhen me punësimin e aritur në merita, avancim dhe shpërblimin në institucionin tuaj, nga personeli përgjegjës për këto procese? (po/jo)

Nëse përgjigjja është po, a mendoni akoma se nevojitet trajnim shtesë për këtë pyetje? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

 **Pyetje për udhëheqjet 2: Respektimi i papajtueshmërisë së funksioneve dhe kufizimeve për kryerjen e veprimtarive gjatë kryerjes së funksionit publik**

PU2.1 A ka pasur ndonjë situatë të papajtueshmërisë së funksioneve të punonjësve (kryerja e veprimtarive të drejtpërdrejta politike gjatë orarit të punës dhe në vendin e punës) të evidentuara në institucion në 3 vitet e fundit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, ju lutem përshkruani ato, specifikoni se sa dhe si i keni trajtuar ato? (përshkruaj)

 ëse përgjigjja është po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar këto shkelje në të ardhmen? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, ju lutemi specifikoni cilat ishin ato procedura administrative? (përshkruaj)

PU2.2 A ka pasur situata kufizimesh për personat e zgjedhur/emëruar (p.sh.: menaxhimi i kompanisë ose institucionit si pronar ose menaxhim i të drejtave në bordin e një kompanie private ose institucioni) të identifikuara në institucion në 3 vitet e fundit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, ju lutemi përshkruani ato dhe si i keni trajtuar ato. (përshkruaj)

 Nëse përgjigjja është po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, cilat ishin ato masa administrative? (përshkruaj)

PU2.3 A kanë njoftuar personat e zgjedhur/emëruar institucionin për subjektet juridike në pronësi të tyre, në të cilat ai/ajo ka pasur një pjesëmarrje ose një rol drejtues në 3 vitet e fundit? (po/jo) A jeni në dijeni nëse ata ia kanë transferuar të drejtat e menaxhimit palëve të treta? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, ju lutemi përshkruani ato dhe si i keni trajtuar ato. (përshkruaj)

 Nëse përgjigjja është po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo)Nëse përgjigjja është po, cilat ishin ato masa administrative? (përshkruaj)

PU2.4 A mendoni se punonjësit në institucionin tuaj, përfshirë edhe ju, kanë një kuptim të mjaftueshëm të kërkesave që lidhen me respektimin e papajtueshmërive dhe kufizimeve në autoritetin publik? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a mendoni akoma se nevojitet trajnim shtesë për këtë pyetje ? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

**Pyetje për udhëheqjet 3: Dorëzimi i deklaratës mbi gjendjen pasurore dhe interesave**

PU3.1 A ka pasur shkelje në paraqitjen e deklaratave për statusin dhe interesat pronësore në KSHPK dhe/ose raportimin e ndonjë ndryshimi të këtij statusi në institucion, në 3 vitet e fundit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, shënoni detaje rreth këtyre shkeljeve: çfarë lloj punonjësish, sa lëndime, si u zbuluan dhe u zgjidhën ato. (përshkruaj)

 Nëse përgjigjja është po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi shënoni cilat ishin ato masa administrative. (përshkruaj)

PU3.2 A mendoni se punonjësit e institucionit tuaj, përfshirë edhe ju, kanë një kuptim të mjaftueshëm të kërkesave që lidhen me paraqitjen e një deklarate të pasurisë dhe interesave? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a mendoni akoma se nevojitet trajnim shtesë për këtë pyetje ? (po/jo)

Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

 **Pyetje për udhëheqjet 4: Menaxhimi i konfliktit të interesit**

PU4.1 A ka pasur raste të konfliktit të mundshëm të interesit nga punonjësit brenda institucionit në 3 vitet e fundit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, ju lutemi jepni detaje për këto shkelje: çfarë lloj punonjësish, sa raste të raportuara dhe si i keni trajtuar ata? (përshkruaj)

PU4.2 A ka pasur shkelje në menaxhimin e konfliktit të interesit brenda institucionit në 3 vitet e fundit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, ju lutemi jepni detaje për këto shkelje: çfarë lloji të punonjësve, sa lëndime, si u zbuluan dhe si u përballët me to? (përshkruaj)

 Nëse përgjigjja është po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi shënoni cilat ishin ato masa administrative. (përshkruaj)

PU 4.3 A mendoni se punonjësit e institucionit tuaj, përfshirë edhe ju, kanë një kuptim të mjaftueshëm të kërkesave që lidhen me menaxhimin e konfliktit të interesit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a mendoni akoma se nevojitet trajnim shtesë për këtë pyetje ? (po/jo)

Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

 **Pyetje për udhëheqjet 5: Rregullat për dhuratat**

PU 5.1 A ka pasur raste të njoftimeve nga punonjësit e institucionit për dhurata që lidhen me punën e tyre, përveç dhuratave protokollare dhe të rastësishme me vlerë të parëndësishme, gjatë 3 viteve të fundit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, ju lutemi jepni detaje se si janë trajtuar ato raste? (përshkruaj)

PU 5.2 A janë dorëzuar raporte vjetore për dhuratat e marra në KSHPK në 3 vitet e fundit? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, a ka pasur raste të shkeljeve të rregullave të dhuratave të evidentuara nga KSHP brenda institucionit dhe si janë trajtuar këto raste? (po – përshkruaj/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi shënoni cilat ishin ato masa administrative? (përshkruaj)

PU 5.3 A mendoni se punonjësit e institucionit tuaj, përfshirë edhe ju, kanë një kuptim të mjaftueshëm të kërkesave që lidhen me rregullat e dhuratave? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a mendoni akoma se nevojitet trajnim shtesë për këtë pyetje? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

**Pyetje për udhëheqjet 6; Kodet etike**

PU 6.1 A ka pasur shkelje të etikës në institucion në 3 vitet e fundit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, ju lutemi jepni detaje se si janë trajtuar ato raste? (përshkruaj)

 Nëse përgjigjja është po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi shënoni cilat ishin ato masa administrative. (përshkruaj)

PU 6.2 A merren masa të veçanta për të siguruar zbatimin e kodeve etike në institucion? (po/jo)

 Nëse po, ju lutemi përshkruani ato. (përshkruaj)

PU 6.3 A mendoni se punonjësit e institucionit tuaj, përfshirë edhe ju, kanë një kuptim të mjaftueshëm të kërkesave që lidhen me kodet etike? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a mendoni akoma se nevojitet trajnim shtesë për këtë pyetje ? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

 **Pyetje për udhëheqjet 7: Transparenca, hapja dhe qasje në informatat me karakter publik**

PU 7.1 A është institucioni i listuar si mbajtës i informacionit publik nga Agjencia e Mbrojtjes së të Drejtës për Qasje të Lirë në Informatat me Karakter Publik? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a kërkohet shpesh nga institucioni të siguronë informata të larekterit publik? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, çfarë lloj informacioni kërkohet zakonisht? (përshkruaj)

PU 7.2 Nëse përgjigjja është po, a ka pasur raste kur institucioni ka refuzuar t'u japë informacionin e kërkuar personave fizikë ose juridikë në 3 vitet e fundit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, në sa raste? (përshkruaj)

 Nëse përgjigjja është po, a është paditur institucioni në gjykatë për ta detyruar atë të japë informacionin që ka refuzuar të japë? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, cili ishte rezultati i këtyre rasteve? (përshkruaj)

PU 7.3 Cilat dokumente, informacione dhe të dhëna duhet të zbulojë institucioni me iniciativën e tij, për të garantuar transparencë dhe llogaridhënie në sektorin publik? (përshkruaj)

PU7.4 A është vërtetuar se institucioni shkel kërkesat e Ligjit për Qasje të Lirë në Informata në 3 vitet e fundit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, çfarë sanksionesh janë vendosur? (përshkruaj)

 Nëse përgjigjja është po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi shënoni cilat ishin ato masa administrative. (përshkruaj)

PU 7.5 A mendoni se punonjësit e institucionit tuaj, duke përfshirë edhe ju, kanë një kuptim të mjaftueshëm të kërkesave që lidhen me transparencën dhe llogaridhënien e sektorit publik, nëpërmjet sigurimit të informatave të karakterit publikë? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a mendoni akoma se nevojitet trajnim shtesë për këtë pyetje? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

 **Pyetje për udhëheqjet 8: Prokurim publik transparent dhe menaxhim efikas i burimeve**

PU 8.1 Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit a ka kontrolluar dokumentet e prokurimit publik të institucionit gjatë tre viteve të fundit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, në sa raste? (përshkruaj)

 Nëse përgjigjja është po, cili ishte rezultati i këtyre inspektimeve? (përshkruaj)

PU 8.2 A ka pasur raportime për korrupsion në prokurimin publik në Komisionin Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit apo në Prokurorinë Publike, nga ana e punonjësve në 3 vitet e fundit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, cili ishte rezultati i këtyre rasteve? A janë vendosur sanksione? (përshkruaj)

 Nëse përgjigjja është po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi shënoni cilat ishin ato masa administrative. (përshkruaj)

PU 8.3 A ka pasur deklarata nga anëtarët e komisioneve të prokurimit publik që pranonin ekzistencën e një konflikti interesi në 3 vitet e fundit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, në sa raste? (përshkruaj)

 Nëse përgjigjja është jo, a zbuluan më vonë një konflikt interesi që nuk ishte i listuar? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, sa? (përshkruaj) Nëse përgjigjja është po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi specifikoni cilat ishin ato masa administrative? (përshkruaj)

PU 8.4 A mendoni se punonjësit që janë anëtarë të Komisionit të Prokurimit Publik në institucionin tuaj, si dhe ju, kanë një kuptim të mjaftueshëm të kërkesave që lidhen me prokurimin publik dhe menaxhimin efektiv të burimeve? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a mendoni akoma se nevojitet trajnim shtesë për këtë pyetje ? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

 **Pyetje për udhëheqjet 9: Kufizime në kryerjen e veprimtarive pas përfundimit të detyrës publike (pantoflazh)**

PU 9.1 Kur ish-punëtorët kanë qenë të angazhuar, brenda 3 viteve pas largimit nga vendi i punës, në një kompani tregtare në të cilën ai/ajo ka kryer/e mbikëqyrjen e mëparshme ose ka lidhur/ marrëdhënie kontraktuale, ndërisa ka punuar në institucionin tuaj?(po/jo)

 Nëse po, a është njoftuar Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit për këto raste? (po/jo) Nëse po, cili ishte përfundimi i këtyre rasteve, a janë shqiptuar dënime? (përshkruaj) Nëse po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo) Nëse po, ju lutemi tregoni cilat ishin ato masa administrative? (përshkruaj)

PU 9.2 A dini raste kur ish-punonjësit kanë fituar aksione ose aksione, brenda 3 viteve pas largimit nga pozicioni, në një subjekt juridik në të cilin kanë punuar ose kanë kryer mbikëqyrje të mëparshme gjatë punës në institucionin tuaj? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a është njoftuar Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit për këto raste? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, cili ishte përfundimi i këtyre rasteve, a janë shqiptuar dënime? (përshkruaj) Nëse po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo) Nëse po, ju lutemi tregoni cilat ishin ato masa administrative? (përshkruaj)

PU 9.3 A jeni në dijeni të rasteve kur ish-punonjësit, në afat prej 2 vitesh pas largimit nga pozicioni, kanë përfaqësuar një organizatë ndërkombëtare ose një organizatë tjetër si përfaqësues të saj, përpara institucionit për të cilin më parë kanë punuar? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a është njoftuar Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit për këto raste? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, cili ishte përfundimi i këtyre rasteve, a janë shqiptuar dënime? (përshkruaj) Nëse po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo) Nëse po, ju lutemi tregoni cilat ishin ato masa administrative? (përshkruaj)

PU 9.4 A jeni në dijeni të rasteve kur ish-punonjësit, në afat prej 2 vitesh pas largimit nga pozicioni, kanë përfaqësuar ndonjë person juridik ose fizik si përfaqësues të tyre, pranë institucionit ku më parë kanë punuar? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a është njoftuar Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit për këto raste? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, cili ishte përfundimi i këtyre rasteve, a janë shqiptuar dënime? (përshkruaj) Nëse po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo) Nëse po, ju lutemi tregoni cilat ishin ato masa administrative? (përshkruaj)

PU 9.5 A dini raste kur ish-punonjësit, në afat prej 2 vitesh pas largimit nga vendi i punës, janë angazhuar nga persona juridikë për të kryer veprimtari drejtuese ose audituese, të cilat të paktën një vit para përfundimit të ushtrimit të pushtetit publik , ka kryer funksionin e mbikëqyrjes apo monitorimit tek të njëjtit persona juridikë në kuadër të punës së tij/saj? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a është njoftuar Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit për këto raste? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, cili ishte përfundimi i këtyre rasteve, a janë shqiptuar dënime? (përshkruaj) Nëse po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo) Nëse po, ju lutemi tregoni cilat ishin ato masa administrative? (përshkruaj)

PU 9.6 A konsideroni se punonjësit e institucionit tuaj, përfshirë ata që mbikëqyrin, monitorojnë dhe lidhin marrëdhënie kontraktuale me shoqëritë tregtare, mbikëqyrin dhe punojnë me persona juridikë dhe fizikë, si pjesë e detyrave të tyre zyrtare në institucionin, si dhe ju vet, kanë një kuptim të mjaftueshëm të kërkesave që lidhen me kufizimet pas punësimit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a mendoni akoma se nevojitet trajnim shtesë për këtë pyetje? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

 **Pyetje për udhëheqjet 10: Mbrojtja e denoncuesve**

PU 10.1 A ka pasur raste të denoncimit të brendshëm të mbrojtur nga punonjës që zbuluan punë të paligjshme administrative, veprimtari kriminale ose korruptive kundër detyrave zyrtare, interesit publik, sigurisë dhe mbrojtjes në 3 vitet e fundit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, si janë trajtuar këto raste? (përshkruaj)

 Nëse përgjigjja është po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi shënoni cilat ishin ato masa administrative. (përshkruaj)

PU 10.2 A ka pasur raste të denoncimit të brendshëm të mbrojtur nga punonjës që zbuluan punë të paligjshme administrative, veprimtari kriminale ose korruptive kundër detyrave zyrtare, interesit publik, sigurisë dhe mbrojtjes në 3 vitet e fundit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, si janë trajtuar këto raste? (përshkruaj)

 Nëse përgjigjja është po, a janë marrë masa administrative për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi shënoni cilat ishin ato masa administrative. (përshkruaj)

PU 10.3 Sipas mendimit tuaj, a ndihen të sigurt punonjësit për të bërë denoncim të brendshëm të mbrojtur nëse zbulojnë punë të paligjshme administrative, veprimtari kriminale ose korruptive kundër detyrave zyrtare, interesit publik, sigurisë dhe mbrojtjes në institucion? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, a janë marrë masa administrative për të siguruar që punonjësit të zbulojnë parregullsi të tilla në mënyrë të mbrojtur në të ardhmen? (përshkruaj/po/jo) Nëse po, ju lutemi tregoni cilat ishin ato masa administrative? (përshkruaj)

PU 10.4 Sipas jush, a ndihen të sigurt punonjësit për të bërë denoncim të jashtëm të mbrojtur në Komisionin Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit, nëse mësojnë për punë të paligjshme administrative, veprimtari kriminale ose korruptive kundër detyrave zyrtare, interesit publik, sigurinë dhe mbrojtjen në institucion? (po/jo)

PU 10.5 Sipas jush, a ndihen të sigurt punonjësit për të bërë denoncim të jashtëm të mbrojtur në Avokaturën Shtetërore, nëse mësojnë për punë të paligjshme administrative, veprimtari kriminale ose korruptive kundër detyrave zyrtare, interesit publik, sigurinë dhe mbrojtjen në institucion? (po/jo)

PU10.6 Sipas jush, a ndihen të sigurt punonjësit për të bërë denoncim të jashtëm të mbrojtur në Ministrinë e Punëve të Brendshëme, nëse mësojnë për punë të paligjshme administrative, veprimtari kriminale ose korruptive kundër detyrave zyrtare, interesit publik, sigurinë dhe mbrojtjen në institucion? (po/jo)

PU 10.7 Sipas jush, a ndihen punonjësit të sigurt të kryejnë raportime të mbrojtura publike për gazetarët, në rrjetet sociale apo në një mënyrë tjetër, nëse mësojnë për disa punë të paligjshme administrative, për veprimtari kriminale apo korruptive kundër detyrave zyrtare, interesi publik, siguria dhe mbrojtja në institucion? (po/jo)

PU 10.8 A mendoni se punonjësit e institucionit tuaj, si dhe vet ju, kanë kuptim të mjaftueshëm të kërkesave në dispozicion në rastë të denoncimit të mbrojtur të punës së paligjshme administrative, veprimtarive kriminale ose korruptive kundër detyrave zyrtare; interesit publik, sigurisë dhe mbrojtjesë? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a mendoni akoma se nevojitet trajnim shtesë për këtë pyetje ? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

 **Pyetje për udhëheqjet 11: Jotoleranca ndaj shkeljeve të integritetit.**

PU 11.1 A kanë qenë shkeljet e integritetit të punonjësve në institucione objekt hetimi nga Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit në 3 vitet e fundit? (po/jo)

Nëse përgjigjja është po, a është njoftuar institucioni më pas nga Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit për të marrë masa ndaj punonjësit që ka shkelur ligjin, përfshirë konfliktin e interesit? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, a u njoftua më vonë Komisioni për masat e marra brenda 60 ditëve nga data e marrjes së njoftimit? (po/jo) Nëse po, përshkruani.(përshkruaj)

PU11.2 A kanë denoncuar punonjësit akte kriminale lidhur me korrupsionin nga ndonjë punonjës tjetër në institucion në 3 vitet e fundit? (po/jo)

Nëse përgjigjja është po, a janë njoftuar më pas Prokuroria Publike apo Ministria e Punëve të Brendshme? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi jepni detaje. (përshkruaj)

PU 11.3 A ka pasur raste të ndjekjes penale për krime të lidhura me korrupsionin që dyshohet se janë kryer nga drejtues apo punonjës të institucionit në 3 vitet e fundit? (po/jo)

Nëse përgjigjja është po, ju lutemi jepni detaje. (përshkruaj)

Nëse përgjigjja është po, këto shkelje kanë qenë edhe shkelje disiplinore apo kundërvajtje? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, a i janë nënshtruar përgjegjësisë disiplinore apo penale këta punonjës? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi jepni detaje. (përshkruaj)

PU11.4 Sa raste disiplinore janë iniciuar kundër punonjësve në 3 vitet e fundit? (përshkruaj – numër) Nga këto, sa raste disiplinore kishin të bënin me shkelje të integritetit? (përshkruaj – numër)

Nëse keni treguar raste disiplinore në lidhje me shkeljen e integritetit, ju lutemi tregoni numrin e rasteve disiplinore për shkeljen e integritetit për secilën nga kategoritë e mëposhtme dhe rezultatin/sanksionet e vendosura:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Fusha me të cilën lidhen shkeljet e integritetit: | Rastet disiplinore (numri) | Dënimet e shqiptuara (përshkruaj) |
| Punësimi i bazuar në meritë, avancim, udhëheqje dhe shpërblim |  |  |
| Respektimi i papajtueshmërisë së funksioneve dhe kufizimeve për kryerjen e veprimtarive gjatë kryerjes së funksionit publik |  |  |
| Dorëzimi i deklaratës mbi gjendjen pasurore dhe interesave |  |  |
| Menaxhimi i konfliktit të interesit |  |  |
| Rregullat e dhuratave |  |  |
| Kodet e etikës |  |  |
| Transparenca, hapja dhe qasja në informatat me karakter publik |  |  |
| Prokurime publike transparent edhe menaxhim efikas me burimet |  |  |
| Kufizime në kryerjen e veprimtarive pas përfundimit të detyrës publike (pantoflazh) |  |  |
| Mbrojtja e denoncuesve |  |  |

PU11.5 A besoni se punonjësit e institucionit tuaj, si dhe ju, i kuptoni mjaftueshëm përgjegjësitë për shkeljet e integritetit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a besoni ende se nevojitet trajnim shtesë për këtë temë? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a besoni ende se nevojitet trajnim shtesë për këtë temë? (po/jo)

 **Pyetje për udhëheqjet 12: Trajnime për integritet, ngritja e vetëdijës dhe të tjera**

 PU 12.1: A keni organizuar/inicuar/kërkuar trajnim apo ju është ofruar trajnim, keni kërkuar leje për të ofruar trajnime apo keni kërkuar të delegoni trajnime për integritetin për punonjësit në 3 vitet e fundit? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, ju lutemi tregoni, sipas temave të fushave të integritetit të listuara më poshtë me iniciativën e kujt u zhvilluan këto trajnime, sa trajnime u zhvilluan dhe sa punonjës morën pjesë:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mbajtja e trajnimeve me tema lidhur me integritetin | Iniciativa e administratës  | Iniciativa e një autoriteti tjetër shtetëror, organizate ndërkombëtare ose OJQ  |
| Numri i trajnimeve | Numri i punonjesve | Numri i trajnimeve | Numri i punonjesve | Emri i subjektit që ka paraqitur iniciativën  |
| Punësimi i bazuar në meritë, avancim, udhëheqje dhe shpërblim |  |  |  |  |  |
| Respektimi i papajtueshmërisë së funksioneve dhe kufizimeve për kryerjen e veprimtarive gjatë kryerjes së funksionit publik |  |  |  |  |  |
| Dorëzimi i deklaratës mbi gjendjen pasurore dhe interesave |  |  |  |  |  |
| Menaxhimi i konfliktit të interesit |  |  |  |  |  |
| Rregullat e dhuratave |  |  |  |  |  |
| Kodet e etikës |  |  |  |  |  |
| Transparenca, hapja dhe qasja në informatat me karakter publik |  |  |  |  |  |
| Prokurime publike transparent edhe menaxhim efikas i burimeve |  |  |  |  |  |
| Kufizime në kryerjen e veprimtarive pas përfundimit të detyrës publike (pantoflazh) |  |  |  |  |  |
| Mbrojtja e denoncuesve |  |  |  |  |  |
| Jo toleranca ndaj shkeljeve të integritetit dhe përgjegjësisë. |  |  |  |  |  |

 PU 12.2: A keni organizuar / inicuar / kërkuar ndihmë për të zbatuar fushata ndërgjegjësimi, apo organizatës suaj i është ofruar të jetë përfituese e një fushate ndërgjegjësimi për çështjet e integritetit, për punonjësit tuaj në 3 vitet e fundit? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi tregoni, sipas temave të fushave të integritetit të listuara më poshtë, me iniciativën e kujt u zhvilluan këto fushata ndërgjegjësimi, sa fushata u zhvilluan dhe titulli i tyre:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mbajtja e trajnimeve me tema lidhur me integritetin | Iniciativa e administratës  | Iniciativa e një autoriteti tjetër shtetëror, organizatë ndërkombëtare ose OJQ  |
| Numri i fushatave | Titulli i fushatës/Përgjithshme | Numri i fushatave | Titulli i fushatës/Përgjithshme | Emri i subjektit që ka paraqitur iniciativën  |
| Punësimi i bazuar në meritë, avancim, udhëheqje dhe shpërblim |  |  |  |  |  |
| Respektimi i papajtueshmërisë së funksioneve dhe kufizimeve për kryerjen e veprimtarive gjatë kryerjes së funksionit publik |  |  |  |  |  |
| Dorëzimi i deklaratës mbi gjendjen pasurore dhe interesave |  |  |  |  |  |
| Menaxhimi i konfliktit të interesit |  |  |  |  |  |
| Rregullat e dhuratave |  |  |  |  |  |
| Kodet e etikës |  |  |  |  |  |
| Transparenca, hapja dhe qasje në informatat me karakter publik |  |  |  |  |  |
| Prokurime publike transparente dhe menaxhim efikas me burimet |  |  |  |  |  |
| Kufizime në kryerjen e veprimtarive pas përfundimit të detyrës publike (pantoflazh) |  |  |  |  |  |
| Mbrojtja e denoncuesve |  |  |  |  |  |
| Jotoleranca ndaj shkeljeve të integritetit dhe përgjegjësisë. |  |  |  |  |  |

 SH12.3: A keni marrë masa administrative shtesë për të siguruar plotësimin e kërkesave të integritetit në fushat e mësipërme nga punonjësit, p.sh.: udhëzimet, metodologjitë, zgjidhjet softuerike dhe të tjera? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi jepni detaje. (përshkruaj)

 SH12.4: A ju është ofruar ndihmë për marrjen e masave administrative shtesë me qëllim përmbushjen e kërkesave të integritetit në fushat e mësipërme nga punonjësit, p.sh.: udhëzime, metodologji, zgjidhje softuerike, të tjera, nga një organ tjetër qeveritar, organizatë ndërkombëtare apo organizatë joqeveritare? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, jepni detaje (përshkruaj)

 **Pyetje për udhëheqjet 13: Kontrolli adekuat i integritetit**

 PU13.1: A ka rregulla etike që zbatohen për punonjësit në institucionin tuaj? (po – emri i normave/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a keni marrë masa administrative brenda institucionit për të kontrolluar nëse punonjësit i respektojnë këto norma etike? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi përshkruani. (përshkruaj)

 Nëse përgjigjja është po, a keni marrë parasysh miratimin e rregullave etike që duhet të ndjekin punonjësit? (po/jo) Nëse po, ju lutemi përshkruani. (përshkruaj)

 PU 13.2: A ka institucioni juaj auditor të brendshëm? (po/jo)

Nëse po, a është përfshirë ai/ajo në vetëvlerësimin e rrezikut nga korrupsioni i institucionit në 3 vitet e fundit, bazuar në udhëzimet për menaxhim të rreziqeve të Ministrisë së Financave? (po/jo)

Nëse përgjigjja është jo, cila është arsyeja për të mos e bërë këtë? (përshkruaj)

Nëse përgjigjja është po, cilat ishin rreziqet kryesore të korrupsionit të identifikuara në institucion? (përshkruaj)

Nëse përgjigjja është po, a janë planifikuar aktivitete të brendshme për t'u përballur me rreziqet e korrupsionit të identifikuara në vetëvlerësimin e rrezikut të korrupsionit të institucionit? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi përshkruani progresin nga zbatimi i tyre. (përshkruaj) Nëse përggjija është jo, shpjegoni pse nuk ishin.

 PU 13.3: Nëse është kryer një vetëvlerësim dhe është miratuar një plan menaxhimi, ju lutem dërgoni dokumentin e Vlerësimit të rrezikut të korrupsionit dhe Planin e Menaxhimit të Rrezikut të Korrupsionit në Komisionin Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit që do të përdoret si pjesë e Vlerësimit Sektorial të Rrezikut për Integritetin dhe Korrupsionin.

#  SHTOJCA 3: Pyetësori anonim për punonjësit e institucioneve publike të sektorit të zgjedhur

**Pyetje për punonjësit 1: Punësimi i bazuar në meritë, avancim, udhëheqje dhe shpërblim**

PP 1.1 Ju lutemi, përshkruani procedurën e punësimit në institucionin ku punoni duke dhënë pikë nga 1 deri në 10, ku 1 do të thotë "bazuar në nepotizëm, konflikt interesi, korrupsion, në të cilin përzgjidhen miq të strukturave udhëheqëse" dhe 10 do të thotë "bazuar në merita, transparente dhe të drejtë, në të cilën përzgjidhen kandidatët më të mirë për vendin e punës" (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP 1.2 Ju lutemi përshkruani praktikat e avancimit dhe shpërblimit në institucionin ku punoni duke notuar një pikë nga 1 deri në 10, ku 1 do të thotë “bazuar në nepotizëm, konflikt interesi, korrupsion, në të cilin miqtë e përzgjedhur të strukturave udhëheqëse" dhe 10 do të thotë "bazuar në merita, transparente dhe të drejtë, në të cilën punonjësit më të mirë avancohen dhe shpërblehen në përputhje me rrethanat" (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP 1.3 A mendoni se ju dhe punonjësit e tjerë keni mirkuptim të mjaftueshëm për avancimin të aritur në merita dhe rregullat për shpërblim në institucion, të cilat do t'ju mundësojnë të mbroni të drejtat tuaja në këtë drejtim? (po/jo)

Nëse përgjigjja është jo, a besoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

PP 1.4 A mendoni se udhëheqja i zbaton masat e duhura administrative për të siguruar avancim të aritur në merita dhe rregulla për shpërblim në institucion? (po/jo/nuk e di)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të tregoni një shembull të një mase të tillë administrative? (po – përshkruaj/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, cilat masa administrative mendoni se janë të nevojshme? (përshkruaj)

 **Pyetje për punonjësit 2: Respektimi i papajtueshmërisë së funksioneve dhe kufizimeve për kryerjen e veprimtarive gjatë kryerjes së funksionit publik**

PP 2.1 Ju lutemi, përshkruani nivelin e respektimit të papajtueshmërisë së funksioneve të punonjësve (të cilët kryejnë veprimtari të drejtpërdrejta politike gjatë orarit të punës dhe në vendin e punës) në institucionin ku punoni, duke vlerësuar nga 1 deri në 10, në të cilën 1 do të thotë "Strukturat udhëheqëse dhe/ose punonjësit kryejnë lirisht veprimtari politike gjatë orarit të punës dhe në vendin e tyre të punës", dhe 10 do të thotë "Strukturat udhëheqëse dhe/ose punonjësit nuk kryejnë kurrë veprimtari politike gjatë orarit të punës dhe në vendin e tyre të punës". (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP2.2 Ju lutemi përshkruani respektimin e kufizimeve nga personat e zgjedhur/emëruar (për administrimin e një kompanie ose institucioni si pronarë ose mbajtjen e të drejtave të udhëheqjes në bordin drejtues të një kompanie ose institucioni privat) duke vlerësuar nga 1 në 10, në të cilën 1 do të thotë "personat e emëruar/zgjedhur në institucionin ku punoj janë të njohur se udhëheqinë një kompani ose institucion si pronarë ose kanë të drejta menaxheriale në bordin drejtues të një kompanie ose institucioni privat ", dhe 10 do të thotë, "Nuk jam i njohur me asnjë situatë në të cilën persona të emëruar/zgjedhur në institucionin ku punoj udhëheqinë një kompani apo institucion si pronarë ose kanë të drejta udhëheqje në Bordin Drejtues të një shoqërie apo institucioni privat". (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP 2.3 A mendoni se ju dhe punonjësit e tjerë keni mirkupëtim të mjaftueshëm për kërkesat që lidhen me respektimin e papajtueshmërisë dhe kufizimeve në një institucion publik? (po/jo)

Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

PP 2.4 A mendoni se udhëheqja i zbaton masa adekuate administrative për të siguruar respektimin e kërkesave dhe kufizimeve të papajtueshmërisë në institucion? (po/jo/nuk e di)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të tregoni një shembull të një mase të tillë administrative? (po – përshkruaj/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, cilat masa administrative mendoni se janë të nevojshme? (përshkruaj)

 **Pyetje për punonjësit 3: Dorëzimi i deklaratës mbi gjendjen pasurore dhe interesave**

PP3.1 Ju lutemi vlerësoni si i perceptoni punonjësit, të cilët janë të detyruar të deklarojnë pasurinë dhe interesat e tyre në KSHPK dhe si e përmbushin këtë detyrim në kuadër të institucionit ku punoni, duke vlerësuar nga 1. deri në 10, ku 1 do të thotë "Besoj se ka probleme të mëdha që lidhen me gjendjen pasurore dhe interesat e punonjësve të cilët janë të detyruar t'i denoncojnë në KSHPK, sepse këta punonjës pasurohen ilegalisht në punë, nga korrupsioni", dhe 10 do të thotë "Unë besoj se të gjithë punonjësit, të cilët kanë detyrimin të raportojnë gjendjen e tyre pasurore dhe interesat në KSHPK, janë të ndershëm dhe kryejnë detyrat e tyre në mënyrë të duhur." (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP 3.2 Ju lutemi tregoni se cilat vende pune në institucion janë të cenueshme ndaj korrupsionit dhe mund të çojnë në pasuri të paligjshme nga korrupsioni, konflikti i interesit ose sjellje të tjera të pandershme. (përshkruaj)

PP 3.3 A mendoni se ju dhe punonjësit e tjerë keni mirkupëtim të mjaftueshëm për kërkesat që lidhen me paraqitjen e një deklarate të pasurisë dhe interesave? (po/jo)

Nëse përgjigjja është jo, a besoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

PP 3.4 A mendoni se udhëheqja i zbaton masat e duhura administrative për të garantuar respektimin e kërkesave në lidhje me paraqitjen e një deklarate të pasurisë dhe interesave në institucion? (po/jo/nuk e di)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të tregoni një shembull të një mase të tillë administrative? (po – përshkruaj/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, cilat masa administrative mendoni se janë të nevojshme? (përshkruaj)

 **Pyetje për punonjësit 4: Menaxhimi i konfliktit të interesit**

PP 4. 1 Ju lutemi vlerësoni se si i perceptoni punonjësit që janë të detyruar të deklarojnë pasurinë dhe interesat e tyre në KSHPK dhe si e përmbushin këtë detyrim në kuadër të institucionit ku punoni, duke vlerësuar nga 1, deri në 10, ku 1 do të thotë "Besoj se ka probleme të mëdha që lidhen me gjendjen pasurore dhe interesat e punonjësve, të cilët kanë detyrimin t'i denoncojnë në KSHPK, sepse këta punonjës pasurohen ilegalisht në punë, nga korrupsioni" , dhe 10 do të thotë “Besoj se të gjithë punonjësit, të cilët kanë detyrimin për të deklaruar gjendjen pasurore dhe interesat e tyre në KSHPK, janë të ndershëm dhe i kryejnë siç duhet detyrat e tyre”. (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP 4.2 Ju lutemi tregoni se cilat vende pune në institucion janë të cenueshme ndaj korrupsionit dhe mund të çojnë në pasuri të paligjshme nga korrupsioni, konflikti i interesit ose sjellje të tjera të pandershme. (përshkruaj)

PP 4.3 A mendoni se ju dhe punonjësit e tjerë i kuptoni mjaftueshëm për kërkesat që lidhen me deklarimin dhe menaxhimin e konfliktit të interesit? (po/jo)

Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

PP 4.4 A mendoni se udhëheqja i zbaton masat e duhura administrative për të garantuar respektimin e kërkesave në lidhje me paraqitjen dhe menaxhimin me konfliktin e interesave në institucion? (po/jo/nuk e di)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të tregoni një shembull të një mase të tillë administrative? (po – përshkruaj/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, cilat masa administrative mendoni se janë të nevojshme? (përshkruaj)

 **Pyetje për punonjësit 5: Rregullat për marrjen e dhuratave**

PP 5.1 Ju lutemi vlerësoni se si e perceptoni situatën në lidhje me respektimin e rregullave dhe dhuratave në institucionin ku punoni, duke vlerësuar nga 1 në 10, ku 1 do të thotë "Mendoj se punonjësit zakonisht pranojnë ose marrin dhurata në lidhje me punën e tyre, në shenjë vlerësimi", dhe 10 do të thotë "Jam i sigurt që punonjësit nuk pranojnë dhe nuk kërkojnë kurrë dhurata që lidhen me punën e tyre, ata pranojnë vetëm dhurata protokollare ose të rastësishme me vlerë të parëndësishme". (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP 5.2 Ju lutemi tregoni se cilat vende pune në institucion janë kryesisht të ekspozuara ndaj ofertave të dhuratave për shkak të natyrës së punës dhe pse. (përshkruaj)

PP 5.3 A mendoni se ju dhe punonjësit e tjerë i kuptoni mjaftueshëm kërkesat në lidhje me rregullat e dhuratave? (po/jo)

Nëse përgjigjja është jo, a besoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

PP 5.4 A mendoni se udhëheqja i zbaton masat e duhura administrative për të siguruar respektimin e kërkesave në lidhje me rregullat e dhuratave në institucion? (po/jo/nuk e di)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të tregoni një shembull të një mase të tillë administrative? (po – përshkruaj/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, cilat masa administrative mendoni se janë të nevojshme? (përshkruaj)

 **Pyetje për punonjësit 6: Kodet e etikës**

PP 6.1 Ju lutemi vlerësoni si e perceptoni situatën në lidhje me respektimin e kodeve etike në institucionin ku punoni, duke vlerësuar nga 1 në 10, ku 1 do të thotë "Mendoj se asnjë rregull etik i kodit etik asnjëher nuk respektohet nga asnjë person në institucion, përfshirë administratën", dhe 10 do të thotë "Jam i sigurt që punonjësit dhe udhëheqja i ndjekin gjithmonë rregullat etike". (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP 6.2 Ju lutemi vlerësoni si e perceptoni situatën e ndikimit të padrejtë në institucionin ku punoni, duke vlerësuar nga 1 deri në 10, ku 1 do të thotë "udhëheqësit gjatë gjithë kohës i udhëzojnë punonjësit e sektorit publik të veprojnë në kundërshtim me ligjin", dhe 10 do të thotë " udhëheqjet i respektojnë profesionalizmin dhe paanshmërinë e punonjësve të sektorit publik dhe kurrë nuk i drejtojnë ata të veprojnë në kundërshtim me ligjin". (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP 6.3 Ju lutemi vlerësoni si e perceptoni situatën e përdorimit të pozicionit zyrtar për përfitime private në institucionin ku punoni, duke vlerësuar nga 1 në 10, ku 1 do të thotë "punonjësit e përdorin gjithmonë statusin si nëpunës administrativ" dhe 10 do të thotë "të gjithë punonjësit janë të ndershëm dhe nuk përfitojnë kurrë nga statusi i tyre si nëpunës administrativ". (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP 6.4 A jeni anëtar i Qeverisë, nëpunës publik apo zyrtar administrativ? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, a ju është kërkuar të nënshkruani një deklaratë që konfirmon respektimin e Kodit të Etikës të Qeverisë ose Ligjin e Nëpunësve Administrativë? (po/jo)

 PP 6.5 A mendoni se ju dhe punonjësit e tjerë i kuptoni mjaftueshëm kërkesat në lidhje me rregullat e dhuratave? (po/jo)

Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

PP 6.6 A mendoni se udhëheqja i zbaton masat e duhura administrative për të siguruar respektimin e kërkesave në lidhje me rregullat e dhuratave në institucion? (po/jo/nuk e di)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të tregoni një shembull të një mase të tillë administrative? (po – përshkruaj/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, cilat masa administrative mendoni se janë të nevojshme? (përshkruaj)

 **Pyetje për punonjësit 7: Transparenca, hapja dhe qasje në informatat me karakter publik**

PP 7.1 Ju lutemi vlerësoni si e perceptoni situatën në lidhje me respektimin e transparencës, hapjes dhe qasjes ndaj informacionit në institucionin ku punoni, duke dhënë një pikë nga 1 në 10, ku 1 do të thotë "Unë mendoj se institucioni në të cilin unë punoj është totalisht jotransparente dhe fsheh informacione të natyrës publike" dhe 10 do të thotë " Institucioni ku unë punoj është transparent, i hapur dhe ofron gjithmonë qasje në informacione me interes publik". (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP7.2 A mendoni se ju dhe punonjësit e tjerë i kuptoni mjaftueshëm kërkesat që lidhen me transparencën, hapjen dhe qasjen e lirë në informata me karakter publik? (po/jo)

Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

PP 7.3 A mendoni se udhëheqja i zbaton masat e duhura administrative për të garantuar respektimin e kërkesave për transparencë, hapje dhe qasje të lirë në informata të karakterit publik në institucion? (po/jo/nuk e di)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të tregoni një shembull të një mase të tillë administrative? (po – përshkruaj/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, cilat masa administrative mendoni se janë të nevojshme? (përshkruaj)

 **Pyetje për punonjësit 8: Prokurim publik transparent dhe menaxhim efikas me burimet**

PP 8.1 Ju lutemi vlerësoni se si e perceptoni transparencën e prokurimit publik dhe menaxhimin efikas të burimeve njerëzore në institucionin ku punoni, duke vlerësuar nga 1 në 10, ku 1 do të thotë "Unë mendoj se institucioni gjithmonë rregullon procedurat e prokurimit dhe se burimet njerëzore menaxhohen tmerrësisht keq", dhe 10 do të thotë "Institucioni realizon prokurime publike të ndershme, transparente dhe në mënyrë efikase udhëheqë me burimet". (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP8.2 Ju lutemi vlerësoni se si e perceptoni situatën e ndikimit të padrejtë nga udhëheqja në procedurat e prokurimit brenda institucionit ku punoni, duke dhënë një pikë nga 1 në 10, ku 1 do të thotë "udhëheqësit dhe/ose personat zyrtarë të tjerë gjatë gjithë kohës ushtrojnë ndikim të paligjshëm në procedurat e prokurimit për të përcaktuar rezultatin e prokurimeve dhe fituesit", dhe 10 do të thotë "udhëheqjet dhe personat zyrtarë nuk ndërhyjnë kurrë në procedurën e prokurimit për të ndikuar në rezultatin e saj dhe fituesit". (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP 8.3 A jeni anëtar i Komisionit të Prokurimit Publik në institucionin tuaj? (po/jo)

 Nëse po, a merrni ndonjëherë udhëzime verbale nga udhëheqja për procedurat e prokurimit? (po/jo)

 Nëse po, sa shpesh? (tërë kohën / ndonjëherë / kurrë)

PP 8.4 Nëse i jeni përgjigjur “po” pyetjes së mëparshme, se jeni anëtar i Komisionit të Prokurimit Publik, a mendoni se ju dhe punonjësit e tjerë që janë anëtarë të Komisionit të Prokurimit Publik keni mirkuptim të mjaftueshëm të rregullave për prokurimin publik dhe menaxhimin efikas të burimeve? (po/jo)

Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

PP 8.5 A mendoni se udhëheqja zbaton masa adekuate administrative për të siguruar që kërkesat për prokurim publik transparent dhe menaxhim efikas të burimeve janë përmbushur? (po/jo/nuk e di)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të tregoni një shembull të një mase të tillë administrative? (po – përshkruaj/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, cilat masa administrative mendoni se janë të nevojshme? (përshkruaj)

 **Pyetje për punonjësit 9: Kufizimet në kryerjen e veprimtarive pas përfundimit të detyrës publike (pantoflazh)**

PP 9.1 A ka zyrtarë publikë në institucionin tuaj që mbikëqyrin, monitorojnë veprimtarinë e kompanive dhe/ose lidhin marrëdhënie kontraktuale me kompanitë? (po/jo) Nëse përgjigjja është po, ju lutemi vlerësoni se si e perceptoni respektimin e kufizimeve pas punësimit (duke punuar në kompani ku më parë keni mbikëqyrur/monitoruar/kontraktuar) brenda institucionit ku punoni, duke dhënë një pikë nga 1 në 10, ku 1 do të thotë "Ish-punonjësit tanë zakonisht shkojnë për të punuar në sektorin privat me kompanitë që ata mbikëqyrnin, monitoronin ose kontraktonin menjëherë pas largimit nga institucioni. Në fakt, unë besoj se ata kanë punuar tashmë për këto kompani edhe para se të largoheshin nga institucioni," dhe 10 do të thotë "Ish-punonjësit nuk shkojnë kurrë në punë për kompanitë me të cilat mbikëqyrnin, monitoronin ose kontraktonin, të paktën jo në 3 vitet e para pas largimit nga detyra”. (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP 9.2 Ju lutemi vlerësoni si e perceptoni respektimin e kufizimeve pas punësimit të (përfaqësimit të personave juridikë dhe fizikë pranë institucionit) në institucionin ku punoni duke dhënë një pikë nga 1 deri në 10, në të cilën 1 do të thotë "Ish-punonjësit tanë fillojnë të përfaqësojnë persona fizikë ose juridikë para institucionit pothuajse menjëherë pas largimit nga institucioni. Në fakt, besoj se ata kanë punuar për të mirën e këtyre personave edhe para se të largoheshin nga institucioni”, dhe 10 do të thotë “Ish-punonjësit nuk përfaqësojnë kurrë persona fizikë apo juridikë para institucionit, të paktën jo në 2 vitet e para pas largimit nga pozicioni”. (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP 9.3 A dini për raste kur ish-punonjës brenda 3 viteve nga largimi nga vendi i punës ishin të angazhuar në një shoqëri tregtare në të cilën ai/ajo ushtronte mbikëqyrje paraprake ose me të cilin ata kanë hyrë në marrëdhënie kontraktuale gjatë punës në institucionin tuaj? (po / jo / nuk zbatohet, pasi nuk ka funksione të lidhura me mbikëqyrjen e shoqërive tregtare në institucion)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të specifikoni më shumë detaje? (po /jo - përshkruaj)

 PP 9.4 A dini raste në të cilat ish-punonjësit brenda 3 viteve nga largimi nga detyra, kanë fituar aksione apo pjesë në një person juridik në të cilin ai/ajo ka punuar apo ka kryer mbikëqyrje të mëparshme gjatë punës në institucionin tuaj? (po/jo/ nuk zbatohet, përarsye se nuk ka funksion që nënkupton punën tek personat juridik ose mbikëqyrje ndaj personave juridik në institucion)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të specifikoni më shumë detaje? (po /jo - përshkruaj)

PP 9.3 A dini për raste kur ish-punonjësit, në afat prej 2 vitesh pas largimit nga pozicioni, kanë përfaqësuar një organizatë ndërkombëtare ose një organizatë tjetër si përfaqësues të saj, përpara institucionit për të cilin më parë kanë punuar? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të specifikoni më shumë detaje? (po /jo - përshkruaj)

PP 9.4 A dini për raste kur ish-punonjësit, në afat prej 2 vitesh pas largimit nga pozicioni, kanë përfaqësuar ndonjë person juridik ose fizik si përfaqësues të tyre, pranë institucionit ku më parë kanë punuar? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të specifikoni më shumë detaje? (po /jo - përshkruaj)

PP 9.5 A dini raste kur ish-punonjësit, janë angazhuar nga persona juridikë për të kryer veprimtari drejtuese ose audituese, në afat prej 2 vitesh pas largimit nga vendi i punës, në të cilat puna e tij/saj ishte e lidhur me mbikëqyrjen apo monitorimin, të paktën një vit para përfundimit të ushtrimit të autorizimeve publike? (po/jo)

 Nëse po, a mund të jepni më shumë detaje? (po / përshkruaj /jo)

PP9.6 A dini për raste kur ish-punonjësit, në afat prej 2 vitesh pas largimit nga pozicioni, kanë përfaqësuar ndonjë person juridik ose fizik si përfaqësues të tyre, pranë institucionit ku më parë kanë punuar? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të specifikoni më shumë detaje? (po /jo - përshkruaj)

PP9.7 A dini raste kur ish-punonjësit, janë angazhuar nga persona juridikë për të kryer veprimtari drejtuese ose audituese, në afat prej 2 vitesh pas largimit nga vendi i punës, në të cilat puna e tij/saj ishte e lidhur me mbikëqyrjen apo monitorimin, të paktën një vit para përfundimit të ushtrimit të autorizimeve publike? (po/jo)

 Nëse po, a mund të jepni më shumë detaje? (po / përshkruaj /jo/ nuk zbatohet, sepse nuk ka funksione të lidhura me mbikëqyrjen dhe monitorimin në institucion)

PP9.8 A mendoni se punonjësit i kuptojnë mjaftueshëm kufizimet e tyre pas punësimit? (po/jo)

Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

PP9.9 A mendoni se udhëheqja i zbaton masa adekuate administrative për të siguruar respektimin në të ardhmen të kufizimeve pas punësimit? (po/jo/nuk e di)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të tregoni një shembull të një mase të tillë administrative? (po – përshkruaj/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, cilat masa administrative mendoni se janë të nevojshme? (përshkruaj)

 **Pyetje për punonjësit 10: Mbrojtja e denoncuesve**

PP10.1 Ju lutemi vlerësoni si e shihni situatën në lidhje me mbrojtjen e denoncuesve në institucionin ku punoni, duke dhënë një pikë nga 1 në 10, ku 1 do të thotë "Asnjë punonjës nuk do të denonconte punë të paligjshme administrative, brenda vetë institucionit, duke përfshirë veprimtari penale apo korruptive kundër detyrave zyrtare dhe interesit publik, pasi ai/ajo do të përballet me pasoja të pakëndshme nga udhëheqja (shkarkim, procedim disiplinor, ulje të pagës dhe përfitime të tjera, etj.)” dhe 10. do të thotë" "Çdo punonjës ndihet plotësisht i sigurt për të realizuar denoncim të mbrendshëm të çdo akti administrativ të paligjshëm në institucion, duke përfshirë veprimtari kriminale ose korruptive kundër detyrave zyrtare dhe interesit publik, sepse ai/ajo ka besim se do të jetë i mbrojtur dhe se nuk do të pësojë kurrë ndonjë pasojë të pakëndshme”. (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP10.2 Nëse keni ditur për ndonjë veprim të paligjshëm administrativ,, veprimtari kriminale apo korruptive kundër detyrave zyrtare, interesit publik, sigurisë dhe mbrojtjes, cilit institucion do të ndjeheshit më të sigurt t'i drejtoheshit të parës, të dytës, të tretës dhe të katërt (e fundit) për të bërë një denoncim të mbrojtur atë: \_\_\_ institucioni juaj, \_\_\_ Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit, \_\_\_ Ministria e Punëve të Brendshme (policia), \_\_\_ Avokati i Popullit \_\_\_ bëni një radhë për secilën opsion të zgjedhjes suaj: 1 (përparësia më e madhe) 2, 3 dhe 4)

PP10.3 A mendoni se punonjësit kanë njohuri të mjaftueshme të mbrojtjes së denoncuesit të disponueshëm ligjërisht për ta (p.sh.: mjetet e mbrojtura të denoncimit të akteve të paligjshme administrative, aktivitete kriminale ose korruptive kundër detyrave zyrtare, interesit publik, sigurisë dhe mbrojtjes )? (po/jo)

Nëse përgjigjja është jo, a mendoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

PP10.4 A mendoni se udhëheqja zbaton masa adekuate administrative për të siguruar denoncim të brendshëm të mbrojtur të akteve të paligjshme administrative, duke përfshirë aktivitetet kriminale ose korruptive kundër detyrave zyrtare dhe interesit publik? (po/jo/nuk e di)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të tregoni një shembull të një mase të tillë administrative? (po – përshkruaj/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, cilat masa administrative mendoni se janë të nevojshme? (përshkruaj)

 **Pyetje për punonjësit 11: Jotoleranca ndaj shkeljeve të integritetit.**

PP11.1 Cilat mendoni se janë shkaqet kryesore të korrupsionit në llojin e institucioneve në të cilat ju punoni? (përshkruaj) Cila është zgjidhja më e mirë për të luftuar korrupsionin në llojin e institucioneve në të cilat ju punoni? (përshkruaj)

PP11.2 A jeni njohur me rastet e korrupsionit në llojin e institucionit në të cilën punoni? (po/jo)

 Nëse përgjigjja është po, a ishte e mundur t'i parandaloni këto akte? (po/jo) Nëse po, a i keni penguar këto akte? (po – tregoni kujt/jo) Nëse jo, a i keni denoncuar këto akte? (po – tregoni kujt/jo) Nëse përgjigjja është jo, cila ishte arsyeja e mos denoncimit të tyre? (zgjidh nga: nuk e dija se duhej/Nuk dija ku të denoncoj/kisha frikë të denoncoj/Nuk më interesonte të denoncoj/ajo nuk është puna ime)

PP11.3 Ju lutemi vlerësoni si e perceptoni gjendjen e korrupsionit në institucionet e llojit ku punoni duke dhënë një pikë nga 1 në 10, ku 1 do të thotë "Institucionet e këtij sektori janë totalisht të korruptuara", dhe 10 që do të thotë “Nuk ka korrupsion në institucionet e këtij sektori, dhe ato funksionojnë në një mjedis ku mbretëron integriteti”. (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP11.4 Ju lutemi vlerësoni si e perceptoni situatën e jotolerancës së udhëheqësisë ndaj incidenteve që lidhen me integritetin në institucionin ku punoni, duke dhënë një pikë nga 1 në 10, ku 1 do të thotë "Udhëheqja jonë nuk është aspak e shqetësuar për shkeljet e integritetit në institucion, dhe vetë udhëheqja shpesh i shkel normat e integritetit", dhe 10 do të thotë "Udhëheqja në institucionin tonë është shumë i rreptë në respektimin e integritetit dhe askush nuk mbetet i pandëshkuar nëse normat e integritetit shkelen. Udhëheqja jonë është një shembull i mirë për t'u ndjekur kur bëhet fjalë për integritetin". (vlerësoni)

 Nëse vlerësimi juaj është i ulët, ju lutemi shpjegoni ose jepni shembuj. (përshkruaj)

PP11.5 A mendoni se punonjësit kanë një kuptim të mjaftueshëm për shkeljet e integritetit dhe përgjegjësinë e duhur? (disiplinore, kundërvajtëse dhe penale))? (po/jo)

Nëse përgjigjja është jo, a besoni se nevojitet trajnim shtesë për këtë çështje? (po/jo)

PP11.6 A mendoni se udhëheqja i zbaton masat adekuate administrative për të parandaluar shkeljet e integritetit në institucion? (po/jo/nuk e di)

 Nëse përgjigjja është po, a mund të tregoni një shembull të një mase të tillë administrative? (po – përshkruaj/jo)

 Nëse përgjigjja është jo, cilat masa administrative mendoni se janë të nevojshme? (përshkruaj)

#  SHTOJCA 4: Pyetësor për institucionet për kontrollin e integritetit

KSHPK-ja kryen Vlerësimin Sektorial të Rrezikut ndaj Integritetit dhe Kundër Korrupsionit (VSRIK) në sektorin [specifikoni sektorin], i cili përfshin institucionet e mëposhtme [numëroni institucionet publike nga sektori i përzgjedhur].

Për këtë qëllim, ju lutemi jepni informacionin e mëposhtëm për secilin nga elementët e klimës së integritetit publik për të cilin institucioni juaj është përgjegjës kur ushtron mbikëqyrje, monitorim dhe/ose për të imponuar përgjegjësinë e duhur ligjore për shkeljet e mëposhtme:

1. A ka përgatitur institucioni juaj raporte analitike për respektimin e elementeve të integritetit për të cilët është përgjegjës, për institucionet publike të sektorit të përzgjedhur? Nëse përgjgij është po, ju lutemi t'i ndani për qëllimet e VSRIK.
2. Ju lutemi përshkruani problemet kryesore të institucioneve të lartpërmendura në zbatimin e secilit prej elementeve të integritetit për të cilin institucioni juaj është përgjegjës. A janë këto çështje të përbashkëta për të gjithë sektorin publik apo janë specifike për këtë lloj institucioni?
3. A ka shkelje të elementeve të integritetit në institucionet e sipërpërmendura të zbuluara në 3 vitet e fundit? Nëse po, çfarë sanksionesh janë vendosur?
4. A ka institucioni në të cilin janë zbuluar shkeljet e integritetit, dispozita për të marrë masa administrative për të korrigjuar situatën dhe/ose për të parandaluar shkelje të ngjashme në të ardhmen? Nëse po, cilat ishin këto dispozita? A ka paraqitur institucioni raport për zbatimin e këtyre dispozitave? A ishit të kënaqur me progresin?
5. Cilat do të ishin sugjerimet tuaja për institucionet e sipërpërmendura për të përmirësuar respektimin e elementeve të integritetit, për të cilat institucioni juaj është përgjegjës?

**\*Shënim: Institucionet për kontroll të integritetit dhe kërkesa për integritet për të cilat ata janë përgjegjës:**

Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit është përgjegjës për kontrollin e:

* Respektimi i papajtueshmërisë së funksioneve dhe kufizimeve për kryerjen e veprimtarive gjatë kryerjes së funksionit publik
* Dorëzimi i deklaratës mbi gjendjen pasurore dhe interesat
* Menaxhimi i konfliktit të interesit
* Rregullat e dhuratave
* Prokurim publik transparent dhe menaxhim efikas me burimet
* Kufizimet pas punësimit (pantoflazh)
* Mbrojtja e denoncuesve
* Sanksionimi i shkeljeve të lidhura me integritetin (shkeljet)

Inspektorati Administrativ Shtetëror është përgjegjës për kontrollin e:

* Punësimi i bazuar në meritë, avancim, udhëheqje dhe shpërblim
* Rregullat për marrjen e dhuratave
* Transparenca, hapja dhe qasje në informacionet me karakter publik
* Prokurim publik transparent dhe menaxhim efikas me burimet

Agjencia e Mbrojtjes të së Drejtës për Qasje të Lirë në Informata, është përgjegjëse për kontrollin e:

* Transparencës, hapjes dhe qasjesë në informatat me karakter publik

Byroja e Prokurimit Publik është përgjegjëse për kontrollin e :

* Prokurimeve publike transparente dhe menaxhim efikas me burimet

 Enti Shtetëror i Revizionit është përgjegjës për kontrollin e :

* Prokurimeve publike transparente dhe menaxhim efikas me burimet

Ministria e Drejtësisë është përgjegjëse për kontrollin e :

* Mbrojtjen e denoncuesve

#  SHTOJCA 5: Hapat dhe matricat për identifikimin e faktorëve rregullatorë të rrezikut dhe rreziqeve të korrupsionit

Shpjegime paraprake

Definicioni më i zakonshëm i Transparency International për korrupsionin është abuzimi i pushtetit të besuar për përfitime private. Prandaj, edhe pse nevojiten disa elemente për shfaqjen e korrupsionit, një nga elementet më të rëndësishme është ekzistenca e kompetencave të besuara (të cilat duhet të kuptohen edhe si kompetenca, funksione, detyra, përgjegjësi, mandat apo kompetenca të tjera). Burimi i kompetencave të besuara janë ligjet, aktet nënligjore dhe rregulloret. Mënyra se si vendosen/bazohen/futen/autorizohen rregulloret është vendimtare për mënyrat se si do të shfaqet korrupsioni në të ardhmen. Ndërsa disa dispozita që vendosin kompetenca mund të lehtësojnë abuzimin e tyre për përfitime private, dispozita të tjera mund ta bëjnë këtë pothuajse të pamundur.

Pjesëmarrësit në një akt korruptiv janë më të prirur për të rrezikuar nëse kompetencat që do të shpërdorohen për përfitime private janë të gjera, të paqarta ose të pashtershme. Me fjalë të tjera, sa më të gjera të jenë kompetencat diskrecionale, aq më e madhe është mundësia e korrupsionit. Shpjegimi për këtë lidhet me gjurmueshmërinë e akteve të korrupsionit në të ardhmen. Kur nuk ka kufizime të qarta ligjore për kompetencat e besuara, nuk është e mundur të vërtetohet se ato janë kapërcyer, në një fazë të mëvonshme. Prandaj, tundimi për të marrë ryshfet gjatë ushtrimit të kompetencave të tilla është më i madh, sepse rreziku që dikush të kapet më vonë është më i ulët. Ndërsa, nëse kufijtë e kompetencave të besuara janë shumë të qarta, dhe akti i korrupsionit nënkupton kalimin e këtyre kufijve, rreziku i identifikimit të abuzimit në një fazë të mëvonshme është dukshëm më i lartë, dhe pikërisht për këtë arsye shanset për korrupsion janë më të ulëta.

Një aspekt tjetër i rëndësishëm për t'u kuptuar është se delegimi i kompetencave nuk është vetëm pjesë e dispozitave të quajtura: “Pushtete”, “Kompetenca”, “Detyra”, “Të drejtat e caktuara” etj. Ato mund të shihen në pjesë të një rregulli të caktuar, që lidhet me procedurat, mekanizmat e kontrollit, sanksionet dhe gjithçka tjetër. Çdo dispozitë ekziston vetëm për t'u zbatuar në një mënyrë ose në një tjetër. Sa më e qartë të jetë dispozita, aq më e qartë është mënyra e pritshme e zbatimit të saj dhe anasjelltas. Së fundi, çdo dispozitë e caktuar i imponon disa kompetenca dikujt që thirret për ta zbatuar atë, qoftë nëpunës publik, polic, gjzkatës, individ, kompani apo organizatë. Sa herë që atyre që u është besuar pushteti për të zbatuar një dispozitë, kërkojnë përfitime private, paraqitet tundimi për keqpërdorim. Megjithatë, prirja për të ndjekur tundime të tilla të paligjshme do të varet kryesisht nga sa qartë janë vendosur kufijtë, pasi me sa duket njerëzit rrallë marrin rreziqe të mëdha.[[4]](#footnote-4)

PJESA I. Dispozita të veçanta të kërkesave të integritetit për institucionet nga sektori i përzgjedhur, më kufizuese se dispozitat në kuadrin e përgjithshëm të integritetit

**HAPI 1:** Numëroni aktet kryesore ligjore që rregullojnë veprimtarinë e institucioneve publike nga sektori i përzgjedhur.

**HAPI 2:**Theksoni dispozitat e këtyre akteve ligjore, të cilat përmbajnë dispozita shtesë për integritetin, në lidhje me ato të kuadrit të përgjithshëm, për secilin nga elementet e mëposhtme:

|  |
| --- |
| 1. Kuadri ligjor i përgjithshëm për punësim të bazuar në merit, promovim, udhëheqje dhe shpërblime  |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
| Ligji i të Punësuarve në Sektorin Publik; | 4-13, 20a-23 |
|  | Rregullore për elementet e detyrueshme të thirrjes publike për plotësim të vendit të punës në sektorin publik nëpërmjet aplikimit për punësim, si dhe formën, përmbajtjen dhe mënyrën e mbajtjes së regjistrit të personave që kanë dhënë informacion të rremë gjatë punësimit në sektorin publik |  |
| Metodologjia për planifikimin e punësimit në sektorin publik, në përputhje me parimin e përfaqësimit adekuat dhe të duhur si dhe përmbajtjen dhe formën e Planit Vjetor të Punësimit dhe raportit për zbatimin e planit vjetor për punësim |  |
| Ligji i Punonjësve Administrativë | 30-47, 85-97 |
|  | Urdhëresë për zbatimin e procedurës për punësimin e nëpunësve administrativ |  |
| Rregullore për formën dhe përmbajtjen e shënimit të brendshëm, mënyrën e paraqitjes së kërkesës për ngritje në detyrë, kryerjen e përzgjedhjes administrative dhe intervistave, si dhe mënyrën e vlerësimit dhe numrin maksimal të pikëve nga procesi i përzgjedhjes, në varësi të kategorisë së punës |  |
| Rregullore për intervistën e performancës gjashtëmujore, kritere të detajuara për vlerësimin e nëpunësve administrativ |  |
| Vendime vjetore për përcaktimin e vlerës së një pike individuale për llogaritjen e pagave të nëpunësve administrativë |  |
| 1. Sektor i veçant i kuadrit ligjor për punësimin, të bazuar në merit, promovim, udhëheqje dhe shpërblime |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
|  |  |
|  |  |  |
| 2. Kuadri i përgjithshëm ligjor për respektimin e papajtueshmërive dhe kufizimeve |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
| Ligjin e të Punësuarve në Sektorin Publik; | 38 |
| Ligji i Parandalimit të Korrupsionit dhe të Konfliktit të Interesit; | 44, 45, 49 |
| 2. Sektor i veçant i kuadrit ligjor për respektimin e papajtueshmërive dhe kufizimeve  |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
|  |  |
|  |  |  |
| 3. Kuadri i përgjithshëm ligjor për paraqitjen e deklaratës së gjendjes pasurore dhe interesave  |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
| Ligji i Parandalimit të Korrupsionit dhe të Konfliktit të Interesit; | 82-86, 89-96 |
| 3. Sektor i veçant i kuadrit ligjor për paraqitjen e deklaratës së gjendjes pasurore dhe interesave  |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
|  |  |
|  |  |  |
| 4. Kuadri i përgjithshëm ligjor për menaxhimin e konfliktit të interesit  |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
| Ligji i Parandalimit të Korrupsionit dhe të Konfliktit të Interesit; | 72-81 |
| 1. Kuadri ligjor sektorial i posaçëm për menaxhimin e konfliktit të interesit
 |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
|  |  |
|  |  |  |
| 5. Kuadri ligjor i përgjithshëm për rregullat e dhuratave  |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
| Ligji i Parandalimit të Korrupsionit dhe të Konfliktit të Interesit; | 58 |
| Ligji i të Punësuarve në Sektorin Publik; | 39 |
|  | Urdhëresë për mënyrën e përdorimit të dhuratave të pranuara dhe menaxhimin e regjistrave të dhuratave të marra dhe çështje të tjera që kanë të bëjnë me dhuratat e marra |  |
| Ligji për shfrytëzim dhe disponim me sendet në pronësi shtetërore dhe me sendet në pronësi komunale; | 55, 56 |
|  | Urdhëresë për kriteret, procesin e marrjes dhe dhënies së dhuratave dhe raportimit të dhuratave |  |
|  5. Kuadri ligjor sektorial i posaçëm për rregullat e dhuratave |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
|  |  |
|  |  |  |
| 6. Kuadri ligjor i përgjithshëm për Kodet e Etikës |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
| Kodi i etikës për anëtarët e qeverisë dhe mbajtësit e funksioneve publike të emëruara nga Qeveria; |  |
| Kodi i etikës për nëpunësit administrativë  |  |
| 6. Kuadri ligjor sektorial i veçantë për kodet etike |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
|  |  |
|  |  |  |
| 7. Kuadri i përgjithshëm ligjor për transparencën, hapjen dhe aksesin në informata me karakter publik |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
| Ligji i të Punësuarve në Sektorin Publik; | 10 |
| Ligji i Qasjes së Lirë në Informata me Karakter Publik | 4, 6, 8-28 |
| 7. Kuadri i përgjithshëm ligjor për transparencën, hapjen dhe aksesin në informata me karakter publik |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
|  |  |
|  |  |  |
| 8. Kuadri i përgjithshëm ligjor për prokurimin publik transparent dhe menaxhimin efikas të burimeve |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
| Ligji i Parandalimit të Korrupsionit dhe të Konfliktit të Interesit; | 38, 57 |
| Ligji i Prokurimit Publik. | 33-38, 41-42, 136, 169 |
| Ligji për vendosjen e një sistemi të menaxhimit të cilësisë dhe një kornizë të përbashkët për vlerësimin e punës dhe ofrimin e shërbimeve në shërbimin shtetërorë | 5,6  |
| 8. Kuadri ligjor i posaçëm për prokurimin publik transparent dhe menaxhimin efikas me burimet  |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
|  |  |
|  |  |  |
| 9. Kuadri ligjor i përgjithshëm për kufizimet pas punësimit (pantoflazh)  |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
| Ligji i Parandalimit të Korrupsionit dhe të Konfliktit të Interesit; | 47, 48 |
| 9. Kuadri ligjor sektorial i posaçëm për kufizimet pas punësimit (pantoflazh) |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
|  |  |
|  |  |  |
| 10. Kuadri i përgjithshëm ligjor për mbrojtjen e denoncuesve |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
| Ligji për të punësuarit në sektorin publikë; | 30, 35 |
| Ligji i Parandalimit të Korrupsionit dhe të Konfliktit të Interesit; | 43 |
| Ligji i Mbrojtjes së Denoncuesve |  |
|  | Rregullore për denoncim të brendshëm të mbrojtur në institucionet e sektorit publik |  |
| 10. Kuadri ligjor sektorial i posaçëm për mbrojtjen e denoncuesve |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
|  |  |
|  |  |  |
| 11. Kuadri i përgjithshëm ligjor për jotolerancën ndaj shkeljeve të integritetit  |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
| Ligji i Nëpunësve në Sektorin Publik | 40 |
| Ligji i Nëpunësve Administrativë; | 64, 70-80 |
|  | Rregullore për procedurën e ekzekutimit të procedimit disiplinor për shkeljet disiplinore dhe formën e votimit të fshehtë |  |
| Ligji i Parandalimit të Korrupsionit dhe të Konfliktit të Interesit; | 4, 23, 24, 27, 61, 77, 78, 94 |
| 11. Kuadri ligjor sektorial i posaçëm për jotolerancën ndaj shkeljeve të integritetit  |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
|  |  |
|  |  |  |

 **HAPI 3:** Krahaso dispozitat e posaçme të integritetit me kuadrin e përgjithshëm të integritetit. Në përgjithësi, nëse për shkak të dallimit të shënuar, futet një respekt më rigoroz për kërkesat e integritetit në sektor, ky nuk duhet të paraqes problem. Nëse vëreni dallime duke futur një shmangie të pajustifikuar nga kuadri i përgjithshëm i integritetit, i cili mund të rrezikojë klimën për integritet në institucionet publike të sektorit të zgjedhur, atëherë kryeni një analizë të veçantë, të detajuar të secilit nga problemet e vërejtura, duke përdorur matricën e mëposhtme:

|  |
| --- |
| - 1 - |
| **Neni \_\_paragrafi\_\_ shkronja\_) nga kuadri i përgjithshëm**[teksti i shkrimit përkatës, paragrafi, shkronja, etj., që eksperti e kundërshtonë]**Neni \_\_paragrafi\_\_shkronja\_) i kuadrit të veçantë sektorial**[teksti i shkrimit përkatës, paragrafi, shkronja, etj., që eksperti e kundërshtonë] |
| **Qëllimet;**[teksti i kundërshtimit, i cili shpjegon pse dispozita është përcaktuar si një/disa faktorë rreziku dhe se si ato mund të çojnë në veprime të korruptuara] |
| **Rekomandime:** [teksti i një rekomandimi konkret me të cilën do të tejkalohet problemi i përshkruar në kundërshtim] |
| **Faktorët rregullatorë të rrezikut:*** [rendisni faktorët e rrezikut nga lista në Aneks 1]
 | **Rreziqe nga korrupsioni*** [rendisni akte të korrupsionit për të cilat ekziston rreziku për tu paraqitur]
 |
| - 2 - |
| **Neni \_\_paragrafi\_\_ shkronja\_) nga kuadri i përgjithshëm** [teksti i shkrimit përkatës, paragrafi, shkronja, etj., që eksperti e kundërshtonë]**Neni \_\_paragrafi\_\_shkronja\_) i kuadrit të veçantë sektorial**[teksti i shkrimit përkatës, paragrafi, shkronja, etj., që eksperti e kundërshtonë] |
| **Qëllimet;**[teksti i kundërshtimit, i cili shpjegon pse dispozita është përcaktuar si një/disa faktorë rreziku dhe se si ato mund të çojnë në veprime të korruptuara] |
| **Rekomandime:** [teksti i një rekomandimi konkret me të cilën do të tejkalohet problemi i përshkruar në kundërshtim] |
| Faktorët rregullatorë të rrezikut:* [rendisni faktorët e rrezikut nga lista në Aneks 1]
 | Rreziqe nga korrupsioni* [rendisni akte të korrupsionit për të cilat ekziston rreziku për tu paraqitur]
 |

PJESA II Kuadri ligjor sektorial që përmban rreziqe të korrupsionit në ekzekutimin e mandatit të institucioneve publike të sektorit të zgjedhur

**HAPI 4:** Rendisni funksionet kryesore që institucionet publike të sektorit të përzgjedhur duhet të kryejnë për të përmbushur mandatin e tyre të interesit publik.

**HAPI 5:** Rendisni dispozitat e ligjit dhe të urdhëresës kryesore që rregullojnë veprimtarinë e institucioneve publike të sektorit të zgjedhur sipas secilit prej këtyre funksioneve.

|  |
| --- |
| a. Funksioni [përcaktoni] |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
|  |  |
|  |  |  |
| b. Funksioni [përcaktoni] |
| Ligjet | Aktet nënligjore | Nenet |
|  |  |
|  |  |  |

 **HAPI 6:** Identifikoni problemet e shkaktuara nga dispozitat që mund të shkaktojnë sjellje të korruptuara në institucionet publike në sektorin e zgjedhur. Për secilin nga këto probleme, kryeni një analizë të veçantë dhe të detajuar duke përdorur matricën e mëposhtme

|  |
| --- |
| - 1 - |
| **Neni \_\_paragrafi\_\_ shkronja\_) nga kuadri i përgjithshëm**[teksti i shkrimit përkatës, paragrafi, shkronja, etj., që eksperti e kundërshtonë]**Neni \_\_paragrafi\_\_shkronja\_) i kuadrit të veçantë sektorial**[teksti i shkrimit përkatës, paragrafi, shkronja, etj., që eksperti e kundërshtonë] |
| **Qëllimet;**[teksti i kundërshtimit, i cili shpjegon pse dispozita është përcaktuar si një/disa faktorë rreziku dhe se si ato mund të çojnë në veprime të korruptuara] |
| **Rekomandime:** [teksti i një rekomandimi konkret me të cilën do të tejkalohet problemi i përshkruar në kundërshtim] |
| **Faktorët rregullatorë të rrezikut:*** [rendisni faktorët e rrezikut nga lista në Aneks 1]
 | **Rreziku i korrupsionit:*** [rendisni akte të korrupsionit për të cilat ekziston rreziku për tu paraqitur]
 |
| - 2 - |
| **Neni \_\_paragrafi\_\_ shkronja\_) nga kuadri i përgjithshëm**[teksti i shkrimit përkatës, paragrafi, shkronja, etj., që eksperti e kundërshtonë]**Neni \_\_paragrafi\_\_shkronja\_) i kuadrit të veçantë sektorial**[teksti i shkrimit përkatës, paragrafi, shkronja, etj., që eksperti e kundërshtonë] |
| **Qëllimet:**[teksti i kundërshtimit, i cili shpjegon pse dispozita është përcaktuar si një/disa faktorë rreziku dhe se si ato mund të çojnë në veprime të korruptuara] |
| **Rekomandime:** [teksti i një rekomandimi konkret me të cilën do të tejkalohet problemi i përshkruar në kundërshtim] |
| **Faktorët rregullatorë të rrezikut:*** [rendisni faktorët e rrezikut nga lista në Aneks 1]
 | **Rreziqe nga korrupsioni:*** [rendisni akte të korrupsionit për të cilat ekziston rreziku për tu paraqitur]
 |

 **VËREJTJE:** Lista e faktorëve të rrezikut rregullator gjendet në Aneksin 1 më poshtë. Përkufizimet dhe përshkrimet e hollësishme të secilit prej këtyre faktorëve të rrezikut rregullator janë përfshirë në Aneksin 2 më poshtë.

Lista e faktorëve rregullator të rrezikut të korrupsionit **[[5]](#footnote-5)**

|  |
| --- |
| Kategoria I. FORMULIMI LIGJOR DHE KOHERENCA  |
| 1. | Përdorimi i termave të papërcaktuar |
| 2. | Përdorimi i gabuar i termave |
| 3. | Formulimi i paqartë, i pasaktë dhe i dykuptimtë |
| 4. | Dispozitat e gabuara të referencës |
| 5. | Dispozitat kontradiktore |
| 6. | Boshllëqe  |
| 7. | Dispozitat e pazbatueshme |
| Kategoria II. TRANSPARENCË DHE QASJE NË INFORMACION |
| 8. | Mungesa apo transparenca e pamjaftueshme e institucionit publik  |
| 9. | Mungesa ose aksesi i pamjaftueshëm në informatat me karakter publik  |
| Kategoria III. KOMPETENCAT, PROCEDURAT, TË DREJTAT DHE DETYRIMET |
| 10. | Lëndë e papërcaktuar për të cilën zbatohet dispozita |
| 11. | Mbivendosja e kompetencave |
| 12. | Tarifa jo të duhura në lidhje me statusin e organit publik/subjektit privat |
| 13. | Përjashtimet e pajustifikuara nga ushtrimi i të drejtave/kryerja e detyrave |
| 14. | Përcaktimi i të drejtave në vend të detyrave |
| 15. | Detyrat e përcaktuara në një mënyrë që lejon abuzime në interpretim |
| 16. | Baza jo shteruese, të pasakta ose diskrecionale për marrjen e vendimeve |
| 17. | Caktimi i kompetencave që mundësojnë konfliktin e interesave |
| 18. | Mungesa/procedurat e paqarta administrative |
| 19. | Mungesë të afateve konkrete/afate të pajustifikuara/zgjatja e pajustifikuar e afateve |
| 20. | Kufizimi i pajustifikuar i të drejtave të njeriut |
| 21. | Dispozitat diskriminuese |
| 22. | Inkurajimi i konkurrencës së pandershme |
| 23. | Kosto të tepërta të zbatimit të dispozitës në krahasim me përfitimin publik  |
| 24. | Promovimi i interesave në kundërshtim me interesin publik |
| 25. | Shkelje e interesave në kundërshtim me interesin publik |
| 26. | Kërkesa të tepërta për kryerjen e detyrave ligjore |
| Kategoria IV. MEKANIZMAT E MBIKËQYRJES |
| 27. | Mekanizmat e pamjaftueshëm të mbikëqyrjes dhe kontrollit (hierarkike, të brendshme, publike) |
| 28. | Mekanizma të pamjaftueshëm për të sfiduar vendimet dhe veprimet e institucioneve publike |
| Kategoria V. PËRGJEGJËSIA DHE SANKSIONIMI |
| 29. | Mbivendosja e juridiksioneve juridike për të njëjtën shkelje |
| 30. | Baza jo shteruese për përgjegjësinë që mund të paraqitet |
| 31. | Mungesa e përgjegjësive të qarta për shkeljet |
| 32. | Mungesa e sanksioneve të qarta për shkeljet |
| 33. | Mospërputhja midis shkeljes dhe sanksionit |

Aneksi 2 ndaj hapave dhe matricave për identifikimin e faktorëve të rrezikut rregullator dhe rreziqeve të korrupsionit:

Përkufizime dhe përshkrime të faktorëve rregullator të rrezikut të korrupsionit**[[6]](#footnote-6)**

Rreziqet e korrupsionit që rrjedhin nga legjislacioni janë për shkak të faktorëve nxitës ose dispozitave që janë formuluar në një mënyrë të caktuar, ose që ndjekin një logjikë të caktuar. Pavarësisht faktit se, në shumicën e rasteve, këta faktorë rreziku gjenden në tekstet ligjore, të cilave u mungon qëllimi i qartë i hartuesve, ata ende përmbajnë të njëjtin nivel kërcënimi ndaj interesit publik si faktorët e rrezikut, të cilët janë futur qëllimisht në ligjet. Më poshtë jepet një përshkrim i detajuar i faktorëve që shkaktojnë rreziqet e korrupsionit, sipas kategorive.

**KATEGORIA I. Formulimi ligjor dhe koherenca**

**1. Përdorimi i termave të papërcaktuar**

Përdorimi i termave të papërcaktuar është përdorimi i termave, të paqartë në legjislacion, të cilët nuk janë të përcaktuar/shpjeguar qartë në tekstin ligjor të vlerësuar dhe që nuk kanë një kuptim të përbashkët, të përhapur dhe të njëtrajtshëm për publikun e gjerë.

Rreziku i këtij faktori rrjedh nga shfaqja e praktikave të ndryshme të interpretimit të këtyre termave, praktika që mund të abuzohen, veçanërisht kur institucionet publike pritet të zbatojnë rregulla më të barabarta, formulimi i të cilave përmban terma të tillë. Megjithatë, edhe subjektet private mund të përfitojnë nga paligjshmëria për të promovuar interesat e tyre (nëpërmjet ryshfetit) kur përdoren terma të papërcaktuar në tekstet ligjore.

**2. Përdorimi i gabuar i termave**

Përdorimi i gabuar i termave paraqet përdorimin e termave të ndryshëm (përdorimin e sinonimeve) që i referohen të njëjtit fenomen ose përdorimin e të njëjtit term që u referohet dukurive të ndryshme.

Rreziku nga ki faktor rreziku rrjedh nga fakti se aplikimi i terminologjisë së përdorur në mënyrë jo të njëtrajtshme mund të shkaktojë praktika të liga të interpretimit të kuptimit të normës, përkatësisht: trajtimin e të njëjtit fenomen si fenomene të ndryshme (për shkak të konfuzionit që krijohet duke quajtur ato fenomen në një mënyrë të ndryshme ) ose trajtimi i të njëjtës dukuri si dukuri të veçanta (për shkak të konfuzionit të dy termave të përdorur në tekstin ligjor, për t'iu referuar të njëjtës gjë). Si rezultat i ksaj, zyrtarët e sektorit publik dhe privat mund të kryejnë abuzime.

**3. Formulimi i paqartë, i pasaktë dhe i dykuptimtë**

Formulimi i paqartë, i pasaktë ose i dykuptimt është formulimi i tekstit ligjor të vlerësuar, kuptimi i të cilit është i vështirë për t'u kuptuar dhe kështu lë vend për abuzime në interpretim.

Teksti i dokumentit ligjor duhet të jetë në përputhje me udhëzimet e qartësisë. Formulimet gjuhësore kthehen në faktorë rreziku, në masën që japin mundësinë e zbatimit të një dispozite me interpretim të njëanshëm, në varësi të interesit të personave përgjegjës për zbatimin dhe/ose kontrollin e saj.

**4. Dispozitat e gabuara të referencës**

Dispozitat referuese të pasakta janë dispozita nga drafti, të cilat u referohen dispozitave/ligjeve të tjera në mënyrë të interpretuar, të paqartë dhe të pasaktë.

Identifikimi i këtyre faktorëve të rrezikut mund të bëhet nëse përdoren shprehjet e mëposhtme: "në përputhje me legjislacionin në fuqi", "sipas ligjit", "në mënyrën e përcaktuar", "sipas rregulloreve ligjore/në fushën" , etj. , pa iu referuar ndonjë ligji specifik, kur është e vështirë të përcaktohet ose kur nuk mund të përcaktohet fare gjatë kohës së vlerësimit.

Eksperti duhet t'i kushtojë vëmendje të veçantë rasteve të akteve të veçanta juridike, kushtuar një fushe të caktuar, duke iu referuar "legjislacionit të fushës", "ligjeve të veçanta" etj., veçanërisht nëse supozohet se akti i dhënë juridik përfaqëson në të vërtetë legjislacionin në këtë fushë, për të cilin nuk është planifikuar të miratohen ligje shtesë, më të ngushta dhe të veçanta në të ardhmen.

**5. Dispozitat kontradiktore**

Dispozitat kontradiktore paraqesin papajtueshmëri të dispozitave të aktit juridik me dispozita të tjera të të njëjtit akt juridik, me dispozita të ligjeve të tjera kombëtare apo ndërkombëtare.

Konflikti mund të lindë ndërmjet dispozitave të të njëjtit akt juridik (konflikti i brendshëm i normave) dhe ndërmjet dispozitave të një akti të caktuar juridik dhe dispozitave të ligjeve të tjera kombëtare ose ndërkombëtare (konflikti i jashtëm). Mund të shfaqet një konflikt i jashtëm i normave juridike midis akteve juridike me të njëjtën fuqi juridike (ndërmjet dy ligjeve organike), si dhe midis akteve juridike të një niveli të ndryshëm (p.sh.: ndërmjet ligjit të zakonshëm dhe ligjit organik), ndërmjet akteve të kodifikuara dhe akteve juridike të pakodifikuara.

Në secilën prej këtyre situatave, konflikti e pengon zbatimin e drejtë të dispozitave ligjore dhe krijon parakushte për një zgjedhje të njëanshme ose abuzive të një dispozite të caktuar “të favorshme”, e cila mund të zbatohet sipas avantazhit privat (korruptiv) në fjalë.

**6. Zbrazëtirat**

Zbrazëtirat juridike janë dështimi i ligjvënësit për të rregulluar disa aspekte të marrëdhënieve ekzistuese shoqërore, apo marrëdhëniet shoqërore që do të krijohen nga akti juridik. Zbrazëtirat krijojnë “vakum legjislativ”.

Zbrazëtirat juridike shkaktojnë pasiguri në marrëdhëniet shoqërore dhe janë të rrezikshme, veçanërisht nëse shmangin vendosjen e mekanizmave për ushtrimin e të drejtave, përmbushjen e detyrimeve, kryerjen e detyrave të zyrtarëve publikë dhe rregullimin e aspekteve të rëndësishme të procedurave administrative etj.

Në të gjitha këto raste, autoritetet publike/subjektet private të ngarkuara me zbatimin e aktit ligjor, mund ta përdorin këtë boshllëk për të kryer abuzime, si dhënie apo mohim të një të drejte, në varësi të vullnetit të individit për të korruptuar dikë për këtë interpretim të zbrazëtirës në aktin juridik.

**7. Dispozitat e pazbatueshme**

Dispozitat e pazbatueshme janë dispozitat që nuk mund të zbatohen sepse ato gërshetohen me realitetin.

Dispozitat e pazbatueshme kanë efektin e "premtimeve të rreme". Rreziku i korruptuar i këtij faktori të rrezikut është pasiguria në marrëdhëniet sociale që krijojnë dispozita të pazbatueshme, veçanërisht nëse një pasiguri e tillë ndikon në mekanizmat për zbatimin e aktit ligjor. Në një rast të tillë, nëpunësit publikë përgjegjës për rregullat përkatëse mund të tundohen ta përdorin këtë mungesë për të kryer abuzime.

**II. TRANSPARENCA DHE QASJA NË INFORMACION**

**8. Mungesë apo transparencë e pamjaftueshme e institucionit publik**

Mungesa ose transparenca e pamjaftueshme e një institucioni publik është mungesa e aktit ligjor për të siguruar transparencën e nevojshme për funksionimin e institucioneve publike.

Ky faktor rreziku e përcakton veprimtarinë e ardhshme të institucionit publik, i cili do të kryhet në një kuadër të paqartë/të maskuar.

Mungesa ose transparenca e pamjaftueshme në funksionimin e institucioneve publike mund të vërehet kur dispozitat i referohen:

- sigurimi i qasjes në informatat me karakter publik për zbatimin e aktit ligjor -

- njoftime mbi progresin dhe/ose raporte të tjera të detyrueshme -

- sigurimin e transparencës së institucioneve publike duke përdorur burimet e IT-së (faqet e internetit, bazat e të dhënave të hapura, formularet onlajn për bashkëveprim me institucionin publik, etj.) -

që janë ose mungojnë ose janë të pazhvilluara.

**9. Mungesa ose aksesi i pamjaftueshëm në informatat me karakter publik**

Mungesa ose aksesi i pamjaftueshëm në informata të karakterit publik është mungesa ose rregullimi jo i plotë në aktin juridik, për mundësinë e një personi të zbulojë ose të informohet për të dhëna, fakte, rrethana me interes personal ose të përgjithshëm, të cilat normalisht dhe zakonisht duhet të jetë lehtësisht i disponueshëm, pa bërë përpjekje të mëdha.

Prania e këtij faktori rreziku në aktin ligjor ndikon në mekanizmat nëpërmjet të cilëve duhet t'u jepet informacion publik personave të interesuar. Në këtë mënyrë, pavarësisht se të dhëna të caktuara janë me interes për shoqërinë, dorëzimi i tyre deri te publiku nuk është e siguruar, sepse akti ligjor nuk përcakton një detyrim të qartë për këtë qëllim. Dispozita të tilla nënkuptojnë mundësinë që institucionet publike ta mbajnë informacionin në formë të paqartë, pa arsye legjitime. Personi që është i interesuar të marrë informacion mund të zbulojë metoda korruptive për qasje në informacionin përkatës, në vend që të ketë qasje në të në formatin e dhënë tashmë të institucionit publik.

Ky faktor rreziku shpesh barazohet me faktorë të tjerë rreziku si formulimi i paqartë dhe procedurat e paqarta administrative.

**III. Kompetencat, procedurat dhe të drejtat**

**10. Lënda e papërcaktuar për të cilën referohet dispozita**

Subjekti i papërcaktuartë cilit i referohet dispozita është një lëshim në aktin juridik për të treguar qartë personin, autoritetin ose subjektin të cilit i referohet dispozita dhe në të cilin konteksti nuk është i qartë.

Rreziku nga ki faktor rreziku shkaktohet nga fakti se disa subjekte potenciale mund të pretendojnë se dispozita që zbatohet ndaj tyre, ose asnjë subjekt nuk do të njohë përgjegjësinë sipas dispozitës, gjë që mund të krijojë vështirësi për personat fizikë dhe juridikë për të ushtruar të drejtat e tyre dhe interesat ligjore.

Lënda e pacaktuar e dispozitës shpesh barazohet me faktorë të tjerë rreziku, si formulimi i paqartë dhe procedurat e paqarta administrative.

**11. Mbivendosja e kompetencave**

Kompetencat që mbivendosen janë detyra, [zakonisht të një subjekti publik], që janë të ngjashme ose identike me detyrat e organeve të tjera publike/subjekteve private.

Mbivendosja e kompetencave shkakton përplasje kompetencash ndërmjet autoriteteve publike/subjekteve private, të cilat autorizohen me detyra të njëjta njëkohësisht, kur autoritetet/subjektet pretendojnë njëkohësisht se janë kompetente për të vepruar sipas këtyre detyrave, ose kur autoritetet dhe entitetet refuzojnë njëkohësisht përgjegjësinë për to.

Mbivendosja e përgjegjësive ndonjëherë ndodh kur marrja e vendimeve të caktuara u besohet disa organeve publike (vendime të përbashkëta). Rreziqet që sjell ky faktor rriten kur dispozitat ligjore dyfishojnë kompetencat e zyrtarëve/punonjësve publikë nga i njëjti autoritet/subjekt ose autoritete/subjekte të ndryshme, si dhe kur një numër i madh zyrtarësh/punonjësish publikë dhe autoriteteve publike/personave privatë janë përgjegjës për të njëjtin vendim ose procedurë.

**12. Detyra të papërshtatshme për statusin e autoritetit publik/subjektit privat**

Detyra të papërshtatshme për statusin e autoritetit publik/subjektin privat janë ato detyra që i tejkalojnë kompetencat, nuk janë specifike ose nuk cenojnë statusin e autoritetit/subjektit që është i autorizuar për këto detyra.

Detyrat joadekuate për statusin e autoritetit publik/subjektit privat mund të shkaktojnë konflikt interesash, konflikt kompetencash ose konflikt rregullash për veprimtarinë e autoriteteve/subjekteve të autorizuara për këto detyra. Rreziqet e korrupsionit të shkaktuara nga ky faktor rreziku janë, nga njëra anë, dhënia e një shpërblimi të paligjshëm (dhënie ryshfeti) autoriteteve/subjekteve, të cilët autorizohen me detyra të papërshtatshme nga persona të tjerë, që duan të kënaqin interesat e tyre, dhe nga ana tjetër - marrja e ryshfetit dhe keqpërdorimi i pozitës zyrtare nga autoritetet/subjektet e tilla.

Për të identifikuar këtë faktor rreziku, është e nevojshme të kontrollohet nëse rregullat me të cilat është themeluar autoriteti publik/subjekti privat përkatës, statusi i tij ligjor dhe detyrat që rrjedhin prej tij, janë në përputhje me detyrat shtesë të përcaktuara në dispozitat e rishikuara të aktit juridik.

Më shpesh, ky faktor rreziku identifikohet me dispozita kontradiktore, mbivendosje të përgjegjësive, dispozita kontradiktore, etj.

**13. Detyrat e përcaktuara në një mënyrë që lejon përjashtime dhe abuzime në interpretim**

Detyrat e formuluara në një mënyrë që lejon përjashtime dhe interpretime abuzive janë ato detyra të autoriteteve publike, të cilat janë formuluar në mënyrë të paqartë dhe që japin mundësinë e një interpretimi të ndryshëm në situata të ndryshme, duke përfshirë interpretimin në një version të njëanshëm ose duke devijuar prej tyre.

Formulimi i paqartë i detyrave krijon mundësinë që nëpunësi publik të zgjedhë interpretimin më të favorshëm të detyrave të tij/saj, pa marrë parasysh interesat e tjera ligjore dhe frymën e ligjit.

**14. Përcaktimi i të drejtave në vend të detyrave**

Vendosja e një të drejte në vend të detyrës është vendosja e një kompetence të caktuar në mënyrë diskrecionale (e drejta, pushteti), në situata kur pritshmëria legjitime e qytetarëve/shoqërisë është që organi publik/zyrtari të veprojë në mënyrë imperative (t'i përmbahet detyrimit, detyrës) .

Dispozitat ligjore që përmbajnë këtë faktor rreziku ofrojnë liri për zyrtarët publikë që të veprojnë siç dëshirojnë, në vend që të përmbushin detyrat që supozohet të kryejnë. Diskrecione të tilla mund të abuzohen për të kërkuar shpërblime të pajustifikuara.

Ky faktor rreziku përforcohet kur nuk ka kritere për përcaktimin e rasteve kur agjenti publik “ka të drejtë” ose “është në gjendje”, si dhe në rastet kur ekziston një justifikim/për mospërmbushjen e kompetencave të tij/saj. Ky faktor rreziku mund të identifikohet së bashku me faktorë të tjerë, si: baza jo shteruese, të paqarta ose subjektive për vendimmarrje.

**15. Përjashtimet e pajustifikuara në ushtrimin e të drejtave/detyrave**

Përjashtimet e pajustifikuara në ushtrimin e të drejtave/detyrimeve janë dispozita që paraqesin përjashtime nga rregulli i dhënë, kur arsyet e nevojës për të vendosur përjashtime të tilla janë të paqarta ose mungojnë.

Dispozitat që konstatojnë devijime të pabaza nga ushtrimi i të drejtave/detyrave janë si “dyer legjislative”, nëpërmjet të cilave nëpunësi publik mund të “dalë” duke shmangur shqetësimin për pritshmëritë dhe pretendimet legjitime të qytetarëve. Ky faktor shkakton rreziqe korrupsioni, për shkak të diskrecionit të pajustifikuar që gëzon autoriteti/zyrtari publik për të vendosur nëse do të aplikojë koncesionin, duke i detyruar individët të gjejnë stimuj korruptiv që zyrtari publik të shmangë përjashtimin, nga i cili varet kohëzgjatja, mënyra. apo edhe mundësia e ushtrimit të të drejtave apo interesave legjitime.

Shpesh, rregullat për përcaktimin e devijimeve të paarsyeshme shfaqen në kombinim me dispozitat e gabuara referuese (për shembull: "me përjashtime të përcaktuara nga rregullorja e autoritetit publik përgjegjës").

**16. Arsyet joshteruese, të papërcaktuara ose diskrecionale për vendimin**

Arsyet/kriteret e pashtershme, të pacaktuara ose diskrecionale për vendimmarrje përfaqëson një zgjidhje diskrecionale të pjesshme/të paqartë të rasteve në të cilat organi/personi zyrtar publik mund të marrë një vendim, si dhe të refuzojë ose të anashkalojë kryerjen e detyrave të caktuara.

Zakonisht, lista e bazave/kritereve në këto raste lihet e hapur, nëpërmjet dispozitave të gabuara referuese për disa ligje të paqarta ose nëpërmjet bazave të përcaktuara nëpërmjet një akti të brendshëm administrativ të organit publik.

**17. Caktimi i kompetencave që mundësojnë konfliktin e interesave**

Shpërndarja e kompetencave që lejojnë një konflikt interesi paraqet forcimin e organit të caktuar publik/personit zyrtar me kompetenca të tilla, ushtrimi i të cilit hap mundësi për kompetenca të gjera diskrecionale dhe mundësi për abuzim (për shembull: vendosja e rregullave, kontrolli i respektimit të këtyre rregullave dhe shprehjen e dënimeve për shkeljen e tyre).

Ky faktor rreziku krijon një mundësi që zyrtari publik të kërkojë ryshfet, për shembull, për të shmangur kontrollin dhe/ose ndëshkimet për shkeljen e rregullave të vendosura nga autoriteti publik për të cilin punon dhe për të cilat ai nuk do të kundërshtonte.

**18. Mungesa/procedurat e paqarta administrative**

Mungesa/procedurat e paqarta administrative paraqesin rregullim joadekuat ose konfuz të mekanizmave të aplikuar në aktivitetet e organeve publike.

* Kur procedurat administrative përcaktohen në mënyrë të pamjaftueshme ose të paqartë, shfaqet diskrecioni i rrezikshëm i zyrtarit publik, i shoqëruar me përgjegjësinë e tij për të improvizuar rregulla procedurale të përshtatshme për të, të cilat janë në kundërshtim me interesin publik. Mungesa/paqartësia e procedurave administrative ndodh kur në tekstin e rregullores përmendet apo edhe tregon se ekziston një mekanizëm i caktuar, por që:
* nuk është i laboruar;
* përdor dispozita të paqarta referimi ndaj ligjeve të paqarta për të përcaktuar procedura të tilla;
* ia kalon detyrën për rregullimin e procedurës administrative ose të një pjese të saj tek organet publike që janë direkt të përgjegjshme për zbatimin e saj;
* përdor formulim të paqartë për të përshkruar të njëjtin mekanizëm;
* vendos të drejta diskrecionale për zyrtarët publikë, në lidhje me aspekte të ndryshme të procedurës, pa përcaktuar kriteret që duhet të zbatohen.

**19. Mungesë të afateve konkrete/afate të pajustifikuara/zgjatja e pajustifikuar e afateve**

Mungesa e afateve konkrete/afate të pajustifikuara/zgjatja e pajustifikuar e afateve paraqet përcaktim joadekuat të afateve administrative. Mungesa e një afati të caktuar administrativ është kur afati nuk përcaktohet, nuk përcaktohet apo shprehet qartë, për shkak të kushteve të paqarta ose konfuze.

Mungesa e afateve konkrete gjithmonë lë hapësirë që zyrtarët publikë të abuzojnë me interpretimin e tyre. Të drejtat e tyre të tepruara të diskrecionit u lejojnë atyre të bëjnë vlerësime dhe të përcaktojnë afate për çdo rast individual, të favorshme për të, për veprimet e veta, si dhe për veprimet e personave të tjerë juridikë për të cilët zbatohen këto afate.

Vendosja e afateve të pajustifikuara ose zgjatja e pajustifikuar e afateve është vendosja e afateve administrative shumë të gjata ose shumë të shkurtra, të cilat vështirësojnë ushtrimin e të drejtave dhe interesave, të natyrës publike dhe private.

Afatet konsiderohen shumë të gjata kur procedurat që duhet të kryhen brenda këtyre afateve janë shumë të thjeshta dhe nuk kërkojnë shumë kohë apo përpjekje të konsiderueshme. Në të njëjtën kohë, realizimi i interesit mund të jetë i një natyre të tillë që të mos lejojë periudha të gjata pritjeje për marrjen e një vendimi. Kur dispozitat i lejojnë institucionit publik të veprojë në afat të gjatë, personat e interesuar do të tundohen të japin ryshfet zyrtarët publikë kompetentë për të marrë masat e duhura.

Afatet konsiderohen shumë të shkurtra kur procedurat që duhet të kryhen janë shumë të komplikuara ose kur nevojiten periudha më të gjata kohore se afati i përcaktuar. Vendosja e afateve shumë të shkurtra për institucionet publike çon në mënyrë të pashmangshme në shkeljen e tyre dhe, shpesh, në gjetjen e mundësive të paligjshme të individëve dhe subjekteve juridike për të përdorur të drejtat e tyre ligjore dhe interesat legjitime.

**20. Kufizimi i pajustifikuar i të drejtave të njeriut**

Kufizimi i pajustifikuar i të drejtave të njeriut cenon mundësitë për ushtrimin pa probleme të të drejtave dhe lirive personale, të cilat janë të përcaktuara me ligje të brendshme (zakonisht kushtetuese) dhe ndërkombëtare.

Ky faktor rreziku nënkupton cenimin e garancive për realizimin e të drejtave të përcaktuara me Kushtetutën e RMV-së, ligjet e veçanta dhe instrumentet ndërkombëtare në fushën e të drejtave të njeriut në të cilat RMV është palë kontraktuese, kur nuk ka arsye të justifikuara për kufizimi i këtyre të drejtave, që do të thotë se nuk është një masë e nevojshme për sigurinë kombëtare, sigurinë publike, mirëqenien ekonomike të vendit, mbrojtjen e rendit, parandalimin e krimit, mbrojtjen e shëndetit dhe moralit ose mbrojtjen e të drejtat dhe liritë e të tjerëve, në një shoqëri demokratike.

Më shpesh, ky faktor rreziku barazohet me faktorë të tjerë rreziku, si dispozitat konfliktuale, kërkesat e tepërta për ushtrimin e të drejtave/detyrimeve dhe cenimi i interesave, të cilat janë në kundërshtim me interesin publik.

**21. Dispozitat diskriminuese**

Dispozitat diskriminuese janë ato dispozita që krijojnë një situatë të caktuar në favor ose në dëm të një subjekti ose të një kategorie subjektesh, në bazë të kritereve të gjinisë, moshës, llojit të pronësisë dhe kritereve të tjera.

Këto dispozita do të konsiderohen diskriminuese në dy raste. Së pari, kur përfitime të ngjashme nuk u jepen personave të tjerë fizikë ose juridikë që kanë merita të ngjashme. Së dyti, në rastet kur subjektet, gjendja e të cilëve përkeqësohet për shkak të aktit juridik, dhe që ndajnë karakteristika të ngjashme me kushtet e personave të tjerë fizikë ose juridikë, për të cilat ka një qasje të ndryshme në aktin juridik.

Shembuj të shpeshtë të kësaj mund të gjenden në aktet ligjore që vendosin amnisti fiskale. Rreziku i këtij faktori është se aktet ligjore të prekura nga amnistitë fiskale ka të ngjarë të shkaktojnë një ndjenjë padrejtësie në shoqëri dhe të ngrenë dyshime për besueshmërinë dhe paanshmërinë e politikanëve.

**22. Inkurajimi i konkurrencës së pandershme**

Inkurajimi i konkurrencës së pandershme është vendosja e rregullave që minojnë mundësitë e barabarta për firmat për të qenë aktive në treg, në favor të një operatori biznesi ose një grupi të vogël firmash.

Rreziku i këtij faktori qëndron në krijimin e mundësive për abuzim me pozitën dominuese në treg, krijimin e monopoleve, marrëveshjeve jokonkurruese dhe së fundi - nga rritja e kostove që do të rëndojnë qytetarët - konsumatorët fundorë të mallrave dhe sherbimeve. Rreziqet e korrupsionit, që mund të shkaktohen nga ky faktor rreziku, janë ryshfeti dhe favorizimi ndaj vendimmarrësve nga sektori publik apo privat për ofrimin e aksesit/krijimin e kushteve për të qenë aktiv në tregun përkatës. Gjithashtu, situatat me konflikt interesash dhe lobim të paligjshëm mund të jenë problem gjatë shkrimit dhe transferimit të aktit ligjor nga drafti në propozim në Kuvend.

Ky faktor rreziku shpesh barazohet me: promovimin e interesave në kundërshtim me interesin publik, shkeljen e interesave në kundërshtim me interesin publik, kosto të tepërta të zbatimit të dispozitave në krahasim me përfitimin publik, dispozita diskriminuese dhe kërkesa të tepruara për ushtrimin e të drejtave/ detyrat. etj.

**23. Kosto të tepërta të zbatimit të dispozitës në krahasim me përfitimin publik**

Shpenzimet e tepërta për zbatimin e dispozitave në krahasim me përfitimin publik janë kostot financiare dhe materiale të bëra nga burimet publike ose private të fondeve, të cilat janë të nevojshme për zbatimin e dispozitave dhe shuma e të cilave është më e madhe, në krahasim me përfitimet e marra. për shoqërinë ose nga persona/subjekte të veçanta fizike si rezultat i zbatimit të dispozitës.

Rreziku i këtij faktori rreziku qëndron në shpenzimin e fondeve publike apo fondeve të subjekteve private për të krijuar fitime, avantazhe dhe interesa me një vlerë të reduktuar. Kur shpenzimet e tepërta bëhen nga subjektet private, ato tundohen të shkojnë përtej kërkesave ligjore, duke përdorur metoda “më të lira” të korrupsionit. Nga ana tjetër, sa herë që këto shpenzime duhet të bëhen nga paratë publike, autoritetet publike që janë të autorizuara për zbatimin e aktit ligjor, mund të bëjnë keqpërdorime ose mund të vihen në një situatë në të cilën pretendohet se zbatimi i ligjit të dhënë. Veprimi është i pamundur për shkak të mungesës së burimeve.

**24. Promovimi i interesave në kundërshtim me interesin publik**

Promovimi i interesave në kundërshtim me interesin publik është promovimi i interesave private (personale ose grupore), në një mënyrë që është e dëmshme për interesin e përgjithshëm në shoqëri, i cili njihet nga shteti për të siguruar mirëqenien dhe mirëqenien e saj dhe zhvillimin.

Ky faktor rreziku lind nga fakti se me miratimin e një akti juridik, ndjekja e disa interesave private do të legalizohet, edhe pse ato do të dëmtonin interesat legjitime të të tjerëve. Aktet e tilla juridike favorizojnë personat fizikë dhe juridikë në mënyrë abuzive, në përfitimin e përfitimeve, për arsye subjektive (lobimi i paligjshëm, farefisnia, lidhjet miqësore apo lidhje të tjera me autorin e aktit juridik).

Ky faktor rreziku është shpesh një mënyrë për të diskriminuar të gjithë subjektet e tjerë juridikë, të cilët ndodhen në një situatë të ngjashme ligjore, por që nuk përfitojnë nga efektet pozitive të aktit juridik, i cili i shërben interesave të personit apo grupit të favorizuar (p.sh.: dispozitat ligjore parashikojnë përjashtime nga ligji i përgjithshëm, si përjashtimi nga taksat ose tatimet për subjekte të caktuara afariste, miratimi i akteve ligjore, të cilat kanë për qëllim faljen e borxheve ose fshirjen e pasurisë materiale nga pasuria ekskluzive shtetërore, të cilat janë në interes të një personi të caktuar juridik).

**25. Shkelja e interesave në kundërshtim me interesin publik**

Shkelja e interesave në kundërshtim me interesin publik paraqet shkelje të një interesi të ligjshëm privat (individual ose grupor), në dëm të interesit të përgjithshëm të shoqërisë, që synojnë sigurimin e mirëqenies dhe zhvillimit të saj.

Rreziku i këtij faktori rreziku qëndron në legalizimin e dëmit të përhershëm ose të përkohshëm të interesave juridike të individëve apo grupeve të caktuara, ndërkohë që viktima e paraqitur nuk ka kontribuar në përmbushjen e qëllimit të interesit të përgjithshëm dhe të përbashkët.

Më shpesh, ky faktor rreziku identifikohet me promovimin e interesave në kundërshtim me interesin publik, kërkesat e tepërta për ushtrimin e të drejtave/detyrimeve, ose me kufizimin e pajustifikuar të të drejtave të njeriut.

**26. Kërkesat e tepërta për ushtrimin e të drejtave/detyrimeve**

Kërkesat e tepërta për ushtrimin e të drejtave/detyrimeve janë kërkesat e tepërta, të cilat përcaktohen nga rregulloret që kanë të bëjnë me personat/subjektet që ushtrojnë të drejtat dhe/ose përmbushin detyrat e tyre në kuadër të një procedure të caktuar administrative dhe/ose në disa autoritete publike.

Rreziku i korrupsionit i shkaktuar nga ky faktor ndodh kur personi/subjekti e ka shumë të vështirë të përmbushë kërkesat e përcaktuara dhe tundohet të drejtohet në korrupsion për të siguruar ushtrimin e të drejtave dhe/ose përmbushjen e detyrave të tij.

Kërkesat e tepërta të vendosura për realizimin e të drejtave/përmbushjes së detyrave shfaqen kur ka shumë kërkesa, të ndërlikuara ose të vështira për t'u përmbushur, krahasuar me të drejtën/detyrën që duhet realizuar/përmbushur, ose kur barra e këtyre kërkesave është e tepërt n; krahasim me procedurat e nevojshme që duhen marrë në konsideratë nga autoriteti/zyrtari publik (si p.sh. vendosja e tarifave të tepërta ose kur kostot e kompensimit të bëra nga autoriteti publik janë minimale).

Kërkesat konsiderohen të tepërta edhe kur lista e tyre nuk shterohet dhe kjo i jep të drejtën diskrecionale zyrtarit publik të paraqesë kërkesa shtesë për t'i mundësuar një personi të caktuar fizik/juridik ushtrimin e të drejtave/përmbushjes së detyrave të caktuara.

**IV. MEKANIZMAT E MBIKËQYRJES**

**27. Mekanizmat e pamjaftueshëm të mbikëqyrjes dhe kontrollit (hierarkike, të brendshme, publike)**

Mungesa e mekanizmave për mbikëqyrje dhe kontroll (hierarkike, e brendshme, publike) paraqet joefektivitetin e rregulloreve në lidhje me mbikëqyrjen dhe kontrollin e veprimtarive të autoritetit publik, në zonat vulnerabël (të ekspozuara ndaj rreziqeve të korrupsionit) të aktiviteteve të funksionarëve publikë, të cilët përfaqësojnë fusha me interes të lartë për qytetarët.

Gjatë vlerësimit të mekanizmave të kontrollit, bëhet rishikimi i dispozitave që kanë të bëjnë me kontrollin e brendshëm dhe kontrollin hierarkik, si dhe dispozitat për raportimin publik të progresit/aktiviteteve. Është e nevojshme t'i kushtohet vëmendje procedurave që sigurojnë kontroll publik në fushën e veprimtarisë së institucionit publik.

Me këtë faktor rreziku shpesh identifikohet në rregulloret që kanë:

* mungesa e procedurave të qarta për zbatimin e dispozitave të aktit ligjor;
* mungesa ose parashkrimi i kufizimeve dhe/ose ndalimeve të papërshtatshme për nëpunësin publik për kryerjen e veprimtarive që lidhen me marrëdhëniet pasurore dhe/ose financiare;
* mungesa e kontrollit parlamentar, gjyqësor dhe administrativ në një fushë të caktuar;
* mosekzistenca e dispozitave për kontrollin publik, për mundësitë e paraqitjes së kërkesave dhe pretendimeve, drejtpërdrejt ose nëpërmjet organizatave të shoqërisë civile, etj.

**28. Mekanizma të pamjaftueshëm për të sfiduar vendimet dhe veprimet e institucioneve publike**

Mungesa/mekanizma të pamjaftueshëm për kontestimin e vendimeve dhe veprimeve të institucioneve publike paraqet një lëshim apo natyrë joadekuate të procedurave të brendshme apo gjyqësore për të kundërshtuar vendimet dhe veprimet e institucioneve publike, si dhe të përfaqësuesve të tyre.

Rreziku i këtij faktori rreziku vjen nga diskrecioni absolut dhe i parrezikueshëm i institucionit publik për të trajtuar një problem të caktuar me interes privat apo publik, pa u dhënë mundësinë personave të interesuar të ushtrojnë asnjë formë kontrolli të duhur mbi veprimet e institucionit publik.

Ky faktor rreziku mund të identifikohet së bashku me faktorë të tjerë si dispozitat konfliktuale dhe boshllëqet ligjore, mungesa/paqartësia e procedurave administrative, mungesa/transparenca e pamjaftueshme në funksionimin e një institucioni të caktuar publik, mungesa/qasja e pamjaftueshme në informacionin publik dhe kufizimi i pajustifikuar i të drejtat e njeriut.

**V. Përgjegjësia dhe sanksionet**

**29. Konfuzioni/dyfishimi i llojeve të përgjegjësisë ligjore për të njëjtën shkelje**

Konfuzioni/dyfishimi i llojeve të përgjegjësisë ligjore për të njëjtën shkelje paraqet përcaktimin e përgjegjësisë për dëmtimet për të cilat legjislacioni ka vendosur tashmë lloje të tjera të përgjegjësisë ose përcaktimin e njëkohshëm të disa llojeve të përgjegjësisë për të njëjtën shkelje.

Konfuzioni/dyfishimi i disa llojeve të përgjegjësisë ligjore çon në shfaqjen e rrezikut të korrupsionit, të shkaktuar nga e drejta e gjerë diskrecionale e organit për të përcaktuar faktet dhe sanksionet, kur vendos për përgjegjësinë e subjektit duke përcaktuar lloje të ndryshme përgjegjësie, apo vendosje për përgjegjësinë të subjektit sipas të gjitha llojeve të përgjegjësisë së përcaktuar në të njëjtën kohë, ndërsa subjekti që ka kryer shkeljen tundohet të përdorë korrupsionin për të ndikuar në vendimet përkatëse.

**30. Bazat joshteruese të detyrimit**

Bazat jo shteruese të përgjegjësisë janë bazat e përgjegjësisë, të cilat janë të formuluara në mënyrë të paqartë ose lista e të cilave është ende e hapur, për të lejuar interpretime të ndryshme të rasteve nëse lind çështja e përgjegjësisë.

Rreziku i këtij faktori rreziku tregon për një diskrecion tepër të gjerë të institucionit që është kompetent për të përcaktuar ekzistencën e arsyeve specifike për një person të caktuar për t'u konsideruar përgjegjës – një diskrecion që mund të përdoret për t'i bërë autorit të kuptojë se e paqarta dhe/ ose ose dispozita jo shteruese mund të interpretohet ose në interes të tij/saj ose në dëm të tij/saj. Në këto rrethana, personi do të kërkojë mënyra për të korruptuar zyrtarin publik për të interpretuar dispozitën e dhënë në favor të tij. Për më tepër, baza e paqartë për mbajtjen përgjegjëse të personit mund të përdoret nga autori për ta zgjidhur problemin nëpërmjet një “marrëveshjeje private” edhe pa një propozim të tillë nga zyrtari publik.

**31. Mungesa e përgjegjësive të qarta për shkeljet**

Mungesa e përgjegjësisë së qartë për shkeljet paraqet një lëshim apo paqartësi në rregullimin e përgjegjësisë së personave/subjekteve fizike për shkeljen e dispozitave të draftit.

Kjo mangësi i bën dispozitat e detyrimit vetëm deklarative, gjë që çon në pamundësinë e zbatimit praktik të këtyre dispozitave, dhe rrjedhimisht në llogaridhënie të pamjaftueshme.

Kur përgjegjësia për shkelje të dispozitave të akteve ligjore përcaktohet duke përdorur dispozita referimi të rreme, pa specifikuar të paktën fushën legjislative të cilës i referohet referenca, zakonisht konstatohet shfaqja e një faktori tjetër rreziku – mungesa e sanksioneve të qarta për shkeljet.

**32. Mungesa e sanksioneve të qarta për shkeljet**

Mungesa e sanksioneve të qarta për shkeljet paraqet lëshim në vendosjen e sanksioneve për shkelje të dispozitave ligjore apo paqartësi të shkeljeve të kryera.

Kur mungojnë sanksionet e qarta për shkeljet e dispozitave të akteve ligjore, ekziston rreziku që autorët të kuptojnë mosndëshkimin e tyre dhe të vazhdojnë të kryejnë shkelje.

**33. Mospërputhja midis shkeljes dhe sanksionit**

Mospërputhja ndërmjet shkeljes dhe sanksionit paraqet vendosjen e sanksioneve të caktuara, të cilat nuk përputhen me ashpërsinë e dëmeve të shkaktuara nga shkeljet e kryera.

Mospërputhja midis shkeljes dhe sanksionit shprehet ose me vendosjen e dënimeve të buta në lidhje me peshën e shkeljes ligjore, ose me përcaktimin e dënimeve tepër të rënda në rastin e shkeljeve me më pak rrezik për komunitetin.

Vendosja e sanksioneve shumë të ulëta për shkelje të rënda shkakton të njëjtat rreziqe korrupsioni si rreziqet që lindin në rast të mungesës së shkeljeve të qarta, si dhe faktin që autorët të kuptojnë mosndëshkimin e tyre dhe të vazhdojnë të abuzojnë me dispozitat ligjore.

Vendosja e sanksioneve shumë të rënda për kundërvajtje çon në padrejtësi në raport me shkelësit e sanksionuar, të cilët pasi kuptojnë se dënimi është shumë i rëndë për t'u vuajtur, mund të përdorin metoda korruptive për të shmangur dënimin, ndërsa zyrtari publik i cili do të kuptojë se sanksioni për llojin specifik të lëndimit është i ekzagjeruar, do ta ketë më të lehtë të "bindë" se ai/ajo në të vërtetë po bën një "vepër të mirë".

1. Nën fushën prioritare 3: Përgjegjësia, llogaridhënia dhe transparenca, Qëllimi i veçantë 3.3: Forcimi i integritetit të institucioneve, Masa 3.3.1. Forcimi i integritetit dhe etikës në nivel politik dhe profesional. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ligji i Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik (Gazeta Zyrtare Nr. 90/2009, 12/2011 dhe 188/2013)) [↑](#footnote-ref-2)
3. Ligji i Parandalimit të Korrupsionit dhe të Konfliktit të Interesit (Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 12/19). [↑](#footnote-ref-3)
4. Studim teknik: Hyrje në vërtetimin e korrupsionit në Tunizi, nga ekspertja e Këshillit të Europës Kristina Tarna, korrik 2020, si pjesë e Projektit Tunizian në Luftën Kundër Korrupsionit [↑](#footnote-ref-4)
5. Kjo listë e faktorëve rregullator të rrezikut të korrupsionit u zhvillua më parë nga Christina Tarna, ndërsa punonte në detyrat e mëparshme për të zhvilluar metodologji të provës së korrupsionit për vende të tjera. Megjithatë, kjo listë mund të zëvendësohet nga lista e faktorëve të rrezikut rregullator të korrupsionit, e cila është pjesë e metodologjisë për vërtetimin e korrupsionit të miratuar nga KSHPK. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ibidem. [↑](#footnote-ref-6)