



**DREJTORIA E PËRGJITHSHME
E SHËRBIMEVE TË
TRANSPORTIT RRUGOR**

PLANI I INTEGRITETIT 2023-2025

Miratuar me Urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm nr. 1265/1, datë 30.11.2023



**DREJTORIA E PËRGJITHSHME
E SHËRBIMEVE TË
TRANSPORTIT RRUGOR**

Adresa: Rr. "Muhedin Llagani" Nr.10, Tiranë; Tel.:
+355 68 801 5 833; Fax.: +355 (0) 42238175 e-
mail: dpshtrr@dpshtrr.gov.al; www.dpshtrr.gov.al

LISTA E SHKURTESAVE

DPSHTRR Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve të Transportit Rrugor

GPI Grupi i Punës për Integritetin

GMS Grupi i Menaxhimit Strategjik

SNKK Strategjia Ndërsektoriale kundër Korrupsionit



**DREJTORIA E PËRGJITHSHME
E SHËRBIMEVE TË
TRANSPORTIT RRUGOR**

Adresa: Rr. "Muhedin Llagani" Nr.10, Tiranë; Tel.:
+355 68 801 5 833; Fax.: +355 (0) 42238175 e-
mail: dpshttr@dpshttr.gov.al; www.dpshttr.gov.al

TABELA E PËRMBAJTJES

1.RËNDËSIA E PLANIT TË INTEGRITETIT

1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit

Faza I: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Faza II: Identifikimi dhe analizimi i risqeve të integritetit

1.2 Qasja metodologjike

2.QËLLIMET DHE OBJEKTIVAT E PLANIT TË INTEGRITETIT

3.PLANI I VEPRIMIT

4.REGJISTRI I RISKUT MBI ETIKËN DHE INTEGRITETIN DHE PLANI MBI MENAXHIMIN E RISKUT MBI ETIKËN DHE INTEGRITETIN NË DPSHTRR.



I. RËNDËSIA E PLANIT TË INTEGRITETIT

Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve të Transportit Rrugor, shpreh vlerësimin ndaj nismës për hartimin e Planit të Integritetit, në kuadër të përmirësimit dhe forcimit të parimeve të administratës publike, i cili është një dokument strategjik dhe operativ që konsiderohet si një mjet i rëndësishëm për fuqizimin e integritetit institucional.

Integriteti është mjeti më i përshtatshëm për ndërtimin e institucioneve të përgjegjshme, transparente me qëllim që të plotësohen të gjithë kriteret e shtetit të së drejtës.

Plani i Integritetit është gjithashtu i harmonizuar me obligimet strategjike, të përcaktuara në Strategjinë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit, ku në objektivin A9 parashikohet: Forcimi i integritetit të nënpunësve publikë, ku parashikohet masa A.9.4 “Hartimi/miratimi dhe zbatimi i Planeve të Integritetit nga të gjitha institucionet e varësive të ministrive”, objektiva të cilat duhet të përmbushen nga të gjitha institucionet si të qeverisjes qendrore edhe të atyre vendore.

Plani i Integritetit është një instrument që ka ndikim të drejtpërdrejt në cilësinë e vendimmarrjes, menaxhimit institucional, shërben si një mjet që promovon etikën, integritetin si dhe shërbën gjithashtu për të menaxhuar dhe vlerësuar riskun e integritetit.

Ky Plan Integriteti përfshin risqet e integritetit sipas fushave funksionale të DPSHTRR dhe aktivitetet konkrete për adresimin e tyre. Qëllimi tij është përmirësimi i politikave, rregullave, praktikave të parandalimit të korrupsionit, si dhe forcimi i rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit.

Përballja efektive me korrupsionin nga ana e institucioneve të qeverisjes qendrore është me rëndësi jetike për arritjen e rezultateve të larta në forcimin e integritetit institucional.

Plani rithekson përkushtimin e DPSHTRR për të shtuar dhe fuqizuar kontrollet ekzistuese operative në të gjitha aktivitetet, duke u fokusuar në ofrimin e shërbimeve efikase, transparente dhe të orientuar me fokus tek qytetari.



1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit

Plani i Integritetit i DPSHTRR-së është rezultat i një analize të detajuar të kuadrit ligjor dhe rregullator të këtij institucioni, proceseve të punës, si dhe risqeve të integritetit që mund të shfaqen.

Plani i integritetit mundëson:

- Identifikimin e rreziqeve përkatëse të korrupsionit në fusha të ndryshme të veprimtarisë së DPSHTRR;
- Vlerësimin e çfarëdo lloj rreziku që mund të paraqes rrezik për shfaqjen e korrupsionit;
- Përcaktimin e masave për të parandaluar ose eliminuar rreziqet e korrupsionit dhe sjelljeve të tjera jo profesionale.

Gjatë hartimit të këtij plani të integritetit, u vlerësuan sjelljet joetike, joprofesionale, parregullsi të tjera sipas fushave të veprimtarisë së DPSHTRR, si: menaxhimi i burimeve njerëzore, menaxhimi financiar, arkiva e mjeteve dhe lejeve të drejtimit, ruajtja dhe administrimi i dokumenteve zyrtare, regjistrimi i mjeteve etj. Për të kryer këtë vlerësim u përdor metodologjia për vlerësimin e riskut të integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore e miratuar nga Ministri i Drejtësisë. Ky vlerësim u realizua nga grupi i punës për hartimin e Planit të Integritetit të DPSHTRR-së, i ngritur me punonjës të institucionit.

Faza I: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

DPSHTRR më anë të Urdhrit nr.1265, datë 27.09.2023 “Për ngritjen e Grupit të Punës për hartimin e Planit të Integritetit për periudhën 2023-2025 për DPSHTRR”, ngriti Grupin e Punës të përbërë nga 9 anëtarë dhe kryetar u caktua Zv/Drejtori i Përgjithshëm i DPSHTRR-së.

Grupi i Punës dhe punonjës të DPSHTRR-së, u njohën me qëllimin dhe objektivat e procesit të vlerësimit të riskut të integritetit, në një takim të përbashkët, në të cilin u zhvilluan diskutime lidhur me hartimin e Planit të Integritetit. Këto diskutime ndihmuan Grupin e Punës në trajtimin e çështjeve të ndryshme përgjatë përgatitjes së Planit të Integritetit.

Faza II: Identifikimi dhe analizimi i risqeve të integritetit

Grupi i Punës shqyrtoi kuadrin ligjor, rregullator si dhe dokumente të ndryshme në të cilën bazohet veprimtaria e DPSHTRR-së. Gjithashtu u analizuan performancat, monitorimet, rregullorja e brendshme dhe dokumenta që lidhen me aspekte të veçanta të integritetit në DPSHTRR. Grupi i Punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit për



proceset e punës së DPSHTRR-së dhe drejtorive rajonale në varësi të saj. Në këtë analizë u përfshinë dhe të dhënat cilësore të mbledhura nga diskutimet me punonjësit e DPSHTRR-së.

Në këtë fazë, Grupi i Punës analizoi të dhënat e përfthuara nga pyetësi për aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit, pyetësor i cili është plotësuar nga të gjithë punonjësit e DPSHTRR-së. Ky pyetësor u plotësua në mënyrë anonime në format elektronik. Nëpërmjet këtij pyetësi u përfthuan të dhëna dhe informacione për vlerësimin e sistemit të integritetit në DPSHTRR.

1.2 Qasja metodologjike

Për hartimin e Planit të Integritetit, me qëllim vlerësimin dhe analizimin e integritetit, Grupi i Punës ka përdorur dy metoda kryesore të cilat janë: metoda cilësore dhe metoda sasiore. Fillimisht u krye analiza e kuadrit ligjor e rregullator për të parë nëse janë parashikuar rregullat për etikën dhe integritetin e punonjësve të DPSHTRR-së. Në analizën e kuadrit të brendshëm rregullator bënë pjesë: urdhra, rregullore të brendshme lidhur me etikën dhe akte të tjera. Të dhënat e përfthuara u diskutuan nga Grupi i Punës në bashkëpunim me punonjësit e tjerë të DPSHTRR-së, ku diskutimi u fokusua në problematika të ndryshme të cilat kishin një probabilitet të lartë për të pasur shkelje të integritetit dhe sjelljeve jo-etike.

Metoda tjetër ishte metoda sasiore nëpërmjet pyetësit i cili përfshin pyetje mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Ky pyetësor i'u vendos në dispozicion të gjithë punonjësve të DPSHTRR (duke përfshirë edhe drejtoritë rajonale në varësi), të cilët u përgjigjën në mënyrë anonime. Anketimi përfshiu një kampion punonjësish të DPSHTRR me një nivel besueshmërie statistikor 95%. Në DPSHTRR të anketuarit meshkuj përbëjnë 61.2 % krahasuar me punonjëset gra që janë 38.8 %. Punonjësit e moshës 26-35 vjeç përbëjnë 35.1 %, punonjësit e moshës 36-45 vjeç kanë përqindjen më të madhe me 28.3 %, punonjësit e moshës 46-55 vjeç kanë një përqindje 20.4 % dhe punonjësit mbi moshën 56 vjeç kanë përqindje 12 %. Nga të anketuarit rezultoi se punonjësit me më pak se 5 vite punë përbëjnë 39.9%, punonjësit me eksperiencë 5-10 vjet punë përbejnë 38.6 %, punonjësit me 11-20 vjet punë përbëjnë 15.4 %, punonjësit 21-30 vjet përbëjnë një përqindje të vogël.

Nga anketimi rezultoi gjithashtu se, për rregullore të veçantë apo procedura të miratuara që adresojnë aktivitetet e natyrës korruptive apo sjelljet jo-etike kishin dijeni 80.7 % e punonjësve, 12.3 % nuk kishin dijeni dhe 7 % nuk e dinin nëse kishte rregullore apo jo.

Procedurat e punës janë përshkruar dhe dokumentuar me hollësi për punonjësit në përqindje prej 97.2 %.

Sipas anketimit, 83.2 % e punonjësve ishin plotësisht të qartë me detyrat sipas pozicionit organik që kanë, legjislacionit dhe përshkrimit të punës, 11.4 % ishin shumë të qartë, 4.4 % ishin të qartë, 0.9% ishin disi të qartë dhe 0.2 % ishin aspak të qartë.



2.QËLLIMET DHE OBJEKTIVAT E PLANIT TË INTEGRITETIT

Plani i Integritetit të DPSHTRR-së synon të përmirësojë kuadrin rregullator të etikës, integritetit, rritjen e besimit publik ndaj DPSHTRR, forcimin e burimeve njerëzore në lidhje me etikën dhe integritetin, me qëllim përmirësimin e mekanizmave kundër korrupsionit dhe qasjen ndaj një administrate krejtësisht transparente.

Për arritjen e synimeve të sipërcituara u identifikuan tre objektiva:

- Përmirësimi i mekanizmave të etikës dhe integritetit në DPSHTRR;
- Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe forcimi i kapaciteteve njerëzore në lidhje me etikën dhe integritetin;
- Rritja e transparencës dhe pjesëmarrjes qytetare dhe rritja e efikasitetit në ofrimin e shërbimeve në DPSHTRR.
- **Objektivat**

2.1 Përmirësimi i mekanizmave të etikës dhe integritetit në DPSHTRR

Me qëllim përmirësimin e mekanizmave të etikës dhe integritetit, DPSHTRR do të ketë në vëmendje:

- Përmirësimin e akteve të brendshme lidhur me etikën dhe integritetin;
- Zhvillimin e kapaciteteve të burimeve njerëzore bazuar në parimet e etikës dhe integritetit.

DPSHTRR do të përmirësojë në vazhdimësi kuadrin rregullator dhe do të informojë të gjithë punonjësit me qëllim respektimin e normave të etikës dhe integritetit, të parashikuara në legjislacionin në fuqi dhe aktet e brendshme. DPSHTRR do të sigurohet që këto akte të jenë në përputhje të plotë me kuadrin ligjor përkatës, duke përfshirë dhe mbrojtjen e sinjalizueseve dhe Kodin e Etikës së DPSHTRR-së.

Në arritjen e këtij objektivi DPSHTRR do të zbatojë dy drejtime kryesore për parandalimin e korrupsionit dhe sjelljeve jo-etike ku:

-DPSHTRR do të marrë masa për forcimin e mekanizmave institucionale, me qëllim minimizimin e risqeve;

-Si dhe do të ndjekë në vazhdimësi trajnimin e punonjësve ekzistues dhe punonjësve të ri lidhur me rregulloret apo kuadrin ligjor që rregullojnë etikën, integritetin dhe konfliktin e interesit.



Gjithashtu, DPSHTRR do informojë punonjësit në vazhdimësi edhe për mbrojtjen e sinjalizuesve të cilët janë thelbësor për funksionimin e një administrate të paanshme, cilësore dhe të besueshme, lidhur me rregulloret apo kuadrin ligjor lidhur me sinjalizuesit.

2.2 Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe forcimi i kapaciteteve njerëzore në lidhje me etikën dhe integritetin

Duke qenë se menaxhimi i burimeve njerëzore është një proces shumë i rëndësishëm, DPSHTRR i ka kushtuar një vëmendje të veçantë menaxhimit të burimeve njerëzore dhe forcimit të etikës e integritetit të punonjësve të institucionit.

DPSHTRR shumciën e pozicioneve të punës e ka të plotësuar me staf. Të gjitha pozicionet vakante të punës janë të publikuara në faqen e internetit të DPSHTRR-së, të cilat përditësohen në mënyrë të vazhdueshme.

Dokumentacioni mbi dosjet personale të punonjësve të DPSHTRR-së administrohet nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore, Trajnimeve dhe Protokoll-Arkivës, ku aksesimi në këto dosje kryhet mbi bazën e rregullimeve të parashikuara në ligjin nr.9887/2008 “Për mbrojtjen e të dhënave personale” i ndryshuar.

DPSHTRR, lidhur me trajtimin e rasteve të sjelljes dhe etikës të stafit, i referohet ligjit nr.9131, datë 08.09.2003 “Për rregullat e etikës në administratën publike, por gjithashtu DPSHTRR ka të miratuar Kodin e Etikës për DPSHTRR-në (miratuar me Urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm nr.770, datë 30.05.2022), si dhe rregulloren e brendshme të institucionit. Në këto dy dokumente parashikohen rregullat dhe procedurat e nevojshme që duhet të ndiqen nga punonjësit për forcimin e integritetit si dhe parandalimin e veprimtarive korruptive.

Nëse do t’i referohemi Kodit të Etikës së DPSHTRR-së, vërehet qartë se është kod gjithëpërfshirës, i cili përcakton rregullat për zbatimin e parimeve dhe standardeve të sjelljes etike, për të gjithë punonjësit, gjatë ushtrimit të detyrave të tyre me integritet, korrektësi, etikë, ndershmëri, transparencë, etj, si dhe rregullave dhe parimeve të etikës në ofrimin e shërbimeve për qytetarët.

Gjithashtu në këtë kod ka rregullime të posaçme, lidhur me konfliktet e interesit, imazhit të institucionit, veprimtari të jashtme, dhuratat e favoret, komunikimi (elektronik, telefonik, me qytetarët, etj), përdorimi i informacionit zyrtar, konfidencialiteti, paraqitja e punonjësve, trajtimi i konceptit të etikës në të gjithë dimensionin e saj.

Në vijim, në rregulloret përkatëse janë bërë përshkrimet e pozicioneve të punës, sikurse dhe për procese të tjera pune ka hartuar dhe miratuar procedura standard veprimi. DPSHTRR kryen në mënyrë periodike vlerësimin e performancës së punës së stafit e cila kryhet 1 herë në vit, në të



cilën pasqyrohen detyrat kryesore që kryen stafi i DPSHTRR, ku përfshihen dhe vlerësime lidhur me etikën, sjelljen dhe integritetin e punonjësve.

Megjithatë, DPSHTRR synon forcimin e kapaciteteve të burimeve njerëzore dhe për këtë arsye anagazhohet për përmirësimin e kuadrit rregullator që ka të bëjë me menaxhimin e burimeve njerëzore dhe për të pasur një administratë eficiente, transparente dhe të qëndrueshme.

2.3 Rritja e transparencës dhe pjesëmarrjes qytetare dhe rritja e efikasitetit në ofrimin e shërbimeve në DPSHTRR

Duke qenë se DPSHTRR është një ndërmarrje shërbimi dhe referuar objektit të veprimtarisë së saj i cili përfshin: shërbimin ndaj subjekteve fizike dhe juridike, shtetërore dhe private, në veprimtarinë e transportit rrugor, përfshirë regjistrimin e mjeteve, monitorimin e kualifikimit të drejtuesve të mjeteve rrugore dhe pajisjen e tyre me leje drejtimi, krijimin e regjistrit kombëtar të mjeteve dhe drejtuesve të tyre, organizimin, shtypjen dhe shpërndarjen e dokumentacionit bazë për transportin rrugor dhe biletën e transportit hekurudhor, prodhimin e targave, pullave të taksave vjetore të mjeteve të përdorura, kryerjen e veprimtarisë së agjentit tatimor, sipas përcaktimeve ligjore, dhënien e lejeve të veprimtarisë të autoshkollave, dëshmitë e taksistit, instruktorëve të praktikës dhe teorisë, trajnimin e specializuar në transportin rrugor për pajisjen e aplikanteve me dëshminë e aftësisë profesionale, kontrollin shtetëror të operatorëve të transportit rrugor dhe mbikqyrjen e kualifikuar gjatë zhvillimit të veprimtarisë së tyre etj, e vlerëson shumë të rëndësishme cilësinë e ofrimit të shërbimeve publike.

DPSHTRR duke i dhënë rëndësi të veçantë transparencës dhe pjesëmarrjes qytetare ka ndërmarrë një sërë fushatash, anketime, hapesira të dedikuara në faqen zyrtare të ëeb, etj, si vijon:

Open Data DPSHTRR është një platformë online në favor të transparencës së informacionit të disponuar e cila mundëson të dhënat statistikore mbi mjetet e regjistruara dhe Leje Drejtimet në Shqipëri, si dhe për shërbimet e ofruara nga DPSHTRR.

Për herë të parë, kjo platformë i ofron publikut akses në të dhëna statistikore dhe grafika të ngritura në trajtë shifrash dhe përqindjesh që ndihmojnë individët, subjektet dhe institucione të ndryshme për qëllime kërkimore dhe studimore.

Ky shërbim synon **transparencë** në komunikim me qytetarët për të dhëna që merren nga sistemet e DPSHTRR dhe përditësohen në mënyrë të vazhdueshme.

- 1. Përmirësimi i rubrikave elektronike për rastet e denoncimeve dhe trajtimi i argumentuar i tyre nga strukturat e brendshme të DPSHTRR. Pjesëmarrja e publikut në luftën kundër korrupsionit. Programi i transparencës.**



Në faqen zyrtare të ëeb-it të DPSHTRR-së, nëpërmjet rubrikës “**Denonco akte korruptive apo abuzive nga punonjësit tanë**” kushdo ka aksesin e drejtpërdrejtë të raportoje apo denoncoje raste korrupsioni ku më pas këto raste ndiqen nga strukturat përkatëse për këtë qëllim pasi konstatohen nga Koordinatorin për të Drejtën e Informimit.

Gjithashtu funksionojnë dhe organe të caktuara të vendosura në zbatim të ligjit siç janë: **Njësia Përgjegjëse e Sinjalizuesve** (njësia që merr në shqyrtim kërkesën e sinjalizuesve lidhur me rastet e korrupsionit) e cila është organ i posaçëm i caktuar brenda Institucionit i ngarkuar me kryerjen dhe ndjekjen e shqyrtimit të hetimit administrativ të sinjalizimit sipas rregulloreve të brendshme dhe akteve administrative të krijuar posaçërisht për këto funksione, si dhe shqyrtimit të kërkesës për mbrojtjen e sinjalizuesit sipas përcaktimeve në ligjin nr.60/2016 “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve” i ndryshuar.

Që prej muajit prill 2021 në faqen zyrtare të DPSHTRR është shtuar edhe rubrika **Kontakt Koordinatorin Antikorrupsion** i atashuar fizikisht si strukturë pranë DPSHTRR-së nga Ministria e Drejtësisë, si detyrim ligjor që rrjedh nga VKM nr.618, datë 20.10.2021.

Në faqen e DPSHTRR, krahas shërbimeve dhe aplikimeve online të konceptuara në mënyrë të tillë për të lehtësuar gjetjen e informacionit nga qytetarët, gjendet **Programi i Transparencës edhe Platforma e Denoncimeve**.

Programi i Transparencës detajon kategoritë e informacionit të detyrueshëm për t’u bërë publik, mënyrën e publikimit, si dhe parashikimet ligjore prej të cilave lind detyrimi për publikim. Ky informacion duhet të jetë i përditësuar, i thjeshtë në konsultim, i kuptueshëm dhe lehtësisht i aksesueshëm. Link:<https://ëëë.dpshttr.al/rreth-nesh/transparenca>.

Gjithashtu në faqen zyrtare është edhe rubrika “**Zëri Yt Dëgjohet**” e cila synon:

- Identifikimin dhe trajtimin e ankesave/problematikave të qytetarëve për shërbimet në sportelet e DPSHTRR;
- Lehtësimin për marrjen e shërbimit;
- Përmirësimin e shërbimeve;
- Rritjen e besueshmërisë së qytetarëve ndaj DPSHTRR-së.

Po ashtu, në këtë faqe çdo qytetar mund të komunikojë direkt shqetësimet e tij mbi shërbimin në DPSHTRR edhe nëpërmjet “**Platformës së Bashkëqeverisjes**” si edhe platformës e-albania me emërtimin “**Kërkesë/Ankesë te e-albania**”.

Në vijim, DPSHTRR do të sigurojë pjesëmarrjen e publikut në procesin e identifikimit të prioritetëve të saj dhe në konsultimin e dokumentave strategjikë për fushën e saj të përgjegjësisë.



Gjithashtu, DPSHTRR më datë 09.11.2022 është certifikuar nga TÜV Rheinland, kompania prestigjioze në mbarë globin, me standardin ISO 9001 Quality Management System, i cili është standardi i sistemit të menaxhimit të cilësisë.

Sistemi i menaxhimit të cilësisë ISO 9001 parashikon rritjen e kënaqësisë së qytetarëve që shërbehen duke përmbushur pritjet e tyre, nevojat dhe kërkesat rregullatore. Ajo përcakton kushtet e Sistemit të Menaxhimit të Cilësisë në shumë pikë nga struktura organizative e organizatës deri në nivelin e kënaqësisë së qytetarëve që shërbehen, nga analiza e të dhënave të grumbulluara deri te menaxhimi efektiv i proceseve, nga auditimet e brendshme deri te dizenjimi i ofrimit të shërbimeve.

Qëllimi i këtij standardi është reduktimi, eliminimi dhe më e rëndësishmja, parandalimi i gabimeve dhe defekteve.

Adoptimi dhe zhvillimi i këtij Sistemi Menaxhimi sipas Standardeve ISO, është një vendim strategjik që i mundëson DPSHTRR-së, përmirësimin e vazhdueshëm të performancës së përgjithshme, motivimin meritokratik dhe kontrollin profesional, me fokus primar dhënien e shërbimeve me cilësi e garanci ndaj qytetarëve e subjekteve.

3. PLANI I VEPRIMIT

Plani i Veprimit të DPSHTRR-së përfshin të gjitha masat që duhet të merren nga institucioni që të trajtohen rreziqet e evidentuara në fusha të ndryshme të veprimtarisë.

Me qëllim reflektimin e praktikave më të mira të administratës publike, plani i veprimit mund të përmirësohet, ndryshohet apo të përditësohet.

Në përfundim të hartimit të Planit të Integritetit, me qëllim ruajtjen e integritetit të figurës së nëpunësit, ruajtjen e profesionalizmit, zbatimin korrekt të legjislacionit në fuqi, auditimit dhe kontrollit, burimeve njerëzore, arkivimit të dokumentacionit dhe me gjerë, menaxhimin e përshtatshëm dhe të duhur të fondeve publike, përcaktohet se **punonjësit e DPSHTRR-së duhet të konsiderojnë që:**

- 1) Të karakterizohen nga ndershmëria dhe përkushtimi në kryerjen e detyrave, duke zbatuar me rreptësi rregullat që normojnë disiplinën në punë;
- 2) Të ruajnë reputacionin, dinjitetin si dhe të qëndrojnë larg çdo veprimi që mund të çënojë emrin e mirë të tyre apo të institucionit, duke ruajtur të pastër figurën e tyre morale dhe duke shmangur sjellje apo veprime, të cilat çënojnë autoritetin dhe imazhin e tyre para opinionit publik;
- 3) Të reflektojnë standarde të larta të integritetit profesional e personal në ushtrimin e detyrave të tyre, për të siguruar funksionimin sa më transparent, të ndershëm, të drejtë dhe të përgjegjshëm, të fushës së përgjegjësisë së institucionit;



- 4) Të garantojnë mbrojtjen e interesit publik në gjithë aktivitetin e tyre, duke shmangur çdo sjellje që mund të kompromentojë integritetin dhe besueshmërinë e publikut;
- 5) Të shmangin sjellje të paqarta dhe të dyshimta apo çdo diskriminim për shkak të gjinisë, racës, ngjyrës, etnisë, kombësisë, gjuhës, identitetit gjinor, orientimit të bindjeve politike, fetare ose filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore ose shoqërore, ose për çdo shkak tjetër.
- 6) Të njihen personalisht me përshkrimin e punës që do të kryejnë sipas pozicionit, duke iu përmbajtur përcaktimeve të tij;
- 7) Të ndërveprojnë në marrëdhënie me njëri –tjetrin me frymën e bashkëpunimit, respektit reciprok, komunikimit korrekt, sjelljes së përshtatshme etj.
- 8) Të njihen me përditësimet ligjore apo administrative të legjislacionit në fuqi për nëpunësin civil, si dhe Rregulloren e Brendshme të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë;
- 9) Të mbajnë në konsideratë parimet bazë të veprimtarisë së institucionit;
- 10) Të mbajnë përgjegjësi të plotë për ligjshmërinë e veprimeve apo mosveprimeve gjatë ushtrimit të detyrës;
- 11) Të njihen me procedurat e sinjalizimit;
- 12) Të respektojnë dispozitat ligjore që rregullojnë konfidencialitetin, informimin publik, konsultimin publik dhe transparencën;
- 13) Të deklarojnë çdo rast të konfliktit të interesit;
- 14) Të respektojnë parimin e trajtimit të barabartë të rasteve, subjekteve apo qytetarëve, parimin e mosneglizhencës së rasteve, parimin e zbatimit të kërkesave ligjore dhe afateve ligjore apo afateve të tjera të caktuar në akte nënligjore;
- 15) Të mos kërkojnë apo të mos pranojnë dhurata, favore, pritje ose çfarëdo përfitimi tjetër, si dhe premtime për to, për veten, familjen, të afërmit, personat ose organizatat me të cilat kanë marrëdhënie, që ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në paanësinë e kryerjes së detyrës, apo janë ose duket sikur janë shpërblim për mënyrën e kryerjes së detyrës zyrtare.
- 16) Të mbajnë në konsideratë forcimin e integritetit institucional, si dhe forcimin e rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit.

3.1 Monitorimi

Monitorimi i ndjekjes së Planit të Integritetit apo zbatimit të rekomandimeve të dhëna do të kryhet periodikisht dhe përfshin aktivitete nga ana e punonjësve të ngarkuar me këtë qëllim. Procesi synon të përcaktojë nëse është e nevojshme marrja e masave, nëse janë evidentuar ndryshime të risqeve, si dhe nëse ka kërkesa për rishikim.

Planin e veprimit monitorohet 1 herë në 6 muaj dhe çdo vit hartohet një raport i shkurtër ku pasqyrohet kryerja e aktiviteteve nga ana e punonjësve përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara në të.

Të gjitha aktivitetet që ndërmerren në kuadër të Planit të Integritetit të DPSHTRR-së do t'i njoftohen Titullarit dhe strukturës së brendshme që menaxhon burimet njerëzore.



**DREJTORIA E PËRGJITHSHME
E SHËRBIMEVE TË
TRANSPORTIT RRUGOR**

Adresa: Rr. "Muhedin Llagani" Nr.10, Tiranë; Tel.:
+355 68 801 5 833; Fax.: +355 (0) 42238175 e-
mail: dpshttr@dpshttr.gov.al; www.dpshttr.gov.al

DREJTORIA E PËRGJITHSHME E SHËRBIMEVE TË TRANSPORTIT RRUGOR

REGJISTRI I RISKUT MBI ETIKËN DHE INTEGRITETIN NË DPSHTRR

Nr. Risku	Faktorët/Burimet e Riskut të brendshëm	Masat ekzistuese	Analiza e riskut	Vlerësimi i probabilitetit të shfaqjes së riskut	Vlerësimi i pasojave të ndodhjes së riskut	Intensiteti i riskut
Objekti 1: Përmirësimi i mekanizmave të etikës dhe integritetit në DPSHTRR.						
1 Pjesëmarrja në aktivitete të natyrës korruptive apo sjellje jo-etike.	Operacional	Vendimi i Këshillit Drejtues nr. 27, datë 23.11.2012 "Për miratimin e rregullores së personelit". Urdhëri nr. 770, datë 30.05.2022 "Për miratimin e Kodit të Etikës së Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor".	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë shumë të rëndësishme për institucionin.	I moderuar
2 Pranimi i paligjshëm i dhuratave.	Operacional dhe Reputacioni	VKM nr. 874, datë 29.09.2021 "Për miratimin e rregullave përzbatimin e parimeve të etikës, të klasifikimit të veprimtarive të jashtme dhe vlerën e dhuratave, që mund të pranohen gjatë veprimtarisë së nëpunës të administratës publike". Vendimi i Këshillit Drejtues nr. 27, datë 23.11.2012 "Për miratimin e rregullores së personelit". Urdhëri nr. 770, datë 30.05.2022 "Për miratimin e Kodit të Etikës së Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor".	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë të rëndësishme për institucionin.	I ulët
3 Mungesa e monitorimit të rasteve të konfliktit të interesit.	Operacional dhe Reputacioni	Ligji nr. 9367, datë 07.04.2005 "Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike", i ndryshuar. Urdhëri nr. 770, datë 30.05.2022 "Për miratimin e Kodit të Etikës së Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor".	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë të rëndësishme për institucionin.	I ulët
4 Nxjerrja e informacionit konfidencial apo të klasifikuar.	Operacional dhe Reputacioni	Vendimi i Këshillit Drejtues nr. 27, datë 23.11.2012 "Për miratimin e rregullores së personelit". Urdhëri nr. 770, datë 30.05.2022 "Për miratimin e Kodit të Etikës së Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor". Kontrata individuale e punës për secilin punonjës.	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë shumë të rëndësishme për institucionin.	I moderuar
5 Caktimi i masave disiplinore në përputhje me legjislacionin në fuqi.	Ligjor dhe Operacional	Ligji nr. 7961, datë 12.07.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar. Vendimi i Këshillit Drejtues nr. 27, datë 23.11.2012 "Për miratimin e rregullores së personelit". Kontrata individuale e punës.	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë të rëndësishme për institucionin.	I ulët
Objekti 2: Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe forcimi i kapaciteteve njerëzore në lidhje me etikën dhe integritetin.						
1 Mosnjohja e punonjësve me detyrat e funksionit që kryejnë sipas pozicionit organik në institucion, legjislacionit që rregullon këtë funksion dhe përshkrimit të punës.	Operacional	Rregullorja e DPSHTRR-së nr. 10562/1 prot., datë 19.06.2018 "Për organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor". Shkresa nr. 4055 Prot, datë 17.02.2022 "Mbi miratimin e përshkrimit të punës sipas strukturës së miratuar".	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë shumë të rëndësishme për institucionin.	I moderuar
2 Mungesa e vlerësimeve periodike të performancës dhe ecurisë në punë të punonjësve.	Operacional	Vlerësimi i të gjithë personelit bëhet mbi bazën e mbarrëvajtjes në punë për një periudhë 12 mujore, i cili bëhet nga eprori përkatës dhe vlerësimi i përgjithshëm shqyrtohet nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore, Trajnimeve dhe Protokoll-Arkivit. Periudha e vlerësimit fillon nga 1 janar deri me 31 dhjetor të vitit pasardhës. Me Urdhërin Nr. 1338, datë 16.09.2022, për hartimin e formularve të vlerësimit e ecurisë dhe rezultateve në punë të personelit dhe me Urdhërin 1338/1, datë 28.09.2022, janë miratuar formularët e vlerësimit e ecurisë dhe rezultateve në punë.	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë të rëndësishme për institucionin.	I ulët
3 Moskryerja e analizës së nevojave për trajnimet e punonjësve.	Operacional	Spektori i Trajnimeve dhe Vlerësimit të Performancës, administron çështje që lidhen me përmirësimin dhe fuqizimin e kapaciteteve profesionale të burimeve njerëzore, duke udhëhequr punën në kuadër të ofrimit të trajnimeve nga stafi i sektorit, burime të brendshme të institucionit ose të jashtme, me qëllim arritjen e objektivave dhe përbushjen e rezultateve të kërkuara.	Pjesërisht i kontrolluar	Risku u shfaq në një numër rastesh gjatë një periudhë kohore në të kaluarën, kështu që probabiliteti i ndodhjes në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen është i moderuar.	Pasojat janë të rëndësishme për institucionin.	I moderuar
4 Mbivendosje e detyrave dhe përgjegjësië midis punonjësve.	Operacional	Rregullorja e DPSHTRR-së nr. 10562/1 prot., datë 19.06.2018 "Për organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor". Shkresa nr. 4055 Prot, datë 17.02.2022 "Mbi miratimin e përshkrimit të punës sipas strukturës së miratuar".	Pjesërisht i kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë të rëndësishme për institucionin.	I ulët
5 Ngarkim i punonjësit me detyra shtesë përtej atyre të përfshira në përshkrimin e punës.	Operacional	Rregullorja e DPSHTRR-së nr. 10562/1 prot., datë 19.06.2018 "Për organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor". Shkresa nr. 4055 Prot, datë 17.02.2022 "Mbi miratimin e përshkrimit të punës sipas strukturës së miratuar".	Pjesërisht i kontrolluar	Risku u shfaq në një numër rastesh gjatë një periudhë kohore në të kaluarën, kështu që probabiliteti i ndodhjes në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen është i moderuar.	Pasojat janë të rëndësishme për institucionin.	I moderuar
6 Mungesë konsultimi, diskutimi dhe raportimi me eprorin përkatës në lidhje me detyrat dhe çështjet e integritetit.	Operacional	Rregullorja e DPSHTRR-së nr. 10562/1 prot., datë 19.06.2018 "Për organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor". Shkresa nr. 4055 Prot, datë 17.02.2022 "Mbi miratimin e përshkrimit të punës sipas strukturës së miratuar". Aktet administrative të nxjerra nga Drejtoria Përgjithshme.	Pjesërisht i kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë shumë të rëndësishme për institucionin.	I moderuar

DREJTORIA E PËRGJITHSHME E SHËRBIMEVE TË TRANSPORTIT RRUGOR

REGJISTRI I RISKUT MBI ETIKËN DHE INTEGRITETIN NË DPSHTRR

Nr.	Risku	Faktorët/Burimet e Riskut të brendshëm	Masat ekzistuese	Analiza e riskut	Vlerësimi i probabilitetit të shfaqjes së riskut	Vlerësimi i pasojave të ndodhjes së riskut	Intensiteti i riskut
7	Trajtim i diferencuar i punonjësve nga eprorët përkatës.	Operacional dhe Reputacioni	Vendimi i Këshillit Drejtues nr. 27, datë 23.11.2012 "Për miratimin e rregullores së personelit".	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë të rëndësishme për institucionin.	I ulët
8	Mosnjohja e punonjësve me kuadrin rregullator të etikës dhe integritetit.	Operacional dhe Reputacioni	VKM nr. 874, datë 29.09.2021 "Për miratimin e rregullave përzbatimin e parimeve të etikës, të klasifikimit të veprimtarive të jashtme dhe vlerën e dhuratave, që mund të pranohen gjatë veprimtarisë së nëpunësit të administratës publike". Vendimi i Këshillit Drejtues nr. 27, datë 23.11.2012 "Për miratimin e rregullores së personelit". Urdhëri nr. 770, datë 30.05.2022 "Për miratimin e Kodit të Etikës së Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor".	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë shumë të rëndësishme për institucionin.	I moderuar
9	Mosnjohja e punonjësve me rastet e konfliktit të interesit, pranimin dhe deklarimin e dhuratave, favoret dhe deklarimin e pasurisë.	Operacional dhe Reputacioni	Ligji nr. 9367, datë 07.04.2005 "Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike", i ndryshuar. VKM nr. 874, datë 29.09.2021 "Për miratimin e rregullave përzbatimin e parimeve të etikës, të klasifikimit të veprimtarive të jashtme dhe vlerën e dhuratave, që mund të pranohen gjatë veprimtarisë së nëpunësit të administratës publike". Vendimi i Këshillit Drejtues nr. 27, datë 23.11.2012 "Për miratimin e rregullores së personelit". Urdhëri nr. 770, datë 30.05.2022 "Për miratimin e Kodit të Etikës së Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve të Transportit Rrugor".	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë shumë të rëndësishme për institucionin.	I moderuar
10	Moszbatimi i procedurave standarde të veprimit për dorëzimin e detyrës në rastet e largimit nga puna apo dorëzimin e materialeve në përdorim në rastet e transferimeve në pozicion.	Operacional	Udhëzimin e Ministrit të Financave nr. 30, datë 27.12.2011 "Për menaxhimin e aktiveve në njësitë e sektorit publik", i ndryshuar. Procedura standard, gjurma e auditit për dokumentimin, ruajtjen, qarkullimin dhe nxjerrjen nga përdorimi të aktiveve nga strukturat e DPSHTRR-së nr. 15842 Prot, datë 21.06.2022.	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë shumë të rëndësishme për institucionin.	I moderuar
Objektivi 3: Rritja e transparencës dhe pjesëmarrjes qytetare dhe rritja e efikasitetit në ofrimin e shërbimeve.							
1	Mosfunksionim i mekanizmeve të cilat i dedikohen ankesave për çështje korruptive apo etike.	Operacional dhe Reputacioni	Ekzistojnë mekanizma të cilat i dedikohen rasteve dhe ankesave për korruption, si rubrika "Denonco" dhe "Platforma Bashkëqeverisjes" në faqen zyrtare të web-it të DPSHTRR-së, nëpërmjet së cilës kushdo ka aksesin e drejtëpërdrejtë të raportojë apo denoncojë raste korruptioni ku më pas këto raste ndiqen nga strukturat përkatëse për këtë qëllim. Gjithashtu, funksionojnë dhe organe të caktuara të vendosura në zbatim të ligjit, si Koordinatori Antikorruptioni i atashuar pranë DPSHTRR-së nga Ministria e Drejtësisë, i cili ka si detyrë mledhjen, analizimin dhe kordinimin e të gjithë informacionit për rastet korruptive.	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë shumë të rëndësishme për institucionin.	I moderuar
2	Mungesa e informimit të personelit të njësisë publike për vendimet/projektet/nismat e njësive të tjera, që mund të ndikojnë në përgjegjësitë dhe detyrat e tyre.	Operacional	Njësia është e hapur ndaj të gjitha kanaleve të komunikimit për informim dhe azhormim. DPSHTRR, në faqen e internetit (www.dpshttr.gov.al), ka gjithë informacionin e nevojshëm si për punonjësit dhe për publikun. Shkresat, procedurat apo vendimet e marra i kalojnë çdo strukture që ndikohet ose preket nga ndryshime, në mënyrë shkresore ose me email.	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë shumë të rëndësishme për institucionin.	I moderuar
3	Mungesa e raporteve periodike apo publikime vjetore për performancën e njësive në lidhje me shërbimet publike të ofruara publikut.	Operacional dhe Reputacioni	DPSHTRR për gatit raporte mujore mbi të ardhurat dhe shërbimet, raporte mujore mbi shërbimin e kontrollit teknik dhe analizë mbi sigurinë rrugore (aksidentet rrugore) të cilat në fund të vitit ushtrimor përgatiten dhe në raporte vjetore. Këto raporte publikohen në faqen e web-it dhe platformat sociale të informimit të DPSHTRR-së, së bashku me publikime të ndryshme mbi shërbimet risi dhe lehtësirat e krijuara nga këto shërbime.	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë të rëndësishme për institucionin.	I ulët
4	Mungesa e analizës së reaguesve nga audiencat e synuara (p.sh. aktorët kryesorë, qytetarët, partnerët e biznesit) në lidhje me ndikimin e komunikimit dhe shërbimet e ofruara.	Operacional dhe Reputacioni	Niveli drejtues i njësive, analizon çdo rast të reaguesve nga qytetarët në lidhje me ndikimin e komunikimit. Informacioni i marrë është i besueshëm dhe i përshatshëm pasi nga strukturat përgjegjëse janë kryer anketa të drejtpërdrejta me qytetarët për kënaqësinë e përfituar nga shërbimet që DPSHTRR ofron.	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë të rëndësishme për institucionin.	I ulët
5	Mungesa e informacionit për publikun mbi buxhetin e miratuar, raportet periodike, pasqyrat financiare, plani i prokurimeve dhe raportet e auditimit.	Operacional dhe Reputacioni	DPSHTRR nëpërmjet publikimit në faqen e web-it publikon rregullisht për publikun informacione mbi raporte, të dhëna financiare, etj. Bashkëlidhur linku përkatës për pikat e kërkuara: https://www.dpshttr.al/rreth-nesh/transparenca ; https://www.dpshttr.al/sherbime-online/open-data-statistika-raporte ; https://www.dpshttr.al/rreth-nesh/buxheti .	I kontrolluar	Risku nuk u paraqit në një periudhë kohore në të kaluarën ose shfaqet shumë rrallë, kështu që ai nuk ka gjasa që të ndodhë në të njëjtën periudhë kohore në të ardhmen.	Pasojat janë të rëndësishme për institucionin.	I ulët