



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA/ REPUBLIC OF KOSOVA

QEVERIA E KOSOVËS / VLADA KOSOVA /GOVERNMENT OF KOSOVA

*Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit / Ministarstvo Obrazovanja, nauke, Tehnologije
i Inovacije / Ministry of Education, Science, Technology and Innovation*

PLANI PËR INTEGRITET

(2024 – 2026)

Nëntor 2023

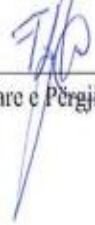
PËRMBAJTJE

Deklarata e Integritetit	2
Hyrja	
PËRMBAJTJA E PLANIT TË INTEGRITET	
Fushëveprimi	
Llojet e rreziqeve të korrupsionit dhe format e tjera të shkeljes së integritetit	
Masat ekzistuese të kontrollit	
Masat parandaluese për zvogëlimin e rrezikut të korrupsionit dhe format e tjera të shkeljes së integritetit dhe afatet për zbatimin e tyre	
Synimet	
Qëllimet	
Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit	
Metoda e vlerësimit të rrezikut	
Monitorimit i zbatimit të Planit të Integritetit dhe raportimi	
Fushat e rrezikut	
Fushat e përgjithshme të Rrezikut.....	
Fushat specifike të rrezikut	

Deklarata e Integritetit

Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit është e përkushtuar për të avancuar politikat e saj në rritjen e integritetit institucional, përmes ruajtjes dhe kultivimit të vlerave të etikës, profesionalizmit, integritetit, transparencës, llogaridhënies, komunikimit të brendshëm e të jashtëm, si dhe të sistemit të rregullt të monitorimit dhe raportimit, sipas fushëvepritarisë dhe përgjegjësisë ligjore. Ky përkushtim, ul mundësinë e përfshirjes së stafit në elemente korruptive dhe të konfliktit të interesit, ndërkohë rrit besueshmërinë ndaj institucionit dhe e përmirëson imazhin publik të zyrtarëve e të vetë ministrisë, si hallkë shtetërore.

Znj. Fadile Dyla


Sekretare e Përgjithshme

Hyrja

Në çdo shoqëri, vend dhe institucione shtetërore ekzistojnë rrethana e mundësi të ekspozimit ndaj rreziqeve që e cenojnë integritetin dhe imazhin individual e institucional, por që shtetet marrin masa ligjore për të parandaluar dhe reaguuar ndaj tyre, duke promovuar vlera të qëndrueshme etike, morale, profesionale, mbi të cilat rritet besueshmëria ndaj shtetit, mirëqenia shoqërore dhe krijohen predispozita për zhvillim të qëndrueshëm.

Në Kosovë, në kuadër të zhvillimit të vazhdueshëm të administratës shtetërore, Reformës së Administratës Publike dhe politikave antikorrupsion janë iniciuar politika për të krijuar sistem të vlerësimit të integritetit, parandalimit të shkeljeve të integritetit dhe ndërmarrjes së masave të nevojshme për të ruajtur dhe kultivuar integritetin e institucioneve shtetërore. Kështu, në pajtim me nenin 25 Ligjit nr.08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit dhe në përputhje me “Metodologjinë e Planeve të Integritetit” të cilat obligojnë të gjitha institucionet të hartojnë dhe miratojnë planet e integritetit. Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit ka hartuar dhe miratuar Planin e Integritetit për periudhën 2024 -2026 (Plan trevjeçar, i cili përditësohet çdo vit).

Plani i Integritetit është dokumenti i cili përgatitet si rezultat i vetëvlerësimit të institucionit ndaj ekspozimit të rrezikut të pranisë dhe zhvillimit të korrupsionit dhe ekspozimit ndaj veprimeve të papranueshme etike dhe profesionale.¹

Në këtë linjë është hartuar ky plan, me qëllim të vlerësimit të nivelit të cënueshmërisë së integritetit brenda Institucionit dhe ofron masa konkrete e të nevojshme për të adresuar rreziqet përmes objektivave të qarta e konkrete.

Adresimi i rrezikut të integritetit është domosdoshmëri institucionale, në çdo aktivitet e rrethanë pune, me qëllim të shmangies që korrupsionit, konfliktit të interesit apo të ndonjë shkarje tjetër që e cenon integritetin e institucionit. Rreziku i integritetit definohet si efekt i pasigurisë për objektivat (organizative), i shkaktuar nga korrupsioni dhe shkeljet e integritetit (e përshtatur nga Udhëzuesi ISO 73:2009, definicioni 1.1).Ndërkaq, planifikimi i integritetit është vlerësimi i rrezikut dhe adresimi institucional i tyre, me masa përkatëse, e afate kohore të përcaktuara.

¹ LIGJI NR.08/L-017 PËR AGJENCINË PËR PARANDALIMIN E KORRUPSIONIT

“Integriteti është një koncept më i gjerë se antikorrupsioni. Ai ka të bëjë me ndërveprimin social e profesional dhe bashkëpunimin ndërmjet njerëzve dhe me veprimin në përputhshmëri me vlerat dhe standardet e pranuar. Për të definuar integritetin, në fjalorë përdoren fjalët “ndershmëri” dhe “pakorruptueshmëri”; diçka apo dikush “që nuk është prekur” në kuptimin e të qenit i pa afektuar, i panjollosur, i pa të metë apo i paprekur. Në latinisht, “i paprekur” (in tangere). Disa standarde të menaxhimit definojnë integritetin si “grumbullin e plotë të vlerave, qëndrimeve dhe tipareve të një njësie organizative e cila mundëson zbatim të rreptë të Kodit të Mirësjelljes dhe të sjelljes etike.” Cilado organizatë mund të diskreditohet lehtë në momentin kur është shkelur integriteti i saj. Shkeljet e integritetit përfshijnë, por nuk kufizohen në:

- Konfliktin e interesit (privat dhe publik);
- Mashtrimin dhe vjedhjen;
- Korrupsionin;
- Keqpërdorimin apo manipulimin e informatave;
- Funksionet, aktivitetet e papajtueshme;
- Shfrytëzimin jo të drejtë të Autoritetit;
- Humbjen dhe shpërdorimin e resurseve;
- Diskriminimin dhe ngacmimin seksual;
- Sjelljen e keqe në kohë private”²

Plani rritet përkushtimin e MASHTI-t për të shtuar dhe fuqizuar kontrollet ekzistuese operative në të gjitha aktivitetet brenda fushëveprimit të vet, si dhe përshkruan masat institucionale për ruajtjen e integritetit, bazuar në vlera dhe standarde profesionale.

² Udhëzuesi për Planifikimin e Integritetit dhe Menaxhimin e Integritetit (2015), UNDP, faqe 11.

Përmbajtja e planit të integritetit

Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit posedon një bazë legjislative, bazuar në politikat qendrore të administratës publike dhe jo vetëm.

Bazuar në vlerësimin e gjendjen faktike, janë listuar gjetjet mbi elementet që mund të ndikojnë në dëmtimin e imazhit, efikasitetit dhe funksionalitetit të institucionit dhe shkarjet eventuale profesionale, që ndërlidhen drejtpërdrejt me integritetin. Rreziqet e evidentuara dhe me prioritet për t'i adresuar janë:

1. Mungesa e rregullores së re të brendshme dhe ndarja jo e qartë e funksioneve dhe përgjegjësi brenda njësive organizative në MASHTI. Kjo gjë dëmton funksionalitetin e institucionit, sfidon përgjegjësitë individuale dhe kolektive, dëmton komunikimin brenda hierarkisë institucionale, por edhe nivelin e kontrollit dhe llogaridhënies.
2. Dyfishimi dhe paqartësia e përgjegjësi të stafit. Kjo gjetje apo rrethanë evidente pengon cilësinë e rezultateve në punë. Ngarkesa e një numri zyrtarësh dhe paqartësitë në pozitat brenda institucionit, ndikojnë në uljen e performancës së zyrtareve dhe të institucionit në përgjithësi.
3. Mungesa e procedurave të qarta për delegimin e përgjegjësi nga eprorët. Praktikrat e delegimit të detyrave të zyrtarët e njëjtë, të cilësuar të përgjegjshëm dhe profesionistë, krijojnë mbingarkesë për atë kategori dhe shtresim neglizhence ndaj kategorisë tjetër, gjë që mund të cenojë integritetin të zyrtarët. Delegimi i mirë i punës është esencë brenda strategjive të udhëheqjes cilësore dhe baraspeshimi i ndarjes së detyrave është mjeshtri e udhëheqjes së suksesshme e bazuar në trajtimin e barabartë dhe në ofrimin e mundësive të për zhvillimin e vazhdueshëm të stafit sipas nevojave që i kanë. Në rrethana të pabarabarta ka gjithësi edhe elemente rivaliteti, shkarje të etikës së sjelljes të cilat e cenojnë individin dhe kolektivin.
4. Procedurat e rekrutimit nuk aplikohen si rrjedhojë e mungesës së rregullores së brendshme. Si pasojë e kësaj kanë mbetur mbi 50 pozita të paplotësuara në MASHTI, të cilat do ta rrisnin efikasitetin profesional dhe funksionalitetin e institucionit.
5. Bashkëpunimi jo i duhur në mes të auditorit të brendshëm dhe menaxhmentit për parandalimin e ndonjë shkelje eventuale ligjore që mund të cenojë integritetin. Kjo gjetje kërkon ndërmarrjen e veprimeve për të ndërgjegjësuar stafin për të kërkuar mbështetjen nga auditori i brendshëm për të parandaluar gabimet, hapat e veprimit përgjatë punës që ka rrisht dhe ndjeshmëri për integritetin e institucionit.
6. Mungesa e trajnimeve për integritet. Mos informimi dhe mosnjohja e detyrimeve ligjore për ruajtjen e integritetit, mosnjohja e kufizimeve ligjore, standardeve të sjelljes dhe komunikimeve, veprimeve të ndaluara apo të ngjashme, favorizojnë

rreziqet e pasojat për imazhin e institucionit, prandaj përmes këtij plani lypset mobilizim për informim apo trajnim të stafit.

7. Mungesa e rregullores për menaxhimin e sistemit të arkivimit. Funksionimi i mirë i arkivës së institucionit ndikon në rritjen e përgjegjësisë, transparencës dhe evidencës institucionale, prandaj kërkohet fuqizimi i saj. Digjitalizimi do të ishte premisë e mirë dhe në përputhje me trendët e zhvillimit.
8. Dokumentacion (projekt dizajni tipike dhe jo të plota për lokacionin dhe me gabime) i mangët për realizim të projekteve. Në rastin e mungesës së projekt dizajnëve nga komunat respektive për ndërtimin e institucioneve arsimore në lokacionet e ndara përkatëse që kushtëzon përdorimin e një projekt dizajni tipik nga MASHTI për realizimin e projektit/ kontraktimin, i cili nuk është i harmonizuar me gjendjen faktike të terrenit. Kjo dukuri shkakton shfaqjen e problemeve në menaxhimin projekteve/ kontratave, si shfaqjen e punëve shtese dhe mungesën e disa pozicioneve për realizimin e projektit në lokacionin konkret. Si rezultat i kësaj kërkohet revidimi i projekt dizajnëve dhe kontrolli i sasive në bazë të gjendjes faktike si dhe kontrolli i projekt dizajnëve të kontraktuara nga komunat para inicimit të kontraktimit të punëve, për të parandaluar një mundësi parregullsie.
9. Mungesa e personelit të brendshëm (fazista të inxhinierëve) për mbikëqyrje dhe menaxhim të secilës fazë të ndërtimit të shkollave. Në fazën e riorganizimit në MASHTI dhe sistematizimit të vendeve të punës në MASHTI, kërkohet plotësimi me kuadro profesionale për fazat specifike të projekteve, gjë që do të mundësonte realizimin më profesional të projekteve/ kontratave dhe do të parandalonte ndonjë lëshim profesional.

Fushëveprimi

Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit harton dhe zbaton politika që mundësojnë zhvillimin e një sistemi arsimor cilësor dhe gjithëpërfshirës, si në:

- fushën e zhvillimit të edukimit në fëmijërinë e hershme, arsimin para universitar, arsimin e lartë, në shkencë, teknologji dhe inovacion shkencor në Republikën e Kosovës;
- përkrahjen e një sistem arsimor jo diskriminues, ku respektohet e drejta e çdo personi për shkollim dhe ku mundësitë për mësim cilësor janë në dispozicion të të gjithëve;
- Ofrimin arsim joformal dhe arsim për të rritur në të gjitha nivelet dhe përkrah mundësitë e shkollimit gjatë gjithë jetës;
- Përpilimin, zbatimin dhe mbikëqyrjen e formave të drejta dhe efektive të administratës edukativo arsimore, aftësuese dhe të menaxhimit të shkollave, institucioneve të arsimit të lartë, institucioneve shkencore, të teknologjisë dhe të inovacionit shkencor;

- Përmirësimin e cilësisë së edukimit, arsimit, aftësimin, studimit, hulumtimit, të arriturave shkencore, teknologjisë dhe inovacionit shkencor dhe rrit efikasitetin në të gjitha këto fusha;
- zhvillimin dhe përmirësimin cilësor të sistemit arsimor dhe shpërndarjen e shërbimeve arsimore;
- Bashkëpunimin me entitetet vendore dhe ndërkombëtare në përkrahje të hulumtimit lidhur me zhvillimin social, ekonomik, shkencor, teknologjik, inovativ dhe kulturor të Republikës së Kosovës;
- Ndërtimin e një sistemi gjithëpërfshirës bibliotekar, i cili do të përfshijë bibliotekat e posaçme dhe ato shkollore;
- Përkrahjen e një politike gjithëpërfshirëse për integrimin e personave me aftësi të kufizuara në sistemin edukativo-arsimor dhe aftësues;
- Përkrahjen e pjesëmarrjes së prindërve dhe të komunave në aktivitetet arsimore dhe në format përkatëse të bashkëpjesëmarrjes shkollë-komunitet në nivelin lokal;
- Në kryerjen e detyrave të tjera, që i caktohen ministrisë me legjislacionin përkatës në fuqi.

MASHTI aktualisht funksionon me 6 departamente dhe 26 divizione, ku janë të punësuar 145, prej tyre 1 pozitë e lartë udhëheqëse, nivel i mesëm dhe i ulët udhëheqës 36 pozita, të tjerët janë staf profesional dhe mbështetës. Sipas Ligjit 06/L113 për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore dhe agjencive të pavarura përcaktohen detyrat dhe përgjegjësitë e ministrive.

Llojet e rreziqeve të korrupsionit dhe format e tjera të shkeljes së integritetit

Rreziqet e integritetit mund të shfaqen në shumicën e fushave funksionale të institucionit, ato lidhen me probabilitetin e paraqitjes së veprimeve që lidhen me korrupsion dhe integritet që e pengojnë institucionin në arritjen e objektivave të saj. Fushat më të zakonshme me rrezik mund të jenë:

- menaxhimi i burimeve njerëzore,
- kontrolli dhe auditimi,
- komunikimi dhe trajtimi i informatave,
- menaxhimi i kontratave/ projekteve dhe
- fusha të tjera të veprimit.

Masat ekzistuese të kontrollit

Përveç ligjeve në zbatim në nivel të Qeverisë të cilat janë obligative për të gjitha institucionet publike, MASHTI, bazuar në Ligjin për parandalimin e konfliktit të interesit, ka nxjerrë Rregulloren e brendshme (MASHTI) 01B/424/ 2022 për parandalimin e konfliktit të interesit, e cila ka për qëllim vendosjen e rregullave dhe procedurave të brendshme për parandalimin e konfliktit të interesit në MASHTI.

Masat parandaluese për zvogëlimin e rrezikut të korrupsionit dhe format e tjera të shkeljes së integritetit dhe afatet për zbatimin e tyre

Në funksion të parandalimit të rreziqeve që cenojnë integritetin e institucionit, MASHTI ka identifikuar disa fusha në të cilat do të ndërmerren masa konkrete, të listuar si më poshtë:

- Miratimi i Rregullores së re të brendshme, përmes së cilës bëhet klasifikimi dhe përshkrimi i detyrave të punës për secilën pozitë;
- Hartimi i kodit të etikës për MASHTI-n;
- Hartimi i Rregullave për dokumentimin e të gjitha transaksioneve dhe aktiviteteve të subjektit;
- Trajnimi i stafit të MASHTI-t për aspektet e përgjithshme për integritet;
- Hartimi dhe miratimi i Rregullores për menaxhimin e sistemit të arkivimit;
- Hartimi i aktit nënligjor (vendim ose UA) për klasifikimin e informacioneve dhe verifikimin e sigurisë;
- Hartimi i formulës së financimit të institucioneve publike të arsimit të lartë bazuar në performance;
- Punimi dhe revidimi i projekteve për lokacionet konkrete për realizim të projekteve;
- Rekrutimi i inxhinierëve për fazat e ndërtimit (fazistat).

Informacion për personin përgjegjës për menaxhimin e hartimit dhe zbatimin të planit të integritetit

Si person kontaktues në mes të MASHTI-t dhe Agjencisë për Parandalimin e Korrupsionit është caktuar znj. Ryve Prekorogja, e cila do të raportojë në vazhdimësi lidhur me zbatimin e Planit të integritetit.

Synimet

Përmes Planit të Integritetit synohet:

- Identifikimi i rreziqeve dhe ndërmarrja e masave për zvogëlimin e rreziqeve;
- Përmirësimi i kontroleve ndaj rreziqeve të identifikuara;
- Forcimi i etikës, imazhit dhe integritetit publik në MASHTI;
- Përmirësimi i transparencës dhe llogaridhënies së MASHTI-t;
- Përmirësimi i politikave për të promovuar integritetin dhe parandaluar korrupsionin në fushën e arsimit;
- Rritja e besimit të stafit dhe palëve të jashtme të interesit në përkushtimin për integritet që demonstron nga institucioni.
- Zbatimi i projekteve/ kontratave në baza profesionale dhe ligjore.

Qëllimet

- Sistem efektiv i integritetit në MASHTI;

- Llogaridhënie publike dhe transparencë;
- Rezistencë institucionale ndaj cenimeve të integritetit;
- Planifikim i menaxhimit të rrezikut ndaj integritetit në institucion.

Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit

Zhvillimi i planit të Integritetit ka kaluar nëpër këto faza:

Faza e parë: Sekretarja e Përgjithshme përmes Vendimit nr.2/3278, dt.25.10.2023 ka emëruar grupin punues prej 14 anëtarëve, me përfaqësim të të gjitha departamenteve të MASHTI-t për hartimin e Planit të integritetit të MASHTI-t. Fillimisht, kryesuesi i grupit punues në bashkëpunim me koordinatoren për integritet kanë organizuar takime me anëtarët e grupit punues, me ç ‘rast janë dhënë informacione e nevojshme rreth detyrave dhe përgjegjësi të anëtarëve të grupit punues, si dhe janë ofruar materialet e nevojshme, mbi bazën e të cilave do të përpilohet Plani i integritetit. Në këto takime po ashtu është diskutuar në detaje rreth çështjeve që ndërlidhen direkt apo në mënyrë të tërthortë me cenimin e integritetit të institucionit të MASHTI-t.

Faza e dytë: pyetëtori i përpiluar nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit, u është shpërndarë anëtarëve të grupit punues për ta plotësuar së bashku me stafin e tyre. Secili nga anëtarët e grupit punues ka zhvilluar tutje takime me stafin e vet, me ç’rast kanë plotësuar pyetësin dhe kanë identifikuar rreziqet e mundshme që mund të cenojnë integritetin, si dhe kanë propozuar masa konkrete për evitimin e këtyre rreziqeve të përshkruara në pyetësor.

Faza e tretë: Grupi punues, përveç të gjeturave të identifikuara në pyetësor, ka bërë edhe një analizë të përgjithshme të gjendjes aktuale në institucionin e MASHTI-t, duke identifikuar rreziqet eventuale që cenojnë integritetin e institucionit. Po ashtu grupi punues ka përcaktuar masat për përmirësimin e integritetit për periudhën tre (3) vjeçare.

Në fund, MASHTI miraton Planin e Integritetit për periudhën trevjeçare 2024-2026.

Metoda e vlerësimit të rrezikut

Metoda e vlerësimit të rreziqeve përcakton probabilitetin e shfaqjes dhe pasojave të cenimit të integritetit dhe formave të tjera të sjelljes së paligjshme ose joetike.

Përmes vlerësimit të rrezikut përcaktohet mundësia e ndodhjes dhe niveli i pasojës, i cili mund të jetë: i ulët/i mesëm/i lartë. Niveli përfundimtar i rrezikut përcaktohet sipas matricës së rrezikut, në formën e një kombinimi mes mundësisë dhe pasojës.

Figura 1 . Matrica e vlerësimit të rrezikut

Pasoja /Ndikimi	Madhor	10									
		9									
		8									
	Mesatar	7									
		6									
		5									
		4									
	Vogël	3									
		2									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Intenziteti i rrezikut (gjasat X ndikimi)		Ulët			Mesatar			Lartë			
		Probabiliteti/Gjasat									

Intenziteti i rrezikut fitohet duke shumëzuar probabilitetin/gjasën me pasojën/ndikimin, duke përdorur matricën e rrezikut, "ndikimi (1-10) x pasoja (1-10)", treguar në figurën si më lartë.

Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut të korrupsionit dhe formave të tjera të cenimit të integritetit, vlerësohet nga 1 në 100, si në tabelën e më poshtme:

Ulët	Mesatar	Lartë
1 – 15 pikë	16 - 48	49 - 100

- Rreziku me intensitet të ulët – mundësia e ndodhjes së korrupsionit ose formave tjera të cenimit të integritetit është shumë e vogël për shkak të masave ekzistuese të kontrollit.
- Rreziku me intensitet të mesëm – ndodhja e korrupsionit ose formave tjera të cenimit të integritetit është e mundur, por masat e kontrollit menaxhojnë këtë rrezik.
- Rreziku me intensitet të lartë – korrupsioni ose format e tjera të cenimit të integritetit janë tashmë të pranishëm në këtë proces ose ka të ngjarë të ndodhin.

Monitorimit i zbatimit të Planit të Integritetit dhe raportimi

Zbatimi i Planit të Integritetit do të monitorohet në vazhdimësi nga Zyrtari përgjegjës brenda institucionit dhe nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit.

Monitorimi i vazhdueshëm i zbatimit është i rëndësishëm për t'u siguruar se kontrolli i rrezikut të integritetit dhe masat për trajtim janë efektive, si në hartim ashtu edhe në zbatim, dhe se procedurat janë kuptuar, si dhe plani integriteti është ndjekur.

Gjithashtu, monitorimi duhet të përcaktojë nëse masat e përdorura për trajtimin e rrezikut kanë prodhuar efektet e planifikuara, kanë zbuluar ndryshimet në kontekstin e jashtëm dhe të brendshëm përfshirë ndryshimet e vetë rrezikut, ndryshime që kërkojnë rishikimin e trajtimit dhe prioriteteve të rrezikut si dhe kanë identifikuar cilat mësimë duhen nxjerrë për planifikim në të ardhmen.

Raportimi i rregullt siguron se zbatimi i Planit bëhet në përputhje me orarin dhe se rezultatet e planifikuara janë arritur. Gjithashtu, pas hartimit të raportit për zbatimin e planit të integritetit nga zyrtari përgjegjës brenda një institucion, raporti duhet të dërgohet për vlerësim në Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit.

Fushat e rrezikut

Fushat e përgjithshme të rrezikut

Bazuar në të gjeturat e pyetësorëve dhe në analizën e gjendjes së përgjithshme, MASHTI ka identifikuar këto fusha të rrezikut:

- Menaxhimi i burimeve njerëzore;
- Kontrolli dhe auditimi ;
- Ruajtja dhe siguria e të dhënave dhe dokumenteve;
- Menaxhimi financiar.

Fushat specifike të rrezikut

Përveç fushave të përgjithshme, MASHTI ka identifikuar edhe një fushe specifike të rrezikut.

Fusha specifike të rrezikut është:

- Menaxhimi i projekteve/kontratave.

Planit i Integritetit

Fushat e përgjithshme të rrezikut

Regjistrimi i rrezikut			Vlerësimi dhe matja e rrezikut			Veprimi ndaj rrezikut		
Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikimi	Vlerësimi i rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
Menaxhimi i burimeve njerëzore	Mungesa e rregullores së re të brendshme dhe ndarje jo e qartë e funksioneve, përgjegjësi	Përveç ligjeve në zbatim në nivel të Qeverisë të cilat janë obligative për të gjitha institucionet publike, MASHTI, bazuar në Ligjin për parandalimin e konfliktit të interesit, ka nxjerrë Rregulloren e brendshme (MASHTI)	3	3	9	Miratimi i Rregullores së re të brendshme, përmes së cilës bëhet klasifikimi dhe përshkrimi i detyrave të punës për secilën pozite	Divizioni i burimeve njerëzore	2024
	Ka dyfishim dhe paqartësi të përgjegjësi që pengojnë llogaridhënien	01B/424/ 2022 për parandalimin e konfliktit të interesit, e cila ka për qëllim vendosjen e				Klasifikimi i pozitave dhe sistematizimi i vendeve të punës	Divizioni i burimeve njerëzore	2025

	Mungesa e procedurave të qarta për delegimin e përgjegjësive nga eprorët	rregullave dhe procedurave të brendshme për parandalimin e konfliktit të interesit në MASHTI				Përshkrimi i vendeve të punës	Divizioni i burimeve njerëzore	2025
	Procedurat e rekrutimit të stafit të MASHTI-t nuk mund të zhvillohen për shkak të mungesës së rregullores së brendshme					Evidentimi i vendeve të lira të punës dhe rekrutimi i tyre	Divizioni i burimeve njerëzore	2026
	Nuk ekziston kod i veçantë etik për MASHTI	Ligji për zyrtarët publik Nr.08/L-197	4	4	16	Hartimi i kodit të etikës për MASHTI-n	Divizioni i burimeve njerëzore	2024
Kontrolli dhe auditimi	Bashkëpunimi jo i duhur në mes të auditorit të brendshëm dhe menaxhmentit për parandalimin e	Ligji Nr.06/L-021 Kontrolli i brendshëm i financave publike	3	4	12	Hartimi i Rregullave për dokumentimin e të gjitha transaksioneve dhe aktiviteteve të subjektit	Divizioni për buxhet dhe financa	2024

	ndonjë shkelje eventuale ligjore							
	Mungesa e trajnimeve për integritet					Trajnimi i stafit të MASHTI-t për aspektet e përgjithshme për integritet	IKAP; MASHTI; Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit	2024
Ruajtja dhe siguria e të dhënave dhe dokumenteve	Mungesa e rregullores për menaxhimin e sistemit të arkivimit	Ligji Nr.08/L-111 për arkivat;	2	2	4	Hartimi dhe miratimi i Rregullores për menaxhimin e sistemit të arkivimit	Divizioni për IT dhe Shërbime Logjistike	2024
	Mungesa e klasifikimit të dokumenteve	Ligji për klasifikimin e informacioneve dhe verifikimin e sigurisë Nr.03/L-178				Hartimi i aktit nënligjor (vendim ose UA) për klasifikimin e informacioneve dhe verifikimin e sigurisë	Departamenti i Buxhetit dhe Shërbimeve të Përgjithshme	2025
Menaxhimi financiar	Ndarje e jo e drejtë e buxhetit për IAL-të publike	Ligji i arsimit të lartë Nr.04/L-037	2	3	6	Hartimi i formulës së financimit të institucioneve publike të arsimit të lartë bazuar në performancë	Departamenti i Arsimit të Lartë	2024
Fushat e veçanta të rrezikut								
Regjistrimi i rrezikut			Vlerësimi dhe matja e rrezikut			Veprimi ndaj rrezikut		

Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndihimi	Vlerësimi i rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
Menaxhimi i projekteve/kontratave	Dokumentacioni (projekt dizajnë tipik dhe jo të plota për lokacionin dhe me gabime) i mangët për realizim të projekteve	Ligji për ndërtim 04/L-110	2	2	4	Punimi dhe revidimi i projekteve për lokacionet konkrete për realizim të projekteve	Divizioni për planifikim dhe standarde të infrastrukturës shkollore	2024-2026
	Mungesa e personelit të brendshëm (fazista të inxhinierëve) për mbikëqyrje dhe menaxhim të secilës faze të ndërtimit të institucioneve arsimore					Rekrutimi i inxhinierëve për fazat e ndërtimit (fazistat)	Divizioni për zbatimin e projektit	2025