



**UNIVERSITETI - UNIVERSITY
“UKSHIN HOTI” PRIZREN**

PLANI I INTEGRITETIT 2024/2026

WWW.UNI-PRIZREN.COM

Grupi punues për hartimin e Planit të Integritetit në Universitetin “Ukshin Hoti” Prizren (UUHP):

Prof.ass.dr. Shefki Shtërbani, Kryetar;

Ass. Driola Susuri, Anëtare;

Ass. Dorinë Rakaj, Anëtare;

Ass. Simeana Beshi, Anëtare;

Z. Skender Kokollari, Anëtar;

Znj. Blerta Hajra, Anëtare;

Z. Abdullah Etemi, Anëtar.

Hartimi i Panit për Integritet, është mbështetur nga menaxhmenti i Universitetit, menaxhmentet i njësive akademike, stafi akademik, stafi administrativ dhe përfaqësues nga radhët e studentëve në UUHP.

PËRMBAJTJA

Deklarata e Integritetit Institucional	4
Lista e Shkurtesave	5
1. HYRJE	6
2. Fushëveprimi dhe metodologjia.....	7
3. Koncepti, objektivi dhe qëllimi i planit të integritetit.....	7
3.1. Objektivi i Planit të Integritetit	8
3.2. Qëllimi i Planit të Integritetit	9
3.3. Struktura e Planit të Integritetit	9
4. Parimet e menaxhimit të Integritetit	9
4.1. Lidershipi	9
4.2. Përfshirja e personelit.....	10
4.3. Qasja sistemore	10
5. Procesi i Hartimit të Planit të Integritetit	10
6. Metodologjia e vlerësimit të rrezikut	11
6.1. Matrica e vlerësimit të rrezikut	12
6.2. Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut.....	12
7. Monitorimi dhe raportimi i Planit të Integritetit	13
8. Rishikimi.....	14
9. Fushat e rrezikut.....	14
9.1. Fushat e përgjithshme të rrezikut	14
9.2. Fushat specifike të rrezikut	15
10. Matrica e Vlerësimit të Rrezikut në Universitetin “Ukshin Hoti” Prizren	16

Deklarata e Integritetit Institucional

Universiteti “Ukshin Hoti” Prizren miraton planin e integritetit për herë të parë, si institucion i arsimit të lartë në Republikën e Kosovës. Plani shënon hapin e parë drejt vlerësimit të rreziqeve për zbatimin e masave adekuate për të përmirësuar Integritetin Institucional.

Me përcaktimin e rregullave, procedurave dhe forcimit të mekanizmave të monitorimit, nëpërmjet këtij plani Universiteti synon të parandalojë shkaqet e korrupsionit dhe shkeljeve të tjera të cilat mund të rrezikojnë Integritetin e Universitetit. Përmes planit të integritetit, synojmë për të nxjerrë në dukje vlerat e pranuar bashkërisht, dhe për të ndërtuar imazhin, si pjesë integrale e aseteve të Universitetit. Ky plan vë në dijeni të gjitha palët e interesuara mbi politikën dhe procedurat e etikës dhe rregullave të sjelljes në Universitet, duke shërbyer si institucion model i sjelljes dhe etikës në punë dhe shërbime ndaj studentëve dhe komunitetit. Ne si institucion i arsimit të lartë në vazhdimësi angazhohemi në rritjen e kapaciteteve profesionale, duke përcaktuar procedura dhe politika të qarta dhe mekanizma efektiv për të mbikëqyrur zbatimin e akteve të brendshme nga të gjithë anëtarët e universitetit dhe për tu ballafaquar me sfidat e integritetit në Universitet. Ne e kuptojmë se zbatimi i masave të cilat e forcojnë integritetin e Universitetit mund të bëhet me angazhimin e përbashkët dhe të vazhdueshëm të të gjithëve, duke përfshirë menaxhmentin, stafin akademik, stafin administrativ, studentët dhe bashkëpunëtorët e jashtëm. Ne besojmë se ky plan do të ndihmojë për të shmangur çfarëdo rreziku të mundshëm të cilët mund të cenojnë Integritetin e Universitetit.

Gjithashtu, përmes planit të integritetit synojmë që të rrisim besimin e publikut, përmes së cilës do të ndërtonim imazhin që meriton Universiteti si institucion i arsimit të lartë.

Andaj, unë si Rektor i Universitetit, deklaroj përkrahjen time të plotë për të gjitha përpjekjet të cilat kanë për qëllim ngritjen dhe zhvillimin e Integritetit të Universitetit “Ukshin Hoti” Prizren dhe do të bëjë përpjekje maksimale për implementimin e këtij plani.

Rektori i UUHP,
Prof.asoc.dr. Mentor Alishani

Lista e Shkurtesave

UUHP	Universiteti "Ukshin Hoti" Prizren
NJMBNJ	Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore
MASHTI	Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit

1. HYRJE

Në pajtim me nenin 25 të Ligjit Nr. 08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit, duke u bazuar në “Strategjinë Shtetërore Kundër Korrupsionit” të cilat obligojnë të gjitha institucionet të zhvillojnë dhe miratojnë planet e integritetit, Universiteti “Ukshin Hoti” Prizren, harton dhe miraton Planin e Integritetit për periudhën 2024 -2026. Është hera e parë që UUHP harton këtë plan si një mjet për vendosjen dhe verifikimin e integritetit Institucional. Hartimi i planit ka kaluar nëpërmjet një procesi të mbështetur në dokumentet e brendshme të Universitetit, dhe mbledhjes së të dhënave të tjera bazuar në metodologjinë për Planin e Integritetit nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit, për të vlerësuar nivelin e cenueshmërisë në Universitet dhe ekspozimit ndaj praktikave jo etike dhe të korrupsionit.

Plani është dokument operativ, që ofron masa të mbështetura tek rreziku për të arritur objektivat e integritetit të Universitetit. Plani rritet përkushtimin e Universitetit për të shtuar dhe fuqizuar kontrollin ekzistues operativ në të gjitha aktivitetet, duke u mbështetur në ndërveprimin dhe bashkëpunimin e ngushtë me palët e interesit të cilët janë pjesëmarrës aktiv të zhvillimit brenda dhe jashtë mjedisit të Universitetit.

Plani i Integritetit mbështetet në qëllimet dhe objektiva të cilat janë të përcaktuara qartë. Plani përshkruan masat dhe aktivitetet e bazuara në vlerësimin e përgjithshëm të rrezikut të korrupsionit dhe formave të tjera të dëmtimit të integritetit në Universitet, zbatimin dhe monitorimin e vazhdueshëm me mekanizmat e mbikëqyrjes dhe kontrollit. Rishikimi dhe përmirësimi i këtij plani parashihet të bëhet pas një viti nga miratimi i tij, në përputhje me nevojat, zhvillimin dhe interesat e Universitetit.

Me zbatimin e Planit të Integritetit, Universiteti synon në efikasitet dhe transparencë më të plotë në realizimin e objektivave të synuara për përmirësimin dhe forcimin e Integritetit Institucional. Për më shumë ky plan parasheh fuqizimin e mekanizmave për luftimin dhe parandalimin e korrupsionit dhe formave të tjera të cilat e cenojnë Integritetin, dhe krijimin e një ambienti ku të gjithë akterët në Universitet do të marrin pjesë në zbatimin e Planit të Integritetit. Universiteti në vazhdimësi do të përpiqet në rritjen e besimit të palëve të jashtme të interesit dhe publikut në përgjithësi.

2. Fushëveprimi dhe metodologjia

Me vendim të rektorit të UUHP, me nr. Prot. 01-661, të datës 19.10.2023, është themeluar grupi punues për hartimin e Planit të Integritetit për Universitetin. Ky plan do t'i dërgohet Agjencisë për Parandalimin e Korrupsionit në Republikën e Kosovës.

Gjatë hartimit të planit, janë ndjekur udhëzimet e Metodologjisë së Planit të Integritetit të Agjencisë për Parandalimin e Korrupsionit. Grupi punues ka analizuar dokumentet ligjore të brendshme të Universitetit (Statuti, Rregulloret, Vendimet), për të vlerësuar rrezikun e korrupsionit në dhe forma të tjera të cilat mund të cenojnë integritetin dhe masat të cilat duhet të ndermirren brenda institucionit. Për më shumë janë zhvilluar disa intervista me akter institucional nga zyra e financave dhe burimeve njerëzore, Zyra e IT dhe studentët, të cilët kanë dhënë një kontribut të rëndësishëm si burim informues në hartimin e këtij plani. Gjithashtu, janë mbledhur të dhëna kuantitative nëpërmjet lansimit të pyetësorit që përfshin çështje të veçanta për integritetin në Universitet.

3. Koncepti, objektivi dhe qëllimi i planit të integritetit

Plani për Integritet është një dokument strategjik dhe operativ që konsiderohet si një mjet i rëndësishëm për fuqizimin e integritetit institucional. Ky plan kuptohet si një respektim i drejtpërdrejtë i vlerave morale, standardeve profesionale dhe i rregullave të zbatueshme normative. Gjithashtu, plani ofron masa të mbështetura tek rreziku për të arritur objektivat e integritetit të Universitetit.

Plani i integritetit mundëson:

- Identifikimin e rreziqeve përkatëse të korrupsionit;
- Vlerësimin e çfarëdo lloj rreziku që mund të paraqes rrezik për shfaqjen e korrupsionit; dhe
- Përcaktimin e masave për të zvogëluar ose eliminuar rreziqet e korrupsionit.

Plani i Integritetit pritet të kontribuojë në mënyrë domethënëse në:

- Rritjen e mundësive që Universiteti të arrijë objektivat organizative duke vënë përpara një menaxhim pro-aktiv të rrezikut të integritetit. Kjo do të përmirësojë rezistencën organizative ndaj korrupsionit dhe do të zvogëlojë/eliminohet mundësitë për korrupsion.
- Përqendrimin tek prioritetet, në bazë të identifikimit dhe vlerësimit të rrezikut që do ta ndihmojnë Universitetin të shpërndajë në mënyrë efektive burimet e disponueshme kundër korrupsionit në mënyrë që të shfrytëzohen në mënyrën më mirë të mundshme;

- Përmirësimin e kontrolleve operacionale ndaj shkeljeve të integritetit që do të rrisin efektivitetin, efikasitetin dhe transparencën e të gjitha proceseve, përfshirë ofrimin e shërbimeve ndaj studentëve;
- Mbajtjen e një sistemi për të siguruar pajtueshmërinë me kërkesat dhe standardet përkatëse ligjore dhe procedurale;
- Krijimin e një mjedisi të brendshëm të favorshëm kundër korrupsion përmes trajnimit të synuar dhe ndërgjegjësimit, si dhe duke inkurajuar një bashkëpronësi të gjithë stafit në procesin e zhvillimit, zbatimit dhe monitorimit të planeve të integritetit;
- Rritjen e mëtejshme të besimit të palëve të brendshme dhe të jashtme të interesit në përkushtimin për integritet që demonstron nga Universiteti.

Me zbatimin e Planit të Integritetit, Universiteti do të jetë në pozitë më të mirë për të siguruar efikasitet, efektivitet, transparencë dhe etikë gjatë arritjes së rezultateve të synuara. Plani mbështetet në rezultatet e një planifikimi gjithëpërfshirës për integritetin dhe të një procesi të vetë vlerësimit të rrezikut të bërë nga Universiteti.

3.1. Objektiv i Planit të Integritetit

Objektivi i Planit të Integritetit është:

- Thjeshtimi ose eliminimi i procedurave të komplikuar dhe të panevojshme;
- Shmangia nga situatat e konfliktit të interesit;
- Krijimi i vetëdijes mbi rreziqet e korrupsionit, sensibilizimi i Stafit Akademik, Stafit Administrativ dhe Studentëve, për rolin e tyre në zvogëlimin dhe eliminimin e korrupsionit dhe sjelljeve jo etike.
- Përmirësimi i raportimit të rasteve të korrupsionit dhe sjelljeve jo etike në Universitet.
- Monitorimi i transparencës në punë;
- Vendosja e standardeve;
- Krijimi i një sistemi më efikas të kontrollit të brendshëm;
- Eliminimi i praktikave në mospërputhje me rregulloret;
- Krijimi i një kulture organizative llogaridhënëse;
- Sjellja etike e punonjësve.
- Rritja e efikasitetit në ofrimin e shërbimeve ndaj studentëve etj.

3.2. Qëllimi i Planit të Integritetit

Qëllimi i Planit të Integritetit është:

- Identifikimi i proceseve të ndjeshme ndaj sjelljeve dhe veprimeve që mund të jenë korruptive;
- Sistem efektiv i menaxhimit të integritetit në institucion, që synon respektimin e kërkesave ligjore, procedurale dhe kuadrit të brendshëm normativ;
- Llogaridhënie publike dhe transparencë për të siguruar rritjen e besueshmërisë publike në qeverisjen dhe në performancën e integritetit të sektorit publik;
- Rezistencë institucionale ndaj cenimeve të integritetit, përmes përmirësimit të kontrolleve operationale në fushat e funksionimit të institucionit dhe proceset e punës me rrezik korrupsioni;
- Planifikim i menaxhimit të rrezikut ndaj integritetit në institucion, me fokus në fushat me rrezik të lartë të cenimit të integritetit, duke synuar integrimin e këtij procesi në kulturën institucionale.

3.3. Struktura e Planit të Integritetit

Ky Plan Integriteti parasheh masa që ndikojnë në reduktimin e rrezikut të korrupsionit dhe formave tjera të cenimit të integritetit, gjatë proceseve të ndryshme të punës brenda institucionit, të përcaktuara me kolona për futjen e të dhënave në lidhje me sa vijon:

Fusha e rrezikut;

- Përshkrimi i rrezikut;
- Masat ekzistuese të kontrollit dhe efikasiteti i tyre në tejkalimin e rreziqeve;
- Rezultatet e vlerësimit të pasojës dhe probabiliteti i shfaqjes së rrezikut;
- Masat e parashikuara për eliminimin/zvogëlimin e rrezikut;
- Personin përgjegjës për zbatimin e masave;
- Afatin për zbatimin e masave.

4. Parimet e menaxhimit të Integritetit

4.1. Lidershipi

Menaxhmenti i Universitetit duhet në mënyrë të dukshme të demonstrojë një përkushtim aktiv të bazuar në fakte për integritetin. Kjo do të kërkonte nga ata që të udhëheqin procesin qysh nga fillimi, përmes zhvillimit të politikave të integritetit. Është shumë e rëndësishme që ky përkushtim të jetë i vazhdueshëm në mënyrë që të kuptohet dhe të shihet mirë nga të gjitha palët e interesit, të jashtme dhe të brendshme.

4.2. Përfshirja e personelit

Është shumë e rëndësishme pjesëmarrja e secilit punëtor në zbatimin e suksesshëm të sistemit për menaxhimin e integritetit. Megjithatë, përfshirja kuptimplote kërkon edukimin e përshtatshëm dhe trajnimin lidhur me çështjet që kanë të bëjnë me integritetin, ngritjen e vetëdijes duke krijuar kështu besim dhe mjedis pozitiv për punë. Komunikimi efektiv i jashtëm dhe i brendshëm dhe koordinimi janë të rëndësishme për punë të suksesshme ekipore në mënyrë që të gjitha palët e përfshira të marrin dhe të mbajnë të njëjtin kuptim për projektin derisa është duke u zbatuar.

4.3. Qasja sistemore

Identifikimi i fushave potenciale të korrupsionit dhe menaxhimi i proceseve të ndërlidhura për të siguruar integritet kërkon qasje sistemore. Kjo kërkon nga Universiteti që t'iu kushtojnë vëmendje të gjitha njësive dhe të analizojnë marrëdhënien dhe ndërvarësinë ndërmjet tyre.

5. Procesi i Hartimit të Planit të Integritetit

Plani i Integritetit është një dokument që vlerëson ligjshmërinë e punës, integritetin institucional, pajtueshmërinë dhe mënyrën se si institucioni dhe punonjësit e tij veprojnë përmes vetëvlerësimit të ekspozimit ndaj rreziqeve, ndaj ndodhjes dhe zhvillimit të korrupsionit dhe / ose sjelljeve tjera të papranueshme etike dhe profesionale.

Plani i Integritetit kryesisht përbëhet nga:

- Regjistrimi i cenueshmërisë të identifikuar dhe të vlerësuar për të gjitha fushat e funksionimit të Universitetit.
- Përcaktimi i masave për përmirësimin e integritetit që përshkruan në detaje të gjitha masat që duhet të zbatohen për të zvogëluar cenueshmërinë e integritetit, si dhe afatin kohor përkatës dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e masave.

Me rastin e zhvillimit të Planit të Integritetit është bërë vlerësimi i cenueshmërisë së integritetit për të gjitha fushat e funksionimit të Universitetit. Të gjithë të punësuarit kanë pasur mundësi të marrin pjesë në vlerësimin e rrezikut të fushave të funksionimit të Universitetit dhe të propozojnë masa për të përmirësuar integritetin dhe cilësinë e përgjithshme të menaxhimit si dhe ofrimin e shërbimeve.

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

- Rektori i UUHP-së, e caktoj grupin e punës dhe koordinatorin për hartimin e planit të integritetit, sipas vendimit me Nr. Prot.01-661, të datës 19.10.2023.
- Mbledhja e informacioneve të nevojshme për zhvillimin e planit të integritetit si dhe njoftimi e të gjithë punonjësve për rëndësinë e Planit të Integritetit.
- *Identifikimi dhe analiza e riskut* - Grupi punues ka shqyrtuar kornizën ligjore (Statutin e Universitetit, Rregulloret, Planin Strategjik 2020-2024, si dhe burime të tjera informacioni për fushat dhe proceset e punës. Grupi punues ka përpiluar pyetësorin gjithëpërfshirës, si dhe ka realizuar intervista me qëllim të përpunimit të sondazhit të vetëvlerësimit. Mbi bazën e rezultatit të pyetësorit, janë përcaktuar fushat e rrezikut dhe identifikimi i rreziqeve.
- *Vlerësimi i risqeve të integritetit* - Grupi punues i ka përdorur të dhënat e siguruara për t'i përpiluar tabelate rrezikut dhe të adresojë cenueshmërinë e integritetit dhe ka propozuar masat për përmirësim.
- *Tabelat e rrezikut* – Grupi i punës duke përdorur të dhënat e siguruara ka përpiluar tabelat e rrezikut për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, dhe ka propozuar masat për përmirësim. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e tyre. Zbatimi i këtij plani është parashikuar për periudhën 2024-2026.

6. Metodologjia e vlerësimit të rrezikut

Vlerësimi i rrezikut do të thotë renditja e rreziqeve më të mëdha në krye të listës, që paraqesin efekte thelbësore në integritetin e Universitetit dhe mund të rrezikojnë efikasitetin, besueshmërinë dhe imazhin e Universitetit. Kjo duhet të jetë baza për përcaktimin e masave për trajtimin e rrezikut. Prandaj, prioritetet përcaktohen ashtu që resurset e kufizuara në dispozicion për trajtim, mund të vendosen aty ku vërehet se janë më të nevojshme. Në përgjithësi, rreziqet e kategorizuara si të vogla, përputhen me standardet për marrje të rrezikut dhe nuk imponojnë nevojën për masa shtesë të trajtimit, por kërkojnë monitorim të efikasitetit të masave ekzistuese të trajtimit/kontrollit. Në anën tjetër, rreziqet madhore kërkojnë trajtim të menjëhershëm me masat adekuate.

Pas përcaktimit të dy parametrave, gjasave të ndodhjes së rrezikut dhe pasojave (ndikimit) të rrezikut të ndodhur, grupi punues ka përcaktuar nivelin e rrezikut për të gjitha rreziqet e identifikuar dhe të vlerësuara, duke përdorur Matricën e Rrezikut. Niveli përfundimtar i rrezikut është përcaktuar duke u bazuar në Matricën e Rrezikut si kombinim i gjasave dhe pasojave.

6.1. Matrica vlerësimit të rrezikut

Matrica e vlerësimit të rrezikut mundëson të llogaritet rreziku në një fushë, për një kohë shumë të shpejtë, duke identifikuar të gjitha gjërat që mund të shkojnë keq dhe duke peshuar dëmin e mundshëm. Kjo e bën më të lehtë prioritizimin e çështjeve dhe ndërmarrjen e veprimeve, masave aty ku është më e nevojshme.

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

6.2. Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut

Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut të korrupsionit dhe formave të tjera të dëmtimit 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 dëmtimit 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 dëmtimit të integritetit është e mundur, por masat e kontrollit menaxhojnë këtë rrezik.
- Rreziku me intensitet të lartë – Korrupsioni ose format e tjera të dëmtimit të integritetit janë tashmë të pranishëm në këtë proces ose ka të ngjarë të ndodhin.

7. Monitorimi dhe raportimi i Planit të Integritetit

Zbatimi i Planit të Integritetit do të monitorohet në vazhdimësi me mekanizma përkatës, do të rishikohet periodikisht dhe do të azhurnohet në përputhje me zhvillimet relevante normative, institucionale, procedurale dhe të personelit brenda mjedisit të jashtëm dhe të brendshëm të organizatës. 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 projektim ashtu edhe në funksionim, dhe se procedurat janë kuptuar si dhe plani integriteti është ndjekur.

Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë eficiente, nëse kanë evidentuar ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioritetëve të risqeve, si edhe nxjerrjen e mësimeve për planifikim më të mirë në të ardhmen.

Gjithashtu, monitorimi duhet të përcaktojë nëse masat e përdorura për trajtimin e riskut 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 prioritetëve 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.

Me qëllim të sigurimit të zbatimit të planit të integritetit, me vendimin Nr. Prot. 01-595, të datës 27.09.2023, është emëruar edhe personi përgjegjës për raportimin e zbatimit të Planit të Integritetit.

Të gjithë punonjësit janë të detyruar të informojnë personin përgjegjës për situatën, veprimet, masat për të cilat ata janë të angazhuar për veprim.

Të paktën një herë në vit, me kërkesë të titullarit, personi përgjegjës duhet të paraqesë një raport për zbatimin e planit të integritetit.

Personi përgjegjës për zbatimin e Planit të Integritetit, i raporton Agjencisë për Parandalimin e Korrupsionit lidhur me zbatimin e Planit të Integritetit, çdo gjashtë (6) muaj. Raportimi duhet bërë mbi zbatimin e masave në mënyrën si më poshtë:

- Masa është zbatuar në kohën e duhur;
- Masa është zbatuar pas afatit;
- Masa është zbatuar në mënyrë periodike.
-

Për masat që nuk janë zbatuar, përgjigjet e mundshme do të jenë si më poshtë:

- Masa nuk është zbatuar për shkak të menaxhimit joadekuat të procesit;
- Masa nuk është zbatuar për shkak të menaxhimit joadekuat të institucionit;
- Masa nuk është zbatuar për shkak të mungesës së burimeve njerëzore;
- Masa nuk është zbatuar për shkak të mungesës së buxhetit;
- Masa nuk është zbatuar për arsye të tjera;
- Masa nuk është zbatuar për shkak se ende nuk është arritur afati për zbatimin e masës.

8. Rishikimi

Rishikimi i Planit të Integritetit bëhet çdo vit, në përputhje me Ligjin, neni 25.5 duke marrë në konsideratë rezultatet e zbatimit të masave të propozuara për reduktimin e rrezikut.

Ky plan i integritetit është i hapur për përshtatje dhe përmirësim bazuar në feedback-in dhe nevojat e komunitetit universitar të Universitetit “Ukshin Hoti” Prizren. Ne angazhohemi për të ruajtur standardet më të larta të integritetit akademik dhe për të ndërtuar një mjedis ku dija dhe sinjeriteti vlerësohen dhe përhapen. Ky plani i integritetit mund të përshtatet dhe përshtatet më tej në përputhje me nevojat dhe specifikat e institucionit.

9. Fushat e rrezikut

9.1. Fushat e përgjithshme të rrezikut

- Menaxhimi i Burimeve Njerëzore, Sjellja Etike dhe Profesionale;
- Menaxhimi i Financave Publike;
- Ruajtja dhe Siguria e të Dhënave dhe Siguria e Teknologjisë së Informacionit;
- Transparenca e Organeve Vendimmarrëse;

9.2. Fushat specifike të rrezikut

- Sigurimi i Cilësisë;
- Ngritja e Cilësisë në Mësimdhënie dhe Mësimnxënie;
- Digjitalizimi dhe Përmirësimi i Infrastrukturës;
- Auditimi i Brendshëm;
- Menaxhimi i Kontratave Publike;
- Menaxhimi i Pasurisë Jo Financiare.

10. Matrica e Vlerësimit të Rrezikut në Universitetin “Ukshin Hoti” Prizren

Identifikimi i rrezikut			Intensiteti i rrezikut				Masat ndaj rrezikut		
Nr.	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikim	Vlerësimi i rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin/eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
1	MENAXHIMI I BURIMEVE NJERËZORE, SJELLJA ETIKE DHE PROFESIONALE	Mungesa e digjitalizimit të kontrollit të vijueshmërisë së stafit administrativ.	Listat e nënshkrimeve të vijueshmërisë.	3	7	21	Digjitalizimi i procesit të kontrollit të vijueshmërisë së stafit administrativ.	Sekretari i përgjithshëm, Zyra për Buxhet dhe Financa.	2024-2025
		Përshkrimi i vendeve të punës i pa përditësuar.	Rregullorja për Themelimin e Marrëdhënies së punë dhe përshkrimin e detyrave të punës.	3	5	15	Plotësim ndryshimi i Rregullores për Themelimin e Marrëdhënies së punë dhe përshkrimin e detyrave të punës.	Këshilli Drejtues i Universitetit.	Shtator 2024

						Të ju ri-dorëzohet përshkrimi i vendit të punës të gjithë nëpunësve, pas plotësim ndryshimit të Rregullores.	Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore – NJBMNJ.	Shtator 2024
	Mungesa e informimit dhe sensibilizimit për Kodin e Etikës për personelin akademik dhe Kodin e Etikës për Studentë.	Kodi i Etikës për personelin e Universitetit dhe Kodi i Etikës për Studentë; Publikimi në ueb faqe.	3	5	15	Shpërndarja e Kodit të Etikës të gjithë punonjësve të Universitetit.	Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore - NJBMNJ.	Qershor 2024
					Të ofrohet rregullisht këshillimi- trajnim për çështjet e etikës (dy ose më shumë herë në vit).			2024-2026
					Sesione informuese dhe shpërndarja e Kodit të Etikës për studentë.	Qendra për Karrierë dhe Alumni.		2024-2026
	Mungesa e rregullave të qarta mbi pranimin e dhuratave apo mikpritjes.	Ligji Nr. 08/L-108 Për Deklarimin, Prejardhjen dhe Kontrollin e Pasurisë dhe të Dhuratave.	6	8	48	Miratimi i një politikë të brendshme të qartë për ekspozimin e dhuratave në një kënd të veçantë të qasshëm	Sekretari i Përgjithshëm, Rektori, Këshilli Drejtues.	Dhjetor 2024
					Krijimi i një regjistri dhuratash.			

						Caktimi i një zyrtari, si person përgjegjës për regjistrimin dhe mirëmbajtjen e regjistrit të dhuratave.			
		Mungesa e një politikë të brendshme të qartë për parandalimin dhe shmangien e konfliktit të interesit.	Ligji Nr. 06/L-011 Për Parandalimin e Konfliktit të Interesit në Ushtrimin e Funkcionit Publik.	6	8	48	Miratimi një politikë të brendshme të qartë për parandalimin dhe shmangien e konfliktit të interesave.	Sekretari i përgjithshëm, Rektori, Këshilli Drejtues.	2024 -2025
		Niveli i pamjaftueshëm i ndërgjegjësimit të punonjësve për raportimin e korrupsionit dhe aktiviteteteve të tjera të paligjshme brenda institucionit (Sinjalizimi).	Ligji Nr.06/L-085 Për Mbrojtjen e Sinjalizuesve; Zyrtari përgjegjës për mbrojtjen e sinjalizuesve në UUHP.				Organizimi i takimeve informuese në Institucion për rëndësinë e sinjalizimit.	Zyrtari përgjegjës për mbrojtjen e sinjalizuesve, Sekretari i Përgjithshëm	2024-2026
							Përfshirja e trajnimeve për procesin e sinjalizimit në planin vjetor të Universitetit.		2024-2026

			Publikimi i emalit të Sinjalizuesit në ueb faqe.	4	6	24	Implementimi i një sistemi efikas të përcjelljes dhe raportimit për të monitoruar dhe analizuar rastet e sjelljes së pahijshme (një platformë lehtë të përdorueshme dhe konfidenciale të raportimit) dhe zhvillimi dhe promovimi i udhëzuesve të qartë për masat mbrojtëse për sinjalizuesit.	Zyrtari përgjegjës për mbrojtjen e sinjalizuesve, Zyra e IT-së.	Janar 2025
		Mungesa e Rregullores për parandalimin dhe mbrojtjen nga ngacmimi seksual dhe mbrojtjen në universitet.	Ligjet, aktet nënligjore.	6	9	54	Miratimi i Rregullores për parandalimin dhe mbrojtjen nga ngacmimi seksual dhe mbrojtjen në universitet.	Këshilli Drejtues.	Shtator 2024
2.	MENAXHIMI I FINANCAVE PUBLIKE	Planifikimi jo adekuat i buxhetit vjetor.	Ligji Nr. 03/L-048 Për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë, aktet nënligjor dhe Rregulloret e brendshme.	4	6	24	Të sigurohet pjesëmarrja e të gjitha njësive kërkuese gjatë fazës së planifikimit të Buxhetit.	Zyra për Planifikim të Buxhetit dhe Financave, Sekretari i Përgjithshëm.	2024-2025
							Pjesëmarrja në trajnime dhe punëtori përkatëse e personelin për planifikim të	Prorektori për Buxhet, Financa dhe Infrastrukturë; Zyra për	2024 - 2026

							buxhetit.	Planifikim të Buxhetit dhe Financave,	
		Mos raportimi i rregullt periodik i shpenzimit të buxhetit.	Ligji Nr. 03/L-048 Për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë, Statuti i Universitetit dhe rregulloret e brendshme.	3	7	21	Raportimi i rregullt.	Zyra për buxhet dhe financa, Prorektori për Buxhet, Financa dhe Infrastrukturë.	Çdo 3 muaj
		Lirimi nga pagesa e studimeve për stafin administrativ të Universitetit.	Ligji Nr. 03/L-048 Për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë; Statuti i Universitetit dhe rregulloret e brendshme.	5	7	35	Shfuqizimi i vendimit të KD-së, Nr. Prot.01-45, dt.16.03.2017.	Këshilli Drejtues.	Maj 2024
3.	RUAJTJA DHE SIGURIA E TË DHËNAVE DHE SIGURIA E TEKNOLOGJISË SË INFORMACIONI	Ruajtja, përdorimi dhe siguria e të dhënave të stafit të Universitetit dhe studentëve, Sistemi i Menaxhimit	Ligji Nr. 06/L-082 Për Mbrojtjen e të dhënave Personale dhe rregulloret e brendshme; Zyrtari	3	5	15	Një bazë e të dhënave në Universitet për ruajtjen e të dhënave për stafin akademik dhe administrativ dhe studentët.	Prorektori për Buxhet, Financa dhe Infrastrukturë, Zyra e IT-së.	Prill 2025

	T	Universitar SMU.	përgjigjes për mbrojtjen e të dhënave.				Shfrytëzimi e-mailave zyrtar nga stafi akademik, stafi administrativ dhe nga studentët vetëm gjatë periudhës sa janë të angazhuar në Universitetit.	Menaxhmentet e njësive akademike, Zyra e IT-së .	2024-2026
		Publikimi i të dhënave të plota në rezultatet e studentëve.	Ligji Nr. 06/L-082 Për Mbrojtjen e të dhënave Personale dhe rregulloret e brendshme.	3	5	15	Publikimi i rezultateve për studentët në Universitet vetëm me numër të ID kartelave të studentit.	Prorektori për Mësimdhënie, Çështje të Studentëve dhe Kërkime Shkencore; Menaxhmentet e njësive akademik.	2024 -
4.	TRANSPARENCA E ORGANEVE VENDIMMARRËS E	Publikimet në ueb-faqet e njësive akademike dhe të Universitetit.	Ligjet, Rregulloret e brendshme, Publikimet në ueb faqe të vendimeve të KD-së, Senatit dhe organeve tjera vendimmarrëse .	3	7	21	Publikimet në kohe reale të vendimeve, rregulloreve, dokumenteve zyrtare si dhe njoftimeve për ngjarjet në ueb faqen e Universitetit.	Këshilli Drejtues; Senati; Rektorati; Njësit Akademike; Zyra e komunikimit.	2024-2026
							Ri-dizajnimi i ueb faqes së Universitetit.		

FUSHAT E VEÇANTA TË RREZIKUT

Identifikimi i rrezikut			Intensiteti rrezikut				Masat ndaj rrezikut		
Nr.	Fusha rrezikut	Përshkrimi i rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndiki mi	Vlerësim i rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin/eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
1	SIGURIMI I CILËSISË	Sigurimi, monitorimi dhe kontrolli i vazhdueshëm i cilësisë.	Komisioni Qendror për Sigurim të cilësisë.	4	5	20	<p>Avancimi i burimeve njerëzore për procesin e sigurimit të cilësisë, duke përfshirë zgjerimin e kapaciteteve të Zyrës për sigurimin e cilësisë edhe në nivel të Njësive akademike.</p> <p>Trajnimi i vazhdueshëm i strukturave për sigurim të cilësisë me pjesëmarrje në aktivitete, konferenca dhe trajnime të organizuara brenda dhe jashtë vendit.</p>	Sekretari i përgjithshëm, Zyra për Buxhet dhe Financa.	Dhjetor 2024

2	NGRITJA E CILËSISË NË MËSIMDHËNIE DHE MËSIMNXËNIE					Miratimi i Rregullores për punën e Komisionit Qendror për Sigurimin e Cilësisë.	Senati.	Shtator 2024	
		Avancimi profesional i stafit akademik.	Qendra për Përsosmëri në Mësimdhënie, Rregullorja mbi organizimin dhe funksionimin e Qendrës për Përsosmëri në Mësimdhënie.	3	5	15	Trajnimi i vazhdueshëm i stafit akademik - Edukim i Vazhdueshëm Profesional (EVP).	Prorektori për Mësimdhënie, Çështje të Studentëve dhe Kërkime Shkencore, Dekanatet.	2024-2026
							Zhvillimi i kurseve të specializuara për stafin e mësimdhënies në teknikat dhe metodologjitë e reja të mësimdhënies.	Prorektori për Mësimdhënie, Çështje të Studentëve dhe Kërkime Shkencore, Dekanatet.	2024-2026
		Përdorimi i pajisjeve të TI-së në mësimdhënie.	Rregullorja për përdorimin dhe mirëmbajtjen e pajisjeve të TI-së.	4	6	24	Trajnimi i vazhdueshëm i stafit akademik për përdorimin e pajisjeve të IT-së në mësimdhënie dhe Sistemin e Menaxhimit Universitar – SMU.	Prorektori për Mësimdhënie, Çështje të Studentëve dhe Kërkime Shkencore, Zyra e IT-së.	2024-2026
		Përmirësimi i vazhdueshëm i shërbimeve për studentë.	One Stop Shërbime.	3	4	12	Trajnime të vazhdueshme të zyrtarëve për shërbime studentore në funksion	NJBMNJ, Sekretari i përgjithshëm.	2024-2026

						të adaptimit teknologjik dhe funksional.			
						Plotësim Ndryshimi i Rregullores për Përcaktimin e Kritereve të Studimeve Themelore.	Senati.	Shtator 2024	
		Mungesa e digjitalizimit të procesit të kontrollit të vijueshmërisë së mësimdhënësve dhe studentëve.	Listat e nënshkrimeve të vijueshmërisë.	3	5	15	Digjitalizimi i procesit të kontrollit të vijueshmërisë së mësimdhënësve dhe studentëve.	Sekretari i përgjithshëm, Zyra për Buxhet dhe Financa.	Tetor 2024
3	DIGJITALIZIMI DHE PËRMIRËSIMI I INFRASTRUKTURËS FIZIKE	SMU dhe SAP	Rregullorja e Punës së SMU-së dhe Limitet e saj.	3	4	12	Avancimi i sistemit SMU dhe sistemit SAP.	Zyra e IT-së	2024-2026
							Plotësim Ndryshimi i Rregullores së Punës së SMU-së dhe Limitet e saj.	Senati.	Tetor 2024
		Infrastruktura në biblioteka dhe qasja në biblioteka elektronike.	Ligji Nr.. 04/L-097 Për Bibliotekat.	4	5	20	Përmirësimi i infrastrukturës në biblioteka dhe rritja e fondit të titujve të librave.	Drejtori i Bibliotekës Qendrore.	2024-2026

						Miratimi i Rregullores për Bibliotekën e Universitetit.	Senati.	Nëntor 2024
						Rritja e numrin të bibliotekave elektronike për qasje nga studentët dhe Stafi Akademik.	Drejtori i Bibliotekës Qendrore.	2024-2026
	Avancimi i mëtejshëm i infrastrukturës për personat me nevoja të veçanta.	Krijimi i kushteve infrastrukturor e për personat me nevoja të veçanta.	5	5	25	Organizimi i procedurave të prokurimit për planifikimin dhe ndërtimin e infrastrukturës për personat me nevoja të veçanta, duke përfshirë qasjen në objekte, klasa të mësimi, ashensor, tualete etj.	Rektorati, Senati, Zyra e Infrastrukturës.	2024-2026
	Ofrimi i shërbimeve mjekësore dhe shërbimeve psikologjike për student.	Këshillime Psikologjike dhe Këshillimore të Studentëve.				Lidhja e marrëveshjes së re me Drejtorinë Komunale të Shëndetësisë për ofrimin e shërbimeve mjekësore.	Rektorati, Drejtoria Komunale e Shëndetësisë.	Dhjetor 2024
			6	8	48	Miratimi i Rregullores për funksionalizimin e Qendrës Universitare për këshillime Psiko-Sociale.	Senati.	Dhjetor 2024

							Funksionalizimi i Qendrës Universitare për Këshillime Psiko-Sociale.	Rektorati, Sekretari i përgjithshëm.	
4	AUDITIMI I BRENDSHËM	Mungesa e Auditorit të brendshëm (Aktualisht auditimi i brendshëm bëhet nga MASHTI).	Ligji Nr. 03/L-128 Për Auditimin e Brendshëm.	6	9	54	Lejimi i ushtrimit të detyrës së auditorit të rekrutuar nga Universiteti në vitin 2014.	Sekretari i përgjithshëm, MASHTI.	Mars 2025
		Mungesa e mbikëqyrjes adekuate, profesionale mbi zbatimin e rekomandimeve të auditorit.		6	8	48	Zhvillimi i një plani për zbatimin e rekomandimeve të auditimit.	Rektorati, Sekretari i përgjithshëm.	
5	MENAXHIMI I KONTRATAVE PUBLIKE	Mungesa e stafit profesional për menaxhimin kontratave dhe pranimin e punime.		7	9	63	Trajnimi i zyrtarëve për Menaxhimin e Kontratave.	Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (NJMBNJ), Zyra e	2024-2026
							Menaxhimi i kontratave nga zyrtarët me kompetencë profesionale.		2024-2026

							Kontraktimi i kompanive profesionale për pranimin e punimeve	Prokurimit.	
6	MENAXHIMI I PASURISË JO FINANCIARE	Mungesa e Rregullores për menaxhimin e pasurisë jo financiare.	Ligji Nr. 03/L-048 Për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësit;	8	8	56	Hartimi dhe miratimi rregullores për menaxhimin e pasurisë jo financiare.	Këshilli Drejtues.	Qershor 2024
		Mos kryerja me kohë e procesit të inventarizimit.	Rregullore MF- Nr. 02/2013 Për menaxhimin e pasurisë jo financiare në Organizatat Buxhetore.	8	9	78	Përfundimi i procesit të inventarizimit.	Zyrtari i pasurisë, Sekretari i përgjithshëm.	Dhjetor 2024