



DREJTORIA E
PËRGJITHSHME
E TATIMEVE

PLANI I INTEGRITETIT I ADMINISTRATËS TATIMORE 2024-2027

MIRATUAR ME URDHËR TË _____
NR. __, 2024

Grupi i punës për hartimin e Planit të Integritetit të Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve;

Z. Klodjan Mema, Drejtoria e Investigimit të Brendshëm (Antikorrupsion);

Z. Ernis Xhelilaj, Drejtoria e Investigimit të Brendshëm (Antikorrupsion);

Z. Ergys Balluku, Drejtoria e Investigimit të Brendshëm (Antikorrupsion);

Z. Bardhyl Lako, Drejtoria e Auditit të Brendshëm;

Znj. Grisleda Sula, Drejtoria e Menaxhimit të Riskut;

Znj. Silvana Gjika, Drejtoria e Proceseve të Biznesit;

Znj. Daniela Katundi (Hasa), Drejtoria e Burimeve Njerëzore;

Znj. Greta Imeri, Drejtoria Rajonale Tiranë;

Znj. Edona Kraja, Drejtoria e Tatimpaguesve të Mëdhenj.



Ky plan integriteti u hartua në kuadër të Projektit "Forcimi i integritetit për përmirësimin e shërbimeve publike", zbatuar nga Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim me mbështetjen financiare të Ambasadës Suedeze në Tiranë. Pikëpamjet dhe qëndrimet e shprehura në këtë dokument nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht ato të Ambasadës Suedeze në Tiranë.

TABELA E PËRMBAJTJES

1. RËNDËSIA E PLANIT TË INTEGRITETIT	5
1.1 PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT	6
2. OBJEKTIVAT E PLANIT TË INTEGRITETIT	10
OBJEKTIVI I: KONSOLIDIMI I KUADRIT TË BRENDSHËM RREGULLATOR DHE PROCEDURAL TË ADMINISTRATËS TATIMORE PËR TË SIGURUAR TRANSPARENCË, INTEGRITET DHE LUFTË EFEKTIVE KUNDËR KORRUPSIONIT	11
OBJEKTIVI II: PËRMIRËSIMI I PROFESIONALIZMIT DHE EFIKASITETIT TË ADMINISTRATËS TATIMORE PËRMES MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE, TRAJNIMEVE, VLERËSIMIT DHE KONTROLLIT DO TË FORCOJË INTEGRITETIN DHE TRANSPARENCËN.	13
OBJEKTIVI III: PËRMIRËSIMI I BESIMIT PUBLIK DHE KONSOLIDIMI I MARRËDHËNIEVE TRANSPARENTE DHE TË QËNDRUESHME ME TATIMPAGUESIT	14
PLANI I VEPRIMIT	16
3. PLANI I INTEGRITETIT	17

SHKURTESA

ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
BE	Bashkimi Evropian
GRECO	Grupi i Shteteve Kundër Korrupsionit, Këshilli i Evropës
IDM	Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim
KE	Komisioni Evropian
KI	Konflikti i interesit
KKIE	Këshilli Kombëtar i Integritetit Evropian
KKKK	Koordinatori Kombëtar Kundër Korrupsionit
OSHC	Organizata të Shoqërisë Civile
PBA	Plani Buxhetor Afatmesëm
PI	Plani i Integritetit
PSV	Procedura standarde veprimi
RSH	Republika e Shqipërisë
SIMBNj	Sistemi i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore
TIK	Teknologjia e informacionit dhe komunikimit
UNCAC	Konventa e Kombeve të Bashkuara Kundër Korrupsionit

1. RËNDËSIA E PLANIT TË INTEGRITETIT

Administrata Tatimore Qendrore luan një rol kyç në mbledhjen e të ardhurave tatimore dhe kontributeve shoqërore në Shqipëri. Duke promovuar pajtueshmërinë tatimore përmes parimeve të përmbushjes vullnetare, kjo administratë siguron që qytetarët dhe bizneset të kontribuojnë në mënyrë të drejtë në financimin e shtetit. Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve, në varësi të Ministrisë së Financave, është organi përgjegjës për krijimin, sigurimin dhe mbledhjen e këtyre të ardhurave, të cilat përbëjnë burimin kryesor të financimit të shërbimeve publike. Efektiviteti i këtyre proceseve është thelbësor për rritjen ekonomike dhe stabilitetin financiar të vendit.

Politikat dhe administrimi tatimor kanë një ndikim të drejtpërdrejtë në mënyrën se si rishpërndahen të ardhurat dhe në qasjen e tatimpaguesve ndaj pajtueshmërisë tatimore. Niveli i pajtueshmërisë varet nga faktorë të ndryshëm, përfshirë besimin e tatimpaguesve ndaj strukturave shtetërore dhe integritetin e këtyre strukturave. Kur administrata tatimore vepron me integritet të lartë, ajo arrin të mbledhë më shumë të ardhura dhe të forcojë besimin e publikut në institucione. Mungesa e integritetit në administratën tatimore do të sjellë mos realizim të planit vjetor duke mos përmbushur kështu detyrat funksionale të mbedhjes të të ardhurave i cili është qëllimi kryesor i kësaj administrate. Reformat në administratën tatimore shqiptare kanë synuar kryesisht modernizimin dhe automatizimin e proceseve. Kjo përfshin rritjen e ndërveprimit përmes sistemeve elektronike, si platforma e-filing, C@TS, fiskalizimi, sistemi i riskut dhe i rimbursimit të TVSh-së. Këto përmirësime kanë synuar uljen e barrës së pajtueshmërisë tatimore dhe reduktimin e kontakteve të drejtpërdrejta me administratën, duke minimizuar kështu mundësitë për korrupsion dhe gabime. Megjithatë, pavarësisht përparimeve, sektori tatimor mbetet i cenueshëm ndaj shkeljeve të integritetit për shkak të kompleksitetit të ligjeve dhe ndryshimeve të shpeshta legislative dhe procedurale.

Administrata tatimore në Shqipëri perceptohet shpesh si një nga sektorët më të ndjeshëm ndaj shkeljeve të integritetit, veçanërisht në një kontekst ku informaliteti ekonomik është i lartë. Megjithatë, ky perceptim, nuk duhet të dekurajojë pjesën më të madhe të nëpunësve të përkushtuar të administratës, të cilët kanë zbatuar me sukses një sërë reformash. Përkushtimi i tyre ka kontribuar në përmirësimin e administrimit tatimor dhe në arritjen e objektivave të vendosura në strategjitë e menaxhimit të financave publike.

Administrata Tatimore Qendrore është e angazhuar për të krijuar një kulturë organizative me zero tolerancë ndaj shkeljeve të integritetit. Njohja dhe adresimi i mangësive në politikat dhe procedurat e brendshme është thelbësor për krijimin e një mjedisi të besueshëm dhe të drejtë për tatimpaguesit. Integriteti duhet të jetë një vlerë themelore e administratës tatimore për të parandaluar parregullsitë dhe për të ruajtur imazhin pozitiv të institucionit, duke siguruar që çdo veprim të kryhet në përputhje me standardet më të larta etike dhe profesionale. Ndërtimi i një sistemi për të promovuar integritetin e administratës tatimore kërkon zbatimin e masave për të luftuar korrupsionin dhe rritur vigjilencën e vazhdueshme për të siguruar që këto masa vazhdojnë të zbatohen sipas qëllimit të tyre. Për mbarëvajtjen e punës së administratës tatimore, me synimin për krijimin e një mjedisi të brendshëm me integritet dhe rritjen e besimit të publikut tek institucioni, Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve ka hartuar dhe miratuar këtë Plan Integriteti.

Plani i Integritetit:

- është një mjet për vendosjen dhe monitorimin e integritetit të administratës tatimore;
- është një proces i dokumentuar për vlerësimin e nivelit të riskut të integritetit brenda DPT dhe ekspozimit të nëpunësve të saj ndaj praktikave joetike dhe korrupsionit;
- është një plan veprimi për të reduktuar dhe aty ku është e mundur për të eliminuar rreziqet e korrupsionit.

Një administratë me integritet të lartë krijon një mjedis ku transparenca dhe përgjegjshmëria janë parime udhëzuese, duke përforcuar kështu stabilitetin ekonomik dhe social të vendit, Ndaj, ky plan synon të zhvillojë dhe të kultivojë një kulturë të lartë të integritetit brenda administratës tatimore, duke e bërë atë një shtyllë të fortë të shërbimeve publike në Shqipëri. Integriteti i lartë është gur themeli për ndërtimin e besimit të publikut në shërbimet që ofron administrata tatimore. Kur qytetarët dhe bizneset besojnë se sistemi tatimor është i drejtë dhe transparent, ata janë më të prirur të respektojnë dhe të përmbushin detyrimet e tyre, duke siguruar rritjen e të ardhurave tatimore të mbledhura.

Arritja e këtyre qëllimeve kërkon përpjekje të vazhdueshme dhe angazhim të plotë nga të gjithë punonjësit e institucionit. Zbatimi i Planit të Integritetit nuk është një detyrë e lehtë, por është i mundshëm përmes një qasjeje të strukturuar dhe koherente. Kjo kërkon që çdo nëpunës të kuptojë rëndësinë e integritetit dhe të jetë i përkushtuar për ta zbatuar atë në çdo nivel - personal, organizativ dhe institucional. Vetëm përmes një kuptimi të përbashkët dhe një përkushtimi të palëkundur ndaj këtyre parimeve, administrata tatimore mund të forcojë integritetin e saj dhe të arrijë objektivat e vendosura.

Për të rritur besimin publik, administrata tatimore duhet të sigurohet që marrëdhëniet e saj me tatimpaguesit dhe publikun të reflektojnë gjithmonë standardet më të larta etike dhe morale. Kjo përfshin informimin e tatimpaguesve, sigurimin e transparencës në proceset tatimore dhe ndjekjen e një politike të fortë kundër korrupsionit dhe abuzimit me detyrën. Në këtë mënyrë, administrata jo vetëm që rrit efektivitetin e saj në mbledhjen e të ardhurave, por gjithashtu kontribuon në krijimin e një klime të përgjithshme besimi dhe bashkëpunimi me qytetarët.

Plani i Integritetit për administratën tatimore përfshin trajnime të vazhdueshme për të gjithë stafin, duke i ndihmuar ata të zhvillojnë aftësitë dhe njohuritë e nevojshme për të përmbushur detyrat e tyre me integritet të lartë. Gjithashtu, ai vendos mekanizma monitorimi dhe vlerësimi për të siguruar që praktikat e mira të integritetit të zbatohen në mënyrë të qëndrueshme dhe efektive. Kjo do të ndihmojë në identifikimin dhe korrigjimin e çdo shkeljeje të mundshme, duke garantuar që administrata tatimore të mbetet e besueshme dhe efektive.

Në përfundim, zhvillimi dhe kultivimi i një kulture të lartë të integritetit brenda administratës tatimore është një proces i vazhdueshëm që kërkon përkushtim dhe përpjekje të pandërprera. Zbatimi i këtij plani me angazhimin e punonjësve dhe drejtuesve mund të përmirësojë ndjeshëm efektivitetin e administratës tatimore dhe të forcojë besimin e publikut në sistemin tatimor.

1.1 PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

Plani i Integritetit për Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve (DPT) është rezultat i një procesi të gjatë dhe të detajuar vlerësimi, që filloi në nëntor të vitit 2023 dhe përfundoi në qershor të vitit 2024. Ky plan u zhvillua me asistencën teknike të Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM), i cili bashkëpunoi ngushtë me grupin e punës të ngritur nga Drejtori i Përgjithshëm dhe stafin kyç të DPT-së. Prosesi përfshiu identifikimin dhe analizën e rreziqeve të integritetit, si dhe diskutimin e sjelljeve jo-etike dhe joprofesionale që mund të shfaqen brenda institucionit.

Gjatë periudhës nëntor 2023 – maj 2024, u vlerësuan risqet e integritetit në disa drejtime dhe sektorë kyçe të DPT-së. U diskutuan tipologjitë e sjelljeve jo-etike dhe joprofesionale, si dhe parregullsitë e tjera që mund të ndodhin brenda Drejtorisë së Menaxhimit të Riskut, Drejtorisë së Auditit të Brendshëm, Drejtorisë së Investigimit të Brendshëm (Antikorrupsioni), Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, Sektorit të Prokurimeve, Drejtorisë Teknike-Ligjore, Drejtorisë për Proceset e Biznesit, Drejtorisë së Rimbursimit të TVSh-së, Drejtorisë së Financës dhe Buxhetit, Drejtorisë së Kontrollit Tatimor, Drejtorisë së Kontabilitetit dhe Statistikës, Drejtorisë së Shërbimit Tatimpagues, Drejtorisë së Mbledhjes së Detyrimeve Tatimore të Papaguara, Drejtorisë së Verifikimit dhe Koordinimit në Terren, Drejtorisë së Hetimit Tatimor dhe Drejtorisë së Kontrollit të Specializuar. Vlerësimi përfshiu edhe Drejtorinë Rajonale Tiranë dhe Drejtorinë e Tatimpaguesve të Mëdhenj.

Procesi i vlerësimit u bazua në metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Institucionet e Qeverisjes Qendrore, e miratuar nga Koordinatorin Kombëtar Kundër Korrupsionit¹. Kjo metodologji siguroi një qasje të strukturuar dhe sistematike për identifikimin dhe analizën e risqeve të mundshme të integritetit brenda DPT-së. Grupi i punës, i cili u krijua posaçërisht për hartimin e Planit të Integritetit, bashkëpunoi ngushtë me ekspertët e IDM-së për të siguruar që vlerësimi të ishte i plotë dhe i saktë.

Pas përfundimit të vlerësimit, rezultatet u shqyrtuan dhe u konsultuan me punonjësit e administratës së DPT-së. Ekspertët e IDM-së ofruan mbështetje të vazhdueshme gjatë gjithë procesit, duke siguruar që metodologjia e përdorur dhe rezultatet e arritura të ishin në përputhje me standardet më të larta të integritetit dhe transparencës.

FAZA 1: PËRGATITJA, KOMUNIKIMI DHE MOBILIZIMI I BURIMEVE NJERËZORE

Drejtorja e Përgjithshme e Tatimeve (DPT) inicioi fazën e parë të Planit të Integritetit me lëshimin e Urdhrit nr.157 datë 04.09.2023, që autorizonte krijimin e grupit të punës për këtë iniciativë. Ky grup pune kishte për detyrë zbatimin e instrumentit metodologjik për vlerësimin e riskut të integritetit, të zhvilluar nga Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM). Në këtë fazë fillestare, theksi u vendos në përgatitjen e stafit dhe komunikimin efektiv të qëllimeve dhe objektivave të procesit të vlerësimit të riskut, duke siguruar që të gjitha palët e përfshira të ishin të vetëdijshme për rëndësinë dhe metodologjinë e përdorur.

Një nga hapat kyç ishte organizimi i një sesi trajnimi tre-ditor për grupin e punës dhe punonjësit kyç të DPT-së. Ky trajnim, i mbajtur në fillim të procesit, kishte për qëllim të informonte dhe të përgatiste pjesëmarrësit për vlerësimin e riskut të integritetit. Gjatë këtij trajnimi, ekspertët nga IDM prezantuan konceptet kryesore të vlerësimit të riskut të integritetit dhe shpjeguan në detaje procesin që do të ndiqej për hartimin e Planit të Integritetit. Trajnimi përfshiu diskutime mbi sjelljet jo-etike dhe joprofesionale, identifikimin e parregullësive në shërbimet e veprimtarisë së institucionit dhe mënyrat për të adresuar këto sfida. Përveç kësaj, u vendosën bazat për një qasje të koordinuar dhe të strukturuar ndaj zbatimit të Planit të Integritetit.

Në përfundim, faza e parë e Planit të Integritetit ishte një hap thelbësor në mobilizimin e burimeve njerëzore dhe krijimin e një kuptimi të përbashkët për qëllimet dhe metodologjinë e procesit të planifikimit të integritetit. Kjo fazë siguroi që të gjitha palët e përfshira të ishin të informuara dhe të përgatitura për të përmbushur detyrat e tyre në mënyrë efektive, duke vendosur bazat për një proces vlerësimi transparent dhe të besueshëm.

FAZA 2: IDENTIFIKIMI DHE ANALIZIMI RREZIQEVE TË INTEGRITETIT

Në fazën e dytë të Planit të Integritetit, grupi i punës shqyrtoi dhe analizoi një gamë të gjerë dokumentesh dhe burimesh për të identifikuar dhe vlerësuar rreziqet e integritetit brenda Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve (DPT), Drejtorisë Rajonale të Tiranës (DRT) dhe Drejtorisë së Tatimpaguesve

1 https://www.drejtesia.gov.al/ep-content/uploads/2021/04/3.-Metodologjia-e-Vler%C3%ABsimit-t%C3%AB-Riskut-t%C3%AB-Integritetit-p%C3%ABr-Institucionet-e-Qeverisjes-Qendrore_AL.pdf

të Mëdhenj. Kjo fazë përfshiu një analizë të thellë të kuadrit ligjor, rregullator dhe strategjik, si dhe të dokumenteve të ndryshme të punës të këtyre institucioneve. Në mënyrë të veçantë, u analizuan Plani i Përbushjes së DPT për vitin 2021, Plani Strategjik 2017-2021, raportet vjetore, Draft-Strategjia Afatmesme e të Ardhurave 2022-2026, dhe Draft-Strategjia Sektoriale për Menaxhimin e Financave Publike 2023-2030. Gjithashtu, rregullorja e brendshme e organizimit dhe funksionimit të DPT-së dhe raporte nga organizata si SIGMA dhe FMN u përdorën për të mbledhur të dhëna mbi performancën, monitorimin dhe zbatimin e aspekteve të integritetit në institucion.

Pasi përfunduan shqyrtimin e dokumenteve, grupi i punës, me mbështetjen e ekspertëve të IDM-së, vazhdoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve që ndikojnë në to për proceset e punës në çdo drejtori. Kjo përfshinte një analizë të detajuar të të dhënave cilësore të mbledhura nga diskutimet në fokus grupe me punonjësit e administratës së tre drejtorive të përmendura. Në total, u zhvilluan 22 fokus grupe me punonjës të administratës, të cilat ishin të rëndësishme për identifikimin e rreziqeve të integritetit, faktorët e tyre ndikues, si dhe masat e mundshme për t'i adresuar ato.

Një element kyç në këtë fazë ishte anketimi i stafit të administratës së DPT-së mbi aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit. Pyetësi u realizua në mënyrë anonime në format elektronik dhe iu dërgua të gjithë punonjësve të administratës tatimore të DPT-së, që përfshinte 279 punonjës. Rezultatet e këtij anketimi ofruan të dhëna dhe informacione të rëndësishme për vlerësimin e sistemit të integritetit në DPT. Anketimi, i administruar nga ekspertët e IDM-së, siguroi një vlerësim të hollësishëm të perspektivave të punonjësve mbi etikën dhe integritetin brenda institucionit.

Nga të anketuarit, 58% ishin femra dhe 42% meshkuj. Për sa i përket grupmoshave, shumica ishin të shpërndarë në mënyrë të barabartë, por me një përqindje të ulët të punonjësve nën moshën 25 vjeç, që përfaqësonin vetëm 1.4% të kampionit. Përvoja e punës në institucion gjithashtu luajti një rol të rëndësishëm, me më shumë se gjysmën e të anketuarve (57.5%) që kishin mbi 10 vite përvojë pune në DPT. Pyetësi përfshinte pyetje për aspekte të ndryshme të etikës dhe integritetit, si zbatimi i ligjit dhe parimeve etike në administratën publike, procedurat e rekrutimit, vlerësimi i performancës, zhvillimi në karrierë, dhe komunikimi i brendshëm.

Të dhënat e mbledhura nga anketimi dhe diskutimet në fokus grupe shërbyen për të krijuar një pasqyrë të qartë të risqeve të integritetit dhe faktorëve që i ndikojnë. Kjo analizë ndihmoi në identifikimin e pikave të forta dhe të dobëta brenda DPT-së dhe ofroi bazën për zhvillimin e masave specifike për të trajtuar dhe menaxhuar pikat e dobëta. Rezultatet e kësaj faze do të përdoren për të formuluar strategjitë dhe veprimet e nevojshme për të përmirësuar integritetin dhe transparencën në administratën tatimore.

FAZA 3: VLERËSIMI I RISQEVË TË INTEGRITETIT

Vlerësimi i risqeve të integritetit është projektuar për të forcuar rezistencën institucionale ndaj korrupsionit dhe për të parandaluar ose zvogëluar risqet që çenojnë integritetin. Grupi i Punës, në bashkëpunim me ekspertët e IDM-së realizoi vlerësimin e risqeve të integritetit duke marrë parasysh dy faktorë kryesorë: mundësinë e ndodhjes së risqeve dhe impaktin e tyre në integritetin e institucionit. Risqet u identifikuan në mënyrë sistematike dhe u renditën sipas prioritetit, duke i identifikuar dhe klasifikuar ata sipas rëndësisë dhe nevojës për ndërhyrje të menjëhershme. Kjo analizë prioritetesh ishte thelbësore për përcaktimin e masave specifike që duheshin ndërmarrë për të parandaluar dhe zvogëluar risqet e identifikuar.

FAZA 4: PLANI I MASAVE PËR MENAXHIMIN E INTEGRITETIT DHE MIRATIMI I TIJ

Në këtë fazë, Grupi i Punës zhvilloi një plan të detajuar veprimi për menaxhimin e risqeve. Ky plan përfshinte masa të reja kontrolli apo përmirësimin e masave ekzistuese, duke përfshirë aktivitetet specifike që duheshin zbatuar për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit. Plani gjithashtu përfshinte afatet kohore dhe njësitë përgjegjëse për zbatimin e këtyre masave, duke siguruar kështu një qasje të strukturuar dhe të koordinuar.

2. OBJEKTIVAT E PLANIT TË INTEGRITETIT

Plani i Integritetit për Administratën Tatimore synon marrjen e masave për forcimin e kulturës së integritetit brenda administratës tatimore me qëllim krijimin e kushteve të nevojshme për të pasur një administratë sa më transparente dhe llogaridhënëse. Ky plan është thelbësor për të siguruar që administrata tatimore funksionon me standardet më të larta etike dhe profesionale, duke mbështetur një mjedis të drejtë dhe transparent për të gjithë tatimpaguesit. Plani i integritetit do të shërbejë si një udhëzues që inkurajon punonjësit e administratës tatimore për të përmbushur detyrat funksionale dhe njëkohësisht do të rrisë reputacionin e administratës në publikun e gjerë.

Për arritjen e këtij qëllimi u identifikuan tre objektiva:

- **Konsolidimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe procedural të administratës tatimore për të siguruar transparencë, integritet dhe luftë efektive kundër korrupsionit.** Për të forcuar kulturën e integritetit, është e domosdoshme që administrata tatimore të ketë një kuadër të brendshëm rregullator të qartë dhe të detajuar. Kjo përfshin:
 - » Rishikimin dhe përditësimin e politikave dhe procedurave të brendshme: Sigurimi që të gjitha politikat dhe procedurat janë të qarta, të kuptueshme dhe të lehta për t'u zbatuar.
 - » Transparenca në procedurat operacionale: Implementimi i mekanizmave që sigurojnë transparencë në të gjitha veprimet dhe vendimet administrative.
 - » Kontrolli i brendshëm dhe auditimi: Forcimi i funksioneve të kontrollit të brendshëm dhe auditimit për të identifikuar dhe përmirësuar çdo devijim nga praktikat e mira të integritetit.
- **Përmirësimi i profesionalizmit dhe efikasitetit të administratës tatimore përmes menaxhimit të burimeve njerëzore, trajnimeve, vlerësimit dhe kontrollit do të forcojë integritetin dhe transparencën.** Për të siguruar një administratë tatimore profesionale dhe efikase, janë të nevojshme masa që përmirësojnë aftësitë dhe kompetencat e stafit, duke përfshirë:
 - » Trajnimi dhe zhvillimi profesional: Organizimi i trajnimeve të rregullta për të gjithë punonjësit për të përmirësuar njohuritë dhe aftësitë e tyre në lidhje me integritetin dhe etikën.
 - » Përmirësimi i proceseve të rekrutimit: Sigurimi që proceset e rekrutimit janë të drejta, transparente dhe bazuar në meritë për të tërhequr dhe mbajtur staf të kualifikuar.
 - » Vlerësimi i performancës dhe motivimi: Krijimi i një sistemi të drejtë dhe transparent për vlerësimin e performancës së stafit dhe motivimin e tyre për të arritur rezultate të larta.
- **Përmirësimi i besimit publik dhe konsolidimi i marrëdhënieve transparente dhe të qëndrueshme me tatimpaguesit** (zbatimi i praktikave të mira të llogaridhënies publike). Një nga shtyllat kryesore për arritjen e një administrate tatimore me integritet të lartë është ruajtja e besimit publik. Kjo arrihet përmes:
 - » Komunikim transparent dhe i hapur: Implementimi i kanaleve të qarta dhe të aksesueshme për komunikimin me tatimpaguesit, duke i informuar ata për të drejtat dhe detyrimet e tyre.
 - » Zbatimi i praktikave të mira të llogaridhënies publike: Sigurimi që të gjitha vendimet dhe veprimet administrative janë të dokumentuara dhe të aksesueshme për publikun, duke përfshirë raportet e rregullta mbi performancën dhe transparencën financiare.
 - » Konsultimi dhe përfshirja e publikut: Inkurajimi i pjesëmarrjes së publikut në proceset vendimmarrëse për të siguruar që politikat dhe procedurat tatimore reflektojnë nevojat dhe pritjet e komunitetit.

Përmes zbatimit të këtyre objektivave, administrata tatimore do të jetë në gjendje të krijojë një mjedis të drejtë dhe transparent që rrit besimin e publikut dhe përmirëson performancën e saj në mbledhjen e të ardhurave tatimore. Plani i Integritetit, në këtë mënyrë, është një dokument i gjallë dhe dinamik që kërkon angazhimin aktiv dhe përkushtimin e të gjithë aktorëve brenda administratës **tatimore**.

OBJEKTIVI I: KONSOLIDIMI I KUADRIT TË BRENDSHËM RREGULLATOR DHE PROCEDURAL TË ADMINISTRATËS TATIMORE PËR TË SIGURUAR TRANSPARENCË, INTEGRITET DHE LUFTË EFEKTIVE KUNDËR KORRUPSIONIT

Ky objektivi synon të konsolidojë një kuadër të brendshëm politik, rregullator dhe procedural të qartë dhe transparent në administratën tatimore, për të zvogëluar rrezikun e korrupsionit dhe për të rritur integritetin. DPT ka qenë proaktive në miratimin e një kuadri të gjerë rregullator për të siguruar integritetin në të gjitha veprimtaritë e saj. Kjo përfshin rregulloren e brendshme, Kodin e Etikës, rregulloren për parandalimin e konfliktit të interesit, rregulloren për hetimin administrativ dhe mbrojtjen e sinjalizuesve nga hakmarrja dhe për mbrojtjen e konfidencialitetit të tyre. Përveç këtyre, DPT ka hartuar edhe dokumente kyç si Strategjinë e Zhvillimit dhe Procedurat Standarde të Veprimit për proceset kryesore të punës. Ky kuadër rregullator ka për qëllim të sigurojë një administrim të drejtë dhe transparent të funksioneve të administratës tatimore dhe të parandalojë risqet e integritetit.

Në lidhje me aspektin për parandalimin e konfliktit të interesave, Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve ka miratuar një rregullore të brendshme bazuar në Ligjin Nr. 9367/2005 "Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike" i ndryshuar, e cila ndjek procesin e deklarimit të interesave private për punonjësit në bashkëpunim me Inspektoratin e Lartë të Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave (ILDKPKI). Këto funksione mbikëqyren nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore e cila është në rolin e autoritetit përgjegjës për parandalimin e konfliktit të interesit, dhe vepron në përputhje me rregulloren përkatëse të funksionimit të njësisë. Kjo njësi angazhohet për një bashkëpunim më proaktiv me administratën tatimore në lidhje me informimin dhe trajnimin e vazhdueshëm për procesin, faktorët e rasteve të shfaqjes së konflikteve të interesit, deklarimin e dhuratave, favoreve, etj. Ndër të tjera, Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve ka ndërmarrë disa masa në kuadër të luftës kundër korrupsionit dhe forcimit të integritetit brenda institucionit. Në përputhje me Ligjin Nr. 60/2016 "Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve", është miratuar një rregullore e brendshme për hetimin administrativ të sinjalizimeve dhe ruajtjen e konfidencialitetit, ku rolin e Njesisë Përgjegjëse e ka Drejtoria e Investigimit të Brendshëm (Antikorrupsion). Numri i rasteve të ardhura është i pakët dhe duhet sensibilizim/trajnim me punonjësit e administratës tatimore. Gjithashtu, nga Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve është konfirmuar atashimi i një Koordinatori Kombëtar nga Rrjeti i Koordinatorëve kundër Korrupsionit, rrjeti i cili shtrihet në 44 institucione qendrore dhe në nivel rajonal, të cilat konsiderohen si institucione me risk të lartë të korrupsionit ku përfshihet gjithashtu edhe institucioni në fjalë. Këto masa reflektojnë angazhimin e institucionit për të përmbushur detyrimet ndaj Bashkimit Evropian dhe Këshillit të Evropës në luftën kundër korrupsionit.

Për të garantuar një sjellje të mirë dhe të përgjegjshme të punonjësve, është theksuar nevoja për politika dhe rregullore shtesë për sjelljen e mirë. Kjo përfshin procedura për vlerësimin e riskut të konfliktit të interesit dhe njësinë e sinjalizimit për raportimin e shkeljeve. Megjithatë, është vërejtur se ka nevojë për përmirësim në zbatimin e këtyre rregulloreve në nivelin e administratës tatimore.

Gjithashtu, është theksuar rëndësia e transparencës administrative dhe aksesit të publikut në informacion. Publikimi i informacionit të plotë dhe komunikimi proaktiv me median dhe publikun janë mekanizma të rëndësishme për forcimin e përgjegjësisë së zyrtarëve dhe zvogëlimin e korrupsionit. Transparenca e procedurave ku rregullat janë të njohura dhe të normuara, është një element shumë i rëndësishëm për përmirësimin e imazhit të institucionit. Ky aspekt i këtij objektivi, bazohet në qeverisje të mirë të promovuar përmes transparencës dhe standardeve në sjelljen e mirë të administratës. Në mesin e përfitimeve të këtij objektivi është forcimi i përgjegjësisë së zyrtarëve publikë duke ndikuar në zvogëlimin e korrupsionit. Transparenca e administratës tatimore dhe komunikimi proaktiv me

publikun kanë një ndikim të rëndësishëm në rritjen e besimit publik. Qasja e publikut në veprimtarinë e administratës tatimore garantohet nëpërmjet Ligjit Nr. 9920/2008 "Për Procedurat Tatimore në Republikën e Shqipërisë" (i ndryshuar), Rregullores së Brendshme të DPT-së, Ligjit për të Drejtën e Informimit si dhe Ligjit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik. Legjislacioni në fuqi garanton aksesin e publikut në veprimtarinë e administratës tatimore dhe marrjen e informacionit për organizimin dhe funksionimin e saj si dhe për vendimmarrjet dhe mënyrën e kryerjes së tyre. Dhënia e informacionit sipas kërkesës, në kohë dhe me cilësinë e duhur është një tjetër detyrim. Komunikimi me median dhe publikun e gjerë është një proces i vazhdueshëm dhe shumë i rëndësishëm në funksion të transparencës dhe aksesit në informacion. Përparimi dhe zhvillimi i vazhdueshëm i teknologjisë, sistemet informative dhe platformat apo edhe rrjetet sociale janë mekanizma të tjerë që lehtësojnë punën në këtë drejtim.

Transparenca administrative mund të ndihmojë jo vetëm në arritjen e një përputhshmërie të lartë vullnetare tatimore, por gjithashtu në zvogëlimin e mundësive për korrupsion nga zyrtarët tatimorë. Procedurat standarde, formularët tatimorë elektronikë dhe fizikë, të cilat publikohen gjerësisht në dispozicion të tatimpaguesve, kufizojnë kontaktin fizik mes zyrtarëve tatimorë dhe tatimpaguesve. Më tej, proceset administrative të standardizuara sigurojnë që të gjithë tatimpaguesit trajtohen në një mënyrë transparente dhe të barabartë.

Aktivitetet:

- 1. Përmirësimi i rregulloreve ekzistuese:** DPT-ja duhet të rivlerësojë dhe të përmirësojë rregulloret e brendshme, duke përfshirë Kodin e Etikës, rregulloren për parandalimin e konfliktit të interesit, dhe rregulloren për hetimin administrativ. Ky proces përfshin vlerësimin e efektivitetit dhe përshtatshmërisë së tyre me qëllim që të sigurohet një kuadër i qartë dhe i zbatueshëm.
- 2. Trajnimet dhe informimi i stafit:** DPT-ja duhet të ofrojë trajnime dhe informacion të vazhdueshëm për stafin rreth rregulloreve të reja dhe procedurave të ndryshuara. Këto trajnime përfshijnë trajnime mbi identifikimin dhe menaxhimin e konflikteve të interesit, etikën, integritetin në administratën tatimore, etj.
- 3. Përmirësimi i sistemeve të sinjalizimit dhe mbrojtjes së sinjalizuesve:** DPT-ja duhet të përmirësojë sistemet dhe procedurat për raportimin e shkeljeve dhe për mbrojtjen e personave që sinjalizojnë rreth shkeljeve të mundshme të integritetit. Kjo përfshin zhvillimin e aktiviteteve sensibilizuese dhe ndërgjegjësuere, nga njësia përgjegjëse Drejtoria e Investigimit të Brendshëm (Antikorupsion)- për procesin e sinjalizimit me qëllim raportimin e rasteve korruptive.
- 4. Komunikimi dhe transparenca:** DPT-ja duhet të përmirësojë komunikimin e saj me publikun dhe median, duke siguruar që informacioni mbi proceset administrative dhe vendimmarrjet të jetë lehtësisht i aksesueshëm dhe i kuptueshëm për publikun. Kjo mund të përfshijë publikimin e informacioneve të rëndësishme në faqen e internetit të DPT-së dhe organizimin e sesioneve informative për publikun.
- 5. Takime periodike vjetore me target grupet dhe grupet e interesit (administrata dhe tatimpaguesit/zyrtarët):** DPT në bashkëpunim me Ministrinë e Financave angazhohen të organizojnë takime periodike vjetore për qëllime informimi dhe këshillimi për zbatimin e këtij plani integriteti duke nxitur kështu nevojën për bashkëpunim dhe mirëkuptim të ndërsjellët.

Përmirësimi i kuadrit të brendshëm politik, rregullator dhe procedural në administratën tatimore do të ndihmojë në rritjen e besimit publik tek institucioni dhe në zvogëlimin e mundësive për korrupsion dhe abuzime në administratën tatimore.

OBJEKTIVI II: PËRMIRËSIMI I PROFESIONALIZMIT DHE EFIKASITETIT TË ADMINISTRATËS TATIMORE PËRMES MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE, TRAJNIMEVE, VLERËSIMIT DHE KONTROLLIT DO TË FORCOJË INTEGRITETIN DHE TRANSPARENCËN.

Objektivi i dytë përqendrohet në profesionalizmin dhe efikasitetin e administratës tatimore. Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve është strukturuar në mënyrë që të mundësojë mbledhjen dhe administrimin efikas të të ardhurave tatimore, duke krijuar mekanizma të kontrollit dhe llogaridhënies. Për të arritur këtë qëllim, është e rëndësishme të përparohet në menaxhimin e burimeve njerëzore dhe të përqendrohet në konsolidimin e një administrate të specializuar dhe efikase.

Në përpjekje për të adresuar sfidat në menaxhimin e burimeve njerëzore, është e rëndësishme që administrata tatimore të përqendrohet në politikat dhe rregulloret e duhura për personelin. Trajtimi i drejtë i çështjeve të personelit, duke përfshirë trajnimin dhe vlerësimin e tyre periodik është shumë e rëndësishme për integritetin dhe profesionalizmin e administratës tatimore.

Në lidhje me trajnimin e vazhduar të punonjësve të administratës tatimore synohet zhvillimi i një programi trajnimi "Trajnimi i Trajnerëve" për çështje të etikës dhe integritetit në administratën tatimore. "Trajnimi i Trajnerëve" është një model i organizuar për trajnimin e nivelit drejtues brenda Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve në çështje të ndryshme, duke përfshirë aspekte si etikën, rolin e nëpunësve tatimorë në promovimin e integritetit institucional dhe rëndësinë e shërbimit cilësor për të luftuar padrejtësitë, shkeljet etike dhe sjelljet jo profesionale. Qëllimi kryesor është të sigurohet një mjet për zbatimin e udhëzimeve dhe rregullave për tu ndjekur nga punonjësit e administratës tatimore, si dhe për të forcuar kompetencat e nivelit drejtues dhe ato të punonjësve në rolet që luajnë në institucion. Kjo përfshin sigurimin e kushteve të nevojshme për të marrë vendime të drejta dhe për të demonstruar sjellje të përshtatshme si nga ana e punonjësve të nivelit të lartë drejtues ashtu edhe nga punonjësit e administratës tatimore. Një aspekt i rëndësishëm i këtij programi, është që diskutimet mbi dilemat etike të jenë një pjesë e zakonshme e komunikimit me punonjësve, si individualisht ashtu edhe në grup. Kjo synon të mbajë gjallë çështjet e integritetit të organizatës dhe të udhëzojë të gjithë punonjësit në përballje me dilema etike. Në praktikë, kjo përfshin diskutime periodike rreth dilemave etike, duke u fokusuar më shumë në procesin e dialogut të hapur sesa në marrjen e përgjigjeve të sakta ose pyetjeve të specifikuar. Ky model trajnimi synon të ndihmojë në forcimin e kulturës së integritetit dhe të udhëzojë punonjësit në momentet kur ata ballafaqohen me sfida etike.

Me qëllim përmbushjen e këtyre objektivave, është planifikuar të përdoren më shumë aktivitete kontrole dhe audit. Ndërkohë, Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve po përmirëson sistemet e saj të analizës së riskut dhe inteligjencës së informacionit për të përmirësuar efikasitetin dhe efektivitetin e administratës tatimore.

Një aspekt kyç është sigurimi i një sistemi të drejtë të vlerësimit të performancës. Administrata tatimore duhet të zhvillojë një set të balancuar të kriterëve për vlerësimin e performancës, duke u bazuar në objektivat organizative dhe synimet e vendosura në fillim të periudhës së vlerësimit. Avancimi profesional duhet të mbështetet në meritë dhe kualifikime, duke garantuar një rrugë të qartë karriere për punonjësit.

Për të përmbushur këtë objektiva, Drejtoria e Investigimit të Brendshëm (Antikorrupsion) dhe Drejtoria e Burimeve Njerëzore angazhohen të vijnë të kryejnë rolin e tyre duke ofruar mbështetje për punonjësit e administratës dhe subjektet tatimore. Këto drejtori duhet të ndërmarin masa të ndryshme për të sensibilizuar dhe për të luftuar korrupsionin dhe shkeljet e integritetit. Duke përfshirë trajnime, materiale informative dhe sesione diskutimi, ata mund të ndihmojnë në ndërtimin e një kulture të integritetit dhe transparencës. Po ashtu, vlerësimi periodik i riskut dhe zbatimi i mekanizmave të raportimit të rasteve të dyshuara të korrupsionit janë të rëndësishme për të zbuluar dhe trajtuar shkeljet e integritetit në kohë. Ndërtimi i një klime të sigurtë dhe inkurajimi i raportimit të rasteve të dyshuara janë thelbësore për të mbështetur ata që janë të vendosur për të respektuar rregullat dhe për të parandaluar veprimtari të paligjshme.

Aktivitetet:

- 1. Përmirësimi i politikave dhe rregulloreve për menaxhimin e burimeve njerëzore:** DPT-ja angazhohet të vijojë në zbatimin e politikave dhe rregullave të qarta për rekrutimin, trajnimin, vlerësimin dhe avancimin e punonjësve. Këto politika duhet të sigurojnë trajtim të drejtë dhe të barabartë të personelit dhe të promovojnë profesionalizmin në të gjitha nivelet e administratës.
- 2. Përdorimi i më shumë aktiviteteve të kontrollit dhe auditit:** DPT-ja duhet të rrisë përdorimin e aktiviteteve të kontrollit dhe auditit për të monitoruar dhe vlerësuar efikasitetin dhe integritetin e procesit tatimor. Kjo përfshin kontrollin e rregullt të dosjeve tatimore, verifikimin e të dhënave dhe auditimin e procedurave të tatimeve etj.
- 3. Përmirësimi i sistemeve të analizës së riskut dhe inteligjencës së informacionit:** DPT-ja duhet të zhvillojë dhe të përmirësojë sisteme të specializuara për analizën e riskut dhe për mbledhjen e inteligjencës së informacionit për të identifikuar risqe të mundshme dhe shkelje të integritetit në fushën e tatimeve.
- 4. Zbatim i një sistemi të drejtë vlerësimi të performancës:** DPT-ja duhet të zhvillojë një sistem të qartë dhe të drejtë për vlerësimin e performancës së punonjësve, duke përdorur kritere të qarta dhe objektive për të vlerësuar kontributin e tyre në realizimin e objektivave organizative.
- 5. Sensibilizimi dhe lufta kundër korrupsionit dhe shkeljeve të integritetit:** DPT-ja do të organizojë trajnime "Trajnimi i Trajnerëve" me stafin drejtues të administratës tatimore, trajnime me punonjësit, materiale informative dhe sesione diskutimi për të sensibilizuar stafin dhe subjektet tatimore në lidhje me rrezikun e korrupsionit dhe shkeljeve të integritetit. Gjithashtu, angazhohet të zbatohen mekanizma për raportimin e rasteve të dyshuara të korrupsionit dhe për të ndërmarrë masa për zbulimin dhe trajtimin e tyre në mënyrë efektive.

Duke ndërmarrë këto aktivitete, DPT-ja do të përforcojë profesionalizmin dhe efikasitetin e administratës tatimore, duke siguruar një mjedis të sigurtë dhe transparent për tatimpaguesit dhe duke ndikuar në zvogëlimin e mundësive për korrupsion dhe shkelje të integritetit.

OBJEKTIVI III: PËRMIRËSIMI I BESIMIT PUBLIK DHE KONSOLIDIMI I MARRËDHËNIEVE TRANSPARENTE DHE TË QËNDRUESHME ME TATIMPAGUESIT

Objektivi i tretë për rritjen e besimit publik në administratën tatimore është shumë i rëndësishëm për sigurimin e një marrëdhënieje të shëndetshme dhe transparente me tatimpaguesit. Tatimpaguesit janë partnerë kryesorë në funksionimin e administratës tatimore, pasi ata janë përfituesit kryesorë të shërbimeve publike. Në këtë kontekst, është e rëndësishme që ata të kenë një perceptim pozitiv dhe të ndihen të konsideruar në marrëdhëniet e tyre me administratën tatimore.

Për të siguruar këtë marrëdhënie të mirë, administrata tatimore duhet të sigurojë që të gjitha shërbimet dhe procedurat të jenë transparente dhe të kuptueshme për tatimpaguesit. Përmes kësaj transparence, ata do të kenë një besim më të madh në veprimtarinë e administratës dhe do të jenë më të gatshëm për të përmbushur detyrimet e tyre me saktësi dhe në kohë. Prandaj, është e rëndësishme që DPT-ja të publikojë informacione dhe dokumente në një mënyrë proaktive, në Programin e Transparencës, dhe të ofrojë qasje të lehtë për qytetarët dhe tatimpaguesit që kërkojnë informacion specifik.

Një aspekt i rëndësishëm për të rritur besimin publik është komunikimi i rregullt dhe i transparent me tatimpaguesit. Administrata tatimore mund të përdorë një sërë mjedesh komunikimi për të informuar tatimpaguesit për politikën, procedurat dhe shërbimet e tyre. Kjo përfshin publikimin e buletineve informative, organizimin e takimeve të hapura dhe ofrimin e ndihmës dhe udhëzimeve përkatëse. Kjo synohet të realizohet përmes publikimit të të dhënave, rritjes së kapaciteteve të personelit për

transparencë dhe komunikim me tatimpaguesit, si dhe duke rifreskuar dhe përditësuar informacionet e publikuara. Gjithashtu, do të ofrohet edukim fiskal për qytetarët/tatimpaguesit, duke përmirësuar perceptimin lidhur me procesin e seleksionimit për kontroll, dhe duke lejuar raportimin e qytetarëve për informalitetin e bizneseve.

Përveç komunikimit të drejtpërdrejtë, është e rëndësishme të krijohen mekanizma për të mbajtur përgjegjësi dhe për të garantuar qëndrueshmërinë në shërbimin ndaj tatimpaguesve. Kjo përfshin zhvillimin e politikave të qarta për trajtimin e ankesave dhe pyetjeve të tatimpaguesve, si dhe monitorimin e përgjegjësisë së punonjësve për përmbushjen e këtyre politikave.

Një partneritet i fortë dhe i qëndrueshëm me tatimpaguesit dhe përfaqësuesit e tyre është thelbësor për arritjen e këtij objekti. Duke përfshirë tatimpaguesit në procesin e hartimit të politikave dhe në dialogun për të përmirësuar shërbimet, administrata tatimore mund të sigurojë një mjedis më të besueshëm dhe transparent për të gjithë palët përfshirëse.

Aktivitetet:

- 1. Publikimi i informacionit dhe dokumenteve në mënyrë proaktive:** DPT-ja do të sigurojë që të gjitha informacionet dhe dokumentet relevante të jenë të aksesueshme për qasjen e publikut në faqen e internetit të saj dhe në Programin e Transparencës. Kjo përfshin edhe përditësimin dhe rifreskimin e informacionit publik për tatimpaguesit dhe DPT-në në mënyrë periodike.
- 2. Komunikimi i drejtpërdrejtë dhe i rregullt me tatimpaguesit:** Administrata tatimore duhet të përdorë një gamë të gjerë mjetesh komunikimi për të informuar tatimpaguesit për politikën, procedurat dhe shërbimet e tyre. Kjo përfshin organizimin e takimeve informative, publikimin e buletineve informative, dhe ofrimin e ndihmës dhe udhëzimeve përkatëse.
- 3. Ofrimi i edukimit fiskal për tatimpaguesit:** DPT-ja do të organizojë sesione edukuese dhe trajnuese për tatimpaguesit për të ndihmuar ata të kuptojnë më mirë procesin tatimor, dhe për të rritur perceptimin e tyre lidhur me rregullat dhe procedurat tatimore.
- 4. Konsolidimi dhe zbatimi i politikave të qarta për trajtimin e ankesave dhe pyetjeve të tatimpaguesve:** Administrata tatimore duhet të zbatojë politika dhe procedura të qarta për trajtimin e ankesave dhe pyetjeve të tatimpaguesve, dhe të sigurojë që punonjësit të përmbushin detyrimet e tyre në përputhje me këto politika.
- 5. Partneriteti me tatimpaguesit dhe përfaqësuesit e tyre:** Administrata tatimore duhet të krijojë një partneritet të fortë dhe të qëndrueshëm me tatimpaguesit dhe përfaqësuesit e tyre, duke i përfshirë ata në procesin e hartimit të politikave dhe në dialogun për të përmirësuar shërbimet tatimore.

Duke ndërmarrë këto aktivitete, DPT-ja do të përmirësojë transparencën dhe komunikimin me tatimpaguesit, duke siguruar një marrëdhënie të shëndetshme dhe të besueshme me ta, dhe duke rritur besimin publik në administratën tatimore.

PLANI I VEPRIMIT

Plani i Integritetit për administratën tatimore për periudhën 2024-2027 përfshin tre objektiva strategjike. Këto tre objektiva synojnë të përmirësojnë veprimtarinë dhe transparencën e administratës tatimore në vazhdimësi. Në këtë plan integriteti janë përcaktuar aktivitete konkrete për realizimin e tyre brenda afateve kohore të parashikuara. Me qëllim sigurimin e zbatimit të praktikave më të mira, plani i veprimit do të monitorohet një herë në vit për të siguruar që është në përputhje me qëllimet dhe nevojat e aktualizuara. Raportimi vjen si një mekanizëm i rëndësishëm për të siguruar zbatimin e planit të integritetit dhe trajtimin e rreziqeve të integritetit sipas afateve kohore të parashikuara. Ky proces monitorimi do të përcaktojë efikasitetin e masave të ndërmarrë dhe do të identifikojë nevojën e ndonjë rishikimi të planit në raste të ndryshimeve të kontekstit apo të risqeve të reja.

Për të siguruar zbatimin e Planit të Integritetit, një punonjës ose njësi përgjegjëse e cilësuar si Koordinator i Integritetit është i detyruar të monitorojë procesin dhe të raportojë për progresin e arritur. Koordinator i Integritetit është përgjegjës për këtë proces dhe për mbledhjen e realizimit vjetor të masave të planit të integritetit. Në këtë përmbledhje vjetore, do të përfshihen edhe masat e propozuara për të adresuar çdo çështje që ka dalë gjatë vitit, për të siguruar mbarëvajtjen e zbatimit të planit për të ardhmen.

Për të garantuar transparencën dhe për të informuar publikun për procesin e zbatimit të Planit të Integritetit, raportet vjetore të monitorimit të zbatimit të tij do të publikohen në Programin e Transparencës të DPT-së. Kjo do të sigurojë që publiku të ketë një informacion të vazhdueshëm lidhur me masat dhe ecurinë e zbatimit të planit, duke shtuar nivelin e besimit dhe transparencës në administratën tatimore.

3. PLANI I INTEGRITETIT

OBJEKTIVI I: KONSOLIDIMI I KUADRIT TË BRENDSHËM RREGULLATOR DHE PROCEDURAL TË ADMINISTRATËS TATIMORE PËR TË SIGURUAR TRANSPARENÇË, INTEGRITET DHE LUFTË EFEKTIVE KUNDËR KORRUPSIONIT

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
1	Kodi i Etikës nuk është i përditësuar me parashikimet e VKM nr. 874 datë "Për miratimin e rregullave për zbatimin 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".	Operacionet (Procesi)/ Ligjor dhe Kontraktual	I Lartë	<p>1. Përditësimi i Kodit të Etikës në institucion me përditësimet e VKM nr. 874/20.</p> <p>2. Përditësimi i Kodit të Etikës, me rregulla në lidhje me: kufizimet e punësimit të punonjësve pas largimit nga detyra në DPT, sipas parashikimeve të manualit të rregullave të etikës për administratën publike/DAP; me rregulla për deklarimin e dhuratave; me rregulla për aktivitetin politik; kufizimet e punësimit; rastet e shkeljeve të Kodit dhe masave disiplinore etj.</p> <p>3. Të përgatitet një dosje elektronike me dokumentet kryesore të DPT që lidhen me detyrat dhe sjelljen etike si Rregullore e Brendshme, manual procedurash, Kodi etik, rregulloret për mbrojtjen e sinjalizuesit, rregullore për parandalimin e konfliktit të interesit dhe t'u vihet në dispozicion punonjësve të rinj në momentin e emërimit.</p> <p>4. Publiku duhet të njihet me detyrimet që kanë nëpunësit ndaj tyre për një sjellje etike, ndaj Kodi i Etikës duhet të bëhet publik dhe të jetë i aksesueshëm në faqen e internetit dhe PT.</p>	<p>Grup pune me punonjës të DPT/Drejtori i Përgjithshëm</p> <p>Gjashtëmujori i dytë 2025</p>

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
2	Rregullorja e DPT paraqet disa mospërputhshmëri me ligjin 90/2012 "Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore" dhe VKM nr. 893, datë 17.12.2014 "Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm.	Operacionet(Procesi)/ Ligjor dhe Kontraktual	I Lartë	<p>1. Të hartohet rregullorja e re e brendshme me gjithëpërfshirje të punonjësve të DPT duke përfshirë të gjitha drejtoritë dhe strukturat e reja pas ristrukturimit.</p> <p>2. Të vlerësohen përcaktimet e VKM nr. 893, datë 17.12.2014 "Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore,.." në lidhje me kufizimet e ngritjes së kabinetit për drejtorin e përgjithshëm të DPT.</p> <p>3. Rregullorja e brendshme të përfshijë strukturat/ drejtoritë e DPT, pas risktruktimit të saj, duke përcaktuar qartë objektivat e tyre.</p> <p>4. Rregullorja e re të përfshijë parashikimin e funksioneve kryesore të strukturave që funksionojnë në DPT: GMS, Autoriteti përgjegjës për KI, Njësia e sinjalizimit, Koordinatori për të Drejtën për Informim, Koordinatori për barazi Gjinore etj. Rishikimi i detyrave për stafin politik, pasi aktualisht paraqet detyra administrative dhe koordinuese.</p> <p>5. Rregullorja të përfshijë rregulla për qarkullimin shkresor, konfidencialitetin e informacionit dhe privatësinë etj.</p> <p>6. Informimi i stafit për rregulloren e miratuar mbajtja e një mbledhje të përvitshme për informim për rregulloren.</p>	<p>Grup pune me punonjës të DPT/Drejtori i Përgjithshëm</p> <p>Gjashtëmujori i dytë 2025</p>

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
3	Rregullorja e brendshme e DPT (Urdhër 193 date 12.08.2020) nenet 134 dhe 135 të saj, nuk janë në përputhje të plotë me përshkrimin e detyrave që ka Drejtoria e Kontrollit të Specializuar.	Operacional (Procesi)	I Mesëm	Rishikim i rregullores së brendshme të DPT, përcaktimi i qartë në rregullore i fushës së veprimtarisë së Drejtorisë së Kontrollit të Specializuar me detyrat faktike të kësaj drejtorie sipas manualit të përshkrimeve të vendeve të punës për këtë drejtori.	Grup pune me punonjës të DPT për përditësimin e rregullores së brendshme Gjashtëmujori i parë 2026
4	Plani Strategjik i institucionit nuk është i përditësuar.	Operacionet(Procesi)/ Reputacional dhe Imazhi	I Lartë	Hartimi, miratimi dhe publikimi në faqen zyrtare të DPT i planit për zhvillimin strategjik të institucionit për periudhën në vijim.	Grup pune me punonjës të DPT/Drejtori i Përgjithshëm Gjashtëmujori i parë 2026
5	Rregullorja nr. 192 datë 20.10.2020 "Për funksionimin e administratës rajonale tatimore" Për DRT nuk është e përditësuar me strukturën aktuale të DRT.	Operacionet(Procesi)/ Reputacional dhe Imazhi	I Lartë	Përditësimi i rregullores së re për DRT me strukturat, objektivat dhe detyrat përkatëse.	Grup pune Gjashtëmujori i parë 2026
6	Mungesë e një komentari në lidhje me procedurat tatimore.	Operacional	I Mesëm	Përgatitja e një plani pune për hartimin e komentarit për procedurat tatimore nga një grup pune me punonjës të DPT në bashkërendim të plotë me Ministrinë e Financave , FMN, apo organizma që veprojnë në fushën e biznesit, shoqëri civile etj,	Grup pune me punonjës të DPT Gjashtëmujori i dytë 2027

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
7	Moduli i Riskut në DPT nuk është i azhurnuar me kriteret dhe ndryshimet ligjore që lidhen me periudhën në shqyrtim.	Operacional (Procesi)	I Mesëm	Rregullat e Modullit të Riskut do të përditësohen me çdo ndryshim ligjor brenda afatit me të shkurtër të mundshëm. Rishikimi i kriterëve të Modullit të Riskut bazuar në fenomene të reja dhe testimeve të kriterëve të përcaktuara.	Drejtoria e Menaxhimit të Riskut Gjashtëmujori i dytë 2026
8	Njohuri të papërditësuara të punonjësve në administrimin e konfidencialitetit dhe dokumenteve të evidentuara gjatë kontrolleve të specializuara.	Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual	I mesëm	Publikimi i pjesëve të manualit të kontrollit të specializuar që lidhen me mënyrën e ruajtjes së konfidencialitetit dhe dokumenteve të administruara (pa përfshirë këtu kriteret apo indikatorët e riskut që përbëjnë pjesë të strategjisë dhe punës së drejtorisë për të evidentuar shmangiet tatimore, evazionin fiskal etj).	Drejtoria e Kontrollit të Specializuar dhe KID Gjashtëmujori i dytë 2026
9	Mungesa e automatizimit në kohë për shkak të strukturimit të shërbimeve IT të cilat nuk kryhen in-House, por nga AKSHI dhe nga kontraktorët si edhe për shkak të ndryshimeve ligjore të shpeshta që nuk lejojnë shumë kohë në dispozicion për zbatim. Kjo sjell besim të ulët nga tatimpaguesit për proceset e AT për problematika që në të vërtetë nuk krijohen prej AT.	Mjedisi/ Reputacional dhe Imazhi	I Lartë	Gjatë kryerjes së analizave të merret në konsideratë dhe të reflektohet faktori kohë bazuar në përvojat e mëparshme.	Drejtoria për Proceset e Biznesit Gjashtëmujori i dytë 2027 dhe në vazhdimësi

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
10	Mungesa e procedurës së onboarding për personelin e punësuar rishtazi në Auditin e Brendshëm	Burimet Njerëzore/ Operacional	I Mesëm	Hartimi i një Procedure Standarde Veprimi në lidhje me trajnimin fillestar të stafit të punësuar rishtazi në drejtori.	Drejtoria e Menaxhimit të Riskut dhe DBNJ Gjashtëmujori i dytë 2026
11	Mungesa e infrastrukturës së nevojshme elektronike e ruajtjes së informacionit me të cilin punon AB: - Mungesa e hapësirave virtuale ku duhet të ruhen në rrjet punët e secilit punonjës mbi angazhimet e auditimit që realizojnë (ata i ruajnë secili në file lokal të kompjuterëve të tyre).	Operacional (Procesi)	I Mesëm	1. Krijimi i hapësirave të dedikuara elektronikisht stafit të AB për ruajtjen e informacionit elektronik në rrjetin e drejtorisë.	Grup pune me punonjës të DPT Gjashtëmujori i dytë 2027

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
12	Mungesa e automatizimit të procedurave të mbledhjes me forcë që kryhen manualisht në Drejtoritë e Mbledhjes së Detyrimeve Tatimore të Papaguara në Rajone mund të sjellë një sërë pasojash negative, përfshirë: rritja e korrupsionit, ngadalësim të procedurave, gabime të mundshme, mungesa e transparencës, kostot e larta, pamundësia për të përdorur të dhënat, vështirësi në Inovacion etj.	Teknologji Informacioni/ Ligjor dhe Kontraktual	I Lartë	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ngritja dhe implementimi i një sistemi komunikimi me Bankat e Nivelit të Dytë për dixhitalizimin e masës shtrënguese të "Bllokimit të llogarive Bankare". 2. Gjenerimi i dokumenteve të procedurave të mbledhjes me forcë me vulë elektronike nga sistemi tatimor. 3. Të shtohen asistentët virtualë të cilët mund të reduktojnë punën e stafit aktual. 	<p>Drejtoria e Mbledhjes së Detyrimeve Tatimore të Papaguara në bashkërendim me strukturat e tjera brenda dhe jashte DPT</p> <p>Gjashtëmujori i parë 2025 e në vazhdim</p>

OBJEKTIVI II: PËRMIRËSIMI I PROFESIONALIZMIT DHE EFIKASITETIT TË ADMINISTRATËS TATIMORE PËRMES MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE, TRAJNIMEVE, VLERËSIMIT DHE KONTROLLIT DO TË FORCOJË INTEGRITETIN DHE TRANSPARENCËN.

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
13	Burime njerëzore të pamjaftueshme në sektorët e Drejtorisë së Menaxhimit të Riskut.	Operacional (Procesi)	I Mesëm	Shpallja dhe plotësimi me burime njerëzore i të gjithë strukturës aktuale të Drejtorisë së Menaxhimit të Riskut.	DBNJ Gjashtëmujori i dytë 2025
14	Vakanca në sektorin e prokurimeve mbingarkojnë stafin ekzistues, ndërkohë puna e tyre përbën risk të lartë.	Burimet Njerëzore/ Ligjor dhe Kontraktual	I Mesëm	1.Shpallja e vakancave për pozicionet e punës Përgjegjës Sektorit dhe Specialistit në Sektorin e Prokurimeve. 2. Plotësimi i vendeve vakante dhe trajnim i stafit të ri.	DBNj Gjashtëmujori i parë 2025
15	Vakanca në Drejtorinë e Kontabilitetit dhe Statistikës.	Operacional (Procesi)	I Mesëm	Plotësimi me burime njerëzore i të gjithë strukturës aktuale të Drejtorisë së Kontabilitetit dhe Statistikës.	DBNJ Gjashtëmujori i parë 2025
16	Vakanca për pozicione pune në Drejtorinë e Financës dhe Buxhetit që shkakton mbingarkese pune për stafin ekzistues.	Burimet Njerëzore/ Operacional	I Lartë	Shpallja e vakancave për këtë drejtori.	Gjashtëmujori i parë 2025
17	Vakanca në Drejtorinë e Mbledhjes së Detyrimeve Tatimore të Papaguara.	Burimet Njerëzore/ Operacional	I Mesëm	Plotësimi me burime njerëzore i të gjithë strukturës aktuale të Drejtorisë e Mbledhjes së Detyrimeve Tatimore të Papaguara.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i parë 2025

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
18	Njohuri të pa përditësuara të stafit të DPT për kodin e etikës, legjislacionin për parandalimin e konfliktit të interesit, mbrojtjen e sinjalizuesve, deklarimin e dhuratave etj.	Operacional (Procesi)	I Mesëm	<p>1. Të përfshihen në planin vjetor të trajnimeve brenda institucionit module trajnimi për kuadrin rregullator për kodin e etikës, parandalimin e konfliktit të interesit, mbrojtjen e sinjalizuesve, deklarimin e dhuratave etj.</p> <p>2. Të përditësohet moduli dhe kurrikula e trajnimi ToT për etikën dhe integritetin në administratën tatimore. Të zhvillohet ky modul trajnim ToT me punonjës të nivelit të lartë drejtues sipas strukturave të DPT.</p> <p>3. Të realizohet një plan takimesh informuese dhe ndërgjegjësuese për punonjësit e DPT, në mënyrë periodike, për etikën, integritetin, mekanizmat për mbrojtjen e sinjalizuesve, rolit të njësisë përgjegjëse, si dhe mbi parashikimet e ruajtjes së konfidencialitetit dhe mbrojtjes ndaj hakmarrjes.</p> <p>4. Trajnimet të zhvillohen edhe për stafin e DRT dhe Drejtorisë së Tatimpaguesve të Mëdhenj.</p>	DBNj Gjashtëmujori i parë 2026 dhe në vazhdimësi
19	Parandalimi i Konfliktit të Interesit: 1. Njohuri të kufizuara të punonjësve mbi njësinë e ngritur si autoritet përgjegjës për parandalimin e konfliktit të interesave në institucion, rolin dhe kompetencat e saj.	Burimet Njerëzore/ Reputacional dhe Imazhi	I Mesëm	<p>1. Rritje e ndërgjegjësimit të stafit të DPT mbi rolin dhe funksionimin e autoritetit përgjegjës për parandalimin e Konfliktit të Interesit.</p> <p>2. Hartim i një plani informues të brendshëm dhe zhvillimi periodik i trajnimeve mbi procedurat dhe rregullat e parandalimit të konfliktit të interesit (rregulloret e brendshme).</p> <p>3. Trajnimet të vijojnë të zhvillohen edhe për stafin e DRT dhe Drejtorisë së Tatimpaguesve të Mëdhenj.</p>	Autoriteti Përgjegjës për KI në DPT Gjashtëmujori i dytë 2025

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
20	Funksionimi i sistemit të vlerësimit të rezultateve/ performancës në punë: 1. Mungesa e një raporti analitik pas përfundimit të vlerësimit të performancës.	Burimet Njerëzore/ Operacional	I Mesëm	1. Hartimi dhe konceptimi i kuadrit të rritjes në karrierë brenda institucionit duke zhvilluar një sistem të brendshëm efektiv të vlerësimit periodik të performancës. (Shembujt e institucioneve të ngjashme në rajon apo praktikat më të mira në institucionet publike mund të jenë referenca për analogji).	DBNJ Gjashtëmujori u dytë 2027
21	Mungesa e trajnimeve specifike, për punonjësit e Drejtorisë së Investigimit të Brendshëm, që trajtojnë tërësinë e shembujve dhe rasteve konkrete të konfliktit të interesit të rasteve që duket sikur përbëjnë konflikt interesi por në praktikë nuk janë të tilla.	Operacionet(Procesi)/ Ligjor dhe Kontraktual	I Mesëm	Përfshirja dhe pasurimi i trajnimeve mbi konfliktin e interesit me rastet specifike që mbulojnë larminë e këtyre tipologjive. Përfshirja në trajnimet e shkollës së magistraturës përmes një Marrëveshje Bashkëpunimi ndërmjet DPT dhe ShM.	DBNJ dhe Drejtoria e Investigimit të Brendshëm/ Drejtori i Përgjithshëm Gjashtëmujori i dytë 2025
22	Mungesë e trajnimeve specifike për përditësimin mbi legjislacionin për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin, Aktivitet, pasqyrat financiare buxhetore etj, për punonjësit e Drejtorisë së Financës dhe Buxhetit.	Burimet Njerëzore/ Operacional	I Mesëm	Plani vjetor i trajnimeve të përfshijë trajnime për përditësimin e njohurive për legjislacionin mbi Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin, Aktivitet, pasqyrat financiare buxhetore etj, për punonjësit e Drejtorisë së Financës dhe Buxhetit.	Drejtorja e Burimeve Njerëzore & Drejtoria e Financës dhe Buxhetit. Gjashtëmujori i dytë 2025

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
23	Mbingarkesë e punës për punonjësit e Sektorit të Prokurimeve në DPT për informimin e vazhduar për drejtorinë rajonale në lidhje me procese të prokurimit publik në institucionet përkatëse.	Burimet Njerëzore/ Operacional	I Lartë	Përfshirja në planin vjetor të trajnimit periodik , prioritizimi për njësitë e prokurimeve në drejtorinë rajonale në lidhje me përditësimet e legjislacionit dhe procedurat e prokurimit publik.	Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse dhe Drejtoria e Burimeve Njerëzore në rakordim me Njësitë e Burimeve Njerëzore në drejtorinë Rajonale Gjashtëmujori i dytë 2025
24	Qarkullim i shpeshtë i stafit brenda DRT.	Burimet Njerëzore/ Operacional	I Mesëm	Planifikim dhe parashikim i nevojave për staf bazuar në historik të dhënash, në mënyrë që të minimizohet qarkullimi i shpeshtë.	DBNJ dhe Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse në DRT Në vazhdimësi
25	Mungesa e burimeve njerëzore për plotësimin e strukturës së plotë për DRT si dhe në Drejtorinë e Tatimpaguesve të Mëdhenj.	Burimet Njerëzore/ Operacional	I Mesëm	Plotësim me burime njerëzore i të gjithë strukturës aktuale të DRT dhe në DTM.	DBNJ dhe Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse në DRT Gjashtëmujori i parë 2025 dhe në vazhdimësi
26	Mungesë e burimeve njerëzore të specializuara për çështje ligjore në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse në DRT.	Burimet Njerëzore/ Operacional	I Mesëm	Plotësimi me burime njerëzore me të specializuara në çështje ligjore në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse në DRT.	DBNJ dhe Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse në DRT Gjashtëmujori i dytë 2025

OBJEKTIVI III: PËRMIRËSIMI I BESIMIT PUBLIK DHE KONSOLIDIMI I MARRËDHËNIEVE TRANSPARENTE DHE TË QËNDRUESHME ME TATIMPAGUESIT.

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
27	Mungesa e informacioneve mbi shumicën e kategorive që duhet të jenë publike si pjesë e Programit të Transparencës (PT): - Mungesa e informacion publik mbi rezultatet e raporteve të auditimit të brendshëm; - Mos publikimi i Kartës së Auditimit dhe Kodi i Etikës së Auditit të Brendshëm.	Operacionet(Procesi)/ Ligjor dhe Kontraktual	I Mesëm	1. Plotësimi i kategorisë të informacionit pa kërkesë " Mekanizma monitorues dhe kontrollues" në PT dhe përditësimi i tij në mënyrë periodike: -Planet strategjike të punës; Raporte monitorimi/auditimi (auditi i brendshëm, Karta e Auditimit, Kodi i Etikës etj). Dokumente të tjera që përmbajnë tregues të performancës së DPT.	DAB dhe KDI Gjashtëmujori i parë 2025

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
28	Mungesa e publikimit të vendimeve teknike dhe ligjore nga DPT në seksionin e dedikuar të website-it mund të shkaktojë paqartësi dhe konfuzion tek tatimpaguesit, duke ndikuar në mos aplikimin e duhur të qëndrimeve tatimore të unifikuara, ndërkohë që anonimizimi i të dhënave konfidenciale mund të mos jetë i plotë, duke rrezikuar ekspozimin e informacionit të ndjeshëm dhe ndikimin negativ në besimin e tatimpaguesve.	Operacional (Procesi)/ Reputacional dhe Imazhi	I Mesëm	1. Publikimi i vendimeve teknike për periudhën vijuese (2024 e ne vijim). 2. Strukturimi i informacionit për vendimet teknike dhe ligjore në një seksion të dedikuar ne website e DPT, për të lehtësuar qasjen dhe kuptueshmërinë e vendimeve për tatimpaguesit,. 3. Njoftimi i tatimpaguesve nëpërmjet një pop-up mbi vendimet teknike për të siguruar që tatimpaguesit janë të informuar për ndryshimet e vendimeve dhe qëndrimeve tatimore në mënyrë të menjëhershme.4. Unifikimin e qëndrimeve tatimore për situata të ngjashme duke anonimizuar të dhënat konfidenciale të palëve, për të siguruar që informacionet e ndjeshme të trajtohen me kujdes dhe se nuk ka rrezik për shkelje të privatësisë.	Drejtoria Teknike dhe Ligjore dhe KID Gjashtëmujori i dytë 2025
29	Njohuri të papërditësuara të punonjësve të DPT për të drejtën e informimit dhe kufizimet e saj, menaxhimin e të dhënave, publikimin dhe formatet e të dhënave të hapura.	Operacionet(Procesi)/ Ligjor dhe Kontraktual	I Mesëm	Ofrimi i trajnimeve për punonjësit e DPT për të drejtën e informimit dhe kufizimet e saj, menaxhimin e të dhënave, publikimin dhe formatet e hapura të të dhënave.	DBNJ Gjashtëmujori i parë 2026

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
30	Kwadri strategjik për transparencën në sistemin tatimor nuk është i përditësuar.	Strategjik/Imazhi	I Mesëm	1. Finalizimi dhe miratimi i strategjisë për transparencën në sistemin tatimor i cili të përfshijë edhe drejtoritë rajonale. Strategjia për transparencën tatimore të përfshijë identifikimin e një sërë mekanizmash raportimi dhe standarde të të dhënave të cilat nëse zbatohen nga juridiksionet (drejtoritë rajonale dhe DTM), me qëllim bërjen e sistemeve tatimore më transparente për një sërë palësh të interesuara dhe publikun e gjerë. Ky dokument synon të adresojë një sërë çështjesh që lidhen me raportimin tatimor dhe standardet e informacionit dhe vlerësime sistematike të sistemeve tatimore të nevojshme për të rritur dhe mundësuar transparencën tatimore.	Grup pune me punonjës të DPT/Drejtori i Përgjithshëm Gjashtëmujori i parë 2027
31	Mos publikimi i informacionit, që duhet të jetë publik pa kërkesë, në platforma të caktuara.	Imazhi dhe Kontraktual	I Mesëm	Avancimi i komunikimit përmes palëve të interesit (Dhomat Ekonomike, Shoqatat, mediat, etj.) dhe me tatimpaguesit për sektor të veçantë. Realizimi i seminareve online me tatimpagues; edukimi fiskal i qytetarëve e tatimpaguesve si dhe avancimi i komunikimit me tatimpagues përmes mediave sociale.	Grup pune me punonjës të DPT Gjashtëmujori i parë 2027 dhe në vazhdimësi

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
32	Paqëndrueshmëri e pozicionit të Koordinatorit për të Drejtën e Informimit, që lidhen me burime njerëzore të mbingarkuara: 1. Ndryshim i shpeshtë i Koordinatorit për të drejtën e Informimit; 2. Mungesë e përshkrimit të vendit të punës për këtë pozicion.	Burimet Njerëzore/ Operacional	I Lartë	1. Të vlerësohet mbingarkesa e punonjësit të caktuar në rolin e Koordinatorit për të Drejtën e Informimit (KDI); 2. Të vlerësohet përmbushja e detyrave dhe përgjegjësi të KDI nga pozicioni i saj/tij në strukturë dhe lehtësia e komunikimit me strukturat e tjera në institucion. 3. Të hartohet përshkrimi i vendit të punës për funksionin e KDI; 4. Të promovohet roli i KDI-së si nxitës i transparencës institucionale, në të cilën kontribuon çdo strukturë dhe staf i angazhuar në nivele të ndryshme organizative nën udhëheqjen dhe vullnetin e Titullarit për transparencë publike të veprimtarisë publike të DPT-së.	DBNJ/ Drejtori i Përgjithshëm Gjashtëmujori i parë 2026
33	Procedura Standarde të Brendshme të Veprimit (PSV) për trajtimin e kërkesave për informacion në institucion.	Operacionet(Procesi)/ Ligjor dhe Kontraktual	I lartë	Finalizimi i PSV për trajtimin e kërkesave për informacion e hartuar nga sektori i Komunikimit dhe KDI. PSV pas miratimit të publikohet në faqen zyrtare të DPT	KDI Gjashtëmujori i parë 2026

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
34	<p>1. Mungesa e automatizimit të plotë të procesit të çregjistrimit të tatimpaguesve brenda afateve ligjore në DRT.²</p> <p>2. Mungesa e instrumenteve inovative si live-chat për të ulur kontaktin e drejtpërdrejtë tatimpagues-punonjës tatimorë.</p>	Teknologji Informacioni/ Ligjor dhe Kontraktual	I Lartë	<p>1. Të vlerësohet mundësia e automatizimit të procesit të çregjistrimit në përputhje me afatet.</p> <p>2. Të shtohen asistentët virtualë të cilët mund të reduktojnë punën e stafit aktual.</p>	<p>Drejtoria e Shërbimit Tatimpagues në DRT në bashkërendim me DPT</p> <p>Gjashtëmujori i dytë 2025 e në vazhdim</p>
35	Mungesë e kriterëve të qarta, për zhvillimin e kontrollit tatimor të subjekteve tatimpagues të cilët kane paraqitur kërkesë për çregjistrimin si të tillë në QKB.	Teknologji Informacioni/ Ligjor dhe Kontraktual	I Lartë	Mire përcaktimi i kriterëve për zhvillimin e kontrollit tatimor të subjekteve tatimpagues të cilët kane paraqitur kërkesë për çregjistrimin si të tillë në QKB.	<p>Drejtoria e Kontrollit Tatimor në DRT në bashkërendim me Drejtorinë e Kontrollit Tatimor në DPT bashkërendim me DPT</p> <p>Gjashtëmujori parë 2026</p>

² Në praktikë ndodh që ndonëse subjekti tatimpagues çregjistrohet në regjistrin e biznesit që administrohet nga QKB sipas afateve të ligjit 9920/2008, në regjistrat tatimore rezultojnë ende si të tillë për shkak të problematikave që lidhen edhe me kontrollin tatimor dhe afatet e shkurtra ligjore.

Nr.	Risqet	Kategoria e faktorëve të rrezikut	Rreziku Inherent	Masat	Personi Përgjegjës
36	Mungesë transparence për procedurën e monitorimit , verifikimit dhe inspektimit ne terren nga ana e administratës tatimore.	Teknologji Informacioni/ Ligjor dhe Kontraktual	I lartë	Publikim i dokumenteve mbi procedurat e monitorimit dhe inspektimit në terren, raportet e përditësuara mbi aktivitetet dhe rezultatet e kontrolleve të kryera.	Drejtoria e verifikimit dhe Monitorimit në Terren Gjashtëmujori i dytë 2025 e në vazhdimësi



**DREJTORIA E
PËRGJITHSHME
E TATIMEVE**