



**DREJTORIA RAJONALE E  
TRASHËGIMISË KULTURORE**

**KORÇË**

**PLANI I INTEGRITETIT  
PËR DREJTORINË RAJONALE TË TRASHËGIMISË  
KULTURORE KORÇË**

**2026 — 2030**

## DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Plani i Integritetit i Drejtorisë Rajonale të Trashëgimisë Kulturore Korçë synon forcimin e standardeve të integritetit, transparencës dhe llogaridhënies në ushtrimin e funksioneve publike, në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe parimet e qeverisjes së mirë.

Ky plan hartohet mbi bazën e identifikimit dhe vlerësimit të risqeve të integritetit që lidhen me veprimtarinë e institucionit dhe përcakton masa konkrete për parandalimin dhe menaxhimin e tyre.

Integriteti përbën një nga vlerat themelore mbi të cilat ndërtohet funksionimi i institucioneve publike dhe është një element thelbësor i çdo sistemi të mirëqeverisjes. Së bashku me ndershmërinë, transparencën, objektivitetin dhe përgjegjshmërinë, integriteti krijon bazat për besimin e qytetarëve dhe për funksionimin efikas të administratës publike. Rritja e nivelit të integritetit në institucionet shqiptare, është një kusht i domosdoshëm për ndërtimin e një administrate të përgjegjshme dhe të besueshme, në përputhje me parimet demokratike dhe pritshmëritë e qytetarëve. Në të njëjtën kohë, përmbushja e standardeve të integritetit është e lidhur ngushtë me përpjekjet e vendit për integrimin në Bashkimin Europian. Mungesa e integritetit dhe format e ndryshme të korrupsionit vijnë të paraqesin rrezik për efikasitetin, legjitimitetin dhe besueshmërinë e institucioneve publike.

Plani i Integritetit i Drejtorisë Rajonale të Trashëgimisë Kulturore Korçë është një dokument strategjik i përgatitur bazuar në fushat më të rrezikuara nga korrupsioni dhe shkeljet e integritetit. Ai përcakton strukturat përgjegjëse, afatet-periudhën e zbatimit, ndërhyrjet dhe qëllimin e synuar për secilën prej tyre.

Zbatimi i këtij plani kërkon jo vetëm mbështetje nga drejtuesit, por mbi të gjitha, angazhim personal dhe profesional nga çdo punonjës brenda Drejtorisë Rajonale të Trashëgimisë Kulturore Korçë. Vetëm përmes përpjekjeve të përbashkëta, do të mund të minimizojmë hapësirat për abuzim me detyrën, dhe të rrisim transparencën në proceset vendimmarrëse.

Nëpërmjet mekanizmave të parashikuar në këtë plan, synohet jo vetëm mbrojtja e integritetit, por edhe kultivimi i një kulture pune që mbështet meritokracinë, respektin për ligjin dhe etikën profesionale. Angazhimi ynë në fushën e antikorrupsionit nuk është një përpjekje e njehershme, por një proces i vazhdueshëm që kërkon vëmendje, reflektim dhe përmirësim të vazhdueshëm me qëllim ofrimi i shërbimeve cilësore, të paanshme dhe transparente ndaj qytetarëve.

Krijimi i standardeve të qarta etike, forcimi i llogaridhënies dhe zbatimi i mekanizmave të transparencës janë hapa të domosdoshëm për të parandaluar çdo formë abuzimi me detyrën dhe për të garantuar përputhshmërinë e veprimtarisë institucionale me interesin publik. Kjo qasje synon jo vetëm përmirësimin e cilësisë së shërbimeve publike, por edhe ndërtimin e një administrate që vepron me profesionalizëm, integritet dhe në përputhje me ligjin.

Korrupsioni është një fenomen dinamik që merr forma të ndryshme, i përshtatet rrethanave, roleve, zhvillimeve ligjore apo teknologjike. Në këtë kontekst, lufta kundër korrupsionit duhet të jetë e

pakompromistë dhe e vazhdueshme, duke marrë parasysh kompleksitetin dhe fenomenin e tij. Një përgjigje ndaj korrupsionit është rritja dhe promovimi i integritetit, si dhe rritja e transparencës dhe llogaridhënies në sektorët e vlerësuar si më të rrezikuarit, duke reduktuar ndjeshëm mundësitë për abuzim dhe korrupsion. Veçanërisht, njohja dhe menaxhimi i risqeve të korrupsionit në fushën e sigurisë publike dhe veprimtarisë ligjzbatuese është thelbësor për sigurimin e qëndrueshmërisë institucionale dhe ruajtjen e rendit publik.

## **PËRMBAJTJA**

### **1. Qëllimi dhe objektivat kryesore**

### **2. Procesi i hartimit të Planit të Integritetit**

#### **2.1 Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit**

#### **2.2 Baza ligjore**

#### **2.3 Identifikimi dhe analiza e riskut**

#### **2.4 Vlerësimi i risqeve të integritetit**

#### **2.5 Metodatat e ndjekura për vlerësim**

#### **2.6 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut**

#### **2.7 Plani i veprimit**

### **3. Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit**

## **Plani i Integritetit**

Plani i Integritetit për Drejtorinë Rajonale të Trashëgimisë Kulturore Korçë (DRTK Korçë) u hartua gjatë periudhës Nëntor 2025- Janar 2026. Ky plan është hartuar dhe mbështetur në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për qeverisjen qendrore.

### **1. Qëllimi dhe objektivat kryesore**

#### **1.1 Qëllimi**

Plani i Integritetit synon të arrijë gjatë zbatimit të tij:

- Parandalimin e korrupsionit dhe shkeljeve etike gjatë veprimtarisë së DRTK Korçë
- Identifikimi i risqeve konkrete brenda strukturave të DRTK Korçë
- Adresimin dhe menaxhimin i rasteve të shfaqura të riskut përmes zhvillimit të mekanizmave të mbikëqyrjes dhe parandalimit ndaj sjelljeve abuzive
- Masat e përshtatshme që duhet të merren për shmangien dhe mënjanimin e tyre
- Rritjen e transparencës dhe llogaridhënies
- Forcimin e besimit të publikut në veprimtarinë e administratës për mbrojtjen dhe administrimin e trashëgimisë kulturore

## **1.2 Objektivat kryesore**

- Identifikimi dhe menaxhimi i rreziqeve të integritetit nëpërmjet parandalimit të korrupsionit në proceset e mbrojtjes dhe restaurimit të monumenteve si dhe gjatë veprimtarisë së tij, në dhënien e mendimeve, mbikëqyrjen e punimeve restauruese dhe bashkëpunimin me subjektet zbatuese.
- Rritja e transparencës në vendimmarrje dhe procedura administrative nëpërmjet procedurave të thjeshta, të qarta dhe të dokumentuara në lidhje me inspektimet, konstatimet, vlerësimet teknike, masat e ndërmarra dhe rekomandimet për ndërhyrje në pasuritë kulturore.
- Forcimi i etikës profesionale të stafit të DRTK Korçë nëpërmjet zbatimi rigoroz të Kodit të Etikës dhe nxitja e sjelljes profesionale, të paanshme dhe të përgjegjshme nga punonjësit e DRTK Korçë.
- Menaxhimi i konfliktit të interesit në vendimmarrje dhe procedura prokurimi nëpërmjet parandalimit të përfshirjes së stafit në vendimmarrje ku ekziston interes personal, familjar ose ekonomik, veçanërisht në çështjet e restaurimit dhe vlerësimit të objekteve kulturore.
- Përmirësimi i kontrollit të brendshëm dhe mbikëqyrjes nëpërmjet forcimit të mekanizmave të kontrollit për monitorimin e punës së specialistëve, (restauratorëve, arkeologëve) dhe punonjësve të tjerë.
- Rritja e kapaciteteve profesionale dhe ndërgjegjësimit për integritetin, nëpërmjet trajnimeve të vazhdueshme për stafin mbi integritetin, antikorrupsionin, legjislacionin e trashëgimisë kulturore dhe praktikat më të mira, të institucioneve vendore dhe qendrore, vendase apo të huaja.
- Forcimi i mekanizmave të raportimit të shkeljeve nëpërmjet krijimit dhe promovimit të kanaleve të sigurta për raportimin e shkeljeve ligjore dhe etike, si dhe garantimi i mbrojtjes së sinjalizuesve.
- Bashkëpunimi me institucionet qendrore, pushtetin vendor dhe komunitetin për ruajtjen dhe mbrojtjen e trashëgimisë kulturore me integritet të lartë.

## **2. Procesi i hartimit të Planit të Integritetit**

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në DRTK Korçë konsistoi në zbatimin e fazave të mëposhtme:

### **2.1 Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit**

Drejtori i Drejtorisë Rajonale të Trashëgimisë Kulturës Korçë ngri grupin e punës për vlerësimin e riskut të integritetit dhe përgatitjen e planit të integritetit të DRTK Korçë. Në përbërje të grupit të punës sipas strukturës ishin:

- Titullari i DRTK Korçë
- Përgjegjësit e sektorëve të DRTK Korçë
  - Përgjegjës i Sektorit të Financës dhe Shërbimeve mbeshtetese;
  - Përgjegjës i Sektorit të Arkeologjisë, Arkitekturës, Artit dhe Menaxhimit të Trashëgimisë Kulturore;

- specialisti i financës
- Restauratorët
- Arkeologu
- Sektori i Elbasanit

Grupi i Punës siguroi mbarëvajtjen e procesit dhe u angazhua për përgatitjen e një analize të thelluar të situatës dhe të bazuar në specifikat e strukturave të përfshira, duke shqyrtuar në mënyrë të hollësishme çdo aspekt dhe proces pune, çdo shërbim të ofruar. Plani i Integritetit është hartuar në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2025-2030 dhe Planit të saj të Veprimit, 2025-2030

## **2.2 Baza Ligjore**

- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë
- Ligji nr. 10296/2010 “Për menaxhimin financiar dhe kontrollin”
- Ligji Nr. 90/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”
- Ligji nr. 9131/2003 “Për rregullat e etikës në administratën publike”
- Ligji Nr. 9367, datë 07.04.2005 “Për Parandalimin e Konfliktit të Interesave”
- Ligji Nr. 60, datë 30.03.2016 “Për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve”
- Ligji nr. 27/2018 “Për trashëgiminë kulturore dhe muzetë”
- Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”
- Strategjia Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2024-2030

## **2.3 Identifikimi dhe analiza e riskut**

Gjatë kësaj faze, grupi i punës i kushtoi vëmendje të veçantë analizës së kuadrit ligjor dhe atij të brendshëm rregulator për veprimtarinë e institucionit. Kjo fazë përfshin dhe analizën e raporteve të ndryshme të DRTK Korçë mbi veprimtarinë e saj. Grupi i punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës në fushat funksionale të DRTK Korçë. Pjesë e kësaj analize ishin edhe të dhënat e grupeve të fokusuara me punonjësit e DRTK Korçë, ku u realizua një takim i fokusuar me stafin e sektorëve të institucionit. Gjithashtu, grupi i punës administroi diskutimet me stafin e DRTK Korçë, për të matur perceptimet e tyre mbi çështje të integritetit dhe etikës në institucion, si edhe për të vlerësuar njohuritë e tyre mbi kuadrin rregulator dhe struktural për integritetin në institucion. Risqet e identifikuara u konceptuan dhe kategorizuan në disa grupe e fusha të mëdha risku: në fushën e prokurimit publik; në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore; në fushën e menaxhimit financiar, të projekteve, aseteve dhe shërbimeve mbështetëse; në fushën e arkivimit, ruajtjes së informacionit dhe administrimit të dokumentacionit; në fushën e inspektimeve/kontrolleve; në fushën e shërbimeve të drejtpërdrejta për qytetarët apo shërbimeve të tjera si dhe risqe të lidhura me shkeljen e etikës, paanshmërisë, cënimin e dinjitetit dhe imazhit të institucionit. Gjatë analizimit janë marrë në konsideratë raportet e auditimit të brendshëm dhe të jashtëm, parashikimet e bëra në Strategjinë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit,

2025-2030, si dhe të dhëna të ofruara nga Drejtoria e Përgjithshme e Antikorrupsionit.

## **2.4 Vlerësimi i risqeve të integritetit**

Gjatë kësaj faze, grupi i punës vlerësoi intensitetin e risqeve të analizuara në fazën e mësipërme. Grupi i punës identifikoi dhe analizoi faktorët e riskut që mund të pritet të mbështesin ose rrisin risqe të tilla. U krye edhe një analizë për fushat e veprimtarisë që kërkonin vlerësim më të detajuar për shkak të ekspozimit të tyre më të madh ndaj risqeve të integritetit. Në vijim risqet e vlerësuara dhe faktorit e tyre u renditën sipas përparësisë. Pas përcaktimit të mundësisë së ndodhjes së risqeve dhe ndikimeve të tyre, u vijua me renditjen e risqeve, si dhe me propozimin e masave konkrete për trajtimin e tyre

Vlerësimi i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre është kryer për proceset e punës sipas fushave të veprimtarisë së institucionit. Këto fusha përfshijnë:

- a) Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore;
- b) fusha e menaxhimit financiar;
- c) fusha e prokurimit dhe konkurimit publik;
- ç) fusha e arkeologjisë;
- d) fusha e restaurimit;
- dh) fusha e ruajtjes së trashëgimisë kulturore materiale dhe jomateriale

Procesi vijoi me vlerësimin e efektivitetit të masave ekzistuese të kontrollit në institucion për risqet e vlerësuara dhe me propozimin e masave të reja për trajtimin e tyre. Në këtë fazë të procesit kontribuan gjithashtu diskutimet me punonjësit sipas sektorëve të ndryshëm të institucionit.

Masat e planifikuara në këtë dokument kanë të bëjnë me përcaktimin më të qartë të përgjegjësive të funksioneve, hartimin e politikave dhe akteve rregullatore, trajnimin dhe aftësimin e punonjësve si dhe me përmirësimin e mekanizmave të kontrollit nëpërmjet inspektimeve dhe mbikqyrjes më të drejtëpërdrejtë dhe raportimeve periodike..

## **2.5 Metodatat e ndjekura për vlerësim**

Për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në institucionin e DRTK Korçë u përdorën dy metoda:

- Metoda cilësore: përmes zhvillimit të takimit konsultues dhe orientues për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit me grupin e punës dhe stafin e DRTK Korçë sipas raporteve të monitorimit diskutuar në analizën vjetore. Takimet e fokusuara shërbyen për të identifikuar proceset e punës në fusha të veprimtarisë së institucionit të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale dhe parregullsive të tjera; si edhe për të vlerësuar risqet e integritetit dhe faktorët e tyre në kuadër të këtyre proceseve.

Procesi u shoqërua edhe me një analizë të kuadrit të brendshëm rregullator të DRTK Korçë, i cili përfshin urdhra, rregullore dhe akte të brendshme. Gjithashtu u hulumtuan raporte të ndryshme mbi veprimtarinë e DRTK Korçë si: raporte të KLSH, raporte të Auditit të Brendshëm, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Platformës së Bashkëqeverisjes.

- Metoda sasiore, përmes vlerësimit me anë të një pyetësori të strukturuar, ku punonjësit e drejtorisë u përgjigjën pyetjeve mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion.

Në përfundim të hartimit të Planit të Integritetit, me qëllim ruajtjen e integritetit të figurës së

nëpunësit, ruajtjen e profesionalizmit, zbatimin korrekt të legjislacionit në fuqi, si dhe forcimin e integritetit në institucion, çdo nëpunës duhet:

- Në çdo rast, çdo nëpunës i institucionit vepron me integritet të lartë moral e profesional, në funksion të kryerjes së veprimtarisë administrative.
- Nëpunësi duhet të jetë i paanshëm, i besueshëm, transparent, efektiv, duke realizuar me disiplinë dhe në kohë detyrat funksionale, në respektim të interesit publik.
- Nëpunësi përdor në mënyrë efektive kohën e punës për realizimin me përgjegjësi dhe korrektësi të detyrave funksionale, duke kontribuar në rritjen e performancës së administratës, si dhe vepron në zbatim të legjislacionit, duke siguruar që procedurat administrative të zhvillohet brenda afateve ligjore.
- Sjellja e nëpunësit duhet të jetë e tillë që të reflektojë ndershmëri, të promovojë vlerat e parimet më të larta etiko-morale dhe të inkurajojë punonjësit e tjerë të veprojnë në përputhje me këto vlera.
- Nëpunësi shmang cdo situatë të konfliktit të interesit gjatë përmbushjes së detyrave, deklaron interesat private pranë autoritetit përgjegjës të institucionit dhe respekton dispozitat e legjislacionit për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike.
- Nëpunësi shmang angazhimin në aktivitete që përbëjnë ose mund të përbëjnë konflikt interesi të çdo lloji, sipas përcaktimeve të legjislacionit në fuqi për konfliktin e interesit.
- Komunikimi i nëpunësit duhet të karakterizohet nga etika, mirësjellja dhe respekti i ndërsjellë.
- Nxitja e zhvillimit profesional të nëpunësve në mënyrë të paanshme dhe gjithëpërfshirëse, përmes ofrimit të mundësive për kualifikim dhe ecuri të vazhdueshme në karrierë.

Nëpunësi nuk duhet të kërkojë apo pranojë, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë për veten, familjen, të afërmit, personat me të cilët ka marrëdhënie, dhurata, favore, ose çdo përfitim tjetër, të cilat jepen për shkak të pozicionit të tij, me efekt përfitimi të çfarëdoshëm për dhuruesin ose persona të tretë, që ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në paanshmërinë e kryerjes së detyrës.

## **2.5 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut**

Grupi i punës hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili përfshin masa kontrolli si dhe përmirësimin e masave ekzistuese për të bërë sa më efikase. Plani i Veprimit për zbatim përfshin rregulla, masa dhe aktivitete për zbatim me qëllim parandalimin e veprimeve korruptive, si dhe shmangien dhe uljen e rreziqeve që çenojnë integritetin e punonjësve në institucion gjatë ushtrimit të detyrës. Me miratimin e këtij instrumenti Drejtoria Rajonale e Trashëgimisë Kulturore Korçë mbështetet tek parimet e performancës së mirë, llogaridhënies dhe kualitetit profesional në ushtrimin e detyrave. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional. Plani ka për qëllim arritjen e objektivave për forcimin e integritetit si më poshtë:

- Forcimi i kuadrit rregullator të integritetit dhe instrumenteve të luftës kundër korrupsionit
- Përmirësim i menaxhimit të burimeve njerëzore, kualifikim i shtuar dhe kapacitete të trajnuara
- Transparencë e shtuar dhe e plotë institucionale, partneritet me grupet e interesit dhe publikun e

gjerë

Zbatimi i këtij Plani Integriteti është parashikuar të shtrihet në periudhën 2026 — 2030. Kostot financiare të këtij plani do të mbulojnë nga buxheti i DRTK Korçë dhe i Ministrisë së Turizmit Kulturës dhe Sportit (MTKS).

Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e tyre të cilat grupohen në:

### **2.5.1 Masa organizative**

- Përditësimi i Rregullores së Brendshme të DRTK Korçë
- Përditësimi i Kodit të etikës për punonjësit
- Rishikimi i Strukturës së DRTK Korçë
- Ndarja e qartë e funksioneve dhe përgjegjësi të nëpunësve
- Zbatimi i procedurave standarde gjatë funksionimit të institucionit

### **2.5.2 Masa administrative**

- Kontroll i brendshëm periodik
- Deklarimi i konfliktit të interesit në kushtet e procedurave të prokurimit por edhe në vendimmarrje të tjera.
- Qarkullimi i stafit në pozicione me risk duke i ndryshuar grupet e punës me rotacion

### **2.5.3 Masa informuese dhe kualifikuese**

- Trajnime vjetore mbi etikën dhe integritetin
- Informim mbi pasojat ligjore të shkeljeve
- Përditësimi i faqes Web të institucionit me informacion të plotë
- Publikimi i Buxhetit dhe akteve të tjera të DRTK Korçë për publikun

## **3. Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit**

Zbatimi i Plani të Integritetit do t'i nënshtrohet një monitorimi periodik dhe vlerësimi. Ky proces do të kryhet me pjesëmarrjen e përfaqësuesve që do të caktohen në të gjitha strukturat përgjegjëse, për zbatimin e masave të miratuara në planin e veprimit.

Në kuadër të monitorimit, përfaqësuesit e strukturave do të përgatitin dhe përcjellin raportimet vjetore, të cilat do shërbejnë për të vlerësuar shkallën e realizimit të masave, aktiviteteve dhe objektivave të përcaktuar në Planin e Veprimit, si dhe efektivitetin e masave.

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 prioritetive të risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e

mësimeve për planifikim më të mirë në të ardhmen.

Gjithashtu do të organizohen takime dhe konsultime me punonjësit e institucionit, për të diskutuar gjetjet dhe adresuar problematikat, për ceshtjet e antikorrupsionit dhe integritetit.

Pas përfundimit të periudhës së zbatimit të Planit të Integritetit 2026-2030, do të përgatitet raporti përfundimtar vlerësimi, ku do të analizohen dhe vlerësohen rezultatet konkrete në aspektet e përmbushjes së objektivave, masave të ndërmarra, burimeve të investuara, efektivitetit dhe të ndikimit si dhe do të identifikohen nevojat për vijueshmërinë e masave në drejtim të luftës kundër korrupsionit dhe ndërtimit të integritetit

Bazuar në vlerësimin e arritjeve, rrethanave, risqeve dhe eksperiencave të mëparshme, problematikave të ndeshura në implementim, do të formulohen rekomandime për ndryshime në dokument, duke synuar kështu përmirësimin e vazhdueshëm të politikave institucionale në drejtim të parandalimit të korrupsionit dhe rritjes së integritetit.

Raportimi është një procedurë e rregullt që siguron zbatimin e planit të integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara, të cilat do ti mundësojnë titullarit të ndërmarrë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar nuk është sipas pritshmërive.

<b>Nr.</b>	<b>Masa</b>	<b>Struktura Përgjegjëse</b>	<b>Afati</b>
1	Përditësimi i Rregullores së Brendshme të DRTK Korçë	DRTK Korçë në bashkëpunim me Ministrinë e Turizmit, Kulturës dhe Sportit	2026 e në vijim
2	Përditësimi i Kodit të etikës për punonjësit.	DRTK Korçë	Fund të vitit 2026
3	Rishikimi i Strukturës së DRTK Korçë	DRTK Korçë në bashkëpunim me Ministrinë e Turizmit, Kulturës dhe Sportit	
4	Ndarja e qartë e funksioneve dhe përgjegjësisive të nëpunësve.	Sektori i Financës dhe Shërbimeve, DRTK Korçë	Fund të vitit 2026
5	Zbatimi i procedurave standarde gjatë funksionimit të institucionit	Përgjegjësit e sektorëve të DRTK Korçë.	Menjëherë e në vijim
6	Kontroll i brendshëm periodik	DRTK Korçë ( Gjithë sektorët)	Gjatë periudhës në vijim
7	Deklarimi i konfliktit të interesit në kushtet e procedurave të prokurimit por edhe në vendimmarrje të tjera	Gjithë nëpunësit e DRTK Korçë	Gjatë periudhës në vijim
8	Qarkullimi i stafit në pozicione me risk duke i ndryshuar grupet e punës me rotacion	Përgjegjësit e sektorëve të DRTK Korçë.	Menjëherë e në vijim
9	Trajnime vjetore mbi etikën dhe integritetin	Gjithë nëpunësit e DRTK Korçë	Gjatë periudhës në vijim
10	Informim mbi pasojat ligjore të shkeljeve	Gjithë nëpunësit e DRTK Korçë	Gjatë periudhës në vijim
11	Përditësim i faqes Web të institucionit me informacion të plotë	Koordinatori Për të drejtën e informimit	Menjëherë e në vijim
12	Publikimi i Buxhetit dhe akteve të tjera të DRTK Korçë për publikun	Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse	Menjëherë e në vijim