REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E PUNËVE TË BRENDSHME
AGJENCIA E MBIKËQYRJES POLICORE

Nr.1770.Prot

Kopje, nr. ____
Tiranë, më 20.4.2026

URDHËR

Nr. 334, Datë, 20.4.2026

"PËR MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË AGJENCISË SË MBIKËQYRJES POLICORE DHE PLANIT TË VEPRIMIT 2026 - 2028"

Në mbështetje të germës "a" të nenit 16, të ligjit nr. 128/2021 "*Për Agjencinë e Mbikëqyrjes Policore*" dhe në zbatim të detyrimit të përcaktuar në objektivin 1.2 "*Forcimi i transparencës, llogaridhënies dhe integritetit të institucioneve publike në të gjitha nivelet e qeverisjes qendrore*", të parashikuar në Strategjinë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2024–2030 dhe Planin e saj të Veprimit 2024 – 2026, si dhe kuadër të angazhimeve të Ministrisë së Punëve të Brendshme dhe institucioneve në varësi së saj, për forcimin e qeverisjes së mirë dhe rritjen e standardeve të integritetit në administratën publike,

URDHËROJ:

1. Miratimin e "*Planit të Integritetit të Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore dhe Planit të Veprimit 2026 – 2028*", bashkëlidhur këtij urdhri dhe pjesë përbërëse e tij.

2. Të gjitha strukturat që marrin detyrime nga ky dokument të raportojnë periodikisht pranë Drejtorisë së Analizës & Sigurisë së Personelit, një herë në 6 – muaj (korrik/janar) për zbatimin e masave të parashikuara në Planin e Veprimit.

3. Drejtoria e Analizës & Sigurisë së Personelit, të raportojë një herë në vit për zbatimin e masave të parashikuara në Planin e Veprimit tek Drejtori i Përgjithshëm i Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore dhe tek strukturat përkatëse, në Ministrinë e Punëve të Brendshme.

4. Koordinator për ndjekjen e koordinimin e zbatimit, vlerësimit, monitorimit dhe raportimit periodik për Planin e Integritetit të Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore dhe

Planit të Veprimit 2026 – 2028 do të jetë Shefe e Sektorit të Analizës & Informacionit, në Drejtorinë e Analizës & Sigurisë së Personelit.

5. Me njohjen dhe zbatimin e këtij urdhri ngarkohen të gjithë punonjësit e strukturave qëndrore dhe vendore të Agjencisë.

6. Me kontrollin e zbatimit të këtij urdhri ngarkohet Zv/Drejtori i Përgjithshëm i Agjencisë dhe Drejtori i Drejtorisë së Analizës & Sigurisë së Personelit.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.

DREJTORI I PËRGJITHSHËM

Eduart MERKAJ

Koncep.Print:
Shef i Sektorit Analizës
& Informacionit
Oriana ELMAZI

AGJENCIA E MBIKËQYRJES POLICORE

PLANI I INTEGRITETIT

2026 – 2028

DEKLARATA E INTEGRITETIT

Frenimi i korrupsionit në zbatimin e ligjit është një parakusht i domosdoshëm për çdo program mbi demokracinë dhe reformat institucionale. Arritja e këtij objektivi afatgjatë varet gjithashtu nga krijimi i grupeve të mekanizmave kundër korrupsionit të zbatuara, jo vetëm brenda agjencive ligjzbatuese, por edhe në të gjithë administratën publike. Në fakt, të gjitha institucionet publike janë në rrezik, por nuk është e vështirë të konstatohet se agjencitë e zbatimit të ligjit janë më të ekspozuar se të tjerët duke pasur parasysh natyrën e funksioneve të tyre.

Në përgjithësi, masa më e rëndësishme për të shmangur dhe luftuar korrupsionin është forcimi i llogaridhënies së institucioneve të zbatimit të ligjit. Ndërkohë që kompetencat e policisë dhe të zyrtarëvë të tjerë të zbatimit të ligjit janë rritur aq shumë, pritet që shërbimet e tyre të jenë në përputhje me parimet e demokracisë, llogaridhënies dhe respektimit të të drejtave të njeriut; domethënë, siç parashikohet në Preambulën e Kodit të Sjelljes së Kombeve të Bashkuara për Zyrtarët e Zbatimit të Ligjit - "çdo agjenci e zbatimit të ligjit duhet të jetë përfaqësues dhe përgjegjës për komunitetin në tërësi".

Në këtë kontekst, planet e integritetit jo vetëm do të forconin institucionin për të parandaluar korrupsionin përmes kurimit të simptomave, por njëherazi do të kontribuojnë në përfitimin e një kulture të menaxhimit publik, me etikë dhe integritet si gurë themeli i një bashkëqeverisje të mire.

Parimet e integritetit – ndershmëria, transparenca, llogaridhënia, përgjegjshmëria, paanshmëria, respekti për ligjin dhe gjithëpërfshirja – përbëjnë themelin mbi të cilin është ndërtuar Plani i Integritetit i Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore. Ky dokument strategjik është më shumë se një plan formal: ai është një instrument pune, i hartuar për të garantuar një institucion me integritet, të drejtë dhe me përgjegjësi ndaj qytetarëve.

Plani është rezultat i një procesi të mirëstrukturuar dhe gjithëpërfshirës, ku janë përfshirë të gjitha strukturat e brendshme të Agjencisë. Qëllimi kryesor është të identifikohen zonat me rrezik të lartë për korrupsion dhe të ndërmerren masa konkrete parandaluese në përputhje me standardet më të larta të etikës dhe profesionalizmit.

Synimet tona, të shprehura në këtë dokument, lidhen me krijimin e një mjedisi që nxit dhe promovon kulturën e integritetit, nëpërmjet një sistemi funksional të menaxhimit të riskut në Agjencinë e Mbikëqyrjes Policore.

Eduart MERKAJ

DREJTOR I PËRGJITHSHËM

REPUBLIKA E SHQIPËRISË MINISTRIA E PUNËVE TË BRENDSHME AGJENCIA E MBIKQYRJES POLICORE DREJTORI I AGJENCISË TIRANË

PËRMBAJTJA

Deklarata e Integritetit....2

Lista e shkurtimeve....3

I. **Hyrje**....5-6

II. **Qëllimi i dokumentit**....7

III. **Mbi metodologjinë dhe procesin**....7-8

IV. **Parimet** dhe **objektivat**....9

V. **Identifikimi i fushave me risk në Agjencinë e Mbikëqyrjes Policore**....9

1. Risqe në fushën e Inspektimeve/Ankesave....9 -10
2. Risqe në fushën e hetimeve procedurale penale....11 - 12
3. Risqe në fushën e veprimeve operacionale....13
4. Risqe në fushën e vlerësimit kalimtar dhe periodik....13
5. Risqe në fushën e hetimeve disiplinore....14
6. Risqe në fushën e verifikimit për pajisjen me CSP....14 - 15
7. Risqe në fushën e Prokurimit Publik dhe menaxhimit financiar....15 - 16
8. Risqe në fushën e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore....16 - 17
9. Risqe në fushën e arkivimit, ruajtjes së informacionit dhe administrimit të dokumentacionit....17

VI. **Monitorimi dhe raportimi**....17

VII. **Konkluzione dhe rekomandime**....18

LISTA E SHKURTIMEVE

AMP	-	Agjencia e Mbikëqyrjes Policore
AKSIK	-	Autoriteti Kombëtar i Sigurisë së Informacionit të Klasifikuar
GP	-	Grupi i Punës
MPB	-	Ministria e Punëve të Brendshme
MVRI	-	Metoda e Vlerësimit të Riskut të Integritetit
MZSH	-	Shërbimi për Mbrojtjen nga Zjarri dhe Shpëtimin
PI	-	Plani i Integritetit
SNKK	-	Strategjia Ndërsektoriale kundër Korrupsionit
VKM	-	Vendim i Këshillit të Ministrave

I. HYRJE

Integriteti përbën një nga shtyllat themelore për funksionimin efektiv, të ndershëm dhe transparent të institucioneve publike dhe agjencive ligjzbatuese. Në rastin e Agjencisë, ai merr një rëndësi të veçantë për shkak të rolit të saj në mbikqyrjen e vazhdueshme, të pavarur, objektive dhe transparente të subjekteve që mbikëqyr dhe kontrollon, në funksion të zbatimit të zbatimit të ligjit dhe mbrojtjes së lirive dhe të drejtave themelore të njeriut, në përputhje me Kushtetutën dhe aktet ndërkombëtare.

Besimi i publikut te agjencitë e zbatimit të ligjit, ndërtohet përmes veprimit të tyre të paanshëm, të përgjegjshëm dhe në përputhje të plotë me standardet ligjore dhe etike. Për rrjedhojë, hartimi i një Plani të Integritetit për Agjencinë është një instrument kyç për të forcuar transparencën, llogaridhënien dhe parandalimin e çdo forme të keqpërdorimit të kopetencave policore.

Agjencia, në përputhje me misionin e saj ligjor dhe institucional, është e angazhuar në vazhdimësi për të kontribuar në ndërtimin e një institucioni të fuqishëm dhe për të rritur besimin e publikut në agjenvitë e zbatimit të ligjit. Përmes këtij Plani, synohet identifikimi i faktorëve të rrezikut që cenojnë integritetin institucional dhe përcaktimi i masave të qëndrueshme për t'i trajtuar dhe parandaluar ato. Në këtë kuadër, Planit i Integritetit do të kontribuojë në krijimin e një klime besimi si brenda institucionit, ashtu edhe në raport me qytetarët dhe aktorët e tjerë në fushën e rendit dhe sigurisë publike.

Çështjet e integritet dhe luftës kundër korrupsionit në organizatat e administratës publike por jo vetëm, marrin një rëndësi të veçantë në tërësinë e përpjekjeve dhe masave për përnbushjen e standardeve e detyrimeve që ka vendi në kuadër të anëtarësimit në Bashkimin Evropian.

Hartimi i këtij Plani është gjithashtu në përputhje me përpjekjet kombëtare për forcimin e qeverisjes së mirë dhe përmirësimin e shërbimeve publike, duke qenë një prej angazhimeve të Shqipërisë në kuadër të reformës në administratën publike dhe të objektivave të integrimit europian. Zbatimi i tij kërkon një angazhim të gjerë institucional, koordinim ndërsektorial dhe kulturë të qëndrueshme etike.

Plani i Integritetit i Agjencisë mbështetet në një grup parimesh themelore që përbëjnë bazën e ndërtimit të një institucioni të ndershëm, funksional dhe të përgjegjshme. Këto parime janë të pandashme nga objektivat e planit dhe udhëheqin çdo hap të hartimit, zbatimit dhe monitorimit të tij.

Ndershmëria është themeli mbi të cilin ndërtohet çdo veprim institucional. Ajo kërkon që vendimet dhe sjellja e punonjësve të reflektojnë qëllime të pastra dhe të jenë në përputhje me detyrimet ligjore dhe etike të funksionit publik, duke përjashtuar çdo përfitim personal apo ndikim të padrejtë. Në vijim, transparenca siguron që funksionimi i institucionit të jetë i hapur dhe i kuptueshëm për qytetarët dhe aktorët e interesuar, duke nxitur besimin publik dhe duke parandaluar abuzimet me pushtetin apo burimet.

Llogaridhënia është një tjetër shtyllë e këtij plani, pasi çdo punonjës dhe strukturë e Agjencisë mban përgjegjësi për veprimet dhe vendimmarrjet e tyre, duke garantuar që funksioni publik të ushtrohet në interes të qytetarëve dhe të mirës publike.

Përgjegjshmëria është e lidhur ngushtë me këtë, nënkupton zbatimin me përpikëri të detyrave, respektimin e ligjit dhe ndërgjegjësimin profesional për pasojat e çdo vendimi apo veprimi institucional.

Paanshmëria është një parim i domosdoshëm që siguron vendimmarrje të drejtë dhe objektive, të lirë nga ndikimet personale, politike apo të interesave të jashtme. Kjo përforcohet më tej nga respektimi i ligjit dhe standardeve etike, që udhëheq çdo veprim institucional dhe garanton profesionalizëm të qëndrueshëm në të gjitha nivelet.

Gjithashtu, gjithëpërfshirja dhe barazia përbëjnë një element kyç të planit, duke promovuar pjesëmarrjen aktive të të gjithë punonjësve dhe duke garantuar trajtim të barabartë për të gjithë, pavarësisht funksionit apo pozicionit, në një mjedis pune të drejtë dhe etik.

Në këtë kuadër, është përgatitur Plani i Integritetit të Agjencisë, si një dokument strategjik dhe mekanizëm efektiv për menaxhimin e risqeve potenciale të integritetit në fushat e veprimtarisë së institucionit, të tilla si;

- në fushën e inspektimeve/ankesave
- në fushën e hetimeve procedurale penale
- në fushën e veprimeve operacionale
- në fushën e vlerësimit kalimtar dhe periodik
- në fushën e hetimeve disiplinore
- në fushën e verifikimit të kushtit të sigurisë
- në fushën e prokurimit Publik dhe menaxhimit financiar
- në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore
- e në fushën e arkivimit, ruajtjes së informacionit& administrimit të dokumentacionit

Agjencia është e angazhuar me masa dhe aktivitete në kuadër të zbatimit të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2024 – 2030 dhe Planit të Veprimit 2024– 2026. Kjo strategji përfaqëson angazhimin të lartë politik dhe institucional të Shqipërisë në luftën kundër korrupsionit, si një nga sfidat më të ndjeshme për shoqërinë dhe zhvillimin demokratik të vendit. Ajo synon krijimin e një mjedisi më të pastër, më të drejtë dhe më efikas në funksionimin e administratës publike dhe të shërbimeve ndaj qytetarëve.

Plani i Integritetit i Agjencisë është një instrument që garanton përgjegjshmëri më të mirë të autoritetit publik, hartuar në përmbushje të:

- Dispozitave ligjore e nënligjore në fuqi, sipas fushës së përgjegjësisë së Agjencisë përcaktuar me ligjin nr. 128/2021 *"Për Agjencinë e Mbikëqyrjes Policore"*.
- Rekomandimeve të Raundit të Pestë të Vlerësimit të Grupit të Shteteve Kundër Korrupsionit[1] (The Group of States Against Corruption/GRECO).

Dokumenti është konceptuar në dy pjesë përbërëse: Plani i Integritetit dhe Plani i Veprimit për jetësimin e tij dhe përfshin në konceptin e adresimit të zgjidhjeve për uljen e risqeve potenciale të korrupsionit dhe për rritjen e integritetit institucional.

[1] https://rm.coe.int/raundi-i-peste-i-vleresimit-parandalimi-i-korrupsionit-dhe-promovimi-i/1680a0923c

II. QËLLIMI I DOKUMENTIT

Plani i Integritetit i Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore është një dokument i nivelit strategjik me një natyrë operacionale, i cili ka si qëllim nga njëra anë të identifikojë risqet ndaj integritetit në strukturat e saj dhe të vlerësojë nivelin e cënueshmërisë së tyre dhe nga ana tjetër të planifikojë masat e duhura për parandalimin dhe minimizimin e tyre.

Gjithashtu ky Plan, ka për qëllim identifikimin dhe vënien në funksion të mekanizmave për minimizimin e faktorëve që mund të lidhen me arsye, presione, raste apo mundësi të krijuara, e që shërbejnë si bazë për ekzistencën e korrupsionit, duke synuar në këtë mënyrë menaxhimin e risqeve dhe garantimin kurdoherë të shërbimeve cilësore, të paanshme e të përgjegjshme ndaj qytetarit.

Në këtë kontekst, ky dokument do të shërbejë si një mjet parandalues gjithëpërfshirës kundër korrupsionit, pasi synon promovimin dhe forcimin e integritetit duke përfshirë këtu integritetin individual, profesionalizimin, etikën, si dhe zbatimin e vlerave morale dhe standardeve profesionale.

Në vazhdën e përpjekjeve për të konsoliduar institucionin dhe mbrojtjen e tij nga cënimi i integritetit, ky dokument synon të luajë një rol kyç për:

- Menaxhimin e rrezikut të integritetit në të gjitha strukturat dhe fushat më të ekspozuara ndaj risqeve të korrupsionit;
- Angazhimin e strukturave drejtuese, zhvillimin e kapaciteteve, forcimin e mekanizmave mbikëqyrës, evidentimin e parandalimin e sjelljeve korruptive e abuzuese, rritjen e vetëdijes e kulturës nga të gjithë punonjësit, dekurajimin e "kulturës së heshtjes" dhe inkurajimin e denoncimit të veprimeve korruptive, diskriminuese dhe që shkelin etikën profesionale e institucionale.

Ndërtimi i integritetit institucional përfaqëson një sfidë komplekse, që kërkon një ngazhim të qëndrueshëm, një kuptim të thelluar të faktorëve që e cënojnë atë, si dhe një vullnet të fortë politik dhe administrativ për ndryshim. Sfida më e madhe mbetet ndryshimi i mentalitetit dhe adoptimi i një kulture pune të re, në kushtet kur rezistenca ndaj ndryshimit shpesh mbetet e lartë.

III. MBI METODOLOGJINË DHE PROCESIN

Plani i Integritetit dhe Plani i tij i Veprimit janë hartuar në përputhje me Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit (MVRI), miratuar me urdhër të Ministrit të Drejtësisë, nr. 334, datë 07.10.2020 *"Për miratimin e metodologjisë së vlerësimit të riskut të integritetit për institucionet e qeverisjes qëndrore"*[2], dokument i cili i është referuar Standardeve ISO 31000 dhe 31010[3], të përshtatura për analizën e riskut të integritetit, gjithashtu dhe duke shfrytëzuar metodat dhe praktikat më të mira ndërkombëtare.

[2] https://www.drejtesia.gov.al/ëp-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

[3] https://www.iso.org/iso-31000-risk-management.html

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit për Agjencinë kaloi në fazat si më poshtë:

1. Agjencia ngriti grupin e punës për hartimin e Planit të Integritetit me Urdhrin nr.114, datë 06.02.2026 të Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë *"Për ngritjen e Grupit të Punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe Planit të Veprimit 2026 – 2028 të Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore".*

Grupi i punës për hartimin e Planit të Integritetit i përbërë nga përfaqësues të strukturave qëndrore të institucionit. Gjithashtu u hartua një plan pune, ku u përcaktuan afatet, masat dhe aktivitetet e planifikuara, me qëllim përgatitjen dhe përfundimin në kohë të Planit të Integritetit dhe të Planit të Veprimit në zbatim të tij.

2. Identifikimi dhe analiza e riskut.

Grupi i Punës u angazhua për përgatitjen e një analize të thelluar dhe të bazuar në specifikat e strukturave të përfshira, duke shqyrtuar në mënyrë të hollësishme çdo aspekt dhe proces pune. Ky proces përfshinte disa komponentë, si më poshtë:

- *Rezultatet e monitorimit dhe problematikat e paraqitura në Planin e Integritetit 2022 – 2024 të Agjencisë.*
- *Analizë e kuadrit ligjor sipas sektorëve lidhur me risqet në aspektin e ligjshmërisë, qartësisë, qëndrueshmërisë, mangësive ligjore;*
- *Analizë lidhur me organizimin e brendshëm, duke përfshirë strukturën organizative, shpeshtësinë e ndryshimeve organizative, problematikat që dalin si rezultat i ndryshimeve strukturore;*
- *Analizë e procesit të zinxhirit vendimmarrës, rekrutimi dhe procedurat e karrierës, prokurimet;*
- *Identifikimi i burimeve dhe disponimi i të dhënave përkatëse përfshirë dhe të dhënat statistikore, posedimi dhe aksesi në këto të dhëna, transparenca, pikat e forta dhe kufizimet e të dhënave, mbrojtja e të dhënave;*
- *Identifikimi i fushave, aspekteve, proceseve, shërbimeve dhe strukturave më të ndjeshme dhe të ekspozuara ndaj korrupsionit si dhe arsyet e identifikimit të tyre;*

Në vijim të hartimit të vlerësimeve për çdo strukturë të Agjencisë, informacionet u përpunuan dhe integruan në një dokument të vetëm. Rrisqet e identifikuara u konceptuan dhe kategorizuan në disa grupe e fusha të mëdha risku: në fushën e hetimeve, inspektimeve, ankesave, verifikimit të kushtit të sigurisë, në kryerjen e procesit të procesit të vlerësimit kalimtar dhe periodik, në hetimin disiplinor të subjekteve, në fushën e prokurimit publik dhe menaxhimit financiar, në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore, si dhe risqe në fushën e arkivimit, ruajtjes së informacionit dhe administrimit të dokumentacionit.

Në përfundim të procesit të analizës së fushave të riskuara u hartua "*Matrica e Riskut të Integritetit*" bazuar në standardet ISO 31000, e cila u konkretizua me hartimin e Planit të Integritetit të AMP-së, i cili përmban:

- *vlerësimimin e risqeve të integritetit të cilat kompromet ojnë aftësinë e Agjencisë për të përmbushur funksionin e institucionit në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme;*
- *formulimin e masave të përshtatshme për adresimin e tyre.*

Draftet përfundimtare të Planit të Integritetit dhe Plani i Veprimit, i'u nënshtruan procesit të konsultimit të brendshëm si dhe diskutimit me Koordinatorin e Çështjeve të Integritetit në Ministrinë e Punëve të Brendshme.

IV. PARIMET DHE OBJEKTIVAT

Plani i Integritetit bazohet në parimet e mirë përcaktuara në Ligjin 128/2021 "Për Agjencinë e Mbikëqyrjes Policore", përkatësisht:

a) ligjshmëria;
b) pavarësia nga subjektet ndaj të cilave ushtrohet mbikëqyrja;
c) objektiviteti dhe paanshmëria;
ç) profesionalizmi dhe ndershmëria në ushtrimin e detyrave;
d) transparenca;
dh) shmangia e konfliktit të interesit;
e) proporcionaliteti;
ë) ruajtja e konfidencialitetit dhe sekretit hetimor;
f) llogaridhënia;
g) mosdiskriminimi dhe barazia gjinore
gj) respektimi i lirive dhe te drejtave te njeriut.

Plani i Integritetit është i konceptuar në frymën e Planit të Integritetit të Ministrisë së Punëve të Brendshme, i shtrirë në periudhën 2026 – 2028, i cili synon realizimin e disa objektivave kryesore:

- Fuqizimin e kapaciteteve për të minimizuar dukuritë negative që cënojnë integritetin;
- Parandalimin e korrupsionit dhe forcimin e integritetit institucional;
- Krijimin e mekanizmave monitorues mbi sjelljet që cënojnë integritetin;
- Forcimin e bashkëpunimit ndërinstitucional në kuadër të përmbushjes së detyrimeve dhe objektivave strategjikë në fushën e antikorrupsonit.

V. IDENTIFIKIMI I FUSHAVE ME RISK NË AGJENCINË E MBIKËQYRJES POLICORE

Nisur nga përfundimet dhe rezultatet e analizuara në Matricës e Riskut të Integritetit si dhe bazuar në Planin e Veprimit për jetësimin e Planit të Integritetit të Ministrisë së Punëve të Brendshme 2025 - 2028 janë identifikuar këto fusha me risk korrupsioni pranë Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore:

1. Risqet në fushën e Inspektimeve/Ankesave

A. Agjencia nëpërmjet Drejtorisë së Inspektimit verifikon në vazhdimësi respektimin e ligjshmërisë nga subjekti i inspektimit, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Veprimtaria inspektuese si pjesë e gjithë konfiguracionit të mbikëqyrjes dhe monitorimit të Agjencisë, siguron përmbushjen e detyrave institucionale dhe parandalimin e veprimtarisë së kundërligjshme të kryera nga subjekte të cilat ne mbikëqyrim, si dhe përcaktimin e përgjegjësisë administrative apo penale për subjektet përgjegjëse, nëpërmjet:

- inspektimeve të planifikuara dhe të paplanifikuara:

Në kuadër të veprimtarisë inspektuese punonjësit e Agjencisë përballen me:

1. mosevidentim konkret të përgjegjësive të subjekteve, për shkeljet dhe mangësitë e evidentuara gjatë inspektimit të strukturave.

2. mosreferimi i mëtejshëm për procedim disiplinor apo penal i personave përgjegjës për shkeljet dhe mangësitë e evidentuara.

Për të minimizuar risqet në fushën e inspektimeve rekomandohet:

- Përmirësimi i kapaciteteve inspektuese, nëpërmjet zhvillimit të trajnimeve të vazhdueshme për njohjen dhe aplikimin e metodave bashkëkohore inspektuese;
- Ndërtimi i ekipeve të integruara të inspektimit me përfaqësues të Agjencisë dhe të strukturave që mbikëqyren.
- Identifikimi i problematikës/mangësive gjatë inspektimit si dhe përcaktimi i personave përgjegjës për shkeljet e konstatuara;
- Referimi në Prokurori i veprës penale të dyshuar i konsumuar nga subjekti/subjektet, objekt inspektimi;
- Rekomandimi për hetim disiplinor për shkelje të rëndë, të kryer nga subjekti/subjektet objekt inspektimi.
- Rritja e cilësisë në formë dhe përmbajtje të raporteve të inspektimit, nëpërmjet grumbullimit të të dhënave, informacionve e fakteve të cilat bazohen në dyshimin e arsyeshëm dhe të vërtetuara në mënyrë ligjore.

B. Një risk me potencial të shtuar për cënimin e integritetit të punonjësit dhe të vetë institucionit, mbart edhe struktura e ankesave pranë Drejtorisë së Inspektim/Ankesave, e cila merr, administron dhe trajton ankesat që vijnë nëpërmjet: paraqitjes së shtetasit pranë Zyrës së Pritjes së Qytetarëve apo telefonatës në linjën e gjelbër, dërgimit të ankesës nëpërmjet postës zyrtare, *e-mail*-it, rrjeteve sociale, medias, portaleve denoncuese, raporteve zyrtare, aplikacionit "Agjencia Dixhitale", komunikatave ditore, me konstatim ose iniciativë të punonjësit të Agjencisë.

Ofrimi i këtij shërbimi përmes kontaktit dhe shkëmbimit fizik, mbart potencialisht risqe në lidhje me:
- mosverifikimi në kohë dhe me profesionalizëm i trajtimit të ankesave;
- marrjen dhe trajtimin e tyre në mënyrë preferenciale;
- mënyrën joligjore të trajtimit të ankesave;
- mosevidentim dhe mosreferim të rasteve të parashikuara nga ligji për hetimi disiplinor apo penal;
- mënyra e komunikimit të punonjësit me qytetarët;

Rekomandohet marrja e masave lidhur me përmirësimin e procedurave, garantimin dhe shtimin e vazhdueshëm të shërbimeve online nëpërmjet:
- Trajnimit të vazhdueshëm të punonjësve në lidhje me procedurat e trajtimit dhe shqyrtimit në kohë dhe me cilësi të ankesave të qytetarëve dhe jo vetëm;
- Kryerjes së hetimit administrativ interaktiv nga punonjësi i strukturës së ankesave;
- Referimit për hetim disiplinor të punonjësve që rezultojnë se kanë shkelur procedurat standarde të punës;
- Referimit për hetim penal në Prokurori të rasteve të inicuara nga ankesat e qytetarëve.

2. Risqet në fushën e hetimeve proaktive dhe procedimeve penale

Identifikimi i risqeve në fushën e procedimeve penale pranë Agjencisë është thelbësor për të garantuar integritetin e sistemit të drejtësisë dhe besimin e publikut te policia. Duke qenë se Agjencia ushtron funksionet e Policisë Gjyqësore për hetimin e punonjësve të Policisë së Shtetit, Gardës dhe Zjarrfikëses, risqet janë shpesh të natyrës korruptive ose procedurale.

Risqet kryesore të kategorizuara sipas natyrës së tyre janë:

1. **Risqet e Integritetit dhe Korrupsionit** – Ky është grupi më kritik i risqeve, pasi përfshin kompromentimin e hetuesve.
   - Dekonspirimi i operacioneve: Rrjedhja e informacionit te subjektet nën hetim përpara ekzekutimit të masave të sigurimit ose kontrolleve.
   - Ndikimi i papërshtatshëm: Ndërhyrjet nga eproret ose zyrtarë të lartë për të "zbutur" akuzat apo për të orientuar hetimin drejt personave të caktuar.
   - Marrja e ryshfetit: Pushimi i qëllimshëm i referimeve penale ose fshehja e provave në këmbim të përfitimeve materiale.
2. **Risqet Procedurale dhe Ligjore** – Këto risqe lidhen me cilësinë e punës hetimore që mund të çojë në dështimin e çështjes në gjykatë.
   - Veprime hetimore të parregullta: Shkelja e neneve të Kodit të Procedurës Penale (p.sh. gjatë sekuestrimit të provave), gjë që i bën provat të papërdorshme.
   - Vonesat në referim: Tejkalimi i afateve ligjore për referimin e veprës penale në Prokurori, duke krijuar hapësirë për parashkrimin e veprës ose humbjen e provave.
   - Cilësimi i gabuar i veprës: Referimi i një vepre penale më të lehtë se ajo që ka ndodhur realisht (p.sh. nga "Shpërdorim detyre" në një shkelje thjesht administrative).
3. **Risku i Konfliktit të Interesit** – Duke qenë se hetuesit e AMP-së dhe subjektet që hetohen (policët) vijnë shpesh nga e njëjta strukturë ose kanë pasur njohje të mëparshme:
   - Subjektiviteti në hetim: Favorizimi i ish-kolegëve ose i personave me lidhje shoqërore/familjare.
   - Mungesa e paanshmërisë: Përdorimi i pozicionit në AMP për "larje llogarish" ose goditje selektive ndaj rivalëve brenda strukturave të rendit.

Hetimet proaktive përfaqësojnë një nga mjetet më të fuqishme, por edhe më delikate në duart e organeve të ndjekjes penale. Ndryshe nga hetimi reaktiv (ku krimi ka ndodhur dhe kërkohet autori), hetimi proaktiv ndërhyn përpara ose gjatë kryerjes së veprës penale.

Ky proces mbart risqe të konsiderueshme ligjore, operacionale dhe etike.

1. **Risqet Ligjore dhe Procedurale**: Këto risqe mund të çojnë në dështimin e plotë të procesit gjyqësor dhe shpalljen e provave të papranueshme.
   - Provokimi i Krimit (Entrapment): Ky është rreziku kryesor. Nëse agjenti në mbulim ose bashkëpunëtori i drejtësisë e shtyn një person drejt krimit që ai nuk do ta kryente pa këtë nxitje, prova konsiderohet e paligjshme.

- Tejkalimi i Afateve: Hetimet proaktive kërkojnë kohë (përgjime, vëzhgime). Nëse afatet procedurale skadojnë pa u siguruar prova korrekte, i gjithë materiali i mbledhur humbet vlerën ligjore.
- Cënimi i Privatësisë: Përdorimi i metodave speciale (përgjimet mjedisore, ndjekja GPS) pa autorizimin e duhur nga gjykata ose prokurori sjell pavlefshmëri të akteve.

2. **Risqet Operacionale dhe të Sigurisë**: Në këtë fazë, rreziku është fizik dhe strukturor.
   - Dekonspirimi i Agjentëve: Zbulimi i identitetit të agjentit në mbulim jo vetëm që dështon hetimin, por vendos në rrezik jetën e oficerit dhe familjes së tij.
   - Rrjedhja e Informacionit: Duke qenë se hetimet proaktive përfshijnë shumë aktorë (OPGJ, agjentë, prokurori, ekspertë IT, etj), rreziku që dikush brenda sistemit të njoftojë grupet kriminale është i lartë.
   - Humbja e Kontrollit mbi Provat: Gjatë blerjeve apo veprimeve të simuluara (p.sh. narkotikë ose armë), ekziston rreziku që malli i ndaluar të dalë në tregun e zi nëse operacioni nuk menaxhohet me precizion kirurgjikal.
3. **Risqet Etike dhe Institucionale**
   - Përdorimi Politik: Ekziston rreziku që mjetet e hetimit proaktiv të përdoren për qëllime politike ose shantazh, duke u fokusuar te personat dhe jo te veprat penale.
   - Korrupsioni i Agjentëve: Qëndrimi i gjatë i agjentëve në hetim/mbikëqyrje të grupeve kriminale mund të çojë në "asimilimin" e tyre, ku agjenti fillon të përfitojë nga aktiviteti kriminal që duhet të hetojë.

Për të rritur efektivitetin dhe integritetin e strukturës rekomandohet:

- mbikëqyrje me e rreptë ndaj veprimeve procedurale që kryejnë oficerët e policisë gjyqësore;
- parandalimi: përmes digjitalizimit të proceseve (Regjistri elektronik i çështjeve)-redukton ndërhyrjet manual dhe lë gjurme të pashlyeshme për cdo veprim mbi dosjet hetimore.
- zbutja: përmes rotacionit të hetuesve në çështje sensitive - Parandalon krijimin e lidhjeve të papërshtatshme afatgjata mes hetuesit dhe subjekteve nën hetim, duke ulur mundësinë për korrupsion.
- transferimi: Përmes mbikëqyrjes së dyfishtë (hetimi në grup, jo individualisht)-Rrit kontrollin e brendshëm, ku anëtarët e grupit monitorojnë integritetin e njëri-tjetrit gjatë procesit.
- analiza të detajuara për veprat penale të cilat pushohen apo pezullohen, me qëllim identifikimin e veprimeve procedurale të kryera nga punonjësit nëse ka veprime që tjetërsojnë ngjarjen, ka veprime të paplota si këqyrjet të cilat janë të pa tjetërsueshme apo të papërsëritshme, të cilat ndikojnë në favorizime të mundshme të autorëve të veprave penale;
- vënia para përgjegjësisë administrative dhe penale i punonjësve që në abuzim me ligjin, nxjerrin informacione, tjetërsojnë provat, apo dekonspirojnë aksionet;
- përcaktimi i rregullave më të sakta për përdorimin e sistemeve si dhe rritja e monitorimin dhe mbikëqyrjes së vazhdueshme ndaj personave që kanë akses në informacion të klasifikuar "Sekret shtetëror";

3. Risqet në fushën e veprimeve operacionale

Në fushën e veprimeve operacionale janë identifikuar si fusha me risk të lartë dhe të mesëm ngjarjet e mëposhtme:

- Risku i Dekonspirimit dhe Rrjedhjes së Informacionit "Sekret" mbi operacionet, përgjimet apo vëzhgimet te personat me rekorde kriminale.
- Risku i Veprimeve Arbitrare dhe Tejkalimit të Kompetencave siç është ushtrimi i forcës jashtë kritereve ligjore gjatë veprimeve që kryhen nga trupat operacionale.
- Risku i Tjetërsimit të Provave në Vendngjarje, nëpërmjet manipulimit ose moskryerja e veprimeve të ngutshme procedurale (si këqyrjet e papërsëritshme) që mund të favorizojnë autorët e veprave penale.

Për të rritur efektivitetin dhe integritetin e strukturës rekomandohet:

- Hartimi dhe zbatimi i procedurave standarde për menaxhimin e informacionit të klasifikuar gjatë operacioneve;
- Përdorimi i rregjistrave të brifimit dhe debrifimit;
- Verifikimi periodik i paisjes së personelit me Certifikatë Sigurimi Personeli (CSP);
- Organizimi i trajnimeve periodike mbi përdorimin proporcional të forcës, etikën profesionale dhe komunikimin me qytetarët;
- Monitorimi i ndërhyrjeve përmes përdorimit të teknologjive dokumentuese.
- Hartimi dhe zbatimi i një protokolli standard për administrimin dhe dorëzimin e provave;
- Garantimi i zinxhirit të provës në bashkëpunim me oficerët e policisë gjyqësore.

4. Risqet në fushën e vlerësimit kalimtar dhe periodik

Identifikimi i risqeve në fushën e vlerësimit kalimtar dhe periodik pranë Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore (AMP).

Risqet kryesore të kategorizuara sipas natyrës së tyre janë:

- Natyrës së veprimtarisë verifikuese dhe vlerësuese të Trupës së Vlerësimit që prek interesa të drejtpërdrejta private dhe që ka një natyrë tepër sensitive;
- Vonesave në zhvillimin e hetimit administrativ duke tejkaluar afatet ligjore të përfundimit të procesit për shkaqe subjektive;
- Pozicionit të subjektit vlerësues dhe mundësisë për të ndikuar në vendimmarje;
- Integritetit personal dhe profesional të anëtarëve të trupës vlerësuese,
- Mundësisë së lartë të korrupsionit;
- Standardeve të shumëfishta të vlerësimit;
- Impaktit që ka vendimmarrja finale;
- Ankimi gjyqësor i subjekteve ndaj vendimmarjes së Trupave të Vlerësimit.

Me qëllim përmirësimin dhe përmbushjen e objektivave rekomandohet:

- menaxhim dhe administrim efektiv dhe efiçent me qëllim garantimin e një strukturë sa më profesionale, të pakorruptuar dhe me integritet të lartë;
- trajnimet e vazhdueshme periodike për të gjitha komponentët e vlerësimit dhe ndryshimet ligjore;
- ushtrimi i kontrollit mbi mënyrën e kryerjes dhe mbarëvajtjen e procesit;

- rritje e bashkëpunimit me strukturat ligjzbatuese;
- unifikim i praktikave dhe mënyrës së si trajtohen çështjet e ngjashme.

5. Risqet në fushën e hetimit disiplinor të subjekteve

Agjencia, nëpërmjet Komisionit Disiplinor kryen hetimin për shkeljet e rënda disiplinore të kryera nga subjektet e saj, të cilat konstatohen nga vetë Agjencia gjatë veprimtarisë së saj mbikëqyrëse, gjë që shton riskun e korrupsionit, për shkak të:

- Mundësisë për mosrespektim të garancive dhe të drejtave proceduriale të subjektit;
- Referimit mbi shkaqe subjektive dhe jo ligjore;
- Nivelit profesional dhe etik të anëtarëve të komisionit,
- Zhvillimit të hetimit nën ndikime dhe paragjykime të natyrës personale;

Për të menaxhur riskun e integritetit në ushtrimin e kësaj kompetence ka menduar po ashtu edhe vetë ligjvënësi nëpërmjet garantimit të të drejtës proceduriale të ankimit ndaj një vendimmarrje administrative, nëpërmjet krijimit të Komisionit të Apelimit ndërinstitucional ngritur me urdhër të Ministrit të Brendshëm, si shkallë e dytë e vlerësimit të ligjshmërisë së masës disiplinore gjithashtu rekomandohet;

- ushtrimit të kontrollit të brendshëm dhe monitorimit institucional të gjithë procesit;
- trajnim i vazhdueshëm dhe cilësor për procedurat verifikuese që kryhen gjatë hetimit disiplinor;
- zbatimi rigoroz i garancive dhe të drejtave proceduriale të parashikuara në ligj;
- zhvillimit të hetimit disiplinor bazuar në ligj dhe aktet nënligjore;
- praktika për fillimin e hetimit disiplinor të shoqërohet me aktet përkatëse, si intervistimet, procesverbalet e mbledhjes së të dhënave, raporti final i inspektimit, kopje e referimit të veprës penale, deklarime, CD, pamje filmike e fotografike etj, që provojnë shkeljen administrative të konstatuar.

6. Risqet në fushën e verifikimit për pajisjen me CSP

Agjencia, si një autoritet verifikues ka në përbërje të saj strukturë të specializuara për kryerjen e verifikimeve të sigurisë ndaj individëve që do të njohin, do të prodhojnë, do të ruajnë, do të administrojnë, do të transportojnë dhe do të transmetojnë informacion të klasifikuar. Procedurat e aplikimit dhe verifikimit kryhen për pajisjen me "Certifikatën e Sigurimit të Personelit", për njohjen, ruajtjen, administrimin dhe transferimin e informacionit të klasifikuar "Sekret Shtetëror", të NATO-s dhe BE-së.

Veprimtaria e Aplikimit & Verifikimit për pajisjen me Certifikate të Sigurimit të Personelit të subjekteve të Agjencisë cënohet nga risku i integritetit sa i përket:

- mos ndjekjes në mënyrë permanente të pajisjes me CSP të punonjësve bazuar në nivelin e klasifikimit dhe detyrën/ funksionin organik që mbajnë, në emërime/ transferime.
- mos respektimit të afateve të CSP-së duke mos krijuar periudha të pa mbuluara ndërkohë që punonjësi vazhdon të punojë me informacionin e klasifikuar.

- cënimin e parimit të konfidencialitetit në trajtimin e të dhënave personale dhe informacioneve të grumbulluara gjatë procesit të verifikimit.
- metodologjia e përdorur në lidhje me verifikimin dhe vlerësimin për pajisjen me CSP.

Në lidhje me sa më sipër rekomandohet:

- krijimi i një database për të kontrolluar e mbikëqyrur punonjësit që nuk janë të pajisur me CSP, apo që u mbaron afati e duhet riaplikuar.
- mbikëqyrje e vazhdueshme institucionale, me qëllim që punonjësit të mos vazhdojnë të njihen me informacionin e klasifikuar kur CSP-ja ju është refuzuar apo pezulluar;
- standardizim i procedurave në lidhje me shkëmbimin e informacionit, mënyrën e verifikimit dhe metodologjinë e vlerësimit të informacioneve dhe të dhënave për pajisjen me CSP;
- krijimi i regjistrave të brifimit dhe debrifimit dhe rakordimi i të dhënëve me sistemin qëndror të të dhënave në Autoritetin e Sigurisë Kombëtare.
- trajnimi i vazhdueshëm për personelin në lidhje me procedurat standarde të punës në fushën e sigurisë së personelit.

7. Risqet në Fushën e Prokurimit Publik dhe Menaxhimit Financiar

A. Prokurimi publik dhe menaxhimi i shërbimeve mbështetëse përbëjnë komponentë të rëndësishëm në funksionimin efektiv të institucioneve shtetërore dhe në garantimin e përdorimit me përgjegjësi të fondeve shtetërore. Si instrument kyç për realizimin e investimeve dhe për ofrimin e shërbimeve me cilësi për qytetarët, sistemi i prokurimit kërkon jo vetëm përputhje të plotë me kuadrin ligjor, por edhe një shkallë të lartë të integritetit, transparencës dhe llogaridhënies në çdo fazë të tij.

Punonjësit e angazhuar në sektorët që merren me prokurimet publike me vlerë të vogël për mallra dhe shërbime si edhe me prokurimet në fushën e mbrojtjes dhe sigurisë kanë objekt të punës së tyre:

- hartimin e dokumentave të tenderit;
- përcaktimin e kritereve dhe kushteve të pjesëmarrjes së operatorëve ekonomikë në procedurat e prokurimit publik;
- vlerësimin e ofertave të operatorëve ekonomikë, procese të cilat janë të riskuar në drejtim të:
    - konfliktit të interesit me operatorët ekonomikë;
    - qasjes subjektive dhe të qëllimshme në hartimin e dokumenteve të prokurimit, specifikimeve teknike ose termave të referencës për të favorizuar apo skualifikuar një operator ekonomik, duke krijuar pabarazi dhe diferencim në process;
    - dhënies së informacionit konfidencial tek operatorët ekonomikë, për qëllime favorizuese;
    - vlerësimit subjektiv të ofertave;
    - mosrespektimi i procedurave të Prokurimit Publik me vlerë të vogël për mallra dhe shërbime si edhe me prokurimet në fushën e mbrojtjes dhe sigurisë, duke përfshirë vonesat dhe specifikimeve jo të sakta.

Nga sa më sipër, janë parashikuar të merren masat e mëposhtme:

- plotësimi i deklaratës së konfliktit të interesit për çdo procedurë prokurimi, gjatë fazës së studimit të tregut dhe vlerësimit të ofertave nga operatorët ekonomikë, nëpërmjet së cilës synohet ulja e rasteve të konfliktit të interesit;
- kryerja e trajnimeve periodike dhe të detyrueshme për rritjen e nivelit profesional të punonjësve të angazhuar në realizimin e procedurave të prokurimit publik dhe mbi parandalimin e riskut në këtë fushë, ku synohet ulja e rasteve të denoncuara për praktika të hartuara në mënyrë abuzive;
- garantimi i pavarësisë së anëtarëve të komisionit sipas dispozitave ligjore.
- kufizimi i diskrecionit të titullarëve lidhur me qëndrueshmërinë e anëtarëve të komisionit, bazuar në kritere vlerësimi nga mekanizma të ndryshëm kontrolli, brenda dhe jashtë institucionit;
- nënshkrimi dhe respektimi i deklaratës së konfidencialitetit, si dhe hartimi, vlerësimi dhe shqyrtimi i procedurave të prokurimit sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi, nëpërmjet të cilave synohet ulja e rasteve të shkeljeve në procedurat e prokurimit publik;
- zhvillimi i studimeve/analizave të tregut për produktet/shërbimet dhe standardet, me qëllim evidentimin e nevojave dhe marrjen në konsideratë të tyre në fazat e vlerësimit dhe përzgjedhjes e ofertës;
- trajnimi i anëtarëve të komisionit lidhur me procedurat e prokurimit publik për mallra dhe shërbime sipas ndryshimeve të reja ligjore;
- përmirësim i hartimit të specifikimeve teknike duke përfshirë ekspertizën e duhur në to, duke synuar realizimin e rekomandimeve të lëna auditimet e kryera;

B. Sa i përket fushës së menaxhimit financiar procesi riskohet: Në drejtim të planifikimit dhe zbatimit të buxhetit, ku planifikimi i nevojave të shpenzimeve, dhe pamundësia për të zhvilluar parashikime reale mund të çojë në probleme gjatë ekzekutimit të buxhetit dhe realizimit të objektivave të çdo programi.

Në këtë aspekt **rekomandohet** rritja e kontrollit të brendshëm dhe drejtimi i vazhdueshëm dhe korrekt i proceseve të menaxhimit financiar, por dhe të shpenzimit të shumave të alokuara, të cilat përbëjnë masa thelbësore në drejtim të parandalimit dhe uljes së riskut të korrupsionit.

8. Risqe në fushën e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore

Procesi i vendimmarrjes në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore, përbën një faktor risku, ku fokusi kryesor dhe të gjitha masat që mund të ndërmerren për të minimizuar riskun në drejtim të menaxhimit të burimeve njerëzore duhet të përqëndrohen në:

- zbatimi i Politikave të Integritetit dhe Etikës për Stafin,
- procesin e rekrutimit dhe promovimeve në karrierë,
- lëvizjet në detyrë,
- trajnimi dhe kualifikimin e punonjësve.

Për këtë arsye me qëllim rritjen e transparencës, meritokracisë dhe llogaridhënies, **rekomandohet:**

- njohja me bazën ligjore dhe nënligjore për etikën dhe integritetin;
- sigurimi që të gjithë punonjësit të kenë trajnime dhe këshillim rreth etikës dhe

integritetit.

- rritje e kontrollit për realizimin e procedurave të brendshme mbi mënyrën e rekrutimit të punonjësve,
- sigurimi që të mos kemi asnjë emërim pa procedurë për pozicionet që bazohen tek ligji dhe rregullorja e personelit të Agjencisë.
- sigurimi që të mos kemi asnjë emërim pa procedure për pozicionet mbështetëse me kod pune.
- publikimi në faqen zyrtare të institucionit të vendeve vakante, kritereve përzgjedhëse ashtu si dhe rezultateve.
- vlerësime objektive dhe mbi kritere të matshme të punës së çdo punonjësi.
- promovimi në karrierë në bazë të meritokracisë dhe zbatimit të procedurave të përcaktuara në rregulloren e personelit dhe akte të tjera nënligjore.
- ofrimi i trajnimeve periodike për stafin për të mbajtur njohuritë në nivelin më të lartë.
- bashkëpunimi me organizata ndërkombëtare dhe partnerët tanë për trajnime dhe zhvillimin e kapaciteteve.

9. Risqet në fushën e arkivimit, ruajtjes së informacionit dhe administrimit të dokumentacionit

Disa nga risqet e evidentuara në fushë e arkivimit ruajtjes së informacionit dhe administrimit të dokumentacionit janë:

- Aksesi në informacionin e klasifikuar të personave të pacertifikuar;
- Lëshimi i informatave konfidenciale tek personat e paautorizuar;
- Dhënia e informacionit subjekteve që janë në proces verifikimi për pajisjen me Certifikatë Sigurimi Personeli (CSP);
- Kushte të papërshtatshme të sigurisë në ambjentet ku administrohet dokumentacioni.

Në këtë kuadër, rekomandohet të merren disa masat që synojnë:

- zbatimin me rigorozitet të procedurave për pajisjen me certifikatë sigurie për informacionin e klasifikuar,
- rritjen e njohurive mbi administrimin e informacionit të klasifikuar,
- identifikimin dhe përmirësimin e mënyrës së qarkullimit të informacionit,
- përmirësimi i kushteve në rritje të sigurisë së ambjenteve ku ruhet dhe administrohet informacioni.

VI. MONITORIMI DHE RAPORTIMI I PLANIT TË INTEGRITETIT

Objektivat strategjikë të parashikuara në këtë plan, do të implementohen nëpërmjet Planit të Veprimit për jetësimin e Planit të Integritetit, i cili parashikon afatet specifike, strukturat përgjegjëse dhe veprimet përkatëse.

Plani i Integritetit do t'i nënshtrohet një procesi monitorimi dhe vlerësimi, i cili do të kryhet me pjesmarrjen e përfaqësuesve që do të caktohen në të gjitha strukturat përgjegjëse.

Monitorimi bëhet me qëllim zbatimin e masave të ndërmarra në funksion të rritjes së Integritetit periodikisht çdo 6-muaj dhe përfshin kryerjen e aktiviteteve për zbatimin e masave dhe përcakton nëse ato kanë qënë efektive, sipas indikatorëve matës përkatës. Kjo do të shërbejë për të ndërmerrë veprime për rishikimin e masave ekzistuese dhe prioriteteve të risqeve, si dhe nxjerrjen e mesimeve për planifikimin më të mirë në të ardhmen.

Në kuadër të monitorimit, përfaqësuesit e strukturave përgjegjëse do të përgatisin dhe do të përcjellin tek koordinatori i caktuar nga titullari raportimet periodike.

Koordinatori realizon mbledhjen, përpunimin dhe analizimin e të dhënave duke përgatitur dhe përcjellë raportimet vjetore tek Koordinatori i Çështjeve të Integritetit në Ministrinë e Punësve të Brendshme.

VII. KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

Plani i Integriteti është një instrument që do të kontribuojë në mënyrë të qënësishme në menaxhimin e riskut, dhe në rritjen e nivelit të integritetit, efikasitetit dhe llogaridhënies në radhët e punonjësve të Agjencisë, ku ballafaqimi efektiv me korrupsionin është me rëndësi jetike për të arritur rezultate më të larta në efektivitetin institucional.

Ky dokument strategjik vjen në përputhje me prioritetet e parashikuara në Strategjinë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2024-2030 dhe me standardet ndërkombëtare në këtë fushë.

Nëpërmjet tij synohet evidentitmi i risqeve, ndërmarrja e veprimeve konkrete dhe adresimi i tyre drejt zgjidhjeve adekuate çka përbëjnë mjete efektive në luftën kundër korrupsionit.

Pikërisht menaxhimi i riskut të integritetit përbën një faktor të shtuar rezistent ndaj shkeljeve të tij.

Për identifikimin dhe vlerësimin e risqeve të integritetit, është trajtuar kontributi i strukturave të Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore, sipas fushave të tyre të përgjegjësisë, duke u përqëndruar më së shumti tek identifikimi i faktorëve, burimeve, dhe shkaktarëve.

Përmbushja e rekomandimeve të parashikuara në këtë plan brenda afatit 2-vjeçar do të influencojë pozitivisht në arritjen e objektivave të tij, rritjen e efikasitetit të veprimtarisë së punonjësve në përmbushjen e detyrave të tyre funksionale dhe minimizimin e subjektivizmit gjatë ushtrimit të detyrës.

Me miratimin e këtij plani ngarkohen të gjitha strukturat për njohjen dhe zbatimin e tij.

PLANI I VEPRIMIT PËR JETËSIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË AGJENCISË SË MBIKËQYRJES POLICORE

2026 – 2028

OBJEKTIVI 1: RRITJA E INTEGRITETIT NE FUSHEN E INSPEKTIMIT/ANKESAVE						
Nr.	**Fushat me rrezik**	**Masat dhe aktivitetet për të parandaluar/trajtuar rrezikun**	**Personi/ struktura përgjegjëse**	**Indikator matës**	**Objektivi 2027**	**Objektivi 2028**
1.1.	Mosevidentim konkret të përgjegjësive të subjekteve, për shkeljet dhe mangësitë e evidentuara gjatë inspektimit të strukturave.	1.1.1. Përmirësimi i kapaciteteve në fushën e inspektimeve.	Drejtoria e Inspektimit & Ankesave/ Drejtoritë Rajonale	a. numri i i trajnimeve për metodat inspektuese. b. numri i punonjësve të trajnuar për metodat bashkëkohore inspektuese.	X X	X X
		1.1.2. Ndërtimi i ekipeve të integruara të inspektimit me përfaqësues të AMP-së dhe të strukturave që mbikëqyren.	Drejtoria e Inspektimit & Ankesave/Drejtoria e Standardeve Profesionale të PSH.	a. numri i inspektimeve të përbashkëta. b. gjetjet dhe shkeljet e konstatuara si dhe rekomandimet e dhëna. c. numri i personave përgjegjës për shkeljet e konstatuara.	X X X	X X X

1.2.	Mosreferimi i mëtejshëm për procedim disiplinor apo penal i personave përgjegjës për shkeljet dhe mangësitë e evidentuara	1.2.1. Referimi në prokurori i shkeljeve të konstatuara dhe personave përgjegjës gjatë inspektimit. 1.2.2. Rekomandimi për fillim disiplinor për personat përgjegjës për shkeljet e konstatuara.	Drejtoria e Inspektimit & Ankesave/ Drejtoritë Rajonale. Drejtoria e Inspektimit & Ankesave/ Drejtoria e Standardeve Profesionale të PSH.	a. numri i rasteve të referuara në prokurori. b. numri i punonjësve të rekomanduar për fillim të hetimit disiplinor për shkeljet e konstatuara.	X X	X X
1.3.	Mosverifikimi në kohë dhe me profesionalizëm i trajtimit të ankesave.	1.3.1. Kryerja e hetimit interaktiv nga punonjësi i strukturës ankesave.	Drejtoria e Inspektimit & Ankesave/ Drejtoritë Rajonale.	a. numri i ankesave të trajtuara në raport me numrin total.	**Trajtimi 100% i ankesave**	**Trajtimi 100% i ankesave**
1.4.	Mosevidentim dhe mosreferim të rasteve të parashikuara nga ligji për hetimi disiplinor apo penal.	1.4.1. Referimi për hetim penal në prokurori të rasteve të evidencuara nga ankesat. 1.4.2. Referimi për hetim disiplinor për shkelje të rënda të kryer nga punonjësit e strukturave bazuar në ankesa. 1.4.3. Trajnimi i punonjësve në fushën e hetimit administrative të ankesave.	Drejtoria e Inspektimit & Ankesave/ Drejtoritë Rajonale. Drejtoria e Financës e Shërbimeve Mbështetëse.	a. numri i punonjësve të strukturave të referuar. b. numri i punonjësve të strukturave rekomanduar për fillimin e hetimit disiplinor për shkelje të rëndë. c. numri i punonjësve të trajnuar.	X X X	X X X

OBJEKTIVI 2: RRITJA E INTEGRITETIT NE FUSHEN E HETIMEVE PROAKTIVE DHE PROCEDIMEVE PENALE						
Nr.	**Fushat me rrezik**	**Masat dhe aktivitetet për të Parandaluar/trajtuar rrezikun**	**Personi/ struktura përgjegjëse**	**Indikator matës**	**Objektivi 2027**	**Objektivi 2028**
2.1.	Rrjedhja e informacionit hetimor/sekretit profesional	2.1.1. Zbatimi i protokolleve strikte për aksesin në dosje; 2.1.2. Përdorimi i log-eve elektronike për çdo hyrje në sistem. 2.1.3. Auditim periodik për evidentimin e rasteve të aksesimit të paautorizuar në Sistemin e Menaxhimit të Çështjeve/ Moduli i Hetimit Penal dhe SMIbase.	Drejtoria e Hetimit/ Drejtoritë Rajonale/ Sektori IT.	a. numri i rasteve të hetuara për nxjerrje sekreti. b. masat ndëshkimore për personat përgjegjës. c. raportet audituese të sistemeve. d. numri i rasteve të aksesimit të paautorizuar.	Implementimi i plotë i sistemit të monitorimit të log-eve në kohë reale dhe penalizimi i çdo aksesi të paautorizuar.	Eliminimi i plotë i rasteve të nxjerjes së informacionit drejt palëve të treta ose medias.
2.2.	Përdorimi i metodave speciale të hetimit (përgjim/vëzhgim).	2.1.2. Auditim periodik i bazueshmërisë ligjore të kërkesave për përgjim; 2.1.2. Standardizimi i të gjitha procesverbaleve dhe miratimi i udhëzuesve teknikë për çdo metodë speciale.	Drejtoria e Hetimit/ Drejtoritë Rajonale Prokuroria	a. raportet e inspektimit mbi ligjshmërinë e veprimeve. b. procedura standarde të punës të miratuara.	Zbatimi 100% i rregullave dhe normave të parashikuara në Procedurat Standarde të Punës.	100% e metodave speciale të kryera në përputhje me K.Pr. Penale

2.3.	Konflikti i interesit gjatë hetimit.	2.3.1.Vetëdeklarimi i detyrueshëm i lidhjeve me palët në hetim; 2.3.2. Rotacioni i oficerëve hetues në raste specifike.	Drejtoria e Hetimit/ Drejtoritë Rajonale	a. numri i vetëdeklarimeve; b. numri i rasteve të zëvendësimit të hetuesve.	Digjitalizimi i regjistrit të deklarimit të konfliktit të interesit	Zero raste të. mospërputhshmërisë ose ankesave për anësi në hetim
2.4.	Interaksioni i papërshtatshëm me palët e treta/avokatët	2.4.1.Ndalimi/deklarimi i kontakteve informale gjatë fazës hetimore.	Drejtoria e Hetimit/ Drejtoritë Rajonale.	a. numri i takimeve të raportuara; b. ankesat për trajtim preferencial gjatë fazës hetimore.	Implementimi i sistemit të regjistrimit audio/video për të gjitha takimet në zyrë.	Zero raste të ndikimit të jashtëm të dokumentuar në vendimmarrje.
2.5.	Kryerja e veprimeve hetimore në kundërshtim me ligjin.	2.5.1. Analiza të detajuara për veprat penale të cilat pushohen apo pezullohen, me qëllim favorizimin e mundshme të autorëve të veprave penale;	Drejtoria e Hetimit/ Drejtoria e Analizës & Sigurisë së Personelit/ Drejtoritë Rajonale.	a. numri i procedimeve penale të pushuara apo të pezulluara.	Ulja me 2% e procedimeve të pushuara apo pezulluara.	Ulja me 3% procedimeve të pushuara apo pezulluara.
OBJEKTIVI 3: RRITJA E INTEGRITETIT NË FUSHËN E VEPRIMEVE OPERACIONALE						
Nr.	**Fusha me rrezik**	**Masat dhe aktivitetet për të Parandaluar/trajtuar rrezikun**	**Personi/ struktura përgjegjëse**	**Indikatorë matës**	**Objektivi 2027**	**Objektivi 2028**
3.1.	Dekonspirimi i operacioneve dhe rrjedhja e informacionit të kërkuar.	3.1.1. Hartimi dhe zbatimi i procedurave standarde për menaxhimin e informacionit të klasifikuar gjatë operacioneve;	Drejtoria e Forcës së Posaçme Operacionale	a. dokumenti i procedurave standarde të miratuara. b. % e operacioneve të dokumentuara me brifim/debrifim;	Vendosja dhe implementimi i regjistrave të brifimit/debrifimit për çdo operacion	Monitorim dhe auditim periodik i respektimit të procedurave për mbrojtjen e informacionit.

		3.1.2. përdorimi i rregjistrave të brifimit dhe debrifimit; 3.1.3. verifikimi periodik i paisjes së personelit me Cerifikatë Sigurimi Personeli (CSP).		c. % e personelit me CSP të vlefshme.		
3.2.	Veprime arbitrare ose tejkalim i kompetencave gjatë ndërhyrjeve operacionale.	3.2.1. Organizimi i trajnimeve periodike mbi përdorimin proporcional të forcës, etikën profesionale dhe komunikimin me qytetarët; 3.2.2. Monitorimi i ndërhyrjeve përmes përdorimit të teknologjive dokumentuese.	Drejtoria e Forcës së Posaçme Operacional e Akademia e Sigurisë	a. numri i trajnimeve të zhvilluara; b. ulja e numrit të ankesave për tejkalim kompetencash.	Zhvillimi i programeve të trajnimit për personelin.	Vazhdueshmëri a e trajnimeve dhe përmirësimi i praktikave operacionale.
3.3.	Tjetërsimi ose manipulimi i provave në vendngjarje.	3.3.1. Hartimi dhe zbatimi i një protokolli standard për administrimin dhe dorëzimin e provave; 3.3.2. Garantimi i zinxhirit të provës në bashkëpunim me oficerët e policisë gjyqësore.	Drejtoria e Forcës së Posaçme Operacional e Drejtoria e Hetimit Drejtoritë Rajonale	a. dokumenti i procedurave standarde të miratuara. b. % e rasteve ku provat administrohen sipas procedurave standarde.	Zbatimi i protokollit për administrimin e provave	Zbatim dhe monitorim i vazhdueshëm i procedurave për ruajtjen e zinxhirit të provës.
OBJEKTIVI 4: RRITJA E INTEGRITETIT NË FUSHEN E VLERESIMIT KALIMTAR DHE PERIODIK						
Nr.	**Fushat me rrezik**	**Masat dhe aktivitetet për të**	**Personi/ struktura përgjegjëse**	**Indikator matës**	**Objektivi 2027**	**Objektivi 2028**

		Parandaluar/trajtuar rrezikun				
4.1.	Natyrës së veprimtarisë verifikuese dhe vlerësuese të Trupës së Vlerësimit që prek interesa të drejtpërdrejta private dhe që ka një natyrë tepër sensitive;	4.1.1. Ushtrimi i kontrollit mbi mënyrën e mbarvajtjes dhe ecurisë së procesit. 4.1.2. Plotësimi i deklaratës në proces vlerësimi dhe deklarimi i çdo rasti të mundshëm apo të dukshëm konflikti interesi.	Drejtoria e Vlerësimit Kalimtar dhe Periodik	numri i rasteve të identifikuara në konflikt interesi.	X	X
4.2.	Vonesave në zhvillimin e hetimit administrativ duke tejkaluar afatet ligjore të përfundimit të procesit për shkaqe subjektive.	4.2.1. Dërgimi i raporteve ndihmëse të institucioneve ndihmëse të procesit të vlerësimit brenda afateve ligjore.	Drejtoria e Vlerësimit Kalimtar dhe Periodik/ Strukturat ndihmëse.	numri i rasteve me tejkalim të afateve ligjore.	Ulja e e numrit të vendimeve të dala jashtë afatit për shkak të vonesave nga strukturat ndihmëse në proces.	N\A
4.3.	Pozicionit të subjektit vlerësues dhe mundësisë për të ndikuar në vendimmarje.	4.3.1. Përzgjedhja e anëtarëve të Trupës së Vlerësimit. 4.3.2. trajnimi i vazhdueshëm i personelit të trupave të vlerësimit.	Drejtoria e Vlerësimit Kalimtar dhe Periodik/ Struktura e burimeve njerezore.	a. procesi i rekrutimit dhe emërimit nëpërmjet meritokracisë. b. tematikat e trajnimeve të kryera. c. numri i punonjësve të trajnuar.	Ulje e numrit të punonjësve pa kualifikim dhe trajnime specifike lidhur me procesin.	Të gjithë anëtarët e Trupës së Vlerësimit të trajnuar.
4.4.	Ankimi gjyqësor i subjekteve ndaj vendimmarjes së Trupave të Vlerësimit.	4.4.1. Analizë e thelluar e çdo vendimarrje. 4.4.2. Unifikim i të praktikave për çështje të	Drejtoria e Vlerësimit Kalimtar dhe Periodik	a. numri i vendimeve të Trupës së Vlerësimit të kontestuara në gjykatë.	Ulja e numrit të vendimeve të ankimuara.	Ulja e numrit të vendimeve të fituara në gjykatë

		ngjashme, duke shmangur precedentin negative gjatë shqyrtimit gjyqësor.				
OBJEKTIVI 5: RRITJA E INTEGRITETIT NË FUSHËN E HETIMEVE DISIPLINORE						
Nr.	**Fushat me rrezik**	**Masat dhe aktivitetet për të Parandaluar/ trajtuar rrezikun**	**Personi/ struktura përgjegjëse**	**Indikator matës**	**Objektivi 2027**	**Objektivi 2028**
4.1.	Mundësisë për mosrespektim të garancive dhe të drejtave proceduriale të subjektit.	5.1.1.Ushtrimit të kontrollit të brendshëm dhe monitorimit institucional të gjithë procesit. 5.1.2. Zbatimit rigoroz të garancive dhe të drejtave proceduriale të parashikuara në ligj.	Komisioni i Apelimit në Ministrinë e Punëve të Brendshme.	a. numri i praktikave të kthyera për plotësim nga Komisioni i Hetimit Disiplinor. b. numri i vendimeve të ankimuara për shkeljet proceduriale të garancive ligjore. c. numri i vendimeve të Komisionit të Apelimit pro vendimeve të Komisionit Disiplinor të Agjencisë.	X Ulje e numrit të vendimeve të Komisionit të Apelimit kundra vendimeve të Komisionit Disiplinor të Agjencisë,	X Minimizim deri në zero raste tëvendimeve të Komisionit të Apelimit kundra vendimeve të Komisionit Disiplinor të Agjencisë
5.2.	Referimit mbi shkaqe subjektive dhe jo ligjore.	5.2.1. Inicimi dhe zhvillimi i hetimit disiplinor për shkelje të rënda.	Komisioni i Hetimit Disiplinor të Agjencisë/Drejtorite vendore dhe qendrore të Agjencisë	a. numri i rekomandimeve për fillim të hetimit disiplinor në raport me numrin e hetimeve disiplinuara të filluara dhe përfunduar.	Hetim 100% i rasteve të rekomanduara	Hetim 100% të rasteve të rekomanduara.

				b. numri i ankimimeve në Komisionin e Apelimit.		
5.3.	Niveli profesional dhe etik i anëtarëve të komisionit dhe zhvillimit të hetimit nën ndikime dhe paragjykime të natyrës profesionale.	5.3.1. Trajnim i vazhdueshëm i personelit të Agjencisë për procedurat verifikuese që kryhen para dhe gjatë hetimit disiplinor.	Komisioni i Hetimit Disiplinor të Agjencisë/ Drejtoria e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse.	a. numri i personave të trajnuar. b. numri i praktikave të kthyera për plotësim nga Komisoni i Hetimit Disiplinor në raport me numrin e praktikave të pranuara për fillim të hetimit disiplinor.	X Minimizim të rasteve të praktikave të kthyera për plotësim/saktësim nga Komisioni i Hetimit Disiplinor.	X Hetim 100 të rasteve të rekomanduara.
OBJEKTIVI 6: RRITJA E INTEGRITETIT NË FUSHËN E SIGURISË SË PERSONELIT (CSP)						
Nr.	**Fushat me rrezik**	**Masat dhe aktivitetet për të Parandaluar/ trajtuar rrezikun**	**Personi/ struktura përgjegjëse**	**Indikator matës**	**Objektivi 2027**	**Objektivi 2028**
6.1.	Mosndjekja në mënyrë permante e pajisjes me CSP të punonjësve në kuadër të respektimit të parimit "nevojë për njohje" bazuar në funksionin organik që mbajnë, emërime/transferi me.	6.1.1. Vënia në funksionim të plotë të bazës së të dhënave për punonjësit e strukturave dhe të Agjencisë që nuk janë të pajisur me CSP, apo që u mbaron afati e duhet riaplikuar. 6.1.2. Mireadministrimi i regjistrave të brifimit dhe	Drejtoria e Analizës & Sigurisë së Personelit/ Sektori i IT. Sektori i Sigurisë së Personelit	a. numri i punonjësve të pajisur me CSP në raport me numrin e punonjesve që duhet të pajisen me CSP. b. numri i punonjësve të strukturave pajisur me CSP/pezulluar/ refuzuar/hequr/ ndërprerë procesi. c. numri i punonjësve të brifuar & debrifuar.	**0%** e punonjësve pa CSP **X**	**0%** e punonjësve pa CSP **X**

		debrifimit dhe rakordimi vjetor i të dhënave me sistemin qëndror të të dhënave në Autoritetin e Sigurisë Kombëtare.	AKSIK		X	X
6.2.	Respektimi i afateve të CSP-së duke mos krijuar periudha të pa mbuluara ndërkohë që punonjësi vazhdon të ketë akses tek informacionin i klasifikuar.	6.2.1. Inspektime me qëllim kontrollin nëse personat që janë në funksione pune për të cilat kërkohet pajisja me CSP, janë pajisur me CPS të vlefshme për atë funksion. 6.2.2. Inspektime me qëllim kontrollin nëse personave që ju është hequr/refuzuar/pezulluar CSP kanë akses tek informacioni i klasifikuar.	Drejtoria e Analizës & Sigurisë së Personelit	a. numri i personave të pa pajisur me CSP te vlefshme per funksionin e punës që ka. b. numri i personave me CSP të pezulluara/refuzuar apo hequr që kanë qasje tek informacioni i klasifikuar.	Ulje e rasteve të tilla Ulje e rasteve të tilla	Eliminimi i rasteve të tilla Eliminimi i rasteve të tilla
6.3.	Metodologjia e përdorur në lidhje me verifikimin dhe vlerësimin për pajisjen me CSP.	6.3.1.Rishikimi i procedurave standarde të punës në fushën e sigurisë së personelit në përputhje me ndryshimet e fundit ligjore në aktet ligjore dhe nënligjore për informacionin e klasifikuar. 6.3.2.Trajnimi i vazhdueshëm për personelin në lidhje me procedurat standarde të punës në fushën e sigurisë	Drejtoria e Analizës & Sigurisë së Personelit. AKSIK	a. hartimi dhe miratimi i procedurave standarde të punës. b. numri i punonjësve të trajnuar.	Aplikimi i procedurave të miratuara I gjithë personeli i trajnuar	Aplikimi i procedurave të miratuara. N/A

		së personelit.				
OBJEKTIVI 7: RRITJA E INTEGRITETIT NË FUSHËN E PROKURIMIT PUBLIK & MENAXHIMIT FINANCIAR						
Nr.	**Fushat me rrezik**	**Masat dhe aktivitetet për të Parandaluar/trajtuar rrezikun**	**Personi/ struktura përgjegjëse**	**Indikator matës**	**Objektivi 2027**	**Objektivi 2028**
7.1.	Konfliktit të interesit me operatorët ekonomikë;	7.1.1. Plotesimi i deklarates se konfliktit për çdo procedurë prokurimi. 7.1.2.Plotësimi i deklaratës gjatë fazës së studimit të tregut dhe gjatë vlerësimit të ofertave. 7.1.3.Trajnimet periodike nga persona të specializuar në fushën e rritjes së kapaciteteve.	Struktura përgjegjëse e Shërbimeve Mbështetëse /komisionet	a. numri i rasteve te identifikuara që janë në konflikt interesi, në raport me nr. e tenderave dhe vleren e përgjithshme të prokuruar. b. numri i punonjësve të trajnuar.	**X**	**X**
7.2.	Qasja subjektive dhe e qëllimshme në hartimin e dokumentave të prokurimit	7.2.1. Garantimi i pavaresisë së anetarëve të komisionit sipas dispozitave ligjore 7.2.2. Kufizimi i diskrecionit të titullarëve lidhur me qëndrueshmerinë e anëtarëve të komisionit.	Struktura përgjegjëse e Shërbimeve Mbështetëse /Komisionet.	nr. i rasteve të denoncuara për praktika të hartuara në mënyra abuzive.	**X**	**X**

7.3.	Dhënia e informacionit kofidencial tek operatorët me qëllime favorizuese.	7.3.1.Nënshkrimi dhe respektimi i deklaratës së kofidencialitetit.	Struktura përgjegjëse e Shërbimeve Mbështetëse /Komisionet.	nr i rasteve të denoncuara.	**X**	**X**
7.4.	Vlerësimi subjektiv i ofertave dhe shqyrtimi subjektiv të ankesave.	7.4.1. Hartimi, vleresimi dhe shqyrtimi i procedurave sipas akteve ligjore dhe nën ligjore në fuqi.	Struktura përgjegjëse e Shërbimeve Mbështetëse /Komisionet.	gjetjet e auditimeve dhe nr. i masave disiplinore të dhëna	**X**	**X**
7.5.	Mosrespektimi i procedurave të prokurimit publik me vlerë të vogël për mallra dhe shërbime, duke përfshirë vonesat për shkak të specifikimeve jo të sakta.	7.5.1. Përmirësimi i hartimit të specifikimeve teknike duke përfsshirë ekspertizën e duhur. 7.5.2. Njohja e çdo anëtari të komisionit me procedurat e prokurimit publik sipas ndryshimeve ligjore.	Struktura përgjegjëse e Shërbimeve Mbështetëse /	a. raportime periodike për realizimin e ekzekutimeve të prokurimeve publike brenda afateve ligjore b. nr i nëpunësve të trajnuar.	**X** **X**	**X** **X**
7.6.	Planifikimi dhe zbatimi i buxhetit.	7.6.1. Planifikimi i saktë dhe real për fonde.	Drejtoria e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse	reduktimi i numrit të rialokimeve të buxhetit gjatë vitit mbi rishpërndarjen e fondeve.	**X**	**X**

OBJEKTIVI 8: RRITJA E INTEGRITETIT NË FUSHËN E MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE						
Nr.	**Fushat me rrezik**	**Masat dhe aktivitetet për të Parandaluar/ trajtuar rrezikun**	**Personi/ struktura përgjegjëse**	**Indikator matës**	**Objektivi 2027**	**Objektivi 2028**

8.1.	Zbatimi i Politikave të Integritetit dhe Etikës për Stafin	8.1.1. Njohja me bazën ligjore dhe nënligjore për etikën dhe integritetin; 8.1.2. Sigurimi që të gjithë punonjësit të kenë trajnime dhe këshillim rreth etikës dhe integritetit.	Struktura përgjegjëse e burimeve njerëzore	a. vendosja në dispozicion e bazës ligjore dhe nënligjore për secilin punonjës pas fillimit të marrëdhënieve të punës; b. realizimi i këshillimeve dhe trajnimeve për stafin aktual, si dhe për stafin e rekrutuar në vijimësi.	**X** **X**	**X** **X**
8.2.	Rekrutimi i punonjësve në shkelje të kritereve të ligjeve të veçanta dhe procedurave të pranimit të tyre mbi baza preferenciale	8.2.1. Sigurimi që të mos kemi asnjë emërim pa proçedurë për pozicionet që bazohen tek ligji dhe rregullorja e personelit të Agjencisë. 8.2.2. Sigurimi që të mos kemi asnjë emërim pa proçedurë për pozicionet mbështetese me kod pune. 8.2.3. publikimi në faqen zyrtare të institucionit të vendeve vakante, kritereve përzgjedhëse ashtu si dhe rezultateve	Struktura përgjegjëse e burimeve njerëzore	a. kryerja e procedurave të rekrutimit për pozicionet sipas ligjit dhe rregullores se personelit te Agjencisë. b. kryerja e Procedurave të rekrutimit sipas procedurave standarde të punës për personelin me Kod Pune. c. nr. i shpalljeve për vende vakante; nr. i aplikantëve; nr. i kandidatëve fitues; nr. punonjësve të	zero raste të shkeljes së procedurave të rekrutimit. Zero raste të shkeljes së procedurave të rekrutimit. Minimizim të numrit të ankesave për shkekje të	Zero raste të shkeljes së procedurave të rekrutimit. Zero rast të shkeljes së procedurave të rekrutimit. Zero ankesa për shkelje të procedurave të rekrutimit.

				emëruar	procedurave.	
8.3.	Procesi i lëvizjeve/transferi meve dhe promovimit në karrierë.	8.3.1. Vlerësime objektive dhe mbi kritere të matshme të punës së çdo punonjësi. 8.3.2. Promovimi në karrierë në bazë të meritokracise dhe zbatimit të zbatimi i procedurave të përcaktuara në rregulloren e personelit dhe akte të tjera nënligjore.	Drejtoritë qëndore dhe vendore të Agjencisë Struktura përgjegjëse e burimeve njerëzore.	a. numri i ankesave për vlerësime subjektive. b.raste të ankesave për shkelje të procedurave për ecurinë në karriere	Minimizim i rasteve të ankesave për vlerësime subjektive. Ulje e rasteve të tilla	Zero ankesa për vlerësime subjektive të punës. X
8.4.	Mos trajnimi dhe kualifikimi i vazhdueshëm punonjësve.	8.4.1. Ofrimi i trajnimeve periodike për stafin për të mbajtur njohuritë në nivelin më të lartë. 8.4.2.Bashkëpunimi me organizata ndërkombëtare dhe partnerët tanë për trajnime dhe zhvillimin e kapaciteteve.	Struktura përgjegjëse e burimeve njerëzore/ Akademia e Sigurisë/ ICITAP/ EU4ELA/ OSBE	a. numri i trajnimeve periodike të ofruara si dhe nr. i punonjësve të trajnuar. b. numri i trajnimeve të ofruara nga organizatat ndërkombëtare dhe partnerët tanë si dhe nr. i punonjësve që kanë marrë pjesë në këto trajnime.	**X** **X**	**X** **X**
OBJEKTIVI 9: RRITJA E INTEGRITETIT NË FUSHËN E ARKIVIMIT, RUAJTJES SË INFORMACIONIT DHE ADMINISTRIMIT TË INFORMACIONIT TË KLASIFIKUAR						

Nr.	Fushat me rrezik	Masat dhe aktivitetet për të Parandaluar/ trajtuar rrezikun	Personi/ struktura përgjegjëse	Indikator matës	Objektivi 2027	Objektivi 2028
9.1.	Aksesi në dokumenta të klasifikuara "Sekret Shtetëror", nga punonjës pa certifikatë sigurie për nivelin përkatës.	9.1.1. Pajisja me certifikatë sigurie për informacionin e klasifikuar për të gjithë punonjësit e Agjencisë. 9.1.2. Aplikimi për certifikatë sigurie brenda muajit nga data e emërimit në punë për punonjësit në Sektorin e Arkiv-Protokollit dhe NJOPIK.	Struktura përgjegjëse për sigurinë e personelit.	a. numri i punonjësve që kanë aplikuar për çertifikata sigurie. b. numri i punonjësve të pacertifikuar në raport me punonjësit që duhet të jenë të certifikuar.	**X** Pajisja 100% me CSP	**X** **X**
9.2.	Nxjerrja e sekretit për informacione të klasifikuara "sekret shtetëror".	9.2.1. Trajnim për punonjësit e rinj në lidhje me detyrimet që rrjedhin nga pajisja me CSP dhe menaxhimit të informacionit të klasifikuar.	Drejtoria e Analizes & Sigurise se Personelit	numri i punonjësve të trajnuar.	**X**	**X**