



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E BRENDSHME
GARDA E REPUBLIKËS



PLANI I INTEGRITETIT 2023-2025

GARDA E REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

Miratuar me Urdhër nr. 805, datë 30.12.2022 të Drejtorit të Përgjithshëm “Për miratimin e Planit të Integritetit për Gardën e Republikës 2023-2025”.

Tiranë, 2022

I. PËRMBAJTJA

I.	Përmbajtja.....	2
II.	Deklarata e Integritetit	3
III.	Lista e shkurtimeve në emërtime dhe përkufizime.....	5
IV.	Hyrje	7
V.	Qëllimi i Dokumentit	11
VI.	Qasja Metodologjike	12
VII.	Risqet sipas fushave	17
VIII.	Objektivat dhe parimet	21
IX.	Përfundime	22
	ANEKSI 1 “Matrica e Riskut të Integritetit dhe Plani i Veprimit ”	23

II. DEKLARATA E INTEGRITETIT

Integriteti, një nga termat më të lakuar në shoqërinë e dekadës së fundit. Jo vetëm në rrethet sociale por së fundmi edhe në atë të administratës, qoftë publike apo private. Po ç'është integriteti, kjo karakteristikë aq e lakmuar ndër virtytet themelore të njeriut?

Integriteti është cilësia e të pasurit parime të forta etike që ndiqen në çdo kohë. Ndershmëria dhe besimi janë thelbësore për integritetin, siç është qëndrueshmëria. Një person me integritet demonstroi parime të shëndosha morale dhe etike dhe bën gjënë e duhur, pavarësisht se kush po e sheh. Integriteti është themeli mbi të cilin bashkëpunëtorët ndërtojnë marrëdhënie dhe besim, dhe është një nga vlerat themelore që punëdhënësit kërkojnë te punonjësit që punësojnë. Të pasurit integritet do të thotë që një person është i vetëdijshëm, i përgjegjshëm dhe i vërtetë dhe se veprimet e tij janë të qëndrueshme. Ata janë parimorë dhe mund të mbështetesh tek ata në sajë të kredibilitetit që ofrojnë.

Por, integriteti edhe më gjerë se sa kaq, shtrihet edhe në rang institucional. Në këtë prizëm, integriteti nënkupton aftësinë që ka institucioni për t'i rezistuar dobësive të ndryshme, kryesisht atyre që lidhen me korrupsionit. Integriteti është ndërlidhja midis sjelljes dhe parimeve. Ai përcakton një administratë që vepron brenda një kodi të fortë sjelljeje etike dhe vlerash pozitive, dhe që nuk pranon asnjë tolerancë ndaj qëndrimeve, veprimeve dhe aktiviteteve nga punonjësit ose partnerët e saj që devijojnë nga ky kod. Integriteti institucional është baza racionale themelore për besimin në institucionet publike dhe rrjedhimisht legjitimitetin e tyre.

Garda e Republikës, nën frymën edhe të institucioneve të tjera të administratës publike, por edhe në kuadër të luftës kundër korrupsionit në rang kombëtar, ka ndërmarrë një sërë hapash formalë dhe praktikëpër të luftuar deri në zerimin e këtijfenomeni. Puna në drejtim të luftimit të tij është realizuar, në sajë të reformave makro siç është procesi i Vetëgjyrit, ashtu edhe nëpërmjet reformave mikro siç është reformimi i personelit që shërben në strukturën tonë, proces i cili bëhet një herë në vit, përzgjedhja me shumë kujdes e punonjësve të rinj që zgjidhen për të shërbyer në këtë strukturë etj. Megjithatë, mbetet akoma shumë për të bërë në këtë drejtim.

Hartimi i Planit të Integritetit në Gardën e Republikës së Shqipërisë 2023 – 2025 ka patur për qëllim mbi dhe para së gjithash që ta shndërrojë integritetin e institucionit nëfaktor dominant për mirëfunksionimin e tij, pa lënë pas dore etikën, llogaridhënien dhe transparencën.

Ky plan synon të shërbejë në të ardhmen si një nga mjetet kryesore për parandalimin e kërcënimit që vjen nga korrupsionit, kryesisht në fushat me risk më të lartë. Nga ana tjetër, ky dokument do të japë një tablo të qartë se si ndërtohet integriteti dhe se si do të luftohet korrupsioni për ata që nuk janë pjesë e Gardës së Republikës.

Duke qenë të bindur për sfidat e vështira në luftën ndaj korrupsionit, Garda e Republikës së Shqipërisë, me anën e këtij dokumenti do të intensifikojë një hap më lart luftën kundër fenomenit në fjalë, duke respektuar etikën e punonjësit të Gardës.

Vënia në jetë e këtij plani integriteti do ta çojë strukturën e Gardës së Republikës një hap më lart, për të mos thënë pararojë në luftën kundër këtij fenomeni. Ky Plan Integriteti përfshin risqet e integritetit sipas fushave funksionale të Gardës së Republikës dhe aktivitetet konkrete për adresimin e tyre.

E mbyll këtë deklaratë, me thënien e një shkrimtari të madh anglez, Charles Caleb Colton, i cili thotë:
“Nëse nuk lufton kundër korrupsionit, do të përfundosh duke u bërë pjesë e tij”.

DREJTUES MADHOR GRAMOS SAKO

DREJTOR I PËRGJITHSHËM I GARDËS SË REPUBLIKËS

III. LISTA E SHKURTIMEVE NË EMËRTIME DHE PËRKUFIZIME

KM – Këshilli i Ministrave

VKM – Vendim i Këshillit të Ministrave

MB – Ministria e Brendshme

GR – Garda e Republikës së Shqipërisë;

SPAK – Struktura e Posaçme Antikorrupsion

ILDKPKI – Inspektoriati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesit

PP – Prokuroria e Përgjithshme

DPPSH – Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit

ORV – Objekti i Rëndësisë së Veçantë

PLSH – Personalitet i Lartë Shtetëror

PSH – Personalitet Shtetëror

LE – Lëndë Eksplozive

ASHM – Armë e Shkatërrimit në Masë

PI – Plani i Integritetit

KVO – Komision i Vlerësimit të Ofertave

PSV – procedure standarde veprimi

Integriteti - ndershmëria individuale, sjellja në përputhje me vlerat dhe parimet morale, integriteti institucional, pajtueshmëria dhe qëndrueshmëria në veprime.

Risku në kontekstin e Planit të Integritetit - mundësia reale për shkaktimin e dëmit për shkak të ndonjë veprimtarie të ndodhur ose që pritet të ndodhë, e cila vë në rrezik dhe minon integritetin institucional. Këto veprimtari lidhen me korrupsionin, praktika të papranuara ligjërisht në aspektin profesional, mungesën e transparencës e të tjera. Risku mund të ketë ndikim në arritjen e objektivave të GR.

Mundësia e riskut - vlerësimi se sa i mundur mund të jetë të ndodhë një risk që cënon integritetin institucional apo personal. Mundësia mund të vlerësohet si: e ulët, e moderuar ose e lartë.

Identifikim i riskut - identifikimi i ngjarjeve të cilat nëse ndodhin do të kenë ndikim në arritjen e objektivave.

Vlerësimi i riskut - vlerësimi i ekspozimit të institucionit ndaj një risku specifik në një fushë të caktuar. Rankimi i riskut mund të jetë i ulët, i moderuar ose i lartë dhe lidhet me vlerësimin e impaktit të riskut dhe mundësisë reale që risku mund të ndodhë.

Menaxhimi i riskut (MR) - masat e aplikuara apo që pritet të aplikohen në nivel institucional dhe që shërbejnë për të reduktuar risqet e korrupsionit në një fushë të caktuar. Menaxhimi i riskut përfshin identifikimin, vlerësimin, kontrollin dhe monitorimin ngjarjeve të mundshme apo situatave që mund të kenë një efekt negativ në arritjen e objektivave të GR dhe është projektuar për të dhënë siguri të arsyeshme se objektivat do të arrihen. MR konsiston në veprimtari të koordinuara për të drejtuar dhe kontrolluar institucionin e GR lidhur me risqet.

Kontrollet e riskut - një proces, politikë apo procedurë ekzistuese që veprojnë për të zvogëluar risqet. Kontrolli mund të jetë edhe i brendshëm.

Ndikimi (impakti) i riskut - vlerësimi i dëmit të shkaktuar të mirës publike ose institucionit dhe impakti që mund të ketë ky risk në publik dhe për vetë institucionin. Impakti i ndikimit të riskut mund të vlerësohet si: i ulët, i moderuar ose i lartë.

Masat përmirësuese - masat shtesë që ndërmerren pas vlerësimit të riskut që lidhen me planin e veprimit në këtë dokument.

Fushë - nënkupton fushat specifike me risk më të lartë të cënimit të integritetit.

IV. Hyrje

Integriteti është tërësia e një sërë parimesh morale si; drejtësia, ndershmëria dhe sinqeriteti, dëshira për të bërë gjënë e duhur dhe pritje e dëshiruar për rezultatet e tyre. Integriteti është themeli i çdo shteti dhe përbën kushtin bazë për një administratë të efektshme dhe të konsoliduar.

Pasojat e korrupsionit prekin sferën personale, atë institucionale dhe akoma më gjerë edhe atë politike. Punonjësit e administratës duke abuzuar për përfitime personale bëjnë që korrupsioni të jetë shumëdimensional dhe të shfaqet në format nga më të ndryshmet. Korrupsioni e gërryen shoqërinë e një vendi deri në ato përmasa saqë arrin që të bëhet shumë i rrezikshëm edhe për stabilitetin e një vendi. Në këtë kontekst, lufta ndaj këtij fenomeni merr një rëndësi të dorës së parë.

Korrupsioni nuk është një nga format e vetme të shkeljes së integritetit. Forma të tjera të shkeljes së integritetit përfshijnë, por nuk janë të limituara në:

- Përvetësim, shpërdorim / devijim të fondeve publike;
- Trajtimi i qytetarëve / klientëve në mënyrë të pabarabartë apo të padrejtë;
- Kërkesat dhe procedurat e tepërta administrative;
- Mosrespektimi i procedurave / respektimi i kërkesave ligjore;
- Neglizhenca.

Rëndësi të veçantë, për Gardën e Republikës, merr njohja me detaje e risqeve, të cilat shoqërojnë punën e përditshme institucionale dhe pasi të jenë evidentuar këto risqe shumë i rëndësishëm është vlerësimi i tyre. Një vlerësim i drejtë i risqeve do të bënte që të ndërtoheshin strategjitë dhe planet e duhura për zbutjen dhe eliminimin e tyre, duke arritur në këtë mënyrë qëllimin final, atë të rritjes së integritetit të institucionit të Gardës së Republikës së Shqipërisë.

Objektivat e Gardës së Republikës në këtë kuadër lidhen me:

- ✓ miratimin dhe zbatimin e politikave të prointegritetit, të cilat materializohen me miratimin e dokumenteve si udhëzuesi i sjelljes apo plani i integritetit;
- ✓ mbikëqyrjen dhe vlerësimin e realizimit të aktiviteteve të institucionit për parandalimin e korrupsionit dhe forcimin e integritetit, kundrejt përmbushjes së objektivave institucionale të integritetit dhe politikave të prointegritetit, të miratuara për këtë qëllim. Rezultatet e vlerësimit i raportohen autoritetit më të lartë ligjzbatues në Gardën e Republikës, i cili përkon me funksionin organik të Drejtorit të Përgjithshëm sipas ligjit 33/2021 “Për Gardën e Republikës së Shqipërisë”;
- ✓ kryerjen e vazhdueshme të aktiviteteve në funksion të përmirësimit dhe forcimit të integritetit të Gardës së Republikës dhe sistemit të menaxhimit të integritetit.

Përgjegjësia primare e Gardës së Republikës lidhet me përmbushjen e misionit që sipas nenit 2 të ligjit 33/2021 “Për Gardën e Republikës së Shqipërisë” është garantimi i sigurisë së personaliteteve shtetërore dhe objekteve në ruajtje, mision i cili nuk ndryshon në gjendje të fatkeqësisë natyrore, të jashtëzakonshme ose në gjendje lufte.

Garda e Republikës, në veprimtarinë e saj, është subjekt i monitorimit, mbikëqyrjes dhe vlerësimit nga një sërë mekanizmash ligjorë siç janë: strukturat e MB të dedikuara për kontrollin e institucioneve të varësisë, Kontrolli i Lartë i Shtetit (si institucioni më i lartë i kontrollit ekonomik e financiar për pushtetin qendror dhe vendor), Auditi i Brendshëm, Avokati i Popullit, Struktura e Posaçme Kundër Korrupsionit dhe Krimin të Organizuar (SPAK), Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave (ILDKPKI) i cili është institucioni përgjegjës në hetimin administrativ të sinjalizimeve sipas ligjit Nr. 60/2016 për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve, Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, i cili ka miratuar Programin e Transparencës për institucionet publike në vend, por edhe të mekanizmave të tjerë kontrollues ligjzbatues. Sa i përket programit të transparencës, si mekanizëm tejet efikas, përbën detyrim për secilin autoritet publik për të publikuar informacion sipas veprimtarisë së tij funksionale si dhe për t’u rishikuar e përditësuar atë në çdo rast të ndryshimit të aktivitetit institucional, kuadrit ligjor rregullator apo çdo elementi tjetër që ka lidhje me transparencën proaktive.

Nga ana tjetër, vetë Garda e Republikës ka patur angazhim të saj në nivel institucional në luftën kundër korrupsionit dhe ruajtjes së integritetit, duke miratuar një sërë dokumentesh për këtë qëllim dhe njëkohësisht në mënyrë të vazhdueshme duke bashkëvepruar me struktura ligjzbatuese me synim kryesor rritjen e integritetit.

Në vitin 2018, u ndërmor një nismë ligjore, ku qëllimi ishte rritja e integritetit të strukturave të Ministrisë së Brendshme. Kjo reformë u konkretizua me miratimin e ligjit 12/2018 “Për vlerësimin kalimtar dhe periodik të punonjësve të Policisë së Shtetit, Gardës së Republikës dhe Shërbimit për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat në Ministrinë e Brendshme”, i cili u njoh gjerësisht si vetingu i punonjësve në këto struktura. Vetingu do të shërbente si mekanizëm kontrolli dhe vlerësimi, si një proces gjithëpërfshirës i vlerësimit dhe gjykimit të tre komponentëve si ai i pasurisë, figurës së punonjësit dhe profesionalizmit, ç’ka u përkthye si një proces i rëndësishëm së veçantë, me anë të të cilit synohej forcimi i besimit të publikut, garantimi dhe promovimi i integritetit dhe rritja e standardeve e aftësive profesionale të punonjësve, për tre institucione të cilat duhet thënë se kanë një impakt publik domethënës.

Menaxhimi efektiv i riskut në institucionin e GR lejon:

- ✓ Të trajtohen kërcënimet në mënyrë efektive në nivele të pranueshme.
- ✓ Të merren vendime të informuara mbi shfrytëzimin e mundësive.
- ✓ Të rritet besimi për arritjen e rezultateve të dëshiruara.

Ecuria e procesit të menaxhimit të riskut në GR përfshin komponentët si më poshtë:

- a) Identifikimi, vlerësimi dhe menaxhimi i riskut është i lidhur ngushtë me realizimin e qëllimeve të GR.
- b) Përdorimi i një metodike të unifikuar në identifikimin dhe analizën e riskut.
- c) Përdorimi i një metodike të unifikuar për raportimin e riskut.
- d) Funksionimi i procesit të vlerësimit dhe të kundërveprimit ndaj pasojave të riskut, që përfshijnë të gjitha njësitë e brendshme strukturore të GR.
- e) Menaxhimi i riskut konsiderohet si një prej elementëve të ciklit të planifikimit dhe të marrjes së vendimeve.
- f) Përkufizimi i të gjitha fushave të riskut.
- g) Kufizimi i riskut nëpërmjet marrjes në kohën e duhur të masave të përshtatshme korrigjuese dhe riparuese.
- h) Analiza e riskut konsiderohet si një proces i vazhdueshëm i menaxhimit institucional.

Detyrimet që duhet të përmbushen përgjatë implementimit të Politikës së MR (Planit të Integritetit) në GR janë:

- a) Detyrimi i drejtuesve të njësive të brendshme strukturore është monitorimi dhe verifikimi periodik i risqeve që kërcënojnë realizimin e qëllimeve kryesore strategjike.
- b) Personat përgjegjës për menaxhimin e riskut duhet të kenë kualifikimin e nevojshëm për identifikimin e riskut dhe për vlerësimin e tij.
- c) Punonjësit duhet të kryejnë trajnime në fushën e përdorimit të metodikës së pranuar në identifikimin, analizën dhe menaxhimin e riskut.
- d) Çdo veprim i punonjësit i cili ka për qëllim marrjen përsipër të përgjegjësisë për riskun do të vlerësohet dhe sipas gjykimit do të mbështetet nga drejtuesit.
- e) Raportimi për çdo lloj ngjarje, si pozitive ashtu dhe negative, është detyrim i çdo punonjësi.

Me qëllim garantimin e realizimit të politikës së menaxhimit të riskut, procedura kuadër e menaxhimit të riskut të brendshëm në GR, ndjek hapat si më poshtë vijon:

- a) Hartimi i Planit Vjetor të Punës të GR;
- b) Evidentimi i fushave themelore të funksionimit të institucionit;
- c) Identifikimi i zonave të riskut në kuadër të fushave të veprimit të përcaktuara;
- d) Përkufizimi dhe përshkrimi i këtyre risqeve;
- e) Vlerësimi i impaktit të një risku të caktuar;
- f) Përkufizimi i probabilitetit që një risk i caktuar të ndodhë;
- g) Përgjigja ndaj riskut – masa parandaluese, duke përfshirë ato që tashmë janë zbatuar dhe ato që janë të domosdoshme në të ardhmen (të planifikuara);
- h) Caktimi i detyrave konkrete që lidhen me kundërveprimin ndaj një lloji të caktuar risku, për punonjës të caktuar të GR;
- i) Përgatitja e hartës/regjistrimit të riskut;

j) Monitorimi dhe raportimi.

Me qëllim që të menaxhohet risku, GR identifikon risqet me të cilat ajo mund të përballet dhe i vlerëson ato. Identifikimi i risqeve është faza e parë në funksion të menaxhimit të riskut të GR dhe dokumentimi i tij konsiderohet i një rëndësie të veçantë për menaxhimin efektiv të riskut.

Mund të identifikohen disa faktorë të riskut, që kanë ndikim në rezultatin e analizës së riskut ndër të cilët përmendim:

- a) numri i punonjësve të institucionit dhe kualifikimet e tyre;
- b) çështje të etikës së sjelljes së punonjësve;
- c) presionet e jashtme mbi subjektin;
- d) numri, lloji dhe madhësia e operacioneve financiare të kryera;
- e) cilësia e kuadrit rregullator;
- f) ndryshimi i juridiksionit material;
- g) ndryshimet në mënyrën e veprimit, ndryshimi i strukturës organizative, lëvizja e personelit;
- h) dinamika e ndryshimeve të sistemeve informatike;
- i) rezultatet dhe koha që ka kaluar nga kontrolli/auditimi i kryer mbi njësinë;
- j) kushtet e punës në institucion;
- k) mjaftueshmëria e fondeve buxhetore akorduar institucionit etj.

Identifikimi i risqeve i referohet veprimtarisë institucionale në periudhat e kaluara por dhe pritshmërisë së realizimit të objektivave në të ardhmen. GR në procesin e identifikimit të riskut synon një proces objektiv të thelluar dhe nën një perspektivë afatgjatë që karakterizohet nga marrja sistematike dhe logjike e masave të ndryshme.

Procesi i identifikimit të riskut në GR ndërrmeret duke zbatuar hapat:

- Identifikimi i riskut zhvillohet sistematikisht dhe me plan;
- Përmbushja e misionit dhe objektivave gjatë identifikimit të riskut konsiderohet prioritet;
- Identifikimi i riskut kryhet në lidhje të ngushtë me zonat e riskut.

Plani i Integritetit është një dokument i cili përbëhet nga dy komponentë:

1. Plani i Integritetit, si dokumenti bazë dhe i tëri, i evidentimit të të gjithë risqeve dhe fushave me risk në Gardën e Republikës;
2. Plani i Masave, titulluar Matrica e Integritetit dhe Plani i Vepimit, i cili ka për qëllim vënien në jetë të Planit të Integritetit dhe zgjidhjen në praktikë të të gjitha risqeve. Ky plan do të shërbejë si një manual për zgjidhjen e çdo risku të evidentuar deri më tani nga përditshmëria dhe nga analiza të thellura, e që kërcënon integritetin.

V. QËLLIMI I DOKUMENTIT

Hartimi i Planit të Integritetit parashikohet të luajë një rol thelbësor në mbarëvajtjen e luftës kundër korrupsionit në nivel institucional, por edhe në nivel strukturash, që janë pjesë përbërëse e Gardës. Objektivi i Planit të Integritetit është të sigurojë një funksionim efikas dhe efektiv. Qëllimi i Planit të Integritetit nuk është zgjidhja e rasteve individuale të korrupsionit, por krijimi i mekanizmave që do të eliminojnë rrethanat dhe do të ulin rreziqet e korrupsionit dhe veprimeve joetike apo joprofesionale në të gjitha fushat e funksionimit të institucionit. Një objektiv specifik i Planit të Integritetit është edhe rritja e ndërgjegjësimit që prej nivelit të punonjësve menaxherialë e deri tek ai bazë, për efektet e dëmshme të korrupsionit në mënyrë që të arrihet “zero tolerancë ndaj korrupsionit”.

Konkretisht, ky plan synon:

- a) Përmirësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit në institucion, që ka për qëllim sigurimin e respektimit të kërkesave ligjore, procedurale, kuadrit të brendshëm rregullator, si dhe binjakëzimin me standardet ndërkombëtare homologe në fushën e sigurisë. Ky sistem do të jetë funksional nëpërmjet zhvillimit të kapaciteteve njerëzore të institucionit në të gjitha nivelet për antikorrupsionin efektiv dhe krijimit të bashkëpronësisë për procesin në tërësi, për zhvillimin e zbatimit dhe monitorimit të planeve të integritetit, për të gjithë punonjësit e institucionit;
- b) Forcimin e llogaridhënies publike dhe transparencës në Gardën e Republikës, për të siguruar rritjen e besueshmërisë publike në qeverisje dhe në performancën e integritetit të sektorit publik;
- c) Forcimin e rezistencës institucionale ndaj çënimeve të integritetit, përmes përmirësimit të kontrolleve operacionale në fushat e funksionit të Gardës së Republikës dhe proceset e punës me risk korrupsioni;
- d) Planifikimin e menaxhimit të riskut të integritetit në Gardën e Republikës, me fokus në fushat me risk më të lartë të çënimit të integritetit, duke synuar integrimin e këtij procesi në kulturën institucionale.

Plani i integritetit ka për detyrë kryesore të identifikojë risqet në të gjitha fushat që shoqërojnë përditshmërinë e punës së strukturave të Gardës së Republikës si dhe marrjen e masave për minimizimin e tyre, të parandalojë sjelljet korruptive dhe abuzuese që shkelin etikën e punonjësit të Gardës së Republikës. Kjo do të arrihet me angazhimin e plotë të strukturave drejtuese, forcimin e mbikëqyrjes, nëpërmjet inkurajimit të denoncimit të veprimeve korruptive si dhe rritjen e vetëdijes nga secili punonjës për fenomenin e korrupsionit.

Nga analiza e hollësishme e organizatës ku ne punojmë jemi përqendruar kryesisht në ngjarjet konkrete të ndodhura më parë dhe në analizën e mundësisë së ndodhjes së ngjarjeve të tilla në të ardhmen, duke analizuar me kujdes strukturën administrative të Gardës, shpeshësinë e ndryshimit të kësaj strukture, analizën e menaxhimit dhe adresimit të problematikave të ndodhura në të shkuarën në lidhje me çënimin

e integriteti institucional, analizën e kujdesshme të proceseve dhe shërbimeve më të ekspozuara ndaj korrupsionit, marrjen në konsideratë të rekomandimeve të Auditit, KLSH dhe Inspektiveve të ndryshme të kryera në Gardën e Republikës si edhe zhvillimi i një analize të brendshme, nëse janë zbatuar apo aplikuar këto rekomandime dhe efektet e këtyre rekomandimeve në përmirësimin e mëtejshëm të mirëfunksionimit të punës në Gardë.

Ky plan integriteti synon parandalimin e korrupsionit dhe forcimin e integritetit të Gardës së Republikës si edhe krijimin e mekanizmave monitorues mbi sjelljet që çënojnë integritetin. Ndërtimi i integritetit të Gardës së Republikës është një sfidë më vete dhe kërkon përpjekje të vazhdueshme nga të gjithë ne, duhet bërë i qartë dhe kuptuar si problem, duhet vullnet për ndryshim në nivele të ndryshme, por sfida më e madhe lidhet me ndryshimin e mentalitetit dhe përvetësimin e kulturës së punës, për shkak edhe të nivelit të lartë rezistencës që haset në këtë drejtim.

Një karakteristikë e rëndësishme e Planit të Integritetit është se ai u mundëson të gjithë punonjësve brenda institucionit të marrin pjesë në zhvillimin dhe zbatimin e tij, duke pasur parasysh faktin se punonjësit e GR e dinë më së miri se si funksionon institucioni për të cilin punojnë. Duke qenë pjesë e procesit të zhvillimit, punonjësit e Gardës nuk do e shohin Planin e Integritetit si një dokument të imponuar, por më tepër si dokumentin e tyre, aplikimi i të cilit do të kontribuojë për një mjedis më të mirë pune. Miratimi i këtij plani të integritetit përbën një mënyrë të duhur për të theksuar pse është e rëndësishme të merremi me menaxhimin e mirë institucional dhe me prezantimin e praktikave dhe standardeve, të cilat jo gjithmonë duhet të përshkruhen si të detyrueshme, por implementimi i të cilave lehtëson, d.m.th., mundëson punë më efikase dhe cilësore të institucionit.

VI. QASJA METODOLOGJIKE

Ky dokument paraqet një kuadër të përgjithshëm të koncepteve kryesore të menaxhimit të riskut i cili përfshin: planifikimin, identifikimin, analizimin dhe vlerësimin e risqeve të integritetit, hartimin, miratimin, zbatimin dhe monitorimin e planeve të integritetit në Gardën e Republikës.

Në aspektin teorik, metodologjia mbështetet kryesisht në analizën e kuadrit kombëtar ligjor, por edhe atij të Gardës së Republikës, mbi organizimin dhe funksionimin e administratës publike, etikën dhe integritetin dhe veçanërisht legjisllacionit në fushat e funksionit të institucioneve publike që mbartin risqe të cënimit të integritetit. Për me tepër, qëllimi i vlerësimit të rrezikut është të identifikojë risqet e “sjelljes” brenda një institucioni që kompromenton aftësinë e tij për të kryer funksionin të shërbimit publik në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme, si dhe faktorët e riskut që mund të mbështesin risqe të tilla. Metodologjia ofron kuadrin teorik të procesit të menaxhimit të riskut, instrumentet metodologjike, hapat e procesit për zhvillimin e planit të integritetit në institucion si dhe një model standard të planit të integritetit.

Plani i Integritetit dhe Plani i Veprimit vjen si rezultat i punës disamujore të grupit të punës të ngritur për këtë qëllim. Ky grup pune kishte si qëllim primar identifikimin e fushave apo proceseve të punës më të ekspozuara ndaj risqeve të korrupsionit dhe paligjshmërive të llojeve të tjera. Rezultati i punës intensive u materializua në konkretizimin e këtyre risqeve dhe gjetjen e mekanizmave adekuate për parandalimin dhe eliminimin e tyre.

Dokumenti u hartua në përputhje me Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit, 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 qendrore*”, dokument i cili i është referuar Standardeve ISO 31000 dhe 31010, të përshtatura për analizën e riskut të integritetit, gjithashtu dhe duke shfrytëzuar metodat dhe praktikatat më të mira ndërkombëtare.

Konkretizimi i kësaj pune voluminoze vjen nëpërmjet hartimit dhe miratimit të Planit të Integritetit për Gardën e Republikës, proces pune ky që kaloi në disa faza.

Së pari, në muajin Prill 2022, me urdhër të brendshëm nr. 245, date 11.4.2022, u ngrit një grup pune, i mbështetur nga eksperti i projektit të Qendrës për Integritet në Sektorin e Mbrojtjes, Oslo, Norvegji, Zoti Arjan Dyrmishi, i cili ofroi aktivisht ekspertizën e tij, duke qenë pjesë e takimeve të Grupit të Punës për hartimin e Planit të Integritetit, si dhe nëpërmjet seminareve e trajnimeve që zhvilluan me anëtarët e grupit të punës, mbi metodologjinë e hartimit të analizës së riskut. Më tej, është vijuar me takime të herëpashershme në formë trajnimesh, me të gjithë drejtuesit e strukturave të Gardës, të asistuar nga Z. Dyrmishi, për të hedhur në tryezë idetë fillestare mbi hartimin e këtij plani, i cili duhet thënë se parashikon të ketë një ndikim cilësor në integritetin institucional. Gjatë procesit Garda e Republikës kërkoi edhe mbështetjen e ekspertëve ndërkombëtarë të projektit, të cilët kishin asistuar dhe kishin eksperiencën të ngjashme në procesin e hartimit të Planit të Integritetit të Policisë së Shtetit. Kështu, gjatë muajve të punës u realizua edhe një takim me ekspertët e Qendrës për Integritet në Sektorin e Mbrojtjes (CIDS), me seli në Norvegji, Z. Svein Eriksen dhe Z. Kjetil Nilse.

Së dyti, u hartua një plan pune me hapa konkretë mbi detajimin e secilës fazë të procesit hartues, 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.

Grupi i Punës u angazhua për përgatitjen e një analize të thelluar të situatës aktuale dhe të bazuar në specifikat e strukturave të përfshira, duke shqyrtuar në mënyrë të hollësishme çdo aspekt dhe proces pune, çdo shërbim dhe produkt të ofruar.

Ky proces përfshinte disa komponentë, si:

- a) Analizë e kuadrit ligjor sipas sektorëve lidhur me risqet në aspektin e ligjshmërisë, qartësisë, qëndrueshmërisë, mangësitë ligjore;
- b) Analizë lidhur me organizimin e brendshëm, duke përfshirë strukturën organizative, shpeshësinë e ndryshimeve organizative, problematikat që dalin si rezultat i ndryshimeve strukturore;

- c) Analizë e procesit të zinxhirit vendimmarrës, rekrutimi dhe procedurat e karrierës, prokurimet;
- d) Identifikimi i burimeve dhe disponimi i të dhënave përkatëse përfshirë dhe të dhënat statistikore, posedimi dhe aksesimi në këto të dhëna, transparenca, pikat e forta dhe kufizimet e të dhënave, mbrojtja e të dhënave statistikore;
- e) Identifikimi i fushave, aspekteve, proceseve, shërbimeve dhe strukturave më të ndjeshme dhe të ekspozuara ndaj korrupsionit si dhe arsyet e identifikimit të tyre;
- f) Raste dhe fusha ku janë identifikuar ngjarje korruptive në të kaluarën, një studim i thelluar statistikor mbi rastet e kaluara, duke i kategorizuar këto raste në shkelje etike, thyerje disiplinore apo administrative dhe vepra penale;
- g) Identifikimi i rekomandimeve të ndryshme për Gardën e Republikës në këtë aspekt, nëse janë zbatuar apo aplikuar këto rekomandime.

Në vijim të hartimit të vlerësimeve për çdo strukturë, informacionet u përpunuan dhe u integruan në një dokument të vetëm që përkon me Planin e Integritetit. Identifikimi i risqeve u krye për të gjitha proceset, fushat dhe strukturat si dhe për të gjitha nivelet e punonjësve, të vlerësuara si potencialisht të riskuara apo të ekspozuara në drejtim të cënimit të integritetit të punonjësve dhe të institucionit. Risqet e identifikuara u konceptuan dhe kategorizuan në disa grupe e fusha të mëdha risku.

Ky kategorizim përkon me ndarjen si vijon:

- 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 kontrolleve të ndryshme;
- në aspektin e shkeljes së etikës, paanshmërisë, cënimit e dinjitetit, reputacionit dhe imazhit të institucionit.

Në fund të procesit të analizës së fushave dhe proceseve të riskuara, u bë integrimi i tyre në një dokument të titulluar “Matrica e Riskut të Integritetit”¹. Ky dokument themelor shërbeu si baza kryesore për konceptimin dhe organizimin e Planit të Integritetit në institucion dhe për planifikimin e të gjitha masave në këtë drejtim. Masat e planifikuara në këtë dokument kanë të bëjnë me përcaktimin më të qartë të përgjegjësisë të funksioneve, hartimin e politikave dhe akteve rregullatore, trajnimin dhe aftësimin e punonjësve si dhe me përmirësimin e mekanizmave të kontrollit nëpërmjet inspektimeve dhe mbikëqyrjes më të drejtëpërdrejtë dhe raportimeve periodike.

Draftet përfundimtare të Planit të Integritetit, iu nënshtruan procesit të konsultimit të brendshëm si dhe diskutimit me Ekspertin, Z. Arjan Dyrmishi, përpara miratimit të tyre.

Plani i integritetit do të vendosë në funksionim një sistem efektiv të menaxhimit të integritetit në nivel institucional, një standard i lartë menaxhimi ky, që i përshtatet një administrate publike qendrore

moderne. Konkretisht, instrumenti i planit të integritetit do të ofrojë kornizën konceptuale në lidhje me politikën dhe masat për të parandaluar shkeljet e integritetit të zyrtarëve të Gardës së Republikës.

Menaxhimi i riskut të integritetit në Gardën e Republikës përfshin zbatimin e 6 fazave të cilat janë të ndërlidhura me njëra-tjetrën, dhe që detajohen më poshtë:

1. Vendosja e objektivave;

Objektivat janë strategjikë, programorë dhe operacionalë, dhe përcaktohen sipas fushave të funksionit të Gardës së Republikës. Ato lidhen me përdorimin sistematik të evidencimit të hapësirave për korrupsion dhe çojnë në rezultate pozitive si ai i forcimit të integritetit të nëpunësve publikë.

2. Identifikimi i risqeve;

Procesi vijon me identifikimin e risqeve të integritetit, i cili përfshin identifikimin, njohjen dhe përshkrimin e risqeve të integritetit. Qëllimi i kësaj faze është që të identifikohen ngjarjet, ose llojet e shkeljes së integritetit që ka arsye për të besuar se pengojnë arritjen e objektivave të vendosura për Gardën e Republikës. Identifikimi i risqeve i referohet përvojës së kaluar që përshkruhen në raporte të ndryshme të veprimtarisë së Gardës së Republikës, situatës aktuale, si edhe të ardhmes që lidhet me ndryshimet e pritshme politike, ekonomike, sociale etj. Njëherazi me identifikimin e risqeve kryhet edhe identifikimi i faktorëve të riskut (burimet, ndikimi, shkaktaret). Në përfundim të kësaj faze do të përftohet një listë gjithëpërfshirëse e atyre risqeve që pengojnë arritjen e objektivave të vendosur, sipas proceseve të punës që kryen Garda e Republikës. Gjithashtu, duhet të identifikohen faktorët e riskut veçanërisht aspektet e strukturës ligjore, procedurale dhe institucionale, specifiki:

- a) faktorët e brendshëm ose të jashtëm të Gardës së Republikës që mundësojnë ose rrisin mundësinë e riskut të identifikuar. Kjo pjesë e procesit synon në thelb të kërkojë arsye pse risqet e identifikuar tashmë mund të ndodhin;
- b) faktorët e brendshëm ose të jashtëm të Gardës së Republikës për të cilët ka arsye të besohet se mund të lehtësojnë ose rrisin mundësinë e shkeljes së integritetit.

3. Vlerësimi i risqeve;

Kjo fazë përfshin kuptueshmërinë e risqeve të integritetit të identifikuar në fazën e mësipërme. Risqet e identifikuar do të vlerësohen në lidhje me:

- ✓ mundësinë e ndodhjes së një ngjarjeje të padëshiruar kur nuk ka aktivitete kontrolli ose kur ato janë të pamjaftueshme për të parandaluar apo ulur riskun;
- ✓ pasojën që një ngjarje e padëshiruar do të kishte në Gardën e Republikës nëse do të ndodhte.

Pasojat mund të jetë një lloj dëmi që shkaktohet ose mundësi që nuk shfrytëzohet (i cili mund të jetë sasiore ose i përshkruar në terma specifik).

4. Trajtimi i risqeve;

Renditja e risqeve sipas përparësive shërben si bazë për përcaktimin e masave për trajtimin e risqeve të identifikuar. Trajtimi i risqeve nënkupton përcaktimin e një apo më shumë alternativave për menaxhimin e risqeve, si dhe kombinimin apo modifikimin e tyre sipas rastit. Përcaktimi i masave prioritare bëhet në mënyrë që burimet (financiare, njerëzore, infrastrukturore etj.) e disponuara nga Garda e Republikës të akordohen dhe adresohen sipas nevojave më parësore. Risqet prioritare kërkojnë trajtim të menjëhershëm me masa prioritare. Për risqet e kategorizuara si të ulëta, mund të caktohet monitorimi i vazhdueshëm ose periodik i efikasitetit të masave ekzistuese, ose masa të tjera shtesë përmirësuese, sipas rastit. Trajtimi i risqeve bëhet edhe përmes aktiviteteve të kontrollit, që mund të jenë rregulla, procedura dhe veprime të cilat kanë për qëllim reduktimin e risqeve të integritetit për arritjen e objektivave. Aktivitetet e kontrollit të risqeve përfshijnë gjithashtu kontrolle parandaluese, korrigjuese, drejtuese ose zbuluese. Qëllimi i kësaj faze është dokumentimi i mënyrës se si do të zbatohen masat e propozuara për trajtimin e risqeve. Në këtë fazë duhen mbajtur në konsideratë burimet ekzistuese të institucionit dhe afati i zbatimit të masave, në mënyrë që masat e përcaktuara të kontrollit të jenë të realizueshme, dhe të mos çenojnë efikasitetin e procesit të vlerësimit të riskut.

5. Plani i veprimit për menaxhimin e riskut dhe regjistri i riskut;

Risqet e identifikuar sipas prioritetit dhe të shoqëruara me masat përkatëse janë pjesë e Planit të Veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit. Qëllimi i planit është dokumentimi i mënyrës se si do të zbatohen masat e caktuara, që përfshin: përshkrimin e risqeve të identifikuar, objektivat e planit të veprimit, aktivitetet e propozuara, kostot financiare, personat përgjegjës, si dhe afatin e zbatimit.

6. Monitorimi dhe raportimi;

Zbatimi i Planit të Integritetit do të monitorohet në formë të planifikuar, periodikisht, dhe do të përditësohet në përputhje me zhvillimet apo ndryshimet ligjore dhe nënligjore, institucionale, proceduriale, si dhe ndryshime të personelit që prekin funksionet dhe veprimtarinë e institucionit. Monitorimi i vazhdueshëm i zbatimit të Planit të Integritetit si një etapë e rëndësishme e ciklit të menaxhimit të risqeve të integritetit në institucion, siguron që:

- aktivitetet e kontrollit dhe masat e trajtimit të risqeve të integritetit të jenë efektive në hartim, funksionim dhe zbatim;
- procedurat të jenë të qarta dhe transparente;
- plani i integritetit të përçohet në institucion.

Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë eficiente, nëse kanë evidentuar ndryshime të kontekstit të Gardës së Republikës apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioriteteve të risqeve, si edhe nxjerrjen e mësimëve për planifikim më të mirë në të ardhmen. Përgjegjësitë për monitorimin e rregullt të Planit të Integritetit i caktohen një

punonjësi nga titullari i Gardës së Republikës. Raportimi është një procedurë e rregullt që siguron zbatimin e planit të veprimit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara.

VII. RISQET SIPAS FUSHAVE

7.1 FUSHA E MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE

Garda e Republikës e ushtron veprimtarinë e saj në bazë të ligjit nr. 33/2021, datë 16.3.2021 “Për Gardën e Republikës së Shqipërisë”, si dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të këtij ligji, ç’ka i jep asaj një qasje autonome në organizimin dhe menaxhimin e saj. Referuar dispozitave ligjore Garda ka një mision e status të veçantë, veprimtaria e saj funksionon mbi parime ligjore të parashikuara me ligj institucional, ka një fushë përgjegjësie dhe detyra të veçanta, ka një kornizë ligjore të mirëpërcaktuar për rregullimin e marrëdhënieve të punës për punonjësit në institucion, etj. Por, si pjesë e administratës shtetërore, zbaton edhe ligjet e aktet nënligjore që normojnë punën e çdo institucioni homolog.

Gjatë përmbushjes së përgjegjësive, GR ndeshet edhe me sfida. Një ndër sfidat kryesore është ajo e menaxhimit të burimeve njerëzore. Ndër problematikat e hasura në veprimtarinë e përditshme të këtij sektori përmendim mungesën e një plani vjetor për të gjitha llojet e trajnimeve, problem i cili rrjedh nga mungesa e vlerësimit të nevojave për trajnim, mungesa e një akti rregullues për kryerjen e trajnimeve vetëm mbasi të jetë kryer vlerësimi i nevojave për trajnim si dhe mungesa e kapaciteteve (njohurive teknike, instrumentave për kryerjen e vlerësimit të nevojave për trajnim).

Në lidhje me këtë problematikë, nga ana jonë është vendosur që të hartohet instrumenti për përcaktimin e nevojave për trajnime dhe krijimi i kapaciteteve të nevojshme në shërbim të këtij qëllimi, mbledhjes së të dhënave nëpërmjet:

- ✓ Përpunimit të të dhënave mbi bazën e të cilave do përcaktohen nevojat reale për trajnim sipas sektorëve dhe shërbimeve.
- ✓ Nxjerrjes së aktit rregullues, i cili do të normojë të gjithë procedurën e kryerjes së trajnimeve, brenda dhe jashtë vendit.
- ✓ Krijimit të kapaciteteve të duhura teknike si edhe krijimi i instrumenteve të nevojshme me qëllim vlerësimin e nevojave për trajnim.

Nga të tre objektivat e mësipërm pritet një planifikim i menaxhimit të trajnimeve i përmirësuar dhe për këtë janë vendosur edhe treguesit sipas tre veteve të ardhshme.

- ✓ Viti 2023: Plani vjetor i trajnimeve i hartuar;
- ✓ Viti 2024: Plani vjetor i trajnimeve i rishikuar: 50% e trajnimeve kryen vetëm në përputhje me planin vjetore të trajnimeve.

- ✓ Viti 2025: Plani vjetor i trajnimeve i rishikuar: 80% e trajnimeve kryen vetëm në përputhje me planin vjetore të trajnimeve.

Mungesa e një akti rregullues të brendshëm për përcaktimin e nivelit të aksesit elektronik si dhe mospërcaktimi i saktë i nivelit të aksesit elektronik ka çuar në mungesë të aksesit individual të punonjësve për të dhënat personale. Për këtë qëllim do të rishikohet niveli i aksesit dhe do të përgatitet një akt ku të përcaktohet niveli i aksesit në dosjet e personelit si dhe të krijohet mundësia e dhënies akses çdo punonjësi për të konsultuar të dhënat e dosjes personale.

Shumë nga detyrat që burojnë nga ligje specifike me karakter gjithëpërfshirës, nuk janë të parashikuara në përshkrimin e punës së punonjësit të Gardës, gjë e cila vjen kryesisht si rezultat i mangësive të përgjithshme në formimin juridik të punonjësve të rinj. Në të ardhmen del si detyrë që të bëhet njohja e të gjithë strukturës me kuadrin ligjor që normon punën e Gardës së Republikës si dhe të planifikohen disa mbledhjeve mësimore me qëllim njohjen e drejtuesve të nivelit të mesëm me ligjet specifike që lidhen me kryerjen e detyrës funksionale si ligji për konfliktin e interesit, ligji për të drejtën e informimit, ligji për mbrojtjen e të dhënave personale e të tjerë.

Mungesa e rregullave të qarta për përzgjedhjen e personelit si rezultat i mungesës së një akti unifkues ka çuar në një rekrutim jo cilësor të punonjësve të rinj. Në të ardhmen nga ana jonë do të synohet në rregulla penguese për rekrutimin e punonjësve të nivelit të mesëm, tyë lartë dhe madhor. Shtimi i objekteve dhe personaliteteve të ndryshme të cilat Garda i merr në ruajtje kohë pas kohe ka çuar në ndryshimin e organikës së GR disa herë. Kjo krijon problematika të ndryshme që lidhen me përshtatjen e punonjësve me vendin e punës. Për këtë qëllim do të synohet ripunimi i strukturës organike duke synuar shtimin e funksioneve bazë dhe uljen e funksioneve të larta.

Planifikimi organik jo i plotë i ngarkesës së punës ka çuar në problematikën tjetër të menaxhimit joefikas të burimeve njerëzore. Nga ana jonë do të bëhet ngritja e një grupi pune për të kryer analizën e ngarkesës funksionale të secilit funksion si dhe hartimin e një raporti vlerësues me rekomandime nga njëra anë si dhe do të përmirësohet teknologjia në shërbim nga ana tjetër. Një drejtim tjetër i punës tonë në ta ë ardhmen do të jetë edhe përcaktimi i rregullave strikte për të parandaluar sadopak ndikimin e jashtëm në punësim.

Mungesa e trajnimit të veçantë për punonjësit e sigurisë së brendshme që punojnë tek skanimi në ORV si dhe mungesa e psikologëve është një risk tjetër që ka të bëjë me fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore.

Qëllimi i trajtimit të risqeve në fushën e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore është që në përfundim të zbatimit të këtij plani GR të ketë një strukturë të konsoliduar, personel shërbimi të niveleve më cilësore si edhe ngarkesë optimale në kryerjen e detyrave funksionale të ngarkuara.

7.2 FUSHA E MENAXHIMIT FINANCIAR

Një fushë tjetër potenciale për risqe është edhe fusha e menaxhimit financiar. Risku në investimet e bëra me fondet e buxhetit të shtetit dhe në veçanti në investimet e veprave strategjike, (materialiteti në vlerë). Risku i mësipërm përfshin jo vetëm zbatueshmërinë e kuadrit ligjor, por dhe shkallën e cilësisë së zbatimit të kontratave (materialiteti në natyrë). Këto fusha shfaqen jo vetëm me risk të lartë financiar (për shkak të shumave të mëdha të fondeve të përfshira, procedurave të prokurimeve), por edhe operacionale që ka të bëjë me cilësinë e punimeve, pagesat jo në përputhje me gjendjen aktuale të punimeve, mbikëqyrjen dhe marrjen në dorëzim të objekteve, etj.

Risku në Sistemet e menaxhimit financiar dhe kontrollit të brendshëm. Menaxhimi financiar është fusha ku risku i korrupsionit dhe mashtrimit është më i pranishëm, kryesisht fushat e prokurimeve publike, pagave, transaksioneve financiare, realizimet e programeve ekonomike dhe financiare, etj. Kjo pasi transaksione të ndryshme kërkojnë shuma të konsiderueshme të fondeve publike të cilat sigurohen nga një numër i madh burimesh financimi, shoqëruar nga një shkallë e ulët e sistemeve të kontrollit financiar dhe kontrolleve të tjera.

Risqet e kësaj fushe janë të shumta duke filluar që nga faza e planifikimit buxhetor që është hartimi i dokumentit strategjik të PBA, akordimi, zbatimi dhe monitorimi i buxhetit të vitit korent, inventarizimi i pasurisë, ruajtja, administrimi, dokumentimi dhe kontabilizimi i qarkullimit të vlerave materiale dhe monetare, kontrolli i brendshëm, përdorimi me efikasitet i mjeteve të transportit, planifikimi, kryerja dhe ndjekja e prokurimeve publike që nga përcaktimi i fondit limit dhe deri tek zbatimi me përpikmëri i kushteve të kontratës, nxjerrja e përgjegjësisë për efekt që i vijnë buxhetit të shtetit nga proceset gjyqësore të humbura ku GR është palë etj.

Kontrollet Buxhetore dhe kontrolle të tjera financiare: përdorimi i buxheteve dhe limiteve të deleguara për disa kategori shpenzimesh dhe kontrolle të tjera të kontabilitetit duhet të sigurojë se shpenzimet janë aprovuar saktë dhe kontabilizuar saktë nga menaxheri përgjegjës. Kjo duhet të kufizojë qëllimin për mashtrim dhe mund të rezultojë në disa lloje mashtrimesh që mund të zbulohen.

Qëllimi i trajtimit të risqeve në fushën e menaxhimit financiar është përdorimi i saktë i rezervave monetare dhe atyre materiale, përdorimi me efikasitet, efektivitet dhe ekonomi me qëllim final arritjen e objektivave që programi GR ka në misionin e saj.

7.3 FUSHA E AKTIVITETIT PROFESIONAL DHE OPERACIONAL

Fushë tjetër me risk potencial që lidhet në mënyrë të dretpërdrejtë me misionin ligjor që GR ka është ajo e aktivitetit profesional dhe operacional.

Shkelja e konfidencialitetit për aktivitetet e Personaliteteve të Larta Shtetërore është risk që mund të sjellë pasoja të mëdha negative për integritetin e GR, risk i cili buron kryesisht nga rruga e gjatë e informacionit dhe strukturat nga kalon ky informacion për të arritur tek ne. Për këtë qëllim nevojitet rritja e sigurisë së qarkullimit të informacionit dhe në këtë drejtim do përqendrohemi në të ardhmen.

Pengesa në përgatitjen e projekteve për zhvillimin e kapaciteteve të komunikimit dhe elektronikës, Siguria kibernetike, mbrojtja dhe administrimi financiar i resurseve janë risqe të tjera operationale që mund të çënojnë integritetin e GR. Nga ana jonë duhet synuar në sigurimin e fondeve për realizimin e projekteve të sektorit të komunikimit dhe elektronikës, me qëllim rritjen e sigurisë kibernetike.

Risqe të tjera operationale mund të përmendim mundësisht e cënimit të reputacionit të institucionit si rrjedhojë e përdorimit të armëve jo në përputhje me ligjin si dhe përdorimi i armëve jashtë kohës së shërbimit, angazhimi i ulët në përgjithësi i punonjësve për të marrë pjesë në mbarëvajtjen e institucionit, mungesa e teknologjisë në kontrollin e hyrje daljes në ORV, përfshirja në veprimtari kriminale e punonjësve, abuzimi me autoritetin e funksionit si dhe ndikimi i filozofive fetare në shërbime të sigurisë së brendshme dhe të afërt.

Qëllimi i trajtimit të risqeve në fushën e Aktivitetit Profesional dhe Operacional është garantimi i misionit ligjor që ka GR me anën e rritjes së kapaciteteve operationale, rritjes së fuqisë reaguese së efektive të saj, përmirësimit të cilësive taktiko-fizike të trupave që merren me ruajtjen dhe sigurimin e PLSH-ve dhe PSH-ve si dhe homologëve të tyre kur vizitojnë vendin tonë.

VIII. OBJEKTIVAT DHE PARIMET

Plani i Integritetit është konceptuar për tu zbatuar dhe implementuar i shtrirë në periudhën tre vjeçare 2023-2025 dhe synon realizimin e disa objektivave kryesore:

- a) Parandalimin e korrupsionit dhe forcimin e integritetit institucional;
- b) Rritjen e transparencës së strukturave të GR.
- c) Krijimin e mekanizmave monitorues mbi sjelljet që çënojnë integritetin.
- d) Përcaktimin e proceseve dhe rregullave të qarta për integritetin e nëpunësve të strukturave të GR;
- e) Forcimin e bashkëpunimit mes aktorëve të brendshëm në kuadër të përmbushjes së detyrimeve dhe objektivave strategjike në fushën e antikorrupsionit.

Fryma e përgjithshme e dokumentit udhëhiqet nga parimet e mëposhtme:

- a) Parimi i ligjshmërisë, sipas të cilit GR zbaton gjatë veprimtarisë së saj Kushtetutën, ligjin organik të saj dhe legjislacionet e tjera në fuqi;

- b) Parimi i unitetit dhe hierarkisë, sipas të cilit GR organizohet në mënyrë të tillë që çdo punonjës apo sektor, i raporton një organi apo institucioni e.pror.
- c) Parimi i llogaridhënies, sipas të cilit çdo nëpunës/punonjës i nënshtrohet drejtimit dhe mbikëqyrjes sipas organizimit të hierarkisë;
- d) Parimi i efektivitetit, sipas të cilit cdo nëpunës dhe strukturë organizohet në mënyrë që të realizojë me profesionalizëm dhe përkushtim detyrat e ngarkuara dhe objektivat e përcaktuar;
- e) Parimi i paanshmërisë, sipas të cilit çdo nëpunës që merr pjesë në një proces vendimmarrës administrativ, vepron në përputhje me rregullat e parandalimit të konfliktit të interesit, sipas legjislacionit në fuqi;
- f) Parimi i transparencës, si një parim bazë në veprimtarinë e administratës publike, për publikimin e informacionit procedural dhe përmbajtësor të shërbimeve publike në mënyrë të tillë që të jetë i aksesueshëm dhe gjerësisht i kuptueshëm nga individët dhe grupe të caktuara të shoqërisë duke respektuar kufizimet për mbrojtjen e të dhënave personale dhe privatësinë;
- g) Parimi i konfidencialitetit, ruajtja e informacionit si një detyrim që buron nga ligji dhe normat e etikës profesionale, por dhe një e drejtë;
- h) Parimi i barazisë dhe i mos diskriminimit, për të parandaluar çdo lloj forme të drejtpërdrejtë apo të tërthortë diskriminimi, cënimi të dinjitetit të personit dhe krijimit të një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues a ofendues, apo trajtimi të pabarabartë.
- i) Parimi i decentralizimit, përmes të cilit institucionet kanë përgjegjësinë e plotë për marrjen e masave të gjithanshme të cilat do të rezultojnë në konsolidimin e integritetit institucional si dhe të personelit të tyre;
- j) Parimi i deburokratizimit dhe efijencës, i cili presupozon ndërtimin e një administrate sa më pak burokrate me ndarje të qartë të detyrave të çdo strukture dhe ofrimin e shërbimit ndaj publikut e punonjësve në një afat të arsyeshëm, sikurse me struktura efijente në përdorimin me ekonomi të resurseve materiale dhe njerëzore;
- k) Parimi i bashkëpunimit të brendshëm, sipas të cilit çdo nëpunës bashkëpunon brenda njësisë organizative ku bën pjesë, si dhe me punonjësit e strukturave të tjera brenda Ministrisë, për përmbushjen e objektivave.

IX. PËRFUNDIME

Korrupsioni është një fenomen kompleks social, politik dhe ekonomik që prek të gjitha vendet. Korrupsioni minon institucionet demokratike, ngadalëson zhvillimin ekonomik dhe kontribuon në paqëndrueshmërinë e strukturave ligjzbatuese.

Korrupsioni sulmon themelet e institucioneve demokratike duke shtrembëruar proceset e reformave, duke shtrembëruar sundimin e ligjit dhe duke krijuar moçalje burokratike, arsyeja e vetme e ekzistencës së të cilave është kërkimi i ryshfetit dhe minimi i integritetit.

Si përfundim, planifikimi i integritetit është një proces i ri për Gardën e Republikës, i konkretizuar me një dokument strategjik institucional dhe modeli i përshkruar në këtë dokument mund të ndryshohet dhe përmirësohet në çdo kohë të caktuar.

Aktivitetet dhe rezultatet e këtij Plani kontribuojnë gjithashtu në mbështetjen e përpjekjeve të Shqipërisë për anëtarësim në BE dhe më konkretisht në përmbushjen e tre nga pesë prioritetet kyçe të vendosura nga BE-ja, konkretisht: reforma e administratës publike, rritja e profesionalizmit dhe depolitizimit të saj, lufta kundër korrupsionit dhe lufta kundër krimit të organizuar.

ANEKSI 1

MATRICA E INTEGRITETIT DHE PLANIT TË VEPRIMIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

FUSHA E MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE

Risku	Burimi / Faktorët i/e riskut	Intensiteti Impakt x Probabilitet	Trajtimi	Aktivite për zbatimin	Rezultati i pritshëm (R)	Treguesi Matës (T) dhe vlerat e synuara për vitet 2023- 2025
1. Mungesa e një plani vjetor për të gjitha llojet e trajnimeve.	<ul style="list-style-type: none"> Mungesa e vlerësimit të nevojave për trajnim Mungesa e një akti rregullues për kryerjen e trajnimeve vetëm mbasi të jetë kryer vlerësimi i nevojave për trajnim. Mungesa e kapaciteteve (njohurive teknike, instrumentave për kryerjen e vlerësimit të nevojave për trajnim). 	49 (7x7)	Hartimi i instrumentit për përcaktimin e nevojave për trajnime dhe krijimi i kapaciteteve të nevojshme në shërbim të këtij qëllimi.	<ol style="list-style-type: none"> Mbledhja dhe përpunimi i të dhënave mbi bazën e të cilave do përcaktohen nevojat reale për trajnim sipas sektorëve dhe shërbimeve. Nxjerrja e aktit rregullues i cili do të normojë të gjithë procedurën e kryerjes së trajnimeve, brenda dhe jashtë vendit. Krijimi i kapaciteteve të duhura teknike si edhe krijimi i instrumenteve të nevojshme me qëllim vlerësimin e nevojave për trajnim. Hartimi i planit të trajnimeve. 	Planifikimi i menaxhimit të trajnimeve i përmirësuar.	<p>T.1: % e trajnimeve të kryera në përputhje me planin vjetor të trajnimeve</p> <p>Viti 2023: Plani vjetor i trajnimeve i hartuar</p> <p>Viti 2024: Plani vjetor i trajnimeve i rishikuar: 50% e trajnimeve kryen vetëm në përputhje me planin vjetor të trajnimeve.</p> <p>Viti 2025: Plani vjetor i trajnimeve i rishikuar: 80% e trajnimeve kryen vetëm në përputhje me planin vjetor të trajnimeve</p>
2. Mospërcaktimi i saktë i nivelit të aksesit elektronik.	<ul style="list-style-type: none"> Mungesa e aksesit individual të punonjësve për të dhënat personale. Mungesa e një akti rregullues për përcaktimin e nivelit të aksesit elektronik. 	32 (4x8)	Rishikimi i nivelit të aksesit dhe draftimi i një akti ku përcaktohet niveli i aksesit në dosjet e personelit.	<ol style="list-style-type: none"> Dhënie akses çdo punonjësi për të konsultuar të dhënat e dosjes personale. Nxjerrja e aktit rregullues që përcakton nivelin e aksesit elektronik sipas shkallës së përgjegjësisë në sistemin e mbajtjes së të dhënave të personelit. 	<p>R.1: Krijimim e aksesit individual të çdo punonjësi në të dhënat personale.</p> <p>R.2: Prodhimi i aktit rregullues për këtë proces.</p>	<p>T.1: 35 % e punonjësve mund të aksesojnë vetë të dhënat e tyre personale në vitin 2023.</p> <p>Viti 2024:</p> <p>50 % e punonjësve mund të aksesojnë vetë të dhënat e tyre personale në vitin 2024.</p> <p>Viti 2025:</p> <p>65 % e punonjësve mund të aksesojnë vetë të dhënat e tyre personale në vitin 2025.</p>

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

<p>3. Detyrat që burojnë nga ligje specifike nuk janë të parashikuara në përshkrimin e punës së punonjësit të Gardës.</p>	<p>- Mangësi të përgjithshme në formimin juridik të punonjësve të rinj.</p>	<p>56 (7x8)</p>	<p>Rishikimi i përshkrimeve të punës dhe reflektimi i detyrave që burojnë nga ligjet e tjera. Njohja e ligjeve të tjera.</p>	<p>7. Njohja e të gjithë strukturës me kuadrin ligjor që normon punën e Gardës së Republikës. 8. Hartimi i disa mbledhjeve mësimore me qëllim njohjen e drejtuesve të nivelit të mesëm me ligjet specifike që lidhen me kryerjen e detyrës funksionale si ligji për konfliktin e interesit, ligji për të drejtën e informimit, ligji për mbrojtjen e të dhënave personale.</p>	<p>R.1: Ulja e numrit të rasteve të shkeljes së ligjeve gjatë kryerjes së detyrës si pasoje e mangësive në formimin juridik të punonjësve. R.2: Pjesëmarrje e rregullt e punonjësve në mbledhjet trajnuese të organizuara për këtë qellim.</p>	<p>T.1: % e punonjësve do të marrin pjesë në mbledhjet trajnuese për përmirsimin e nivelit të formimit juridik. Viti 2023: 50 % e punonjësve do të marrin pjesë në mbledhjet trajnuese për përmirsimin e nivelit të formimit juridik. Viti 2024: 60 % e punonjësve do të marrin pjesë në mbledhjet trajnuese për përmirsimin e nivelit të formimit juridik. Viti 2025: 75 % e punonjësve do të marrin pjesë në mbledhjet trajnuese për përmirsimin e nivelit të formimit juridik.</p>
<p>4. Mungesa e rregullave të qarta për përzgjedhjen e personelit.</p>	<p>- Mungesa e një akti unifikues.</p>	<p>72 (9x8)</p>	<p>Hartimi dhe miratimi i një urdhëri të përbashkët për përcaktimin e rregullave për përzgjedhjen e personelit</p>	<p>9. Rregulla penguese për rekrutimin e punonjësve të nivelit të mesëm. 10. Rregulla penguese për rekrutimin e punonjësve të nivelit të lartë. 11. Rregulla penguese për rekrutimin e punonjësve të nivelit madhor.</p>	<p>R.1: Krijimi i një rregullorje të unifikuar për punësimin e punonjësve të të gjitha niveleve. R.2: Miratimi brenda vitit 2023 i kriterëve shumë specifike në lidhje me punonjësit e rinj që do të punësohen në Gardën e Republikës.</p>	<p>T.1: % e punonjësve që largohen nga Gardën e Republikës Viti 2023: Zvogëlim i kërkesave për largim me 5%. Viti 2024: Zvogëlim i kërkesave për largim me 10%. Viti 2025: Zvogëlim i kërkesave për largim me 15%.</p>
<p>5. Ndryshimet e shpeshta strukturore.</p>	<p>- Shtimi i objekteve dhe personaliteteve të ndryshme të cilat Garda i merr në ruajtje kohë pas kohe.</p>	<p>27 (9x3)</p>	<p>Ripunimi i strukturës organike duke synuar shtimin e funksioneve bazë dhe uljen e funksioneve të larta.</p>	<p>12. Konsolidimi i strukturës. 13. Rritja e numrit të punonjësve të nivelit bazë. 14. Ulja e numrit të punonjësve në nivelet drejtuese.</p>	<p>Ndryshime strukturore më të rralla.</p>	<p>T.1: Konsolidimi i strukturës organizative. Viti 2023: Plotësimi i strukturës në masën 90%. Viti 2024: Plotësimi i strukturës në masën 97% Viti 2025:</p>

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

						<p>Plotësimi i strukturës në masën 100%</p> <p>T.2 Ulja e numrit të punonjësve në nivelet drejtuese</p> <p>Viti 2023: Ulja e numrit të punonjësve në nivelet drejtuese me 2%</p> <p>Viti 2024: Ulja e numrit të punonjësve në nivelet drejtuese me 5%</p> <p>Viti 2025: Ulja e numrit të punonjësve në nivelet drejtuese me 8%.</p>
6. Menaxhim i efikasitetit të burimeve njerëzore.	- Planifikimi organik jo i plotë i ngarkesës së punës.	18 (6x3)	Rishikimi i organikës me qëllim eliminimin e funksioneve me ngarkesë jo të plotë pune.	<p>15. Ngritjen e një grupi pune për të kryer analizën e ngarkesës funksionale të secilit funksion si dhe hartimin e një raporti vlerësues me rekomandime.</p> <p>16. Përmirësimi i teknologjisë në shërbim.</p> <p>17. Përcaktimi i rregullave strikte për të parandaluar sadopak ndikimin e jashtëm në punësim.</p>	Ngarkesë optimale pune për çdo funksion organik.	<p>T.1. Shpërndarja e ngarkesës së punës</p> <p>Viti 2024: Rishikimi i ngarkesës në punë të çdo funksioni në masën 35 %.</p> <p>Viti 2024: Gjatë vitit 2024 synohet rishikimi i ngarkesës në punë të çdo funksioni në masën 70 %.</p> <p>Viti 2025: Gjatë vitit 2025 synohet rishikimi i ngarkesës në punë të çdo funksioni në masën 100 %.</p> <p>Database me të dhëna të sakta dhe aktuale të personave me dypunësim - Viti 2023.</p> <p>Ulja e numrit të të dupunësuarve me 10 % si rezultat i përmirësimit të trajtimit financiar.</p> <p>Viti 2024: Ulja e numrit të të dupunësuarve me 20 % si rezultat i përmirësimit të trajtimit financiar.</p>

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

						<p>Viti 2025:</p> <p>Ulja e numrit të të dupunësuarve me 30 % si rezultat i përmirësimit të trajtimit financiar.</p> <p>T.1: Ulja e numrit të punonjësve që largohen me dëshirën e tyre nga detyra.</p> <p>Viti 2023: Ulja e kërkesave për tu larguar nga Garda me 10 %.</p> <p>Viti 2024: Ulja e kërkesave për tu larguar nga Garda me 25 %.</p> <p>Viti 2025: Ulja e kërkesave për tu larguar nga Garda me 40 %.</p>
7. Mungesa e trajnimit të veçantë për punonjësit e sigurisë së brendshme që punojnë tek skanimi në ORV	- Mungesa e kapaciteteve trajnuese për këto shërbime në Shqipëri.	40 (5x8)	Krijimi i mundësisë për trajnim për këto shërbime. Përcaktimi i nevojave	18. Hartimi i planit, bashkëpunimi me shërbimet partnere (si siguria aeroportuale etj.) 19. Trajnime jashtë vendit. 20. Kurse kualifikimi në Shqipëri me trajnues të huaj. 21. Ndërrim i shpeshtë i personelit që kryen shërbim për shkak të rezatimit.	Modernizimi i këtij shërbimi me pajisje bashkëkohore.	<p>T.1: Numri i shkeljeve që vijnë nga skanimi në ORV.</p> <p>Viti 2023 - numri i shkeljeve që vijnë nga skanimi të jetë zero.</p>
8. Mungesa e psikologëve.	- Numri i vogël i psikologëve në strukturë, aktualisht një.	12 (6x2)	Rishikimi i strukturës	22. Njohja e kapaciteve për personelin e policisë parlamentare, për përballimin e stresit. 23. Shtimi i numrit të psikologëve.	Rritje e numrit të psikologëve të punësuar në institucion.	<p>T.1: Numri i psikologëve të punësuar në institucion</p> <p>Viti 2023</p> <p>Rekrutimi i një psikologu shtesë (2 psikologë gjithësej)</p> <p>Viti 2024:</p> <p>Numri i psikologëve të punësuar në institucion gjatë vitit 2024 të shkojë në tre nga një që është sot.</p> <p>Viti 2025:</p> <p>Numri i psikologëve të punësuar në institucion gjatë vitit 2023 të shkojë në katër nga një që është sot.</p>

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

FUSHA E MENAXHIMIT FINANCIAR

Risku	Burimi / Faktorët i/e riskut	Intensiteti	Trajtimi	Aktivite për zbatimin	Rezultati i pritshëm (R)	Treguesi Matës (T) dhe vlerat e synuara për vitet 2023-2025
9. Furnizim material jo i normuar dhe moszbatim i normave të furnizimit dhe afateve të përdorimit për aktivet në inventar e përdorim.	- Mungesa/ mosfreskimi i disa akteve nënligjore që normojnë furnizimin material e teknik, që i përgjigjen realitetit, dhe nevojave më të domosdoshme për furnizim.	40 (5x8)	Miratimi i normave të reja dhe/ose saktësimi i normave në fuqi, të përdorimit për asetet.	24. Hartimi i akteve normative materiale dhe i kërkesave për fondet e nevojshme për sigurimin e vlerave materiale.	R.1: Planifikim i nevojave materiale mbi bazën e normave të miratuara. R.2: Furnizim material - teknik i normuar.	T.1: % e planeve materiale në përputhje me normat e miratuara. Viti 2023: Furnizim me materiale 50 % në përputhje me planin vjetor. Viti 2024: Furnizim me materiale 750 % në përputhje me planin vjetor. Viti 2025: Furnizim me materiale 100 % në përputhje me planin vjetor.
10. Problematika në procesin e ruajtjes, administrimit, dokumentimit dhe qarkullimit të aktiveve.	- Mungesa e burimeve njerëzore të mirëfillta për administrimin e vlerave materiale.	12 (6x2)	Përzgjedhje e personelit për administrimin e vlerave materiale.	25. Gjetja e mekanizmave të duhur për të siguruar burime njerëzore me ekspertizën e duhur, për administrimin e aktiveve. 26. Kualifikim dhe trajnim i vazhdueshëm i këtij personeli.	Programim rekrutimi dhe trajnimi të punonjësve me përgjegjësi material.	T.1: Numri i punonjësve me përgjegjësi materiale të përzgjedhur në përputhje me detyrat funksionale Viti 2023: 80% e të emëruarve, në përputhje me funksionin me përgjegjësi material dhe 100 % e tyre e trajnuar. Viti 2024: 90% e të emëruarve, në përputhje me funksionin me përgjegjësi material. Viti 2025: 100 % e të emëruarve, në përputhje me funksionin me përgjegjësi material.
11. Dokumentacion jo korrekt dhe i pa plotë, për mirëmbajtjen dhe riparimin e objekteve,	- Mungesa e PSV, dhe specialistëve me ekspertizën e duhur për identifikimin dhe	12 (6x2)	Përcaktimi i procedurave të sakta dhe përzgjedhja e personelit që ka të bëjë me konstatimin e defektit,	27. Miratimi i procedurave standarte dhe kontrolli rigoroz për zbatimin e tyre.	R.1: Procedura standarte veprimi të	T.1: Dokumentacion teknik, i hartuar në përputhje me PSV.

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

mjeteve, veglave, orendive e pajisjeve të zyrës.	përcaktimin e nevojave reale për riparim-mirëmbajtje		hartimin e kërkesës për riparim, si edhe hallkat që duhet të kalojë kjo kërkesë deri në miratimin e kryerjes së riparimit.		miratuara për çdo pozicion pune. R.2: Personel ekspert për identifikimin e nevojave për riparim.	Viti 2023: 80% e dokumentacionit teknik, të hartuar në përputhje të plotë me procedurën e miratuar. Viti 2024: 80% e dokumentacionit teknik, të hartuar në përputhje të plotë me procedurën e miratuar. Viti 2025: 80% e dokumentacionit teknik, të hartuar në përputhje të plotë me procedurën e miratuar. T.2: Personel i përzgjedhur për riparim-mirëmbajtje. Viti 2023: 50% e punonjësve të riparimit, specialist fushe. Viti 2024: 75% e punonjësve të riparimit, specialist fushe. Viti 2025: 100% e punonjësve të riparimit, specialist fushe.
12. Përdorim dhe shfrytëzim jo i rregullt, i automjeteve nga titullarët.	- Mosnjohje dhe/ose moszbatim nga VIP-at, të akteve ligjore e nënligjore për ruajtjen dhe sigurinë e PLSH e PSH.	18 (9x2)	Njohje me aktet në fuqi dhe rishikim i tyre.	28. Kontroll i vazhdueshëm për përdorimin e mjeteve sipas përcaktimeve ligjore	Program njohje me aktet që normojnë përdorimin e shfrytëzimin e mjeteve.	T.1: Shkeljet në shfrytëzimin e mjeteve motorike Viti 2023: Ulja e shkeljeve ligjore e nënligjore në këtë fushë me 15 % në vitin 2023. Viti 2024: Ulja e shkeljeve ligjore e nënligjore në këtë fushë me 35 % në vitin 2024. Viti 2025: Ulja e shkeljeve ligjore e nënligjore në këtë fushë me 100 % në vitin 2025.
13. Mosrealizimi në afat i kontratave të furnizimit dhe/ose mos lëvrimit i kontratave sipas specifikimeve teknike.	- Mangësi në hartimin e detyrimeve kontraktuale dhe penaliteteve për OE jo shumë të përgjegjshëm	18 (9x2)	Ndjekja e të gjithë hapave penalizues për operatorin.	29. Informim i ASHBP, APP, me qëllim përzgjedhjen e operatorëve serioz dhe me eksperiencë të ngjashme.	Detyrime kontraktuale të mirëpërcaktuara.	T.1: Kontrata furnizimi të hartuara në përputhje me kërkesat ligjore, specifikimet teknike dhe afatet e përcaktuara.

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

						<p>Viti 2023:</p> <p>Për vitin 2023 synohet një përputhshmëri ligjore e kontratave në masën 85 %.</p> <p>Viti 2024:</p> <p>Për vitin 2024 synohet një përputhshmëri ligjore e kontratave në masën 95 %.</p> <p>Viti 2025:</p> <p>Për vitin 2025 synohet një përputhshmëri ligjore e kontratave në masën 100 %.</p> <p>T.2: Evidencë e kontraktorëve problematikë në zbatimin rigoroz të detyrimeve kontraktuale.</p> <p>Viti 2023:</p> <p>Ulja e numrit të kontraktorëve problematikë në zbatimin e kontratave me 50 %.</p> <p>Viti 2024:</p> <p>Ulja e numrit të kontraktorëve problematikë në zbatimin e kontratave me 75 %.</p> <p>Viti 2025:</p> <p>Ulja e numrit të kontraktorëve problematikë në zbatimin e kontratave me 100 %.</p>
14. Moszbatim i metodës FIFO, për shkarkimin e materialeve në varësi të cilësisë dhe çmimit.	- Paaftësi dhe papërgjegjshmëri e specialistëve dhe përgjegjësve material.	18 (9x2)	Trajtimi i stoqeve nëpër magazina.	30. Pakësimi i stoqeve ekzistuese dhe mos krijim i stoqeve të reja materiale.	R.1: Planifikim i menaxhimit për shkarkimin e materialeve sipas metodës FIFO. R.2: Planifikim i evadimit të materialeve stoqe.	<p>T.1: % e shkarkimit material në përputhje me planin e menaxhimit.</p> <p>- Viti 2023: Shkarkimi i materialeve 80% në përputhje me planin.</p> <p>- Viti 2024: 90 % e shkarkimeve sipas metodës FIFO.</p> <p>Viti 2025:</p>

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

						100 % e shkarkimeve sipas metodës FIFO. T.2. % e evadimit të materialeve stoqe në përputhje me planin. - Viti 2023: Evadim i stoqeve në masën 50%. - Viti 2024: 77% e stoqeve të evaduara - Viti 2025: Evadim i stoqeve në masën 90%.
15. Konfirmimet jashtë institucionale për përdorimin e vlerave materiale	- Rregullativ - Rishikimi i Udhëzimit nr.30 për të përfshirë edhe konfirmimin nga Shefi i shërbimit	18 (9x2)	Rishikimi i udhëzimit nr.30	31. Rakordim një muajor për shitjet dhe blerjet. 32. Rakordim çdo 6-muaj me strukturat furnizues nga shefat e shërbimeve. 33. Forcimi i monitorimit.	Konfirmimi i vlerave materiale nga shefi i shërbimit përkatës.	T.1: Eliminimi i problematikës në konfirmimet jashtë institucionale për përdorimin e vlerave materiale Eliminimi në masën 100 % i problematikës në këtë fushë Brenda vitit 2023.
16. Risk për integritetin e sistemit të pagave të njësisë.	- Gabim i qëllimshëm nga nëpunësi. - Mungesa e kontrollit nga ana e bankës. - Mungesa e kontrollit nga ana e strukturës përgjegjëse.	10 (10x1)	Monitorim i përforcuar. Rritja e bashkëpunimit me bankat e nivelit të dytë.	34. Kontroll periodik muajor nominal nga një person i tretë. 35. Raport vlerësimi muajor. 36. Kontroll i listëpagesës në periudhën 5-30 të muajit. 37. Identifikimi i punonjësve fantazëm, eliminimi i mungesave të të dhënave të personelit, kryerja e kontrolleve të mjaftueshme për këtë qëllim.	Dokumentim i punonjësve fantazmë të zbuluar gjatë kontrolleve.	T.1: Numri i incidenteve / mospërputhjeve në procedurat e kryerjes së pagesave për pagat dhe shpërblimet Viti 2023 - Ulje e rasteve me 20 %. Viti 2024 - Ulje e rasteve me 40 %. Viti 2025 - Ulje e rasteve me 60 %.
17. Aplikim i normave jo të sakta në përlogaritjen e harxhimit të karburantit për mjetet e Gardës Republikës.	- Mungesa e certifikatave të sakta të konformitetit për mjetet e reja, dhe e konsumit faktik të karburantit, për mjetet e amortizuara.	15 (5x3)	Përcaktimi i normës reale të konsumit dhe propozim tek Ministria e Brendshme për miratimin e normave të sakta të konsumit.	38. Funksionimi në mënyrë të përhershme i komisionit për testimin e mjeteve. 39. Vendosija e normave reale të konsumit.	Përlogaritje dhe shkarkim karburanti sipas normave të miratuara.	T. 1: Mjete të testuara për konsumin faktik të karburantit. Viti 2024: Testim në masën 35 % të inventarit të mjeteve. Viti 2024:

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

						<p>Testim në masën 70 % të inventarit të mjeteve.</p> <p>Viti 2025:</p> <p>Testim në masën 100 % të inventarit të mjeteve.</p> <p>T. 2: % e mjeteve me normat përkatëse të harxhimit të karburantit të miratuara.</p> <p>Viti 2023: 90 % e mjeteve me normat e harxhimit të karburantit të miratuara</p> <p>Viti 2024:</p> <p>95 % e mjeteve me normat e harxhimit të karburantit të miratuara</p> <p>Viti 2025:</p> <p>100 % e mjeteve me normat e harxhimit të karburantit të miratuara.</p>
18. Shpenzimet për dieta.	- Kultura e pakët fiskale në përgjithësi.	63 (7x9)	Implementimi në masën 100 % i fiskalizimit.	<p>40. Kontroll nëpërmjet sallës operative dhe sistemit GPS në kohë reale për vendndodhjen e mjetit.</p> <p>41. Futja e hallkave shtesë për kontrollin e itinerarit të lëvizjes si edhe hotelit ku flen punonjësi.</p> <p>42. Ndërgjegjësimi fiskal i punonjësve dhe lëshuesve të faturave të fiskalizuara.</p>	<p>R.1: Fiskalizimi i shpenzimeve që kanë punonjësit gjate kryerjes se detyrës.</p> <p>R.2: Shmangie e abuzimeve që vijnë si pasojë e mungesës së transparencës.</p>	<p>T.1: Shpenzimet e parashikuara për dieta.</p> <p>Viti 2023 - Ulja me 80 % e numrit të ankesave në këtë fushë.</p> <p>Viti 2024 - Ulja me 90 % e numrit të ankesave në këtë fushë.</p> <p>Viti 2025 - Ulja me 95 % e numrit të ankesave në këtë fushë.</p>
19. Menaxhimi i konfliktit të interesit në fushën e prokurimeve.	- Mungesa e njohjes së ligjeve nga punonjësit e nivelit bazë.	9 (9x1)	Trajnim për njohjen e ligjit për konfliktin e interesit.	<p>43. Hartimi i procedurave për krijimin dhe mbajtjen e regjistrit të interesit.</p> <p>44. Plotësimi i deklaratës së konfliktit të interesit për çdo procedurë prokurimi, gjatë fazës së studimit të ofertave nga operatorët ekonomikë.</p> <p>45. Kryerja e trajnimeve në këtë fushë.</p>	<p>Rritje e nivelit profesional të punonjësve që merren me procedurat e prokurimeve.</p>	<p>T.1: Rastet e menaxhimit të konfliktit të interesit në fushën e prokurimeve</p> <p>Viti 2023 - Ulje me 50 % e ankesave që lidhen me konfliktin e interesit në prokurimet publike.</p> <p>Viti 2024 - Ulje me 60 % e ankesave që lidhen me</p>

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

						konfliktin e interes në prokurimet publike. Viti 2025 - Ulje me 75 % e ankesave që lidhen me konfliktin e interes në prokurimet publike.
20. Dhënie informacioni operatorëve ekonomikë nga anëtarët e njësisë së prokurimit dhe jo vetëm.	- Rrjedhje informacioni nga punonjësit që punojnë me hartimin e kritereve për kualifikim.	10 (10x1)	Nënshkrimi i deklaratës së konfidencialitetit.	46. Rritja e kërkesave në drejtim të integritetit personal në certifikimin e personave që punojnë me prokurimet.	Kufizimi i mundësive për rrjedhje informacioni që kanë të bëjnë me procesin e prokurimeve.	T.1: Rastet e rrjedhjes së informacionit konfidencial për ofertuesit në procedurat e prokurimeve publike Viti 2023 - Ulje me 35 % të rasteve me rrjedhje informacioni konfidencial për ofertuesit. Viti 2024 - Ulje me 75 % të rasteve me rrjedhje informacioni konfidencial për ofertuesit. Viti 2025 - Ulje me 100 % të rasteve me rrjedhje informacioni konfidencial për ofertuesit.
21. Vlerësim subjektiv i operatorëve ekonomik nga KVO.	- Me dashje ose edhe nga padituria vlerësimi i procedurës mund të bëhet jo i saktë.	20 (10x2)	Ngritja e një komisioni tjetër i cili do të merret me rivlerësimin e procedurës.	47. Rritja e kërkesave në drejtim të integritetit personal në certifikimin e personave që punojnë me prokurimet. 48. Trajnimi i personelit që janë anëtarë të KVO për prokurimet.	Vlerësimi i saktë i procedurave të prokurimit.	T.1: Problematikat me vlerësimin e operatorëve ekonomikë. Viti 2023. Elimininimi në masën 35 % rastet e vlerësimeve subjektive. Viti 2024: Elimininimi në masën 70 % rastet e vlerësimeve subjektive. Viti 2025: Elimininimi në masën 100 % rastet e vlerësimeve subjektive.
22. Modifikim dokumentacioni me kërkesë të operatorëve ekonomikë nga zyra e prokurimeve në Gardë.	- Mosmarrja parasysh e kërkesave të operatorëve ekonomikë për modifikim dokumentacioni si edhe sygjerimet e APP.	20 (10x2)	Marrja në konsideratë e të gjithë kërkesave ligjore të cilat kërkojnë ndryshim dokumentacionin për tu përfruar sa më shumë me objektin e prokurimit.	49. Marrje mendimi edhe nga specialist të jashtëm në përputhje me çdo objekt prokurimi për të cilin janë kërkuar modifikimi i dokumentacionit.	Perfeksionim i dokumentacionit të procedurave të prokurimit duke krijuar kushte të	T.1: % e Dokumentacioni i modifikuar me kërkesë të operatorëve ekonomikë Viti 2023 - Ulje me 50 % e kërkesave për modifikim të

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

				<p>50. Ndjekja e sygjërimeve të Agjensisë së Prokurimit Publik sa herë që ajo udhëzon për modifikimin e dokumentacionit për kualifikim.</p> <p>51. Njoftimi lidhur me modifikimet e bëra duke e shoqëruar me shtojcën përkatëse për operatorët pjesëmarrës në procedurë.</p>	barabarta për të gjithë operatorët.	<p>dokumenatcionit nga operatorët ekonomikë pjesëmarrës.</p> <p>Viti 2024 - Ulje me 25 % e kërkesave për modifikim të dokumenatcionit nga operatorët ekonomikë pjesëmarrës.</p> <p>Viti 2025 - Ulje me 20 % e kërkesave për modifikim të dokumenatcionit nga operatorët ekonomikë pjesëmarrës.</p>
23. Shqyrtim ankesash nga operatorët ekonomikë.	- Ankesat e ndryshme që vijnë nga operatorët ekonomikë pjesëmarrës në procedura të ndryshme prokurimi.	20 (10x2)	Ngritja e një komisioni të dytë, i ndryshëm nga KVO, i cili do të merret me shqyrtimin e ankesës.	<p>52. Kryerja e një analize të hollësisht krahasuese me qëllim marrjen e vendimit nëse ankesa është e drejtë apo jo.</p> <p>53. Nxjerrja e përgjegjësisë administrative kur operatori ka të drejtë në ankesën e tij.</p>	Trajtim në përputhje me kërkesat ligjore të ankesave që mund të adresohen.	<p>T.1: Numri i ankesave nga operatorët ekonomikë drejtuar Gardës së Republikës</p> <p>Viti 2023 - Ulje me 50 % e numrit të ankesave nga operatorët ekonomikë drejtuar Gardës së Republikës.</p> <p>Viti 2024- Ulje me 25 % e numrit të ankesave nga operatorët ekonomikë drejtuar Gardës së Republikës.</p> <p>Viti 2025- Ulje me 25 % e numrit të ankesave nga operatorët ekonomikë drejtuar Gardës së Republikës.</p>
24. Zbatimi i vendimeve gjyqësore që lidhen me veprimtarinë e Gardës.	- Mungesa e gjurmës së Auditimit.	10 (10x1)	Zgjerimi i personave që marrin pjesë në ndjekjen e procesit gjyqësor.	<p>54. Hartimi i gjurmës së Auditit.</p> <p>55. Ndjekja e të gjithë proceseve të marrjes së një vendimi gjyqësor duke nxjerrë përgjegjësinë hap pas hapi.</p>	Rritje e numrit të punonjësve që marrin pjesë në këtë procesin e hartimit të gjurmës së auditit.	<p>T.1: Numri i vendimeve gjyqësore të fituara nga GR</p> <p>Viti 2023 - Rritje në masën 15 % gjatë vitit 2023 i numrit të gjyqeve të fituara.</p> <p>Viti 2024:</p> <p>Rritje në masën 30 % gjatë vitit 2024 i numrit të gjyqeve të fituara.</p> <p>Viti 2025:</p> <p>Rritje në masën 50 % gjatë vitit 2025 i numrit të gjyqeve të fituara.</p>
25. Hartimi dhe zbatimi i PBA.	- Ekipi i Menaxhimit të Programit.	30 (10x3)	Të mos ndryshohet PBA gjatë procesit të zbatimit.	56. Akte nënligjore të cilat bëjnë të pamundur ndryshimin e PBA-së gjatë	Hartimi i një dokumenti të PBA	T.1: Numri i kërkesave për ndryshim të PBA nga GR

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

				<p>zbatimit, përveç se për arsye madhore.</p> <p>57. Kryerja e disa takimeve të Ekipit të Menaxhimit të Programit me qëllim përcaktimin sa më të saktë të prioriteteve të Gardës së Republikës.</p>	<p>solid dhe të pandryshueshëm, të paktën gjatë vitit të parë të vënies në zbatim të tij.</p>	<p>Viti 2023: 2 ndryshime në dokumentin e PBA 2024-2026.</p> <p>Viti 2024:</p> <p>1 ndryshim në dokumentin e PBA 2025-2027.</p> <p>Viti 2025:</p> <p>0 ndryshime në dokumentin e PBA 2026-2028.</p>
<p>26. Mungesa e regjistrimit të dhuratave.</p>	<p>- Mungesa e hartimit të këtij dokumenti.</p>	<p>10 (10x1)</p>	<p>Hapja e regjistrimit të dhuratave</p>	<p>58. Hartimi i procedurave për krijimin dhe mbajtjen e regjistrimit të dhuratave.</p> <p>59. Evidentimi i të gjithë dhuratave që bëhen dhe që kanë lidhje me detyrën funksionale.</p>	<p>R.1: Krijimi i dokumentit për regjistrimin e dhuratave.</p> <p>R.2: Parandalimi i pranimit të dhuratave që kalojnë vlerën limit të përcaktuar.</p>	<p>T.1: Krijimi në vitin 2023 i regjistrimit të dhuratave me të dhënat aktuale, që përditësohet rregullisht.</p>
<p>27. Mungesa e trajtimit financiar dhe material të personelit.</p>	<p>- Politikat qeveritare.</p>	<p>54 (6x9)</p>	<p>Rishikimi i trajtimit financiar.</p>	<p>60. Trajtimi financiar i punonjësve në nivelin e punës së kryer.</p> <p>61. Gjetja e metodave të reja promovuese për ta bërë më të dëshirueshme detyrën funksionale.</p> <p>62. Kompesim financiar për privacionet e ndryshme.</p>	<p>Përmirësimi i trajtimit financiar.</p>	<p>T.1: Trajtimi ushqimor i punonjësve</p> <p>Viti 2023</p> <p>Miratimi i trajtimit me ushqim të punonjësve</p> <p>Viti 2024:</p> <p>Përmirësimi i trajtimit me ushqim të punonjësve në masën 10 %.</p> <p>Viti 2025:</p> <p>Përmirësimi i trajtimit me ushqim të punonjësve në masën 15 %.</p> <p>T.2: Pagat e punonjësve.</p> <p>Viti 2023:</p>

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

						<p>Rritja e pagave të punonjësve Gardës me 8 % gjatë vitit 2023.</p> <p>Viti 2024: Rritja e pagave të strukturës me 10 % gjatë vitit 2024.</p> <p>Viti 2025: Rritja e pagave të strukturës me 10 % gjatë vitit 2025.</p>
<p>28. Mosshkarkimi dhe mosdorëzimi i dokumentacionit për materialet e mbartura të njësisë.</p>	<p>- Shmangje e riskut personal që duhet të marrë komisioni në këët rast.</p>	<p>56 (7x8)</p>	<p>Sistemimi i materialeve sipas viteve dhe dorëzimi për asgjësim.</p>	<p>63. Pamundësia për ruajtje dhe administrim. 64. Të ngrihet komisioni për asgjësimin e tyre ndër vite dhe që u ka mbaruar afati i ruajtjes.</p>	<p>Freskimi i rezervave materiale.</p>	<p>T.1: Freskimi i rezervave materiale</p> <p>Viti 2023</p> <p>Freskimi në masën 30 % i rezervave materiale.</p> <p>Viti 2024: T.2: Freskimi në masën 30 % i rezervave materiale gjatë vitit 2024.</p> <p>Viti 2025: Freskimi në masën 40 % i rezervave materiale gjatë vitit 2025.</p>
<p>29. Proceset gjyqësore ku palë është Garda.</p>	<p>- Mungesa e rregullave të qarta për përfaqësimin juridik.</p>	<p>81 (9x9)</p>	<p>Krijimi i procedurës standard të funksionimit për Sektorin Juridik.</p>	<p>65. Krijimi i njëstrukture hierarkike brenda Sektorit Juridik. 66. Shmangja e autonomisë së veprimit Brenda sektorit Juridik. 67. Konfirmimi i të gjitha aktyeve Juridike nga Sektori Jurdik në çdo shkallë që ato ndodhin dhe kryhen.</p>	<p>Përfaqësim korrekt i Gardës së Republikës në proceset gjyqësore ku ajo është palë.</p>	<p>T.1: Proceset gjyqësore të trajtuara</p> <p>Viti 2023</p> <p>Ulja me 30 % e seancave gjyqësore të shtyra.</p>

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

				68. Konfirmimi me shkrim një ditë përpara për pjesëmarrje në procesin gjyqësor ku palë është Garda.		Viti 2024: Ulja me 35 % e seancave gjyqësore të shtyra. Viti 2025: Ulja me 35 % e seancave gjyqësore të shtyra.
--	--	--	--	---	--	--

FUSHA AKTIVITETIT PROFESIONAL DHE OPERACIONAL

Risku	Burimi / Faktorët i/e riskut	Intensiteti	Trajtimi	Aktivite për zbatimin	Rezultati i pritshëm (R)	Treguesi Matës (T) dhe vlerat e synuara për vitet 2023-2025
30. Pengesa në përgatitjen e projekteve për zhvillimin e kapaciteteve të komunikimit dhe elektronikës.	- Sektori i Komunikimit dhe Elektronikës. - Ndryshimet e shpeshta dhe të paplanifikuara të planeve për investime.	81 (9x9)	Nxjerrja e një akti nënligjor që të sanksionojë faktin që të mos çënohen fondet e një projekti investimi në vazhdim.	69. Nxjerrja e aktit regullues që siguron mosçënimin e një projekti të nisur nga pikëpamja e mbështetjes financiare. 70. Mosshtyrja e afateve në kohë për të shmangur ndikimin e projektit tashmë të hartuar dhe të miratuar nga ndryshimet dhe zhvillimet e shpejta në tregun e IT. 71. Mosshtyrja e afateve kohore të projekteve për të eliminuar pasojat për krijim të problemeve në përcaktimin e fondit limit dhe të implementimit në mënyrë të sigurtë.	Sigurimi i fondeve për realizimin e projekteve të sektorit të komunikimit dhe elektronikës. Respektimi i afateve kohore dhe buxhetit të përcaktuar për projektet.	T.1: Projektet e realizuara nga GR Viti 2023 Numri i projekteve të realizuara do të përkojë me numrin e projekteve të planifikuara. Viti 2024: Mbështetja me 50 % më shumë fonde për projektet e planifikuara. Viti 2025: Mbështetja me 100 % më shumë fonde për projektet e planifikuara.
31. Siguria kibernetike, mbrojtja dhe administrimi financiar i resurseve.	- Mungojnë resurset njerëzore të kualifikuara	72 (9x8)	Forcimi i kapaciteteve të IT dhe rekrutimi i	72. Investim në fireëall si dhe rekrutimi i inxhinierëve IT. 73. Zhvillimi, trajnimi i personelit dhe zhvillimi i	Punësimi i punonjësve të rinj me kualifikimet e duhura.	T.1: Numri i punonjësve të kualifikuar në fushën e mbrojtjes kibernetike.

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

			personelit me shumë përvojë në këtë fushë.	kapaciteteve të reja teknologjike në IT.	Realizimi i trajnimeve për punonjësit aktual.	Viti 2023. 5 punonjës të kualifikuar në fushën e mbrojtjes kibernetike. Viti 2024: 10 punonjës të kualifikuar në fushën e mbrojtjes kibernetike. Viti 2025: 15 punonjës të kualifikuar në fushën e mbrojtjes kibernetike.
32. Cënimi i reputacionit të institucionit si rrjedhojë e përdorimit të armëve jo në përputhje me ligjin.	- Angazhimi i punonjësve të Gardës në punë të dyta që nuk lidhen me detyrën funksionale të gardistit.	72 (9x8)	Mospërcaktimi qartë në aktet e brendshme të institucionit të kriterëve dhe llojeve të punëve në të cilët mund të anagazhohet punonjësit.	74. Në zbatim të paragrafit 7 të nenit 158 të rregullores së brendshme të GR të hartohen procedurat standarde në lidhje me dypunësimin. 75. Lloji i punës që do të kryejë që të mos krijojë përplasje me detyrën funksionale. 76. Koha e punës së dytë të mos jetë më shumë se 4 orë. 77. Përcaktimi i momentit kur ai mund të kryejë punën e dytë. 78. Kufizimi i premisave për ngjarje të jashtëzakonshme.	Krijimi i një database me të dhënat e të gjithë punonjësve që ushtrojnë një punë të dytë.	T.1: Numri i incidenteve si rrjedhojë e përdorimit të armëve nga punonjësit e GR Viti 2023 - Ulja e numrit të incidenteve me 2 %. Viti 2024: Ulja e numrit të incidenteve me 5 %. Viti 2025: Ulja e numrit të incidenteve me 10 %.
33. Përdorimi i armëve jashtë kohës së shërbimit.	- Mosnjohja e armëve dhe rregullave të sigurimit teknik.	27 (9x3)	Trajnimi i punonjësve për përdorimin e armëve të zjarrit.	79. Krijimi i sistemit logjistik për të bërë të mundur dorëzimin e armëve të gjata sa herë që ndërrohet shërbimi. 80. Kur arma merret në shtëpi, të zbatohen kërkesat e ligjit “Për Armët”, ligji 74/2014, i ndryshuar. 81. Ndërgjegjësimi dhe trajnimi i punonjësve 82. Kufizimi i mundësisë së dypunësimit në institucione ku kërkohet përdorimi i armës.	R.1: Dorëzimi i armës në momentin e përfundimit të kryerjes së shërbimit. R.2: Përdorimi me profesionalitet i armëve të shërbimit.	T.1: Numri i incidenteve të lidhura me përdorimin jo korrekt të armëve Viti 2023: Ulje e numrit të incidenteve të lidhura me përdorimin jo korrekt të armëve në masën 50%. Viti 2024: Ulje e numrit të incidenteve të lidhura me përdorimin jo

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

						<p>korrekt të armëve në masën 75%.</p> <p>Viti 2025:</p> <p>Ulje e numrit të incidenteve të lidhura me përdorimin jo korrekt të armëve në masën 100%.</p>
<p>34. Shkelja e konfidencialitetit për aktivitetet e Personaliteve të Larta Shtetërore</p>	<p>- Rruga e gjatë e informacionit dhe strukturat nga kalon ky informacion për të arritur tek ne.</p>	72 (9x8)	<p>Rritje e sigurisë së qarkullimit të informacionit.</p>	<p>83. Ndalimi i njohjes me këtë informacion nga persona të paautorizuar.</p> <p>84. Instruktim periodik, para çdo misioni e detyrë për personelin e sigurisë së PLSH.</p>	<p>Ulja e rasteve të shkeljes së konfidencialitetit.</p>	<p>T.1: Numri i rasteve të shkeljes së konfidencialitetit</p> <p>Viti 2023: Rritja e sigurisë së qarkullimit të informacionit në një masë 15 % më shumë duke filluar nga viti 2023.</p> <p>Viti 2024:</p> <p>Rritja e sigurisë së qarkullimit të informacionit në një masë 25 % më shumë se sa viti 2023.</p> <p>Viti 2025:</p> <p>Rritja e sigurisë së qarkullimit të informacionit në një masë 45 % më shumë se sa viti 2024.</p>
<p>35. Angazhimi i ulët në përgjithësi i punonjësve për të marrë pjesë në mbarëvajtjen e institucionit.</p>	<p>- Drejtuesit e të gjithë strukturave.</p>	72 (9x8)	<p>Ndërgjegjësimi i punonjësve për rëndësinë e punës që ata kryejnë.</p>	<p>85. Angazhimi i sa më shumë punonjësve në vendimmarrje, nga të gjitha nivelet e hierarkisë.</p> <p>86. Njohja e punonjësve të nivelit bazë me të gjithë elementët e detyrës funksionale.</p>	<p>Punonjës të motivuar që kuptojnë rëndësinë e kryerjes së detyrës në mbarëvajtjen e punës së institucionit.</p>	<p>T.1: Pjesëmarrja në proceset e vendimmarrjes nga punonjësit e nivelit bazë.</p> <p>Viti 2023:</p> <p>Përfshirja në masën 5 % më shumë se në vitin 2022 e punonjësve në vendimmarrje.</p> <p>Viti 2024:</p>

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

						<p>Përfshirja në masën 20 % më shumë se në vitin 2023 e punonjësve në vendimmarrje.</p> <p>Viti 2025:</p> <p>Përfshirja në masën 35 % më shumë se në vitin 2024 e punonjësve në vendimmarrje.</p>
<p>36. Mungesa e teknologjisë në kontrollin e hyrje daljes në ORV.</p>	<p>- Teknologjia e vjetër në përdorim për skanimin e njerëzve dhe korrespondencës.</p>	<p>56 (7x8)</p>	<p>Rishikimi i regjimit të hyrje daljeve në ORV në tërësi.</p>	<p>87. Rinovimi i teknologjisë që përdoret në skanim. 88. Trajnim i personelit që merret me skanimin e korrespondencës. 89. Trajnimi i personelit që merren me qentë antiexploziv.</p>	<p>R.1: Blerja e pajisjeve moderne për kontrollin e hyrje daljeve në ORV.</p> <p>R.2: Personel i përgatitur profesionalisht në trajnimin dhe kontrollin e qenve antiexploziv.</p>	<p>T.1: Numri i pajisjeve të reja çdo vit për skanimin e hyrje daljeve ne ORV</p> <p>Viti 2023:</p> <p>Rritja e numrit të pajisjeve moderne (të reja) që përdoren për skanimin e hyrje daljeve ne ORV me 10 %</p> <p>Viti 2024:</p> <p>Rritja e numrit të pajisjeve moderne (të reja) që përdoren për skanimin e hyrje daljeve ne ORV me 25 %</p> <p>Viti 2025:</p> <p>Rritja e numrit të pajisjeve moderne (të reja) që përdoren për skanimin e hyrje daljeve ne ORV me 50 %</p> <p>T.2: Numri i punonjësve të kualifikuar në trajnimin dhe kontrollin e qenve antiexploziv</p> <p>Viti 2023: Rritja e numrit të punonjësve të kualifikuar në trajnimin dhe kontrollin e qenve antiexploziv me 2 punonjës.</p> <p>Viti 2024:</p> <p>Rritja e numrit të punonjësve të kualifikuar në trajnimin dhe</p>

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

						kontrollin e qenve antiexploziv me 3 punonjës. Viti 2025: Rritja e numrit të punonjësve të kualifikuar në trajnimin dhe kontrollin e qenve antiexploziv me 5 punonjës.
37. Përfshirja në veprimtari kriminale e punonjësve	- Mungesë e kërkesave për të shërbyer në Gardë.	72 (9x8)	Krijim i filtrave special në rekrutim.	90. Hartimi i planit të trajnimit për punonjësit e rinj. 91. Kualifikimi dhe trajnimi i vazhdueshëm i punonjësve sidomos i punonjësve me risk të madh që shërbejnë pranë PLSH-ve dhe PSH-ve. 92. Zgjerimi i gamës së institucioneve që konfirmojnë besueshmërinë e punjësit të ri që rekrutohet.	R.1: Skualifikimi i personave që kane potencial për pjesmarrje në veprimtari kriminale që në fazat e para të rekrutimit. R.2: Krijimi i një database ndërinstitucionale me të dhënat e rekrutëve të cilët kanë histori përfshirje në veprimtari kriminale.	T.1: Numri i të punësuarve me histori përfshirjeje në veprimtari kriminale Viti 2023-Reduktimi me 75 % i numrit të të punësuarve me histori përfshirjeje në veprimtari kriminale. Viti 2024: Reduktimi me 85 % i numrit të të punësuarve me histori përfshirjeje në veprimtari kriminale. Viti 2025: Reduktimi me 95 % i numrit të të punësuarve me histori përfshirjeje në veprimtari kriminale.
38. Abuzimi me autoritetin e funksionit.	- Mungesa e penaliteteve të shkruara për këtë lloj shkeljeje.	64 (8x8)	Hartimi i një plani trajnimi për integritetin dhe i përshtatur për nivele të ndryshme funksionesh	93. Përcaktimi në mënyrë shumë të saktë në rregullore i përcaktimit për këtë shkelje. 94. Parashikimi i penaliteteve të ashpra për këtë rast.	Ndëshkimi i personave që abuzojnë me autoritetin e funksionit sipas rregullores së brendshme të institucionit.	T.1: Numri i incidenteve të lidhura me abuzimin e autoritetit të funksionit Viti 2023-Ulje me 50 % e numrit të incidenteve të lidhura me abuzimin e autoritetit të funksionit gjatë vitit 2023. Viti 2024: Ulje me 70 % e numrit të incidenteve të lidhura me abuzimin e autoritetit të funksionit gjatë vitit 2024.

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

						<p>Viti 2025:</p> <p>Ulje me 90 % e numrit të incidenteve të lidhura me abuzimin e autoritetit të funksionit gjatë vitit 2025.</p>
<p>39. Ndikimi i filozofive fetare në shërbime të sigurisë së brendshme dhe të afërt.</p>	<p>Përkatësi fetarë të ndryshme kanë rite të ndryshme të detyrueshme për t'u zbatuar.</p>	<p>21 (7x3)</p>	<p>Kontrolli para rekrutimit i personelit në këtë drejtim.</p>	<p>95. Rregulla penguese në rekrutim. 96. Lënia e besimit fetar jashtë gjatë orarit zyrtar.</p>	<p>Rekrutim personeli që praktikimin e fesë nuk e kanë prioritet dominant në rutinën e tyre të përditshme.</p>	<p>T.1: Numri i rasteve të raportuara ku kryerjen normale e proceseve të punës është ndikuar nga çështjet fetare.</p> <p>Viti 2023</p> <p>Ulja me 15 % e rasteve të raportuara ku kryerjen normale e proceseve të punës është ndikuar nga çështjet fetare</p> <p>Eliminimi në masën 50 % gjatë vitit 2023 i ndikimit të filozofive fetare në kryerjen e detyrës funksionale të gjithësecilit.</p> <p>Viti 2024:</p> <p>Eliminimi në masën 75 % gjatë vitit 2024 i ndikimit të filozofive fetare në kryerjen e detyrës funksionale të gjithësecilit.</p> <p>Viti 2025:</p> <p>Eliminimi në masën 100 % gjatë vitit 2024 i ndikimit të filozofive fetare në kryerjen e detyrës funksionale të gjithësecilit.</p> <p>T.2: Intensifikimi i punës ndërgjegjësuere për efektivat që kryejnë shërbim aktualisht për të bërë një ndarje të qartë</p>

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2023-2025

						midis përkatësisë fetare të gjithsecilit dhe kryerjes me korrektesë të detyrës funksionale.
--	--	--	--	--	--	---