



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E PUNËVE TË BRENDSHME
GARDA E REPUBLIKËS**

PLANI I INTEGRITETIT 2026-2028

Tiranë, Prill 2026

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

II. DEKLARATA E INTEGRITETIT

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 korrupsionin. 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, ka ndërmarrë një sërë hapash formalë dhe praktikë për të luftuar fenomenin. Kjo, në sajë të reformave makro siç është procesi i Vetingut, ashtu edhe nëpërmjet reformave mikro siç është përzgjedhja e punonjësve të rinj dhe reformimi i personelit që shërben në strukturën tonë, etj. Megjithatë, mbetet akoma shumë për të bërë në këtë drejtim.

Hartimi i Planit të Integritetit në Gardën e Republikës 2026 - 2028 ka për qëllim mbi dhe para së gjithash që ta shndërrojë integritetin e institucionit në faktor 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 korrupsioni, kryesisht në fushat me risk më të lartë.

Duke qenë të bindur për sfidat e vështira në luftën ndaj korrupsionit, Garda e Republikës, me anën e këtij dokumenti do të intensifikojë luftën kundër këtij fenomeni, duke respektuar etikën e punonjësit të Gardës.

Vënia në jetë e këtij Plani Integriteti do ta çojë institucionin e Gardës së Republikës një hap më lart, në luftën kundër këtij fenomeni. Ky Plan Integriteti përfshin risqet sipas fushave të përgjegjësisë e detyrave funksionale të Gardës së Republikës dhe aktivitetet konkrete për adresimin e tyre.

DREJTOR I PËRGJITHSHËM
DREJTUES MADHOR SIMON ZERECI

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 çënon 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 e 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;
- 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. Rezultatet e vlerësimit i raportohen autoritetit më të lartë në Gardën e Republikës, i cili përkon me funksionin organik të Drejtorit të Përgjithshëm sipas ligjit 33/2021 “Për Gardën e Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar;
- ✓ 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”, të ndryshuar, 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 mekanizmesh 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, SPAK, 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'a 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 gjyqimit 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) Detyrrë e drejtuesve të strukturave 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/regjistrit 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 Veprimit, 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, 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;
- c) Forcimin e rezistencës institucionale ndaj çënimeve të integritetit, përmes përmirësimit të kontroleve operationale 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 Inspektimeve 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, 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. 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 integriteti përbën mënyrën e 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

Plani i Integritetit është rezultat i punës së grupit të ngritur për këtë qëllim që katër vite më parë, i cili kishte si qëllim primar identifikimin e fushave apo proceseve të punës më të ekspozuara ndaj risqeve të korrupsionit dhe paligjshmërive të llojeve të tjera. 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.

Ky plan u rishikua nga Grupi i Punës i ngritur me urdhër nr. 399, datë 15.04.2026, *“Për ngritjen e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe Planit të Veprimit të Gardës së Republikës, për periudhën 2026-2028”*, të Drejtorit të Përgjithshëm të Gardës së Republikës.

Në Planin e Integritetit është bërë identifikimi i risqeve 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 identifikuar janë kategorizuar 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, është bërë integrimi i tyre në një dokument të titulluar “Matrica e Riskut të Integritetit”. 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.

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”, të ndryshuar, 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 mision e status të veçantë, 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.

Gjatë përmbushjes së përgjegjësisë, 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 kryerjen e trajnimeve vetëm mbasi të jetë kryer vlerësimi i nevojave për trajnim.

Në lidhje me këtë problematikë, duhet të hartohet instrumenti për përcaktimin e nevojave për trajnime nëpërmjet:

- ✓ Përpunimit të të dhënave mbi bazën e të cilave do përcaktohen nevojat reale për trajnim.
- ✓ Krijimit të kapaciteteve të duhura teknike si edhe krijimi i instrumenteve të nevojshme me qëllim vlerësimin e nevojave për trajnim.

Zbatimi i legjislacionit për rekrutimin e punonjësve, që nga shpallja në faqen të institucionit, të vendeve vakante deri te vlerësimi e plotësimi i dokumentacionit, si dhe përcaktimi i rregullave të qarta për përzgjedhjen e personelit do të mundësojë një rekrutim cilësor të punonjësve të rinj, qoftë të nivelit bazë por dhe të punonjësve që vijnë nga struktura të tjera të sigurisë.

Po kështu, respektimi rigoroz i procedurave të gradimit, sipas ligjit, të sanksionuar në rregullore e udhëzimin përkatës, do mundësojë një proces gradimi sipas standardeve, të drejtë e transparent.

Specifikat e objekteve dhe personaliteteve të ndryshme të cilat Garda ka apo merr në ruajtje diktojnë ndryshimin herë pas here të organikës së GR. Në këto raste do të synohet ripunimi i strukturës organike duke synuar shtimin e funksioneve bazë dhe uljen e funksioneve të larta. Analiza e ngarkesës së punës të secilit funksion, përmirësimet teknologjike dhe implementimi i saj në ruajtjen e ORV-ve, janë një drejtim tjetër i punës tonë në të ardhmen.

Prioritet mbetet përcaktimi i rregullave strikte për të parandaluar ndikimin e jashtëm në punësim.

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 më të konsoliduar, personel shërbimi të niveleve më cilësore si edhe procese rekrutimi, gradimi e promovimi në karrierë, me standarte.

7.2 FUSHA E MENAXHIMIT FINANCIAR

Një fushë tjetër potenciale për risqe është edhe fusha e menaxhimit financiar. Menaxhimi financiar është fusha ku risku i korrupsionit dhe mashtrimit është më i pranishëm, kryesisht fushat e prokurimeve publike, transaksioneve financiare, realizimet e programeve ekonomike dhe financiare, etj. Kjo pasi transaksione të ndryshme, duhen shoqëruar nga sisteme të kontrollit financiar dhe kontroleve 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, pajisjeve, orendive dhe çdo aktivi tjetër në inventar, planifikimi, kryerja dhe ndjekja e prokurimeve publike që nga përcaktimi i fondit limit dhe deri tek zbatimi me përpikmëri i kushteve të kontratës, etj.

Kontrollet Buxhetore dhe kontrole të tjera financiare: përdorimi i buxheteve dhe limiteve të deleguara për disa kategori shpenzimesh dhe kontrole 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 vlerave 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 drejtpërdrejtë me misionin ligjor që GR ka është ajo e aktivitetit profesional dhe operacional.

Shkelja e konfidencialitetit për aktivitetet e PLSH dhe mosmarrja e masave për sigurimin fizik dhe teknik të dokumentacionit, janë risqe që mund të sjellin pasoja të mëdha negative për integritetin e GR, risqe këto, të cilat burojnë 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.

Risqe të tjera operationale mund të përmendim mundësinë 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, mungesa e teknologjisë në kontrollin e hyrje daljes në ORV, përfshirja në veprimtari kriminale e punonjësve, abuzimi me autoritetin e funksionit, etj.

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 efektivave të saj, përmirësimit të cilësive taktiko-fizike të punonjësve 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 2026-2028 dhe synon realizimin e disa objektivave kryesore:

- a) Parandalimin e korrupsionit dhe përmirësimin e integritetit institucional;
- b) Rritjen e transparencës së strukturave të GR.
- c) Krijimin e mekanizmave monitorues mbi sjelljet që çenojnë integritetin.
- d) Përcaktimin e proceseve dhe rregullave të qarta për integritetin e punonjësve të GR;
- e) Forcimin e bashkëpunimit mes aktorëve të brendshëm në kuadër të përmbushjes së detyrimeve dhe objektivave strategjikë 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 punonjës i nënshtrohet drejtimit dhe mbikëqyrjes sipas organizimit të hierarkisë;
- d) Parimi i efektivitetit, sipas të cilit çdo punonjës 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 punonjës që merr pjesë në një proces vendimmarrës administrativ, vepron në përputhje me rregullat e parandalimit të konfliktit të interesit,;
- 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;
- 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;
- k) Parimi i bashkëpunimit të brendshëm, sipas të cilit çdo punonjës 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, arsyeja e vetme e ekzistencës së të cilave është kërkimi i rryshfetit dhe minimi i integritetit.

Si përfundim, planifikimi i integritetit është në proces për Gardën e Republikës, i konkretizuar me një dokument strategjik institucional i cili mund të përmirësohet në çdo kohë.

Për përmirësimin e integritetit në Gardën e Republikës është hartuar Plani i Veprimit i rishikuar për periudhën 2026 – 2028.

PLANI I VEPRIMIT PËR PËRMIRËSIMIN E INTEGRITETIT NË GARDËN E REPUBLIKËS 2026-2028

I: INTEGRITETI NË FUSHËN E MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE								
Nr.	Fusha me risk	Masa dhe aktivitete	Struktura përgjegjëse	Struktura të tjera përgjegjëse	Indikatorë matës	Objektivi për 2026	Objektivi për 2027	Objektivi për 2028
1.1	Rekrutimi i punonjësve jo sipas procedurave ligjore	1.1.1 Zbatimi i legjislacionit, (Ligji për GR, Rregullorja, PSV) për rekrutimin e punonjësve, që nga shpallja në faqen të institucionit, të vendeve vakante deri te vlerësimi e plotësimi i dokumentacionit të përcaktuar.	Sektori i burimeve njerëzore	Kabineti	1.1.1 Procedurë standarte e Sektorit të Burimeve Njerëzore për rekrutimin e punonjësve	1.1.1 Njoftime të publikuara në mënyrë transparente. Reduktim me 30% të ankesave. Të gjitha rekrutimet e kryera sipas procedurës së miratuar	1.1.1 Njoftime të publikuara në mënyrë transparente. Reduktim me 40% të ankesave. Të gjitha rekrutimet e kryera sipas procedurës së miratuar	1.1.1 Njoftime të publikuara në mënyrë transparente. Reduktim me 50% të ankesave. Të gjitha rekrutimet e kryera sipas procedurës së miratuar
1.2	Rekrutimi i punonjësve mbi baza preferenciale	1.2.1 Rekrutimi dhe përzgjedhja e personelit sipas standardeve, të pa ndikuar nga kërkesat e PLSH/ PSH/verifikimi i vazhdueshëm i tyre.	Sektori i burimeve njerëzore		1.2.1 Numri i pozicioneve të shpallura në faqen zyrtare 1.2.2 Numri i aplikimeve	1.2.1 Zbatimi i procedurave përkatëse 1.2.2 Rritja e transparencës për çdo fazë të rekrutimit	1.2.1 Zbatimi i procedurave përkatëse 1.2.2 Rritja e transparencës për çdo fazë të rekrutimit	1.2.1 Zbatimi i procedurave përkatëse 1.2.2 Rritja e transparencës për çdo fazë të rekrutimit

1.3	Promovimi në karrierë, vlerësimi dhe dhënia e gradave duke favorizuar individë për arsye preferenciale	1.3.1 Respektimi rigoroz i procedurave të gradimit, sipas përcaktimve ligjore, të sanksionuar në rregullore dhe në udhëzimin përkatës. 1.3.2 Njohja dhe bërja publike e çdo faze të procesit, lista e konkurrentëve, vlerësimet e dosjeve, vlerësimet e performancës, vlerësimi i intervistës, i testeve të tjera fizike, psikologjike dhe profesionale.	Sektori i burimeve njerëzore	Komisionet e gradimit Komisioni i Apelimit	1.3.1 Akte rregullatore e procedurale për normimin e ecursisë në gradë dhe karrierë	1.3.1 Zhvillimi i procesit të gradimeve sipas standardeve të parashikuara në udhëzimin përkatës 1.3.2 Rritja e transparencës për çdo fazë të gradimit në përputhje me aktet rregullatore e procedurale në fuqi	1.3.1 Zhvillimi i procesit të gradimeve sipas standardeve të parashikuara në udhëzimin përkatës 1.3.2 Rritja e transparencës për çdo fazë të gradimit në përputhje me aktet rregullatore e procedurale në fuqi. Reduktim me 30% e ankesave për gradimin	1.3.1 Zhvillimi i procesit të gradimeve sipas standardeve të parashikuara në udhëzimin përkatës 1.3.2 Rritja e transparencës për çdo fazë të gradimit në përputhje me aktet rregullatore e procedurale në fuqi. Reduktim me 50% e ankesave për gradimin
1.4	Procedurat e emërimit e transferimit (emërime e transferime preferenciale dhe mungesë motivimi e transparence)	1.4.1 Zbatimi i përcaktimeve ligjore (Ligji për GR, Rregullorja, PSV) për emërimin e transferimin e punonjësve. 1.4.2 Monitorimi i vlerësimit të performancës individuale të punonjësve të GR.	Sektori i burimeve njerëzore		1.4.1 Akte rregullatore e procedurale për normimin e ecursisë në gradë dhe karrierë.	1.4.1 50% e emërimeve e transferimeve kryera, të motivuara, transparente dhe sipas procedurës së miratuar. 1.4.2 Rishikimi i metodologjisë së vlerësimit vjetor të punonjësve	1.4.1 70% e emërimeve e transferimeve kryera, të motivuara, transparente dhe sipas procedurës së miratuar. 1.4.2 reduktim me 50% e ankesave për vlerësimin e performancës. 1.4.3. 70 % e punonjësve të vlerësuar shumë	1.4.1 90% e emërimeve e transferimeve kryera, të motivuara, transparente dhe sipas procedurës së miratuar. 1.4.2 reduktim me 70% e ankesave për vlerësimin e performancës. 1.4.3. 80 % e punonjësve të vlerësuar shumë

		1.4.3 Krijimi i një sistemi transparent dhe të drejtë për vlerësimin vjetor të punonjësve të GR.	Sektori i burimeve njerëzore	Kabineti	1.4.3. Punonjës të vlerësuar shumë mirë, promovohen në detyrë	1.4.3. 50 % e punonjësve të vlerësuar shumë mirë, promovohen në detyrë Reduktohen me 30 % transferimet e pamotivuara.	mirë, promovohen në detyrë Reduktohen me 40 % transferimet e pamotivuara.	mirë, promovohen në detyrë. Reduktohen me 50 % transferimet e pamotivuara.
II: INTEGRITETI NË FUSHËN E PROKURIMIT								
Nr.	Fusha me risk	Masa dhe aktivitete	Struktura përgjegjëse	Struktura të tjera përgjegjëse	Indikatorë matës	Objektivi për 2026	Objektivi për 2027	Objektivi për 2028
2.1	Moszbatimi i rregullave dhe procedurave ligjore të prokurimeve publike. Konflikti i interesit me operatorët ekonomikë	2.1.1 Plotësimi i deklaratës së konfliktit të interesit për çdo procedurë prokurimi.	Sektori i Prokurimit	Këshilltarët ligjorë	2.1.1 Numri i rasteve të identifikuara në konflikt interesi (në raport me numrin e procedurave dhe vlerën e prokuruar). 2.1.2 Përqindja e plotësimit të deklaratave të konfliktit të interesit në raport me nr. e procedurave.	2.1.1 Ulja e rasteve të konfliktit të interesit, në raport me numrin dhe vlerën e prokurimeve 2.1.2 Plotësim i deklaratave të konfliktit të interesit në masën 100%.	2.1.1 Ulja e rasteve të konfliktit të interesit, në raport me numrin dhe vlerën e prokurimeve 2.1.2 Plotësim i deklaratave të konfliktit të interesit në masën 100%.	2.1.1 Ulja e rasteve të konfliktit të interesit, në raport me numrin dhe vlerën e prokurimeve. 2.1.2 Plotësim i deklaratave të konfliktit të interesit në masën 100%.

PLANI I INTEGRITETIT TË GARDËS SË REPUBLIKËS 2026 – 2028

2.2	Qasja subjektive dhe e qëllimshme në hartimin e dokumenteve të prokurimit, për të favorizuar apo skualifikuar një operator ekonomik.	2.2.1 Kryerja e trajnimeve për rritjen e nivelit profesional të punonjësve të angazhuar në realizimin e procedurave të prokurimit. 2.2.2 Përzgjedhja e punonjësve të përgatitur profesionalisht që angazhohen në realizimin e procedurave të prokurimit	Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse Drejtoria e Planifikimit dhe Kontrollit Sektori i Prokurimeve	OBP Auditi i MB KLSH	2.2.1 Numri i rasteve të evidentuara për praktika të hartuara në mënyrë abuzive. 2.2.2 Numri i punonjësve të trajnuar.	2.2.1 Zbatim i plotë i procedurave. 2.2.2 Trajnimi i 70% të punonjësve që merren me procedurat e prokurimit	2.2.1 Zbatim i plotë i procedurave. 2.2.2 Trajnimi i 90% të punonjësve që merren me procedurat e prokurimit.	2.2.1 0 raste të denoncuar për praktika të hartuara në mënyrë abuzive. 2.2.2 Trajnimi i 100% të punonjësve që merren me procedurat e prokurimit.
2.3	Dhënia e informacionit konfidencial tek operatorët ekonomikë.	2.3.1 Nënshkrimi i deklaratës së konfidencialitetit.	KVO Njësia e Prokurimit		Numri i rasteve të evidentuara.	2.3.1 Ulja me 70% e rasteve të shkeljeve.	2.3.1 Ulja me 80% e rasteve të shkeljeve.	2.3.1 Ulja me 90% e rasteve të shkeljeve.
2.4	Vlerësimi subjektiv i ofertave dhe shqyrtimi subjektiv i ankesave.	2.4.1 Hartimi, vlerësimi dhe shqyrtimi i procedurave të prokurimit sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi.	KVO	Njësia e Prokurimit	2.4.1 Numri i gjetjeve dhe shkeljeve ligjore nga procesi i auditimeve. 2.4.2 Numri i masave disiplinore të dhëna.	2.4.1 Ulja me 40% e rasteve të shkeljeve.	2.4.1 Ulja me 60% e rasteve të shkeljeve.	2.4.1 Ulja me 80% e rasteve të shkeljeve.

III: INTEGRITETI NË FUSHËN E MENAXHIMIT FINANCIAR DHE SHËRBIMEVE MBËSHTETËSE

Nr.	Fusha me risk	Masa dhe aktivitete	Struktura përgjegjëse	Struktura të tjera përgjegjëse	Indikatorë matës	Objektivi për 2026	Objektivi për 2027	Objektivi për 2028
3.1	Mosrespektimi i e procedurave për ruajtjen, administrimin, dokumentimin dhe qarkullimin e aktivëve në inventar të GR	3.1.1 Zbatimi i rregullave të qarta dhe specifike për përdorimin dhe administrimin e aktiveve. 3.1.2 Kryerja e kontrolleve të vazhdueshme, periodike dhe të befasishme, për gjendjen sasiore e cilësore të aktiveve.	Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse Sektorët materialë	Spektori I Buxhet Financës Auditi i MB KLSH Grupet e kontrollit të ngritura në GR për këtë qëllim	3.1.1 Procedura pune/urdhëra udhëzime të miratuara për përdorimin e aktivëve në inventar të GR 3.1.2 Numri i kontrolleve të kryera	3.1.1 Zbatimi me korrektësi i procedurave të administrimit të aktivëve 3.1.2 Rritja me 20% e kontrolleve të vazhdueshme dhe të papritura	3.1.1 Zbatimi me korrektësi i procedurave të administrimit të aktivëve 3.1.2 Rritja me 40% e kontrolleve të vazhdueshme dhe të papritura	3.1.1 Zbatimi me korrektësi i procedurave të administrimit të aktivëve 3.1.2 Rritja me 60% e kontrolleve të vazhdueshme dhe të papritura
3.2	Procedura jo të unifikuara të inventarizimit vjetor dhe nxjerrjes jashtë përdorimit të aktivëve në administrim të GR.	3.2.1 Hartimi dhe zbatimi i procedurave të unifikuara për inventarin e seleksionimin e materialeve në përdorim e administrim.	Spektori i Buxhet-Financës Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse Sektorët e tjerë material.	Auditi i MB KLSH Komisione e inventarizimi e seleksionimi	3.2.1 Aktet nënligjore për inventarizimin e nxjerrjen jashtë përdorimit të aktivëve. Urdhëri i Drejtorit të Përgjithshëm për këtë qëllim 3.2.2 Regjistrimi i duhur i të gjitha hyrje-daljeve të	3.2.1 Hartimi dhe zbatimi i procedurave të unifikuara të inventarëve për të gjithë aktivet përfshirë dhe armatim -municionin 3.2.2 Rakordimi në masën 100% i	3.2.1 Zbatimi me korrektësi i procedurave për inventarizimin e nxjerrjen jashtë përdorimit të aktivëve.	3.2.1 Zbatimi me korrektësi i procedurave për inventarizimin e nxjerrjen jashtë përdorimit të aktivëve.

		3.2.2 Kryerja e saktë e verifikimit të gjendjes sasiore të mallit në administrim.	Komisione inventarizimi	Llogaria qendrore	aktiveve në magazinë, dhe rakordimi ndërmjet përgjegjësve material dhe llogarisë qendrore.	inventarit fizik të aktiveve në fakt me ato në kontabilitet. 3.2.3 Identifikimi i rasteve të mosrakordimit.	3.2.2 Rakordimi në masën 100% i inventarit fizik të aktiveve në fakt me ato në kontabilitet. 3.2.3 Reduktimi në masën 80% i i rasteve të mosrakordimit. 3.2.4 Reduktimi në masën 90% i rasteve të parregullsive të kryerjes dhe regjistrimit të rezultateve të inventarit e seleksionimit.	3.2.2 Rakordimi në masën 100% i inventarit fizik të aktiveve në fakt me ato në kontabilitet. 3.2.3 Reduktimi në masën 90% i i rasteve të mosrakordimit. 3.2.4 Reduktimi në masën 100% i rasteve të parregullsive të kryerjes dhe regjistrimit të rezultateve të inventarit e seleksionimit.
3.3	Mungesa e procedurave për pranimin e administrimin e donacioneve në GR.	3.3.1 Hartimi dhe zbatimi i procedurës standarte, për pranimin e administrimin e donacioneve.	Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse Sektorët e tjerë material Sektori i Buxhet-Financës	Auditi i MB KLSH Komisioni përkatës	3.3.1 Procedura standarte të punës, për pranimin e administrimin e donacioneve	3.3.1 Zbatimi i procedurave standarte të punës, në lidhje me pranimin e administrimin e donacioneve në GR.	3.3.1 Zbatimi me korrektësi i procedurave për inventarizimin e nxjerrjen jashtë përdorimit të aktivëve.	3.3.1 Zbatimi me korrektësi i procedurave për inventarizimin e nxjerrjen jashtë përdorimit të aktivëve.
3.4	Planifikimi i shpenzimeve buxhetore vjetore dhe afatmesme, jo	3.4.1 Planifikim i fondeve vjetore të nevojshme, referuar përlllogaritjes së saktë të fondit	Sektori i Buxhet-Financës Drejtoria e	Nëpunësi Autorizues, Nëpunësi Zbatues,	3.4.1 Reduktimi i numrit të rialokimeve të buxhetit gjatë vitit.	3.4.1 Ulje në masën 10% e numrit të rialokimeve nga planifikimi	3.4.1 Ndjekja sistematike me prioritet e zbatimit	3.4.1 Ndjekja sistematike me prioritet e zbatimit mbi 95% buxhetit.

	sipas nevojave prioritare dhe të pabazuar në normat material të miratuara.	limit për mallra, punë e shërbime.	Shërbimeve MbështetëseSe ktorët e tjerë material	Drejtuesit e strukturave Auditi i MB KLSH		fillestar i buxhetit vjetor.	mbi 90% të buxhetit.	
		3.4.2 Planifikimi i saktë dhe cilësor I buxhetit afatmesëm, në përputhje me prioritetet dhe objektivat.			3.4.2 Trajnime me qëllim rritjen e efijencës së përdorimit të fondeve.	3.4.2 Rritje me 30% e trajnimeve të stafit	3.4.2 Rritje me 40% e trajnimeve të stafit.	3.4.2 Rritje me 50% e trajnimeve të stafit.
						3.4.3 Konsolidim i mëtejshëm i procesit të vendimarrjes për planifikim cilësor dhe efektiv të fondeve buxhetore	3.4.3 Konsolidim i mëtejshëm i procesit të vendimarrjes për planifikim cilësor dhe efektiv të fondeve buxhetore.	3.4.3 Konsolidim i mëtejshëm i procesit të vendimarrjes për planifikim cilësor dhe efektiv të fondeve buxhetore.
						3.4.4 Realizimi rekomandimeve të lëna nga Auditi e KLSH.	3.4.4 Realizimi rekomandimeve të lëna nga Auditi e KLSH.	3.4.4 Realizimi rekomandimeve të lëna nga Auditi e KLSH.
3.5	Ekzekutimi i shpenzimeve buxhetore jo në përputhje me planifikimin	3.5.1 Rakordimi ndërmjet planifikimit dhe ekzekutimit të shpenzimeve për të evituar devijimin e fondeve publike.	Sektori i Buxhet-Financës Drejtoria e Shërbimeve MbështetëseSe ktorët e tjerë material	Auditi i MB KLSH	3.5.1 Fondet e akorduara sipas artikujve të strukturës buxhetore dhe shpenzimet respektive.	3.5.1 Kryerja e shpenzimeve në përputhje të plotë me fondin e akorduar.	3.5.1 Kryerja e shpenzimeve në përputhje të plotë me fondin e akorduar.	3.5.1 Kryerja e shpenzimeve në përputhje të plotë me fondin e akorduar.

		3.5.2 Ndjekja e zbatimit të kontratave sipas grafikut të kryerjes së punëve e shërbimeve dhe afatit të lëvrimin të mallit.	Komisionet e pritjes dhe verifikimit sasiar e cilësor të mallrave, punëve e shërbimeve të kontraktuara	Sektori i Buxhet-Financës Shefat e Sektorëve që u vihen fonde në dispozicion	3.5.2 Kontrolli i dokumentacionit shoqërues, sasisë e cilësisë së aktivitetit të kontraktuar e furnizuar. 3.5.3 Rritja e numrit të kontrolleve për tejkalim të shpenzimeve të planifikuara	3.5.2 Furnizim material në masën 100% të sasisë e cilësisë së kontraktuar. 3.5.3 Kryerja në masën 100% e kontrolleve për mostejkalim të shpenzimeve	3.5.2 Furnizim material në masën 100% të sasisë e cilësisë së kontraktuar. 3.5.3 Kryerja në masën 100% e kontrolleve për mostejkalim të shpenzimeve Rritje e bashkëpunimit ndërmjet Buxhet-Financës dhe sektorëve material.	3.5.2 Furnizim material në masën 100% të sasisë e cilësisë së kontraktuar. 3.5.3 Kryerja në masën 100% e kontrolleve për mostejkalim të shpenzimeve Rritje e bashkëpunimit ndërmjet Buxhet-Financës dhe sektorëve material.
--	--	--	--	---	---	--	--	--

IV. INTEGRITETI NË FUSHËN E ARKIVIMIT, RUAJTJES SË INFORMACIONIT DHE ADMINISTRIMIT TË DOKUMENTACIONIT

Nr.	Fusha me risk	Masa dhe aktivitete	Struktura përgjegjëse	Struktura të tjera përgjegjëse	Indikatorë matës	Objektivi për 2026	Objektivi për 2027	Objektivi për 2028
4.1	Akresi në dokumenta të klasifikuar “Sekret Shtetëror”, nga punonjës pa certifikatë sigurie.	4.1.1 Pajisja e punonjësve me certifikatë sigurie për informacionin e klasifikuar, për funksionet e përcaktuara në urdhërin e Ministrit.	Sektori i Protokoll - Arkivit	AMP	4.1.1 Numri i punonjësve që u takon të pajisen me certifikatë sigurie	4.1.1 Të gjithë punonjësit në funksionet e përcaktuara në urdhërin përkatës, të pajisur me certifikatë sigurie	4.1.1 Të gjithë punonjësit në funksionet e përcaktuara në urdhërin përkatës, të pajisur me certifikatë sigurie	4.1.1 Të gjithë punonjësit në funksionet e përcaktuara në urdhërin përkatës, të pajisur me certifikatë sigurie

4.2	Nxjerrja e sekretit për aktivitetet e PLSH dhe PSH të vendit e të huaja që vizitojnë vendin tonë, apo informacioneve të tjera konfidenciale tek persona të paaautorizuar	4.2.1 Rritje e sigurisë së qarkullimit të informacionit. 4.2.2 Instruktim periodik, para çdo misioni e detyrë për personelin e sigurisë së PLSH.	DSPLSH Sektorët e sigurisë fizike të PLSH Drejtuesit e shërbimeve	DPK Kordinimi Drejtuesit e strukturave	4.2.1 Organizimi i qarkullimit të informacionit duke ruajtur sekretin. 4.2.2 Qarkullim i sigurtë informacionit për lëvizjet dhe aktivitetet e PLSH e PSH të vendit e të huaja.	4.2.1 Rritja me 3% më shumë e sigurisë së qarkullimit të informacionit në një masë 3% më shumë. 4.2.2 Qarkullim i sigurtë informacionit për lëvizjet dhe aktivitetet e PLSH e PSH të vendit e të huaja.	4.2.1 Rritja e sigurisë së qarkullimit të informacionit në një masë 3% më shumë 4.2.2 Qarkullim i sigurtë informacionit për lëvizjet dhe aktivitetet e PLSH e PSH të vendit e të huaja.	4.2.1 Rritja e sigurisë së qarkullimit të informacionit në një masë 3% më shumë 4.2.2 Qarkullim i sigurtë informacionit për lëvizjet dhe aktivitetet e PLSH e PSH të vendit e të huaja.
4.3	Mossigurimi fizik e teknik i mjediseve të Sektorit të Arkiv-Protokollit	4.3.1 Marrja e masave për të siguruar realizimin e sigurimit fizik dhe teknik të dokumentacionit.	Spektori i Arkiv-Protokollit	Drejtoria e Shërbimeve mbështetëse	4.3.1 Realizimi i sigurimit fizik të ambienteve 4.3.1 Mjedise të përshtatshme për sigurimin fizik dhe teknik të dokumentacionit të Sektorit të Protokoll-Arkivit, sipas akteve ligjore dhe nënligjore fuqi.	4.3.1 Sigurimi fizik dhe teknik i mjediseve dhe dokumentacionit të Sektorit të Arkiv-Protokollit sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi.	4.3.1 Sigurimi fizik dhe teknik i mjediseve dhe dokumentacionit të Sektorit të Arkiv-Protokollit sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi.	4.3.1 Sigurimi fizik dhe teknik i mjediseve dhe dokumentacionit të Sektorit të Arkiv-Protokollit sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi.

V. INTEGRITETI NË FUSHËN E KONTROLLIT TË BRENDSHËM

Nr.	Fusha me risk	Masa dhe aktivitete	Struktura përgjegjëse	Struktura të tjera përgjegjëse	Indikatorë matës	Objektivi për 2026	Objektivi për 2027	Objektivi për 2028
5.1	Mungesa e raportimit të shkeljeve të rregullave të	5.1.1 Forcimi i kapaciteteve të kontrollit	Drejtuesit e strukturave	DPK	5.1.1 Numri i kontrolleve të ushtruara	5.1.1 Ulja e rasteve dhe trajtimi i shkeljeve të	5.1.1 Ulja e rasteve dhe trajtimi i shkeljeve të	5.1.1 Ulja e rasteve dhe trajtimi i shkeljeve të

	shërbimit dhe denoncimit të rasteve të përfshirjes së punonjësve në korrupsion	5.2.1 Raportimi për çdo lloj ngjarje abuzive.	Punonjësit e të gjitha niveleve	Sek. IBSP	5.2.1 Rritja e raportimeve të shkeljeve në shërbim	rregullave të shërbimit. 5.2.1 Ulja e numrit të abuzimeve dhe shtimi i numrit të raportimeve	rregullave të shërbimit. 5.2.1 Ulja e numrit të abuzimeve dhe shtimi i numrit të raportimeve	rregullave të shërbimit. 5.2.1 Ulja e numrit të abuzimeve dhe shtimi i numrit të raportimeve
5.2	Konflikti interesit, dypunësimi, aktiviteti privat jashtë Gardës.	5.2.1 Zbatimi i rregullave të përcaktuara në aktet ligjore e nënligjore për dypunësimin. 5.2.2 Forcimi i kontrolleve për parandalimin dhe zbulimin e rasteve të dypunësimit të paligjshëm.	Drejtuesit e strukturave Drejtuesit e strukturave Sek. IBSP	Sek. Burimeve Njerëzore Sek. Burimeve Njerëzore	5.2.1 Numri i rasteve të konstatuara në shkelje të ligjit dhe trajtimi i tyre. 5.2.2 Numri i kontrolleve të ushtruara	5.2.1 Ulja e rasteve dhe trajtimi i shkeljeve me 20%. 5.2.2 Ulja e numrit të abuzimeve dhe shtimi i numrit të kontrolleve me 20%.	5.2.1 Ulja e rasteve dhe trajtimi i shkeljeve me 40%. 5.2.2 Ulja e numrit të abuzimeve dhe shtimi i numrit të kontrolleve me 20%.	5.2.1 Ulja e rasteve dhe trajtimi i shkeljeve me 60%. 5.2.2 Ulja e numrit të abuzimeve dhe shtimi i numrit të kontrolleve me 20%.

VI. INTEGRITETI NË FUSHËN E SJELLJES DHE ETIKËS, CËNIMIT TË DINJITETIT, INTEGRITETIT DHE IMAZHIT TË INSTITUCIONIT

Nr	Fusha me risk	Masa dhe aktivitete	Struktura përgjegjëse	Struktura të tjera përgjegjëse	Indikatorë matës	Objektivi për 2026	Objektivi për 2027	Objektivi për 2028
6.1	Përdorimi i armëve në ambiente publike, jashtë shërbimit, jo në	6.1.1. Hartimi i programeve mësimore mbi ligjin 72/2014 “Për përdorimin e armëve të zjarrit” dhe akteve	DPK (QAP)	Drejtuesit e strukturave	6.1.1. Trajnime të vazhdueshme për përdorimin e armëve të zjarrit	6.1.1. Shtimi i numrit të në këtë drejtim	6.1.1. Shtimi i numrit të në këtë drejtim	6.1.1. Shtimi i numrit të në këtë drejtim

	përputhje me ligjin.	nënligjore në zbatim të tij. 6.1.2. Zhvillimi i temave mësimore mbi mbajtjen, ruajtjen dhe administrimin e armëve të zjarrit në shërbim dhe jashtë tij. 6.1.3. Evidentimi i rasteve të përdorimit të armëve të zjarrit jo në përputhje me ligjin nga punonjësit e Gardës. 6.1.4. Hartimi i rregjistrat të veçantë për punonjësit që u hiqet përkohësisht armatimi individual.	Drejtuesit e strukturave Sek. IBSP DSHM (Sektori i armatimit)	DSHM (Sektori i armatimit)				
6.2	Cënimi i integritetit të institucionit. Përfshirja e punonjësve në veprimtari të jashtëligjshme	6.2.1. Krijim i filtrave gjatë rekrutimit të punonjësve të rij. 6.2.2. Plotësimi i formularëve të vetëdeklarimit dhe verifikimi i të dhënave të vetëdeklaruar në pyetësorin e vetëdeklarimit. 6.2.3. Bashkëpunimi me AMP, për punonjësit që gjenden në	Sektori i burimeve Njerëzore Sektori i IBSP	Sektori i IBSP	6.2.1. Numri i të punësuarve me histori përfshirjeje të veprimtari të jashtëligjshme	6.2.1. Reduktimi me 75 % i numrit të të punësuarve, të përfshirë në veprimtari të jashtëligjshme.	6.2.1. Reduktimi me 85 % i numrit të të punësuarve të përfshirë në veprimtari të jashtëligjshme.	6.2.1. Reduktimi me 95 % i numrit të të punësuarve, të përfshirë në veprimtari të jashtëligjshme.

		veprimtari të jashtëligjshme nga strukturat ligjzbatuese, për marrjen e masave dhe nisjen e procedurave disiplinore.	Spektori i IBSP	AMP				
		6.2.4. Kryerja e trajnimeve të vazhdueshme lidhur me sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve.	Spektori i IBSP	AMP	6.2.4. Trajnime të vazhdueshme	6.2.4. Realizimi i trajnimeve të punonjësve.	6.2.4. Realizimi i trajnimeve të punonjësve.	6.2.4. Realizimi i trajnimeve të punonjësve.