



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E DREJTËSISË
MINISTRI

Nr. 1903/₂ Prot.

Tiranë, më 08 . 07 . 2025

URDHËR

NR. 422 , DATË 08.07 2025

**“PËR MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË MINISTRISË SË
DREJTËSISË 2025–2027”**

Në mbështetje të nenit 102, pika 4, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, nenit 7 pika 2 të Ligjit nr. 8678, datë 14.5.2001, “Për organizimin dhe funksionimin e Ministrisë së Drejtësisë”, të ndryshuar, si dhe në përputhje me objektivat e reformës në administratën publike dhe të integritetit institucional,

URDHËROJ:

1. Miratimin e Planit të Integritetit të Ministrisë së Drejtësisë për periudhën 2025–2027, sipas tekstit bashkëlidhur këtij urdhri.
2. Ngarkohen për ndjekjen dhe zbatimin e këtij urdhri Sekretari i Përgjithshëm dhe të gjitha drejtoritë e Ministrisë së Drejtësisë, sipas fushës së tyre të përgjegjësisë.
3. Ngarkohen Drejtoria e Politikave dhe Strategjive në Fushën e Drejtësisë, për monitorimin e zbatimit të Planit të Integritetit.
4. Shfuqizimin e Urdhrit të Ministrit të Drejtësisë nr. 705, datë 18.12.2023 “Për miratimin e Planit të Integritetit të Ministrisë së Drejtësisë për periudhën 2024-2027”.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.

MINISTRI

ULSI MANJA





PLANI I INTEGRITETIT

PËR MINISTRINË E DREJTËSISË

2025–2027

KORRIK, 2025

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Plani i Integritetit – Shtyllë për Transparencë, Llogaridhënie dhe Qeverisje me Parime Etike në Ministrinë e Drejtësisë

Korrupsioni është një sfidë e vazhdueshme që merr forma të ndryshme në varësi të zhvillimeve shoqërore, ligjore dhe teknologjike. Ai përbën një rrezik real në çdo fushë të administratës publike, përfshirë sistemin e drejtësisë. Për këtë arsye, lufta kundër korrupsionit kërkon një qasje të vendosur, të qëndrueshme dhe të mbështetur në parime të forta të integritetit institucional.

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

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

Në këtë proces, angazhimi individual i çdo punonjësi është vendimtar. Çdo anëtar i strukturës administrative të Ministrisë së Drejtësisë pritet të udhëhiqet nga vlerat e integritetit, duke zbatuar detyrat me ndershmëri, përkushtim dhe paanshmëri. Sjellja profesionale dhe etike e individëve në funksione publike është themeli mbi të cilin ndërtohet besimi i publikut.

Ndërtimi i një kulture institucionale që promovon ndershmërinë, përgjegjshmërinë dhe sinjalizimin e praktikave të gabuara është thelbësor për një administratë që shërben me dinjitet dhe që ruan integritetin si vlerë udhëheqëse.

Gjithashtu, respektimi i parimeve demokratike të gjithëpërfshirjes dhe barazisë është një pjesë e pandarë e këtij angazhimi, duke siguruar që çdo zë brenda institucionit të dëgjohet dhe të ketë kontribut në forcimin e integritetit.

Me miratimin dhe zbatimin e këtij plani, Ministria e Drejtësisë jo vetëm përforcon strukturat e saj të brendshme, por udhëheq me shembull për të gjitha institucionet e administratës qendrore, duke e vendosur integritetin si standard bazë të qeverisjes publike.

Ulsi Manja
Ministër i Drejtësisë

TABELA E PËRMBAJTJES

LISTA E SHKURTESAVE

Rëndësia e Planit të Integritetit

I.	PROCESI I ZHVILLIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT	6
	1.1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit të ministrisë.....	7
	1.1.2 Identifikimi dhe analiza e riskut.....	7
	1.1.3 Vlerësimi i risqeve të integritetit.....	12
	1.1.4 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut.....	12
	1.2. Qasja metodologjike	13
	1.3. Përmbajtja e Planit të Integritetit.....	13
II.	RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT	14
	2.1 Riske dhe faktorë të risqeve të lidhura me mjedisin e brendshëm rregullator dhe institucional për integritetin dhe luftën kundër korrupsionit	14
	2.2 Riske dhe faktorët e risqeve të lidhura me burimet njerëzore në institucion (burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme)	18
	2.3 Riske dhe faktorët e risqeve për transparencën e punës dhe të veprimtarisë së MD brenda institucionit, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe publikun.....	221
III.	PLANI I VEPRIMIT	22
	3.1 Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit	23

LISTA E SHKURTESAVE

AB - Auditi i Brendshëm

APP- Agjencia e Prokurimit Publik

ASPA - Shkolla Shqiptare e Administratës Publike

BE – Bashkimi European

BNJ - Burime Njerëzore

DAP- Departamenti i Administratës Publike

DPKHL –Drejtoria e Përgjithshme e Kodifikimit dhe Harmonizimit të Legjislacionit

GRECO- Grupi i Shteteve kundër Korrupsionit (Group of States against Corruption)

MD - Ministria e Drejtësisë

MVRI - Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit

PC- Personal Computer (Kompjuter personal)

PI – Plan Integriteti

PT - Programi i Transparencës

PSV- Procedura Standarte Veprimi

RENJKP- Regjistri Elektronik i Njoftimit dhe Konsultimit Publik

VNR-Vlerësim i ndikimit Rregullator

I. RËNDËSIA E PLANIT TË INTEGRITETIT

Integriteti përbën një nga shtyllat themelore për funksionimin efektiv, të ndershëm dhe transparent të institucioneve publike. Në rastin e Ministrisë së Drejtësisë, ai merr një rëndësi të veçantë për shkak të rolit të saj qendror në sistemin e drejtësisë dhe në garantimin e sundimit të ligjit në vend. Besimi i publikut te institucionet e drejtësisë ndërtohet përmes veprimit të tyre të paanshëm, të përgjegjshëm dhe në përputhje të plotë me standardet ligjore dhe etike. Për rrjedhojë, hartimi i një Plani të Integritetit për Ministrinë e Drejtësisë është një instrument kyç për të forcuar transparencën, llogaridhënien dhe parandalimin e çdo forme të keqpërdorimit të funksioneve publike.

Ministria e Drejtësisë, në përputhje me misionin e saj ligjor dhe institucional, është e angazhuar në vazhdimësi për të kontribuar në ndërtimin e një administrate publike të përgjegjshme, të pastër dhe në shërbim të qytetarëve. Përmes këtij Plani, synohet identifikimi i faktorëve të rrezikut që cenojnë integritetin institucional dhe përcaktimi i masave të qëndrueshme për t'i trajtuar dhe parandaluar ato. Në këtë kuadër, Planit i Integritetit do të kontribuojë në krijimin e një klime besimi si brenda institucionit, ashtu edhe në raport me qytetarët dhe aktorët e tjerë të drejtësisë.

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

Plani i Integritetit i Ministrisë së Drejtësisë mbështetet në një grup parimesh themelore që përbëjnë bazën e ndërtimit të një administrate të ndershme, funksionale dhe të përgjegjshme. Këto parime janë të pandashme nga objektivat e planit dhe udhëheqin çdo hap të hartimit, zbatimit dhe monitorimit të tij.

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

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

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

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

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

Në këtë kontekst, ky Plan do të shërbejë si një udhërrëfyes për:

- Parandalimin dhe reduktimin e riskut për praktika të padrejta ose të paligjshme në ushtrimin e funksioneve të institucionit;
- Rritjen e efektivitetit të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe financiare;
- Rritjen e transparencës së vendimmarrjes dhe komunikimit me publikun;
- Forcimin e etikës profesionale në të gjitha hallkat e institucionit;
- Mbështetjen e reformave në drejtësi me standarde të larta integriteti.

1.1. Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit

Plani i Integritetit për Ministrinë e Drejtësisë (MD) u hartua gjatë periudhës Prill 2025-Qershor 2025¹. Ky plan është hartuar duke u mbështetur në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Qeverisjen Qendrore (MVRI) dhe gjithashtu në përputhje me Dokumentin Manual të Vlerësimit të Riskut të Integritetit.

¹ Rishikimi i masave të parashikuara në Planin e Integritetit të Ministrisë së Drejtësisë është bërë i domosdoshëm si pasojë e ndryshimeve institucionale dhe analizave të brendshme që kanë evidentuar nevojën për përmirësim të mëtejshëm të përmbajtjes së planit ekzistues 2024-2027. Konkretisht, kalimi i Drejtorisë së Përgjithshme Antikorrupsion në varësi të Ministrisë së Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin (MAPA) ka sjellë rikonfigurim të rolit dhe përgjegjësisë brenda Ministrisë së Drejtësisë, duke ndikuar drejtpërdrejt në strukturën dhe përmbajtjen e masave të planit të mëparshëm.

Gjithashtu, nga analizat e kryera ka rezultuar se një pjesë e masave ekzistuese nuk janë të formuluar në mënyrë të qartë dhe të matshme, dalin jashtë objektit të veprimtarisë së drejtorive përkatëse dhe nuk pasqyrojnë në mënyrë të plotë përgjegjësitë aktuale organizative të Ministrisë së Drejtësisë.

Në këtë kontekst, është vlerësuar e nevojshme hartimi i një Plani të ri të Integritetit për periudhën 2025–2027, me synimin për të siguruar një qasje të përditësuar, të qartë, të matshme dhe të harmonizuar me objektivat strategjike dhe misionin institucional të Ministrisë së Drejtësisë. Ky plan i ri do të shërbejë si një instrument efektiv për promovimin e integritetit, transparencës dhe llogaridhënies në veprimtarinë e përditshme të institucionit.

Qëllimi i Planit të Integritetit i institucionit është: i) vlerësimi i risqeve të integritetit të cilat komprometojnë aftësinë e MD për të kryer funksionin e shërbimit publik në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme dhe i faktorëve që mund të mbështesin apo rrisin risqet e vlerësuara si dhe ii) formulimi i masave të përshtatshme për adresimin e tyre.

Vlerësimi i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre është kryer për proceset e punës sipas fushave të veprimtarisë të institucionit. Këto fusha përfshijnë: i) fusha e buxhetit dhe menaxhimit financiar; ii) fusha e mirëadministrimit të burimeve njerëzore, aseteve dhe shërbimeve; iii) fusha e kontrollit dhe auditimit; iv) fusha e transparencës; v) fusha e integritetit dhe negociatave; vi) fusha e çështjeve të drejtësisë dhe monitorimit të institucioneve të varësisë; vii) fusha e monitorimit të profesioneve të lira; viii) fusha e politikave dhe strategjive në fushën e drejtësisë; ix) fusha e hartimit dhe vlerësimit të legjisllacionit; x) fusha e marrëdhënieve juridiksionale dhe bashkëpunimit gjyqësor ndërkombëtar; xi) fusha e programeve dhe projekteve që lidhen me drejtësinë.

1.1.1 Hartimi i Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit të ministrisë së Drejtësisë

Koordinatori i Integritetit i Ministrisë së Drejtësisë, me mbështetjen e Sekretariatit Teknik, udhëhoqi dhe menaxhoi procesin e hartimit të Planit të ri të Integritetit të Ministrisë për periudhën 2025-2027.

Ky proces u zhvillua nëpërmjet një qasjeje të strukturuar dhe gjithëpërfshirëse, duke filluar fillimisht me realizimin e vlerësimit të riskut nga secila drejtori përkatëse. Drejtoritë kontribuan në këtë fazë përmes përfaqësuesve të tyre, të cilët analizuan me kujdes burimet e mundshme të riskut dhe përcaktuan masat parandaluese dhe korrigjuese për të garantuar një nivel të lartë integriteti në veprimtarinë institucionale gjatë viteve në vijim.

1.1.2 Identifikimi dhe analiza e riskut

Gjatë kësaj faze, u kushtoi vëmendje të veçantë analizës së kuadrit ligjor dhe atij të brendshëm rregullator për veprimtarinë e institucionit.

Ministria e Drejtësisë ka hartuar raport monitorimi mbështetur në të dhëna transparente, të besueshme dhe të verifikueshme. Raporti i monitorimit Janar-Qershor 2024, jep të dhëna për objektivat dhe masat institucionale të parashikuara në Planin e Integritetit të Ministrisë së Drejtësisë për periudhën e kërkuar, për statusin e zbatimit të tyre, informacionin për buxhetin, problematikat e hasura në zbatimin e tyre.

Plani i Integritetit për vitin 2024 ka të parashikuar në total 12 masa dhe 24 aktivitete, nga të cilat rezultojnë se deri në 30 qershor 2024, janë zbatuar plotësisht 11 masa, pjesërisht 1 masë si dhe janë kryer plotësisht 22 aktivitete dhe pazbatuar 2 aktivitete. Specifikisht, për periudhën e parë të vitit

2024, 6M1 të 2024, janë 5 masa dhe 13 aktivitete për tu kryer dhe nga të cilat janë zbatuar plotësisht 4 masa, pjesërisht 1 masë dhe janë kryer 11 aktivitete dhe 2 pazbatuar.

Në 6M1 2024 ka pasur ecuri të mirë zbatimin rritja e kapaciteteve profesionale e teknike të stafit të drejtorive të kodifikimit dhe harmonizimit të legjislacionit, të antikorrupsionit, pasja e të dhënave për vlerësimin e riskut të korrupsionit gjatë hartimit të akteve ligjore, kryerja e procedurave të rregullta të deklarimit të konfliktit të interesit në procedurat e prokurimit, dhe informacioneve paraprake hulumtuese të tregut për shërbime të kërkuara të ministrisë dhe të veprimtarisë së transparencës dhe informuese ndaj publikut të gjerë.

Më poshtë jepet pasqyrimi i detajuar mbi ecurinë e zbatimit të Planit të Integritetit sipas objektivave.

➤ **Objektivi 1: Forcimi i kuadrit rregullator të integritetit dhe instrumenteve të luftës kundër korrupsionit**

Objektivi parë synon përmirësimin dhe forcimin e integritetit të institucionit të Ministrisë së Drejtësisë nëpërmjet miratimit dhe zbatimit të kuadrit të nevojshëm rregullator.

Ky objektivi përmban një numër prej 5 masash specifike të planifikuara për t'u zbatuar nga drejtoritë e përfshira, të cilat i referohen kuadrit rregullator të brendshëm të integritetit. Drejtoritë raportuese për këtë objektivi janë strukturat teknike të Drejtorisë së Përgjithshme të Kodifikimit dhe Harmonizimit të Legjislacionit, Drejtorisë së Përgjithshme të Antikorrupsionit² dhe Drejtorisë së Përgjithshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse. Gjatë periudhës raportuese janë realizuar masat (produktet) dhe kryer aktivitetet që rezultojnë nga monitorimi: 4 (katër) masa të zbatuara dhe 1 (një) masë e zbatuar pjesërisht.

Është evidentuar rritja e kapaciteteve të stafit të Drejtorisë së Përgjithshme të Kodifikimit dhe Harmonizimit të Legjislacionit duke zhvilluar kështu trajnimin “Hartim Legjislativ” organizuar nga Shkolla Shqiptare e Administratës Publike në bashkëpunim me projektin e financuar nga BE “Mbështetje për zbatimin e Strategjisë Ndërkushtetuese të Drejtësisë” me 9 seanca trajnimi me 27 orë

² Për periudhën Janar-Qershor 2024, Drejtoria e Përgjithshme e Antikorrupsionit në bashkëpunim me OSCE ka hartuar Guidën Antikorrupsion me temë: Etika dhe Integriteti për zyrtarët publikë. Ky dokument është një udhërrëfyes “Për rregullat e etikës për këshilltarët politikë në administratën shtetërore”. Materiali është prezantuar dhe shpërndarë në eventin lançues të trajnimit online nga Këshilli i Evropës për këshilltarët politikë të kabineteve ministrore. Zyra e Këshillit të Evropës në bashkëpunim me Drejtorinë e Përgjithshme të Antikorrupsionit ka zhvilluar me sukses kurrikulën e trajnimit on-line (self-learning) “Hyrje në parandalimin e korrupsionit”. Kursi është një kurrikulë e posaçme në kuadër të Programit Edukimi për të Drejtat e Njeriut për Profesionalistët Ligjorë (HELP) të Këshillit të Evropës, i cili iu ofrua në gjuhën shqipe funksionarëve politikë për të rritur informimin dhe ndërgjegjësimin e tyre për integritetin dhe luftën kundër korrupsionit. Këshilltarët politikë të Ministrisë së Drejtësisë, pjesëmarrës në këtë trajnim, ndoqën 13 module thelbësore në përmbajtje të programit, si përkatësisht: (1) Kuptimi i korrupsionit; (2) Instrumentet për parandalimin e korrupsionit; (3) Parimet etike dhe kodet e sjelljes; (4) Konflikti i interesit dhe pajtueshmëritë; (5) Kufizimet pas largimit nga detyra; (6) Dhuratat dhe përfitimet e tjera; (7) Deklarimi i pasurisë; (8) Qasja e lirë në informacion; (9) Lobimi; (10) Financimi i partive politike; (11) Sinjalizimi; (12) Prokurimi publik dhe (13) Auditimi i veprimtarisë publike. Këshilltarët politikë të kabinetit të Ministrisë së Drejtësisë, pjesëmarrës në trajnim janë pajisur me certifikatë pjesëmarrjeje, gjithashtu. (masa 7 objektivi 1.1).

gjithsej. Pjesë e kësaj kurrikule trajnimi ishte edhe vlerësimi i hapësira për korrupsion në shqyrtimin e akteve ligjore dhe nënligjore.

Me miratimin e Manualit për Hartimin e Legjislacionit nga Ministri i Drejtësisë, kjo drejtori kryen edhe vlerësimet e hapësirave për korrupsion për çdo projektakt të dërguar për mendim. Kjo drejtori ka të dhëna për numrin e akteve të shqyrtuara në total, dhe ka një databazë për aktet që janë nënshtruar vlerësimit të hapësirave për korrupsion (corruption proofing legislation).

Vlen të theksohet se çdo akt i ardhur në këtë drejtori për shqyrtim, në të gjitha rastet i nënshtrohet verifikimit të hapësirave për korrupsion (nëse ka) sipas nenit 8 të udhëzimit nr. 6/2022 dhe i adresohen me shkresë përcjellëse Ministrisë propozuese bashkë me mangësitë e tjera. Kjo masë cilësohet e zbatuar.

Stafi i Sektorit të Prokurimeve të përfshirë në proceset e prokurimeve publike kanë vijuar me hartimin e deklaratës në çdo procedurë blerje që kanë zhvilluar për qëllim të sigurimit të shërbimeve dhe aktivitetit të Ministrisë së Drejtësisë. Ky sektor ka kryer trajnime të vazhdueshme, në kuadër të moduleve që ofron ASPA por edhe nga trajnime të tjera të zhvilluar nga APP apo struktura të tjera. Vlen të theksohet se Sektori i Prokurimeve është në konsultim dhe komunikim të vazhdueshëm me APP-n për të ruajtur integritetin dhe efikasitetin e procedurave të kryera.

Nga struktura teknike të prokurimeve publike, janë kryer disa studime duke mbajtur në konsideratë operatorët ekonomikë me produktet dhe shërbimet më cilësore, sipas nevojave eventuale që ka institucioni. Gjithashtu, në shpalljet e bëra në raste blerjesh nga ana e institucionit janë përmirësuar specifikimet teknike duke bërë kështu rritjen e cilësisë së mallrave dhe shërbimeve të prokuruar.

Auditimi i brendshëm është njësi e pavarur që funksionon nën përgjegjësinë e Ministrisë së Drejtësisë, duke ofruar siguri dhe këshilla objektive për përmirësimin e proceseve dhe sistemeve të kontrollit të brendshëm.

Gjatë Janar-Qershor 2024, Drejtoria e Auditit, ka vijuar me hartimin e planit strategjik të Auditimit të Brendshëm, i cili diskutohet paraprakisht me menaxhimin e njësisë publike dhe pasi është rënë dakord me ta lidhur me subjektet që do të auditohen në vitin 2024 në përputhje me Standardet e IIA 2010.A1. Për njoftimin e projektraporteve dhe raporteve të auditimit ndiqen dhe respektohen afatet e përcaktuara në Manualin e Auditimit të Brendshëm dhe konkretisht grupet e auditimit dërgojnë projekt raportin 10 ditë pune pas përfundimit të angazhimit të auditimit dhe raportin përfundimtar 7 ditë pune pas analizimit të observacioneve të paraqitura nga subjekti i audituar.

Grupi i auditimit të brendshëm takohet me stafin përkatës të njësisë para se të fillojë angazhimi i auditimit. Drejtuesi i NjAB njofton njësinë publike 10 ditë përpara takimit fillestar për përfshirjen në bashkëpunim dhe komunikim të plotë midis njësisë dhe grupit të auditimit.

Gjatë angazhimit të auditimit, grupi i auditimit informon stafin për rolin e auditimit të brendshëm ku theksohet misioni i auditimit të brendshëm, i cili jep siguri të arsyeshme për titullarin e njësisë publike në mënyrë të pavarur dhe objektive, këshilla për përmirësimin e veprimtarisë dhe efektivitetin e sistemit të kontrollit të brendshëm në njësinë e sektorit publik .

Kostoja e këtyre masave është administrative dhe pjesë e planifikimit buxhetor të brendshëm.

➤ **Objektivi 2: Përmirësimi i menaxhimit të burimeve njerëzore, kualifikim i shtuar dhe kapacitete të trajnuara**

Përmes këtij objektivi synohet mirëfunksionimi i administratës së institucionit të Ministrisë së Drejtësisë nëpërmjet vendosjes së linjave të qarta hierarkike, sanksionimit të një procedure të qartë të të gjitha proceseve të punës në njësitë e ministrisë, forcimit të kapaciteteve njerëzore e profesionale të fushës si dhe rekrutimin e stafit në mungesë në përputhje me strukturën dhe organikën në fuqi të ministrisë.

Për periudhën Janar-Qershor 2024, nuk ka pasur masa me këtë afat fundor zbatimi por që parashikohen të jenë vjetore. Masat dhe aktivitetet kanë pasur ecuri të kënaqshme zbatimi, si përmenden: Analiza e nevojave për ndryshimet strukturore, sektori i burimeve njerëzore ka zhvilluar procesin bazuar në pikën 33, të VKM nr.893, datë 17.12.2014 , “Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore”, të ndryshuar, ku parashikohet se ndryshimet strukturore në çdo rast shoqërohen me relacionin përkatës, i cili ndër të tjera përmban arsyet e hollësishme të nevojës për ndryshime. Procesi i analizës së nevojave është kryer duke u bazuar dhe në formularët e përshkrimit të punës të miratuar sipas VKM nr.142, datë 12.03.2014, të ndryshuar.

Gjatë kësaj periudhe raportuese, Janar-Qershor 2024, në bashkëpunim me Departamentin e Administratës Publike është bërë i mundur rekrutimi i nëpunësve civilë në drejtori të ndryshme, duke bërë të mundur kështu plotësimin e vakancave.

Sa i përket vlerësimit vjetor të trajnimeve për punonjësit e Ministrisë së Drejtësisë, procesi i planifikimit të nevojave për trajnim zhvillohet bazuar në VKM nr.138, datë 12.03.2014 “Për Rregullat e Organizimit e të Funksionimit të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike dhe Trajnimit të Nëpunësve Civil”, të ndryshuar. Vlerësimi çdo 6 muaj i nevojave për trajnim të punonjësve reflektohet dhe në Formularin e Vlerësimit bazuar në VKM nr.109, datë 26.12.2014 “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”. Vlerësimi i nevojave për trajnim të punonjësve bëhet nga eprorët përkatës në kuadër të planifikimit vjetor të trajnimeve. Pas miratimit të Kalendarit të Trajnimeve nga ASPA punonjësit regjistrohen dhe ndjekin trajnimet përkatëse që vlerësohen të kenë ndikim në zhvillimin dhe përmirësimin e njohurive dhe aftësive profesionale të lidhura me pozicionin

e punës që mbajnë. Gjithashtu, përgjatë vitit kalendarik, ku kryhen dy vlerësime 6 mujore, eprorët e punonjësve bëjnë një rivlerësim të nevojave për trajnim i cili pasqyrohet në Ndarjen E: “Plani i zhvillimit profesional të nëpunësit” të formularit të vlerësimit bazuar në VKM nr.109, datë 26.12.2014 “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”.

Kostoja e këtyre masave është administrative dhe pjesë e planifikimit buxhetor të brendshëm.

➤ **Objektivi 3: Transparencë e shtuar dhe e plotë institucionale, partneritet me grupet e interesit dhe publikun e gjerë**

Përmes këtij objekti synohet rritja dhe përmirësimi i transparencës dhe veprimtarisë së institucionit të Ministrisë së Drejtësisë, kundrejt grupeve të interesit dhe publikut nëpërmjet zbatimit dhe përdorimit të instrumenteve të të drejtës së informimit, konsultimit publik, të tjera forma të bashkëveprimit aktiv institucion të interesuar.

Njësitë raportuese për këtë objektiv janë kryesisht strukturat që prodhojnë raporte apo janë subjekt i auditimeve dhe kontroleve, si dhe funksionet e koordinatorit të drejtës së informimit dhe ai i konsultimit publik.

Për periudhën Janar-Qershor 2024, Ministria e Drejtësisë ka siguruar transparencë të plotë dhe të mirë për aktivitetin e saj operacional dhe organizativ, ndërhyrje që mbeten të jenë në vijimësi gjatë vitit 2024.

Në link: <https://ëëë.drejtësia.gov.al/publikime/> dhe <https://ëëë.drejtësia.gov.al/transparenca/> mund të gjenden lehtësisht publikime dhe të dhëna.

Drejtoritë e Ministrisë së Drejtësisë hartojnë dhe shpërndajnë e-buletine mujore, informative dhe ndërgjegjëse për grupet e interesuara dhe publikun e gjerë.

Kostoja e këtyre masave është administrative dhe e pjesë e planifikimit buxhetor të brendshëm.

Megjithatë, transparenca, monitorimi dhe forcimi i performancës së burimeve teknike e profesionale njerëzore mbeten ende të kufizuara dhe duhen përmirësuar. Kërkohej informim i shtuar për stafin me funksione politike (këshilltarët pranë kabinetit të Ministrit të Drejtësisë) duhet rritur dhe synuar standardizimin e situatës me vendet e Bashkimit Evropian (BE).

Gjatë periudhës raportuese nuk ka qenë e mundur të realizohen aktivitetet që lidhen me hartimin e rregullave për pranimin e donacioneve dhe sponsorizimeve, ngritjen e regjistrimit përkatës dhe raportimin e të dhënave. Këto veprime kërkojnë mbështetje të qartë ligjore, e cila mungon në Ligjin nr. 8678, datë 14.5.2001 “Për Organizimin dhe Funksionimin e Ministrisë së Drejtësisë”, i ndryshuar. Ky ligj nuk përmban dispozita që përcaktojnë kompetencat për administrimin dhe raportimin e donacioneve dhe sponsorizimeve, prandaj hartimi i akteve nënligjore pa bazë ligjore do të cënonte parimin e ligjshmërisë dhe sigurisë juridike.

Gjithashtu, mungojnë rregulla që detyrojnë zyrtarët të deklarojnë takimet me lobistë ose grupe interesi dhe mënyrën e publikimit të tyre. Krijimi i këtij mekanizmi transparence kërkon parashikim të posaçëm në ligjin themelor të Ministrisë.

Për realizimin e këtyre detyrimeve është e nevojshme të bëhen ndryshime dhe plotësime ligjore, që do të përcaktojnë qartë kompetencat, kriteret e pranueshmërisë, procedurat e regjistrimit, raportimin publik dhe detyrimin për deklarimin e takimeve me lobistë, aktivitetet të cilat janë parashikuar me detaje në planin e veprimit. Pas miratimit të ndryshimeve ligjore, do të hartohen aktet nënligjore dhe do të ndërtohen kapacitetet e nevojshme për zbatim.

Për këtë arsye, duke pasur parasysh rëndësinë për integritetin, transparencën dhe parandalimin e konfliktit të interesit, këto masa do të parashikohen edhe në Planin e Ri të Integritetit 2025–2027. Megjithatë, duke qenë se realizimi i tyre është i varur nga faktorë të jashtëm, përfshirë procesin legjislativ dhe aprovimin e ndryshimeve përkatëse ligjore, periudha e zbatimit do të lihet e hapur dhe do të vlerësohet në përputhje me zhvillimet ligjore dhe institucionale.

1.1.3 Vlerësimi i risqeve të integritetit

Gjatë kësaj faze, Koordinatori për integritetin së bashku me drejtoritë në Ministri vlerësuan intensitetin e risqeve të analizuar në fazën e mësipërme. U identifikuan dhe analizuan faktorët e riskut që mund të pritet të mbështesin ose rrisin risqe të tilla. Gjatë kësaj faze të procesit u krye edhe një analizë për fushat e veprimtarisë që kërkonin vlerësim më të detajuar për shkak të ekspozimit të tyre më të madh ndaj risqeve të integritetit. Në vijim risqet e vlerësuara dhe faktorët e tyre u renditën sipas përparësisë. Procesi vijoi me vlerësimin e efektivitetit të masave ekzistuese të kontrollit në institucion për risqet e vlerësuara dhe me propozimin e masave të reja për trajtimin e tyre. Në këtë fazë të procesit kontribuan gjithashtu diskutimet dhe *feedback*-u i marrë nga ndarja e draftit të dokumentit dhe konsultimi me stafin e drejtorive të ndryshme të institucionit.

1.1.4 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut

Në vijim u hartua plani i veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili përfshiu masa të reja kontrolli apo përmirësimin e masave ekzistuese. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e tyre.

Zbatimi i këtij Plani Integriteti është parashikuar për periudhën 2025 - 2027. Kostot financiare të këtij Plani do të mbulohen nga buxheti i Ministrisë së Drejtësisë dhe në bashkëpunim të mundshëm me projektet e Asistencave Teknike që zbatohen pranë ministrisë.

1.2. Qasja metodologjike

Për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në institucionin e Ministrisë së Drejtësisë u përdorë Metoda cilësore: përmes marrjes në konsideratë të informacioneve të dhëna në raportet e monitorimit 6-mujorë dhe vjetorë të Planit të Integritetit 2024-2027, si dhe raportimet mujore të Kartës së Performancës së ministrisë, veprimtaria dhe aktivitetet publike, etj. Raportet e monitorimit posaçërisht shërbyen: për të identifikuar ato masa dhe aktivitete të papërfunduara në kohë, karta e performancës për proceset e punës të parashikuara në fusha të veprimtarisë së institucionit të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale dhe parregullsive të tjera. Procesi u shoqërua edhe me një analizë të kuadrit të brendshëm rregullator i Ministrisë (shqyrtim literature), i cili përfshin: urdhra, manuale, rregullore dhe akte të brendshme. Gjithashtu, u hulumtuan raporte të ndryshme mbi veprimtarinë e MD si, p.sh.: raporte të auditit të brendshëm, matrica e riskut financiar etj. Burime të tjera informacioni kanë përfshirë: raporte të Kontrollit të Lartë të Shtetit, ndërveprimi i rolit të koordinatorit të së drejtës së informimit me Komisionerin për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, ndërveprimi i rolit të punonjësit të burimeve njerëzore me Inspektoratin e Lartë të Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave. Raporte të pavarura të kryera nga organizata ndërkombëtare dhe të shoqërisë civile në vend mbi çështje që përfshihen në fushat e veprimtarisë së MD-së.

1.3. Përmbajtja e Planit të Integritetit

Përmbajtja e Planit të Integritetit paraqitet si më poshtë:

- **Deklarata e Integritetit Institucional** – shprehja e vullnetit dhe përkushtimit për integritet institucional nga ana e titullarit të Ministrisë së Drejtësisë;
- **Rëndësia e Planit të Integritetit për MD-** hartimi i Planit të Integritetit për Ministrinë e Drejtësisë është një instrument kyç për të forcuar transparencën, llogaridhënien dhe parandalimin e çdo forme të keqpërdorimit të funksioneve publike;
- **Prezantimi i përgjithshëm i procesit të hartimit të Planit të Integritetit të MD-së,** përshkrimi i fazave të procesit të planifikimit të integritetit dhe qasja metodologjike;
- **Risqet integritetit dhe faktorët e tyre** – i cili përfshin një përshkrim të risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre në 12 fushat e përgjegjësisë së institucionit.
- **Plani i Veprimit,** i cili përmban masat e kontrollit që duhet të ndërmerren për të adresuar risqet e identifikuara dhe të vlerësuara për vitet e ardhme;
- **Monitorimi i Planit të Veprimit,** i cili përshkruan procesin e monitorimit të planit nga të gjithë drejtoritë zbatuese të saj.

Plani i Integritetit dhe pjesa integrale e tij që është plani i veprimit, i është vënë në dispozicion paraprakisht të gjithë stafit të Ministrisë së Drejtësisë, për të qenë një dokument transparent dhe një instrument efektiv që orientojnë punët e përditshme drejt interesit publik, standardeve të larta profesionale dhe performancës së mirë institucionale.

II. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT

Në këtë seksion është paraqitur një përshkrim i përmblendhur i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, të analizuar sipas fushave të veprimtarisë së MD-së dhe të kategorizuara si më poshtë:

2.1. Riske dhe faktorë të risqeve të lidhura me mjedisin e brendshëm rregullator dhe institucional për integritetin dhe luftën kundër korrupsionit

Ministria e Drejtësisë ka hartuar dhe miratuar një numër dokumentesh veprimi institucionale për aspekte të integritetit, të tilla si: Rregullore e Brendshme, Kodi i Etikës, rregullore për parandalimin e konfliktit të interesit. Rezulton se rregullat për procesin e deklarimit dhe pranimit të dhuratave, administrimit të regjistrit përkatës apo përfitime të tjera të ngjashme, rregullat për veprimtaritë e jashtme të punonjësve dhe deklarimin e tyre; standardet e sjelljes së punonjësve pas mbarimit të detyrës (pas-punësimi); rregulla të brendshme për deklarimin e pasurisë për funksionarët që janë subjekt deklarimi, nga ana e Burimeve Njerzore aktet e mësipërme i bëhen me dijeni punonjësve në momentin e emërimit si dhe në vazhdimësi rast pas rasti.

Rregulla për etikën, integritetin, procesin e deklarimit dhe pranimit të dhuratave, përfitime të tjera të ngjashme, rregulla për veprimtaritë e jashtme dhe deklarimin e tyre, ndalimi i përdorimit të pasurisë dhe burimeve materiale të ministrisë për nevoja vetjake, duhen të jenë pjesë e një kodi etike referuar kësaj strukture. Gjithashtu, me miratimin e Kodit të Etikës për MD, parashikon detyrime për të gjithë stafin, përfshirë dhe funksionaret politik, anëtarëve të kabinetit pranë ministrit (këshilltarët).

Ministria e Drejtësisë ka hartuar dhe miratuar rregulloren e brendshme të re të institucionit, në vitin 2022³. Kjo Rregullore ishte i pari akt që u hartua në zbatim të Planit të Integritetit 2020-2023, e cila reflektoi ndryshime dhe propozime për tu kryer në planin e veprimit.

Rregullorja e brendshme miratuar me Urdhrin nr.746, dt 29.12.2023 të Ministrit të Drejtësisë “Për organizimin dhe funksionimin e Ministrisë së Drejtësisë”, ka të parashikuar mënyrën e dorëzimit të një detyre nga një punojës tek një tjetër në rastet kur personi largohet nga detyra dhe nuk është më

³ Urdhrin nr.746, dt 29.12.2023 të Ministrit të Drejtësisë “Për organizimin dhe funksionimin e Ministrisë së Drejtësisë”,

pjesë e stafit organik të institucionit, por jo në rastet kur largohet nga një drejtori dhe kalon në një tjetër, apo edhe kur nuk do të vijojë të merret më me një proces të caktuar pune.

Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator rezulton se janë plotësuar rregulla për regjistrimin, hetimin dhe shqyrtimin e sinjalizimeve dhe veprimeve ose praktikave të dyshuara korruptive, në rakordim me legjislacionin në fuqi për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve. Institucioni ka të ngritur njësinë përkatëse në institucion. Megjithatë, një pjesë e mirë e punonjësve të MD raportojnë se nuk kanë informacion për procesin e sinjalizimit si dhe strukturën përgjegjëse.

Ministra e Drejtësisë ka miratuar rregulla të brendshme për funksionimin dhe administrimin e regjistrit të dhuratave në institucion, si dhe për deklarimin, origjinën dhe kontrollin e dhuratave të marra nga punonjësit e institucionit.

Pranë Sektorit të Burimeve Njerëzore të institucionit është ngritur njësia e parandalimit të konfliktit të interesit (Autoriteti Përgjegjës). Kjo njësi ka vendosur regjistrin e konfliktit të interesit, në përmbajtje të të cilit regjistrohen të dhëna për punonjësën dhe interesat e tij private që përbëjnë shkakun e KI, burimin e të dhënave dhe verifikimin, mënyrën e zgjidhjes së konfliktit të interesit etj. Lidhur me përditësimin e regjistrit të KI, i cili administrohet nga ana e Autoritetit Përgjegjës, referuar të dhënave të raportit vjetor të vitit 2023 (viti kur është hartuar Plani i Integritetit) dhe të vitit 2024 (periudha e monitorimit të Planit të Integritetit), regjistri është plotësuar me rastet e KI të indentifikuara gjatë vitit kalendarik dhe është përcjellë pranë ILDKPKI. Autoriteti Përgjegjës ka detyrimin që të përcjellë raportin e punës, si dhe regjistrin e KI të plotësuar brenda datës 31 janar të vitit pasardhës të raportimit. Mbetet sfida rritja e numrit të rasteve të vetëdeklarimit, të cilat burojnë nga një përmirësim i kulturës së integritetit dhe njohje më e mirë e këtij mekanizmi.

Dokumente apo akte të tjera rregullatore, që mbeten për t'u përmirësuar në institucion me qëllim përmirësimin e mjedisit të brendshëm për integritet, janë: dokumenti i politikave për privatësinë dhe mbrojtjen e të dhënave personale i cili duhet të ketë në përmbajtje politikën e ndjekura nga MD në lidhje me mbledhjen dhe përpunimin e të dhënave personale të punonjësve të MD, si dhe të subjekteve që kanë marrëdhënie kontraktuale me institucionin.

Lidhur me anëtarët e kabinetit politik, janë bërë parashikimet në Rregulloren e ministrisë për rolin dhe kompetencat e tyre konkretisht në nenet 8, 10 dhe 11 të saj. Rregullorja nuk parashikon në mënyrë të detajuar mënyrën e komunikimit të tyre me drejtoritë e ministrisë dhe zyrtarët duke krijuar paqartësi apo duke krijuar hapësira për mosrakordim veprimesh. Është e nevojshme të strukturohen kanalet e komunikimit dhe niveli hierarkik duke vijëzuar besueshmërinë dhe korrektësinë e çdo informacioni. Anëtarët e kabinetit duhet t'i nënshtrohen informimit dhe ndërgjegjësimit të rregullt dhe të vazhdueshëm mbi integritetin dhe korrupsionin për të shmangur çdo rast që mund të prekë dhe çënojë mbarëvajtjen e aktivitetit të tyre ditor në mbështetje të Ministrit të Drejtësisë.

Prokurimet publike përbëjnë një proces shumë të rëndësishëm dhe vital për mbarrëvajtjen e veprimtarisë së institucionit. Përdorimi i fondeve publike me qëllim përfitimin e shërbimeve të jashtme dhe të burimeve të jashtme sic janë operatorët ekonomikë duhet të jetë e mirë, nisur edhe nga fakti që përbëjnë fushë të ekspozuar ndaj riskut të korrupsionit. Stafit i sektorit që mbulon procedurat e prokurimit publik, përfshirë nivelin menaxherial, janë të ekspozuar ndaj shkeljeve të integritetit gjatë ushtrimit të detyrës dhe sidomos në kryerjen e procedurave të prokurimit publik.

Njësia që merret me prokurimet publike (edhe pse ligji ka të parashikuar aktet dhe veprimet që duhet të kryhen) duhet evidentojë në çdo rast procedura të ushtrimit të influencës apo konfliktit të interesit gjatë ndërveprimit me operatorët ekonomikë. Në faza të ndryshme të kryerjes së procedurave të prokurimit publik, mund të shfaqet risku i korrupsionit ndaj kërkohet që secila prej tyre të evidentohet e plotë dhe të shmangen përballja e shkeljs së integritetit të zyrtarit të ministrisë.

Veprimet e prokurimit publik duhet të jenë realiste dhe mbështetur në nevoja specifike, të planifikuara më parë dhe të kenë në vëmendje t'i përgjigjen pyetjes “Çfarë duam të përmirësojmë?” dhe jo “Çfarë duam të blejmë?”. Në çdo rast kërkohet të konsultohet me autoritetin përgjegjës kombëtar për kryerjen e prokurimit publik në vend. Punonjësit e njësive të prokurimit publik duhet të kenë komunikim dhe informim të rregullt me Agjencinë e Prokurimit Publik (APP) për të ndarë raste diskutimi dhe marrë opinionin e tyre lidhur me raste që çenojnë mbarrëvajtjen e procesit si: raste konflikti i interesit me operatorët ekonomikë që marrin pjesë në procedura prokurimi; komunikim i panevojshëm dhe i pajustificuar me operatorët ekonomikë që marrin pjesë në procedura prokurimi; diskutimi dhe konsultimi në rastet e përcaktimit të kriterëve/kushteve që mund të shmangin artificialisht konkurrencën në lidhje me pjesëmarrjen e operatorëve ekonomikë në procedurat e prokurimit, të cilat në përgjithësi, përveçse çenojnë integritetin e punonjësve, mund të shkaktojnë trajtim të pabarabartë dhe diskriminues për operatorët ekonomikë pjesëmarrës në procedurat e prokurimit publik ose mund të minojnë besimin dhe transparencën e publikut në procedurat e prokurimit publik.

Asetet dhe mjetet që përdoren për mbarrëvajtjen e punëve në ministri si pajisjet, ndërtesa, ambientet, makinat janë shpesh herë me shumë vlerë dhe që afektojnë mbarrëvajtjen apo edhe dështimin e punëve në institucion. Dhe kur duhet një pajisje apo mjet i shtuar, kjo çon drejt shpenzimeve të shtuara për buxhetin e ministrisë. Në parim, çdo blerje dhe ruajtje e pajisjeve apo infrastrukture duhet të kryhet në të njëjtën mënyrë siç kryhet edhe një procedurë prokurimi publik. Në MD, inventarizimi i aseteve bëhet rregullisht mbi baza vjetore nga një grup pune. Por lëvizjet e herëpashershme të zyrave dhe ndryshimet e tyre edhe si pasojë e mungesës së hapësirave mund të çojë në mosreflektim të tyre në kohë reale nga punonjësi i ngarkuar me këtë përgjegjësi. Gjithashtu, nuk duhet të replikohen pasja e më shumë se një seti pune (PC, etj) tek i njëjti person i stafit. Njësia që merret me ofrimin e shërbimeve të transportit (makinat e institucionit) duhet të sigurojë një ofrim shërbimi të drejtë të tyre për secilin prej drejtorive të institucionit, duke siguruar mbarrëvajtje të proceseve të punës kur kërkohet ky shërbim, siç është shoqërimi i stafit jashtë MD. Njësia mund dhe duhet të njoftojë rregullisht mjetet

që janë në dispozicion si dhe të lehtësohet komunikimi në raste të përdorimit të ambienteve të MD për arsye pune e zyrtare.

Auditimi i brendshëm i MD është një mekanizëm kontrolli që siguron dhe kontrollon aktivitetin zyrtar dhe institucional, gjithashtu. Njësia e auditimit të brendshëm mbikqyr dhe monitoron aktivitetin ditor dhe më gjerë të njësive teknike të ministrisë me qëllim vlerësimin e performancës. Raportet e kontrollit mund të jenë gurë themeli për të përmirësuar performacën mbi baza periodike, por jo vetëm. Auditimi i brendshëm është i organizuar dhe funksionon si njësi e pavarur dhe direkt e nën përgjegjësinë e Ministrisë të Drejtësisë. Por megjithatë, pranimi i rolit të auditit të brendshëm në MD dhe njohja e rolit të tyre dhe objektivat nuk njihen plotësisht dhe nuk janë qartësisht të shpjeguara. Natyra e centralizuar e vendimmarrjes së tyre, planifikimi i kontroleve dhe mungesë në njohjen e rolit të tyre nga të tjerët kanë penguar disi impaktin që mund të ketë auditimi i brendshëm në shërbimin civil dhe më konkretisht në veprimtarinë e MD. Parë me këndvështrimin e transparencës është me rëndësi që raportet e kontrollit dhe rekomandimet e dhëna të publikohen në faqen e MD. Ose e vlerësuar në funksion të praktikitetit të mund të bëhen publike emrat e drejtorive të kontrolluara.

Drejtoria e Politikave dhe Strategjive në Fushën e Drejtësisë është përgjegjëse për hartimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave në fushën e drejtësisë. Procesi zhvillohet sipas parashikimeve ligjore për hartimin e dokumentave politik dhe në përputhje me një kalendar të detajuar, duke përfshirë faza të konsultimit ndër-institucional, publik dhe teknik, si dhe duke siguruar ndjekjen me kujdes të çdo etape nga hartimi deri te miratimi përfundimtar me Vendim të Këshillit të Ministrave (VKM). Pas miratimit, dokumentet publikohen në mënyrë transparente, duke garantuar aksesin e gjerë të palëve të interesuara.

Ky proces mbështetet në parimet e gjithëpërfshirjes, transparencës dhe llogaridhënies, të cilat udhëheqin çdo fazë të hartimit, zbatimit dhe monitorimit të dokumentave politikave. Këto parime janë të integruara në mënyrë të qëndrueshme në qasjen institucionale dhe përbëjnë themelin për ndërtimin e standardeve të integritetit dhe forcimin e kulturës së mirëqeverisjes.

Sa më sipër, disa nga sfidat që identifikohen shpesh në mjedisin e brendshëm institucional janë:

- Kuadër rregullator për integritetin për t'u plotësuar me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të veçanta të integritetit si instrumente antikorrupsion (plotësimi i regjistrave dhe rregulloreve të fushës).
- Kuadër të brendshëm institucional në menaxhimin e çështjeve të integritetit në institucion për t'u përditësuar, për stafin pjesë të shërbimit civil dhe ata me status politik (funksionarë politikë).
- Kuadër i brendshëm rregullator për vetë-menaxhimin e procesit të prokurimit publik të institucionit (më shumë integritet dhe transparencë në procedurat e prokurimit publik).

- Komunikim dhe informacion për përdorimin e aseteve dhe mjeteve të punës së institucionit për t'u njohur.
- Rritje e rolit të auditimit të brendshëm të institucionit si ruajtës i integritetit të brendshëm në MD.

2.2. Risqe dhe faktorët e risqeve të lidhura me burimet njerëzore në institucion (burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme)

Menaxhimi i burimeve njerëzore është një fushë shumë e rëndësishme që mund të ndeshet me risqe dhe mund të kenë impakt negativ në institucion. Burimet njerëzore mund t'i vlerësojmë në disa aspekte, si zgjedhja dhe rekrutimi i stafit teknikë e profesionalë, largimet nga detyra, promovimi në detyrë, menaxhimin e stafit me kontrata pune, ndryshimet në organikën dhe strukturën e institucionit, hartimin e rregulloreve dhe metodologjive dhe kryesisht të atyre akteve që mund të ndikojnë në integritetin e institucionit dhe efekteve të tyre në performancën e tij.

Mirëfunksionimi i administratës së MD ka nevojë për linja të qarta hierarkike, manual të proceseve të punës për çdo njësi të institucionit ndryshe Procedura Standarde Veprimi (PSV)⁴, plan vjetor pune, si dhe për promovimin dhe përqafimin e standardeve dhe parimeve të administratës publike. Këto elementë nxisin një kulturë integriteti për administratën qendrore të cilës i përket institucioni. Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator të institucionit janë rishikuar formularët e përshkrimeve të punës për punonjësit pjesë e shërbimit civil, por nuk rezulton që të këto të jenë të inkuorpuara në një dokument të vetëm, PSV, dokument që të rregullojë në detaje proceset e punës të realizuara nga çdo strukturë/funksion i institucionit. I njëjti dokument duhet të jetë edhe për funksionet e proceset e punës të rregulluara me Kodin e Punës, për stafin e shërbimeve mbështetëse të institucionit.

Bazuar në Urdhrin e Kryeministrit nr.145, datë 01.08.2024 “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Drejtësisë”, numri i punonjësve të Ministrisë së Drejtësisë, aktualisht është **174** punonjës. Në bashkëpunim me Departamentin e Administratës Publike, përgjatë vitit, janë realizuar me korrektësi procedurat përkatëse më qëllim plotësimin e vendeve vakante, me prurje të reja jashtë shërbimit civil, si dhe me punonjës pjesë të shërbimit civil. Përgjatë vitit kalendarik janë dërguar për shpallje të gjitha vendet vakante sipas planit të rekrutimit (12 vende vakante) të dërguar me shkresë zyrtare pranë DAP në dhjetor të vitit 2024. Gjithashtu, janë shpallur vendet vakante të krijuara përgjatë vitit për shkak të lëvizjes së stafit (lëvizje paralele, ndritje në detyrë, dorëheqje etj). Në datën 01.10.2024 kanë hyrë në fuqi dhe ndryshimet e reja strukturore, të cilat kanë sjellë ndryshim të numrit të përgjithshëm të vendeve vakante. Sipas të dhënave rezulton se deri në datën 31.12.2024, janë finalizuar me sukses procedurat e rekrutimit dhe janë emëruar rreth 23 punonjës, në pozicione të nivelit ekzekutiv, të ulët dhe të mesëm drejtues.

⁴ Procedura Standarde e Veprimit (PSV) është një procedurë specifike ose një grup udhëzuesish e procedurash që dokumentojnë një aktivitet a proces rutinë ose përsëritës pune që kryhet brenda një ose në një situatë të caktuar për të rritur cilësinë duke ndjekur një procedurë të standardizuar të punës.

Nga vlerësimi i situatës rezulton mungesë në staf në pozicionet e nivelit drejtues të lartë, të mesëm, si edhe atyre të kategorisë ekzekutive në njësitë përbërëse të Ministrisë së Drejtësisë.

Ndryshimet e vazhdueshme të organikës dhe strukturës në institucionin e MD-së janë shoqëruar me qarkullim të burimeve njerëzore brenda institucionit, përgjithësisht duke ruajtur mënyrën e organizimit dhe punonjësit kanë lëvizur brenda drejtorive me të njëjtën fushë përgjegjësie.

Pozicione pune të cilat për nga natyra e punës paraqesin nevoja për burime të kualifikuara si në përvojë ashtu edhe në kualifikime profesionale dhe që kërkojnë personel të përhershëm, mbulohen në disa raste me kontrata pune afatshkurtra me studentë ekselentë.⁵ Mosplotësimi i tyre me staf të përhershëm apo qarkullimi i stafit që i bashkohen institucionit me kontrata një-vjeçare mund të ndikojë në efektivitetin e proceseve të punës⁶.

Strukturat institucionale Antikorrupsion dhe ato të ndërtimit të integritetit, që përfshijnë: Grupin Strategjik të Menaxhimit, Koordinatorin e Riskut Financiar, njësinë përgjegjëse për parandalimin e konfliktit të interesit, Koordinatorin për të drejtën e informimit, Koordinatorin për Njoftimin dhe Konsultimin Publik, njësinë e Auditit të Brendshëm si dhe njësinë për sinjalizimin në këtë strukturë; paraqesin një kuadër të brendshëm rregullator por që duhet të jetë më i qarkulluar dhe të vihet në dispozicion të të gjithë stafit. Cilido që i bashkohet përsëpari stafit të ministrisë duhet të njoftohet dhe t'i vihet në dispozicion një paketë informative⁷ me aktet dhe detyrimet që vijnë nga këto akte. Nga ky informim nuk duhet të përjashtohen edhe anëtarët e kabinetit të ministrit (këshilltarët).

Një komponent shumë i rëndësishëm i zhvillimit të burimeve njerëzore në institucion është trajnimi i vazhdueshëm i tyre. Nga vlerësimi i situatës dhe indikatorëve të këtij komponenti rezulton se institucioni ndjek një plan vjetor të trajnimeve për punonjësit, mbështetur tek shpërndarja e një planifikimi temash për trajnim që përcillet tek stafi nga struktura e burimeve njerëzore. Kjo është një listë temash dhe tematikash trajnimi që vijnë nga Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASP).

⁵ Vendimit nr. 586, datë 30.10.2019, të Këshillit të Ministrave, “Për punësimin e studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore” i ndryshuar

⁶ Punonjësit që vijnë nga programi i Ekselencës perzgjidhen nga DAP sipas procedurave të percaktuara në VKM nr.586, datë 30.08.2019 “Për punësimin e përkohshëm studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore”. Gjithashtu, Në pikën 14, të VKM nr.586, datë 30.8.2019 “Për punësimin e përkohshëm të studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore”, i ndryshuar, parashikohet se në përfundim të kontratës 1-vjeçare, të lidhur sipas këtij vendimi, ata që dëshirojnë të bëhen pjesë e shërbimit civil do t'i nënshtrohen procedurave të konkurrit, sipas legjislacionit të shërbimit civil.

Pjesa më e madhe e këtyre studentëve ekselentë nga dëshira për të vijuar dhënien e kontributit të tyre, pas përfundimit të kontratës 1 vjeçare kanë shprehur interesin dhe kanë aplikuar nëpërmjet DAP. Studentët që kanë rezultuar fitues në procedurat e rekrutimit janë emëruar si nëpunës civil në periudhë prove, konkretisht: 6 studentë të ekselencës nga thirrja e parë, 1 student nga thirrja e dytë, 5 studentë nga thirrja e tretë.

⁷ Dosja për integritetin.

Gjithashtu, punonjësit nga të gjitha drejtoritë⁸, mund të propozojnë tema trajnimesh sipas nevojës, edhe përtej atyre që ka të miratuara aktualisht ASPA. Marraj e propozimeve nga punonjësit, i shërben me tej ASPA-s për të vlerësuar mundësinë e krijimit dhe miratimit të trajnimeve të reja për t’iu përshtatur nevojave të punonjësve në administratën publike.

Punonjësit e MD-së, gjatë procesit të identifikimit të problematikave që lidhen me kapacitetet profesionale në fushat funksionale, evidentuan nevoja të dukshme për trajnime të specializuara sipas specifikave të sektorit/njesisë ku ata punojnë. Gjithashtu, është e nevojshme të bëhet një ndarje dhe programim i trajnimeve për stafin e ri, të bashkuar rishtazi ministrisë, dhe atë me disa vite eksperiencë pune në ministri.

Lidhur me njohjen e Kodit të Etikës nga punonjësit, nga ana e Sektorit të Burimeve Njerzore, përcillen me e-mail tek të gjithë punonjësit, rregulloret përkatëse dhe Kodi i Etikës, të cilat gjenden të publikuara në Faqen Zyrtare të Ministrisë së Drejtësisë, në Programin e Transparencës, në linkun: <https://www.drejtesia.gov.al/programi-i-transparences-5/>, si dhe këshillohen punonjësit rast pas rasti mbi çështje të ndryshme që parashikon rregullorja, si dhe trajnimet realizohen nga ASPA.

Me qëllim që të shmangen raste dhe situata që mund të dëmtojnë reputacionin dhe integritetin e institucionit, parashikohet që të programohen sesione trajnimi për të gjithë stafin (shërbim civil), stafin me funksione politike dhe stafin (me kontratë) për të dhënë njohuri bzë dhe të vazhdueshme mbi çështje si etika, konflikti i interesit, pranimi dhe marrja e dhuratave, mospërfshirja në aktivitete që bien ndesh me detyrën zyrtare, etj.

Nëpërmjet zbatimit të masave të duhura dhe që gjenden në planin e veprimit të këtij Plani Integriteti, synohet ndryshimi i kulturës së “pranimit në heshtje” të dukurive që çenojnë integritetin institucional. Rritja e ndërgjegjësimit në fushën e luftës kundër korrupsionit dhe veprimeve të përgjegjshme të punonjësve në vendin e punës, si dhe reduktimi i numrit të rasteve të evidentuara të cenimit të etikës, cënimit të dinjitetit njerëzor dhe reputacionit të institucionit duhet të udhëheqin veprimtarinë e tyre.

Disa nga sfidat që identifikohen në institucion në çështjen e zhvillimit të burimeve njerëzore janë:

- Kapacitete njerëzore të lëvizshme në drejtori dhe sektorë, si dhe ndryshime të strukturës dhe të stafit në institucion.
- Bashkëpunim dhe komunikim i nevojshëm për t’u përforcuar ndërmjet drejtorive të ministrisë.

⁸ Me shkresën nr.5474/1, datë 06.11.2024, MD ka dërguar pranë ASPA tabelën përmblledhëse për temat e trajnimeve për të cilat punonjësit e Ministrisë së Drejtësisë dhe Institucionet e Varësisë, kanë shprehur interes, për zhvillimin e trajnimeve për vitin 2025. Informacioni i përcjellë pranë ASPA është hartuar në bashkëpunim me çdo drejtori të MD. Trajnimet janë ndjekur nga punonjësit sipas Kalendarit të Trajnimeve të miratuar nga ASPA. Gjatë vitit 2024, të gjithë stafit i janë vënë në dispozicion temat e trajnimeve të ardhura nga ASPA me e-mail. Gjithashtu, nga SBNJ mbahen dhe azhurnohen vazhdimisht të dhënat mbi numrin e punonjësve të trajnuar sipas temave përkatëse. Sipas të dhënave që disponon SBNJ, rezultojnë se për vitin 2024 janë trajnuar **rreth 65 punonjës**.

- Kuadër analitik pune (analizë pune) për burimet njerëzore të MD të rekrutimit;
- Nxitje e promovimit në detyrë të stafit në nivel ekzekutiv, të ulët e të mesëm drejtues.
- Sesione trajnimi bazikë dhe të vazhdueshëm, për stafin punonjës të MD, për çështje të integritetit dhe luftës kundër korrupsionit, në bashkëpunim me ASPA.
- Infrastrukturë fizike dhe pajisje të pamjaftueshme në ministri, mbingarkesë stafi në zyra.

2.3. Risqe dhe faktorët e risqeve për transparencën e punës dhe e veprimtarisë së MD brenda institucionit, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe publikun

Nga analiza përmbajtësore e faqes zyrtare të internetit të MD-së, vihet re se publikohen rregullisht të dhëna dhe informacion me karakter informues, njoftues dhe komunikativ. Ministria dhe drejtoritë e saj publikojnë informacione dhe dokumente që lidhen me mekanizmat monitorues, të kontrollit dhe llogaridhënës, siç mund të jenë: raporte të ndryshme monitorimi të kontrollit të brendshëm, kontrata publike, procesverbale...etj.

Koordinatori për të Drejtën e Informimit është caktuar me akt të titullarit, dhe të dhënat e tij janë publikuar në faqen zyrtare të institucionit. Ministria ka bërë përmirësime në mosndryshimin koordinatorit dhe duke ndikuar në rritjen e informimit të institucionit ndaj çdo kërkesë për informim. Menaxhimi i informacionit dhe dokumentacionit kërkon staf të informuar dhe me aftësitë e duhura, siç është komunikimi efektiv që respekton afatet kohore në sigurimin e informacionit. Ndryshimi në ligjin për të drejtë e informimit⁹ ka rritur nevojën për më shumë kujdes në respektimin e afateve të dhënies përgjigje për informacionin e kërkuar nga cilido staf teknikë i ngarkuar me këtë përgjegjësi. Për më tepër, koordinimi dhe komunikimi i brendshëm ndërmjet drejtorive dhe koordinatorit për të Drejtën e Informimit është i një rëndësie të veçantë edhe në aspektin e përmbushjes së objektivave të këtij Plani Integriteti.

Konsultimi publik dhe bashkëpunimi me grupet e interesit hapin rrugën drejt rregullave të mira dhe vendimeve politike efektive, me cilësi të lartë në përmbajtje, por edhe të përdorshme dhe të kuptueshme për njerëzit. Ministria e Drejtësisë ka koordinatorin për njoftimin dhe konsultimin publik i cili është përgjegjës për koordinimin e përgjithshëm të konsultimit të realizuar nga institucioni. Koordinatori për Njoftimin dhe Konsultimin publik operon në zbatim të ligjit nr.146/2014 “Për njoftimin dhe Konsultimin Publik” dhe Urdhrit të Sekretarit të Përgjithshëm të Kryeministrit nr.3, datë 29.1.2021 “Për miratimin e Udhëzuesit për procesin e konsultimit publik”. Të dhënat e koordinatorit janë të publikuara në faqen zyrtare të Ministrisë së Drejtësisë dhe në faqen zyrtare të Regjistratit të Konsultimit Publik. Koordinatori për Njoftimin dhe Konsultimin Publik është përgjegjës për përgatitjen e planit vjetor të konsultimit të Ministrisë së Drejtësisë; përgatitjen e raportit gjashtë mujor dhe vjetor të konsultimit të realizuar nga institucioni; ofrimin e mbështetjes për nëpunësit

⁹ Ligj Nr. 78, datë 21.09.2023 “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit”.

përgjegjës për zbatimin efektiv të procesve të konsultimit publik, mbledhjen dhe strukturimin e komenteve të marra gjatë konsultimeve individuale dhe publikimin e raporteve përkatëse të konsultimit në faqen e Regjistrimit Elektronik të Njoftimit dhe Konsultimit Publik.

Programi i Transparencës (PT) përfaqëson një instrument që kontribuon për transparencën dhe përgjegjshmërinë e institucionit, një detyrim i përcaktuar në ligjin për mbrojtjen e së drejtës për informim. Ministria e Drejtësisë e ka publikuar PT në faqen zyrtare të saj por informacioni që PT nuk është i plotë dhe ende jolehtësisht i aksesueshëm.

Disa nga sfidat që identifikohen në institucion në çështjen e transparencës institucionale janë:

- Përditësimi i informacioni publik në faqen e internetit të MD.
- Përditësimi dhe linkimi (aksesimi) i informacionit pjesë e Programit të Transparencës së MD.

III. PLANI I VEPRIMIT

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas fushave të përgjegjësisë së MD. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

Plani ka për qëllim arritjen e objektivave për forcimin e integritetit si më poshtë:

- 1. Forcimi i kuadrit rregullator të integritetit dhe instrumenteve të luftës kundër korrupsionit, i cili do të realizohet nëpërmjet:**
 - Objektivit specifik 1.1: Paketa e integritetit, rregulla dhe instrumente të hartuara dhe në zbatim;
 - Objektivit specifik 1.2: Instrumenta për rritjen e integritetit dhe transparencës së procedurave të prokurimit publik;
 - Objektivit specifik 1.3: Instrumenta për rritjen e integritetit dhe transparencës së buxhetit;
 - Objektivit specifik 1.4: Instrumenta për rritjen e transparencës për asetet në përdorim dhe validitetin e auditimit të brendshëm
- 2. Përmirësim i menaxhimit të burimeve njerëzore, kualifikim i shtuar dhe kapacitete të trajnuara, i cili do të realizohet nëpërmjet:**
 - Objektivit Specifik 2.1: Zhvillimi i një sistemi efektiv për trajnimin dhe zhvillimin profesional të stafit.
- 3. Transparencë e shtuar dhe e plotë institucionale, partneritet me grupet e interesit dhe publikun e gjerë, i cili do të realizohet nëpërmjet:**
 - Objektivit specifik 3.1 Rritjes së transparencës institucionale dhe bashkëpunimit me grupet e interesit.

3.1. Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit

Monitorimi është periodik (raporte 6-mujore dhe vjetore) dhe përfshin kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve përgjegjës, për zbatimin e masave të miratuara në planin e veprimit. Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë eficiente, nëse kanë evidentuar ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioriteteve të risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e mësimave për planifikim më të mirë në të ardhmen.

Raportimi është një procedurë e rregullt që siguron zbatimin e planit të integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara. Ky proces ndiqet nga personi përgjegjës, Koordinator i Integritetit, i cili është përgjegjës për progresin e zbatimit dhe të monitorimit. Koordinator i Integritetit në Ministrinë e Drejtësisë ushtrohet nga stafi teknikë pranë Drejtorisë së Politikave dhe Strategjive në Fushën e Drejtësisë. Raporti i monitorimit pasi miratohet nga titullari i institucionit bëhet publik dhe është lehtësisht i aksesueshëm në faqen e internetit të institucionit. Raporti i lejon titullarit të ndërmarrë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa.

Drejtoritë përgjegjëse për zbatimin e këtij plani janë:

- **Drejtoria e Përgjithshme e Politikave dhe Projekteve në Fushën e Drejtësisë, Integritetit dhe Negociatave:**
 - Drejtoria e Politikave dhe Strategjive në Fushën e Drejtësisë;
 - Drejtoria e Projekteve në Fushën e Drejtësisë
 - Drejtoria e Integritetit dhe Negociatave
 - Drejtoria e Koordinimit të Përkthimit Aquis të BE-së
- **Drejtoria e Përgjithshme e Kodifikimit dhe Harmonizimit të Legjislacionit**
 - Drejtoria e të Drejtës Publike
 - Drejtoria e të Drejtës Penale dhe Civile
- **Drejtoria e Përgjithshme Rregullatore e Çështjeve të Drejtësisë:**
 - Drejtoria për Marrëdhëniet Juridiksionale dhe Bashkëpunimin Ndërgjyqësor;
 - Drejtoria e Përkthimeve Zyrtare për Bashkëpunim Ndërgjyqësor dhe Certifikimin e Marrëveshjeve Ndërkombëtare.
- **Drejtoria e Përgjithshme e Monitorimit:**

- Drejtoria e Çështjeve të Drejtësisë dhe Monitorimit të Institucioneve të Varësisë;
- Drejtoria e Monitorimit të Profesioneve të Lira.

➤ **Drejtoria e Përgjithshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse:**

- Drejtoria e Mirëadministrimit të Burimeve Njerëzore, Aseteve dhe Shërbimeve;
- Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Financiar.

➤ **Drejtoria e Auditit**

Mbledhja e informacionit nga këto drejtori do të kryhet nëpërmjet plotësimit të aneksit të këtij raporti. Secila drejtori do të raportojë mbi: hapat e ndërmarrë dhe statusin e realizimit të tyre për çdo masë të parashikuar për zbatim për periudhën; akte dhe dokumente të hartuara (verifikueshmëria) e të dhënave; rekomandime dhe konkluzione.

Draft-raporti i hartuar do të konsultohet me të gjithë drejtoritë raportuese dhe pas miratimit nga Ministri i Drejtësisë, raport monitorimi do të publikohet në faqen ëeb të Ministrisë së Drejtësisë.

Objekti 1: Forcimi i kuadrit rregullator të integritetit dhe instrumenteve të luftës kundër korrupsionit

Objekti specifik 1.1: Paketa e integritetit, rregulla dhe instrumente të hartuara dhe në zbatim

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Intesiteti i riskut	Masat/Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatim	Struktura (njësia) përgjegjëse	Afati i zbatimit
			• Prioritet i lartë			
			• Prioritet i moderuar			
			• Prioritet i ulët			
1	Kuadër rregullator për integritetin për tu përditësuar: Kodi i Etikës.	Përputhshmërie dhe Reputacional	I Moderuar	1. Miratimi i Kodit të ri të Etikës së MD 2. Publikimi i Kodit të ri të Etikës së MD 3. Njohja dhe këshillimi i stafit mbi Kodin e ri të Etikës.	DMBNJASH/ Të gjitha drejtoritë	2025-2026-2027
2	Kuadër rregullator për integritetin për tu përditësuar¹⁰: Mungesë e rregullave për pranimin e donacioneve/sponsorizime	Përputhshmërie dhe Reputacional	I Lartë	1. Hartimi i rregullave për pranimin e donacioneve/sponsorizime 2. Ngritja e regjistrit të donacioneve/sponsorizime në MD 3. Raportimi i të dhënave të regjistrit të donacioneve (vjetore)	MD/ DPKHL	2027

¹⁰ Shih arsyetimin në faqen 11

	dhe funksionimin e regjistrit përkatës.					
3	Kuadër rregullator për integritetin për tu përditësuar ¹¹ : Mungesë e rregullave për deklarimin nga ana e zyrtarëve të institucionit të takimeve me lobistë apo grupe interesi.	Përputhshmërie dhe Reputacional	I Lartë	1. Hartimi i rregullave për deklarimin nga ana e zyrtarëve të institucionit të takimeve me lobistë apo grupe interesi 2. Ngritja e regjistrit të lobistëve 3. Publikimi i të regjistrit të lobistëve	MD/ DPKHL	2027
4	Regjistri i konfliktit të interesit për tu përditësuar: Popullimi i regjistrit me raste të konfliktit të interesit nga stafi i MD	Përputhshmërie dhe Reputacional	I Moderuar	1. Regjistri i konfliktit të interesit të regjistrojë raste 2. Të informohet stafi i MD për kuadrin ligjor të konfliktit të interesit në fuqi	Autoriteti Përgjegjës/ SBNJ	2025-2026-2027
5	Dokumenti i politikave për privatësinë dhe mbrojtjen e të dhënave personale në mungesë.	Përputhshmërie dhe Reputacional	I Lartë	1. Hartimi, miratimi dhe publikimi i politikës së institucionit për mbrojtjen e të dhënave personale. 2. Reflektimi i zbatimit të politikës për mbrojtjen e të dhënave personale në	Nëpunësi përgjegjës për mbrojtjen e të dhënave personale	2025

¹¹ Shih arsyetimin në faqen 12

				manualet e vendeve të punës së punonjësve të institucionit.		
6	Regjistri për aktet që i nënshtrohen vlerësimit të hapësirave për korrupsion (CPL) mungon.	Reputacional dhe Operacional	I Moderuar	1. Ngritja e regjistrit dhe plotësimi i të dhënave 2. Trajnime të stafit të DPKHL për manualin e vlerësimit të riskut të korrupsionit në legjislacion (vjetore)	DPKHL	2025-2026-2027
7	Paketa e akteve të integritetit dhe antikorrupsionit për informim ndaj funksionarëve politikë për tu hartuar dhe ndarë	Operacional	I Moderuar	1. Shpërndarja me qëllim informimi e paketës së akteve (format online) (vjetore) 2. Trajnime për anëtarët e kabinetit të ministrit (këshilltarët) (vjetore)	Koordinatori i integritetit/DPSFD	2025-2026-2027

Objekti specifik 1.2: Instrumenta për rritjen e integritetit dhe transparencës së procedurave të prokurimit publik

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme		Intesiteti i riskut	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatim	Struktura (njësia) përgjegjëse	Afati i zbatimit
			• Prioritet i lartë			
			• Prioritet i moderuar			

		Kategoria e faktorëve të riskut	• Prioritet i ulët			
1	Deklarimi i konfliktit të interesit në procedurat e prokurimit publik për tu kryer	Reputacional	I Moderuar	1. Hartimi i deklaratës nga punonjësit pjesëmarrës në procedurën e prokurimit publik 2. Konsultim i rregullt me APP 3. Pjesëmarrje në module trajnimi për prokurimin publik të stafit të prokurimeve publike (vjetore)	Spektori i Prokurimeve	2025-2026-2027
2	Studime paraprake për tregun dhe operatorët ekonomikë për tu përmirësuar dhe përditësuar.	Operacional	I Moderuar	1. Studime/analiza për tregun dhe operatorët ekonomikë të fushës së shërbimeve të përgatitura. 2. Përmirësim i specifikimeve teknike të plota dhe të sakta për të përfituar shërbime të mira.	Spektori i Prokurimeve	2025-2026-2027

Objekti specifik 1.3: Instrumenta për rritjen e integritetit dhe transparencës së buxhetit¹²

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Intesiteti i riskut • Prioritet i lartë • Prioritet i moderuar	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatim	Struktura (njësia) përgjegjëse	Afati i zbatimit
-----	-------------------------------	---------------------------------	--	---	--------------------------------	------------------

¹² Të sigurohet realizimi i të paktën 95% të buxhetit të miratuar vjetor për institucionin, përmes monitorimit mujor të zbatimit, analizës së devijimeve dhe raportimit katërmujor në afat, duke filluar nga janari deri në dhjetor të vitit fiskal.

1	Vonesa në përgatitjen e buxhetit final	Procedural / Organizativ	I lartë	1. Hartimi i një kalendari të detajuar dhe monitorim i afateve	Spektori i Buxhetit	2025-2026-2027
2	Vonesa në përgatitjen e projektbuxhetit	Procedural / Organizativ	I lartë	1. Koordinim me njësitë dhe finalizimi i projektbuxhetit në afat	Spektori i Buxhetit	2025-2026-2027
3	Mospërputhje mes planifikimit dhe realizimit	Teknik / Zbatim	I lartë	1. Monitorim mujor i shpenzimeve dhe analiza e devijimeve	Spektori i Buxhetit	2025-2026-2027
4	Gabime në raportimin financiar	Teknik / Kapacitet njerëzor	I moderuar	1. Kontroll i dyfishtë i raporteve dhe trajnime për staf	Spektori i Buxhetit	2025-2026-2027
5	Mungesë koordinimi me njësitë e tjera	Komunikim / Koordinim	I moderuar	1. Caktimi i personave përgjegjës dhe takime koordinuese	Spektori i Buxhetit	2025-2026-2027

Objekti specifik 1.4: Instrumenta për rritjen e transparencës për asetet në përdorim dhe validitetin e auditimit të brendshëm

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Intesiteti i riskut	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatim	Struktura (njësia) përgjegjëse	Afati i zbatimit
			• Prioritet i lartë			
			• Prioritet i moderuar			
			• Prioritet i ulët			
1	Informim i rregullt për asetet e MD në përdorim, në mungesë	Operacional	I Moderuar	1. Lista e aseteve në përdorim të stafit të MD, e përditësuar dhe e informuar rregullisht 2. Informim i shtuar dhe i rregullt për mundësinë e përdorimit të mjeteve dhe ambienteve të MD	Sektori i Administrimit të Aseteve dhe Shërbimeve Mbështetëse	2025-2026-2027
2	Mungesa e një kalendari përdorimi të mjeteve dhe ambienteve të MD nga stafi	Operacional	I Moderuar	1. Hartimi i një kalendari përdorimi të mjeteve dhe ambienteve të MD	Sektori i Administrimit të Aseteve dhe Shërbimeve Mbështetëse	2025-2026-2027
3	Të përmirësohet transparenca e auditimit të brendshëm në institucion	Operacional	I Moderuar	1. Raporte auditimi të njoftuara rregullisht në përputhje me Manualin e Auditimit të Brendshëm 2. Informim i stafit për kontrole të auditit 3. Informim i stafit për rolin e auditit të brendshëm	Drejtoria e Auditit	2025-2026-2027

Objektivi 2: Përmirësim i menaxhimit të burimeve njerëzore, kualifikim i shtuar dhe kapacitete të trajnuara

Objektivi Specifik 2.1: Zhvillimi i një sistemi efektiv për trajnimin dhe zhvillimin profesional të stafit.

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Intesiteti i riskut	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatim	Struktura (njësia) përgjegjëse	Afati i zbatimit
			• Prioritet i lartë			
			• Prioritet i moderuar			
			• Prioritet i ulët			
1	Procedurat Standarde të Veprimit për çdo pozicion pune në mungesë	Reputacional dhe Operacional	I Moderuar	1. Të hartohen Procedurat Standarde të Veprimit për pozicionet e punës në MD	Të gjitha drejtoritë	2025-2026-2027
2	Vakanca në MD	Operacional	I Moderuar	1. Të plotësohen numri i vendeve vakante në drejtoritë e MD	SBNJ	2025-2026-2027
3	Paketë e akteve (ligjore dhe nënligjore) për zbatim në ushtrimin e detyrës, në mungesë	Operacional	I Moderuar	1. Përgatitje e paketës informative për ligjet dhe aktet nënligjore bazë për çdo drejtor të MD 2. Shpërndarje e paketës informative tek punonjësit e rinj të MD	Të gjitha drejtoritë	2025-2026-2027

4	Informim i stafit politikë për aktet bazë të funksionimit të MD	Operacional	I Moderuar	1. Njoftim i paketës informative tek anëtarët e kabinetit të ministrit (këshilltarë politikë); 2. Trajnime periodike për etikën dhe antikorrupsionin për anëtarët e kabinetit; 3. Kryerja e një trajnimi fillestar në fillimet e marrjes së detyrës nga anëtarët e kabinetit. 4. Përcaktimi i veprimtarisë/angazhimit të këshilltarëve politikë. 5. Plotësimi i formularëve sipas ligjit nr.138/2015 “Për garantimin e integritetit të personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike”	SBNJ/Kabineti i Ministrit	2025-2026-2027
5	Informacioni për qarkullimin e stafit në MD	Operacional	I Moderuar	1. Njoftim i rregullt për ndryshime të organikë dhe të stafit/personelit të MD 2. Raport periodike mbi vendet vakante (analiza dhe arritjet)	Të gjitha drejtoritë/SBNJ	2025-2026-2027
6	Informim dhe trajnime për etikën dhe korrupsionin stafit të MD	Reputacional dhe Operacional	I Moderuar	1. Informim i rregullt për etikën dhe instrumentet e luftës kundër korrupsionit, të drejtën e informimit përfshirë edhe për mbrojtjen e të dhënave personale.	SBNJ/Këshilltari i Etikes/ Njësia Përgjegjëse për Sinjalizimin/Koordinatori për të Drejtën e informimit/Nëpunësi për	2025-2026-2027

					mbrojtjen e të dhënave personale	
7	Informim për vendet vakante me qëllim promovimi në detyrë	Operacional	I Moderuar	2. Informim i rregullt për stafin e MD për raste të vendeve vakante në nivel më të lartë hierarkie (promovimi)	SBNJ	2025-2026-2027
8	Dokumenti i vlerësimit të nevojave për trajnim, për përditësim	Operacional	I Moderuar	1. Analizë e nevojave për trajnim për çdo drejtori të MD 2. Koordinim të seancave të trajnimit për stafin e MD bashkë me ASPA dhe tjerë partnerë 3. Lista e stafit të trajnuar (për çdo drejtori)	SBNJ	2025-2026-2027
9	Ruajtje e kujtesës institucionale e vijueshmëri e aktivitetit të drejtorive të MD	Operacional	I Moderuar	1. Memo informuese të dorëzuara në protokoll për çdo pjesëmarrje në takime dhe përfaqësime të MD (brenda dhe jashtë vendit)	Të gjitha drejtoritë	2025-2026-2027
10	Procedura për dorëzimin e detyrës nga punonjësit e Ministrisë së Drejtësisë		I Moderuar	1. Hartimi dhe miratimi në Procedurat Standarde të Veprimit, të procedurës për dorëzimin e detyrës për punonjësit e ministrisë. 2. Ndrysimi i nenit perkatës të Rregullores, lidhur me procesin dorezimit të detyrës dhe parashikimin:	DMBNJASH / Të gjitha drejtoritë	

				a) e kushtëzimit për marrjen e detyrës së re brenda dhe jashte institucionit; ose; b) për fillimin e ecuresë disiplinore në rast mosdorëzimi dhe/ose penalitete te tjera; ose c) për procedurën e informimit për mosdorëzimin e detyrës. d) procedurën e njoftimit për zëvendësimin në detyra të caktuara, në grupe pune, në Komisione/Borde... etj 3. Rishikim i Rregullores së Brendshme të MD për parashikimin e ndërveprimit me Arkiv-Protokollin dhe Eprorët në linje hierarkike në rastet e dorëzimit të dosjeve të punës, elektronike apo edhe fizike, sipas rastit.		2025-2026-2027
--	--	--	--	--	--	----------------

Objektivi 3: Transparencë e shtuar dhe e plotë institucionale, partneritet me grupet e interesit dhe publikun e gjerë

Objektivi specifik 3.1 Rritja e transparencës institucionale dhe bashkëpunimi me grupet e interesit

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Intesiteti i riskut	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatim	Struktura (njësia) përgjegjëse	Afati i zbatimit
			• Prioritet i lartë			
			• Prioritet i moderuar			
			• Prioritet i ulët			
1	Përmirësim i transparencës së institucionit, në kuadër të Ligjit për të Drejtën e Informimit.	Reputacional	I Moderuar	1. Publikim i vazhdueshëm i informacionit zyrtar, sipas Ligjit për të Drejtën e Informimit.	Të gjitha drejtoritë	2025-2026-2027
2	Përmirësim i Programit të Transparencës	Reputacional	I Moderuar	2. Të përditësohet rregullisht Programi i Transparencës.	Sekretari i Përgjithshëm/Të gjitha drejtoritë/ Koordinatori i Drejtës së Informimit	2025-2026-2027
3	Përmirësim i të dhënave të kontakteve të koordinatoreve në MD	Reputacional	I Moderuar	1. Të bëhen publike të dhënat për pozicionet e koordinatoreve pranë MD: i të drejtës së informimit; i	Sekretari i Përgjithshëm/ Koordinatorët	2025-2026-2027

				konsultimit publik; i menaxhimit financiar; i integritetit, etj.		
4	Përmirësimi i planifikimit dhe raportimit të objektivave institucionale	Reputacional	I Moderuar	1. Planifikimi i objektivave të punës nga çdo drejtori në mënyrë periodike; 2. Raportimi periodik mbi objektivat/punët e realizuara (arritjet dhe sfidat)	Të gjitha drejtoritë	2025-2026-2027
5	Përmirësim i transparencës së institucionit, sipas ligjit Për njoftimin dhe Konsultimin Publik	Reputacional	I Moderuar	1. Publikim i vazhdueshëm i informacionit/dokumentave zyrtar, në përputhje me ligjin për njoftimin dhe Konsultimin Publik	Koordinatori për njoftimin dhe Konsultimin Publik/ Të gjitha drejtoritë	2025-2026-2027