REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E BRENDSHME
DREJTORIA E PËRGJITHSHME E POLICISË SË SHTETIT

Nr. 2866/1 Prot. Tiranë, më 08.04.2025

URDHËR

Nr. 543, datë 08.04.2025

PËR
MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË POLICISË SË SHTETIT DHE PLANIT TË VEPRIMIT 2025-2028

Në mbështetje të germës "l", pika 2 të nenit 55 e nenit 132, të Ligjit nr. 82/2024, datë 26.07.2024 "Për Policinë e Shtetit", pikës 2 të nenit 104, e germës "a", pika 2 të nenit 105 të Rregullores së Policisë së Shtetit, miratuar me Vendim të Këshillit të Ministrave nr. 112, datë 24.02.2025,

URDHËROJ:

1. Miratimin e "***Planit të Integritetit të Policisë së Shtetit dhe Planit të Veprimit 2025-2028***", bashkëlidhur këtij urdhri dhe pjesë përbërëse e tij.

2. Nga të gjitha strukturat qendrore, vendore dhe ato të veçanta të Policisë së Shtetit të caktohet personeli i posaçëm për zbatimin dhe monitorimin e masave të parashikuara në Planin e Integritetit të Policisë së Shtetit dhe Planin e Veprimit 2025-2028.

3. Dokumenti t`u prezantohet gjithë strukturave policore nëpërmjet shpërndarjes, publikimit apo veprimtarive promovuese.

4. Të gjithë strukturat që marrin detyrime nga ky dokument të raportojnë periodikisht pranë Drejtorisë së Standardeve Profesionale, një herë në 6-muaj *(korrik / janar)* për zbatimin e masave të parashikuara në Planin e Veprimit.

5. Drejtoria e Standardeve Profesionale, të raportojë një herë në vit për zbatimin e masave të parashikuara në Planin e Veprimit tek Drejtori i Përgjithshëm i Policisë së Shtetit dhe Ministri i Brendshëm.

6. Koordinator për ndjekjen e koordinimin e zbatimit, vlerësimit, monitorimit dhe raportimit periodik për Planin e Integritetit të Policisë së Shtetit dhe Planin e Veprimit 2025-2028 do të jetë Drejtori i Drejtorisë së Standardeve Profesionale, në Policinë e Shtetit.

7. Me njohjen dhe zbatimin e këtij urdhri ngarkohen të gjithë punonjësit e strukturave qendrore, vendore dhe të veçanta të Policisë së Shtetit.

8. Me kontrollin e zbatimit të këtij urdhri ngarkohet Zëvendësdrejtori i Përgjithshëm i Policisë së Shtetit dhe Drejtori i Drejtorisë së Standardeve Profesionale.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.

DREJTORI I PËRGJITHSHËM

Drejtues Madhor Ilir PRODA

REPUBLIKA E SHQIPERISE - MINISTRIA E BRENDSHME - DREJTORIA E PËRGJITHSHME E POLICISË SË SHTETIT - DREJTORI

PLANI
I
INTEGRITETIT

2025 – 2028

Integriteti i organizatës së Policisë së Shtetit ka të bëjë me harmonizimin e përpiktë dhe respektimin e vlerave parimeve dhe normave të përbashkëta morale dhe etike.

Punuan: Policia e Shtetit Shqiptar

Prill 2025

Integriteti në organizatën e Policisë së Shtetit është dimension jetik për shërbimin që ofrojmë në mënyrë që ky shërbim të jetë ligjor, i hapur, transparent dhe të rrisë çdo ditë e më shumë besimin e qytetarëve tek Policia.

Aktualisht, përmes politikave dhe masave të marra, Policia e Shtetit po bën përpjekje të fuqishme për të rritur efikasitetin, trajtimin dhe cilësinë e shërbimeve publike dhe kështu, në mënyrë të dukshme e të konsiderueshme, po përmirëson integritetin brenda radhëve të saj.

Ne jemi të ndërgjegjshëm për shkallën dhe kompleksitetin e korrupsionit dhe të çështjeve të integritetit me të cilat përballemi, për shkak të fushës së gjerë të shërbimeve që ofrojmë dhe të rrezikut që ekziston për ushtrim të parregullt të detyrës nga punonjësit e Policisë, të cilin ne duhet ta menaxhojmë me llogaridhënie, me përgjegjësi dhe me efikasitet.

Ambicia jonë më e madhe është të vëmë në zbatim politika parandaluese të përgjegjshme, proaktive, të orientuara e mbështetura siç duhet mbi rrezikun, me synimin që të minimizojmë me efektivitet mundësinë për korrupsion dhe të rritim stimujt në mënyrë që punonjësit e policisë të mos tundohen që të përfshihen në shkelje.

Për këtë qëllim, ne si Polici e Shtetit kemi bërë përpjekje të strukturuara për të hartuar dhe zbatuar 2 (dy) Plane Integriteti, të cilët janë përmbyllur me sukses:

- ✓ Planin e Integritetit të Policisë së Shtetit dhe Planin e Veprimit 2020-2021,
- ✓ Planin e Integritetit të Policisë së Shtetit dhe Planin e Veprimit 2022-2024.

Po fillojmë zbatimin e Planit të Integritetit dhe Planit të Veprimit të Policisë së Shtetit 2025-2028, i cili vjen në një linjë edhe me Planin e Integritetit të Ministrisë së Brendshme dhe Planit të Veprimit 2025-2028;

Ky plan përcakton objektivat, linjat e aktivitetit dhe masat që duhen marrë për të rritur më tej politikat dhe praktikat parandaluese antikorrupsion dhe për të fuqizuar rezistencën organizative ndaj korrupsionit.

Ne e shohim këtë Plan Integriteti si bazë operative të sistemit funksional të menaxhimit dhe të integritetit, që do të donim ta arrinim, për t'i siguruar jetëgjatësi dhe për ta përmirësuar më tej.

Ne besojmë në potencialin e tij parandalues dhe në faktin se përmes masave të parashikuara, të rriten mundësitë për sukses dhe të reduktohen si probabiliteti për dështim, ashtu edhe niveli i pasigurisë të ndërlidhur me arritjen e objektivave të organizatës.

Ky Plan konsiderohet si një pjesë e rëndësishme e proceseve të përgjithshme planifikuese i lidhur me planet strategjike për zhvillim institucional dhe që shton aspektin e menaxhimit të riskut.

DREJTORI I PËRGJITHSHËM

Drejtues Madhor Ilir PRODA

REPUBLIKA E SHQIPËRISË - MINISTRIA E PËRGJITHSHME E POLICISË SË SHTETIT - DREJTORIA E PËRGJITHSHME E POLICISË SË SHTETIT DREJTORI

MIRËNJOHJE

Ky plan u rishikua nga Grupi i Punës i ngritur me urdhër nr. 154, datë 21.01.2025, "*Për ngritjen e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe Planit të Veprimit të Policisë së Shtetit, për periudhën 2025-2028*", të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë së Shtetit.

GRUPI I PUNËS:

Dhimitraq ZIU	Drejtoria e Standardeve Profesionale
Artan BAJRAKTARI	Departamenti i Marrëdhënieve Ndërkombëtare
Miranda BOSHNJAKU	Drejtoria e Planifikimit dhe Administrimit të Trajnimit Policor
Arben NASUFI	Drejtoria e Standardeve Profesionale
Remzi BRAHIMI	Departamenti i Policisë Kriminale
Blerina TOSKA	Departamenti i Policisë Kriminale
Gazmend SHEHU	Departamenti për Sigurinë Publike
Berti KOXHAJ	Departamenti për Kufirin dhe Migracionin
Gëzim BAJRAMI	Sektori i Auditit
Majlinda KURTI	Drejtoria e Antiterrorit
Edmond FIXHA	Drejtoria e Standardeve Profesionale
Lindita SHESHA	Drejtoria e Burimeve Njerëzore
Eliza PATAJ	Drejtoria e Integrimit dhe Planifikimit Strategjik
Anisa BOÇI	Drejtoria Juridike
Kreshnik KOKA	Prokurimet Publike

PËRMBAJTJA:

Fjala Hyrëse e Planit të Integritetit

Mirënjohje

I. Përmbledhje ekzekutive ..... Faqe 5

II. Identifikimi i fushave me risk në polici ..... Faqe 7

III. Qëllimi ..... Faqe 8

IV. Synimet dhe Parimet..... Faqe 8

V. Procesi i zhvillimit të planit të integritetit ..... Faqe 9

VI. Fazat e implementimit të planit të integritetit ..... Faqe 15

VII. Rekomandime ..... Faqe 15

I. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

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

Trajtimi i korrupsionit në agjencitë e zbatimit të ligjit, veçanërisht në Policinë e Shtetit është i domosdoshëm për të ndërtuar një institucion të fuqishëm dhe për të rritur besimin e publikut në agjencitë e zbatimit të ligjit. Forcimi i kapaciteteve të institucioneve të zbatimit të ligjit për të sfiduar dhe rezistuar korrupsionin është një nga mjetet kryesore për ta luftuar atë në mënyrë efektive. Prandaj një kuptim i plotë i manifestimeve të ndryshme të korrupsionit të policisë është thelbësor për të ndërtuar një qasje të duhur kundër korrupsionit në Policinë e Shtetit.

Ka nivele të ndryshme të korrupsionit të policisë që mund të demonstrohen përmes një shumëllojshmërie praktikash, nga korrupsioni i vogël ose ai i rrugës deri në korrupsionet më të rënda të policisë, që shkojnë deri në implikimin e drejtuesve në nivele të larta të drejtimit.

Për organizatën e Policisë së Shtetit menaxhimi i riskut mbi integritetin si një direktivë dhe standard i pranuar nga organizatat ligj zbatuese është një nga instrumentet kyç me anën e të cilit synohet të bëhet identifikimi, analiza dhe vlerësimi i rreziqeve të korrupsionit.

Përmbushja e kësaj direktive për një menaxhim efektiv të riskut ndaj korrupsionit është kryer me angazhimin e funksionarëve në nivel drejtues, të trajnuar për metodat e përdorura bazuar në standardet ISO EN 31000, EN 31010 për studimin e rrezikut të korrupsionit në Policinë e Shtetit.

Plani i Integritetit (PI) për organizatën e Policisë së Shtetit është një dokument strategjik dhe operacional, që synon parandalimin e korrupsionit në radhët e policisë, i cili u hartua mbi bazën e analizës së faktorëve të rrezikut që cenojnë integritetin. Ky dokument rikonfirmon përpjekjet e Policisë së Shtetit Shqiptar për të pasur një organizatë të shëndetshme që ti shërbejë publikut dhe gjithë komunitetit në përmbushje të objektivave e parimeve mbi bazën e të cilave udhëhiqet organizata.

Ky plan u hartua në përputhje me:

- Ligjin 82/2024, datë 26.07.2024, "Për Policinë e Shtetit";
- Rregulloren e Policisë së Shtetit, miratuar me Vendim nr. 112, datë 24.02.2025, të Këshillit të Ministrave;
- Strategjinë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2024-2030 dhe Planin e Veprimit për Zbatimin e Strategjisë 2024-2026[1], miratuar me VKM nr. 859/2024;
- Rekomandimeve të Raundit të Pestë të Vlerësimit të Grupit të Shteteve Kundër Korrupsionit[2] (The Group of States Against Corruption/GRECO), për miratimin dhe zbatimin e planeve konkrete të integritetit nga të gjitha ministritë, të cilat të përmbajnë një analizë sistematike të riskut të lidhur me integritetin, me të cilin mund të përballen drejtuesit e lartë dhe këshilltarët politikë gjatë ushtrimit të detyrave të tyre dhe mekanizma të monitorimit dhe pajtueshmërisë etj.

[1] https://aksesdrejtesi.al/dokumenta/173624570vendim-2024-12-26-859.pdf

[2] https://rm.coe.int/raundi-i-peste-i-vleresimit-parandalimi-i-korrupsionit-dhe-promovimi-i/1680a0923c 9

Për arritjen e objektivave të forcimit të sundimit të ligjit, forcimit të integritetit, të vlerave e standardeve etike e profesionale të çdo punonjësi e strukture, plani përcakton masa konkrete, bazuara në një analizë të hollësishme të fushave e aktiviteteve në risk që cenojnë integritetin dhe rrezikojnë përfshirjen në korrupsion.

Është kjo arsyeja që ky plan në vazhdën e përpjekjeve për të pasur një organizatë sa më të imunizuar ndaj risqeve të korrupsionit, do të luajë një rol kyç për:

- *Menaxhimin e rrezikut të integritetit në të gjitha strukturat e Policisë së Shtetit, me fokus në fushat dhe makro-proceset më të ekspozuara ndaj risqeve të korrupsionit;*
- *Angazhimin e strukturave drejtuese, zhvillimin e kapaciteteve e rritjen e vetëdijes e kulturës nga të gjithë punonjësit me synim një parandalim e menaxhim efektiv të rreziqeve ndaj integritetit, evidentimit e parandalimit të keq sjelljeve, dekurajimin e "kulturës së heshtjes" dhe inkurajimin e denoncimit të veprimeve korruptive duke shfrytëzuar dhe mundësitë që ofron ligji "Për sinjalizuesit";*
- *Forcimin e bashkëpunimin me aktorët e brendshëm dhe partnerët ndërkombëtarë në funksion të përmbushjes së detyrimeve të përcaktuara në dokumentet strategjikë të reformave Antikorrupsion;*

Në vijim të zbatimit dhe monitorimit të detyrimeve të përcaktuar në Planin e Integritetit të Policisë së Shtetit dhe Planin e Veprimit 2022-2024, lindi nevoja për rishikim dhe përditësimin e këtij dokumenti për periudhën 2025-2028.

Në zbatim të urdhrit të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë së Shtetit nr. 154, datë 21.01.2025 "*Për ngritjen e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit të Policisë së Shtetit dhe Planit të Veprimit, për periudhën 2025-2028*", u ngrit grupi i punës i cili ka punuar me përgjegjësi dhe ka përfunduar Planin e Integritetit të Policisë së Shtetit dhe Planin e Veprimit 2025-2028, në zbatim të:

- Rekomandimit të Raundit të Pestë të Vlerësimit të Grupit të Shteteve Kundër Korrupsionit (GRECO), për miratimin dhe zbatimin e planeve konkrete të integritetit nga të gjitha ministritë dhe institucionet e varësisë;
- Planit të Integritetit dhe Planit të Veprimit të Ministrisë së Brendshme 2025-2028.

Ky plan është pjesë e rëndësishme e procesit të planifikimit që lidhet me planin strategjik të zhvillimit të organizatës së policisë dhe posaçërisht me zbatimin e Planit të Veprimit për zbatimin e Strategjisë Antikorrupsion, duke e renditur Policinë e Shtetit ndër institucionet avangardë për efikasitetin, transparencën dhe etikën në luftën kundër korrupsionit.

Ky Plan konsiderohet si një pjesë e rëndësishme e proceseve të përgjithshme planifikuese të organizatës, i lidhur me planin strategjik për zhvillim institucional dhe që i shton aspektin e menaxhimit të riskut.

Plani i Integritetit i rishikuar 2025 – 2028 përmban:

1. *Fushat dhe aktivitetet e ekspozuara ndaj korrupsionit, me risk për cënueshmërinë e integritetit.*
2. *Planin e Veprimit, në të cilin përshkruhen masat që do të merren, afatet, si dhe strukturat përgjegjëse që do të kryejnë aktivitetet e përcaktuara.*

Në vazhdën e përpjekjeve për të pasur një organizatë sa më të imunizuar ndaj risqeve të korrupsionit, ky plan do të luajë një rol kyç për përmirësimin e integritetit në strukturat e Policisë

së Shtetit, si dhe **synon** parandalimin e korrupsionit në radhët e policisë, e cila përbën në vetvete një përgjegjësi, që lidhet me analizën e detajuar të fenomeneve korruptive që cenojnë integritetin e policisë, faktorëve që ndikojnë në krijimin e këtyre fenomeneve, si dhe ndikimet që kanë ato drejtpërdrejt në veprimtarinë e Policisë, si dhe në opinionin publik.

II. IDENTIFIKIMI I FUSHAVE ME RISK NË POLICI

Grupi i punës çmoi se "*Matrica e Riskut të Integritetit*" e hartuar bazuar në standardet ISO 31000, të përmbajë **6 fusha të identifikuara si më të ekspozuarat ndaj riskut të integritetit dhe korrupsionit,** të përfshira në Planin e Integritetit 2025-2028, përkatësisht:

1. **Korrupsioni në strukturat e hetimi të krimit;**
2. **Korrupsioni burokratik në burimet njerëzore;**
3. **Korrupsioni në nivelin e ulët ose i ashtuquajturi korrupsioni i rrugës;**
4. **Korrupsioni burokratik në menaxhim;**
5. **Korrupsioni burokratik në prokurimin publik;**
6. **"Kodi i Heshtjes" dhe Ligji për "Sinjalizuesit dhe mbrojtjen e të dhënave";**

Këto fusha përfshijnë aktivitete dhe procese të cilat lidhen drejtpërdrejt me punën e Policisë së Shtetit si dhe perceptimin e publikut për të, ***do të vazhdojnë të jenë sërish pjesë e Planit të Integritetit dhe Planit të Veprimit 2025-2028, po kështu qëllimi, synimet dhe parimet mbi bazën e të cilave është hartuar ky dokument si dhe metodologjia e përdorur.***

Për identifikimin e këtyre fushave anëtarët e grupit të punës përveç administrimit të informacionit dhe problematikës që ndeshin çdo ditë, kanë marrë në konsideratë sondazhe të ndryshme që kryhen për perceptimin e publikut mbi punën e Policisë së Shtetit. Rezultatet e monitorimit dhe problematika e paraqitur në Planin e Integritetit 2022 – 2024, janë reflektuar në Planin e Rishikuar të Integritetit 2025 – 2028, me synim trajtimin me prioritet të problematikave të shfaqura dhe minimizimin e rasteve korruptive në Policinë e Shtetit.

Masat e parashikuara në këtë plan do të zbërthehen nga strukturat përgjegjëse qendrore dhe ato vendore, në aktivitete më të detajuara në raport me dinamikën e problematikat e integritetit në çdo shërbim e nivel përgjegjësie, për të qenë sa më kreative dhe konkrete në përmirësimin e tij.

Në 6 fushat/makro të Planit të Veprimit 2025-2028 proceset e analizuara rezulton të jenë:

- ✓ Identifikuar **21** ***rreziqe ose sjellje në rrezik për cënimin e integritetit gjatë viteve 2025-2028,*** *nga **18** të identifikuara në Planin e Veprimit 2022-2024;*
- ✓ Për të parandaluar e trajtuar këto rreziqe janë parashikuar **47** ***masa e veprimtari parandaluese gjatë viteve 2025-2028,*** duke përcaktuar përveç strukturave e personave përgjegjës edhe bashkëpunimin me agjenci të tjera e partnerë mbështetës, nga ***51*** *të identifikuara në Planin e Veprimit 2022-2024;*
- ✓ Përcaktuar ***46 tregues/indikatorë për vlerësimin e suksesit gjatë viteve 2025-2028,*** *nga **33** të identifikuar në Planin e Veprimit 2022-2024;*

- Parashikuar ***46 objektiva për tu përmbushur gjatë viteve 2025-2028,*** *nga 32 objektiva të parashikuara në Planin e Veprimit 2022-2024;*

III. QËLLIMI

Qëllimi i këtij plani është që të kontribuojë në fuqizimin e kapaciteteve që ka Policia e Shtetit Shqiptar për të minimizuar dukuritë negative që cenojnë integritetin.

Mbështetja për forcimin e kapaciteteve dhe rritjen e profesionalizmit në të gjithë aktivitetin e punës së punonjësve të Policisë së Shtetit sipas strukturave ku kryejnë aktivitetin dhe që nga analiza e kryer u përkasin fushave me risk të lartë e të cenueshme nga veprimet jo etike dhe jo ligjore të tyre, me synim përmbushjen e objektivit kryesor të politikave kundër korrupsionit, për të "shmangur" praktikat e korrupsionit para se ato të ndodhin.

IV. SYNIMET DHE PARIMET

Policia e Shtetit e realizon misionin e saj në përputhje me legjislacionin në fuqi[3], përmes fushave të veprimtarisë policore:

a) Lufta kundër kriminalitetit në tërësi, krimit të organizuar dhe krimeve të rënda në veçanti.
b) Mbikëqyrja e kufirit shtetëror, kontrolli i hyrjeve-daljeve në kufi, si dhe trajtimi i shtetasve të huaj ose personave pa shtetësi në territorin e Republikës së Shqipërisë.
c) Ruajtja e rendit, sigurisë publike, sigurisë rrugore nëpërmjet policimit në komunitet në territorin e Republikës së Shqipërisë.

Nëpërmjet këtij plani, synohet rritja e integritetit dhe ulja e korrupsionit në strukturat e Policisë së Shtetit. Këto komponentë janë komplekse, dinamike dhe të vazhdueshme. Ato nuk përmbushen brenda një kohe të shpejtë, për këtë arsye ky proces nuk mund të konceptohet si një garë shpejtësie, por si një maratonë, përmbyllja me sukses e së cilës kërkon shumë vendosmëri, kurajë, energji dhe masa të shtrira në kohë.

Për sa më lart, ky dokument parashikohet të ketë një shtrirje kohore më të gjerë ku gjatë këtyre **4 viteve** parashikohen masa dhe aktivitete konkrete, në varësi të dinamikës së punës të Policisë së Shtetit, që synojnë përmirësimin e kapaciteteve në luftën kundër fenomeneve korruptive.

Plani i Integritetit bazohet në parimet e mirë përcaktuara në Ligjin 82/2024, datë 26.07.2024[4], "Për Policinë e Shtetit", përkatësisht:

- Ligjshmëria;
- Respektimi i të drejtave dhe lirive themelore të njeriut;
- Barazia dhe mosdiskriminimi;
- Profesionalizmi, integriteti dhe përgjegjësia në shërbimin publik;
- Hierarkia dhe llogaridhënia në ushtrimin e funksioneve;
- Transparenca dhe besueshmëria;
- Paanshmëria;
- Përgjegjshmëria;
- Ushtrimi i ligjshëm i diskrecionit;
- Legjitimiteti, përshtatshmëria dhe proporcionaliteti.

Në trajtimin e punonjësve të saj Policia e Shtetit udhëhiqet nga parimi i integritetit, objektivitetit,

[3] *Ligji nr. 82/2024 "Për Policinë e Shtetit", neni 8.*
[4] *Ligji nr. 82/2024 "Për Policinë e Shtetit", neni 7.*

meritës, transparencës, garantimit të zhvillimit të karrierës profesionale dhe mosdiskriminimit.

Mbi bazën e këtyre parimeve dhe atij të policimit në komunitet është ndërtuar e gjithë filozofia e veprimtarisë së policisë si një organizatë, e cila është pjesë e komunitetit dhe në shërbim të tij, marrëdhënie e cila funksionon mbi bazën e besimit reciprok dhe ndikon drejtpërdrejt në forcimin e imazhit e të integritetit, si një normë e pjesë e pandarë në procesin e menaxhimit në përputhje me kulturën organizative të Policisë së Shtetit Shqiptar në të gjitha nivelet e saj.

V. PROCESI I ZHVILLIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

A. KORRUPSIONI NË STRUKTURAT E HETIMIT TË KRIMIT

1. Veprimtaria në rolin e Policisë Gjyqësore

Për shkak të veprimtarisë së tyre, punonjës të hetimit të krimit dhe jo vetëm, në disa raste janë identifikuar që gjatë kryerjes së veprimeve procedurale në rolin e oficerëve të policisë gjyqësore, kanë abuzuar duke tjetërsuar provat në vendngjarje apo deformuar deklarimet e personave nën hetim apo personave që kanë dijeni për rrethanat e ngjarjes.

Rekomandohet mbikëqyrje më e rreptë ndaj veprimeve procedurale që kryejnë oficerët e policisë gjyqësore, si dhe analiza të detajuara për veprat penale të cilat pushohen apo pezullohen, me qëllim identifikimin e veprimeve procedurale të kryera nga punonjësit nëse ka veprime që tjetërsojnë ngjarjen, ka veprime të paplota si këqyrjet të cilat janë të pa tjetërsueshme apo të papërsëritshme, të cilat ndikojnë në favorizime të mundshme të autorëve të veprave penale.

2. Veprimtaria parandaluese e strukturave të hetimit të krimit

Për shkak të veprimtarisë së tyre dhe *"mundësisë"* për favorizime të personave me aktivitet kriminal është konstatuar se punonjës të caktuar kundrejt veprimeve korruptive bashkëpunojnë me persona me precedentë kriminale, duke u krijuar favore me synim mos goditjen e tyre apo dhënie informacionesh në lidhje me veprimtarinë e policisë në drejtim të hetimeve në ngarkim të tyre.

Shembulli në këtë drejtim është përfshirja e disa punonjësve në aktivitete kriminale në fushën e kultivimit të bimëve narkotike, ku personat që ushtronin këtë veprimtari jo vetëm nuk u goditën, por në disa raste edhe u favorizuan në këtë aktivitet kriminal.

Rekomandohet forcimi i kontrolleve e monitorimit, mbikëqyrja e vazhdueshme e punonjësve, rritja e ndëshkueshmërisë së tyre si dhe "gjurmimi" i pasurive që ata disponojnë, të cilat nuk justifikohen me të ardhurat e përfituara në rrugë ligjore.

3. Menaxhimi dhe keqpërdorimi i informacionit

Gjatë veprimtarisë së përditshme punonjës të strukturave të hetimit të krimit dhe jo vetëm, duke "shfrytëzuar" të drejtën që kanë në raport me strukturat e tjera në sistemet që ka në përdorim Policia e Shtetit, në disa raste duke shfrytëzuar këto aksese, informacioni i klasifikuar "Sekret shtetëror" është nxjerrë në rrjetet sociale apo iu është dhënë personave të tjerë, përfshirë edhe personave me rekorde kriminale.

Vlen të theksohet edhe fakti se për të shmangur sa më shumë keqpërdorimin e informacioneve dhe mundësinë e korrupsionit në punën e përditshme nga oficerët e policisë në PSH, duhet të

udhëhiqemi gjatë hetimeve tona nga zbatimi i parimit të proporcionalitetit dhe mosdiskriminimit (si për shkak të përkatësisë besimit fetar, gjinor dhe racor).

Rekomandohet përcaktimi i rregullave më të sakta për përdorimin e sistemeve si dhe rritja e monitorimit dhe mbikëqyrjes së vazhdueshme ndaj personave që kanë akses në informacion të klasifikuar "Sekret shtetëror", forcimi i kontrollit ndaj këtyre punonjësve si dhe ndërprerja e aksesit për ata që nuk përmbushin kërkesat dhe nuk janë të pajisur me CSP, apo largohen në detyra të tjera.

Rekomandohet përcaktimi i rregullave më të sakta për përdorimin e sistemeve si dhe rritja e monitorimit dhe mbikëqyrjes së vazhdueshme ndaj personave që kanë akses në informacion të klasifikuar "Sekret shtetëror", **mbështetur në parimin "nevojë për njohje", si dhe** forcimi i kontrollit ndaj këtyre punonjësve si dhe ndërprerja e aksesit për ata që nuk përmbushin kërkesat dhe nuk janë të pajisur me CSP, apo largohen në detyra të tjera.

Rekomandohet organizimi i trajnimeve të vazhdueshme për punonjësit e policisë që merren me hetimin e këtyre çështjeve (vepra penale që lidhen me besimin fetar; vepra penale që kryhen nga/ndaj personave që i përkasin një grupi të caktuar gjinor dhe racor) me qëllim njohjen e mënyrës së funksionimit të këtyre grupeve shoqërore dhe përdorimin sa më efikas të këtij informacioni gjatë punës së tyre hetimore.

B. KORRUPSIONI BUROKTRATIK NË BURIMET NJERËZORE

1. Vlerësimi i aftësive individuale të punës:

Bazuar në të dhënat/informacionet e siguruara gjatë monitorimit të Planit të Integritetit 2022-2024, vlerësimi i rezultateve, ngritja në detyrë dhe rekrutimi vijojnë të mbeten fusha problematike.

Vlerësimi i aftësive individuale të punës bëhet në mënyrë periodike çdo vit dhe sa here nevojitet në rastet e transferimeve apo ngritjes në gradë.

Vlerësimet e punës në përgjithësi janë subjektive dhe nuk pasqyrojnë treguesit realë të performancës së punonjësve. Përsa i përket vlerësimit të aftësive individuale rekomandohet që të sigurohen tregues të matshëm të performancës së gjithsecilit punonjës, me qëllim vlerësimin objektiv të tyre.

Vlerësimet e punës në përgjithësi janë subjektive dhe nuk pasqyrojnë treguesit realë të rezultateve të punonjësve. Në lidhje me vlerësimin e aftësive individuale rekomandohet që të sigurohen tregues të matshëm të rezultateve të secilit punonjës, me qëllim vlerësimin objektiv të tyre.

Vlerësimi subjektiv ndikon drejtpërdrejt në transferimet dhe emërimet në pozicione drejtuese si dhe në pjesëmarrjen në procesin e konkurrimit për ngritjen në gradë të punonjësve që nuk i përmbushin realisht kushtet për tu promovuar në detyra më të larta në sistemin e menaxhimit të Policisë së Shtetit.

Plani i Ri i integritetit parashikon masa konkrete për promovimin dhe rekrutimin e gruas në polici, ngritja e tyre në pozicione drejtuese, si dhe rekrutimi i minoriteteve në Policinë e Shtetit.

Gjithashtu, një masë e veçantë është parashikuar për monitorimin dhe zbatimin e Procedurës së Standarde të Punës "Për Këshillat Konfidencialë", miratuar me Urdhër nr. 293, datë 18.02.2025 të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë.

2. Procesi i Rekrutimit dhe promovimit në karrierë të punonjësve

Nga analiza e informacioneve të siguruara nëpërmjet mbikëqyrjes e monitorimit të procesit të rekrutimit dhe promovimit të punonjësve është konstatuar se ka mungesë transparence në lidhje me kriteret e vendosura në fillim të këtyre proceseve. Kriteret duhet të jenë ligjore, të mirë përcaktuara, të miratuara dhe në çdo rast duhet të shpallen para fillimit të fazës së aplikimeve.

Gjatë zhvillimit të konkurseve për rritje në gradë të punonjësve të Policisë së Shtetit është vënë re ndryshimi i vlerësimit/mënyra e përllogaritjes në mes të procesit të konkurrimit, kjo në kundërshtim me çfarë është parashikuar në aktet normative e administrative që e plotësojnë atë në lidhje me procedurën e konkurrimit për gradë në PSH.

Rekomandohet rritja e transparencës gjatë procesit të rekrutimeve dhe promovimeve, nëpërmjet rishikimit të procedurave Standarde të Punës në të gjitha fazat e rekrutimit, përfshirë testimin me shkrim, testimin e aftësive fizike, rikonceptimin e testit psikologjik dhe intervistës etj.

3. Emërimi në pozicione drejtuese të punonjësve që nuk plotësojnë kriteret

Konstatohet se punonjës të caktuar emërohen në pozicione drejtuese, ndërkohë që nuk plotësojnë kriteret ligjore, si për aftësitë profesionale dhe përshtatjes së vendit të punës me gradën. Shkak për këto emërime janë jo vetëm moszbatimi i kritereve ligjore, por edhe mungesa e një memorie institucionale në lidhje me karrierën e punonjësit.

Në karrierën e punonjësit mungojnë vlerësimet e performancës si në aspektin pozitiv ashtu edhe në aspektin negativ të konstatuar gjatë inspektimeve apo kontrolleve të ushtruara në mënyrë periodike.

Mungesa të dhënave në lidhje më aftësitë e treguara nga punonjësit në mënyrë periodike krijon hapësira për emërime të pamerituara.

Rekomandohet zbatimi rigoroz i kritereve ligjore, rritja e transparencës, konkurueshmëria e disa kandidaturave për çdo vend vakant dhe për çdo rast emërimi e promovimi në karrierë. Rishikimi i procedurave të vlerësimit individual të rezultateve të punonjësve të policisë.

C. KORRUPSIONI NË NIVELIN E ULËT OSE I ASHTËQUAJTURI KORRUPSIONI I RRUGËS

1. Veprime korruptive nga strukturat e kufirit dhe migracionit

Bazuar në monitorimin e Planit të Integritetit 2022-2024 dhe gjatë kryerjes së aktivitetit të përditshëm të strukturave të Kufirit dhe Migracionit ka punonjës policie të cilët në kundërshtim me parimet e Kodit të Etikës dhe në cenim të figurës së punonjësit të policisë favorizojnë e pranojnë ryshfet dhe në rastin më të keq përdorin sjellje shtrënguese ndaj shtetasve ne Hyrje/Dalje në PKK Kufitar për ti detyruar të paguajnë ryshfet.

Veprimet favorizuese në cenim të etikës dhe integritetit të këtyre punonjësve janë në kundërshtim me kërkesat e legjislacionit dhe Procedurave Standarde për kriteret, rregullat e hyrje – daljeve të shtetasve në/nga territori i Republikës së Shqipërisë. Veprime favorizuese të veprimtarisë së kundërligjshme e kriminale në zonën kufitare si dhe mungesë bashkëpunimi me strukturat e tjera për forcimin e kontrolleve kufitare për mallrat kontrabandë apo trafiqe të tjera.

Raportet e Drejtorisë së Standardeve Profesionale dhe Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore flasin për një numër të lartë punonjësish të konstatuar në shkelje të tilla të proceduar penalisht sipas Kodit Penal dhe të ndëshkuar administrativisht me masa disiplinore sipas kërkesave të Rregullores së Policisë së Shtetit.

Rekomandohet forcimi i monitorimeve dhe kontrolleve nga strukturat e brendshme si dhe nga strukturat e Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore, trajnim i punonjësve për njohjen e legjislacionit dhe procedurave të punës, ashpërsim i masave ndëshkuese. Përmirësim i akteve ligjore e nënligjore dhe minimizimi i instrumenteve shtrëngues dhe nxitës të veprimeve korruptive.

2. Veprime korruptive nga strukturat e policisë rrugore

Konstatohet se në aktivitetin e përditshëm të strukturave të shërbimit të Policisë Rrugore me gjithë përmirësimet e bëra dhe treguesit në ulje të korrupsionit (sondazhe e studime) ka punonjës policie të cilët në kundërshtim me parimet e Kodit të Etikës dhe në cenim të figurës së punonjësit të policisë favorizojnë dhe pranojnë ryshfete nga shtetas të konstatuar në kundërvajtje administrative në këmbim të mos ndëshkimit me masë administrative me gjobë dhe veçanërisht për shkelje që parashikojnë dhe sanksione plotësuese të tërheqjes së lejes së drejtimit apo dhe dokumenteve të automjetit.

Veprime të mungesës së administrimit e fshehjes së provave në vendngjarje aksidentale apo me dëme materiale, me pasoja të rënda në përcaktimin e fajësisë, veprime që bëhen për qëllim favorizimi e përfitimi, të trafikut të influencës (favorizim i personave me influencë), të ashtuquajturve "të fortë" etj.

Rekomandohet : Krijimi i një grupi të specializuar për hetimin e aksidenteve të rënda, i cili të bëjë auditime të rasteve dhe të japë rekomandime për përmirësim. Në këtë proces, auditimi ka kuptimin e një kontrolli sistematik dhe vlerësimi të cilësisë së punës që bëhet nga punonjësit e Policisë Rrugore në vendngjarje dhe të mënyrës si trajtohen aksidentet rrugore. Ai synon të identifikojë gabimet, mangësitë dhe mundësitë për përmirësim. Auditimi duhet të jetë një proces i vazhdueshëm, jo vetëm një kontroll i rastësishëm, në mënyrë që të arrihet përmirësimi i qëndrueshëm i punës në vendngjarje.

Përdorim të mjeteve të kontrollit elektronik të trafikut si radarë apo alkool testues në kundërshtim me përcaktimet e urdhrave, udhëzimeve dhe procedurave të punës, për qëllime përfitimi e presioni për përfitim.

Rekomandohet forcimi i monitorimeve dhe kontrolleve ndaj punonjësve nga strukturat e brendshme në veçanti nga Drejtoria e Standardeve Profesionale dhe Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore, të përmirësohet transparenca dhe llogaridhënia në publik, të monitorohen rubrikat në sistemet elektronike të Policisë së Shtetit ku regjistrohen personat e ndaluar përkohësisht në ambientet policore, të përmirësohet cilësia e trajnimeve të punonjësve për njohjen e legjislacionit dhe procedurave të punës si dhe të rritet ndëshkueshmëria në rastet e konstatimit të veprimeve të kundërligjshme nga punonjësit e policisë.

3. Veprime korruptive nga strukturat e sigurisë publike

Bazuar në monitorimin e Planit të Integritetit 2022-2024 dhe gjatë inspektimeve të ndryshme apo ankesave të marra nga qytetarët është konstatuar se në disa raste punonjësit e sigurisë publike si Oficerët e Patrullës së përgjithshme, apo punonjësit e Forcës Kombëtare të Sigurisë kanë ushtruar

dhunë të pajustifikuar ndaj shtetasve që kanë qenë pjesëmarrës në tubime si dhe ndaj shtetasve që janë shoqëruar nga Oficerët e Patrullës së përgjithshme shkelje të ndryshme.

Gjithashtu është konstatuar se janë tejkaluar afatet e shoqërimit të shtetasve në ambientet policore.

Rekomandohet që të rritet mbikëqyrja e kontrolli i eprorëve / superiorëve ndaj punonjësve që kryejnë veprime abuzive në shkelje të të drejtave të njeriut, të përmirësohet cilësia e trajnimeve si dhe të rritet ndëshkueshmëria në rastet e konstatimit të veprimeve të kundërligjshme nga punonjësit e policisë. Për këtë sugjerohet:

- Përdorimi i kamerave të trupit (duhet që çdo ndërveprim i punonjësve të sigurisë publike me qytetarët, të jetë i regjistruar për të shmangur abuzimet).
- Gjurmimi i patrullave në kohë reale me GPS (për të shmangur rastet kur policët devijojnë nga itinerari i caktuar për takime të dyshimta ose veprime korruptive).
- Krijimi i një platforme (web, faqe interneti), ku qytetarët dhe vetë punonjësit të raportojnë raste të abuzimit me detyrën.
- Të kryhet rrotacion i rregullt i punonjësve në pozicione kritike, për të shmangur krijimin e rrjeteve korruptive afatgjata, punonjësit duhet të lëvizin periodikisht në detyra të ndryshme.

D. KORRUPSIONI BUROKRATIK NË MENAXHIM

Në veprimtarinë e përditshme të strukturave të policisë së Shtetit, konstatohet se punonjës të veçantë abuzojnë me atributet duke përdorur pozitën e tyre si drejtues për përfitime personale që cenojnë jo vetëm figurën e tyre, por edhe imazhin e organizatës, përdorimin pa kriter të automjeteve zyrtare apo asetet e tjera të policisë.

Gjithashtu, në nivele të ndryshme konstatohet promovim i personave me karrierë të "dyshimtë" dhe të identifikuar si persona me lidhje të mundshme kriminale, apo përkrahje e subjekteve të veçanta për licencime, autorizime e leje të veçanta, të cilat janë atribut i Policisë së Shtetit.

Nga konstatimet dhe gjetjet, ka rezultuar se pjesa më e madhe e rekomandimeve për shkeljet lidhen me nivelet e ulëta (roli bazë) ndërsa niveli i mesëm e i lartë në përgjithësi nuk mbajnë përgjegjësi për performancën e dobët të strukturave që ata menaxhojnë. Shmangia e këtyre niveleve nga zinxhiri i llogaridhënies, ndërkohë që kompetencat janë të përqendruar në këto nivele, lë mundësinë që shkeljet të përsëriten dhe performanca të mos përmirësohet.

Rekomandohet që të rritet jo vetëm kontrolli, por edhe niveli i llogaridhënies dhe përgjegjshmërisë për "shfrytëzimin" e kompetencave në mënyrë abuzive apo të dyshimtë.

Ngritja e nivelit të mbikëqyrjes si dhe fuqizimi i kontrolleve te brendshme përmes inspektimeve të rregullta dhe të jashtëzakonshme si nga strukturat përgjegjëse të Policisë së Shtetit posaçërisht Drejtoria e Standardeve Profesionale dhe nga strukturat e Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore.

Përcaktimi i përgjegjësive në të gjitha nivelet e në mënyrë të veçantë tek nivelet menaxheriale, pasi ata janë përgjegjës për performancën e ulët sikurse janë përgjegjës për përmirësimin e situatës.

Këto masa do të tentojnë të mbajnë të pastër dhe do të risin motivimin e pjesës më të madhe të organizatës për të qenë punonjës me integritet të lartë.

E. KORRUPSIONI BUROKRATIK NË PROKURIMIN PUBLIK

Si edhe fushat e tjera të ekspozuara ndaj riskut të korrupsionit edhe procesi i prokurimit për mallra

e shërbime është i prekur nga korrupsioni, me risqe që lidhen me manipulimin e proceseve të tenderimit në këmbim të përftimit të favoreve nëpërmjet "korrupsionit ambiental", dhënies së ryshfetit, mitëmarrës etj.

Proceset e tenderimit mund të manipulohen në të gjitha fazat në të cilat kalon ky proces, përfshirë planifikimin për mallra e shërbime, përgatitjen e dokumentacionit dhe specifikimeve teknike, në pranimin dhe vlerësimin e ofertave, shpalljen e fituesit deri në lidhjen e kontratave favorizuese e klienteliste.

Angazhimi i ekipeve me integritet, njohës të legjislacionit dhe me formimin e nevojshëm profesional dhe transparenca e strukturave përgjegjëse të policisë në proceset e prokurimit publik është një nga kushtet e domosdoshme për të shmangur e luftuar këtë fenomen.

Rekomandohet përmirësimi i funksionit të Auditimit dhe forcimi i kontrollit për zbatimin e rekomandimeve, bashkëpunimi me strukturat përfituese për planifikimin e mallrave e shërbimeve, forcimi i kontrolleve të brendshme të planifikuara e të paplanifikuara, trajtimi me transparencë e sipas ligjit të sinjalizimeve dhe denoncimeve për abuzim e korrupsion, të cilat janë thelbësore për ruajtjen e integritetit të Policisë se Shtetit. Si rezultat i këtyre masave ndërmerren veprime për te përmirësuar sistemet dhe praktikat jo të mira të punës.

F. "KULTURA E HESHTJES" DHE LIGJI PËR "SINJALIZUESIT DHE MBROJTJEN E SINJALIZUESVE"

Për shkak të natyrës së veçantë të punës në mjaft raste punonjësit e policisë krijojnë perceptimin se ata nuk i kupton si duhet komuniteti duke krijuar një lloj "solidariteti" ndaj kolegëve, që i bën të mos i raportojnë shkeljet dhe sjelljet korruptive të kolegëve të tyre pasi e shohin raportimin si një veprim më të urryer se vetë korrupsioni. Ky perceptim, i cili ndodh dhe në organizata të tjera merr formën e asaj që është quajtur "Kodi i Heshtjes", i cili është kthyer në një kulturë që ka në thelb mosraportimin e kolegëve.

Një instrument i rëndësishëm që i kishte munguar legjislacionit të vendit është dhe Ligji 60/2016, për "Sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve". Duke konsideruar:

- rëndësinë e sinjalizimit si një mjet i rëndësishëm në luftën kundër korrupsionit dhe forcimit të kulturës së integritetit në institucionin e Policisë së Shtetit, të cilat janë ndër objektivat kryesore të përcaktuara në Ligjin për Policinë e Shtetit dhe akte të tjera ligjore e nënligjore;
- se sinjalizimi është i lidhur ngushtë me krijimin e kanaleve për kryerjen e sinjalizimeve dhe krijimin e një mjedisi që inkurajon punonjësit të sinjalizojnë aktet korruptive;
- se me gjithë vlerën e rëndësishme të sinjalizimeve në media, në ushtrimin e të drejtës themelore të shprehjes, këto sinjalizime mund të shpien në dëmtimin e punës hetimore të Policisë së Shtetit ose të imazhit të saj;
- se për zbatimin me efikasitet të tij, duhet që ligji për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve të promovohet, në mënyrë që të njihet dhe kuptohet sa më mirë vlera e sinjalizimit si mjet kundër korrupsionit dhe forcimin e integritetit.

Në përmbushje të kërkesave të këtij ligji, Policia e Shtetit Shqiptar do të punojë për përmirësimin e zbatimin e kuadrit ligjor dhe nënligjor, forcimin e kapaciteteve të njësive përgjegjëse të sinjalizimit në Policinë e Shtetit, shqyrtimin dhe hetimin administrativ të sinjalizimit dhe mbrojtjen e sinjalizuesve.

VI. FAZAT E IMPLEMENTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

Masat e propozuara në Planin e rishikuar për forcimin e Integritetit të Policisë së Shtetit janë përcaktuar pas një analize të hollësishme për identifikimin e burimit, prioritetin, subjektin përgjegjës për zbatimin e masës dhe konfirmimin e realizimit nga ana e zyrtarëve që do të jene përgjegjës për implementimin e Planit të Integritetit. Në këtë fazë masat e paracaktuara janë të karakterit rregullator, të ngritjes së kapaciteteve për implementim, si në sensin parandalues, por edhe ndëshkues.

Struktura e ngarkuar për implementimin e Planit të Integritetit do të jetë Drejtoria e Standardeve Profesionale, e cila në bashkëpunim me strukturat e saj, ato të MB, AMP, OJF dhe partnerët ndërkombëtarë, do të monitorojë dhe vlerësojë zbatimin e masave për përmirësimin e integritetit dhe do të informojë mbi problematikën dhe rezultatet nivelin e lartë drejtues të Policisë së Shtetit dhe Ministrisë së Brendshme.

Për implementimin dhe raportimin periodik të këtij plani, strukturat qendrore (Departamentet dhe drejtoritë qendrore), DVP e DVKM dhe të veçanta në Policinë e Shteti do të përcaktojë personat përgjegjës (jo më pak se dy punonjës me gradë Kryekomisar dhe më lart), të cilët do të raportojnë pranë Drejtorisë së Standardeve Profesionale, sipas një modeli të caktuar raportimi, çdo 6 muaj lidhur me aktivitetet e kryera në kuadër të këtij plani.

Struktura përgjegjëse në nivel qendror mbi bazën e raportimeve të strukturave vendore do të raportojë në fund të vitit tek Drejtori Përgjithshëm i Policisë së Shtetit, mbi zbatimin e masave dhe problematikat e evidentuara.

Personat përgjegjës për ndjekjen e zbatimit të masave të Planit të Veprimit dhe raportim do të përcaktohen me urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë.

VII. REKOMANDIME PËR PËRMIRËSIMIN E INTEGRITETIT NË POLICINË E SHTETIT

Për përmirësimin e integritetit në Policinë e Shtetit Shqiptar u hartua Plani i rishikuar i Veprimit në të cilin janë detajuar aktivitetet, personat/strukturat përgjegjëse, afatet kohore për secilin aktivitet si dhe treguesit/indikatorët për mënyrën e matjes së realizimit të aktiviteteve të parashikuara.

Pas miratimit të Planit të rishikuar të Integritetit të Policisë së Shtetit do të organizohen takime me strukturat qendrore e vendore për të prezantuar këtë dokument të rëndësishëm dhe për të dhënë udhëzimet për hartimin e Planeve të Veprimit të strukturave qendrore e vendore, përcaktimin e personave e stafeve që do të ndjekin e monitorojnë zbatimin e detyrave dhe të masave të parashikuara në këtë dokument.

Plani i veprimit do ti nënshtrohet një analize periodike gjashtë mujore me qëllim monitorimin dhe vlerësimin e zbatimit të masave si dhe rishikimin e realizimit të objektivave.

==========

PLANI I VEPRIMIT

PËR PËRMIRËSIMIN E INTEGRITETIT NË POLICINË E SHTETIT SHQIPTAR
2025 – 2028

ANALIZA E PROCESIT

A. KORRUPSIONI NË STRUKTURAT E HETIMIT TË KRIMIT

Objektivi .1 Rritja e integritetit dhe reduktimi i korrupsionit në strukturat e hetimit të krimit.

Nr.	Fusha me Risk	Masat dhe aktivitete	Struktura përgjegjëse	Struktura të tjera përgjegjëse	Indikatorë matës	Objektivi i vitit 2025	Objektivi i vitit 2026	Objektivi i vitit 2027	Objektivi i vitit 2028
1.1	Aksesi në dokumente të klasifikuara "Sekret shtetëror" dhe bazat e të dhënave të Policisë së Shtetit ku administrohet ky informacion.	1.1.1 Evidentimi i funksioneve në PSH që duhet të pajisen me CSP, bazuar në Listën e funksioneve në Policinë e Shtetit të miratuar nga Ministri i Brendshëm, (***që trajtojnë informacion të klasifikuar***) si dhe ata që kanë akses në sistemet që administrojnë informacion të klasifikuar.	Departamenti Policisë Kriminale, DVP-të, Drejtoria e Burimeve Njerëzore	Drejtoria e Menaxhimit të Informacionit dhe Mbrojtjes së të Dhënave dhe DTI	1.1.1 Numri i funksioneve që duhet të pajisen me CSP në Policinë e Shtetit.	1.1.1 Numri bazuar në strukturën aktuale (psh.1235)	1.1.1 Trendi zbritës ose rritës (*psh. sa % do rritet apo ulet ky numër, bazuar në ndryshimet strukturore që mund të bëhen*)	1.1.1 Trendi zbritës ose rritës në %	1.1.1 Trendi zbritës ose rritës në %
		1.1.2. Evidentimi i punonjësve që janë të pajisur aktualisht me CSP në Policinë e Shtetit.	DPK DVP DBNJ	DMIMDH DTI	1.1.2 Sa % e funksioneve janë të pajisur me CSP (psh. 50%), referuar aktivitetit 1.1.1	1.1.2 Punonjës të pajisur me certifikatë sigurie në masën 70%, referuar aktivitetit	1.1.2 Punonjës të pajisur me certifikatë sigurie në masën 80%, referuar aktivitetit	1.1.2 Punonjës të pajisur me certifikatë sigurie në masën 90%, referuar aktivitetit	1.1.2 Punonjës të pajisur me certifikatë sigurie në masën 100%, referuar aktivitetit
		1.1.3. Monitorimi i procesit të emërimeve/transferime/caktimit në detyrë të punonjësve duke vendosur në urdhër detyrimin për pajisje me CSP.	DPK DVP DBNJ	DMIMDH DTI	1.1.3. Sa % e urdhrave të emërimeve/transferimeve e kanë të përcaktuar këtë detyrim (psh.60%)	1.1.3. 80%	1.1.3. 90%	1.1.3. 100%	1.1.3. 100%

		1.1.4. Rritja e monitorimit për përdoruesit e sistemeve që administrojnë informacion të klasifikuar, nëpërmjet vendosjes së programeve audituese si dhe monitorimit nga nivelet menaxhuese.	DPK DVP DBNJ	DMIMDH DTI	1.1.4. Sa raste shkeljesh me informacionin e klasifikuar janë evidentuar	1.1.4. Ulja e rasteve të shkeljes si rezultat i rritjes së monitorimit 30%	1.1.4. Ulja e rasteve të shkeljes si rezultat i rritjes së monitorimit 40%	1.1.4. Ulja e rasteve të shkeljes si rezultat i rritjes së monitorimit 50%	1.1.4. Ulja e rasteve të shkeljes si rezultat i rritjes së monitorimit 60%
		1.1.5. Rritja e monitorimit për ruajtjen e informacionit. - Fushata sensibilizuese në media për të ndërgjegjësuar qytetarët për sistemin e ri të kontaktit dhe raportimit duke ruajtur anonimatin.			1.1.5 Numri i rasteve të raportuara nga shtetasit/institucionet.	1.1.5 Ulja e numrit te ankesave dhe rritja e rezultateve të raportimeve me 5%.	1.1.5 Ulja e numrit te ankesave dhe rritja e rezultateve të raportimeve me 10%.	1.1.5 Ulja e numrit te ankesave dhe rritja e rezultateve të raportimeve me 15%.	1.1.5 Ulja e numrit te ankesave dhe rritja e rezultateve të raportimeve me 20%.
1.2	Bashkëpunimi me persona të përfshirë në veprimtari kriminale	1.2.1 Identifikimi i punonjësve me lidhje të mundshme kriminale dhe vënia e tyre para përgjegjësisë ligjore nëpërmjet kanaleve efektive.	DPK, Dr.F.P. Operacionale, DVP-të, strukturat e hetimit në varësi.	AMP	1.2.1 Numri i rasteve të raportuara nga shtetasit/institucionet për punonjës që bashkëpunojnë me persona me rekorde kriminale.	1.2.1 Rritja me 2%.	1.2.1 Rritja me 3%.	1.2.1 Rritja me 4%.	1.2.1 Rritja me 5%.
		1.2.2 Rritja e bashkëpunimit më AMP-në për raportimin e sjelljeve apo pasurive të dyshimta që disponojnë punonjësit e policisë të cilat mund të vijnë si shkak i bashkëpunimit me elementë apo aktivitete kriminale.	DPK, Dr.F.P. Operacionale, DVP-të, strukturat e hetimit në varësi.	AMP	1.2.2 Numri i rasteve të raportuara nga AMP dhe masat qe janë marrë nga policia për trajtimin e tyre.	1.2.2 Rritja e numrit të rasteve të raportuara dhe trajtimi i tyre nga PSH me 5%.	1.2.2 Rritja e numrit të rasteve të raportuara dhe trajtimi i tyre nga PSH me 7%.	1.2.2 Rritja e numrit të rasteve të raportuara dhe trajtimi i tyre nga PSH me 9%	1.2.2 Rritja e numrit të rasteve të raportuara dhe trajtimi i tyre nga PSH me 11%
1.3	Parandalim dhe efektivitet i ulët në luftën kundër veprimtarisë kriminale të kultivimit të bimëve narkotike.	1.3.1 Kryerja e hetimeve dhe analizave për çdo rast kultivimi nga strukturat vendore si dhe shtimi i kontrolleve të brendshme e monitorimeve nga strukturat e tjera. – Përdorimi i pajisjeve të kontrollit dhe shtimi i burimeve të informacionit siç janë hartografia me dronë dhe monitorimi ajror	DSP DVP, DVKM, Strukturat vartëse.	AMP GDF (Guardia di Finanza) për të kontrolluar territorin.	1.3.1 Numri i procedimeve proaktive dhe ato që ndiqen me metoda speciale. hetimi, si dhe përgjimeve parandaluese.	1.3.1 Rritja me 5% e hetimeve proaktive.	1.3.1 Rritja me 7% e hetimeve proaktive	1.3.1 Rritja me 9% e hetimeve proaktive.	1.3.1 Rritja me 11% e hetimeve proaktive.

		përmes helikopterëve dhe avionëve të GDF (Guardia di Finanza) për të kontrolluar territorin.							
1.4	Efektivitet i ulët në hetimin e krimeve ekonomiko-financiare, pastrimin e parave dhe identifikimin dhe bllokimin e aseteve kriminale.	1.4.1 Forcimi i kontrollit për zbatimin e procedurave të hetimit.	DPK, Dr.KKEF	AMP Prokuroria	1.4.1 Numri i kontrolleve për zbatimin e procedurave të hetimit.	1.4.1 Kontrolli i 5% të çështjeve me risk të lartë korrupsioni.	1.4.1 Kontrolli i 8% të çështjeve me risk të lartë korrupsioni.	1.4.1 Kontrolli i 10% të çështjeve me risk të lartë korrupsioni.	1.4.1 Kontrolli i 15% të çështjeve me risk të lartë korrupsioni.
		1.4.2 Forcimi i kapaciteteve të strukturave për hetimin e krimit ekonomik dhe financiar.	DPK, Dr.KKEF		1.4.2 Kryerja e trajnimeve nga PSH dhe të partnerëve ndërkombëtarë që asistojnë PSH.	1.4.2 60% e stafit përkatës të trajnuar	1.4.2 70% e stafit përkatës të trajnuar	1.4.2 80% e stafit përkatës të trajnuar.	1.4.2 90% e stafit përkatës të trajnuar.
1.5	Dhënie garancie apo mbrojtje, për biznese e persona me precedentë kriminale.	1.5.1 Rritja e monitorimit dhe mbikëqyrjes ndaj punonjësve për të cilët ka dyshime për favorizim të personave me precedentë kriminale	DPK dhe strukturat e hetimit pranë Drejtorive Vendore të Policisë	AMP	1.5.1. Numri i rasteve të vlerësimeve specifike dhe hetimit të brendshëm në terren.	1.5.1 Rritja me 5 % e rasteve të monitorimit.	1.5.1 Rritja me 10 % e rasteve të monitorimit.	1.5.1 Rritja me 15 % e rasteve të monitorimit.	1.5.1 Rritja me 20 % e rasteve të monitorimit.
1.6	Hetimi i veprave penale bazuar në parimin e pa-anshmërisë dhe mosdiskrimini mit bazuar në informacionet e përditësuara mbi grupet e interesit që hetohen.	1.6.1 Organizimi i trajnimeve të vazhdueshme për punonjësit e policisë që merren me hetimin e këtyre çështjeve (vepra penale që lidhen me besimin fetar; vepra penale që kryhen nga/ndaj personave që i përkasin një grupi të caktuar gjinor dhe racor) me qëllim njohjen e mënyrës së funksionimit të këtyre grupeve shoqërore dhe përdorimin sa më efikas të këtij informacioni gjatë punës së tyre hetimore.	DPK dhe DAT.		1.6.1 Numri i trajnimeve të organizuara për përmirësimin e informacioneve dhe dijeve në lidhje me grupet të caktuara të shoqërisë që mund të hetohen nga PSH	1.6.1 Organizimi i trajnimeve për zhvillimin e dijeve në lidhje me besimet fetare, degët dhe mënyra e funksionimit të tyre.	1.6.1 Organizimi i trajnimeve për zhvillimin e dijeve në lidhje me besimet fetare, degët dh mënyra e funksionimit të tyre.	1.6.1 Organizimi i trajnimeve për zhvillimin e dijeve në lidhje me besimet fetare, degët dh mënyra e funksionimit të tyre.	1.6.1 Organizimi i trajnimeve për zhvillimin e dijeve në lidhje me besimet fetare, degët dh mënyra e funksionimit të tyre.

ANALIZA E PROCESIT

B. KORRUPSIONI BUROKRATIK NË BURIMET NJERËZORE									
Objektivi 2 Rritja e integritetit dhe reduktimi i korrupsionit burokratik në menaxhimin e Burimeve Njerëzore.									
Nr.	**Fusha me Risk**	**Masat dhe aktivitete**	**Struktura përgjegjëse**	**Struktura të tjera përgjegjëse**	**Indikatorë matës**	**Objektivi i vitit 2025**	**Objektivi i vitit 2026**	**Objektivi i vitit 2027**	**Objektivi i vitit 2028**
2.1	Rekrutimi i punonjësve mbi baza korruptive.	2.1.1 Zbatimi i legjislacionit, (Ligji për Policinë), Rregullores dhe Procedurave Standarde për shpalljen e proceseve të rekrutimit, në Policinë e Shtetit. - Rritja e transparencës dhe nivelit të monitorimit të procesit të rekrutimit nga strukturat e brendshme (DBNJ, AS, DS) dhe strukturat e jashtme (AMP), gjatë gjitha fazave deri në shpalljen e rezultateve. -Vlerësimi dhe trajtimi transparent i ankesave në të gjitha fazat e konkurrimit, deri në Komisionin e Apelimit.	DBNJ, AS, DS, Sektori Medias dhe Marrëdhëniev e me Publikun, DVP-të.	AMP-ja, misionet partnere EU4LEA, ICITAP, OSBE që ftohen të monitorojn ë proceset, Mediat.	2.1.1 numri i ankesave për mospjesëmarrje për shkak të mungesës së informimit në kohë.	2.1.1 Ulja e numrit të ankesave për mospjesëmarrje për shkak të mungesës së informimit në kohë.	2.1.1 15% e informacioneve të publikuara në mënyrë transparente	2.1.1 20% e informacioneve të publikuara në mënyrë transparente	1.1 25% e informacioneve të publikuara në mënyrë transparente
		2.1.2 Përzgjedhja, trajnimi e certifikimi i punonjësve që marrin pjesë në grupet e hartimit të bankës së pyetjeve, menaxhimit të proceseve të konkurrimit për çdo fazë dhe vlerësimit të aplikantëve që konkurrojnë për t'u pranuar në radhët e policisë.	DBNJ DPTAP AS DrSP	AMP-ja, misionet partnere	2.1.2 Rregullore e Policisë së Shtetit, Procedura Standarde Pune, Urdhra të DPPSH. Hartimi i procedurës së testimit psikologjik dhe intervistës.	2.1.2 Brenda vitit 2025, 70% e procedurave të rishikuara.	2.1.2 Brenda vitit 2026, 80% e procedurave t rishikuara.	2.1.2 Brenda vitit 2027, 90% e procedurave t rishikuara..	2.1.2 Brenda vitit 2028, 95% e procedurave të rishikuara.
		2.1.3 Monitorimi i sistemit dhe trajnimi për dhënien e këshillave konfidenciale për çështjet etike dhe të integritetit për të gjithë stafin e policisë, lidhur me etiken, integritetin, korrupsionin, konfliktin e	DBNJ DPTAP AS DrSP	AMP-ja, misionet partnere	2.1.3 Zbatimi i procedurës "Për Këshillat Konfidencialë" miratuar me Nr. 293, datë 18.02.2025.	2.1.3 Zhvillimi i trajnimeve me anëtarët e këshillave konfidenciale.	2.1.3 Zhvillimi i trajnimeve me anëtarët e rinj të këshillave konfidenciale.	2.1.3 Zhvillimi i trajnimeve me anëtarët e rinj të këshillave konfidenciale.	2.1.3 Zhvillimi i trajnimeve me anëtarët e rinj të këshillave konfidenciale.

		interesit, konfidencialitetin , ngacmimin seksual në vendin e punës dhe çështje te tjera te ngjashme			- Monitorimi i sistemit për dhënien e këshillave konfidencial në nivel vendor dhe strukturat e veçanta.	Kryerja e një studimi për krijimin e profilit dhe modelit të punonjësit të policisë për 5 vitet e ardhshme, 30% e studimit. -Monitorimi i sistemit për dhënien e këshillave konfidencial në nivel vendor dhe strukturat e veçanta.	Kryerja e një studimi për krijimin e profilit dhe modelit të punonjësit të policisë për 5 vitet e ardhshme, 40% e studimit. -Monitorimi i sistemit për dhënien e këshillave konfidencial në nivel vendor dhe strukturat e veçanta.	Kryerja e një studimi për krijimin e profilit dhe modelit të punonjësit të policisë për 5 vitet e ardhshme, 50% e studimit. -Monitorimi i sistemit për dhënien e këshillave konfidencial në nivel vendor dhe strukturat e veçanta..	Kryerja e një studimi për krijimin e profilit dhe modelit të punonjësit të policisë për 5 vitet e ardhshme, 60% e studimit. -Monitorimi i sistemit për dhënien e këshillave konfidencial në nivel vendor dhe strukturat e veçanta.
		2.1.4 Zbatimi i Procedurës Standarde të Punës 'Për Këshillat Konfidencialë ' miratuar me Nr. 293, datë 18.02.2025.	DBNJ DPTAP DrSP	AMP-ja, misionet partnere	2.1.4 Ngritja e Këshillave Konfidencial në nivel qendror, vendor dhe strukturat e veçanta	2.1.4 Përgatitja e urdhrave për ngritjen e këshillave konfidencial çdo fillim viti	2.1.4 Përgatitja e urdhrave për ngritjen e këshillave konfidencial, çdo fillim viti	2.1.4 Përgatitja e urdhrave për ngritjen e këshillave konfidencial, çdo fillim viti	2.1.4 Përgatitja e urdhrave për ngritjen e këshillave konfidencial, çdo fillim viti
2.2	Procedurat e emërimit (emërimet mbi baza korruptive, mungesa e transparencës dhe motivimit) etj.	2.2.1 Zbatimi i përcaktimeve në Ligjin "Për Policinë e Shtetit", i Rregullore e Policisë së Shtetit, Procedura Standarde Pune për Emërimet në Funksionet e Veçanta dhe Ndihmëse. **Parimi i Transparencës .** -Publikimi në kohë, i të gjitha vendeve të lira të punës në faqen zyrtare të Policisë së Shtetit dhe ne media kombëtare. -Afishimi publik i kritereve të përzgjedhjes, zhvillimit të fazave të konkurrimit, shpalljes së rezultateve dhe procesi i ankimimit.	Gjithë Departamentet e Policisë, Drejtoritë Qendrore, Struktura të tjera, DBNJ, Drejtuesit e DVP-ve, DVKM-ve.	AMP-ja, misionet partnere	2.2.1 Rregullore e Policisë së Shtetit, Procedura Standarde Pune, Urdhra të Drejtorit të Përgjithshëm. Sisteme elektronike të dhënash.	2.2.1 Brenda vitit 2025, 70% e procedurave të rishikuara.	2.2.1 Brenda vitit 2026, 80% e procedurave t rishikuara.	2.2.1 Brenda vitit 2027, 90% e procedurave t rishikuara..	2.2.1 Brenda vitit 2028, 95% e procedurave t rishikuara.

		2.2.2 Monitorimi i vlerësimit të performancës individuale të punonjësve të policisë. Krijimi i një sistemi transparent dhe të drejtë për vlerësimin e performancës së Punonjësve të Policisë. Shpërndarja e formularëve të Vlerësimit Individual nga DBNJ në formë elektronike dhe monitorimi i plotësimit të tyre sipas standardeve **Vlerësimi vjetor:** - Takim gjatë 15-ditëshit të dytë të muajit dhjetor, me punonjësin që do të vlerësohet për objektivat, prioritetet. - Dërgimi me shkresë përcjellëse në kartotekën e BNJ, administrimi dhe ruajtja për një afat ruajtje 5 vjeçar. **Përgjegjësi e eprorëve .** - Takime periodike të rregullta gjatë gjithë vitit për monitorim dhe vënie në dijeni për ecurinë në punë. **Vlerësim 4 mujor ;** - Takime të shkurtra për të analizuar progresin dhe sfidat dhe për të bërë përmirësimet e nevojshme **Periudha e provës** **Vlerësim tre mujor;** - Vlerësim periodik tre mujor për punonjësit në periudhë prove, duke realizuar takime të ndërmjetme çdo 1 muaj e gjysmë.	Gjithë Departamentet e Policisë, Drejtoritë Qendrore, Struktura të tjera DBNJ, Drejtuesit e DVP-ve, DVKM-ve	AMP-ja, misionet partnere	2.2.2 Punonjësit me performancë të dobët të përfshihen në programe monitorimi dhe trajnim shtesë. Punonjësit me performancë të larte të përfitojnë mundësi për ngritje në detyrë dhe trajnim. % e punonjësve me vlerësim të plotë mujor 100% (objektivitet , meritokraci dhe transparencë) % e punonjësve që marrin trajnime pas vlerësimit 80%	2.2.2 Rishikim vjetor i metodologjisë së vlerësimit për të garantuar përputhjen me objektivat e BNJ dhe të Policisë së Shtetit. Transparencë për punonjësit	2.2.2 Numri i promovimeve bazuar në performancën e lartë. 30% e rasteve të shqyrtuara për përmirësim 80% e punonjësve të informuar për transparencë.	2.2.2 Reduktimi i nkesave për vlerësimin e erformancës. 80% e punonjësve të informuar për transparencë	2.2.2 Ulja me 80% e transferimeve të pamotivuara të punonjësve.

		Vlerësim përfundimtar. - Në përfundim të periudhës së provës bëhet vlerësimi përmbledhës. **Mbështetje për përmirësim.** **Performancë e dobët .** Plan zhvillimi individual **Performancë e lartë.** Promovim në karriere dhe promovime gjithëpërfshirëse. **Mekanizma kontrolli. Ankimi.**							
2.3	Marrja e gradave dhe ecuria në karrierë (promovimi mbi baza korruptive, mungesa e transparencës).	2.3.1 Zbatimi i përcaktimeve në Ligjin "Për Policinë e Shtetit", Rregullores së Policisë së Shtetit për ecurinë në karrierë të punonjësve në strukturat e policisë.	Gjithë Departamente t e Policisë, DBNJ, AS, DrSP, Sektori i Medias dhe Marrëdhëniev e me Publikun, Drejtuesit e DVP-ve, DVKM-ve.	AMP-ja, misionet partnere që ftohen të monitorojn ë proceset, Mediat	2.3.1.Transpare ncë për punonjësit. 100% e punonjësve të informuar për një rrugë të qartë karriere.	2.3.1 Reduktim i ankesave në masën 30%	2.3.1 Reduktim i ankesave në masën 40%	2.3.1 Reduktim i ankesave në masën 50%	2.3.1Reduktimi ankesave në masën 70%
		2.3.2 Monitorimi i transparencës në procedurën e konkurrimit të gradimit në të gjitha fazat, që nga shpallja e konkurrimit deri në përfundimin e procesit dhe dhënien e gradës e posaçërisht procedurat e testimit me shkrim, intervistës dhe ushtrimeve vlerësuese.	Gjithë Departamente t e Policisë, DBNJ, AS, DrSP, Sektori i Medias dhe Marrëdhëniev e me Publikun, Drejtuesit e DVP-ve, DVKM-ve.		2.3.2Përfundimi i procedurës për vlerësimin e performancës dhe aftësive individuale të punonjësve të policisë, si dhe kritere të tjera objektive të aplikuara gjatë procesit të karrierës	2.3.2 Reduktim i ankesave në masën 30%	2.3.2 Reduktim i ankesave në masën 40%	2.3.2 Reduktim i ankesave në masën 50%	2.3.2 Reduktimi i ankesave në masën 60%

		2.3.3 Monitorimi i veprimtarisë së grupit të punës për hartimin e pyetje dhe shumëfishimin e testeve, aktiviteti i të cilit regjistrohet me kamera audio-video.	DBNJ DTI DrSP		2.3.3 Rritja e transparencës për promovimin në karrierë të punonjësve.	2.3.3 Reduktim i ankesave në masën 30%, ndaj Komisionit të Gradimit.	2.3.3 Reduktim ankesave në masën 40%, ndaj Komisioni i Gradimit.	2.3.3 Reduktim i ankesave në masën 50%, ndaj Komisioni i Gradimit.	2.3.3 Reduktim i ankesave në masën 60%, ndaj Komisionit i Gradimit.
		2.3.4 Monitorimi i procedurës Standarde të Punës "Për përcaktimin e rregullave në lidhje me pranimin dhe administrimin e donacioneve në Policinë e Shtetit".	Drejtoria e mbështetjes logjistike		2.3.4 Forcimi i rregullave në lidhje me pranimin dhe administrimin e donacioneve në Policinë Shtetit	2.3.4 Krijimi i regjistrit të donacioneve dhe publikimi i tij në faqen e Policisë.	2.3.4 Monitorimi dhe identifikimi i donacioneve, në vijimësi.	2.3.4 Monitorimi dhe identifikimi i donacioneve, në vijimësi.	2.3.4 Monitorimi dhe identifikimi i donacioneve, në vijimësi.
		2.3.5 Parimi i gjithë përfshirjes. -Promovimi i rekrutimit të gruas në polici si dhe ngritja në pozicione drejtuese.	DBNJ		2.3.5.Forcimi i rolit të gruas në strukturat e Policisë së Shtetit	2.3.5 Rritja e përfaqësimit të gruas në polici 15 %	2.3.5 Rritja e përfaqësimit të gruas në polici 16 %	2.3.5 Rritja e përfaqësimit të gruas në polici 17 %	2.3.5 Rritja e përfaqësimit të gruas në polici 18 %
		2.3.6 Nxitja e diversitetit dhe përfaqësimit të drejtë në radhët e Policisë së Shtetit. -Rekrutimi i minoriteteve në Policinë e Shtetit, sipas hapjes së konkurrimit të drejtë	DBNJ		2.3.6.1 Rritja e përfaqësimit të minoriteteve në strukturat e Policisë së Shtetit	2.3.6 Rritja e përfaqësimit të minoriteteve në polici 1%	2.3.6 Rritja e përfaqësimit të minoriteteve në polici 1.5 %	2.3.6 Rritja e përfaqësimit të minoriteteve në polici 2%	2.3.6 Rritja e përfaqësimit të minoriteteve në polici 3%
		2.3.7 Parimi gjithëpërfshirës. -Promovimi i rekrutimit të gruas në polici si dhe ngritja në pozicione drejtuese.	DBNJ		2.3.7 Forcimi i rolit të gruas në strukturat e Policisë Shtetit	2.3.7 Rritja e përfaqësimit të gruas në polici 15 %	2.3.7 Rritja e përfaqësimit të gruas në polici 16 %	2.3.7 Rritja e përfaqësimit të gruas në polici 17 %	2.3.7 Rritja e përfaqësimit të gruas në polici 18 %

ANALIZA E PROCESIT

C. KORRUPSIONI NË NIVELIN E ULËT OSE I ASHTUQUAJTURI KORRUPSIONI I RRUGËS

Objektivi 3 Rritja e integritetit dhe reduktimi i korrupsionit burokratik në menaxhimin e korrupsionit të krimit të lehtë (rrugës).

Nr.	Fusha me Risk	Masat dhe aktivitete	Struktura përgjegjëse	Struktura të tjera përgjegjëse	Indikatorë matës	Objektivi i vitit 2025	Objektivi i vitit 2026	Objektivi i vitit 2027	Objektivi i vitit 2028

3.1	Marrja e ryshfetit. Abuzimi në PKKK (Pikat e Kontrollit të Kalimit Kufitar) në trajtimin e shtetasve vendas e të huaj, në Shërbimet e Policisë Rrugore në procesin e aplikimit të masave administrative me gjobë dhe ato të rendit e FPShqiponja. Abuzimi në dhënien e lejeve, licencave dhe shërbimeve që ofron policia.	3.1.1 Forcimi i kontrollit të brendshëm nga strukturat vendore, forcimi i monitorimit dhe kontrollit nga strukturat qendrore, sipas varësisë lëndore dhe ato të DrSP, për zbatimin e procedurave standarde nga shërbimet e Rendit Publik, Policisë Rrugore dhe ato të Kufirit dhe Migracionit. Rritja e kontrolleve nga strukturat e AMP-së.	Të gjitha strukturat në Departamente t e DPPSH, DrSP, DVP-të e DVKM-të.	Strukturat e inspektimit dhe hetimit pranë AMP-së, Mediat dhe OJF-të *(raste të raportuar a, studim e sondazhe).*	3.1.1 Ulja e numrit të rasteve të verifikuara për marrje ryshfeti dhe abuzime të tjera me atributet e policisë.	3.1.1 Reduktimi i ankesave në masën 10%	3.1.1 Reduktimi i ankesave në masën 15%	3.1.1 Reduktimi i ankesave në masën 20%	3.1.1 Reduktimi i ankesave në masën 25%
		3.1.2 Kryerja me transparencë i hetimit penal dhe administrativ të shkeljeve të evidentuara sipas rastit nga strukturat vendore e qendrore të policisë, të DSP dhe AMP-së, etj.			3.1.2 Rritja e numrit të hetimeve të brendshme dhe përmirësimi i kanaleve ekzistuese të informimit nga publiku, të shkeljeve dhe transparenca e procesit të trajtimit të tyre	3.1.2 Rritja e numrit të hetimeve proaktive në masën 10%	3.1.2 Rritja e numrit të hetimeve proaktive në masën 15%	3.1.2 Rritja e numrit të hetimeve proaktive në masën 20%	3.1.2 Rritja e numrit të hetimeve proaktive në masën 25%
		3.1.3 Shtimi i monitorimeve nga strukturat qendrore të Departamenteve sipas varësisë lëndore gjatë sezonit turistik, ku për shkak të fluksit rriten mundësitë për abuzim.			3.1.3 Rritja e numrit të monitorimeve	3.1.3 Rritja e numrit të monitorimeve në masën 10%	3.1.3 Rritja e numrit të monitorimeve në masën 15%	3.1.3 Rritja e numrit të monitorimeve në masën 20%	3.1.3 Rritja e numrit të monitorimeve në masën 25%
		3.1.3 Organizimi i trajnimeve profesionale të punonjësve të këtyre shërbimeve (*bazuar në programet e trajnimit të detyrueshëm*) për njohjen e legjislacionit për procedurat standarde të punës, etikën, integritetin dhe luftën kundër korrupsionit, dhe ato profesionale me tematika të veçanta të ofruara nga partnerët.			3.1.3 Zhvillimi i trajnimeve të detyrueshëm në shërbim. Shtimi i numrit të trajnimeve me tematika profesionale sipas fushave lëndore për çdo shërbim.	3.1.3 Sipas Programit të trajnimit të detyrueshëm viti 2025 Sipas Programeve e tematikave të trajnimit të ofruara nga donatorë dhe	3.1.3 Sipas Programit të trajnimit të detyrueshëm viti 2026 Sipas Programeve e tematikave të trajnimit të ofruara nga donatorë dhe	3.1.3 Sipas Programit të trajnimit të detyrueshëm viti 2027 Sipas Programeve e tematikave të trajnimit të ofruara nga donatorë dhe	3.1.3 Sipas Programit të trajnimit të detyrueshëm viti 2028 Sipas Programeve e tematikave të trajnimit të ofruara nga donatorë dhe

						partnerë	partnerë	partnerë	partnerë
		3.1.4 Miratimi i Rregullores së Policisë së Shtetit, me vendimin nr. 112, datë 24.2.2025 ku përfshihen rregullat dhe përfshirja në të i rregullave dhe procedurave të pranimit të donacioneve, nga subjekte të cilat plotësojnë kriteret ligjore sipas legjislacionit në fuqi mbi konfliktin e interesit dhe korrupsionit.	Të gjitha strukturat në Policinë e Shtatit.	**MB**	3.1.4. Hartimi i Procedurës Standarde te Punës në lidhje me pranimin dhe administrimin e donacioneve ne Policinë e Shtetit,	3.1.4 Miratimi i Procedurës Standarde te Punës në lidhje me pranimin dhe administrimin e donacioneve ne Policinë e Shtetit, miratuar me Urdhrin e DPPSH nr. 381, datë 05.03.2025.	3.1.4 Zbatimi i Procedurës Standarde te Punës në lidhje me pranimin dh administrimin e donacioneve ne Policinë e Shtetit. Numri i dhuratave të deklaruara.	3.1.4 Zbatimi i Procedurës Standarde te Punës në lidhje me pranimin dhe administrimin e donacioneve ne Policinë e Shtetit. Numri i dhuratave të deklaruara.	3.1.4 Zbatimi i Procedurës Standarde te Punës në lidhje me pranimin dhe administrimin e donacioneve ne Policinë e Shtetit. Numri i dhuratave të deklaruara.
		3.1.5 Në zbatim të nenit 125/3 të ligjit nr. 82/2025 "Për Policinë e Shtetit", Urdhrit të Ministrit të Brendshëm, nr.26, datë 06.02.2025 "Për organizimin, funksionimin dhe përbërjen e Këshillave Konfidenciale në Policinë e Shtetit".			3.1.5 Ngritja e Këshillave Konfidenciale në çdo njësi shpenzuese.	3.1.5 Ngritja dhe funksionimi i Këshillave Konfidencialë në DPPSH, miratuar me urdhrin e DPPSH nr. 272, datë 13.02.2025.	3.1.5 Funksionimi i Këshillave Konfidenciale në çdo njësi shpenzuese.	3.1.5 Funksionimi i Këshillave Konfidenciale në çdo njësi shpenzuese.	3.1.5 Funksionimi i Këshillave Konfidenciale në çdo njësi shpenzuese.
3.2	Mungesë e administrimit e fshehjes së provave në vend ngjarje aksidentale, me pasoja të rënda në përcaktimin e fajësisë.	3.2.1 Krijimi i një grupi të specializuar për monitorimin e veprimeve të strukturave policore në hetimin e aksidenteve të rënda aksidentale, i cili të bëjë auditime të rasteve dhe të japë rekomandime për përmirësim	Drejtoria e Policisë Rrugore	Drejtoria e Standarde ve Profesiona le	3.2.1 Nxjerrja e urdhrit administrativ të titullarit të Policisë së Shtetit, për përcaktimin e ekipit, qëllimit, objektivave të ekipit, detyrat dhe përgjegjësitë	3.2.1 Miratimi i Urdhrit të DPPSH për përcaktimin e ekipit, objektivat të detyrat e përgjegjësitë për hetimin e aksidenteve.	3.2.1 Rishikimi i Urdhrit të DPPSH për përcaktimin e ekipit, objektivat të detyrat e përgjegjësitë pë hetimin e aksidenteve.	3.2.1 Rishikimi i Urdhrit të DPPSH për përcaktimin e ekipit, objektivat të detyrat e përgjegjësitë pë hetimin e aksidenteve.	3.2.1 Rishikimi i Urdhrit të DPPSH për përcaktimin e ekipit, objektivat të detyrat e përgjegjësitë për hetimin e aksidenteve.

		3.2.2 Zbatimi i auditimit në praktikë	Drejtoria e Policisë Rrugore Drejtoritë pranë Departamenteve të Policisë	Drejtoria e Standardeve Profesionale	3.2.2 Rishikimi i raporteve të aksidenteve dhe të identifikojë probleme në përmbajtjen e tyre. Kontroll në vendngjarjet e aksidenteve të rënda	3.2.2 Kontrolli 100 % i rasteve të aksidenteve me pasoja me viktima	3.2.2 Ulja me 10 % e diferencës mes numrit të arrestimeve në flagrancë dhe masave të sigurimit të konfirmuara nga gjykata	3.2.2 Ulja me 25 % e diferencës mes numrit të arrestimeve në flagrancë dhe masave të sigurimit të konfirmuara nga gjykata	3.2.2 Ulja me 50 % e diferencës mes numrit të arrestimeve në flagrancë dhe masave të sigurimit të konfirmuara nga gjykata
3.3	Të rritet mbikëqyrja e kontrolli i eprorëve / superiorëve ndaj punonjësve që kryejnë veprime abuzive në shkelje të të drejtave të njeriut	3.3.1 Përdorimi i kamerave të trupit (duhet që çdo ndërveprim i punonjësve të sigurisë publike me qytetarët, të jetë i regjistruar për të shmangur abuzimet).	Të gjitha strukturat në Departamentet e DPPSH, DS, DVP-të	Drejtoria e Standardeve Profesionale	3.3.1 Ulja e numrit të rasteve të verifikuara për marrje ryshfeti dhe abuzime të tjera me atributet e policisë	3.3.1 Reduktimi i ankesave në masën 15%	3.3.1 Reduktimi i ankesave në masën 20%	3.3.1 Reduktimi i ankesave në masën 25%	3.3.1 Reduktimi i ankesave në masën 30%
		3.3.2 Gjurmimi i patrullave në kohë reale me GPS (për të shmangur rastet kur policët devijojnë nga itinerari i caktuar për takime të dyshimta ose veprime korruptive).	Të gjitha strukturat në Departamentet e DPPSH, DrSP, DVP-të	Drejtoria e Standardeve Profesionale	3.3.2 Ulja e numrit të rasteve të verifikuara për marrje ryshfeti dhe abuzime të tjera me atributet e policisë	3.3.2 Reduktimi i ankesave në masën 15%	5.3.2 Reduktimi i ankesave në masën 20%	3.3.2 Reduktimi i ankesave në masën 25%	3.3.2 Reduktimi i ankesave në masën 30%
		3.3.3 Krijimi i një platforme (web, faqe interneti), ku qytetarët dhe vetë punonjësit të raportojnë raste të abuzimit me detyrën.	Të gjitha strukturat në Departamentet e DPPSH, DrSP, DVP-të	Drejtoria e Standardeve Profesionale	3.3.3 Ulja e numrit të rasteve të verifikuara për marrje ryshfeti dhe abuzime të tjera me atributet e policisë	3.3.3 Reduktimi i ankesave në masën 15%	3.3.3 Reduktimi i ankesave në masën 20%	3.3.3 Reduktimi i ankesave në masën 25%	3.3.3 Reduktimi i ankesave në masën 30%

		3.3.4 Të kryhet rrotacion i rregullt i punonjësve në pozicione kritike, për të shmangur krijimin e rrjeteve korruptive afatgjata.	Të gjitha strukturat në Departamentet e DPPSH, DrSP, DVP-të	Drejtoria e Standardeve Profesionale	3.3.4 Ulja e numrit të rasteve të verifikuara për marrje ryshfeti dhe abuzime të tjera me atributet e policisë	3.3.4 Reduktimi i ankesave në masën 15%	3.3.4 Reduktimi i ankesave në masën 20%	3.3.4 Reduktimi i ankesave në masën 25%	3.3.4 Reduktimi i ankesave në masën 30%

ANALIZA E PROCESIT

D. KORRUPSIONI BUROKRATIK NË MENAXHIM

Objektivi 4: Rritja e integritetit dhe reduktimi i korrupsionit burokratik në menaxhim.

Nr.	Fusha me Risk	Masat dhe aktivitete	Struktura përgjegjëse	Struktura të tjera përgjegjëse	Indikatorë matës	Objektivi i vitit 2025	Objektivi i vitit 2026	Objektivi i vitit 2027	Objektivi i vitit 2028
4.1	Konflikti i interesit dhe dy punësimi apo aktiviteti privat jashtë policisë.	4.1.1. Zbatimi i përcaktimeve ligjore në Ligjin për Policinë e Shtetit dhe Rregulloren e Brendshme "Për dy punësimin".	Të gjitha strukturat në Departamentet e DPPSH, DVP-të e DVKM-të.	DSHM DBNJ	4.1.1 Numri i rasteve të konstatuara në shkelje të ligjit e rregullores dhe trajtimi i tyre. Përmirësimi i akteve nënligjore për çështjet e konfliktit te interesave, hartimi i regjistrave përkatës publikimi i tyre në faqen zyrtare të PSH	4.1.1 Ulja e rasteve dhe trajtimi i shkeljeve me 10% .	4.1.1 Ulja e rasteve dhe trajtimi i shkeljeve me 20%.	4.1.1 Ulja e rasteve dhe trajtimi i shkeljeve me 30%.	4.1.1 Ulja e rasteve dhe trajtimi i shkeljeve me 40%.

4.2	Përdorimi abuziv i funksioneve si punonjës policie për interesa private.	4.2.1. Rritje e nivelit të llogaridhënies dhe përgjegjshmërisë për "shfrytëzimin" e burimeve publike në mënyrë abuzive apo të dyshimtë.	Të gjitha strukturat në Departamentet e DPPSH, DVP-të e DVKM-të.	DSHM DBNJ	4.2.1. Rastet e publikimit në internet, në faqen e PSH në mënyrë transparente, të përdorimit abuziv të burimeve publike	4.2.1 Ulja e numrit të rasteve të abuzimeve me 20%.	4.2.1 Ulja e numrit të rasteve të abuzimeve me 30%	4.2.1 Ulja e numrit të rasteve të abuzimeve me 40%	4.2.1 Ulja e numrit të rasteve të abuzimeve me 50%
		4.2.2. Forcimi i kontrolleve të brendshme nga strukturat vendore e qendrore për parandalimin dhe zbulimin e rasteve të dy punësimit apo kryerjes së aktiviteteve private nga punonjësit e policisë në kundërshtim me ligjin.	Të gjitha strukturat në Departamentet e DPPSH, DVP-të e DVKM-të.	DSHM DBNJ	4.2.2. Numri i kontrolleve të ushtruara për identifikimin e punonjësve që kryejnë dy punësim dhe janë në konflikt interesi me detyrën.	4.2.2 Ulja e numrit të rasteve të abuzimeve me 20% .	4.2.2 Shtimi i numrit të kontrolleve me 30%	4.2.2 Ulja e numrit të rasteve të abuzimeve me 40%	4.2.2 Ulja e numrit të rasteve të abuzimeve me 50%

ANALIZA E PROCESIT

E. KORRUPSIONI BUROKRATIK NË PROKURIMIN PUBLIK

Objektivi 5 Rritja e integritetit dhe reduktimi i korrupsionit burokratik në prokurim.

Nr.	Fusha me Risk	Masat dhe aktivitete	Struktura përgjegjëse	Struktura të tjera përgjegjëse	Indikatorë matës	Objektivi i vitit 2025	Objektivi i vitit 2026	Objektivi i vitit 2027	Objektivi i vitit 2028
5.1	Planifikimi jo efektiv i nevojave për mallra dhe shërbime. - Mos respektimi i	5.1.1 Përcaktimi e zbatimi nga Njësitë e Prokurimit dhe Komisioni i Vlerësimit të Ofertave, i kritereve sipas Ligjit të Prokurimeve.	Sektori i Auditit të Brendshëm, Departamenti për Shërbimet Mbështetëse dhe	Auditi i Ministrisë së Brendshme, AMP, KLSH,	5.1.1 Ndërhyrje metodologjike dhe akte normative në lidhje me prokurimin publik	5.1.1 Raport mbi analizën e politikave dhe praktikave ndërkombëtare e dhe rajonale në këtë fushë.	5.1.1 Dokument me propozimin e procedurave të reja në këtë fushë	5.1.1 Zbatimi i procedurave në këtë fushë	5.1.1 Zbatimi i procedurave në këtë fushë

	procedurave ligjore në prokurimet publike *(rastet e negocimeve, vlerësimit të ofertave e favorizimit të një subjekti për lidhje kontrate) etj.* -Mosrespektimi e moszbatimi i kushteve e kritereve të përcaktuara në kontratat e lidhura. - Mosdhënia e informacionit në mënyre të qëllimshme për procedurat e prokurimit që zhvillohen kryesisht në rrugë shkresore për të cilat informacioni në SPE është i pamundur për t'u aksesuar nga operatorët ekonomikë duke krijuar pabarazi dhe mungesë transparence.		mbikëqyrësit e drejtpërdrejtë të çdo strukture e njësie shpenzuese.		(prokurimi elektronik, kostot standarde, gjurmimi i rrjedhës, standardet e BE, rekomandimet e Organizatës Evropiane për Bashkëpunim dhe Zhvillim (OECD), etj.)				
		5.1.2 Përzgjedhja e stafeve të ekspertëve të përgatitur profesionalisht dhe njohës të ligjshmërisë së fushës dhe trajnimi i tyre.	Sektori i Auditit të Brendshëm, DSHM dhe mbikëqyrësi drejtpërdrejt i çdo strukture e njësie shpenzuese.	Auditi i Ministrisë së Brendshme, AMP, KLSH,	5.1.2 Kryerje e Auditit për blerjet e viteve të kaluara.	5.1.2 Raport mbi analizën dhe propozimin e përmirësimev e në këtë fushë	5.1.2 Raport mbi analizën dhe propozimin e përmirësimev e në këtë fushë	5.1.2 Zbatimi i përmirësimeve në këtë fushë	5.1.2 Zbatimi i përmirësimeve në këtë fushë
		5.1.3 Bashkëpunim me strukturat përfituese për planifikimin e nevojave për mallra dhe shërbime.	Sektori i Auditit të Brendshëm, DSHM dhe mbikëqyrësi drejtpërdrejt i çdo strukture e njësie shpenzuese.	Auditi i Ministrisë së Brendshme, AMP, KLSH,	5.1.3 Sigurimi i informacionit për personat dhe kompanitë që janë të implikuar dhe favorizojnë subjektet për lidhje kontraktore	5.1.3 Studimi (dhe raporti) i metodologjive dhe rrugëve për të marrë informacion edhe nga bazat e të dhënave të jashtme të PSH.	5.1.3 Vendosja e parë në praktikë dhe raporti i metodologjive dhe rrugëve për të marrë informacion edhe nga bazat e të dhënave të jashtme të PSH	5.1.3. Të dhëna statistikore të përftuara nga informacionet e marra nga bazat e të dhënave	5.1.3. Të dhëna statistikore të përftuara nga informacionet e marra nga bazat e të dhënave

ANALIZA E PROCESIT

F. "Kodi i heshtjes" dhe Ligji për "Sinjalizuesit dhe mbrojtjen e sinjalizuesve"

Objektivi 6. Rritja e integritetit dhe reduktimi i korrupsionit duke luftuar fenomenin e kulturës së "Kodit së Heshtjes".

Nr.	Fusha me Risk	Masat dhe aktivitete	Struktura përgjegjëse	Struktura të tjera përgjegjëse	Indikatorë matës	Objektivi i vitit 2025	Objektivi i vitit 2026	Objektivi i vitit 2027	Objektivi i vitit 2028
6.1	Mungesa e raportimit të shkeljeve të procedurave në shërbim dhe denoncimit të rasteve të përfshirjes në korrupsion të punonjësve nga kolegët.	6.1.1 Forcimi i kapaciteteve të strukturave të kontrollit të brendshëm, të inspektimit, trajtimit të ankesave, hetimit dhe vendimmarrjes.	Drejtuesit e Policisë në të gjitha nivelet. Auditi i Brendshëm, DBNJ, DS.	Auditi i MB, AMP, ILDKPKI	6.1.1 Rritja ndërgjegjësimit të punonjësve për denoncimin e shkeljeve dhe akteve korruptive. Trajnimi dhe fushata për komunikim të brendshëm.	6.1.1 30% e stafit të trajnuar	6.1.1 40% e stafit të trajnuar	6.1.1 50% e stafit të trajnuar	6.1.1 60% e stafit të trajnuar
		6.1.2 Hartimi i moduleve të trajnimit teorik, duke përfshirë module të ndërveprimit praktik për Kodin etik, integritetin dhe parandalimin dhe korrupsionit.	Drejtuesit e Policisë në të gjitha nivelet. Auditi i Brendshëm, DBNJ, DS.	Auditi i MB, AMP, ILDKPKI	6.1.2 Ngritja e grupit të punës për përmirësimin e kuadrit ligjor nëpërmjet hartimit të një Udhëzimi mbi sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve.	6.1.2 Studimi dhe propozimi i procedurave të reja në terren sipas praktikave ndërkombëtar e dhe kontekstit të veçantë shqiptar.	6.1.2 Miratimi i dhe aplikimi i parë i procedurave të reja dhe rritja e numrit të raporteve	6.1.2 Miratimi i dhe aplikimi i parë i procedurave të reja dhe rritja e numrit të raporteve	6.1.2 Miratimi i dhe aplikimi i parë i procedurave të reja dhe rritja e numrit të raporteve
		6.1.3 Kryerja e trajnimeve të vazhdueshme lidhur me sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve.	Drejtuesit e Policisë në të gjitha nivelet. Auditi i Brendshëm, DBNJ, DS.	Auditi i MB, AMP, ILDKPKI	6.1.3 Trajnime të vazhdueshme.	6.1.3 Realizimi i trajnimeve për punonjësit e Policisë. 10% e stafit të trajnuar	6.1.3 Realizimi i trajnimeve për punonjësit e Policisë. 15% e stafit të trajnuar	6.1.3 Realizimi i trajnimeve për punonjësit e Policisë. 20% e stafit të trajnuar	6.1.3 Realizimi trajnimeve për punonjësit e Policisë. 25% e stafit të trajnuar

		6.1.4 Përmirësimi i kuadrit ligjor, forcimi i kapaciteteve për ngritjen e njësive përgjegjëse të sinjalizimit në Policinë e Shtetit, për shqyrtimin dhe hetimin administrativ të sinjalizimit dhe mbrojtjen e sinjalizuesve.	Drejtuesit e Policisë në të gjitha nivelet. Auditi i Brendshëm, DBNJ, DS.	Auditi i MB, AMP, ILDKPKI			6.1.4 Hartimi i një dokumenti politikash për zbatimin e kuadrit ekzistues (duke rekomanduar trajnime me te specializuara për këtë qellim)	6.1.4 Hartimi i një plani dy vjeçar për ndërtimin e kapaciteteve	

ANEKS

Me qëllim që zbatimi, monitorimi dhe vlerësimi i Planit të Integritetit dhe Planit të Veprimit 2025 – 2028 të realizohet në mënyrë sa më konkrete dhe të matshme të mundur, grupi i punës ka përgatitur tabelën përkatëse të indikatorëve sipas çdo objektivi të parashikuar.

Indikatorët do të jenë një tregues shumë i rëndësishëm për të matur vit pas viti ecurinë e Planit të Integritetit dhe për të vlerësuar në dinamikë zbatimin e tij.

Objektivi nr.1	**Rritja e integritetit dhe reduktimi i korrupsionit në strukturat e hetimit të krimit**	**viti 2025**	**viti 2026**	**viti 2027**	**viti 2028**
Indikatori nr.1	Ulja e numrit të operacioneve policore të dekonspiruara	vlerë 5%	10%	20%	30%
Indikatori nr.2	Ulja e numrit të bimëve të mbjella me bimë narkotike,	vlerë 5%	10%	20%	30%
Indikatori nr.3	Rritja e numrit të procedimeve dhe personave të ndëshkuar	vlerë 5%	10%	15%	20%

Objektivi nr.2	**Rritja e integritetit dhe reduktimi i korrupsionit burokratik në menaxhimin e Burimeve Njerëzore**	**viti 2025**	**viti 2026**	**viti 2027**	**viti 2028**
Indikatori nr.1	Ulja e numrit të të larguarve nga radhët e policisë	vlerë 5%	10%	15%	20%
Indikatori nr.2	Ulja e numrit të ankesave për procedurat e rekrutimit, gradimit dhe të transferimit të punonjësve të policisë	vlerë 4%	6%	8%	10%
Indikatori nr.3	Rritja e numrit të punonjësve femra me gradë policore	vlerë 3	5%	8%	10%

Objektivi nr.3	**Rritja e integritetit dhe reduktimi i korrupsionit në menaxhimin e korrupsionit të krimit të lehtë (rrugës)**	**viti 2025**	**viti 2026**	**viti 2027**	**viti 2028**
Indikatori nr.1	Ulja e numrit të masave disiplinore për vendosjen e gjobave tendencioze	vlerë 5%	10%	15%	20%
Indikatori nr.2	Ulja e numrit të procedimeve penale për punonjësit e policisë për marrje ryshfeti.	vlerë 5%	10%	15%	20%

Objektivi nr.4	**Rritja e integritetit dhe reduktimi i korrupsionit në menaxhim**	**viti 2025**	**viti 2026**	**viti 2027**	**viti 2028**
Indikatori nr.1	Rritja e numrit të rasteve të trajtuara dhe të zgjidhura me konflikt interesi	vlerë 1%	2%	3%	4%

Objektivi nr.5	**Rritja e integritetit dhe reduktimi i korrupsionit burokratik në prokurim**	**viti 2025**	**viti 2026**	**viti 2027**	**viti 2028**
Indikatori nr.1	Ulje e numrit të procedurave të anuluara dhe të ankimuara të prokurimit publik	vlerë 5%	10%	15%	20%

Objektivi nr.6	**Rritja e integritetit dhe reduktimi i korrupsionit duke luftuar fenomenin e luftës së "Kodit të Heshtjes"**	**viti 2025**	**viti 2026**	**viti 2027**	**viti 2028**
Indikatori nr.1	Rritje e numrit të raportimeve të praktikave (sinjalizimeve) të dyshuara të korrupsionit	vlerë 15	20%	25%	30%

ZËVENDËSDREJTORI I PËRGJITHSHEM I POLICISË SË SHTETIT

Drejtues i Lartë Sokol BIZHGA