



PLANI I INTEGRITETIT

**PËR SHËRBIMIN PËRMBARIMOR GJYQËSOR
SHTETËROR**

2025–2027

Plani i Integritetit – Shtyllë për Transparencë, Llogaridhënie dhe Qeverisje me Parime Etike në Shërbimin Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror

Integriteti institucional përbën themelin e çdo administrate të drejtë, transparente dhe me përgjegjësi ndaj qytetarëve. Në veçanti, në fushën e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore, ku besimi publik dhe zbatimi i ligjit janë elemente kyçe, ruajtja e standardeve më të larta etike dhe profesionale është domosdoshmëri.

Korrupsioni dhe abuzimi me detyrën përbëjnë rreziqe reale që cenojnë jo vetëm imazhin e institucionit, por edhe besimin e qytetarëve në drejtësi dhe në shtetin e së drejtës. Për këtë arsye, Drejtoria e Përgjithshme e Përmbartimit ka hartuar Planin e Integritetit si një instrument praktik për parandalimin e çdo forme të cenimit të ndershmërisë institucionale.

Ky plan mbështetet në parimet themelore të integritetit: ndershmërinë, transparencën, llogaridhënien, përgjegjshmërinë, paanshmërinë dhe respektin për ligjin. Ai synon të identifikojë fushat me rrezik potencial për korrupsion dhe të ndërmarrë masa parandaluese konkrete, për të garantuar që procedurat përmbartimore zhvillohen me drejtësi, profesionalizëm dhe në përputhje me ligjin.

Hartimi i Planit të Integritetit është rezultat i një procesi gjithëpërfshirës, ku kanë kontribuar strukturat drejtuese dhe çdo njësi funksionale e Shërbimit Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror. Ky proces ka për qëllim forcimin e etikës në punë, promovimin e sjelljeve të nderhme dhe rritjen e ndërgjegjësimit të punonjësve për rëndësinë e integritetit në ushtrimin e detyrës publike.

Çdo punonjës i Shërbimit Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror ka përgjegjësinë të veprojë me paanshmëri, përkushtim dhe ndershmëri në zbatimin e detyrave ligjore, duke shmangur çdo konflikt interesi dhe çdo formë ndikimi të jashtëligjshëm. Sjellja profesionale dhe respektimi i parimeve etike janë garancia më e fortë për ndërtimin e një administrate që gëzon besimin e publikut.

Drejtoria e Përgjithshme e Përmbartimit është e angazhuar të forcojë një kulturë organizative ku vlerësohet sinjalizimi i praktikave të parregullta, përgjegjshmëria individuale dhe bashkëpunimi ndërmjet strukturave, në funksion të një administrate të nderhme, efikase dhe të besueshme.

Zbatimi i këtij plani përbën një hap të rëndësishëm në përforcimin e integritetit institucional dhe në konsolidimin e Shërbimit Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror si një institucion që udhëheq me shembull në zbatimin e ligjit dhe në mbrojtjen e interesit publik.

ERGYS QIRICI

Drejtör i Përgjithshëm i Përmbartimit

TABELA E PËRMBAJTJES

LISTA E SHKURTESAVE

Rëndësia e Planit të Integritetit

I.	PROCESI I ZHVILLIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT	6
	1.1.1 Hartimi i Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit të Shërbimit Përmbarimor Gjqësor Shtetëror	7
	1.1.2 Identifikimi dhe analiza e riskut.....	8
	1.1.3 Vlerësimi i risqeve të integritetit.....	14
	1.1.4 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut	15
	1.2.Qasja metodologjike	16
	1.3.Përmbajtja e Planit të Integritetit	16
II.	RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT	177
	2.1 Risqe dhe faktorë të risqeve të lidhura me mjedisin e brendshëm rregullator dhe institucional për integritetin dhe luftën kundër korrupsionit	177
	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).....	199
	2.3 Risqe dhe faktorët e risqeve për transparencën e punës dhe të veprimtarisë së Drejtorisë së Përgjithshme të Përmbarimit dhe Zyrave Përmbarimore Vendore, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe publikun	20
III.	PLANI I VEPRIMIT	21
	3.1 Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit.....	21

LISTA E SHKURTESAVE

DPP – Drejtoria e Përgjithshme e Përmbarimit

ZPV – Zyrat Përmbarimore Vendore

MD - Ministria e Drejtësisë

MVRI - Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit

PI – Plan Integriteti

PT - Programi i Transparencës

PSV- Procedura Standarte Veprimi

SHPGJSH – Shërbimi Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror

I. RËNDËSIA E PLANIT TË INTEGRITETIT

Integriteti është një nga shtyllat themelore për funksionimin e drejtë, të ndershëm dhe transparent të institucioneve publike. Në rastin e Drejtorisë së Përgjithshme të Përmbarimit, integriteti merr një rëndësi të veçantë për shkak të rolit që përmbaruesit gjyqësorë shtetërorë kanë në zbatimin e vendimeve gjyqësore dhe në garantimin e ushtrimit të drejtësisë në praktikë.

Besimi i publikut në Shërbimin Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror ndërtohet mbi paanshmërinë, profesionalizmin dhe respektin e rreptë për ligjin, prandaj forcimi i standardeve të integritetit institucional është kusht për një administratë të besueshme dhe efikase.

Hartimi i Planit të Integritetit të DPP-së është një instrument kyç për të forcuar transparencën, llogaridhënien dhe për të parandaluar çdo formë të keqpërdorimit të funksioneve publike. Ky plan synon të garantojë që veprimtaria përmbarimore të zhvillohet në mënyrë të drejtë, të pavarur dhe në shërbim të qytetarëve, duke mbështetur standardet më të larta të etikës profesionale.

Në përputhje me misionin e saj ligjor, DPP është e angazhuar të ndërtojë një administratë publike të përgjegjshme, të pastër dhe me kulturë integriteti, ku çdo punonjës vepron me ndërgjegje profesionale dhe me respekt të plotë për parimet ligjore dhe morale.

Përmes këtij plani synohet identifikimi i faktorëve të rrezikut që mund të cenojnë integritetin institucional dhe përcaktimi i masave parandaluese dhe korrigjuese për t'i menaxhuar ato në mënyrë efektive. Në këtë kuadër, Plani i Integritetit kontribuon në rritjen e besimit të qytetarëve dhe partnerëve institucionalë ndaj shërbimit përmbarimor shtetërorë dhe ndaj vetë administratës publike.

Ky dokument është në përputhje me përpjekjet kombëtare për forcimin e qeverisjes së mirë, rritjen e efikasitetit të institucioneve publike dhe zbatimin e reformës në drejtësi, si pjesë e angazhimeve të Shqipërisë në procesin e integritetit evropian. Zbatimi i tij kërkon një angazhim të vazhdueshëm institucional, bashkëpunim ndërmjet strukturave përgjegjëse dhe krijimin e një kulture të qëndrueshme etike e profesionale në çdo nivel të administratës.

Plani i Integritetit i SHPGJSH-së mbështetet në një grup parimesh themelore, që përbëjnë bazën e ndërtimit të një institucioni të ndershëm dhe të përgjegjshëm:

Ndershmëria, si themeli i çdo veprimi institucional, kërkon që çdo vendim dhe veprim të udhëhiqet nga qëllime të pastra dhe respekt i plotë për ligjin, duke përjashtuar çdo interes personal apo ndikim të padrejtë.

Transparenca garanton që veprimtaria përmbartimore të jetë e hapur dhe e kuptueshme për qytetarët dhe palët e interesuara, duke forcuar llogaridhënien dhe besimin publik.

Llogaridhënia nënkupton që çdo punonjës dhe strukturë e DPP-së mban përgjegjësi për veprimet e tyre dhe siguron që detyra publike ushtrohet në interes të së mirës së përbashkët.

Përgjegjshmëria kërkon përkushtim, profesionalizëm dhe ndërgjegjësim për pasojat e çdo vendimi apo veprimi administrativ.

Paanshmëria siguron që çdo vendimmarrje të jetë objektive, e drejtë dhe e lirë nga çdo ndikim i jashtëm, politik apo personal.

Respekti për ligjin është udhërrëfyese themelor i çdo veprimi institucional, duke garantuar ligjshmëri dhe profesionalizëm të qëndrueshëm.

Gjithëpërfshirja dhe barazia promovojnë pjesëmarrjen aktive të çdo punonjësi në proceset institucionale dhe sigurojnë trajtim të drejtë e të barabartë për të gjithë, në një ambient pune etik dhe bashkëpunues.

Në këtë kontekst, Plani i Integritetit i SHPGJSH-së do të shërbejë si një udhërrëfyes praktik për:

- Parandalimin dhe reduktimin e riskut për praktika të padrejta ose të paligjshme në ushtrimin e funksioneve përmbartimore;
- Rritjen e efektivitetit të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe administrative;
- Rritjen e transparencës në proceset e vendimmarrjes dhe komunikimit me publikun;
- Forcimin e etikës profesionale dhe kulturës së integritetit në të gjitha strukturat e institucionit;
- Mbështetjen e reformës në drejtësi përmes zbatimit të standardeve më të larta të ndershmërisë dhe llogaridhënies.

1.1. Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit

Plani i Integritetit i Shërbimit Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror është hartuar gjatë periudhës Shtator–Nëntor 2025, në përputhje me Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Qeverisjen Qendrore (MVRI) dhe Manualin e Vlerësimit të Riskut të Integritetit, të miratuar në nivel qendror.

Ky plan përbën një dokument strategjik, i cili synon të garantojë ushtrimin e funksioneve të përmbarimit gjyqësor shtetëror me paanshmëri, përgjegjshmëri dhe transparencë, duke forcuar kulturën institucionale të ndershmërisë dhe llogaridhënies.

Qëllimi i Planit të Integritetit të SHPGJSH-së është:

- i) vlerësimi i risqeve të integritetit që mund të komprometojnë aftësinë e institucionit për të kryer funksionin e tij publik në mënyrë të drejtë dhe të pavarur; dhe
- ii) formulimi i masave parandaluese dhe korrigjuese për adresimin efektiv të këtyre risqeve, në përputhje me standardet e etikës dhe profesionalizmit në administratën publike.

Vlerësimi i risqeve të integritetit dhe i faktorëve ndikues është kryer për proceset kyçe të punës së DPP-së, të ndara sipas fushave të veprimtarisë institucionale, si:

- i) menaxhimi i burimeve njerëzore dhe financiare;
- ii) proceset e kontrollit dhe auditimit të brendshëm;
- iii) proceset inspektuese dhe mbikëqyrëse mbi zyrat përmbarimore;
- iv) transparenca dhe komunikimi me publikun;
- v) procedurat administrative dhe vendimmarrja institucionale;
- vi) bashkëpunimi ndërinstitucional dhe raportimi pranë Ministrisë së Drejtësisë dhe institucioneve të tjera shtetërore;

1.1.1 Hartimi i Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit të Shërbimit Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror

Koordinatori i Integritetit i Shërbimit Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror, në bashkëpunim me grupin teknik të ngritur për këtë qëllim, udhëhoqi dhe menaxhoi procesin e hartimit të Planit të Integritetit të institucionit për periudhën 2025–2027.

Procesi u zhvillua përmes një qasjeje gjithëpërfshirëse dhe konsultuese, me kontributin aktiv të çdo drejtorie dhe sektori në strukturën e DPP-së dhe zyrave përmbarimore vendore.

Në këtë kuadër, çdo drejtori përkatëse identifikoi burimet e mundshme të riskut për integritetin, duke analizuar me kujdes proceset e brendshme të punës dhe praktikat e administrimit. Përmes këtij vlerësimi u përcaktuan masat parandaluese dhe korrigjuese për çdo fushë, me qëllim sigurimin e një niveli të lartë të integritetit institucional dhe parandalimin e çdo sjelljeje që mund të cenojë besueshmërinë e institucionit.

Hartimi i planit u mbështet në parimin e përgjegjshmërisë së përbashkët, ku çdo punonjës i DPP-së dhe zyrave përmbartimore vendore ka rol aktiv në ruajtjen dhe forcimin e integritetit institucional përmes përmbushjes korrekte të detyrave dhe respektimit të ligjit.

1.1.2 Identifikimi dhe analiza e riskut

Në fazën e identifikimit dhe analizës së riskut, DPP i kushtoi rëndësi të veçantë rishikimit të kuadrit ligjor dhe atij të brendshëm rregullator që lidhet me veprimtarinë përmbartimore dhe funksionet mbikëqyrëse të institucionit.

Procesi i analizës është bazuar në të dhëna të verifikueshme, transparente dhe të krahasueshme me raportimet periodike të njësive përkatëse, duke mundur një pasqyrë të qartë mbi pikat e forta dhe dobësitë potenciale në zbatimin e politikave të integritetit.

Në përputhje me raportimin institucional për periudhën Janar–Dhjetor 2024, janë analizuar objektivat dhe masat e zbatimit të planit të mëparshëm të integritetit, duke u fokusuar në efikasitetin e masave, përdorimin e burimeve dhe problematikat e evidentuara gjatë zbatimit.

Zbatimi i planit ka treguar përmirësime të ndjeshme në kapacitetet profesionale të stafit, veçanërisht në drejtim të trajnimeve mbi etikën, konfliktin e interesit, procedurat e inspektimit, si dhe komunikimin institucional.

Janë vënë re përparime në zbatimin e procedurave të deklarimit të konfliktit të interesit, në forcimin e transparencës dhe në rritjen e cilësisë së bashkëpunimit ndërmjet zyrave përmbartimore dhe strukturave pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Përmbartimit.

Në këtë kuadër, DPP ka zhvilluar dhe përditësuar raportet e monitorimit për masat e integritetit, ku evidentohen:

- progresi i realizuar sipas objektivave;
- masat e përfunduara dhe ato në proces;
- problematikat e hasura dhe rekomandimet për përmirësim;

Ky proces i detajuar i analizës dhe raportimit i ka mundur DPP-së të ketë një kuptim të qartë të nivelit aktual të integritetit institucional, të identifikojë fushat prioritare për ndërhyrje dhe të përcaktojë objektiva të matshëm për periudhën 2025–2027, në funksion të forcimit të qeverisjes së mirë, profesionalizmit dhe besimit publik.

Më poshtë jepet pasqyrimi i detajuar mbi ecurinë e zbatimit të Planit të Integritetit 2022- 2024 sipas objektivave.

➤ **Objektivi 1: Kuadër rregullator për integritetin të përmirësuar me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të veçanta të integritetit;**

Në kuadër të procesit të përmirësimit të këtij shërbimi, si një nga arritjet e realizuara, është padyshim miratimi i ligjit të ri organik të shërbimit përmbartimor gjyqësor shtetëror, i cili fuqizon integritetin e këtij shërbimi, sidomos të përmbartuesve gjyqësorë e për rrjedhojë garanton rritje të cilësisë së tij.

Zbatimi i ligjit të ri organik si dhe ndjekja në vijimësi e procesit të miratimit të akteve nënligjore në zbatim të tij, ka qënë një tjetër obligim thelbësor i Drejtorisë për këtë këtë periudhë.

Ligji i ri i miratuar garanton një proces emërimi dhe promovimi të përmbartuesve gjyqësor, të bazuar në kriteret transparente, objektive, meritokracie, trajtim financiar si dhe rikoncepton sistemin e trajnimit fillestar dhe vazhdues të përmbartuesve gjyqësor.

Gjatë periudhës raportuese janë realizuar masat (produktet) dhe kryer aktivitetet sipas tabelës më poshtë, që rezultojnë nga monitorimi: ... masa të zbatuar plotësisht.

Për këtë periudhë monitorimi është miratuar Ligji i Ri nr.8/2023 “Për Organizimin dhe Funksionimin e Shërbimit Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror(**masa 1.1**).

Gjithashtu me Urdhërin nr.157 Prot., datë 07.02.2023 të Ministrit të Drejtësisë është ngritur Grupi i Punës për hartimin e akteve nënligjore në zbatim të Ligjit nr.8/2023 “Për Organizimin dhe Funksionimin e Shërbimit të Përmbartimit Gjyqësor Shtetëror” dhe duke bashkërenduar punën janë miratuar (**masa 1.2**):

- Urdhër nr.6 datë 30.06.2023 *"Për caktimin e rregullave të hollësishme për procedurën e komandimit të përmbartuesit gjyqësor"*.
- Urdhër nr.432 datë 30.06.2023 *"Për përcaktimin e rregullave të hollësishme për organizimin, zhvillimin, përmbajtjen e provimit të pranimit, si dhe procedurën e vlerësimit të shpalljes së rezultateve për përmbartuesin gjyqësor shtetëror"*.
- Urdhër nr. 475 datë 20.07.2023 *"Për miratimin e formës së dokumentit të identifikimit të përmbartuesit gjyqësor shtetëror"*.
- Urdhër nr. 433, datë 30.06.2023 *"Për përcaktimin e rregullave për organizimin dhe përmbajtjen e programit të trajnimit, pjesëmarrjen në trajnime, si dhe testimin e njohurive të përfituara për përmbartuesit gjyqësor shtetëror në periudhë prove"*.
- Urdhër nr.447, datë 10.07.2023 *"Për përcaktimin e numrit të përgjithshëm të përmbartuesve gjyqësorë të shërbimit të përmbartimit gjyqësor shtetëror"*.
- Urdhër nr.434 datë 30.06.2023 *"Për përcaktimin e rregullave me të detajuara për kriteret dhe procedurat për dhënien e lejes së papaguar për përmbartuesin gjyqësor shtetëror"*

Kostoja e këtyre masave është administrative.

Sa i përket këtij objektivi, me miratimin e Ligjit 8/2023 “ Për Organizimin dhe Funksionimin e Shërbimit Përmbarimor Gjyqësor” nga Gurpi i punës është vijuar puna për hartimin e akteve nënligjore edhe përgjatë vitit 2024, me qëllim konsolidimin e të gjithë paketës së tyre.

Për vitin 2024 janë miratuar aktet nënligjore si vijon:

1- Udhëzimin e përbashkët nr.3 datë 16.04.2024 nëpërmjet Ministrit të Drejtësisë dhe Ministrit të Brendshëm “Për përcaktimin e rregullave të hollësishme për kriteret, procedurën dhe mënyrën e bashkëpunimit dhe mbështetjes së përmbaruesve gjyqësorë shtetëror nga Policia e Shtetit”, bazuar në nenin 42, pika 3,

2- Urdhrin nr.333 datë 18.06.2024 “Për miratimin e programit të formimit vazhdues për përmbaruesit gjyqësor shtetëror”, bazuar në nenin 22, pika 3;

3- Udhëzimin nr. 4 datë 18.06.2024 “Për përcaktimin e rregullave të hollësishme për procedurën dhe afatet e dorëzimit të dokumentacionit nga përmbaruesi gjyqësor shtetëror”, bazuar në nenin 30, pika 2

4- Urdhrin nr. 167 datë 25.03.2024 “Për përcaktimin e rregullave të hollësishme për organizimin dhe funksionimin e Këshillit Përmbarimor”, bazuar në nenin 12 pika 4 e Ligjit 8/2023.

5- Udhëzimin nr. 1 datë 25.03.2024 “ Për përcaktimin e rregullave të hollësishme për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të përmbaruesit gjyqësor shtetëror”, bazuar në nenet 44, pika 6, dhe 45, pika 4.

6- Urdhrin nr.334 datë 18.06.2024 “Për miratimin e marrëveshjes tip për mbledhjen e tarifës së suksesit nga shërbimi përmbarimor shtetëror”, bazuar në nenin 35 pika.3

- Objektivi 2: Përmirësimin dhe forcimin e kontrolleve ndaj shkeljeve të integritetit në mënyrë që të rritet efektiviteti, efikasiteti dhe transparenca e të gjitha proceseve të punës për ofrimin e shërbimit të ekzekutimit;

Ky objektivi përmban një numër prej 10 masash specifike të planifikuara për t’u zbatuar nga njësitë e përfshira, të cilat i referohen specifikisht hartimit të proceseve të punës (hartës); *Planifikimin efektiv i kontrolleve të sensibilizuara nga rezultatet e vlerësimit të rriskut në veprimtarinë e ekzekutimit; Zbatimi efikas i konfliktit të interesit në proceset e kontrollit dhe inspektimin për tu siguruar se stafi i përzgjedhur për të kryer këto funksione është i çliruar nga dyshime e ndërlikdhura me integritetin; Të sigurohet zbatimi efikas i konfliktit të interesit në proceset e punës nga përmbaruesi gjyqësor; Trajnim profesional të stafit; Trajtimi i ankesave në përputhje të plotë me rregullat ligjore; Identifikimi i veprimeve të kryera në kundërshtim me dispozitat ligjore; Aplikimi i masave ndëshkuese administrative të punonjësve të identifikuar me shkelje; Ofrimin e informacionit në përputhje me aktet*

ligjore dhe nën ligjore për të drejtën e informimit dhe mbrojtjen e të dhënave personale, të mjaftueshëm, të saktë dhe lehtësisht për tu kuptuar dhe për tu përdorur nga qytetarët; Të përmirësohet programi i transparencës në faqen zyrtare të DPP, duke përditësuar me informacionin e duhur mbi Kodin Etik, Konfliktin e Interesit, Mbrojtjen e sinjalizuesve, raporet vjetore, vendet vakante, personat e kontaktit etj; Të ofrohet informacion në kohën e duhur nëpërmjet faqes zyrtare të DPP për veprimtarinë e shërbimit.

Në kuadër të përmirësimit të programit të kontrollit mbi veprimtarinë procedurale, administrative dhe financiare të Shërbimit Drejtoria e Përgjithshme e Përmbarimit me qëllim monitorimin dhe kontrollin e procedurave përmbarimore të ndjekura Drejtoria e Inspektimit dhe Shqyrtimit të Ankesave pranë DPP, ka miratuar Planin e Inspektimit Nr. 34 Prot., datë 05.01.2024 dhe ka ushtruar kontroll periodik dhe në bazë ankese në 22 Zyrat Përmbarimore Vendore, në funksion të ekzekutimit të titujve ekzekutiv. Gjithashtu për vitin 2024 janë trajtuar 331 ankese të hyra nëpërmjet protokollit dhe 97 ankese të ardhura online nëpërmjet Platformës së Bashkëqeverisjes. **(masa 2.1; dhe 2.5)**

Në akt kontrollet përkatëse janë nxjerrë konkluzionet për secilën zyrë të inspektuar duke evidentuar shkeljet e gjetura, dhënë rekomandimet e nevojshme për përmirësim të veprimtarisë së ekzekutimit si dhe është propozuar fillimi i hetimit disiplinor për 3 përmbarues gjyqësor, por është urdhëruar pezullimi i hetimeve për shkak se janë në procedim civile, penal dhe administrative, pranë gjykatave kompetente. **(masa 2.2; 2.3; 2.5; 2.6 dhe 2.7)**

Gjatë ushtrimit të kontrolleve periodike si dhe atyre të ushtruar në bazë ankese apo edhe gjatë shqyrtimit të ankesave të përcjella në Drejtorinë e Përgjithshme të Përmbarimit përveç sa thamë më sipër është konstatuar se një numër i lartë titujsh ekzekutiv kanë mbetur pa ekzekutuar ose pa marrë zgjidhje ligjore për shkak të mungesës së bashkëpunimit dhe ofrimit të mbështetjes nga instiucionet që kanë detyrim ligjor që ta ofrojnë si vijon.

-Agjencitë Rajonale të Kadastrës (ASHK), të cilat refuzojnë vënien e masës së sekuestros mbi pasuritë e paluajtshme të rezultuara në pronësi të debitorëve.

-Drejtoria Rajonale të Shërbimit të Transportit Rrugor (DPSHTRR), gjithashtu, me pretendime të pabaza administrative, nuk zbatojnë masat e sekuestrove të përmbaruesve gjyqësorë dhe nuk ofrojnë informacionin e kërkuar mbi pasuri të luajtshme që mund të rezultojnë në emër të debitorëve.

-Nga ana e Institutit Kombëtar të Mbrojtjes së Territorit (IKMT) nuk vendosen në dispozicion mjetet dhe forcë punëtore për shkak të angazhimeve të mjeteve në përmbushje të detyrave funksionale të institucionit, ka çuar në zvarritje të procedurave për ekzekutim të titujve ekzekutivë me objekt “lirim dorëzim”, “prishje objekti”, etj.

-Problematikë në ekzekutimin e titujve ekzekutiv me objekt pension ushqimor paraqet vështirësia në verifikimin e të ardhurave që siguron prindi debitor, i cili nuk ka fëmijën në ngarkim, por që duhet të paguajë detyrimin për ushqim. Kjo ndodh për faktin se një numër i konsiderueshëm personash nuk

regjistrojnë aktivitetin e tyre sipas kërkesave të ligjit, ose nuk kanë lidhur kontratë për punën që kryejnë dhe nuk u rezulton asnjë e ardhur apo pasuri qoftë e luajtshme apo e paluajtshme në emër të tyre. Sigurisht, që kjo ka çuar në pamundësinë për të realizuar shlyerje të detyrimit për shumë prej këtyre çështjeve dhe mos siguruar zbatimin e vendimit gjyqësor.

- Paaftësia paguese për psikologun, në dosjet me objekt takim fëmije, është një nga ankesat e shumta të paraqitura nga palët gjatë procesit të ekzekutimit, duke u shprehur se kanë të pamundur të paguajnë kosto financiare për asistimin e psikologut gjatë takimeve të fëmijevë që refuzojnë ti takojnë prindërit e tyre.

- Paaftësia paguese për ekspertët e nevojshëm gjatë fazës së ekzekutimit të detyrueshëm, në pjesën më të madhe të ankesave, rezulton se palët deklarojnë se kanë pamjaftueshmeri financiare për të kryer parapagimet sipas dispozitave të nenit 525 të Kodit të Procedurës Civile.

Drejtoria e Përgjithshme e Përmbarimit gjatë vitit 2024 ka përmirësuar dhe përditesuar Programin e Transparencës të publikuar në faqen zyrtare të DPP. Gjithashtu nga ana e DPP publikohen në faqen zyrtare Shpalljet për Vendet e Lira të punës, është i publikuar legjislacioni përkatës, Regjistri i Kërkesave dhe Ankesave. Nga ana e DPP-së nëpërmjet adresës elektronike të Kordinatorit Për Informim përcillen te Komisioneri për të Drejtën e Informimit, në periudha 3 mujore Regjistri i Kërkesave dhe Ankesave të hyra në DPP, pa cenuar privatesinë e palëve apo të procesit të ekzekutimit. (masa 2.8; 2.9; 2.10).

Kostoja e këtyre masave është administrative.

➤ **Objektivi 3: Burime Njerëzore të shtuara, adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe të trajnuara në mënyrë të përshtatshme për të parandaluar shkelje të rregullave të integritetit**

Ky objektivi përmban një numër prej 8 masash specifike të planifikuara për t'u zbatuar nga njësitë e përfshira, të cilat i referohen specifikisht hartimit të proceseve të punës: *Të sigurohet niveli i duhur i punonjësve të shërbimit përmes trajnimeve të duhura të përshtatura me qëllim parandalimin e shkeljeve të rregullave të integritetit në ushtrimin e detyrës; Të planifikohet programi vjetor i trajnimit për përmbaruesit gjyqësor; Të zbatohet programi i miratuar; Të përmirësohen më tej proceset e rekrutimit dhe të përzgjedhjes së burimeve njerëzore nëpërmjet propozimeve konkrete për përmirësim të rregullave ligjore dhe nënligjore për rekrutim; Të vlerësohet personeli dhe të merren masa për politika të promovimit në bazë të meritave; Të merren masa për propozime në drejtim të shtimit të strukturës së Shërbimit; Sistemimi i zyrave vendore me ambiente të përshtatshme për ushtrimin e aktivitetit; Planifikim dhe furnizim me paisje zyre, mjete logjistike dhe paisje elektronike për shërbimin*

Aktiviteti: "Garantimi i trajnimeve të përshtatura për përmbarues gjyqësorë"

Për të garantuar trajnim të përshtatshëm për përmbarduesit gjyqësor është mundësuar miratimi i akteve nënligjore në zbatim të ligjit të ri organik në fuqi, nëpërmjet të cilëve janë përcaktuar rregullat për organizimin dhe përmbajtjen e programit të detyrueshëm të trajnimit për përmbarduesit gjyqësorë shtetërorë në periudhë prove, si dhe testimin e njohurive të përfituara në përfundim të trajnimit, si dhe me Urdhrin e Ministrit të Drejtësisë nr. 333, datë 18.06.2024 "Për miratimin e programit të formimit vazhdues për përmbarduesit gjyqësorë shtetërorë" është mundësuar miratimi i programit të formimit vazhdues për përmbarduesit gjyqësorë shtetërorë, ku janë përcaktuar objektivat, modulet e trajnimit, organizimi dhe kohëzgjatja e tyre, rregullat e frekuentimit, mënyra e kontrollit të njohurive dhe aftësive, si dhe rregulla të tjera të hollësishme për zhvillimin e vazhdueshëm profesional të përmbarduesve gjyqësorë shtetërorë. Me miratimin e programeve për trajnimin e detyrueshëm fillestar për përmbarduesit gjyqësorë shtetërorë në periudhë prove si dhe për trajnimin vazhdues të përmbarduesve gjyqësor shtetëror në detyrë, realizimi i trajnimeve, tashmë është një sfidë e mundshme për tu realizuar në proces dhe për të garantuar trajnim adekuat për përmbarduesit gjyqësorë shtetërorë.

Aktiviteti: "Forcimi i mëtejshëm i rezistencës ndaj shkeljeve të integritetit gjatë veprimtarisë procedurale, administrative dhe financiare të shërbimit"

Me miratimin e Ligjit të ri organik, nr. 8/2023 si dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, garantohet:

- një proces emërimi dhe promovimi të përmbarduesve gjyqësorë, të bazuar në kriteret transparente, objektive dhe meritokracie,
- rikoncepton sistemin e trajnimit fillestar dhe vazhdues dhe të vlerësimit të përmbarduesve gjyqësorë, duke zgjeruar e forcuar më tej kriteret objektive për vlerësimin e aftësive profesionale,
- përkufizon në mënyrë të qartë dhe të plotë të të drejtave, detyrimeve të përmbarduesve gjyqësorë shtetërorë dhe papajtueshmëritë në ushtrimin e funksionit,
- detajon të gjitha shkeljet disiplinore të kryera nga përmbarduesit dhe sanksionet proporcionale në përputhje me shkeljet, duke e orientuar sistemin e përgjegjësisë disiplinore mbi kriteret sa më objektive,
- përmirësimet sa i përket trajtimit financiar (pagë dhe trajtim financiar) në masë të mjaftueshme me natyrën e përgjegjësisë së funksionit të përmbarduesit gjyqësor, shkallën e vështirësisë në përmbushjen e tij, numrin e lartë të papajtueshmërisë dhe ndalimeve të posaçme për të kryer veprimtari të tjera që sjellin të ardhura,
- nevojën për t'i mbrojtur nga presionet dhe ndikimet në veprimtarinë e ekzekutimit.

Në këtë kuadër, për gjatë vitit 2024, me plotësimin e nxjerrjes së akteve nënligjore në zbatim të ligjit organik, konkretisht, Urdhëri i Ministrit të Drejtësisë nr. 167, datë 25.03.2024 "*Për përcaktimin e rregullave të hollësishme për organizimin dhe funksionimin e Këshillit të Përmbardimit*", dhe në vijim, në zbatim të dispozitave ligjore dhe nënligjore në fuqi, është mundësuar ndjekja e procedurave ligjore si dhe plotësimi i 6 (gjashtë) vendeve vakante nga 7 (shtatë) të shpallura, për përmbardues gjyqësorë shtetërorë. Gjithashtu, në zbatim të Urdhrit të Ministrit të Drejtësisë nr. 447, datë

10.07.2023 "Për përcaktimin e numrit të përgjithshëm të përmbaruesve gjyqësorë të shërbimit përmbarimor gjyqësor shtetëror", nëpërmjet të cilit, është përcaktuar se numri i përgjithshëm i përmbaruesve gjyqësorë shtetërorë, të jetë 144 (nëqind e dyzet e katër).

Me shkresën nr. 1391 prot., datë 23.08.2024 është propozuar shtim i strukturës dhe organikës së Shërbimit të Përmbarimit Gjyqësor Shtetëror, me një staf të shtuar në total me 144 përmbarues gjyqësor si dhe staf të shtuar administrativ.

Aktiviteti: Përmirësim i infrastruktures së shërbimit.

Për gjatë vitit 2024, është mundësuar përmirësim i infrastruktures së shërbimit sa i përket sistemimit të 4 (katër) zyrave vendore përmbarimore me ambiente të përshtatshme për ushtrim aktiviteti. Gjithashtu, është mundësuar:

- sistemi i Zyrës Përmbarimore Gjirokastrë, në ambiente të përshtatshme dhe hapësira të mjaftueshme për përmbaruesit e detyrave funksionale, në ish - godinën e Gjykatës së Apelit Gjirokastrë,
- sistemimi i Zyres Përmbarimore Korçë në ambiente të përshtatshme dhe hapësira të mjaftueshme për përmbaruesit e detyrave funksionale, në ish - godinën e Gjykatës së Apelit Korçë,
- sistemimi i Zyres Përmbarimore Durrës dhe Zyres Përmbarimore Lushnjë në ambiente të marra me qira dhe është në proces ndjekja dhe sistemimi i zyrave të tjera vendore.

1.1.3 Vlerësimi i risqeve të integritetit

Gjatë kësaj faze, Koordinatori për Integritetin në Drejtorinë e Përgjithshme të Përmbarimit (DPP), në bashkëpunim me zyrat përmbarimore vendore, realizoi procesin e vlerësimit të risqeve të integritetit, me qëllim identifikimin dhe analizimin e fushave të ekspozuara ndaj rreziqeve potenciale për cenimin e integritetit institucional.

Procesi përfshiu analizën e risqeve të evidentuara gjatë fazës paraprake të identifikimit, duke vlerësuar intensitetin, probabilitetin dhe ndikimin e tyre në funksionimin e DPP-së.

Në këtë kuadër, u identifikuan faktorët mbështetës të riskut, që mund të kontribuojnë në rritjen ose përsëritjen e praktikave që mund të cenojnë parimet e ndershmërisë, paanshmërisë dhe transparencës në ushtrimin e funksioneve publike.

Në procesin e vlerësimit, fokus i veçantë iu kushtua fushave me ekspozim të lartë, si:

- inspektimi dhe monitorimi i zyrave përmbarimore vendore,
- shqyrtimi dhe trajtimi i ankesave ndaj përmbaruesve gjyqësorë shtetërorë,

- administrimi i dokumentacionit të dosjeve përmbartimore
- raportimi i të dhënave statistikore lidhur me veprimtarinë procedurale dhe administrative të zyrave përmbartimore vendore,
- prokurimet publike dhe përdorimi i burimeve financiare, si dhe
- proceset e rekrutimit dhe vlerësimit të punonjësve.

Në vijim, risqet e identifikuar dhe faktorët përkatës u renditën sipas nivelit të përparësisë, duke përcaktuar ato që kërkojnë masa të menjëhershme parandaluese dhe ato që kërkojnë ndërhyrje të vazhdueshme për përmirësim afatgjatë.

Gjithashtu, u krye vlerësimi i efektivitetit të masave ekzistuese të kontrollit të brendshëm për risqet e identifikuar, duke u mbështetur në të dhënat e inspektimeve dhe raportimeve periodike. Në bazë të rezultateve, u propozuan masa shtesë për forcimin e mekanizmave të integritetit dhe për rritjen e efektivitetit të menaxhimit të risqeve në të gjitha hallkat organizative.

Procesi u zhvillua në mënyrë gjithëpërfshirëse, me kontributin e strukturave përgjegjëse, si: Drejtoria e Inspektimit, Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse, si dhe Sektori i Financës dhe Buxhetit.

Në përfundim, drafti i analizës së risqeve u konsultua me stafin përkatës të DPP-së dhe zyrave përmbartimore vendore, dhe komentet e marra shërbyen për përmirësimin e listës përfundimtare të risqeve dhe masave përkatëse të parandalimit dhe menaxhimit.

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 Drejtorisë së Përgjithshme të Përmbarimit.

1.2. Qasja metodologjike

Për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në Drejtorinë e Përgjithshme të Përmbarimit (DPP) është përdorur një qasje cilësore, e mbështetur në analizën e informacionit institucional dhe dokumentacionit zyrtar të disponueshëm.

Në kuadër të këtij procesi, janë marrë në konsideratë të dhënat dhe gjetjet nga raportet e monitorimit periodik të veprimtarisë së Shërbimit Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror, analizat e performancës institucionale, si dhe raportimet vjetore për zbatimin e objektivave strategjike.

Këto dokumente shërbyen për të identifikuar:

- masa apo aktivitete të papërfunduara brenda afateve;
- procese pune dhe fusha të ekspozuara ndaj risqeve të integritetit,
- si dhe raste të mundshme të sjelljeve joetike, joprofesionale apo parregullsive administrative.

Procesi është shoqëruar gjithashtu me një analizë të kuadrit të brendshëm rregullator të DPP-së, përfshirë: urdhrat e brendshëm, rregulloret dhe aktet normative që rregullojnë funksionimin e institucionit.

Në funksion të plotësimit të vlerësimit, janë shqyrtuar edhe:

- raportet mujore të Drejtorisë së Inspektimit dhe analizat mujore të Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse dhe Sektorit të Financave ;
- raportet e Kontrollit të Lartë të Shtetit që lidhen me veprimtarinë e DPP-së;
- bashkëpunimi institucional me strukturat përgjegjëse për transparencën dhe etikën në Shërbimin Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror;
- bashkëveprimi me institucione të tjera mbikëqyrëse si Ministria e Drejtësisë.

Gjithashtu, janë marrë në konsideratë raporte të pavarura të hartuar nga organizata ndërkombëtare dhe aktorë të shoqërisë civile që trajtojnë çështje që lidhen me forcimin e integritetit dhe transparencës në sistemin e përmbarimit.

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 Drejtorisë së Përgjithshme të Përmbarimit;

- **Rëndësia e Planit të Integritetit për Shërbimin Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror**- hartimi i Planit të Integritetit për SHPGJSH 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 SHPGJSH-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.
- **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 ardhshme;
- **Monitorimi i Planit të Veprimit**, i cili përshkruan procesin e monitorimit të planit nga të gjithë strukturat përgjegjëse 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 Shërbimit Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror, 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 veprimtarisë së Shërbimit Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror dhe të kategorizuara si më poshtë:

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

Shërbimi Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror zbaton një sërë dokumentesh që lidhen me forcimin e integritetit institucional, si: Ligji nr. 8/2023 “Për organizimin dhe funksionimin e Shërbimit Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror”, Rregullorja e Brendshme e Drejtorisë së Përgjithshme të Përmbarimit, Kodi i Etikës, Metodologjinë e Inspektimit, akte ligjore e nënligjore në fuqi.

Burimet njerëzore të institucionit bëjnë informimin e punonjësve për këto akte në momentin e emërimit në detyrë, si dhe në vijimësi, sipas nevojës.

Megjithatë, rregullat që lidhen me procesin e deklarimit dhe pranimit të dhuratave, me veprimtaritë e jashtme të punonjësve, si dhe standardet e sjelljes pas përfundimit të detyrës (pas-punësimi), kërkojnë një rishikim dhe unifikim në një dokument të vetëm, pasi Kodi i Etikës i miratuar me Urdhrin e

Ministrit nr. 3851, datë 08.05.2009, “Për miratimin e Kodit të Etikës, të Përmbauesve Gjyqësorë, Shtetërore dhe Privatë”, është shumë i vjetër dhe nuk i përgjigjet ndryshimeve ligjore dhe praktikës aktuale të veprimtarisë së përmbauesve gjyqësorë shtetërore.

Institucioni nuk ka ngritur njësinë për parandalimin e konfliktit të interesit (Autoriteti Përgjegjës) pranë Sektorit të Burimeve Njerëzore, si dhe nuk ka një Regjistër të Konfliktit të Interesit. Në këtë regjistër duhet pasqyrohen rastet e deklaruara, burimi i të dhënave dhe mënyra e zgjidhjes së konfliktit të interesit. Çka tregon për nevojën e forcimit të kulturës së integritetit dhe të ndërgjegjësimit të punonjësve për këtë mekanizëm ligjor, ngritjen e një regjistri si më lart dhe njësinë për parandalimin e konfliktit të interesit.

Gjithashtu, pranë institucionit është ngritur dhe funksionon njësia për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve, me urdhrin nr. 2149 datë 27.10.2021 “Për përbërjen e strukturës përgjegjëse për sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve në Drejtorinë e Përgjithshme të Përmbaimit, Shërbimit Përmbaimit Gjyqësor Shtetëror”, por vërehet se pjesa më e madhe e stafit nuk ka informacion të mjaftueshëm mbi procedurat e sinjalizimit dhe strukturën përgjegjëse, çka tregon nevojën për fushata të brendshme informuese dhe trajnime të rregullta. Gjithashtu është hartuar Rregullorja” Për hetimin administrativ të sinjalizimit, për mbrojtjen e konfidencialitetit dhe për mbrojtjen nga hakmarrja”.

Në kuadër të menaxhimit të aseteve dhe mjeteve të punës, DPP kryen inventarizimin periodik të tyre në bazë vjetore.

Gjithashtu, Drejtoria e Inspektimit në DPP luan një rol të rëndësishëm në kontrollin e integritetit të brendshëm. Raportet e inspektimit janë një instrument thelbësor për identifikimin e dobësive sistematike dhe përmirësimin e proceseve të punës. Përmirësimi i transparencës, përmes publikimit të raporteve të inspektimit, do të rriste përgjegjshmërinë institucionale dhe besimin e publikut.

Duke u bazuar në analizën e mjedisit të brendshëm rregullator dhe institucional, identifikohen këto sfida dhe risqe kryesore për DPP-në:

Kuadri rregullator për integritetin duhet të plotësohet dhe harmonizohet me rregulla e procedura të qarta për menaxhimin e risqeve të integritetit në veprimtarinë përmbaimore;

Nevoja për përditësimin e akteve të brendshme që rregullojnë proceset e konfliktit të interesit, sinjalizimit dhe pas-punësimit;

Përmirësim i komunikimit të brendshëm dhe i mekanizmave të raportimit të rasteve që lidhen me integritetin;

Rritje e rolit të inspektimev si garant i integritetit institucional dhe efikasitetit të brendshëm;

Ndërgjegjësim i vazhdueshëm i punonjësve për etikën profesionale, konfliktin e interesit dhe parimet e sjelljes etike në shërbimin publik.

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 në Shërbimin Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror përbën një nga shtyllat kryesore të funksionimit efektiv të institucionit dhe të garantimit të integritetit në ushtrimin e detyrës publike.

Kjo fushë, për shkak të ndjeshmërisë së saj dhe ndikimit të drejtpërdrejtë në performancën institucionale, është e ekspozuar ndaj një sërë risqesh të integritetit, që lidhen kryesisht me:

- rekrutimin dhe përzgjedhjen e punonjësve dhe përmbaruesve gjyqësorë shtetërorë,
- stabilitetin dhe qëndrueshmërinë e personelit,
- promovimet dhe vlerësimet në detyrë,
- menaxhimin e kontratave të punës,
- mungesën e planeve të mirëpërcaktuara të zhvillimit të karrierës dhe trajnimit profesional.

Aktualisht, DPP operon me një strukturë që përfshin pozicione të specializuara me natyrë juridike, ekonomike dhe administrative, të cilat kërkojnë profesionalizëm, përvojë dhe stabilitet të stafit për të garantuar zbatimin e ligjshmërisë dhe objektivitetit në procedurat përmbarimore.

Një tjetër aspekt që kërkon përmirësim është vlerësimi i performancës dhe zhvillimi në karrierë. Procesi i vlerësimit të performancës, megjithëse do të kryhet rregullisht sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi, nuk shoqërohet gjithmonë me masa konkrete motivuese apo promovime meritokratike, çka mund të ndikojë në motivimin e stafit dhe në ruajtjen e integritetit profesional.

Në aspektin e trajnimit dhe ngritjes së kapaciteteve, DPP ndjek planet vjetore të trajnimit në bashkëpunim me ASPA-n dhe Shkollën e Magjistraturës.

Megjithatë, nevojat për trajnime të specializuara në fushat specifike të kontrollit, analizës së riskut, mbikëqyrjes përmbarimore dhe inspektimit të procedurave të përmbaruesve, janë më të mëdha se numri aktual i trajnimeve të ofruara.

Përmirësimi i kulturës institucionale dhe zbatimi i Kodit të Etikës përbëjnë gjithashtu një element të rëndësishëm në ruajtjen e integritetit të DPP-së. Aktualisht, rregullorja e brendshme dhe Kodi i Etikës i janë përcjellë stafit përmes komunikimeve zyrtare, por niveli i njohjes dhe zbatimit praktik mbetet i kufizuar.

Nevojitet një program i dedikuar për fushata të brendshme ndërgjegjësimi mbi çështje si:

- etika dhe sjellja në detyrë,
- parandalimi i konfliktit të interesit,
- pranimi i dhuratave dhe transparenca në komunikim,
- raportimi i sjelljeve të papërshtatshme dhe sinjalizimi i parregullsive.

Në kuadër të menaxhimit të integritetit të stafit, DPP dhe zyrat përmbartimore vendore do të vijnë zbatimin e masave që synojnë krijimin e një mjedisi pune etik, profesional dhe të qëndrueshëm, duke u mbështetur në transparencë, meritokraci dhe trajnime të vazhdueshme.

Sfida kryesore të identifikuara në fushën e burimeve njerëzore të DPP-së:

- Mungesë e Kryetarëve të emëruar sipas ligjit nr. 8/2023, pasi një pjesë vazhdojnë të jenë të komanduar;
- Ngarkesë e lartë e dosjeve që kanë në total në ngarkim për ekzekutim nga përmbartuesit gjyqësor shtetërorë;
- Nevojë për përmirësim të sistemit të vlerësimit të performancës dhe lidhjes së tij me promovimin në detyrë;
- Mungesë trajnimesh të specializuara në fushën e integritetit dhe analizës së riskut;
- Niveli i ulët i ndërgjegjësimit mbi Kodin e Etikës dhe mekanizmat e raportimit të shkeljeve;
- Nevoja për përmirësim të infrastrukturës dhe logjistikës së punës për të mundur kushte më efikase për punonjësit.

2.3. Risqe dhe faktorët e risqeve për transparencën e punës dhe e veprimtarisë së Shërbimit Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe publikun

Nga analiza përmbajtësore e faqes zyrtare të internetit të Drejtorisë së Përgjithshme të Përmbartimit (DPP), vërehet se publikohen në mënyrë të rregullt të dhëna dhe informacione me karakter informues, njoftues dhe komunikues, që lidhen me veprimtarinë përmbartimore dhe rolin mbikëqyrës të institucionit. Drejtoria publikon informacione që kanë të bëjnë me procedurat përmbartimore, aktet rregullatore, vendime të inspektimeve institucionale, analiza mujore dhe vjetore, si dhe dokumente që lidhen me transparencën dhe llogaridhënien institucionale.

Koordinatori për të Drejtën e Informimit është caktuar me akt administrativ nga titullari i institucionit dhe të dhënat e tij janë të publikuara në faqen zyrtare të DPP-së. Institucioni ka ruajtur stabilitet në këtë funksion, duke ndikuar pozitivisht në përmirësimin e përgjigjeve ndaj kërkesave për informim. Megjithatë, menaxhimi efektiv i informacionit kërkon staf të mirëinformuar dhe me aftësi të mjaftueshme në fushën e komunikimit dhe zbatimit të ligjit për të drejtën e informimit, si dhe respektimin e afateve ligjore të përgjigjeve. Ndryshimet në legjislacionin përkatës kërkojnë kujdes të shtuar në përmbushjen me kohë dhe saktësi të detyrimeve për transparencë. Po ashtu, koordinimi

ndërmjet strukturave të brendshme dhe koordinatorit për të Drejtën e Informimit mbetet thelbësor për përmbushjen e objektivave të Planit të Integritetit.

Programi i Transparencës (PT) i DPP-së përbën një instrument të rëndësishëm për garantimin e informimit të publikut mbi veprimtarinë institucionale, në përputhje me detyrimet ligjore për mbrojtjen e së drejtës për informim. Megjithatë PT është i publikuar në faqen zyrtare.

Disa nga sfidat e identifikuar në fushën e transparencës institucionale në Shërbimin Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror janë:

- Përmirësimi i shpeshtësisë dhe cilësisë së përditësimit të informacionit në faqen zyrtare të institucionit.
- Përditësimi i vazhdueshëm i Programit të Transparencës dhe sigurimi që të gjitha dokumentet përbërëse të jenë lehtësisht të aksesueshme.
- Rritja e ndërveprimit të strukturave të brendshme për garantimin e transparencës dhe komunikimit efektiv me publikun.
- Forcimi i kapaciteteve të stafit përgjegjës për trajtimin e kërkesave për informim dhe për konsultimet publike.

III. PLANI I VEPRIMIT

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas veprimtarisë së Shërbimit Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullore 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;**
- 2. Përmirësim i menaxhimit të burimeve njerëzore, kualifikim i shtuar dhe kapacitete të trajnuara;**
- 3. Transparencë e shtuar dhe e plotë institucionale.**

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 Shërbimin Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror ushtrohet nga stafi pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Përmbarimit. 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.

Strukturat përgjegjëse për zbatimin e këtij plani janë:

➤ **Drejtoria e Përgjithshme e Përmbarimit:**

- Drejtoria e Inspektimit;
- Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse
- Sektori i Financës dhe Buxhetit

➤ **22 Zyrat Përmbarimore Vendore**

Secila strukturë 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 strukturat raportuese dhe pas miratimit nga Drejtori i Përgjithshëm, raport monitorimi do të publikohet në faqen web të Drejtorisë së Përgjithshme të Përmbarimit.

Kostoja e këtyre masave është administrative.

Objektivi 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 SHPGJSH 2. Publikimi i Kodit të ri të Etikës së SHPGJSH 3. Njohja dhe këshillimi i stafit mbi Kodin e ri të Etikës.	DPP dhe 22 Zyrat Përmbarimore Vendore	2025-2026-2027
2	Regjistri i konfliktit të interesit për tu krijuar dhe përditësuar: Popullimi i regjistrit me raste të konfliktit të interesit nga stafi i SHPGJSH	Përputhshmërie dhe Reputacional	I Moderuar	1. Krijimi i Regjistrit të konfliktit të interesit. 2. Të informohet stafi i SHPGJSH për kuadrin ligjor të konfliktit të interesit në fuqi	DPP dhe 22 Zyrat Përmbarimore Vendore	2025-2026-2027

5	Dokumenti i politikave për privatësinë dhe mbrojtjen e të dhënave personale në mungesë.	Përputhshmërie dhe Reputacional	I Lartë	- Hartimi, miratimi dhe publikimi i politikës së institucionit për mbrojtjen e të dhënave personale. - Reflektimi i zbatimit të politikës për mbrojtjen e të dhënave personale në manualët e vendeve të punës së punonjësve të institucionit.	DPP dhe 22 Zyrat Përmbarimore Vendore	2027
---	---	---------------------------------	---------	--	---------------------------------------	------

Kostoja e këtyre masave është administrative.

Objekti specifik 1.2: Instrumenta për rritjen e integritetit dhe transparencës së buxhetit

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
1	Vonesa në përgatitjen e buxhetit final	Procedural / Organizativ	I lartë	1. Hartimi i një kalendarit të detajuar dhe monitorim i afateve	Spektori i Buxhetit dhe Financës	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 dhe Financës	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 dhe Financës	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 dhe Financës	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 dhe Financës	2025-2026-2027

Kostoja e këtyre masave është administrative.

Objekti specifik 1.3: Instrumenta për rritjen e transparencës për asetet në përdorim dhe inspektimi i veprimtarisë përmbarimore

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 SHPGJSH në përdorim, në mungesë	Operacional	I Moderuar	1. Lista e aseteve në përdorim të stafit të SHPGJSH, e përditësuar dhe e informuar rregullisht 2. Informim i shtuar dhe i rregullt për mundësinë e përdorimit të mjeteve dhe ambienteve të SHPGJSH	DPP dhe 22 Zyrat Përmbarimore Vendore	2025-2026-2027

2	Mungesa e transparencës së inspektimit të veprimtarisë përmbartimore	Operacional	I Moderuar	1. Raporte inspektimi të njoftuara rregullisht 2. Informim i stafit për inspektimet	Drejtoria e Inspektimit	2025-2026-2027
---	--	-------------	------------	--	-------------------------	----------------

Kostoja e këtyre masave është administrative.

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 SHPGJSH	DPP	2025-2026-2027
2	Vakanca në SHPGJSH	Operacional	I Moderuar	1. Të plotësohen numri i vendeve vakante në SHPGJSH	DPP	2025-2026-2027

3	Paketë e akteve (ligjore dhe nënligjore) për zbatim në ushtrimin e detyrës	Operacional	I Moderuar	1. Përgatitje e paketës informative për ligjet dhe aktet nënligjore bazë për SHPGJSH 2. Shpërndarje e paketës informative tek punonjësit e rinj të SHPGJSH	DPP dhe 22 Zyrat Përmbarimore Vendore	2026-2027
4	Informim i stafit për aktet bazë të funksionimit të SHPGJSH	Operacional	I Moderuar	1. Njoftim i paketës informative tek punonjësit e SHPGJSH; 2. Trajnime periodike për etikën dhe antikorrupsionin për përmbaruesit gjyqësor shtetërorë; 3. Kryerja e një trajnimi fillestar nga përmbaruesit gjyqësorë shtetërorë në periudhë prove 4. Plotësimi i formularëve sipas ligjit nr.138/2015 “Për garantimin e integritetit të personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike”	DPP dhe 22 Zyrat Përmbarimore Vendore	2026-2027 2025-2026-2027
5	Informacioni për ndryshimet në strukturën dhe organikën e SHPGJSH	Operacional	I Moderuar	1. Njoftim për ndryshime të organikë dhe të stafit/personelit të SHPGJSH 2. Raportim periodik mbi vendet vakante	DPP	2025-2026-2027
6	Informim dhe trajnime për etikën dhe korrupsionin për punonjësit e SHPGJSH	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.	DPP	2025-2026-2027

7	Dokumenti i vlerësimit të nevojave për trajnim, për përditësim	Operacional	I Moderuar	1. Analizë e nevojave për trajnim për çdo strukturë të SHPGJSH 2. Koordinim të seancave të trajnimit për stafin e SHPGJSH bashkë me ASPA, Shkolla e Magjistraturës dhe të tjerë partnerë 3. Lista e stafit të trajnuar (për çdo drejtori)	DPP	2025-2026-2027
9	Ruajtje e kujtesës institucionale e vijueshmëri e aktivitetit të SHPGJSH	Operacional	I Moderuar	1. Memo informuese të dorëzuara në protokoll për çdo pjesëmarrje në takime dhe përfaqësime të SHPGJSH (brenda dhe jashtë vendit)	DPP	2025-2026-2027

Kostoja e këtyre masave është administrative.

Objektivi 3: Transparencë e shtuar dhe e plotë institucionale

Objektivi specifik 3.1 Rritja e transparencës institucionale

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.	DPP	2025-2026-2027
2	Përmirësim i Programit të Transparencës	Reputacional	I Moderuar	2. Të përditësohet rregullisht Programi i Transparencës.	DPP	2025-2026-2027
3	Përmirësim i të dhënave të kontakteve të koordinatorëve në DPP	Reputacional	I Moderuar	1. Të bëhen publike të dhënat për pozicionet e koordinatorëve pranë DPP: i të drejtës së informimit etj.	DPP	2025-2026-2027
4	Përmirësimi i planifikimit dhe raportimit të objektivave institucionale	Reputacional	I Moderuar	1. Planifikimi i objektivave të punës nga çdo strukturë në mënyrë periodike; 2. Raportimi periodik mbi objektivat/punët e realizuara (arritjet dhe sfidat)	DPP dhe 22 Zyrat Përmbarimore Vendore	2025-2026-2027

Kostoja e këtyre masave është administrative.