



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E DREJTËSISË
DREJTORIA E SHËRBIMIT TË KONTROLLIT TË BRENDSHËM

PLAN INTEGRITETI

2022- 2024

Miratur sipas Urdhërit Nr.20, datë 15.12. 2021, të Drejtorit të Shërbimit të Kontrollit të Brendshëm në Sistemin e Burgjeve

Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit në Drejtorinë e Shërbimit të Kontrollit të Brendshëm

Kryetar/Koordinator: Klevis Qose
Anëtarë: Edis Ibrahimi
Amarildo Margjoni
Rezarta Musai
Armand Bano

Ky Plan Integriteti është hartuar në përmbushje të masës A.8.3 dhe A.9.2, të objektivit strategjik A.8 dhe A.9, të Planit të Veprimit 2020-2023 të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit miratuar me VKM nr.247, datë 20.03.2015, të ndryshuar. Këto objektiva parashikojnë përdorimin sistematik të mekanizmit për evidentimin e hapësirave për korrupsion dhe forcimin e integritetit të nëpunësve publikë, nëpërmjet vlerësimit të riskut të integritetit dhe hartimit, miratimit e zbatimit të planeve të integritetit në të gjitha institucionet e varësisë së Ministrisë së Drejtësisë.

TABELA E PËRMBAJTJES

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL.....	4
LISTA E SHKURTESAVE	5
HYRJE	6
PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT.....	6
QASJA METODOLOGJIKE	7
OBJEKTIVAT STRATEGJIKË 2022-2024	7
RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVË TË INTEGRITETIT.....	8
MONITORIMI I PLANIT TË INTEGRITETIT	12
PLANI I VEPRIMIT, 2022-2024	13

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Përballja efektive me korrupsionin për Drejtorinë e Shërbimit të Kontrollit të Brendshëm është tepër e rëndësishme për arritjen e rezultateve të larta në forcimin e integritetit institucional, mirëqeverisjen, si dhe ofrimin e shërbimeve më të mira për qytetarët e Republikës së Shqipërisë.

Drejtoria e Shërbimit të Kontrollit të Brendshëm ka në përgjegjësinë kryesore parandalimin, zbulimin, dokumentimin dhe hetimin paraprak të veprimtarisë kriminale, të kryer nga punonjës të Policisë së Burgjeve, nga struktura të tjera të sistemit të Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve dhe për çështje që lidhen me sigurinë në burgje. Duke patur një rol qendror në këtë fushë, jemi të vetëdijshëm se duhet të jemi ndër të parët që të japim shembullin për t'i shërbyer interesit publik, në mënyrë që të gjitha veprimet tona të jenë me integritet të lartë, me vlera etike dhe të bazuara në ligj. Ky plan integriteti është shprehje konkrete e vullnetit dhe përkushtimit për integritet institucional, si edhe e qëndrimit pro-aktiv për të mbështetur përpjekjet dhe reformat antikorrupsion.

Ky Plan Integriteti përfshin risqet e integritetit sipas fushave funksionale të Drejtorisë së Shërbimit të Kontrollit të Brendshëm dhe aktivitetet konkrete për adresimin e tyre. Qëllimi tij është përmirësimi i politikave, rregullave, praktikave të parandalimit të korrupsionit, si dhe forcimi i rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit. Plani i Integritetit për institucionin tonë do të ndikojë pozitivisht në rritjen e cilësisë së punës së institucionit dhe të ofrimit të shërbimit për qytetarët.

Jemi të ndërgjegjshëm se dhënia e shembullit personal dhe menaxhimi i integritetit që nga nivelet më të larta drejtuese, duke ndjekur para së gjithash standarde të larta profesionale dhe etikën, do të sigurojnë një brendësim dhe zbatim efektiv të tij nga të gjitha nivelet e institucionit, duke rritur në këtë mënyrë edhe besimin e publikut tek ne.

LISTA E SHKURTESAVE

MD – Ministria e Drejtësisë

SNKK – Strategjia Ndërsektorale Kundër Korrupsionit

SHKBB – Shërbimi i Kontrollit të Brendshëm të Burgjeve

MVRI – Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit

IEVP – Institucion i Vendimeve Ekzekutive Penale

DSIK – Drejtoria e Sigurimit të Informacionit të Klasifikuar

HYRJE

Plani i Integritetit për SHKBB u hartua gjatë periudhës janar – nëntor 2021. Ky plan është hartuar duke u mbështetur në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit (MVRI) për Institucionet e Qeverisjes Qendrore, miratuar me Urdhër të Ministrit të Drejtësisë nr.334, datë 07.10.2021.

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

Vlerësimi i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre është kryer për proceset e punës sipas fushave të veprimtarisë të institucionit. Këto fusha përfshijnë: menaxhimin financiar, procedurat e prokurimit, menaxhimin e burimeve njerëzore; kontrollin, auditimin dhe mekanizmat kundër korrupsionit; transparencën; arkivimin, ruajtjen dhe administrimin e dokumenteve dhe informacionit gjithashtu dhe parandalimit, zbulimit, dokumentimit dhe hetimit paraprak të veprimtarisë kriminale, të kryer nga punonjës të Policisë së Burgjeve, nga struktura të tjera të sistemit të Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve dhe për çështje që lidhen me sigurinë në burgje.

PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në SHKBB konsistoi në zbatimin e fazave të mëposhtme:

(1) ngritja e grupit të punës; (2) përgatitja e programit të punës së këtij grupi; (3) informimi i punonjësve të institucionit për aktivitetet e planifikuara për përgatitjen e planit të integritetit; (4) vlerësimi fillestar i integritetit; (5) mbledhja e informacionit të nevojshëm; (6) shqyrtimi dhe analizimi i dokumentacionit të mbledhur lidhur me vlerësimin e ekspozimit dhe rezistencës së institucionit ndaj risqeve; (7) kryerja e një pyetësori; (8) identifikimi dhe analizimi i risqeve dhe faktorëve të riskut; (9) vlerësimi i intensitetit të risqeve të identifikuar; (10) hartimi i masave për trajtimin e risqeve të identifikuar me qëllim përmirësimin e integritetit dhe priorizimi i masave; (11) përgatitja e regjistrit të riskut dhe planit të veprimit për menaxhimin e riskut të integritetit; (12) përgatitja e raportit

për gjendjen e integritetit në institucion; (13) shqyrtimi i planit të propozuar të integritetit; (14) miratimi i planit të integritetit.

QASJA METODOLOGJIKE

Për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në SHKBB, në përputhje me MVRI, u përdorën këto metoda:

Metodat e përdorur për vlerësimin e riskut të integritetit janë: (1) Analiza dokumentare si metodë cilësore ku përfshihet analiza e të gjitha akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi në lidhje me fushën e veprimtarisë apo kuadrit të brendshëm rregullator të institucionit; (2) Intervista si metodë tjetër cilësore nëpërmjet takimeve me nëpunësit e institucionit, analizë e kuadrit rregullator të brendshëm; (3) Sondazhe si metodë sasiore nëpërmjet anketimeve të stafit.

OBJEKTIVAT STRATEGJIKË 2022-2024

Si rezultat i procesit të vlerësimit të riskut të integritetit, nëpërmjet këtij Plani Integriteti, SHKBB ka vendosur pesë objektiva të realizueshëm brenda periudhës 2022-2024, nëpërmjet të cilëve synohet që të minimizohen dhe adresohen risqet e konstatuara. Objektiv i përfundimtar i këtij plani është ndërtimi i një sistemi të brendshëm efektiv dhe forcimi i kulturës së integritetit institucional.

Objektivat strategjikë të Planit të Integritetit 2022-2024, janë:

1. Forcimi i mekanizmave të brendshëm rregullatorë dhe të kontrollit;
2. Rritja e efektivitetit në menaxhimin e burimeve njerëzore;
3. Parandalimi i konfliktit të interesit;
4. Forcimi i integritetit në sistemin e prokurimeve;
5. Sigurimi i nivelit më të lartë të transparencës me publikun.

Këto objektiva strategjikë bazohen dhe përputhen me parimet e menaxhimit të riskut të integritetit të MVRI, me vizionin e Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit, si edhe me paketën e legjislacionit në fushën e anti-korrupsionit, parandalimit të konfliktit të interesit dhe transparencës në sektorin publik. Këto objektiva do të udhëheqin punën e institucionit përgjatë periudhës së parashikuar, duke angazhuar në mënyrë të drejtpërdrejtë të gjitha strukturat dhe nëpunësit përgjegjës.

RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT

Në këtë seksion paraqitet në mënyrë të përmbledhur analiza dhe rezultatet e procesit të vlerësimit të riskut të integritetit në SHKBB.

Me qëllim mirë funksionimin e aktivitetit të punës për organizimin e veprimtarisë hetimore, administrative, me objekt pune evidentimin, zbulimin dhe hetimin e çdo vepre penale korruptive dhe shkelje të tjera të ligjit që janë kryer ose do të kryhen nga strukturat e Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve dhe strukturave të tjera në varësi të saj, në detyrë dhe për shkak të detyrës,

Drejtoria e SHKBB-së, është e përbërë nga Sektorët si më poshtë:

I. Sektori i Analizës

Fusha e veprimtarisë së këtij Sektori është parandalimi, zbulimi, dokumentimi dhe hetimi paraprak i veprimtarisë kriminale, të kryer nga punonjës të Policisë së Burgjeve, nga struktura të tjera të sistemit të Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve dhe për çështje që lidhen me sigurinë në burgje.

Ky sektor organizon punën kryesisht në mbledhjen, grumbullimin dhe verifikimin e informacioneve për veprimtari të kundraligjshme në sistemin e burgjeve. Informacionet të marra nga burime të hapura e të mbyllura të cilat sipas akteve ligjore në fuqi kategorizohen “sekret”.

II. Sektori i Hetimit dhe Trajtimit të Ankesave

Veprimtaria e Sektorit të Hetimit dhe Trajtimit të Ankesave konsiston në zbulimin, dokumentimin dhe hetimi paraprak të veprimtarisë kriminale, të kryer nga punonjës të Policisë së Burgjeve, nga struktura të tjera të sistemit të Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve dhe për çështje që lidhen me sigurinë në burgje.

Ky sektor ka si qëllim, verifikimin dhe trajtimin e ankesave të ardhura, sipas fushës së veprimtarisë së shërbimit, kryesisht të gjitha ankesat që lidhen me sistemin e burgjeve. Sektori i Hetimit, ushtron atributet e Policisë Gjyqësore dhe kryen veprime procedurale-hetimore me iniciativë si dhe veprime hetimore shtesë të deleguara nga Prokurori. Veprimtaria mbështet në ligjin organik nr. 9397 për “Shërbimin e Kontrollit të Brendshëm në Sistemin e Burgjeve”, Kodin e Procedurës Penale, Kodi i të miturve, Ligjin 25/2019 “Për organizimin dhe funksionimin e Policisë Gjyqësore” si dhe Kodin e Procedurës Administrative.

III. Sektori Depërtimit, Vëzhgimit dhe Teknikës

Ky sektor kryen veprimtari operative me kërkesë të sektoreve hetimor si dhe me autorizimet përkatëse të lëshuara nga Prokurori. Fusha e veprimtarisë e këtij sektori konsiston në mbajtjen nën mbikqyrje të fshehtë fizike të subjekteve të cilët janë objekt i punës së këtij shërbimi, depërtimin në ambiente private të subjekteve dhe vendosjen e paisjeve audio video në këto ambiente. Fusha e veprimtarisë e këtij sektori mbështet në ligjin organik nr. 9397 për “Shërbimin e Kontrollit të Brendshëm në Sistemin e Burgjeve”, Rregullores së Brëndshme të SHKBB, Kodin e Procedurës Penale.

IV. Sektori i Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Logjistike

Ky sektor plotëson nevojat e Drejtorisë së SH.K.B.B.-se, me burime njerëzore , materiale dhe pajisje logjistike, administrimin dhe menaxhimin e burimeve mbështetëse në tërësi, për rekrutimin e personelit të SH.K.B.B-së, me qëllim që të sigurohen kushte optimale pune.

Marrjen e masave për trajnimin dhe edukimin me qëllim ngritjen e aftësive profesionale dhe ecurisë në karrierë të personelit të Shërbimit, mbi bazën e trajnimeve të kryera me shërbimet homologe në bashkëpunim me Akademinë e Sigurisë, Policia e Shtetit, Shërbimin Informativ Shtetërorë , DSIK etj.

Menaxhimin dhe zbatimin me korrektësi të fondit buxhetor të parashikuar sipas nevojave të shërbimit.

Ankesat dhe trajtimi i tyre

Shërbimi në ushtrim të funksioneve të tij megjithëse ka arritur të krijojë pikë kontakti në kohë reale me kërkesë-ankesat që familjarët, të dënuarit/paraburgosurit shfaqin, përveç takimeve që inspektorët e SHKBB-së kryejnë në mënyre sistematike në regjim të brendshëm të institucionit duke vënë në dispozicion numrat e telefonit përkatës vijon ti kushtohet vëmendje e veçantë.

Në këtë mënyrë duke marrë shkas dhe nga periudha e mëparshme është bërë i mundur trajtimi i çdo ankese në një kohë të shkurtër dhe sa më reale me gjithë praktikën e trajtimit bashkëngjitur.

Referuar treguesve në rritje të ankesave të ardhura si në formë shkresore apo telefonike, nga të dënuar apo familjar të tyre përbën krijimin e besimit të tyre ndaj SHKBB-së në zgjidhjen e problematikave me objektivitet dhe ruajtja e përforcimi I këtij besimi është një nga objektivat e shërbimit.

Vijon të kryhen tratativat e krijimit të aksesit on-line të publikut për të bërë prezent ankesat e tyre.

Trajtimi i ankesave të ardhura nëpërmjet rrugëve elektronike, telefonike, mediatike

Ankesat gjithashtu vijnë dhe në rrugë telefonike dhe pranë Ministrisë së Drejtësisë, si dhe merren nga portalet mediatike, të cilat me mbërritjen e tyre regjistrohen, krijohet dosja e veçantë për çdo ankesë dhe verifikohet menjëherë. Në përfundim të trajtimit të ankesës përveçse njoftohet subjekti ankues apo i interesuar, sugjerohen dhe masat përkatëse për ankesat me karakter administrativ pavarësisht subjektit, gradës apo funksionit që ka.

Për ankesat të cilët kanë karakter penal, pa vonesa do të fillojnë veprimet e para procedurale e hetimore dhe ngjarja referohet në prokurorinë kompetente.

Përmirësimi i legjislacionit të SHKBB-së

Si rrjedhojë e ngarkesës së shtuar së Shërbimit të Kontrollit të Brendshëm të Burgjeve, e cila konsiston në luftën kundër korrupsionit, duke marrë shkas shtimin e veprave penale nga viti në vit, ankesave, kontrolleve, analizimeve, për mirë menaxhimin sa më efektiv, transparent e në kohë reale të këtij Shërbimi, e me qëllim përmbushjen e objektivave të Ministrisë së Drejtësisë në këtë fushë, Shërbimi ka vlerësuar dhe propozuar, nevojën për ndryshime si të paketës ligjore dhe të rishikimin e strukturës organike ekzistuese.

Me qëllim realizimin e këtij objektiv i cili ka qenë dhe në vitin 2019 ku gjatë periudhës kësaj periudhë në ndryshim me periudhat paraardhëse, me insistimin e Shërbimit është arritur ngritja e komisioneve për rishikimin e kuadrit ligjor, të cilat normojnë praktikën e punës së SHKBB-së. Sa i përket draftit të ligjit organik ai është duke u shqyrtuar nga komisionet parlamentare.

Nga vlerësimi i kryer, rezultuan këto risqe dhe faktorë risku:

Mundësi për ulje të performancës së institucionit për shkak të kuadrit ligjor të pa-përditësuar. Për të adresuar këtë faktor risku, synohet përditësimi i kuadrit ligjor, dhe miratimi i paketës ligjore, Rregullores dhe Evidencës Operative.

Mos-përcaktimi i qartë e i plotë për të gjitha pozicionet e punës të përshkrimit të detyrave sipas funksioneve, faktor i cili krijon ngarkesë në punën e disa sektorëve dhe vështirëson shpërndarjen e ngarkesën në punë tek sektorët e tjerë. Me përcaktimin e pozicioneve dhe detyrave specifike për çdo pozicion pune synohet mirë përcaktimi i proceseve, funksioneve për punonjësit dhe shpërndarja e ngarkesës në mënyrë të barabartë.

Mundësi për komunikim të brendshëm të pa-koordinuar ndërmjet strukturave, duke krijuar vonesa në adresimin e situatave të ndryshme, për shkak të mungesës së përcaktimeve të qarta për linjat e brendshme të komunikimit. Për të adresuar këtë faktor risku, synohet

rregullimi i linjave të komunikimit të brendshëm i cili duhet të jetë një rrjet i mbyllur dhe i sigurt.

Mundësi për cënim të imazhit të institucionit, si edhe të qenit të pa-aksesueshëm nga publiku i gjerë, për shkak të mungesës së rregullave të qarta për trajtimin e ankesave dhe afrimin me publikun. Për të adresuar këtë faktor risku, synohet përafrimi me publikun dhe përqasja me ankesat.

Mundësi për të cënuar imazhin e institucionit dhe besimin e publikut për shkak të mungesës së promovimit. Për të adresuar këtë faktor risku, synohet promovimi i institucionit në faqen zyrtare, e cila duhet të jetë e dedikuar vetëm për institucionin dhe ruajtja e imazhit të institucionit nga punonjësit, si dhe hapja e linjës jeshile pa pagesë .

Mundësi për performancës të ulët të punonjësve për shkak të kapaciteteve të kufizuara në fushën penale dhe luftës kundër korrupsionit. Për të adresuar këtë faktor risku, synohet trajnim në fushën penale të punonjësve të shërbimit, dhe kapacitete teknike të teknologjisë të cilat ndihmojnë në luftën kundër korrupsionit.

Mundësi për performancë të ulët operativo-gjurmuese për shkak të kapaciteteve të kufizuara të fushës. Për adresimin e këtij faktori risku, synohet trajnim në fushën operativo gjurmuese profesionale, paisja me sisteme elektronike për administrimin e të dhënave sekrete dhe ruajtjen e tyre nga faktori i ekspozimit.

Mundësi për korrupsion apo ushtrim të funksioneve në kushtet e konfliktit të interesit për shkak të kapaciteteve të kufizuara të punonjësve në fushën e prokurimeve. Për të adresuar këtë faktor risku, synohet trajnim i stafit në fushën e prokurimeve.

Për përmirësimin e përgjithshëm të performancës së institucionit, gjithashtu synohen trajnime te ndryshme sipas pozicioneve të punonjësve.

Mundësi për keqadministrim apo keqpërdorim të informacionit të klasifikuar për shkak të kapaciteteve të kufizuara të fushës. Për adresimin e këtij faktori risku, synohen trajnime për prodhimin, ruajtjen , administrimin dhe shpërndarjen e informacionit të klasifikuar si dhe paisja me sisteme të brendëshme për administrimin e informacionit të klasifikuar dhe analizës së informacionit.

Mundësi për të patur një publik të pa-informuar rreth aktivitetit të institucionit, faktor risku i cili synohet të adresohet nëpërmjet përditësimit të vazhdueshëm të faqes zyrtare të institucionit.

MONITORIMI I PLANIT TË INTEGRITETIT

Objektivat strategjikë të këtij plani integriteti, do të implementohen nëpërmjet planit të veprimit, i cili parashikon afatet specifike, strukturat përgjegjëse dhe të dhëna të tjera për secilin aktivitet të parashikuar.

Implementimi i planit të integritetit do të monitorohet rregullisht çdo gjashtë muaj nga Koordinator i Integritetit në institucion. Koordinator është përgjegjës për monitorimin, analizën dhe vlerësimin e nivelit të implementimit të masave dhe aktiviteteve të parashikuara në planin e veprimit.

Rezultatet e monitorimit të planit të integritetit do të bëhen publike në kuadër të praktikës institucionale të transparencës.

PLANI I VEPRIMIT, 2022-2024

1. Kuadri i brendshëm rregullator

Objektivi: Forcimi i mekanizmave të brendshëm rregullatorë dhe të kontrollit							
Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
1. Miratimi I paketës ligjore Kuadri ligjor për rregullimin e brendshëm: Kuadri rregullator për rregullat e disiplinës: 1.Rregullorja e brendshme II. Rregullorja operative III. Miratimi I Kodit te Etikës	Rregullore e Brendshme e rishikuar Rregullore operative e rishikuar Kod i Etikës i miratuar	6M1 2022	Grupi i punës për rishikimin e rregullores	i lartë	Kuadër ligjor i pa-përditësuar i cili mund të sjellë uljen e performancës së institucionit.	Synohet përditësimi i kuadrit ligjor dhe miratimi i paketës ligjore. Rishikimi i Rregullores së Brendshme të institucionit	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin. pa kosto shtesë financiare
2. Përfshirja në Rregulloren e Brendshme e procedurave të qarta të komunikimit dhe koordinimit të brendshëm institucional	Rregullore e Brendshme e rishikuar	6M1 2022	Grupi i punës për rishikimin e rregullores	i lartë	Koordinim i parregullt institucional, si rezultat i mungesës së rregullave të qarta të komunikimit dhe koordinimit të brendshëm	Rishikimi i Rregullores së Brendshme të institucionit	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin. pa kosto shtesë financiare
3. Mirëpërcaktimi i proceseve dhe i përshkrimit të punës sipas funksioneve.	Rregullore e Brendshme e rishikuar	6M1 2022	Grupi i punës për rishikimin e rregullores	i lartë	Mundësi për të krijuar ngarkesë punë, për punonjësit e institucionit dhe rrjedhimisht ulje të performancës.	Synohet mirëpërcaktimi i proceseve dhe përshkrimit të punës sipas funksioneve	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin. pa kosto shtesë financiare

						për punonjësit.	
4. Lidhja e mareveshjeve me shërbimet homologe dhe institucionet e tjera me qëllim rritjen e performacës duke marrë akses në sitemet si TIMS, MSIP, HRMIS, etj.	Lidhja e marrëveshjeve	6M1 2022	Drejtuesit e shërbimit	i lartë	Mungesa e marrëveshjeve mund të sjellë ulje të performancës në punë, vonesë të hetimeve dhe respektimit të afateve.	Synohet lidhja e marrëveshjeve me strukturat përkatëse.	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin. pa kosto shtesë financiare
5. Përcaktimi i Rregullave për përafrimin me publikun ankues si dhe me të dënuarit/paraburgosurit, mënyrat dhe format e paraqitjes së nismave qytetare; parashikimin e rregullave për të drejtën e informimit, në portal, në faqe WEB e cila duhet të jetë e dedikuar vetëm për institucionin dhe ruajtjen e imazhit të institucionit nga punonjësit si dhe hapja e numrit jeshil	Krijimi i sistemeve elektronike për pranimin e ankesave dhe menaxhimin e tyre.	Gjatë vitit 2022	Struktura përkatëse e ngarkuar	i lartë	Mundësi të cënimit të imazhit të institucionit si dhe të qëniet të aseksueshëm nga publiku i gjerë.	Krijimi i faqes WEB, linjës jeshile , data bazave të të dhënave dhe i regjistrave përkatës.	Burimet njerëzore të institucionit, me kosto administrative financiare.

2. Menaxhimi i burimeve njerëzore

Objektivi: Rritja e efektivitetit në menaxhimin e burimeve njerëzore							
Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
1. Trajnimi i personelit të sektorit të financës për përdorimin e sistemit të ri të pagave	Personel i trajnuar nr. i të trajnuarve 1 punonjës	6M1 2022	Njësia e burimeve njerëzore	i mesëm	Vonesë në përdorimin e sistemit elektronik të pagave, si rezultat i mungesës së njohurive të specializuara të personelit	Trajnim i burimeve njerëzore të institucionit	Burime njerëzore të institucionit + DAP, me kosto shtesë financiare në vartësi
<p>Trajnim në fushën penale, dhe luftës kundër korrupsionit.</p> <p>Trajnim në fushën operative gjurmuese profesionale</p> <p>Trajnime të ndryshme sipas pozicioneve,tributeve, e detyrave të tjera të caktuara .</p> <p>Trajnime për prodhimin, ruajtjen , administrimin dhe shpërndarjen e informacionit të klasifikuar, për ruajtjen e konfidencialitetit dhe sekretit hetimor.</p>	Personel i trajnuar nr. i të trajnuarve sipas nevojave	Gjatë Vitit 2022	Njësia e burimeve njerëzore në bashkëpunim me Pergj.Sektor.	I mesëm	Vështërsi në realizimin e detyrave, respektimin e afateve, dhe përdorimi i sistemeve si nevojshmëri për përditsimin e legjislacionit në fuqi, si dhe njohja me praktikatat e reja të unifikuara	Trajnim i burimeve njerëzore të institucionit	Burime njerëzore të institucionit dhe bashkëpunimi me Akademinë e Policisë, SHISH, DSIK DAP. etj, me kosto shtesë financiare në ADM
2. Plotësimi dhe rekrutimi i stafit në pozicionet e lira	Miratimi i paketës ligjore dhe i rregulloreve	Gjatë Vitit 2022	Njësia e burimeve njerëzore në bashkëpunim	I lartë	Mungesë të burimeve njerëzore, pozicioneve / funksioneve specifike. Këto vakanca në strukturë, sjellin	Hartimi i akteve nënligjore, strukturës	Pa kosto financiare

	të brendshme		me Pergj.Sektor.		vështërsi në realizimin e detyrave dhe performancës së institucionit, duke cënuar aktivitetin e shërbimit.	dhe i rregulloreve	
--	--------------	--	------------------	--	--	--------------------	--

3. Parandalimi i konfliktit të interesit

Objektivi: Forcimi i mekanizmave të brendshëm për parandalimin dhe zgjidhjen e konfliktit të interesit

Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
1. Ofrimi i këshillimit nga njësia e Burimeve Njerëzore për punonjësit që gjenden në situatën e konfliktit të interesit	Nr. punonjësish të këshilluar + Nr. situatash konflikti interesi të zgjidhura	Periodik	Njësia e burimeve njerëzore	i lartë	Mundësi për situatë të konfliktit të interesit, si rezultat i mungesës së këshillimit për zgjidhjen e tij	Këshillim i brendshëm për zgjidhjen e rasteve të konfliktit të interesit	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin. pa kosto shtesë financiare
2. Njohja e personelit me karakterin e konfliktit të interesit dhe parandalimi tij.	Të gjithë punonjësit e shërbimit	Periodik	Njësia e burimeve njerëzore dhe përgjegjësit e sektorit	i lartë	Mundësi për situatë të konfliktit të interesit, si rezultat i mungesës së këshillimit për zgjidhjen e tij	Këshillim i brendshëm për zgjidhjen e rasteve të konfliktit të interesit	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin. pa kosto shtesë financiare
3. Trajnim i personelit për ruajtjen e kofidencialitetit dhe besueshmërisë së burimeve njerëzore.	Të gjithë punonjësit e shërbimit	Periodik	Njësia e burimeve njerëzore dhe përgjegjësit e sektorit	i lartë	Mundësi për cenim të informacionit, dekonspirim të tij dhe mos-ruajtje e sekretit hetimor.	Këshillim i brendshëm dhe trajnime të ndryshme në fushën e hetimit dhe	Burimet njerëzore të institucionit, kosto admin. pa kosto

						sekretit hetimor.	shtesë financiare
--	--	--	--	--	--	-------------------	-------------------

4. Menaxhimi i prokurimeve publike

Objekivi: Forcimi i integritetit në sistemin e prokurimeve							
Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
1. Trajnimi i anëtarëve të komisionit të prokurimeve	Anëtarë të Komisioneve të Prokurimit të trajnuar (nr. personeli të trajnuar)	Gjatë vitit	Njësia e burimeve njerëzore	i lartë	Favorizim i një subjekti në procedurat e prokurimit, si rezultat i mungesës së mekanizmave të kontrollit periodik	Forcimi i burimeve njerëzore duke marrë njohuri në fushën e caktuar	Burime njerëzore të institucionit pa kosto shtesë financiare
2. Rritja e performancës në realizimin e procedurave	Komisionet e Prokurimit	Gjatë vitit	Njësia e burimeve njerëzore	i lartë	Favorizim i një subjekti në procedurat e prokurimit, si rezultat i mungesës së mekanizmave të kontrollit periodik	Forcimi i burimeve njerëzore duke marrë njohuri në fushën e caktuar	Burime njerëzore të institucionit pa kosto shtesë financiare

5. Transparenca me publikun

Objektivi: Sigurimi i nivelit më të lartë të transparencës me publikun

Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
1. Publikimi i raporteve periodike institucionale në faqen zyrtare të institucionit; Publikimi i Kodit të Etikës dhe sjelljes në SHKBB.	Raport Periodik i publikuar në faqen zyrtare	Periodik	Struktura përgjegjëse për transparencën	I lartë	Publik i pa-informuar mbi veprimtarinë e institucionit, si rezultat i mos-publikimit të aktiviteteve të institucionit në faqen zyrtare	Informimi periodik i publikut mbi të gjitha aktivitetet e institucionit	Burime të brendshme institucionale, pa kosto shtesë financiare
2. Njoftime publike ne media, mbi aktivitetin dhe arritjet e shërbimit.	Raport periodik	Gjatë vitit	Shërbimet mbështetëse/ Ministria e Drejtësisë	I lartë	Publik i pa-informuar mbi arritjet e shërbimit, duke krijuar mundësinë për ulje të besimit të publikut në punën e institucionit	Informimi periodik i publikut mbi të gjitha aktivitetet e institucionit	Burime të brendshme institucionale, pa kosto shtesë financiare
3. Publikimi i regjistrimit të realizimit të procedurave të prokurimit publik.	Raport periodik	Gjatë vitit	Shërbimet mbështetëse	I lartë	Transparencë dhe informim i kufizuar i publikut dhe i ankuesve lidhur me procedurat e prokurimit publik	Informimi periodik i publikut mbi të gjitha aktivitetet e institucionit	Burime të brendshme institucionale, pa kosto shtesë financiare