



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
MINISTRIA E DREJTËSISË  
DREJTORIA E PËRGJITHSHME E PËRMBARIMIT

Nr. 2509 Prot.

Tiranë, më 23.12.2021

**URDHËR**

Nr. 2509, Date 23.12.2021

**PËR MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT PËR SHËRBIMIN PËRMBARIMOR  
GJYQËSOR SHTETËROR  
2022-2024**

Në mbështetje të nenit 8, të ligjit nr. 8730, datë 18.01.2001 "Për Organizimin dhe Funksionimin e Shërbimit të Përmbarimit Gjyqësor", dhe VKM-së nr. 516, datë 01.07.2020 "Për disa shtesa dhe ndryshimenë VKM-në nr. 247, datë 20.03.2015 "Për miratimin e Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit për periudhën 2015 -2020" dhe miratimin e Planit të Veprimit 2020 - 2023, në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2015 - 2023 dhe Pasaportës së Indikatorëve",

**U R D H Ë R O J:**

1. Miratimin e Planit të Integritetit për Shërbimin Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror 2022 - 2024.
2. Ky urdhër publikohet për njohje në faqen zyrtare të Drejtorisë së Përgjithshme të Përmbarimit.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.

**DREJTORI I PËRGJITHSHËM**





---

REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
MINISTRIA E DREJTËSISË  
DREJTORIA E PËRGJITHSHME E PËRMBARIMIT

# **PLAN INTEGRITETI**

## **2022-2024**

---

## **Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit në Shërbimin Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror**

Anëtar:

Antoneta Palaj - Drejtor, Drejtoria e Burimeve Njerëzore, Shërbimeve dhe Çështjeve Ligjore

Fatmira Seferaj - Përgjegjës, Sektori i Financës dhe Buxhetit

Irma Asllanaj - Përgjegjës, Sektori i Burimeve Njerëzore dhe Çështjeve Ligjore

Laura Barjami - Inspektor, Drejtoria e Inspektimit dhe Shqyrtimit të Ankesave

Pjetër Caka - Kryetar i Komanduar/Përmbartues Gjyqësor, Zyra Përmbartimore Tiranë

Merita Tirana - Kryetar Zyre, Zyra Përmbartimore, Elbasan

Mikeda Cenaj - Kryetar Zyre, Zyra Përmbartimore, Kurbin

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 gjithë 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 .....	8
RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT.....	9
MONITORIMI I PLANIT TË INTEGRITETIT.....	12
PLANI I VEPRIMIT, 2022-2024.....	14

## **DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL**

Përballja efektive me korrupsionin për Shërbimin Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror është tepër e rëndësishme për arrijtjen e rezultateve të larta në forcimin e integritetit institucional, mirëqeverisjen, si dhe ofrimin e shërbimeve më të mira për qytetarët e Republikës së Shqipërisë.

Koncepti i integritetit në sistemin e përmbartimit gjyqësor është i dimensionit jetik, i cili duhet të bëhet pjesë e pandarë e kulturës tonë institucionale, në mënyrë që të garantohet një shërbim efikas, transparent dhe eficient.

Vënia në zbatim e masave parandaluese, të përgjegjshme, proaktive, të adresuara si duhet dhe të mbështetura mbi riskun, sigurojnë minimizim efektiv të mundësisë për korrupsion, stimujt e duhur për parandalimin e shkeljeve, e për rrjedhojë një sistem përmbartimor gjyqësor shtetëror në terma të rritjes së efikasitetit të ekzekutimit, përgjegjshmërisë, profesionalizimit, llogaridhënies, besueshmërisë së publikut dhe të orientuar drejt një shërbimi cilësor për qytetarët.

Ky Plan Integriteti përfshin risqet e integritetit sipas fushës funksionale të Shërbimit Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror dhe aktivitetet konkrete për adresimin e tyre. Qëllimi i tij është përmirësimi i rregullave të parandalimit të korrupsionit si dhe forcimi i rezistencës së shërbimit ndaj shkeljeve të integritetit.

Prandaj, jemi të përkushtuar për të implementuar masat e adresuara, por edhe të forcojmë dhe përmirësojmë në mënyrë të vazhdueshme sistemin e menaxhimit të integritetit në Shërbimin Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror.

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.

**Piro Lutaj**

**Drejtor i Përgjithshëm i Përmbartimit**

## **LISTA E SHKURTESAVE**

**MD** - Ministria e Drejtësisë

**SNKK** - Strategjia Ndërsektorale Kundër Korrupsionit

**MVRI** - Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit

**DPP** - Drejtoria e Përgjithshme e Përmbarimit



## HYRJE

Plani i Integritetit për Shërbimin Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror u hartua në periudhën Shkurt - Dhjetor 2021. Ky plan është hartuar duke u mbështetur në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për qeverisjen qendrore. Qëllimi i Planit të Integritetit për Shërbimin Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror është: i) vlerësimi i risqeve të integritetit dhe i faktorëve që mbështesin dhe rrisin risqet e vlerësuara si dhe ii) hartimi i masave të përshtatshme për adresimin e tyre.

Vlerësimi i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre është kryer për proceset e punës së fushës së përgjegjësisë së Shërbimit Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror. Kjo fushë përfshin: fushën e drejtimit, menaxhimit, kontrollit dhe të ekzekutimit të titujve ekzekutivë.

## PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Shërbimin Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror konsistoi në zbatimin e fazave të mëposhtme:

- Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit të Shërbimit Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror

Drejtori i Përgjithshëm i Përmbartimit ngriti grupin e punës për vlerësimin e riskut të integritetit dhe përgatitjen e planit të integritetit për Shërbimin e Përmbartimit Gjyqësor Shtetëror. Në përbërje të grupit të punës ishin punonjës të nivelit drejtues të institucionit, Drejtoria e Përgjithshme e Përmbartimit, si institucion i nivelit qendror të Shërbimit, si dhe të zyrave vendore përmbartimore, si institucione të nivelit vendor të tij. Mbarëvajtja e procesit të punës dhe koordinimi i aktiviteteve u sigurua nga kryesuesi i grupit të punës.

- Identifikimi dhe analiza e riskut

Gjatë kësaj faze, grupi i punës i kushtoi vëmendje të veçantë analizës së kuadrit ligjor dhe atij të brendshëm rregullator për veprimtarinë e shërbimit të përmbartimit gjyqësor shtetëror. Kjo fazë përfshiu edhe analizën e raporteve të ndryshme të Drejtorisë së Përgjithshme të Përmbartimit mbi veprimtarinë procedurale, administrative dhe financiare të shërbimit por edhe të jashtme mbi çështje që lidhen me fushat e veprimtarisë së shërbimit. Grupi i punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës në fushat funksionale të shërbimit të përmbartimit. Pjesë e kësaj analize ishin edhe të dhënat e grupeve të fokusuara me punonjësit e shërbimit të përmbartimit gjyqësor shtetëror. Gjithashtu, Grupi i punës administroi një anketim me stafin e shërbimit, si dhe me qytetarë për të matur perceptimet e tyre mbi çështje të integritetit dhe etikës në nivel vendor dhe qendror si edhe për të vlerësuar njohuritë e tyre në kuadrin rregullator dhe struktural për integritetin institucional.

- Vlerësimi i risqeve të integritetit

Gjatë kësaj faze, grupi i punës vlerësoi intensitetin e risqeve të analizuara në fazën e mësipërme. Grupi i Punës identifikoi dhe analizoi faktorët e riskut që mund të pritet të mbështesin ose rrisin risqe të tilla. Gjatë kësaj faze të procesit u krye një analizë për fushat e veprimtarisë që kërkonin



vlerësim më të detajuar për shkak të ekspozimit të tyre më të madh ndaj risqeve të integritetit. Në vijim risqet e vlerësuara dhe faktorët e tyre u renditën sipas përparësisë. Procesi vijoi me vlerësimin e efektivitetit të masave ekzistuese të kontrollit në institucion për risqet e vlerësuara dhe me propozimin e masave të reja për trajtimin e tyre. Në këtë fazë të procesit kontribuan gjithashtu diskutimet nga fokus grupet me stafin e shërbimit.

- Plani i veprimit për Menaxhimin e Riskut

Grupi i punës hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në Shërbimin Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror, 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 2022 - 2024. Kostot financiare të këtij Plani do të mbulohen nga buxheti i Ministrisë së Drejtësisë për Shërbimin Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror.

## **QASJA METODOLOGJIKE**

Për procesin e vlerësimit të riskut në Shërbimin Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror, u përdorën dy metoda:

1. Metoda cilësore: përmes pjesëmarrjes në dy trajnime orientuese për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit të organizuara nga institucioni i Ministrisë së Drejtësisë si dhe takimeve të organizuara nga grupi i punës me stafin e shërbimit të përmbartimor gjyqësor shtetëror. Takimet e organizuara më stafin e shërbimit të përmbartimor gjyqësor shtetëror shërbyen për të identifikuar proceset e punës në fusha të veprimtarisë, të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljes jo etike e joprofesionale dhe parregullsive të tjera si edhe për të vlerësuar risqet e integritetit, sjelljeve jo etike e joprofesionale dhe parregullsive të tjera në kuadër të këtyre proceseve. Procesi është shoqëruar edhe me një analizë të kuadrit rregullator të Shërbimit (shqyrtim i legjislacionit të shërbimit) i cili përfshin, urdhra, manuale mbi veprimtarinë e Shërbimit Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror, rregullore dhe akte të brendshme. Gjithashtu, u analizuan raporte inspektimi të brendshme, raporte vjetore, matrica të riskut financiar etj. Burime të tjera informacioni kanë përfshirë: Raporte të audit të Ministrisë së Drejtësisë, Raporte të Inspektoratit të Lartë të Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave si dhe raporte të pavarura të kryera nga organizata ndërkombëtare dhe shoqëria civile mbi çështje që përfshihen në fushën e veprimtarisë së Shërbimit të Përmbartimor Gjyqësor.

2. Metoda sasiore, përmes vlerësimit të raporteve progresive, mujore dhe vjetore të monitorimit të veprimtarisë së ekzekutimit të titujve ekzekutivë si dhe përmes vlerësimit me anë të një ankete të strukturuar, punonjësit e Shërbimit si dhe qytetarë palë në proces ekzekutimi u përgjigjen pyetjeve mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Për të krijuar larmishmëri më të madhe në analizë dhe nivel besueshmërie, është mundësuar një anketim me shpërndarje më të gjerë në lidhje më gjininë moshën, vjetërsinë në punë të punonjësve dhe gjininë, moshën dhe llojin e çështjeve palë ose jo në proces ekzekutimi. Pyetësorët e strukturuar u plotësuan në mënyrë



anonime nga stafi i Shërbimit të Përmbarrimit Gjyqësor Shtetëror dhe nga qytetarë të ndryshëm palë ose jo në proces ekzekutimi.

## **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 Përmbarrimit, Shërbimi Përmbarrimor Gjyqësor Shtetëror.
- **Prezantimi i përgjithshëm i procesit të hartimit të Planit të Integritetit të Shërbimit Përmbarrimor Gjyqësor Shtetëror** - përshkrim i fazave të procesit të planifikimit të integritetit dhe qasja metodologjike.
- **Risqet e integritetit dhe faktorët e tyre** - i cili përfshin një përshkrim të risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre në fushat e përgjegjësisë së shërbimit.
- **Plani i Veprimit**, i cili përmban masat e kontrollit që duhet të ndërmerren për të adresuar risqet e identifikuara dhe vlerësuara.

Plani është vënë në dispozicion të të gjithë stafit të Shërbimit Përmbarrimor Gjyqësor Shtetëror dhe grupeve të interesit, për të qene një dokument efektiv që orienton punët e përditshme drejt interesit publik, standardeve të larta profesionale dhe performancës cilësorë të Shërbimit Përmbarrimor Gjyqësor Shtetëror.

## **OBJEKTIVAT STRATEGJIKË 2022-2024**

Si rezultat i procesit të vlerësimit të riskut të integritetit, nëpërmjet këtij Plani Integriteti, Shërbimi Përmbarrimor Gjyqësor Shtetëror ka vendosur disa 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:

- *Kuadër rregullator për integritetin të përmirësuar me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të veçanta të integritetit;*
- *Përmirësimin dhe forcimin e kontrolleve ndaj shkeljeve të integritetit në mënyrë që të rritet efektiviteti, efikasiteti dhe transparencën e të gjitha proceseve të punës për ofrimin e shërbimit të ekzekutimit;*
- *Burime njerëzore të shtuara, adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe të trajnuara në mënyrë të përshtatshme për të parandaluar shkelje të rregullave të integritetit;*

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 legjisllacionit 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 është paraqitur një përshkrim i përmblodhur i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, të analizuara sipas fushës së veprimtarisë së Shërbimit Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror dhe të kategorizuara si më poshtë:

### **1. Risqe dhe faktorë të risqeve të lidhura me mjedisin rregullator dhe institucional për integritetin**

Drejtoria e Përgjithshme e Përmbartimit ka të miratuar dokumente për aspekte të integritetit të shërbimit të përmbartimit gjyqësor, të tilla si: ligji nr. 8730, datë 18.01.2001 *“Për Organizimin dhe Funksionimin e Shërbimit të Përmbartimit Gjyqësor”*, i ndryshuar, Kodi i Etikës së përmbartuesve gjyqësor shtetërorë, rregullore për parandalimin e konfliktit të interesit. Shërbimi Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror, që nga viti 2001, ku me miratimin e ligjit nr. 8730, datë 18.01.2001 *“Për Organizimin dhe Funksionimin e Shërbimit të Përmbartimit Gjyqësor”*, nga një funksion organik në strukturën e gjykatës, mori një formë tjetër organizimi dhe funksionimi, (*organizim unik të centralizuar, me shtrirje në të gjithë territorin e Republikës së Shqipërisë dhe në varësi të Ministrisë të Drejtësisë*) nuk ka pësuar asnjë ndryshim, edhe pse në vitin 2008, shërbimi përmbartimor në Shqipëri ka pësuar reformim duke miratuar ligjin për shërbimin përmbartimor gjyqësor privat dhe tashmë shërbimi i ekzekutimit të titujve ekzekutivë ofrohet nga përmbartues gjyqësorë shtetërorë si dhe nga përmbartues gjyqësorë privat. I vetmi ndryshim, është ai i miratuar në vitin 2017, në nenin 12 të tij lidhur me tarifat përmbartimore.

Ligji si kuadër rregullator organik nuk jep një përkufizim në mënyrë të qartë dhe të plotë të të drejtave, detyrimeve të përmbartuesve gjyqësorë shtetërorë dhe papajtueshmërisë në ushtrimin e funksionit. Përmban një renditje dhe klasifikim konfuz të shkeljeve disiplinore, të cilat nuk i përgjigjen parashikimit të përshkallëzuar, ezaurues e të qartë të shkeljeve disiplinore.

Kriteret për emërimin e përmbartuesit gjyqësor nuk janë të parashikuara tërësisht në përputhje me kërkesat e objektivitetit dhe meritokracisë. Paga dhe trajtimi financiar i përmbartuesit gjyqësor jo vetëm nuk i përgjigjet nevojave të integritetit social të tij dhe familjes së tij në shoqëri, por as statusit të përmbartuesit, natyrën e përgjegjësisë së funksionit, vështirësive në përmbushjen e tij, ngarkesën e madhe të çështjeve në ekzekutim, numrin e lartë të papajtueshmërive dhe ndalimeve të posaçme, për të kryer veprimtari të tjera që u garantojnë të ardhura si dhe nevojën për t'i mbrojtur nga presionet që për vetë dinamikën e çështjeve nuk janë të pakta dhe nga sjelljet e tyre në tërësi.

Mungojnë mekanizmat efikas të llogaridhënies dhe përgjegjshmërisë për të shmangur ndërhyrjen e papërshtatshme në veprimtarinë përmbartimore. Drejtoria e Përgjithshme e Përmbartimit ka hartuar propozimet për ndryshimet në ligjin organik, miratimi i të cilit, do të garantonte një shërbim që synon ri-dimensionimin e tij, në terma të rritjes së efikasitetit të ekzekutimit, përgjegjshmërisë, profesionalizmit, llogaridhënies, integritetit, besueshmërisë së publikut dhe të orientuar drejt një shërbimi cilësor ndaj qytetarit.

Kodi i Etikës së përmbartuesit gjyqësor por edhe rregullorja e brendshme për parandalimin e



konfliktit të interesit ka mangësi në parashikimin e rregullave për procesin e deklarimit të tarifës së suksesit dhe pranimit të dhuratave, administrimit të regjistrimit përkatës apo përfitime të tjera të ngjashme, standarde të sjelljes së përmbaruesve pas orarit zyrtar, mekanizma funksionale për zbatimin e Kodit, si vlerësimi i standardeve etike apo interpretimi i tij. Rregullat e përcaktuara në Kodin e Etikës së Përmbaruesve Gjyqësorë mbi paanshmërinë, ndershmërinë dhe profesionalizimin në kryerjen e detyrës duhet të jenë në përputhje me kornizën ligjore aktuale si dhe më standardet që garantojnë integritet të plotë.

Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator rezulton se ka një rregullore të miratuar për regjistrimin, hetimin dhe shqyrtimin e sinjalizimeve dhe veprimeve apo praktikave të dyshuara korruptive në shërbimin përmbarimor gjyqësor shtetëror. Institucioni i Drejtorisë së Përgjithshme të Përmbarimit ka ngritur njësinë përkatëse për shërbimin. Rregullorja është e publikuar në faqen zyrtare elektronike të institucionit, por nuk janë realizuar trajnime. Nga të dhënat e anketimit të stafit të shërbimit, përmbarues gjyqësor dhe punonjës të administratës, në lidhje me ekzistencën e rregullave të sinjalizuesve dhe mbrojtjen e sinjalizuesve, 71 % e tyre deklarojnë se nuk kanë informacion për rregulla të tilla në institucion dhe 29% e tyre deklarojnë se ka rregulla dhe ato zbatohen në praktikë.

Pranë strukturës së burimeve njerëzore të institucionit qendror të shërbimit është ngritur struktura përgjegjëse për parandalimin e konfliktit të interesave. Struktura ka vendosur regjistrin e konfliktit të interesit. Nga anketimi i kryer me stafin e shërbimit deklarohet se një pjesë e mirë tij nuk kanë dijeni për ekzistencën e rregullave apo të një strukture përgjegjëse të ngritur në shërbim. Gjithashtu, nga anketimi me qytetarë, palë në proces ekzekutimi, një pjesë e konsiderueshme e tyre shprehen se nuk kanë dijeni për rregulla që përjashtojnë përmbaruesin gjyqësor nga ekzekutimi as për raste të konfliktit të interesit. Po ashtu, edhe nga verifikimi i objektit të ankesave nuk rezulton të ketë ankesa nga palët në proces ekzekutimi për konflikt interesi.

Niveli i mjaftueshëm i njohurive të këtyre rregullave nga i gjithë stafi i shërbimit përmbarimor gjyqësor shtetëror përmes trajnimeve adekuate është absolutisht i domosdoshëm për të siguruar parandalim të rasteve korruptive dhe implementim efektiv të planit të integritetit.

Akte të tjera rregullatore, që nuk janë përditësuar me ndryshimet e duhura, por që përmirësojnë mjedisin e brendshëm për integritet, janë: sistemi i vlerësimit të përmbaruesit gjyqësor, miratuar në vitin 2004, është i pazbatueshëm për shkak se kriteret dhe kushtet e përcaktuara të vlerësimit nuk i përgjigjen ngarkesës së punës në vitin 2021, rezultateve respektive për përmbarues gjyqësor, dhe zhvillimeve të vazhdueshme të shërbimit në tërësi; dokumenti për mbrojtjen e të dhënave personale të punonjësve të shërbimit si dhe të subjekteve, palë në proceset e ekzekutimit; si dhe përmirësimi i rregullores për organizimin dhe funksionimin e Këshillit të Përmbarimit Gjyqësor. Përmirësimi i akteve rregullatore të shërbimit është i rëndësishëm për eliminimin e risqeve të korrupsionit.

Disa nga sfidat që identifikohen në mjedisin e Shërbimit të Përmbarimit Gjyqësor Shtetëror, janë:

- Kuadër rregullator për integritetin jo të përmirësuar me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të vecanta të integritetit;
- Nivel i pamjaftueshëm njohurish për rregullat egzistuese të sinjalizimit, mbrojtjen e sinjalizuesve, deklarimin e dhuratave dhe për konfliktin e interesit.



## **2. Risqe dhe faktorët e risqeve të lidhura me veprimtarinë e ekzekutimit të titujve ekzekutivë.**

Analiza e Sistemit të Drejtësisë e miratuar nga Komisioni i Posaçëm “Për reformën në Sistemin e Drejtësisë” ka identifikuar një sërë problematikash sa i takon ofrimin të shërbimit të ekzekutimit nga shërbimi përbarimor. Konkretisht, identifikon se ka mangësi si zgjatje të pajustificuara në ekzekutimin e titujve ekzekutivë, mungesë transparence dhe përkushtimi në ushtrimin e detyrës si dhe veprimtaria e përbaruesve gjyqësorë nuk karakterizohet nga profesionalizmi dhe paanshmëria.

Shërbimi Përbarimor Gjyqësor Shtetëror ka një organikë të miratur me 130 (njëqind e tridhjetë) punonjës, nga këta 78 (shtatëdhjetë e tetë) janë përbarues gjyqësor (dhe, 22 prej tyre kryejnë njëkohësisht edhe detyrën e Kryetarit të Zyrës), 33 (tridhjetë e tre) janë punonjës të administratës së shërbimit në nivel vendor dhe 19 (nëntëmbëdhjetë) janë punonjës të administratës së nivelit qendror të shërbimit. Nga vlerësimi i situatës rezulton se procesi i rekrutimit të përbaruesve gjyqësorë shtetërorë nuk ka rezultuar efikas për shërbimin, kjo për faktin e mospjesëmarrjes së kandidatëve në procedurat konkurruese e për rrjedhojë mosplotësimin e vendeve vakante, kandidatët pjesëmarrës në konkurs kanë qenë me nivel të pakët njohurish, kandidatët e evidentuar me një nivel të pranueshëm njohurish konkurrojnë për ta patur si eksperiencë pune për të kaluar më pas në një profesion tjetër dhe përbarues të rinj të rekrutuar të larguar nga detyra me dorëheqje, për shkak të ngarkesës së punës, dinamikës së ekzekutimit të titujve ekzekutivë, pagesë e papërshtatshme me volumin dhe përgjegjësinë e detyrës dhe kohës së pamjaftueshme për të fituar njohuritë dhe eksperiencën për tu përballur me përgjegjësinë që mbart funksioni i përbaruesit gjyqësor si subjekt i marrëdhënies juridike civile.

Gjithashtu, burime njerëzore të pamjaftueshme, 78 përbarues gjyqësorë (pavarësisht vakancave) për një ngarkesë me një total prej 54.010 çështjesh, është faktor kryesor në mosrealizimin e ekzekutimit, mosrespektim të afateve procedurale dhe për rrjedhojë mos-garantimin e një shërbimi cilësor për qytetarët.

Një faktor shumë i rëndësishëm i veprimtarisë së shërbimit të ekzekutimit është garantimi i trajnimit të vazhdueshëm të përbaruesve gjyqësorë dhe punonjësve të administratës së këtij shërbimi. Nga analizimi i situatës rezulton se institucioni i Drejtorisë së Përgjithshme të Përbarimit ka miratuar një planin vjetor të trajnimit për përbarues gjyqësor, por nuk është realizuar asnjë trajnim, me përjashtim të përbaruesve të rinj në periudhë prove. Gjithashtu, nuk është trajnuar stafi administrativ, kjo për faktin se Shkolla Shqiptare e Administratës Publike nuk ofron trajnime, pa tarifë, për punonjës të administratës që nuk janë në shërbimin civil.

Infrastruktura e shërbimit është vlerësuar e papërshtatshme për të siguruar kushte optimale pune, burime të pamjaftueshme materiale dhe njerëzore.

Disa nga sfidat që identifikohen në shërbimin përbarimor gjyqësor shtetëror në çështjen e realizimit të ekzekutimit të titujve:

- Kapacitete njerëzore të pamjaftueshme;
- Burime njerëzore të paqëndrueshme;
- Infrastruktura të papërshtatshme, burime materiale të pamjaftueshme dhe shpërblim i jo i



duhur sa i përket ngarkesës, përvojës dhe vështirësisë së detyrës së tyre.

- Kontrolle të integritetit të pazbatuara në mënyrë efektive.

### **3. Rrisqe dhe faktorët e rrisqeve për transparencën e veprimtarisë së Shërbimit Përmbartimor Gjyqësor Shtetëror**

Nga analiza e përmbajtjes së faqes zyrtare të internetit të Drejtorisë së Përgjithshme të Përmbartimit, vëhet re se publikohen të dhëna dhe informacion me karakter vetëm dhe thjesht informues. Nuk janë të publikuara informacione dhe dokumente që lidhen me mekanizmat monitorues të kontrollit të veprimtarisë së shërbimit, apo raporti vjetor i transparencës.

Koordinatori për të drejtën e informimit është caktuar me akt të titullarit, dhe të dhënat e tij janë publikuar në faqen zyrtare të institucionit. Ndryshimet e shpeshta të koordinatorit kanë bërë që ky proces të mos ketë vëmendjen dhe qendrueshmërinë e duhur në funksion të përmirësimit të transparencës. Nga ana tjetër, transparenca e veprimtarisë së shërbimit kushtëzohet nga komunikimi efektiv të strukturave përkatëse dhe Koordinatorit për të Drejtën e Informimit. Menaxhimi i informacionit kërkon jo vetëm staf të informuar dhe me aftësitë e duhura, por edhe komunikim efektiv që respekton afatet kohore në sigurimin e informacionit. Për më tepër, koordinimi dhe komunikimi i brendshëm ndërmjet strukturave dhe koordinatorit për të drejtën e informimit është i një rëndësie të veçantë edhe në aspektin e përmbushjes së objektivave të këtij Plani Integriteti.

Gjithashtu, Koordinatori për Njoftimin dhe Konsultimin është caktuar me akt të titullarit të institucionit të Drejtorisë së Përgjithshme të Përmbartimit. Të dhënat e tij nuk janë të publikuara në faqen zyrtare të institucionit. Kuadri i brendshëm rregullator i shërbimit nuk pasqyron funksionin dhe detyrat e Koordinatorit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik; nuk përmban parashikimet për procesin e konsultimit të përcaktuara në Ligjin për Njoftimin dhe Konsultimin Publik si dhe nuk parashikohet ndërveprimi i koordinatorit me strukturat e tjera administrative për kryerjen e detyrave përkatëse. Programi i transparencës përfaqëson një instrument që kontribuon për transparencën dhe përgjegjshmërinë e shërbimit, një detyrim i përcaktuar në ligjin për mbrojtjen e së drejtës për informim. Drejtoria e Përgjithshme e Përmbartimit e ka publikuar programin e transparencës në faqen zyrtare të saj, por ai nuk është i plotë dhe lehtësisht i aksesueshëm.

### **MONITORIMI I PLANIT TË INTEGRITETIT**

Monitorimi është periodik (çdo vit) 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 rrisqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioritetive të rrisqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e mësimëve 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 siaps afateve të parashikuara. Ky proces ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili është përgjegjës për progresin e zbatimit. Frekuenca minimale e raportimit është brenda një periudhe gjashtëmujore. Raportimi i lejon titullarit që të ndër marrë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i një mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa..



## PLANI I VEPRIMIT, 2022-2024

Plani i veprimit përfaqëson tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e riskeve të integritetit të identifikuar sipas fushës së përgjegjësisë së Shërbimit të Përmbartimit Gjyqësor Shtetëror. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe komizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional. Plani ka për qëllim arritjen e objektivave për forcimin e integritetit si më poshtë:

- *Kuadër rregullator për integritetin të përmirësuar me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të veçanta të integritetit;*
- *Përmirësimin dhe forcimin e kontrolleve ndaj shkeljeve të integritetit në mënyrë që të rritet efektiviteti, efikasiteti dhe transparencia e të gjitha proceseve të punës si dhe në ofrimin e shërbimit të ekzekutimit;*
- *Burime njerëzore të shtuara, adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe të trajnuara në mënyrë të përshtatshme për të parandaluar shkelje të rregullave të integritetit;*

### Kuadri i brendshëm rregullator

#### Objektivi 1: Kuadër rregullator për integritetin të përmirësuar me rregulla dhe procedura të qarta për integritetin

Aktiviteti	Output-i	Afat i	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
1.1 Ndjekja e procesit për miratimin e propozimit për ndryshime në ligjin organik të Shërbimit të Përmbartimit Gjyqësor Shtetëror	Ligj i miratuar për organizimin dhe funksionimin e Shërbimit të Përmbartimit Gjyqësor	2022	MD / DPP	I lartë	Kuadër rregullator për integritetin jo të përmirësuar me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të veçanta të integritetit janë kritike për menaxhim efektiv të integritetit.	Përcaktimi i rregullave të qarta në përputhje me standardet më të mira të integritetit.	Burimet Njerëzore të institucionit të MD-së dhe DPP-së/kosto Administrative

<p>Te vleresohet nevoja per rishikimin i rregullave se Brendshme</p>		
<p>për organizimin dhe funksionimin e shërbimit të përbarimit gjyqësor</p>	<p>Mundësi për parregullsi në koordinimin institucional, si rezultat i mungesës së rregullave të qarta dhe të përshtatura me dryshimet ligjore të miratuara.</p>	<p>DPP/MD</p>
<p>Kosto</p>		<p>Administrati ve</p>
<p>Te hartohen rregulla të brendshme për të garantuar mbrojtjen e integritetit.</p>		

1.2 Përmirësim i mëtejshëm i rregullave të brendshme në fushat kryesore të mbrojtjes së integritetit, konflikti i interesit, deklarimi i dhuratave nëpërmjet kodifikimit të rregullave të integritetit në funksionimin e Shërbimit të Përbarimit Gjyqësor Shtetëror.

Propozimi për miratim të rregullores së brendshme për organizimin dhe funksionimin e Shërbimit të Përbarimit Gjyqësor Shtetëror

2022

MD/DPP

I lartë



## Transparenca

### Objekti 2: Përmirësimi dhe kontrollave ndaj shkeljeve të integritetit në mënyrë që të rritet efektiviteti, efikasiteti dhe transparenca e të gjitha proceseve të punës si dhe në ofrimin e shërbimit të ekzekutimit

Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
Përmirësim i rezistencës së strukturës organizative ndaj shkeljeve të integritetit në veprimtarinë e ekzekutimit të titujve ekzekutivë.	Integriteti i menaxhuar	2022 - 2024	Drejtoria e Inspeksionit dhe e Shqyrtimit të Ankesave në DPP	I lartë	Kontrolle të integritetit të zbatuara në mënyrë joefektive. Përmbarues gjyqësorë jo profesional dhe të njëanshëm.	Planifikim efektiv i kontrolleve të sensibilizuara nga rezultatet e vlerësimit të riskut në veprimtarinë e ekzekutimit. Të sigurohet zbatim efikas i konfliktit të	Burimet Njerëzore të institucioneve të DPP-së/ kosto Administrative

interesit në  
procest e  
kontrollit  
dhe  
inspektimit

për tû  
siguruar se  
stafi i  
përzgjedhur  
pë r t e kriyer  
këto  
funksione  
është i  
çliruar nga  
dyshimet e  
ndërlidhura  
me  
integritetin.

Të sigurohet  
zbatim  
efikas i  
konfliktit të  
interesit në  
proceset e  
punës nga



përmbaruesi t gjyqësor.					
Trajnim profesional të stafit.					Burimet Njerëzore të institucioni t të DPP- së/ kosto Administra tive
Trajtimi i ankesave në përputhje të plotë me rregullat ligjore.					
Mungesë transparence dhe përkushtimi në veprimtarinë e ekzekutimit të titujve ekzekutivë	I lartë	Drejtoria e Inspekti mit dhe e Shqyrtim it të Ankesave në DPP	Plan kontrolli vjetor i miratuar	2022 - 2024	Identifikimi i veprimeve të kryera në kundërshim me dispozitat ligjore.
Përmirësim i Programit të kontrollit mbi veprimtarinë procedurale, administrative dhe financiare të Shërbimit					Aplikimi i masave ndëshkuese administrati ve ndaj

punonjësve të identifikuar me shkelje

Ofrimin e informacionit, neperputhje me aktet ligjore dhe nenlidhore per te drejten e informimit dhe mbrojten e të dhënave personale, te mjaftueshëm, të saktë dhe lehtësisht per tu kuptuar dhe përdorur

Rrijte e besimit te publikut ndaj sherbimit perbarimor gjyqësor shtetëror

2022 - 2024

DPP

I lartë

Komunikim joefektiv dhe transparence e paplote.

Permiresim te transparences si thelbesore per rrijten e llogaridhenies dhe monitorimit te veprimtarise se Sherbimit



nga  
qytetarët.  
Te  
permiresohe  
t programi i  
transparence  
s në faqen  
zyrtare të  
DPP, duke e  
përditësuar  
me  
informacion  
in e duhur,  
mbi Kodin  
Etik,  
Konfliktin  
e Interesit,  
Mbrojtjen e  
sinjalizuesv  
e, raportet  
vjetore,  
vendet  
vakante,  
peronat e  
kontaktit etj.

Te ofrohet informacion ne kohen e duhur nëpërmjet faqes zyrtare te DPP-se për veprimtarin ë e shërbimit.

### Menaxhimi i burimeve njerëzore

## Objektivi: Burime njerëzore të shtuara, adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe të trajnuara në mënyrë të përshtatshme për të parandaluar shkelje të rregullave të integritetit

Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
Zbatim i rregullave të Kodit të Etikës nga stafi i shërbimit, mbrojtjen e sinjalizuesve dhe konfliktin e interesit.	Punonjës me sjellje korrekte etike	2022 2024	DPP	I Lartë	Punonjës me nivel të pamjaftueshëm njohurish për rregullat egzistuese të sinjalizimit, mbrojtjen e sinjalizuesve dhe konfliktin e interesit.	Të sigurohet nivel i duhur i punonjëve të shërbimit përmes trajnimeve të duhura	Burimet Njerëzore të institucio nit të DPP-/ ASPA,



përshtatura me qëllim parandalimin e shkeljeve të rregullave të integritetit ne uhtrimin e detyrës.

ILDKPK I

Të planifikohet programi vjetor i

Përmbare s gjyqësor të trajnuar dhe profesiona I

Garantimi i trajnimeve të përshtatura për përmbare s gjyqësor

Mangësi në veprimtarinë e ekzekutimit të titujve ekzekutivë

DPP-MD I Lartë

2022-2024

DPP/MD

Te zbatohet programi i miratur.

Organikë

Forcimi i mëtejshëm i rezistencës ngaj shkeljeve të integritetit veprimtarisë gjatë procedurale dhe administrative financiare të shërbimit. Staf i shërbimit i

Mangësi në veprimtarinë e ekzekutimit të titujve ekzekutivë, zvarritje të procedurave të ndjekura për ekzekutim, përmbare s gjyqësor jo profesional, kapacitete të paqëndrueshme.

DPP/MD I lartë

2023

DPP/MD

Të përmirësohen me proceset e rekrutimit dhe të përzgjedhjes së burimeve

trajtuar  
financiaris  
ht në  
raport të  
duhur më  
ngarkesën  
dhe  
shkallën e  
vështirësis  
ë së  
detyrës së  
tyre;

Kapacitete  
profesiona  
le të  
rekrutuara  
dhe të  
qëndruesh  
me;

njerëzore  
nëpërmjet  
propozimeve  
konkrete për  
përmirësim të  
regullave  
ligjore dhe  
nënligjore për  
rekrutim.  
Të vlerësohet  
personeli dhe  
të merren  
masa për  
politika të  
promovimit  
në bazë të  
meritave.

Të merren  
masat për  
propozime në  
drejtim të  
shtimit të  
strukturës së  
Shërbimit.



Sistemimi i zyrave vendore më ambjente të përshatshme për ushtrim aktiviteti.					Burime të brendshme m te institucio nit të MD-se dhe DPP-se
Përmirësim i infrastrukturës së shërbimit.	Shërbim Përmbari mor gjyqësor shtetëror me infrastrukturë të përmirësuar	2022-2024	DPP/MD	I lartë	Infrastrukturë e papërshtatshme