



PLANI PËR INTEGRITET

I MINISTRISË TË PUNËVE TË BRENDSHME

2023-2025



PLANI PËR INTEGRITET

I MINISTRISË TË PUNËVE TË BRENDSHME

2023-2025



DEKLARATA E INTEGRITETIT



Të nderuar,

Plani i integritetit është një dokument i brendshëm kundër korrupsionit që përmban një sërë masash që parandalojnë dhe eliminojnë mundësitë për shfaqjen dhe zhvillimin e formave të ndryshme të sjelljeve korruptive dhe të tjera joprofesionale në Ministrinë e punëve të brendshme, të cilat ndodhin si rezultat i një vlerësimi i ndjeshmërisë së vendeve të caktuara të punës ndaj shfaqjes dhe zhvillimit të korrupsionit dhe formave të tjera të sjelljes joprofesionale të të punësuarve. Ky vlerësim i ekspozimit të punonjësve ndaj rreziqeve të ndryshme ndërmerret me qëllim zbatimin e parimit të “zero tolerancës” ndaj korrupsionit dhe ruajtjen dhe përmirësimin e integritetit të punonjësve në Ministrinë e punëve të brendshme.

Qëllimi i Planit të integritetit është krijimi i mekanizmave që do të sigurojnë funksionimin efikas dhe efektiv të Ministrisë së punëve të brendshme përmes:

- përforcimit të përgjegjësisë,
- thjeshtimit të procedurave,
- rritjes së transparencës në vendimmarrje,
- kontrollin e autorizimeve diskrecionale,
- respektimin e vlerave etike,
- eliminimi e praktikave joefikase dhe rregulloreve të pazbatueshme,
- futja e një sistemi efektiv të mbikëqyrjes dhe kontrollit të punës dhe sjelljes së punonjësve.

Rëndësia e këtij plani të integriteti qëndron në atë se, së pari, në përpjekjet tona të vazhdueshme për të respektuar integritetin, etikën dhe transparencën si vlera themelore që i shërbejnë funksionimit institucional të Ministrisë së punëve të brendshme, si dhe në efektet dhe ndikimin e drejtpërdrejtë të ma-

save të saj mbi përforcimin institucional në kuadër të luftës efektive kundër korrupsionit.

Plani i integritetit i Ministrisë së punëve të brendshme për periudhën e viteve 2023-2025 është pjesë e mozaikut që plotëson kornizën institucionale kundër korrupsionit dhe do të shërbejë si një instrument i rëndësishëm për identifikimin dhe parandalimin e rreziqeve të korrupsionit dhe cënimit të integritetit në fushat më të ekspozuara të përgjegjësisë. Dokumenti pasqyron qasjen se si duhet kuptuar, zhvilluar dhe zbatuar ndërtimi i integritetit në strukturat dhe institucionet e Ministrisë së punëve të brendshme, por gjithashtu përcakton mënyra dhe mekanizma efektivë për të njëjtën.

Megjithëse përballja me ndikimin negativ të korrupsionit dhe perceptimi i tij është një sfidë e vazhdueshme, Ministria e punëve të brendshme do të vazhdojë përpjekjet e saj për rritjen e proaktivitetit dhe bashkëpunimit ndër-institucional, për të garantuar shërbime cilësore, të paanshme dhe transparente ndaj komunitetit, si dhe promovimi të vazhdueshëm të një kulture pune në administratën publike bazuar në këto vlera.

Policia me integritet të lartë pritet të harmonizojë sjelljen e punonjësve të policisë me vlerat demokratike ndërsa gjatë marrjes së masave nga kompetencat e saj të udhëhiqet nga shteti i së drejtës dhe të respektojë në vazhdimësi të drejtat e njeriut.

Duke u nisur nga vendosmëria e fuqishme e Ministrisë së punëve të brendshme për luftën kundër korrupsionit, e cila është përcaktuar si prioriteti i parë strategjik i Ministrisë së punëve të brendshme,

dhe duke pasur parasysh se integriteti i lartë policor është pikërisht baza e luftës efektive kundër krimit dhe korrupsionit, miratua këtë Plan të integritetit i cili paraqet një mjet përmes të cilit matet shkalla e ekspozimit ndaj rrezikut të korrupsionit në Ministrinë e punëve të brendshme dhe do të përfaqësojë një garanci për funksionimin efikas dhe efektiv të Ministrisë së punëve të brendshme.

Me një falënderim të sinqertë për Qendrën e Gjenevës për kontrollin demokratik të forcave të armatosura Qendrën e Gjenevës për qeverisjen e sektorit të sigurisë (DCAF), e cila dha një kontribut të madh në zhvillimin e këtij plani, ne premtojmë një angazhim të fortë në përmbushjen e detyrimeve që i kemi dhënë vetes.

MINISTËR I PUNËVE TË BRENDSHME
Oliver Saposovski



PËRMBAJTJA

Deklarata e integritetit	2
I. Hyrje	6
II. Qëllimi i dokumentit	12
III. Për metodologjinë dhe procesin	13
IV. Qëllimet dhe parimet	15
V. Rreziqet që lidhen me integritetin, të identifikuara në njësitë organizative dhe institucionet e Ministrisë së punëve të brendshme	17
1. Rreziqet nga shpërdorimi i detyrë të personave zyrtarë të autorizuar që ofrojnë shërbime të drejtpërdrejta për qytetarët	17
2. Rreziqet nga marrja e mitës në policinë rrugore dhe policinë kufitare	18
3. Rreziqet nga përdorimi i tepruar i forcës fizike në zbatimin e autorizimeve policore	19
4. Rreziqet në fushën e prokurimit publik	21
5. Rreziqet në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore	22
6. Rreziqet që lidhen me shkeljen e etikës, paanshmërisë, dinjitetit, mbrojtja e autoritetit dhe reputacionit të institucionit	24
VI. Monitorimi dhe raportimi	26
VII. Përfundime dhe rekomandime	27
Aneksi 1: Plani i veprimit për zbatimin e Planit të integritetit të Ministrisë së punëve të brendshme për vitet 2023-2025	29



I. HYRJJE

Në periudhën e kaluar, nocioni integritet është shndërruar në një nga nocionet më të përdorur për sa i përket konceptit të qeverisjes së mirë. Në atë drejtim, kur flasim për qeverisje të mirë, në thelb nënkuptojmë ndërtimin dhe kultivimin e frymës së integritetit në nivel personal dhe institucional, i cili do të nxiste dhe siguronte pavarësinë, profesionalizmin dhe përgjegjshmërinë në kryerjen e kompetencave të përcaktuara nga me të drejtën kombëtare dhe ndërkombëtare.

Integriteti përfaqëson një sërë veprimesh dhe mënyrash të sakta për ta bërë atë, respektivisht një përmbledhjeve të vlerave etike, parimesh morale, mençurisë dhe mënyrës se si ne veprojmë dhe sillemi. Prandaj imponohet nevoja që punonjësit e policisë gjatë ushtrimit të detyrave të tyre, t'u përmbahen këtyre parimeve dhe të kenë forcën e brendshme, guximin dhe aftësinë për t'i zbatuar gjithmonë ato pavarësisht nga pasojat me të cilat do të përballen.

Nuk do të gabojmë nëse integritetin në punën policore e përkufizojmë si mungesë të shpërdorimit respektivisht abuzimit policor, respektim të kodit etik të sjelljes, rregullave të përcaktuara, procedurave standarde, respektivisht sjelljes së punonjësve të policisë në përputhje me rregullat ligjore në fuqi.

Integriteti i lartë policor është baza për krijimin e respektit dhe besimit të ndërsjellë midis qytetarëve dhe policisë dhe luan një rol të madh në luftën efektive kundër krimit dhe korrupsionit.

Asnjë vend nuk është imun ndaj korrupsionit si dukuri negative të jetës moderne, pavarësisht shkallës së zhvillimit të tij, dhe ai është i pranishëm në të gjitha segmentet e jetës shoqërore.

Rrjedhimisht, korrupsioni si dukuri e pashmangshme është e pranishme në radhët e policisë.

Nocioni korrupsion në polici nënkupton çdo shkelje të proceseve dhe procedurave standarde, shpërdorim të detyrës zyrtare ose tejkalim të kompetencave policore për një shpërblim të premtuar, të ofruar, të dhënë, të kërkuar, pranuar ose të pritur, për vete ose për dikë tjetër.

Faktorët më të shpeshtë që kontribuojnë në shfaqjen e korrupsionit në polici janë: bashkëpunimi ndërmjet joprofesionalizmit dhe organizimit të keq,

punësimi i kuadrove joprofesionale, neglizhenca respektivisht pakujdesia e kriterëve gjatë përzgjedhjes dhe trajnimit të punonjësve të policisë.

Lufta kundër korrupsionit është përcaktuar si prioriteti i parë strategjik në Planin strategjik të Ministrisë së punëve të brendshme për vitet 2021-2024. Në këtë drejtim, Ministria e punëve të brendshme miraton çdo vit një program kundër korrupsionit, i cili synon krijimin e një sistemi të masave që do të mundësojnë përballjen me korrupsionin dhe identifikimin e shkaqeve, kushteve dhe faktorëve që e mundësojnë atë. Sipas këtij programi, është detyrim i të gjithë punonjësve që gjatë kryerjes së detyrave të punës të veprojnë në përputhje me rregullat, rregulloret dhe standardet profesionale të zbatuara nga Ministria e punëve të brendshme dhe Policia. Është e nevojshme që çdo punonjës të respektojë Kodin etik të sjelljes, të manifestojë një shkallë të lartë të integritetit në punë, të dijë të njohë format e korrupsionit dhe të zotërojë aftësinë për të kundërshtuar korrupsionin. Askush nuk duhet të bëjë përjashtim në përcaktimin e përgjegjësisë për sjellje korruptuese, pasi askush nuk ka mandat të pengojë, kufizojë apo zbehë në asnjë mënyrë procesin e përcaktimit të përgjegjësisë.

Për një luftë efektive kundër korrupsionit janë po aq të rëndësishme vullneti politik, zgjidhjet normative, korniza institucionale, zbatimi efektiv i ligjeve, kapaciteti dhe integriteti institucional dhe personal, si dhe bashkëpunimi ndërmjet institucioneve në vend dhe atyre ndërkombëtarë.

Sfida kryesore për Ministrinë e punëve të brendshme në luftën kundër korrupsionit është zbulimi dhe identifikimi në kohë i rreziqeve nga korrupsioni, si dhe zbulimi, zbardhja, dokumentimi dhe vërtetimi në kohë i sjelljeve korruptuese që përfshijnë punonjësit e policisë.

Qëllimi kryesor i Ministrisë së punëve të brendshme në luftën kundër korrupsionit është reduktimi i korrupsionit dhe arritja e një kulture antikorrupsion mes punonjësve, ndërtimi i integritetit të punonjësve në Ministrinë e punëve të brendshme në përputhje me standardet evropiane, ngritja e vetëdijes së punonjësve përmes trajnimeve të duhura, largimi i kushteve për ekzistimin e korrupsionit në polici dhe veprimi joprofessional dhe vendosja e standardeve të dëshiruara etike.

Me qëllim të luftimit efektiv të korrupsionit, është i nevojshëm ekzistimi dhe bashkëpunimi i Ministrisë së punëve të brendshme me ministritë e tjera përkatëse, organet shtetërore dhe institucionet për luftën kundër korrupsionit dhe krimin në përgjithësi. Bashkëpunimi duhet të shërbejë si bazë dhe forcë drejtuese e institucioneve në luftën kundër korrupsionit. Në këtë drejtim, është e nevojshme të ketë një lidhje funksionale dhe ngritjen e një baze të përbashkët të dhënash në të cilën do të kenë qasje të gjitha subjektet përgjegjëse për luftimin e korrupsionit, me qëllim të shkëmbimit të informacioneve për sigurimin e një sistemi të qëndrueshëm të një qasjeje të përbashkët për realizimin e detyrimeve të institucioneve për luftën jo selektive kundër korrupsionit.

Ministria e punëve të brendshme, me luftën e saj proaktive kundër korrupsionit dhe papranueshmërisë absolute të tij, po ndërton mekanizma të kontrollit, masa dhe aktivitete që do të ngushtojnë hapësirën e sjelljeve korruptuese të punonjësve në Ministrinë e punëve të brendshme dhe polici, si dhe zbulimin dhe sanksionimin e duhur të çdo rasti specifik.

Ndikimi i korrupsionit mund të jetë jashtëzakonisht i madh në stabilitetin e një vendi, pasi ai gërryen dhe dobëson tre shtyllat e rëndësishme mbi të cilat mbështetet: sigurinë, politikën dhe ekonominë. Në këtë këndvështrim, lufta kundër korrupsionit merr një kuptim të veçantë për institucionin tonë dhe për çdo punonjës të administratës. Situatat dinamike dhe komplekse e sigurisë, ku përfshihen trafikimi, krimi i organizuar, por edhe situata të paqëndrueshmërisë politike, fatkeqësive natyrore, pandemive etj., të cilat krijojnë mundësi të shtuara për korrupsion dhe shpërdorim. Për këtë arsye është e nevojshme që të konsolidohen mekanizmat parandalues dhe mbikëqyrës për çdo situatë dhe për çdo aspekt të aktivitetit.

Ministria e punëve brendshme synon të garantojë një mjedis më të sigurt për zhvillimin e vendit dhe shoqërisë duke përforcuar rendin dhe sigurinë publike, duke siguruar shërbime cilësore dhe mbrojtje të territorit me struktura profesionale dhe integritet, të cilat funksionojnë në përputhje të plotë me ligjin, duke respektuar të drejtat dhe liritë e qytetarëve, duke i shërbyer me përkushtim dhe profesionalizëm interesit publik dhe duke përmbushur angazhimet kombëtare, rajonale dhe ndërkombëtare të shtetit.

Nën kujdesin e Bashkimit Evropian dhe Këshillit të Evropës, Ministria e punëve të brendshme realizoi projektin "Mekanizmi i jashtëm për kontrollin policor", qëllimi i të cilit ishte krijimi i një mekanizmi të jashtëm që do të siguronte paanshmëri dhe objektivitet në trajtimin e rasteve kur ka dyshime se janë kryer vepra penale nga persona me kompetenca policore dhe punonjës të policisë së burgjeve.

Mekanizmi i kontrollit të jashtëm policor funksionon në praktikë si një mekanizëm shtesë ndaj mekanizmit ekzistues të kontrollit të brendshëm në Ministrinë e punëve të brendshme.

Në kuadër të realizimit të projektit, në Prokurorinë themelore publike për ndjekjen e krimit të organizuar dhe korrupsionit, u krijua një departament i specializuar për hetimin dhe ndjekjen e krimeve të kryera nga persona me kompetenca policore dhe punonjës të policisë së burgjeve.

Në Ligjin për punë të brendshme dhe Ligjin për policinë janë përcaktuar në mënyrë ligjore detyrimet e MPB-së dhe mënyra e veprimit pas pranimit të kallëzimit penal ose njohuritë e marra se punonjësi i Ministrisë së punëve të brendshme me statusin e punonjësit të policisë ka kryer vepër penale gjatë ushtrimit të veprimeve respektivisht detyrave zyrtare ose ka kryer vepër penale jashtë shërbimit duke përdorur kërcënime serioze, forcë ose mjete të shtyrë që rezultojnë me vdekje, lëndim të rëndë trupor, lëndim trupor, privim të paligjshëm të lirisë, torturë dhe trajtime dhe veprime të tjera mizore, çnjerëzore ose poshtëruese, nëse ligji parashikon ndjekjen penale sipas detyrës zyrtare.

Në fakt, në këto raste Ministria njofton pa vonesë Departamentin për hetimin dhe ndjekjen penale të krimeve të kryera nga persona me kompetenca policore dhe punonjës të policisë së burgjeve në Prokurorinë themelore publike për ndjekjen penale të krimit të organizuar dhe korrupsionit. Së bashku me njoftimin, Ministria i dorëzon Departamentit të gjitha burimet e njohurive për veprën penale të kryer, kryerësin dhe viktimën dhe burimet e tjera të informacioneve me të cilat disponon. Departamenti për kontroll të brendshëm, hetime penale dhe standarde profesionale në Ministrinë e punëve të brendshme, me miratimin e prokurorit publik nga Departamenti për hetimin dhe ndjekjen e veprave penale të kryera nga persona me kompetenca policore dhe punonjës të burgut, ndërmerr veprime për iniciimin e procedurës disiplinore ndaj atij punonjësi, për të cilën përgatit një raport me mendim të cilin ia paraqet ministrit të punëve të brendshme.

Që nga krijimi i Mekanizmit të kontrollit të jashtëm të policisë, Departamenti i kontrollit të brendshëm, hetimeve penale dhe standardeve profesionale, ka vendosur bashkëpunim të pandërprerë me departamentin e specializuar për hetimin dhe ndjekjen e veprave penale të kryera nga persona me kompetenca policore dhe punonjës të policisë së burgjeve në Prokurorinë themelore publike për ndjekjen e krimit të organizuar dhe korrupsionit dhe Prokurorive të tjera themelore publike në drejtim të hetimeve efikase në luftën kundër veprimeve të kundërligjshme të punonjësve të policisë dhe mbrojtjen e të drejtave dhe lirisë të njeriut.

Me këtë koncept, "Mekanizmi i kontrollit të jashtëm", pranë Avokatit të popullit krijohet njësi e veçantë – mekanizëm për kontroll civil, dhe njëkohësisht i mundëson Avokatit të popullit të paraqesë iniciativa për fillimin e procedurës për përcaktimin e përgjegjësisë disiplinore të punonjësve të policisë.

Departamenti i kontrollit të brendshëm, hetimeve penale dhe standardeve profesionale është mekanizmi i kontrollit i Ministrisë së punëve të brendshme mbi punën e policisë dhe Ministrisë, për këtë arsye kompe-

tencat e Departamentit përfshijnë një gamë të gjërë të masave dhe aktiviteteve, të cilat ndërmerren dhe kanë për qëllim përcaktimin e veprimeve joprofesionale, të paligjshme dhe joetike të punonjësve të Ministrisë, si dhe marrjen e një sërë masash dhe aktiviteteve për parandalimin e tyre nga aspekti parandalues dhe represiv. Një rëndësi e veçantë në punën e Departamentit i kushtohet respektimit të vazhdueshëm të korpusit të lirive dhe të drejtave të njeriut në përputhje me Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara nga Ministria e punëve të brendshme dhe Policia.

Departamenti për kontroll të brendshëm, hetime penale dhe standarde profesionale është pjesë e Ministrisë së punëve të brendshme të Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe kontrollon ligjshmërinë e punës së punonjësve të policisë, si dhe të punonjësve të tjerë të Ministrisë së punëve të brendshme, veçanërisht në lidhje me respektimin dhe mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të njeriut gjatë kryerjes së detyrave policore dhe zbatimit të autorizimeve policore. Në kuadër të Departamentit për kontroll të brendshëm, hetime penale dhe standarde profesionale, është themeluar Departamenti për integritet, parandalim të korrupsionit dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut. Fokusi i këtij departamenti është zbatimi i Programit për përforcimin e integritetit të policisë dhe programit për forcimin e kapacitetit etik të punonjësve në Ministrinë e punëve të brendshme. Pjesë përbërëse thelbësore e këtyre programeve është promovimi dhe zbatimi i parimit të mosdiskriminimit në çfarëdo baze në kryerjen e detyrave zyrtare.

Departamenti merr masa dhe veprime për zbulimin dhe çrrënjosjen e veprave penale me elemente të korrupsionit dhe formave të tjera të sjelljes korruptuese, si dhe vepra të tjera penale të kryera nga punonjësit e policisë dhe punonjësit e tjerë të Ministrisë së punëve të brendshme, të kryera gjatë punës ose në lidhje me punën dhe ka kompetenca për të vepruar në territorin e të gjithë shtetit. Me qëllim të zbulimit, çrrënjosjes, dokumentimit dhe ndjekjes penale të veprave penale që ndiqen sipas detyrës zyrtare, zbaton masat dhe veprimet e duhura operativo-taktike për sigurimin e dëshmive materiale dhe parashtrohet kallëzim penal në prokuroritë kompetente. Departamenti vepron me iniciativë personale, me kërkesë të prokurorit publik kompetent, në bazë të informatave të mbledhura, në korrespondencën me shkrim nga zyrtarët policorë dhe punonjësit të tjerë të Ministrisë së punëve të brendshme, qytetarët dhe personat juridik. Kryen kontrollin parandalues të të gjitha njësive organizative të Ministrisë së punëve të brendshme. Inicon ndryshime apo miratim të rregullave të reja, si dhe futjen e procedurave të qarta në punë, me synimin për të reduktuar mundësinë e shpërdorimit gjatë zbatimit të tyre dhe parandalimin e veprimeve korruptive dhe joetike të punonjësve në Ministrinë e punëve të brendshme. Ai kryen një analizë të rrezikut të korrupsionit në të gjitha njësitë organizative në Ministrinë e punëve të brendshme dhe për çdo pozicion në Ministrinë e punëve të brendshme për të krijuar një metodologji unike në bazë të së cilës identifikohen dhe vlerësohen rreziqet e korrupsionit dhe faktorët institucional dhe individual që çojnë në korrupsion. Departamenti bashkëpunon me shërbimet përkatëse, institucionet dhe organizatat ndërkombëtare, qëllimi kryesor i të cilave është lufta kundër korrupsionit dhe mbrojtja e lirive dhe të drejtave të njeriut dhe zbaton standardet dhe rekomandimet e BE-së.

Me miratimin e Ligjit për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit për punë të brendshme ("Gazeta zyrtare e RMV" nr.89/22) Departamenti i kontrollit të brendshëm, hetimeve penale dhe standardeve profesionale përfitoi një tjetër mjet për përforcimin e kapaciteteve të Departamentit në luftën kundër korrupsionit mes punonjësve të Ministrisë së punëve të brendshme, që është zbatimi i testit të integritetit profesional.

Verifikimi i integritetit profesional të punonjësve në Ministrinë e punëve të brendshme do të kryhet në mënyrë të vazhdueshme gjatë kohëzgjatjes të marrëdhënies së punës, përmes realizimit të Testit për integritetin profesional, i cili është kontroll i veprimit të punonjësve të Ministrisë së punëve të brendshme në një situatë të simuluar, e cila është identike me detyrat dhe aktivitetet e tyre të punës, pa detyrimin e njoftimit paraprak të njësive organizative në të cilën punonjësi është i caktuar dhe punon.

Rezultati i testit të integritetit profesional mund të jetë tregues për fillimin e procedurës parahetimore,

vlerësimin dhe analizimin e rrezikut të korrupsionit, ndryshimin e metodologjisë dhe procedurave të punës dhe përcaktimin e llojit dhe nevojës për trajnim të punonjësve.

Testi i integritetit profesional kryhet në bazë të Planit për realizimin e testit të integritetit Profesional, i cili miratohet nga drejtuesi i njësisë për kontroll të brendshëm, hetime penale dhe standarde profesionale NJKBHKSP.

Është e rëndësishme të theksohet se gjatë kryerjes së Testit të integritetit profesional, theks i veçantë do t'i kushtohet respektimit të parimit të ligjshmërisë, lirive dhe të drejtave themelore të njeriut dhe dinjitetit të punonjësit që testohet.

Gjatë kryerjes së testit të integritetit profesional, punonjësi që testohet nuk duhet të nxitet për të kryer një vepër penale ose shkelje të detyrës dhe autorizimeve zyrtare.

Aktivitetet e ndërmarra gjatë Testit të integritetit profesional nuk janë pjesë e masave të veçanta hetimore të përcaktuara me Ligjin për procedurën penale.

Procedura për realizimin e testit të integritetit profesional mund të dokumentohet në inçizime video ose audio dhe gjatë realizimit të tij mund të përdoren mjete dhe dokumente të legjendës. Rezultati i një testi të integritetit profesional mund të jetë pozitiv ose negativ. Testi do të ketë një rezultat negativ nëse punonjësi i testuar nuk ka dëshmuar integritetin e tij profesional. Rezultati negativ i këtij testi parashikohet si një rast më i rëndë i përgjegjësisë disiplinore dhe bazë për fillimin e procedurës disiplinore. Përcaktimi ligjor i rezultatit negativ të testit të integritetit profesional si një rast më i vështirë për përgjegjësi disiplinore dhe baza për iniciimin e procedurës disiplinore padyshim që do të ndikojë në procesin e ngritjes në detyrë të punonjësve, sepse një punonjës nuk mund të ngrihet në detyrë një pozitë më të lartë sipas pagës nëse i është shqiptuar një masë disiplinore për një rast më të rëndë për përgjegjësi disiplinore në vitin e fundit, respektivisht nëse në vitin e fundit është i është shqiptuar sanksion disiplinor për shkelje të rendit dhe disiplinës së punës.

Përmes procesit të vetingut, kemi për qëllim që të përforcojmë besimin e qytetarëve, të garantohet dhe promovohet integriteti, si dhe të rriten standardet dhe aftësitë profesionale të punonjësve që punojnë në këto institucione të rëndësishme të rendit dhe sigurisë publike.

Plani i integritetit është i ndarë në dy pjesë përbërëse: Plani i integritetit dhe Plani i veprimit për zbatimin e tij. Dokumenti udhëhiqet nga një qasje holistike dhe pasqyron disa karakteristika kryesore në konceptin e adresimit të zgjidhjeve për të zvogëluar rreziqet e mundshme të korrupsionit dhe për të rritur integritetin institucional, të tilla si:

- Dinamika;
- Të qenit fleksibël;
- Të qenit i përkohshëm;
- Natyra parandaluese dhe proaktive;
- Ndërtimi dhe përmirësimi i vazhdueshëm i integritetit në strukturat dhe institucionet e Ministrisë së punëve të brendshme.

Gjuha e dokumentit është e qartë dhe saktë, në mënyrë që të kuptohet, zbatohet dhe monitorohet lehtësisht dhe objektivisht progresi.

II. QËLLIMI I DOKUMENTIT

Plani i integritetit të Ministrisë së punëve të brendshme është një dokument i nivelit strategjik i një natyre operationale, i cili synon, nga njëra anë, të identifikojë rreziqet për integritetin e strukturave dhe institucioneve vartëse, dhe të vlerësojë nivelin e cenueshmërisë së tyre, dhe nga ana tjetër të planifikojë masat e duhura për parandalimin dhe minimizimin e tyre.

Plani i integritetit, në bazë të analizës së rrezikut në lidhje me këtë aspekt në njësitë organizative të Ministrisë së punëve të brendshme, synon identifikimin dhe vënien në funksion të mekanizmave për minimizimin e faktorëve që mund të lidhen me shkaqet, presionet, rastet apo mundësitë e krijuara, të cilat shërbejnë si bazë për ekzistencën e korrupsionit. Në këtë mënyrë, ai synon të menaxhojë rreziqet dhe gjithmonë të garantojë shërbime cilësore, të paanshme dhe të përgjegjshme për qytetarët.

Në këtë kontekst, ky dokument do të shërbejë si një mjet gjithëpërfshirës parandalues kundër korrupsionit, pasi synon të promovojë dhe përforcojë integritetin, profesionalizmin, etikën, si dhe zbatimin e vlerave morale dhe standardeve profesionale.

Ndërtimi i integritetit është sfidues dhe kërkon përpjekje të vazhdueshme, një kuptim të mirë të problemit dhe vullnetin për të garantuar ndryshime në nivele të ndryshme. Por sfida më e madhe lidhet me ndryshimin e mendësisë dhe përfitimin e një kulture pune, për shkak të nivelit të lartë të rezistencës me të cilën përballemi në këtë drejtim.



III. PËR METODOLOGJINË DHE PROCESIN

Plani i integritetit dhe plani i tij i veprimit janë rezultat i më shumë muajve të punës nga përfaqësuesit e Ministrisë së punëve të brendshme, të mbështetur nga ekspertët e projektit të DCAF (Qendra e Gjenevës për qeverisjen e sektorit të sigurisë).

Procesi i hartimit të Planit të integritetit për Ministrinë e punëve të brendshme ka kaluar nëpër disa faza.

Së pari, u krijua një grup pune për hartimin e Planit të integritetit të Ministrisë së punëve të brendshme, i përbërë nga përfaqësues të njësive të ndryshme organizative në Ministrinë e punëve të brendshme.

Së dyti, është përgatitur një plan pune, ku janë përcaktuar afatet, masat dhe aktivitetet e planifikuara, me qëllim përgatitjen dhe përfundimin në kohë të Planit të integritetit dhe Planit të veprimit për realizimin e tij.

Së treti, u zhvilluan takime të vazhdueshme të anëtarëve të grupit të punës për të diskutuar vazhdimësinë e procesit dhe detyrat e secilës strukturë.

Ekspertët e DCAF ofruan në mënyrë aktive ekspertizën e tyre, si pjesë e takimeve të grupit të punës për përgatitjen e Planit të integritetit, si dhe përmes seminareve dhe trajnimeve që ata realizuan me anëtarët e grupit të Punës, mbi metodologjinë e përgatitjes së analizës së rrezikut.

Grupi i punës u angazhua në përgatitjen e një analize të thelluar të situatës dhe bazuar në specifikat e strukturave të përfshira, duke shqyrtuar në detaje çdo aspekt dhe rrjedhën e punës, çdo shërbim dhe produkt të ofruar. Ky proces përfshinte disa komponentë, si më poshtë:

- Analiza e kuadrit ligjor sipas sektorëve që lidhen me rreziqet në drejtim të ligjshmërisë, qartësisë, stabilitetit, mangësive ligjore;
- Analiza në lidhje me organizimin e brendshëm, duke përfshirë strukturën organizative, frekuencën e ndryshimeve organizative, problemet që lindin si rezultat i ndryshimeve strukturore;
- Analiza e procesit të zinxhirit vendimmarrës, procedurave të punësimit dhe karrierës, prokurimit;
- Identifikimi i burimeve dhe disponueshmëria e të dhënave përkatëse, duke përfshirë të dhënat statistikore; posedimi dhe qasja në këto të dhëna, transparenca, avantazhet dhe kufizimet e të dhënave, mbrojtja e të dhënave;
- Identifikimi i zonave, aspekteve, proceseve, shërbimeve dhe strukturave më të ndjeshme dhe të ekspozuara ndaj korrupsionit, si dhe arsyet e identifikimit të tyre;
- Rastet dhe fushat ku janë identifikuar veprat penale të korrupsionit;



- Identifikimi i rekomandimeve konkrete dhe kombëtare ose ndërkombëtare për institucionin në këtë drejtim, nëse këto rekomandime zbatohen ose realizohen.

Pas përgatitjes së vlerësimeve për secilën fushë, informacionet u përpunuan dhe u integruan në një dokument të vetëm. Identifikimi i rreziqeve u bë për të gjitha procedurat dhe fushat e ndryshme, si dhe për të gjitha nivelet e vlerësuara si potencialisht të rrezikuara ose të ekspozuara në drejtim të shkeljes së integritetit të punonjësve dhe institucionit.

Rreziqet e identifikuara u konceptuan dhe kategorizuan në disa grupe dhe fusha kryesore të rrezikut: rreziqet e shpërdorimit të pozitës zyrtare të personave zyrtar të autorizuar që ofrojnë shërbime të drejtpërdrejta për qytetarët; rreziqet e marrjes së mitës në policinë rrugore dhe polici kufitare; rreziqet e përdorimit të tepruar të forcës fizike në zbatimin e kompetencave të policisë; rreziqet në fushën e prokurimit publik; rreziqet në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe rreziqet që lidhen me shkeljen e etikës, paanësisë, dinjitetit, mbrojtjes së autoritetit dhe reputacionit të institucionit.

Në këtë kontekst, takimet vazhduan me praninë e ekspertëve të DCAF për të identifikuar masat dhe aktivitetet e nevojshme që janë realiste dhe me ndikim, për të përcaktuar strukturat përgjegjëse dhe afatet, qëllimet dhe treguesit përkatës.

Masat e planifikuara në këtë dokument lidhen me përcaktimin më të qartë të përgjegjësive të funksioneve, hartimin e politikave dhe akteve dhe rregullave, trajnimin dhe kualifikimin e punonjësve, si dhe përmirësimin e mekanizmave të kontrollit.



IV. QËLLIMET DHE PARIMET

Përgatitja e dokumentit të Planit të integritetit ka një rëndësi të veçantë dhe mbështet përpjekjet e drejtuesve të Ministrisë së punëve të brendshme në luftën kundër korrupsionit dhe konsolidimin e njësive organizative në këtë drejtim.

Plani i integritetit është konceptuar për periudhën trevjeçare 2023-2025 dhe synon të arrijë disa objektiva kryesore:

- Parandalimi i korrupsionit dhe përforcimi i integritetit institucional;
- Rritja e transparencës së Ministrisë së punëve të brendshme;
- Krijimi i mekanizmave për ndjekjen e sjelljeve që cenojnë integritetin;
- Përcaktimi i procedurave dhe rregullave të qarta për integritetin e punonjësve në Ministrinë e punëve të brendshme;
- Përforcimi i bashkëpunimit ndërmjet njësive organizative në kuadër të përmbushjes së detyrimeve dhe qëllimeve strategjike në fushën kundër korrupsionit.

Fryma e përgjithshme e dokumentit udhëhiqet nga parimet e mëposhtme:

- Parimi i ligshmërisë, sipas të cilit Ministria e punëve të brendshme gjatë ushtrimit të veprimtarisë së saj zbaton Kushtetutën, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara dhe legjislacionin në fuqi;
- Parimi i unitetit dhe hierarkisë, sipas të cilit, Ministria e punëve të brendshme organizohet në mënyrë të tillë që çdo njësi organizative vartëse t'i paraqesë një raport njësisë më të lartë organizative;
- Parimi i llogaridhënies, sipas të cilit, çdo punonjës i nënshtrohet udhëzimit dhe mbikëqyrjes sipas organizimit të hierarkisë;
- Parimi i efektivitetit, sipas të cilit çdo punonjës dhe çdo njësi organizative është e organizuar në mënyrë që të kryejë me profesionalizëm dhe përkushtim detyrat e caktuara dhe qëllimet e përcaktuara;
- Parimi i paanshmërisë, sipas të cilit çdo punonjës që merr pjesë në procesin e vendimmarrjes vepron në përputhje me rregullat për parandalimin e konflikteve të interesit, sipas legjislacionit në fuqi;
- Parimi i transparencës, si parim themelor për publikimin e informacionit thelbësor nga puna e Ministrisë së punëve të brendshme në një mënyrë të disponueshme dhe të kuptueshme gjerësisht, duke respektuar kufizimet në mbrojtjen e të dhënave personale dhe privatësisë;
- Parimi i konfidencialitetit, trajtimi i informacionit të klasifikuar në përputhje me Ligjin për informacionin e klasifikuar dhe aktet e brendshme të Ministrisë së punëve të brendshme në këtë fushë;
- Parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit, për të parandaluar çdo formë të diskriminimi të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, shkeljes të dinjitetit të personit dhe krijimi i një mjedisi frikësues, armiqësor, degradues, të pabarabartë ose fyes.

- Parimi i bashkëpunimit të brendshëm, sipas të cilit, çdo punonjës bashkëpunon brenda njësisë organizative ku ai/ajo bën pjesë, si dhe me punonjësit në njësitë e tjera organizative brenda ministrisë, për përmbushjen e qëllimeve.



V. RREZIQET QË LIDHEN ME INTEGRITETIN, TË IDENTIFIKUARA NË NJËSITË ORGANIZATIVE TË MINISTRISË SË PUNËVE TË BRENDSHME

1. Rreziqet nga shpërdorimi i detyrës të personave zyrtar të autorizuar të cilët ofrojnë shërbime të drejtpërdrejta për qytetarët

Strukturat e veçanta të Ministrisë së punëve të brendshme, të cilat ofrojnë shërbime të drejtpërdrejta për qytetarët, mbartin një rrezik potencial në rritje të cënimit të integritetit të punonjësve dhe vetë institucionit. Ka shumë procedura dhe procese të brendshme që mund të jenë lëndë e shpërdorimit dhe devijimit të burimeve të Ministrisë së punëve të brendshme për interesa personale. Kompetencat në dispozicion të punonjësve në Ministrinë së punëve të brendshme shumë lehtë mund të drejtohen në interesa private, respektivisht, ekzistojnë rreziqe të mëdha që punonjësit të përfshihen në praktika korruptuese në lidhje me “interesat” e jashtme. Në ndërveprimet e përditshme me qytetarët, forma më e dukshme e shpërdorimit të detyrës është shfrytëzimi i saj

për të marrë para ose forma të tjera të interesit. Pagesat korruptuese mund të bëhen gjithashtu në natyrë dhe pije, ushqime ose interesa (përfitime) të tjera që mund të tërhiqen në këmbim të trajtimit të privilegjuar. Shumat individuale të përfshira në akte të tilla të sjelljes devijante mund të shkojnë nga shuma relativisht të vogla në shuma të rënda dhe kryerjen e veprave penale.

Pasojat janë negative për perceptimin publik dhe besimin në një nga institucionet më të dukshme në vend.

Më të rrezikuarit janë punonjësit e departamentit të punëve civile në Ministrinë e punëve të brendshme, kompetenca e të cilëve është lëshimi i dokumenteve personale për qytetarët, lejet, certifikatat, licencat, etj.

Format më të zakonshme të shpërdorimit të pozitës zyrtare dhe autorizimit të punonjësve të këtij departamenti janë: marrja e mites, favorizimi i palëve të caktuara për arsye të ndryshme gjatë lëshimit të dokumenteve, falsifikimi i dokumenteve, etj.

Kjo sjellje e punëtorëve të këtij departamenti rezulton në një numër në rritje të akuzave penale të ngritura ndaj tyre për vepra penale të kryera, të cilat ata shpesh kryejnë përmes një rrjeti të organizuar mirë, dhe ndiqen penalisht si krime në fushën e krimit të organizuar.

Ofrimi i këtyre shërbimeve përmes kontaktit fizik dhe shkëmbimit mbart rreziqet e veta. Në këtë kontekst, puna e filluar do të vazhdojë në digjitalizimin e shërbimeve përmes platformave online (elektronike).

2. Rreziqet e marrjes së mites në policinë rrugore dhe policinë kufitare

Policia rrugore kontrollon dhe rregullon komunikacionin në të gjitha rrugët brenda dhe jashtë vendbanimeve në Republikën e Maqedonisë së Veriut, me qëllim të ruajtjes së sigurisë së trafikut respektivisht komunikacionit rrugor. Në të njëjtën kohë, ata ndërmarrin masa për të identifikuar shkeljet në trafikun rrugor, me qëllim parandalimin e tyre, sepse ato janë treguesi kryesor i shkaktit të aksidenteve në trafikun rrugor. Gjithashtu, policia rrugore merr masa për inspektim cilësor në vendin e aksidentit në trafikun rrugor.

Punonjësit e policisë së trafikut, kur kryejnë aktivitete në lidhje me gjetjen e shkeljeve në trafikun rrugor, shpesh janë të ndjeshëm ndaj shpërdorimit të kompetencave të policisë për të marrë shpërblime të caktuara financiare ose forma të tjera të shpërblimit personal. Marrja e mites për mos raportimin dhe mos sanksionimin e aktiviteteve të caktuara të paligjshme është më shpesh një vepër penale e kryer nga punonjësit e policisë rrugore.

Punonjësit e policisë kufitare, veçanërisht ata që punojnë në vendkalimet kufitare, janë gjithashtu në rrezik. Këta punonjës të policisë shpesh janë subjekt i shpërdorimit të autorizimeve të tyre policore për të marrë një shpërblim të caktuar personal, më së shpeshti kur lejohen të kalojnë pasagjerët në vendkalimet kufitare të cilët nuk kanë dokumente të duhura hyrjeje ose daljeje nga shteti.

Në periudhën e kaluar, Ministria e punëve të brendshme e realizoi Projektin për inçizim me kamera mobile të dedikuara për njësitë e policisë rrugore. Të ashtuquajturat kamera trupore janë një pengesë kundër korrupsionit, e cila praktikisht mbron si qytetarët ashtu edhe policinë – ne kemi përjashtuar subjektivitetet njerëzore dhe i kemi aplikuar ato për punonjësit e policisë rrugore dhe policisë kufitare.

3. Rreziqet nga përdorimi i tepruar i forcës fizike në zbatimin e autorizimeve policore

Policia përcaktohet si forca civile e një shteti që është përgjegjëse për parandalimin dhe zbulimin e krimit, si dhe ruajtjen e rendit publik dhe qetësisë.

Është detyrë e të gjithë punonjësve të Policisë të veprojnë në përputhje me ligjin, rregullat, rregulloret dhe standardet profesionale të zbatueshme në Ministrinë e punëve të brendshme. Është e nevojshme që çdo punonjës të respektojë Kodin e etik për sjelljen e punonjësve, në mënyrë që të sigurojë ligjshmërinë, integritetin profesional dhe personal, moralin dhe standardet e larta, efikasitetin, efektivitetin, angazhimin dhe rritjen e përgjegjësisë në kryerjen e punëve dhe detyrave të punës, përf forcimin e integritetit të Ministrisë së punëve të brendshme në tërësi, si dhe respektimin e të drejtave të njeriut, përmes trajtimit të barabartë dhe mosdiskriminimit, pa favorizim dhe pa asnjë interes personal, duke respektuar të drejtat dhe dinjitetin e të tjerëve. Punonjësit e policisë duhet të jenë në gjendje të njohin format e trajtimit të paligjshëm dhe joprofesional dhe t'i kundërshtojnë ato dhe kështu të shfaqin një shkallë të lartë të integritetit në punën e tyre.

Mbrojtja e të drejtave dhe lirive të njeriut të të gjithë qytetarëve është ajo që çdo shoqëri demokratike pret fillimisht nga policia. Por ndodh që zyrtarët e policisë, për arsye dhe motive të ndryshme, në zbatimin e autorizimeve policore veprojnë në kundërshtim me ligjin dhe i tejkalojnë ato, duke shkelur kështu të drejtat dhe liritë e njeriut.

Neni 142 i Kodit penal parashikon veprën penale të “Torturës dhe trajtimit dhe dënimit tjetër mizor, çnjerëzor ose degradues”, neni 143 parashikon veprën penale të “Keqtrajtimi në ushtrimin e shërbimit”, neni 353 parashikon veprën penale të “Shpërdorimit të detyrës dhe autorizimit zyrtar”.

Nëpërmjet këtyre veprave penale, ligjvënësi sanksionon format e shpërdorimit të autorizimeve policore që kanë si pasojë lëndimet e rënda trupore, vuajtjet shpirtërore, shtrëngimin, keqtrajtimin, frikësimin, fyerjes dhe poshtërimit të dinjitetit njerëzor dhe çdo forme të diskriminimit.

Në zbatimin e autorizimeve policore, policia është e detyruar të veprojë me qasje të barabartë ndaj qytetarëve, pa diskriminim në bazë të gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, gjuhës, religjionit, mendimit politik ose çdo mendimi tjetër, origjinës nacionale ose sociale, përkatësisë të një pakice kombëtare, pozitës materiale, prejardhjes nga lindja ose ndonjë statusi tjetër. Në raportin me policinë, të gjithë qytetarët në mënyrë të barabartë gëzojnë liritë dhe të drejtat themelore të njeriut dhe qytetarit të njohura me të drejtën ndërkombëtare dhe të vërtetuara në Kushtetutë. Në këtë kuptim, gjatë veprimit të punonjësve të policisë me qytetarët, në veçanti, garantohet e drejta e çdo individi për sigurinë e personit, që të mos zbatohet ndaj asnjë personi presion fizik ose psikologjik në përpjekje për të marrë informacion të caktuar dhe që asnjë formë e detyrimit apo shtrëngimit nuk do të përdoret për të përfutur pranimin, dhe informacioni i mbledhur do të trajtohet në mënyrë konfidenciale.

Rreziqet nga përdorimi i tepruar të forcës fizike nga ana e punonjësve të policisë çojnë në një sulm të drejtpërdrejtë ndaj të drejtave dhe lirive të njeriut të garantuara nga Kushtetuta, ligjet dhe traktatet ndërkombëtare të ratifikuara. Policia posedon autorizime policore (duke përfshirë mundësinë e përdorimit të forcës) për të privuar përkohësisht njerëzit nga liria, për të kufizuar gëzimin e plotë të të drejtave të tyre (p.sh. për t'i ndaluar, marrë në pyetje, arrestuar ata, konfiskuar pronën e tyre, për të marrë gjurmët e gishtërinjve, fotografuar ata dhe për të kryer një bastisje personale). Përveç kësaj, në më shumë raste, policia ka të drejtë diskrecionale për të vendosur nëse dhe si do t'i përdorë këto autorizime. Megjithatë, punonjësit e policisë gjithmonë duhet t'i përmbahen sundimit të ligjit në përputhje me standardet më



të mira ndërkombëtare dhe rregullat procedurale dhe strategjitë e përshkruara në ligjet e zbatueshme kombëtare. Në ushtrimin e detyrave të tyre, punonjësit e policisë duhet të respektojnë dhe mbrojnë dinjitetin njerëzor dhe të ruajnë dhe mbrojnë të drejtat themelore të njeriut, si dhe të drejtat civile dhe politike.

Gjatë zbatimit të autorizimeve policore për realizimin e funksionit themelor të policisë në kuptimin e mbrojtjes dhe respektimit të lirive dhe të drejtave themelore të njeriut, parandalimit dhe zbulimit të veprimeve të ndëshkueshme, ndjekjes penale të kryerësve të tyre, ekziston mundësia e tejkalimit dhe shpërdorimit të autorizimeve policore, zbatimit disproporcional të tyre, i cili trajtohet në mënyrë çnjerëzore dhe cenohet dinjiteti, autoriteti dhe nderi i personave ndaj të cilëve zbatohen autorizimet policore dhe rrezikohen liritë dhe të drejtat themelore të njeriut dhe qytetarit.

Është e sigurtë se dukuritë e kundërligjshme në punën e policisë inkurajojnë krijimin e një imazhi negativ në shoqëri, dhe kështu mosbesimin e qytetarëve në punën e policisë.

Prandaj, kontrolli mbi policinë duhet të jetë një sistem i integruar, i cili nuk do të kufizohet në individin dhe karakteristikat e tij personale, por do të përfshijë një segment më të gjerë të kontrollit mbi punën e njësive organizative në tërësi. Në kontrollin policor duhet të zbatohet edhe një tjetër recetë e dëshmuar që nënkupton një kombinim të masave parandaluese dhe represive, sipas parimit "parandalimi si një angazhim dhe represioni si një domosdoshmëri". Rrjedhimisht, kontrolli duhet të drejtohet në dy drejtime kryesore: 1) parandalimi i kundërligjshmërisë në punën e policisë, kryesisht përmes përforsimit të integritetit profesional dhe 2) çrrënjësja e veprimeve të kundërligjshme të policisë, zhvillimi i kapaciteteve për zbulimin, ndriçimin dhe të dëshmuarën e tyre.

Departamenti për kontroll të brendshëm, hetime penale dhe standarde profesionale është pjesë e Ministrisë së punëve të brendshme të Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe kontrollon ligjshmërinë e punës së punonjësve të policisë, si dhe të punonjësve të tjerë të Ministrisë së punëve të brendshme, veçanërisht në lidhje me respektimin dhe mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të njeriut gjatë kryerjes së detyrave policore dhe zbatimit të autorizimeve policore.

Përveç kontrollit të brendshëm mbi punën e policisë, në çdo shoqëri demokratike, një segment shumë i rëndësishëm është kontrolli i jashtëm mbi policinë që realizohet nga: Avokati i popullit, Prokuroria themelore publike për ndjekjen e krimit të organizuar dhe korrupsionit, ku një departament i specializuar për hetimin dhe ndjekjen penale të krimeve të veprave penale të kryera nga persona me autorizime policore dhe punonjës të policisë së burgut, sektori joqeveritar, publiku, etj.

4. Rreziqet në fushën e prokurimit publik

Prokurimi publik është procesi i shfrytëzimit të fondeve publike nga një organ i caktuar publik për të përfituar resurse të jashtme, zakonisht nga ofertuesit komercialë – operatorët ekonomikë. Prokurimi publik është shpesh një nga fushat me rrezik të lartë të korrupsionit. Punonjësit që punojnë në këtë sektor, duke përfshirë drejtuesit, janë të ekspozuar në rrezik në lidhje me cënimin e integritetit në ushtrimin e detyrave të tyre zyrtare, për shkak të llojit të veprimtarisë, konkretisht në zhvillimin e procedurave të prokurimit për fondet publike.

Në lidhje me zhvillimin e procedurave të prokurimit publik, ka ligje dhe akte nënligjore që rregullojnë këtë fushë dhe përcaktojnë hapat dhe procedurat që duhet të ndiqen.

Megjithatë, edhe pse ka një kuadër ligjor dhe rregullor në këtë fushë, shpesh mungon zbatimi i duhur dhe i përgjegjshëm i dispozitave të tyre, duke mos përjashtuar përpjekjet për të ndikuar dhe drejtuar

prokurimin tek operatorët e favorizuar. Në procedurat e prokurimit, në faza të ndryshme, nga përzgjedhja në blerje, rreziku rritet. Çdo prokurim duhet të fillojë dhe të mbajë në fokus shkakun dhe rezultatin përfundimtar që dëshiron të arrijë, duke iu përgjigjur pyetjes “Çfarë duam të përmirësojmë? dhe jo “çfarë duam të blejmë?”. Prokurimi duhet të bazohet në prioritete dhe nevoja konkrete dhe realiste.

Punonjësit e angazhuar në sektorët që merren me prokurimin publik dhe puna e të cilëve është përgatitja e dokumentacionit të tenderit, siç janë përcaktimi i kriterëve dhe kushteve për pjesëmarrjen e operatorëve ekonomikë në procedurat e prokurimit publik, janë në rrezik për sa i përket:

- Konfliktit të interesave me kandidatët/operatorët ekonomikë që mund të marrin pjesë në procedurat e prokurimit;
- Komunikimi i paarsyetuar me kandidatët/operatorët ekonomikë që mund të marrin pjesë në procedurat e prokurimit;
- Përcaktimi i kriterëve/kushteve që mund të ngushtojnë artificialisht konkurrencën për sa i përket pjesëmarrjes së operatorëve ekonomikë në procedurat e prokurimit, të cilat në përgjithësi, përveç cënimit të integritetit të punonjësve, mund të shkaktojnë trajtim të pabarabartë dhe diskriminues për operatorët ekonomikë që marrin pjesë në procedurat e prokurimit publik ose mund të dëmtojnë besimin dhe transparencën publike në procedurat e prokurimit publik.

Punonjësit, puna e të cilëve është shqyrtimi dhe vlerësimi i ofertave të paraqitura nga operatorët ekonomikë pjesëmarrës në procedurat e prokurimit, respektivisht përcaktimi i arsyeve të skualifikimit të ofertuesve, përcaktimi i ofertuesve të kualifikuar dhe fituesve të prokurimit, janë në rrezik për sa i përket:

- Vlerësimi subjektiv/të njëanshëm të ofertave;
- Zbulimi i informacioneve ose dokumentacionit të klasifikuar si konfidencial nga ofertuesit;
- Konflikti i interesit me ofertuesit;
- Komunikimi i paarsyetuar me ofertuesit që marrin pjesë në procedurë, i cili, përveç shkeljes së integritetit të punonjësve, mund të shkaktojë trajtim të pabarabartë dhe diskriminues për operatorët ekonomikë pjesëmarrës në procedurat e prokurimit publik ose mund të dëmtojë besimin dhe transparencën publike në procedurat e prokurimit publik.

Punonjësit, puna e të cilëve është të shqyrtojnë dhe vendosin për kundërshtimet e paraqitura nga kandidatët/operatorët ekonomikë ose ofertuesit, si për kriteret/kushtet për pjesëmarrje ashtu edhe për vlerësimin e ofertave, respektivisht të vendosin për pretendimet e operatorëve ekonomikë, duhet të merren parasysh për ndryshimin e vendimit të mëparshëm dhe ata janë në rrezik në lidhje me:

- Vlerësimin subjektiv/të njëanshëm të pretendimeve të bëra në ankesat e operatorëve ekonomikë në lidhje me procedurat e prokurimit;
- Zbulimi i informacioneve ose dokumentacionit të klasifikuar si konfidencial nga ofertuesit;
- Nëse ata janë në konflikt të interesit me ofertuesit;
- Komunikimi i paarsyetuar me ofertuesit që marrin pjesë në procedurë, i cili, përveç shkeljes së integritetit të punonjësve, mund të shkaktojë trajtim të pabarabartë dhe diskriminues për operatorët ekonomikë pjesëmarrës në procedurat e prokurimit publik ose mund të dëmtojë besimin dhe transparencën publike në procedurat e prokurimit publik.

Kontrolli i cilësisë mbetet një pjesë respektivisht hallkë delikate në proces. Punonjësit, puna e të cilëve është monitorimi i zbatimit të kontratave të lidhura nga organet kontraktuese me fituesit e procedurave të prokurimit, janë në rrezik në lidhje me:

- Konfliktin e interesit me ofertuesit fitues që kanë lidhur kontratë me organet kontraktuese apo edhe me punonjësit e organeve kontraktuese përgjegjëse për zbatimin dhe monitorimin e zbatimit të kontratave;
- Vlerësimi subjektiv i njëanshëm për atë nëse kontratat janë zbatuar siç duhet dhe në tërësi nga realizuesit dhe organet kontraktuese.
- Për blerjet/prokurimet me vlerë të vogël, procedurat janë të ngjashme dhe zgjidhen me masa të veçanta në institucionet vartëse që minimizojnë rreziqet e identifikuar në të gjitha fazat e prokurimit. Mosrespektimi i procedurave të prokurimit publik dhe mungesa e transparencës mund të çojë në humbjen e besimit të publikut në to dhe në institucion.

Nga kjo që u tha sa më sipër, parashikohet të merren masat e mëposhtme:

- Plotësimin e deklaratës së konfliktit të interesit për çdo procedurë të prokurimit, në fazën e studimit të tregut dhe vlerësimit të ofertave nga operatorët ekonomikë, përmes së cilës reduktohen rastet e konfliktit të interesave dhe nënshkrimi dhe respektimi i deklaratës së konfidencialitetit
- Realizimi i trajnimeve për të rritur nivelin profesional të punonjësve të angazhuar në zbatimin e procedurave të prokurimit publik dhe për të parandaluar rreziqet në këtë fushë, ku qëllimi është ulja e numrit të rasteve të raportuara të shpërdorimit;
- Përgatitja e studimeve/analizave të tregut për produktet/shërbimet dhe standardet, me qëllim të identifikimit të nevojave dhe marrjen parasysh të tyre në fazat e vlerësimit dhe përzgjedhjes së ofertës;
- Përmirësimi i përgatitjes së specifikimeve teknike, duke përfshirë ekspertizën e duhur në to, me qëllim zbatimin e rekomandimeve të lëna nga revizionet e kryera;
- Respektimi i afateve ligjore për çdo fazë të procesit.

5. Rreziqet në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore

Menaxhimi i burimeve njerëzore është një fushë e rëndësishme që kërcënohet me rreziqe me ndikime negative mbi institucionin. Ato mund të vërehen në aspekte dhe faza të ndryshme të menaxhimit të burimeve njerëzore, si në përzgjedhjen dhe selektimin, sistematizimin, ngritjen në detyrë, anulimin e kontratës së punës së punonjësve, ndryshimin në strukturën organizative, rregullat, kodet e ndryshme, etj. dhe kjo mund të dëmtojë integritetin e institucionit me ndikim të drejtpërdrejtë në funksionimin e duhur të tij. Riorganizimi dhe përshtatja e vazhdueshme organizative janë procese të nevojshme në interes të rritjes së efikasitetit, por ndonjëherë procese të tilla mund të krijojnë konfuzion, joefikasitet, pasiguri dhe demotivim te punonjësit.

Pas analizës lidhur me procesin e punësimit në strukturat e Ministrisë së punëve të brendshme, punonjësit në Ministrinë e punëve të brendshme punësohen dhe sistematizohen në bazë të Ligjit për punë të brendshme dhe akteve nënligjore.

Në bazë të Ligjit për punë të brendshme ("Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë" Nr. 42/14, 116/14, 33/15, 5/16, 120/16, 127/16, 142/16, 190/16, 21/18, 108/19, 275/19, 79/20, 110/21 dhe 89/22), marrëdhënia e punës në Ministrinë e punëve të brendshme themelohet në bazë të shpalljes publike, por edhe pa shpallje publike në Ministrinë e punëve të brendshme themelohet vetëm në vende pune për të cilat në aktin për sistematizimin e vendeve të punës, për shkak të llojit dhe natyrës së detyrave të punës, si dhe kushteve të veçanta në të cilat ato kryhen, përcaktohet se mund të kryhet një procedurë për punësim pa shpallje publike.

Procedura e përzgjedhjes për krijimin e marrëdhënies së punës në Ministrinë e punëve të brendshme përfshin disa faza, dhe atë:

- përzgjedhja administrative;
- testimi me shkrim;
- testimi psikologjik;
- intervista dhe
- kontrollat shëndetësore.

Për zbatimin e procesit të përzgjedhjes kur krijon një marrëdhënie të punës në Ministri të punëve të brendshme, ministri formon një komision për përzgjedhje.

Punonjësi i Ministrisë së punëve të brendshme ka të drejtë dhe detyrim që gjatë vitit të trajnohet në përputhje me nevojat e Ministrisë së punëve të brendshme dhe në bazë të planit individual për zhvillim profesional. Punonjësi i Ministrisë së punëve të brendshme gjatë marrëdhënies së punës mund të siste-

matizohet me procedurë transparente në një vend tjetër të punës të ndryshëm nga ai në të cilin ka punuar më parë. Përfundimisht, transparenca e procedurës nuk zbatohet për ri-sistematizimin e punonjësve në vende të punës në Ministri të punëve të brendshme gjatë sistematizimit sipas nevojës së Ministrisë punëve të brendshme ose gjatë sistematizimit sipas kërkesës të punonjësit.

Procedura e ngritjes në detyrë ka për qëllim që t'u mundësojë punonjësve në Ministrinë e punëve të brendshme të avancojnë në karrierën e tyre, gjegjësisht të lëvizin nga vendet e punës më të ulëta në ato më të larta. Një punonjës i Ministrisë së punëve të brendshme mund të ngrihet në një punë tjetër që është më e lartë në Klasifikimin e vendeve të punës në krahasim me vendin e mëparshëm të punës. Ngritje në detyrë kryhet me procedurë transparente, duke publikuar një shpallje të brendshme, bazuar në cilësitë dhe kualifikimet profesionale të punonjësit, aftësitë e tij/saj të punës, trajnimet e përfunduara gjatë marrëdhënies së punës dhe mënyrën e kryerjes së detyrave të punës, pavarësisht gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, bindjeve politike dhe fetare dhe përkatësisë kombëtare. Përfundimisht, transparenca e procedurës nuk zbatohet për ngritjen në detyrë të punonjësve në vende të caktuara të punës.

Në lidhje me fushën e menaxhimit të resurseve njerëzore, është e nevojshme të respektohen plotësisht parimet e konkurrencës, transparencës dhe llogaridhënies; të rritet kontrolli mbi zbatimin e procedurave të brendshme për mënyrën e punësimit, sistematizimit dhe ngritjes në detyrë në mënyrë që të zbatohen siç duhet këto procedura, të izoluara nga çdo ndikim (nepotizmi, dhe politizimi); një sistem i përcaktuar qartë i karrierës dhe vlerësimit pa favorizuar individët.

Në këtë kontekst, Ministria e punëve të brendshme me Ligjin për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit për punë të brendshme ("Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" nr.89/22) plotësoi nenin 66 të Ligjit për punë të brendshme me qëllim të shtimit të kushtit për themelimin e marrëdhënieve të punës në Ministrinë e punëve të brendshme në vendin e punës me detyra dhe autorizime të veçanta për të qenë në gjendje të themelojë marrëdhënie pune me një person që nuk është anëtar i një partie politike ose anëtar i organeve të një partie politike. Gjithashtu, një punonjës që tashmë punon në Ministrinë e punëve të brendshme nuk duhet të jetë anëtar i një partie politike, të krijojë, drejtojë, dhe përfaqësojë partinë politike ose të jetë anëtar i organeve të një partie politike.

6. Rreziqet që lidhen me cënimin e etikës, paanësisë, dinjitetit, mbrojtjes së autoritetit dhe imazhit të institucionit

Një nga parimet dhe njëkohësisht prioritet e Ministrisë së punëve të brendshme është konsolidimi dhe promovimi i vazhdueshëm i vlerave të etikës profesionale të punonjësve. Rritja e vëmendjes dhe zbatimi i masave që synojnë trajtim dhe mundësi të barabarta do të zvogëlojnë rrezikun e korrupsionit.

Në Planin e integritetit, përveç rreziqeve konkrete që lidhen me sjelljen dhe veprimet korruptuese, janë identifikuar rreziqet që cenojnë etikën dhe dinjitetin e punonjësve dhe kanë ndikim të drejtpërdrejtë në autoritetin dhe imazhin e institucionit, si:

- Sjellja diskriminuese, përjashtuese ose e favorshme e të gjitha formave, ngacmimi, keqtrajtimi, presioni, komunikimi joetik ose dhuna verbale;
- Mospërdorimi i mekanizmit për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve.

Me qëllim të parandalimit të veprimtarive dhe sjelljeve që cenojnë reputacionin dhe integritetin e institucionit, ky Plan parashikon një numër në rritje trajnimesh për punonjësit e Ministrisë së punëve të brendshme me qëllim njohjen e tyre me dispozitat e Kodit të etikës për punonjësit e Ministrisë së punëve

të brendshme, i cili rregullon aspekte të ndryshme, si konflikti i interesave, pranimi dhe raportimi i dhuratave, kolizioni i kryerjes së veprimtarisë me punët policore, etj.

Trajnimi i punonjësve për kuadrin dhe mekanizmat për mbrojtjen ligjore kundër diskriminimit, respektimin e barazisë gjinore, sinjalizimin dhe mbrojtjen ligjore të sinjalizuesve janë mekanizma të tjerë të parashikuar në këtë Plan.

Me zbatimin e masave të identifikuar në këtë dokument, synohet ndryshimi i kulturës së “pranimit të qetë”, rritja e vetëdijes në fushën e mbrojtjes së integritetit fizik dhe moral të punonjësit në vendin e punës, si dhe ulja e numrit të rasteve të regjistruara në të cilat është cënuar etika, dinjiteti njerëzor dhe reputacioni i institucionit.

Integriteti në punën policore është parim i sjelljes së vazhdueshme në përputhje me vlerat etike. Ajo mund të shihet si integriteti i individëve dhe integriteti i organizatës.

Integriteti i një organizate është shumë më tepër sesa parandalimi i korrupsionit ose posedimi i një kodi të shkruar të sjelljes. Kur bëhet fjalë për integritetin e Ministrisë së punëve të brendshme, fokusi bie në krijimin e një sërë vlerash dhe integritimin e tyre në aktet nënligjore ekzistuese, strategjitë e duhura, planet dhe rregullat tjera në lidhje me korrupsionin dhe sjelljen korruptuese.

Integriteti policor kërkon që policia të ketë vlera etike të përcaktuara qartë si transparenca, paanshmëria, barazia, drejtësia, ndershmëria dhe respektimi i të drejtave të njeriut. Policia duhet të promovojë integritetin në të gjitha nivelet e saj, dhe zyrtari i policisë me integritet duhet të japë një shembull, sepse ai është çelësi në luftën kundër korrupsionit dhe një mbrojtës i të drejtave të njeriut. Një punonjës policie me integritet kërkohet të zotërojë njohuri dhe aftësi, kapacitet etik, vendosmëri dhe profesionalizëm duke respektuar rregullat dhe procedurat e vendosura që do të jenë në favor të interesit publik dhe do të kontribuojnë në rritjen e besimit të publikut. Integriteti personal i zyrtarit të policisë pasqyron integritetin e Ministrisë së punëve të brendshme, prandaj shumë i rëndësishëm është integriteti i stafit drejtues duke imponuar vlera të larta profesionale për të mundur respektimin e vazhdueshëm të rregullave dhe rregulloreve në kryerjen e detyrave të punës nga punonjësit në Ministrinë e punëve të brendshme. Departamenti i kontrollit të brendshëm, hetimeve penale dhe standardeve profesionale me qëllim të përforsimit të integritetit policor do të zbatojë në vazhdimësi aktivitetin parandalues në përputhje me “Programin për përforsimin e integritetit policor”.

VI. MONITORIMI DHE RAPORTIMI

Ministria e punëve të brendshme është institucion përgjegjës për koordinimin dhe harmonizimin e strukturave dhe institucioneve për monitorimin e zbatimit të Planit të integritetit dhe Planit të veprimit për vitet 2023-2025.

Zbatimi i Planit të integritetit do t'i nënshtrohet një procesi të monitorimit dhe vlerësimit periodik. Ky proces do të kryhet me pjesëmarrjen e përfaqësuesve/koordinatorëve nga të gjitha njësitë organizative në Ministrinë e punëve të brendshme.

Në kuadër të monitorimit, koordinatorët do të përgatisin dhe përcjellin raporte që do të shërbejnë për të vlerësuar shkallën e realizimit të masave, aktiviteteve dhe qëllimeve të përcaktuara në Planin e veprimit, si dhe efektivitetin e masave.

Departamenti i kontrollit të brendshëm, hetimeve penale dhe standardeve profesionale në Ministrinë e punëve të brendshme do të koordinojë mbledhjen, përpunimin dhe analizën e raporteve që do të ndjekin strukturat dhe institucionet përgjegjëse për përmbushjen e qëllimeve dhe masave përkatëse dhe do të përgatisë raportin vjetor të integruar.

Në bazë të vlerësimit sasior dhe cilësor të arritjeve, rrethanave, rreziqeve dhe përvojave të mëparshme, problemet me të cilat përballen në zbatim, do të formulohen rekomandime për ndryshime në dokument, të cilat do të përqendrohen në përmirësimin e vazhdueshëm të politikave institucionale në drejtim të parandalimit të korrupsionit dhe rritjes së integritetit.

Pas përfundimit të periudhës së zbatimit të Planit të integritetit për vitet 2023-2025, do të përgatitet një raport përfundimtar për vlerësim, ku do të analizohen dhe vlerësohen rezultatet në drejtim të përmbushjes së qëllimeve, masave të ndërmarra, burimeve të investuara, efektivitetit dhe ndikimit dhe nevojave për vazhdimësinë e masave që synojnë luftimin e korrupsionit dhe ndërtimin e integritetit të Ministrisë së punëve të brendshme.



VII. PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Korrupsioni është një fenomen dinamik që merr forma të ndryshme, duke iu përshtatur rrethanave, roleve, ndryshimeve ligjore apo teknologjike. Prandaj, rreziku i korrupsionit është i pranishëm në të gjithë sektorët. Korrupsioni është gjithashtu i lidhur drejtpërdrejtë me krimin e organizuar dhe terrorizmin, duke u bërë një kërcënim i vazhdueshëm për sigurinë publike. Në këtë kontekst, lufta kundër korrupsionit duhet të jetë pa kompromis, e vazhdueshme, duke pasur parasysh kompleksitetin dhe fenomenin e saj.

Një përgjigje strategjike ndaj korrupsionit do të ishte rritja dhe avancimi i integritetit, si dhe rritja e transparencës dhe llogaridhënies në sektorët e vlerësuar si më të ndjeshëm, duke zvogëluar kështu ndjeshëm mundësitë për shpërdorim dhe korrupsion.

Plani i integritetit i Ministrisë së punëve të brendshme është një dokument strategjik i përgatitur në bazë të fushave që janë më të kërcënuara nga korrupsioni dhe shkeljet e integritetit. Plani i veprimit për zbatimin e tij përfshin rregulla, masa dhe aktivitete për parandalimin e korrupsionit, si dhe për shmangien dhe zvogëlimin e rreziqeve që ndikojnë në integritetin e punonjësve në institucion. Dokumenti përcakton strukturat përgjegjëse, kufizimet kohore, treguesit për matjen e zbatimit të një mase dhe qëllimet e parashikuara për secilin prej tyre.

Pas miratimit të dokumentit, të gjitha njësitë organizative brenda Ministrisë së punëve të brendshme do të njihen me të dhe do të organizohen për të marrë masat e duhura për të zbatuar detyrimet e tyre për të tejkaluar rreziqet e identifikuar.

MINISTËR I PUNËVE TË BRENDSHME
Oliver Spasovski



PLANI I VEPRIMIT
PËR ZBATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË
MINISTRISË SË PUNËVE TË BRENDSHME
2023-2025

QËLLIMI 1:

PLANI I VEPRIMIT PËR ZBATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË MINISTRISË SË PUNËVE TË BRENDSHME 2023-2025

RREZIK	MASAT DHE AKTIVITETET	NJËSITË PËRGJEGJËSE ORGANIZATIVE	NJËSI TË TJERA PËRGJEGJËSE ORGANIZATIVE	TREGUESIT PËR MONITORIMIN DHE VLERËSIMIN E MASAVE DHE AKTIVITETEVE	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2023	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2024	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2025
1. Favorizimi i palëve të caktuara gjatë lëshimit të dokumenteve personale, lejeve, licencave, certifikatave	1. Trajnimi i punonjësve të Departamentit të punëve civile me temë: "Përforcimi i integritetit të punës dhe respektimi i procedurave për lëshimin e dokumenteve"	- Departamenti për punëve civile (DPC) - Departamenti për kontroll të brendshëm, hetime penale dhe standarde profesionale (DKBHPSP)	- Qendra për trajnim - Departamenti për punë ligjore, procedura gjyqësore dhe menaxhim të burimeve - Ekspertë vendas dhe të huaj në këtë fushë	1. Numri i trajnimeve të mbajtura 2. Numri i punonjësve të trajnuar 3. Numri i kamerave për video mbikëqyrje të ofruara në hapësirat e Departamentit për punëve administrative – Shkup	1. Dy trajnime të 20 punonjësve të Departamentit për punëve civile (DPC) në temë: "Përforcimi i integritetit të punonjësve të nga ana e Departamentit për punëve civile (DPC) është përfshirë në lëshimin e dokumenteve personale, lejeve, licencave, certifikatave"	1. Dy trajnime të 20 punonjësve të Departamentit për punëve civile (DPC) në temë: "Përforcimi i integritetit të punonjësve të nga ana e Departamentit për punëve civile (DPC) është përfshirë në lëshimin e dokumenteve personale, lejeve, licencave, certifikatave"	1. Dy trajnime të 20 punonjësve të Departamentit për punëve civile (DPC) në temë: "Përforcimi i integritetit të punonjësve të DPC-së të përfshirë në lëshimin e dokumenteve personale, lejeve, licencave, certifikatave"
2. Falsifikimi i dokumenteve personale dhe të tjera	2. Video mbikëqyrje në hapësirat e Departamentit për punëve administrative Shkup			4. Numri i mbikëqyrjeve të cilat janë realizuar nga DPC mbi ligjshmërinë e punës dhe mënyrën e veprimit me palët	2. Janë siguruar 10 kamera për mbikëqyrje me video në hapësirat e Departamentit të për punëve administrative – Shkup;	2. Janë siguruar 10 kamera për mbikëqyrje me video në hapësirat e Departamentit të për punëve administrative – Shkup;	2. Janë siguruar 10 kamera për mbikëqyrje me video në hapësirat e Departamentit të për punëve administrative – Shkup;
3. Marrja e parave nga qytetarët dhe kërkimi dhe pranimi i dhuratave, shërbimeve pa pagesë, dhe përfitimeve të tjera	3. Realizimi i mbikëqyrjes nga ana e Departamentit për punëve civile (DPC) mbi punonjësit në lidhje me ligjshmërinë e punës dhe mënyrën e veprimit me palët të punonjësve në Departamentet dhe njësitë		5. Numri i kontrolleve të brendshme të kryera nga - Departamenti për punë ligjore, procedura gjyqësore dhe menaxhim të burimeve njëzore (DPLPGJMBNU)	5. Numri i kontrolleve të brendshme të kryera nga - Departamenti për punë ligjore, procedura gjyqësore dhe menaxhim të burimeve njëzore (DPLPGJMBNU)	3. Janë realizuar 7 mbikëqyrje nga ana e Departamentit për punëve civile (DPC) mbi ligjshmërinë e punës dhe mënyrën e veprimit me palët	3. Janë realizuar 7 mbikëqyrje nga Departamenti për punëve civile (DPC) mbi ligjshmërinë e punës dhe mënyrën e veprimit me palët	3. Janë realizuar 7 mbikëqyrje nga Departamenti për punëve civile (DPC) mbi ligjshmërinë e punës dhe mënyrën e veprimit me palët
	4. Kontrollat e brendshme mbi punën e Departamentit për punëve civile			6. Numri i mbikëqyrjeve të kryera nga Departamenti për punëve civile (DPC) për mbajtjen e distinktivëve nga punonjësit me qëllim dallimit të tyre nga palët	4. Janë realizuar 2 kontrole të brendshme nga ana e Departamentit për punëve civile (DPC);	4. Janë realizuar 2 kontrole të brendshme nga ana e Departamentit për punëve civile (DPC);	4. Janë realizuar 2 kontrole të brendshme nga ana e Departamentit për punëve civile (DPC);
	5. Kryerja e mbikëqyrjes nga Departamenti për punëve civile (DPC) për mbajtjen e distinktivëve nga punonjësit me qëllim të dallimit të tyre nga palët				6. Janë realizuar 5 mbikëqyrje nga Departamenti për punëve civile (DPC) për mbajtjen e distinktivëve nga punonjësit me qëllim dallimin e tyre nga palët	5. Janë realizuar 78 mbikëqyrje nga Departamenti për punëve civile (DPC) për mbajtjen e distinktivëve nga punonjësit me qëllim të dallimit të tyre nga palët	5. Janë realizuar 6 mbikëqyrje nga ana e Departamentit për punëve civile (DPC) për mbajtjen e distinktivëve nga punonjësit me qëllim të dallimit të tyre nga palët

PLANI I VEPRIMIT PËR ZBATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË MINISTRISË SË PUNËVE TË BRENDSHME

QËLLIMI 2:

PËRFORCIMI I INTEGRITETIT TË POLICISË RRUGORE DHE POLICISË KUFITARE ME QËLLIM TË ZVOGËLIMIT TË MARRJES SË RYSHFETIT

RREZIK	MASAT DHE AKTIVITETET	NJËSITË PËRGJEGJËSE ORGANIZATIVE	NJËSI TË TJERA PËRGJEGJËSE ORGANIZATIVE	TREGUESIT PËR MONITORIMIN DHE VLERËSIMIN E MASAVE DHE AKTIVITETEVE	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2023	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2024	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2025
1. Marrja e të hollave nga qytetarët 2. Kërkoni dhe pranoni shpërblime, shërbime falas dhe përftime të tjera	1. Trajnimi i punonjësve në policinë rrugore dhe policinë kufitare me temë: "Përforcimi i integritetit të punonjësve në policinë rrugore dhe kalimet kufitare". 2. Kontrolla të rregullta nga SPB dhe BSP (DPU, DPKM) 3. Kontrollat e brendshme nga DPLPGJMBNJ 4. Sigurimi i pajisjeve të përshtatshme teknike – kamerat e trupit dhe kamerat në automjete. 5. Prokurimi i uniformës policore mbi të cilën do të shënohet emri i punonjësit të policisë ose një numër identifikimi zyrtar	- Departamenti i policisë me uniformë (DPU) - Departamenti i punëve kufitare dhe migracionit (DPKM) - Departamenti për kontroll të brendshëm, hetime penale dhe standarde profesionale (DKBHPSP)	- Qendra për trajnim - Sektorët për punë të brendshme (SPB) - Ekspertë vendas dhe të huaj në këtë fushë	1. Numri i trajnimeve të mbajtura 2. Numri i punonjësve të trajnuar 3. Numri i kamerave të siguruar të trupit dhe kamerave të automjeteve 4. Numri i kontrolleve të realizuara nga SPB dhe BSP 5. Numri i kontrolleve të brendshme të kryera nga - Departamenti për punë ligjore, procedura gjyqësore dhe menaxhimit të burimeve njerëzore (DPLPGJMBNJ) 6. Uniformat e prokuruar	1. Dy trajnime të 40 punonjësve me temë: "Përforcimi i integritetit të punonjësve të policisë rrugore dhe kalimeve kufitare" 2. Janë siguruar 10 kamera trupi dhe 10 kamera në automjete 3. Janë realizuar 12 kontrolla nga SPB 4. Janë realizuar 6 kontrolla nga BSP (DPU, DPKM) 5. Janë realizuar 2 kontrole të brendshme në të gjitha stacionet/departamentet e trafikut rrugor dhe SP për PK dhe KK 6. Janë prokuruar 100 uniforma	1. Dy trajnime të 40 punonjësve me temë: "Përforcimi i integritetit të punonjësve të policisë rrugore dhe kalimeve kufitare" 2. Janë siguruar 10 kamera trupi dhe 10 kamera në automjete 3. Janë realizuar 12 kontrolla nga SPB 4. Janë realizuar 6 kontrolla nga BSP (DPU, DPKM) 5. Janë realizuar 2 kontrole të brendshme në të gjitha stacionet/departamentet e trafikut rrugor dhe SP për PK dhe KK 6. Janë prokuruar 100 uniforma	1. Dy trajnime të 40 punonjësve me temë: "Përforcimi i integritetit të punonjësve të policisë rrugore dhe kalimeve kufitare" 2. Janë siguruar 10 kamera trupi dhe 10 kamera në automjete 3. Janë realizuar 12 kontrolla nga SPB 4. Janë realizuar 6 kontrolla nga BSP (DPU, DPKM) 5. Janë realizuar 2 kontrole të brendshme në të gjitha stacionet/departamentet e trafikut rrugor dhe SP për PK dhe KK 6. Janë prokuruar 100 uniforma

PLANI I VEPRIMIT PËR ZBATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË MINISTRISË SË PUNËVE TË BRENDSHME

QËLLIMI 3:

PËRFORCIMI I INTEGRITETIT TË PUNONJËSVE TË POLICISË ME QËLLIM TË ZBATIMIT TË LIGJSHËM TË AUTORIZIMEVE POLICORE

RREZIK	MASAT DHE AKTIVITETET	NJËSITË PËRGJEGJËSE ORGANIZATIVE	NJËSI TË TJERA PËRGJEGJËSE ORGANIZATIVE	TREGUESIT PËR MONITORIMIN DHE VLERËSIMIN E MASAVE DHE AKTIVITETEVE	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2023	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2024	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2025
Kryerja e veprave penale dhe rrënimi i besimit në polici	1.Trainimi i punonjësve të policisë me temë: "Përforcimi i integritetit personal dhe respektimi i ligjeve dhe rregullore për zbatimin e autorizimeve policore" 4. Sigurimi i pajisjeve të përshtatshme teknike – kamerat e trupit dhe kamerat në automjete. 3. Mbikëqyrja nga drejtuesit e njësive organizative ku ushtrohen autorizimet policore mbi zbatimin e autorizimeve policore 4. Fillimi i ndryshimit të akteve nënligjore për të ndaluarit, të arrestimit dhe personat e privuar nga liria 5. Kontrollat e brendshme nga Departamenti për punë ligjore, procedurë gjyqësore dhe menaxhimin të burimeve njerëzore DPLPGJMBNJ 6. Përditësimi i ueb portalit me ligje dhe akte nënligjore	- Departamenti për kontroll të brendshëm, hetime penale dhe standarde profesionale (DKBHPSP) - të gjitha njësitë organizative ku zbatohen autorizimet policore	- Qendra për trajnim Departamenti i punëve të përbashkëta dhe menaxhimit të burimeve njerëzore - Departamenti për punë ligjore, procedurë gjyqësore dhe menaxhimin të burimeve njerëzore - Ekspertë vendas dhe të huaj në këtë fushë	1. Numri i trajnimeve të mbajtura 2. Numri i punonjësve të trajnuar 3. Numri i kamerave të siguruara të trupit dhe kamerave të automjeteve 4. Numri i mbikëqyrjeve të realizuara nga drejtuesit 5. Aktet ligjore të ndryshuara dhe të miratuara 6. Numri i kontrolleve të brendshme të realizuara nga - Departamenti për punë ligjore, procedurë gjyqësore dhe menaxhimin të burimeve njerëzore (DPLPGJMBNJ) 7. Portali i përditësuar i internetit	1. Dy trajnime të 20 punonjësve në temë: "Përforcimi i integritetit të punonjësve të policisë në zbatimin e autorizimeve policore (shpërdorimi dhe tejkalimi i autorizimeve policore)" 2. Janë siguruar 10 kamera trupi dhe 10 kamera në automjete 3. Janë realizuar 12 mbikëqyrje nga drejtuesit 4. Aktet ligjore të miratuara në përputhje me ndryshimet e nisura 5. Janë realizuar 6 kontrolle të brendshme në SPB/SP 6. Ueb portal plotësisht i përditësuar me ligje dhe akte nënligjore	1. Dy trajnime të 20 punonjësve në temë: "Përforcimi i integritetit të punonjësve të policisë në zbatimin e autorizimeve policore (shpërdorimi dhe tejkalimi i autorizimeve policore)" 2. Janë siguruar 10 kamera trupi dhe 10 kamera në automjete 3. Janë realizuar 12 mbikëqyrje nga drejtuesit 4. Aktet ligjore të miratuara në përputhje me ndryshimet e nisura 5. Janë realizuar 6 kontrolle të brendshme në SPB/SP 6. Ueb portal plotësisht i përditësuar me ligje dhe akte nënligjore	1. Dy trajnime të 20 punonjësve në temë: "Përforcimi i integritetit të punonjësve të policisë në zbatimin e autorizimeve policore (shpërdorimi dhe tejkalimi i autorizimeve policore)" 2. Janë siguruar 10 kamera trupi dhe 10 kamera në automjete 3. Janë realizuar 12 mbikëqyrje nga drejtuesit 4. Aktet ligjore të miratuara në përputhje me ndryshimet e nisura 5. Janë realizuar 6 kontrolle të brendshme në SPB/SP 6. Ueb portal plotësisht i përditësuar me ligje dhe akte nënligjore

PLANI I VEPRIMIT PËR ZBATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË MINISTRISË SË PUNËVE TË BRENDSHME

QËLLIMI 4:

PËRFORCIMI I INTEGRITETIT NË ZBATIMIN E PROKURIMIT PUBLIK

RREZIK	MASAT DHE AKTIVITETET	NJËSITË PËRGJEGJËSE ORGANIZATIVE	NJËSITË TJERA PËRGJEGJËSE ORGANIZATIVE	TREGUESIT PËR MONITORIMIN DHE VLERËSIMIN E MASAVE DHE AKTIVITETEVE	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2023	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2024	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2025
1. Konflikti i interesave me operatorët ekonomikë 2. Qasie subjektive në përgatitjen e dokumentacionit të prokurimit publik me qëllim të diskriminimit të operatorëve të caktuar ekonomik dhe vlerësimit subjektiv të ofertave 3. Dhënia e informacionit konfidencial për operatorët ekonomikë	1. Trajtime për punonjësit e Departamentit për punë të përgjithshme dhe të përbashkëta (DPPP) dhe të përbashkëta (DPPP) për përf forcimin e integritetit në zbatimin e prokurimit publik, respektimin e ligjeve dhe akteve nënligjore dhe parandalimin e konfliktit të interesave 2. Përgatitja e analizës së tregut për produktet dhe shërbimet nëse duket e nevojshme për një rast konkret 3. Revizioni i brendshëm 4. Kontrollt e brendshme nga Departamenti për punë ligjore, procedura gjyqësore dhe menaxhimit të burimeve njerëzore (DPLPGJMBNJ) 5. Instalimi i mbikëqyrjes me video në arhivin e rasteve të përcaktuara të prokurimit publik në DPPP dhe vendosja e detyrës të sigurisë në hapësirat ku zhvillohet procedura e prokurimit publik	Departamenti për punë të përgjithshme dhe të përbashkëta (DPPP) - Departamenti i auditimit të brendshëm - Departamenti për kontroll të brendshëm, hetime penale dhe standarde profesionale (DKBHPSP)	- Qendra për trajnim Departamenti për punë financiare - Departamenti për punë ligjore, procedura gjyqësore dhe menaxhimit të burimeve njerëzore - Ekspertë vendas dhe të huaj në këtë fushë	1. Numri i trajnimeve të mbajtura 2. Numri i punonjësve të trajnuar 3. Përgatitja e analizës së tregut për produktet dhe shërbimet nëse është e nevojshme për një rast konkret 4. Numri i auditimeve të brendshme të realizuara 5. Numri i kontrolleve të brendshme të realizuara nga Departamenti për kontroll të brendshëm, hetime penale dhe standarde profesionale (DKBHPSP) 6. Instalimi i mbikëqyrjes me video në arhivin e rasteve të përcaktuara të prokurimit publik në DPPP dhe vendosja e detyrës të sigurisë në hapësirat ku zhvillohet procedura e prokurimit publik	1. Një trajnim i 20 punonjësve në temë: "Përf forcimi i integritetit të punonjësve në Departamentin për punë të përgjithshme dhe të përbashkëta (DPPP) gjatë zbatimit të prokurimit publik dhe parandalimi i konfliktit të interesave" 2. Është hartuar analiza e tregut për produktet dhe shërbimet për një rast konkret 3. Është realizuar një auditim i brendshëm 4. Janë realizuar 2 kontrolle të brendshme në Departamentin për punë të përgjithshme dhe të përbashkëta 5. Instalimi i mbikëqyrjes me video në arhivin e lëndëve të prokurimit publik në Departamentin për punë të përgjithshme dhe të përbashkëta (DPPP) dhe vendosja e detyrës të sigurisë në hapësirat ku zhvillohet procedura e prokurimit publik	1. Një trajnim i 20 punonjësve në temë: "Përf forcimi i integritetit të punonjësve në Departamentin për punë të përgjithshme dhe të përbashkëta (DPPP) gjatë zbatimit të prokurimit publik dhe parandalimi i konfliktit të interesave" 2. Është hartuar analiza e tregut për produktet dhe shërbimet për një rast konkret 3. Është realizuar një auditim i brendshëm 4. Janë realizuar 2 kontrolle të brendshme në Departamentin për punë të përgjithshme dhe të përbashkëta 5. Instalimi i mbikëqyrjes me video në arhivin e lëndëve të prokurimit publik në Departamentin për punë të përgjithshme dhe të përbashkëta (DPPP) dhe vendosja e detyrës të sigurisë në hapësirat ku zhvillohet procedura e prokurimit publik	1. Një trajnim i 20 punonjësve në temë: "Përf forcimi i integritetit të punonjësve në Departamentin për punë të përgjithshme dhe të përbashkëta (DPPP) gjatë zbatimit të prokurimit publik dhe parandalimi i konfliktit të interesave" 2. Është hartuar analiza e tregut për produktet dhe shërbimet për një rast konkret 3. Është realizuar një auditim i brendshëm 4. Janë realizuar 2 kontrolle të brendshme në Departamentin për punë të përgjithshme dhe të përbashkëta 5. Instalimi i mbikëqyrjes me video në arhivin e lëndëve të prokurimit publik në Departamentin për punë të përgjithshme dhe të përbashkëta (DPPP) dhe vendosja e detyrës të sigurisë në hapësirat ku zhvillohet procedura e prokurimit publik

PLANI I VEPRIMIT PËR ZBATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË MINISTRISË SË PUNËVE TË BRENDSHME

QËLLIMI 5:

ULJA E RREZIQEVE NË SISTEMIN E MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE

RREZIK	MASAT DHE AKTIVITETET	NJËSITË PËRGJEGJËSE ORGANIZATIVE	NJËSI TË TJERA PËRGJEGJËSE ORGANIZATIVE	TREGUESIT PËR MONITORIMIN DHE VLERËSIMIN E MASAVE DHE AKTIVITETEVE	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2023	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2024	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2025
1. Transparençë e pamjaftueshme në punësimin e personelit të ri përmes një shpallje publike në Ministrinë e punëve të brendshme	1. Publikimi i shpalljeve publike në ueb faqen e Ministrisë së punëve të brendshme	- Departamenti për punë ligjore, procedura gjyqësore dhe menaxhim të burimeve njerëzore - Departamenti i punëve të përbashkëta dhe menaxhimit të burimeve njerëzore - Komisionet e sistematizimit dhe ngritjes në detyrë	Departamenti për marrëdhëniet me publikun dhe punë strategjike	1. Numri i shpalljeve publike të publikuara për punësim në Ministrinë e punëve të brendshme 2. Numri i kundërshtimeve respektivisht ankesave të paraqitura nga kandidatët e paraqitur në shpallje publike, që nuk janë përzgjedhur. 3. Numri i kundërshtimeve të paraqitura nga kandidatët e regjistruar në një thirrje të brendshme për ngritje në detyrë, dhe nuk janë përzgjedhur.	1. Publikimi i rregullt i shpalljeve publike për punësim në Ministrinë e punëve të brendshme – rritje e transparencës në punësim në Ministrinë e punëve të brendshme 2. Është zvogëluar numri i kundërshtimeve të paraqitur nga kandidatët e paraqitur në shpallje publike, që nuk janë përzgjedhur 3. Është zvogëluar numri i kundërshtimeve të paraqitura nga kandidatët e regjistruar në një shpallje të brendshme për ngritje në detyrë, dhe nuk janë përzgjedhur.	1. Publikimi i rregullt i shpalljeve publike për punësim në Ministrinë e punëve të brendshme – rritje e transparencës në punësim në Ministrinë e punëve të brendshme 2. Është zvogëluar numri i kundërshtimeve të paraqitur nga kandidatët e paraqitur në shpallje publike, që nuk janë përzgjedhur 3. Është zvogëluar numri i kundërshtimeve të paraqitura nga kandidatët e regjistruar në një shpallje të brendshme për ngritje në detyrë, dhe nuk janë përzgjedhur.	1. Publikimi i rregullt i shpalljeve publike për punësim në Ministrinë e punëve të brendshme – rritje e transparencës në punësim në Ministrinë e punëve të brendshme 2. Është zvogëluar numri i kundërshtimeve të paraqitur nga kandidatët e paraqitur në shpallje publike, që nuk janë përzgjedhur 3. Është zvogëluar numri i kundërshtimeve të paraqitura nga kandidatët e regjistruar në një shpallje të brendshme për ngritje në detyrë, dhe nuk janë përzgjedhur.
2. Diskriminimi në punësim për arsye të ndryshme	2. Respektimi i akteve ligjore dhe nënligjore sipas të cilave kryhet përzgjedhja e kandidatëve për punësim						
3. Favorizimi i individëve në procesin e ngritjes në detyrë	3. Respektimi i procedurave ligjore dhe nënligjore për ngritjen në detyrë të punonjësve në Ministrinë e punëve të brendshme						

QËLLIMI 6:

PËRFORCIMI I INTEGRITETIT INDIVIDUAL DHE INSTITUCIONAL NË FUNKSION TË RUAJTJES SË AUTORITETIT TË INSTITUCIONIT

RREZIK	MASAT DHE AKTIVITETET	NJËSITË PËRGJEGJËSE ORGANIZATIVE	NJËSI TË TJERA PËRGJEGJËSE ORGANIZATIVE	TREGUESIT PËR MONITORIMIN DHE VLERËSIMIN E MASAVE DHE AKTIVITETEVE	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2023	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2024	QËLLIMET E TREGUESIT PËR VITIN 2025
1. Sjellje e kundërligjshme dhe joprofesionale e punonjësve të Ministrisë së punëve të brendshme, e cila cenon autoritetin e Ministrisë së punëve të brendshme dhe shkakllën e ulët të zotërimit të integritetit personal, duke ulur kështu integritetin institucional.	1. Trajnimi i punonjësve të Ministrisë së punëve të brendshme në lidhje me respektimin e vazhdueshëm të dispozitave të Kodit të etikës për mënyrën e sjelljes së punonjësve në Ministrinë e punëve të brendshme. Sistemin e integritetit në Ministrinë e punëve të brendshme dhe Ligjin për sinjalizuesit.	- Departamenti për kontroll të brendshëm, hetime penale dhe standarde profesionale (DKBHPSP)	- Qendra për trajnim - Ekspertë vendas dhe të huaj në këtë fushë	1. Numri i trajnimeve të mbajtura 2. Numri i punonjësve të trajnuar 3. A është siguruar një hapësirë e veçantë, një linjë telefonike e veçantë dhe një adresë emaili e dhënë për personin e autorizuar për të pranuar kallëzimet e sinjalizuesve	1. Janë mbajtur 2 trajnime të 20 punonjësve nga Ministria e punëve të brendshme me temë: "Sistemi i integritetit në Ministrinë e punëve të brendshme me theks të veçantë në Kodin e etikës dhe Ligjin për sinjalizuesit". 2. Sigurimi i një hapësire të veçantë, një linje telefonike të veçantë dhe një adresë e-maili për personin e autorizuar për të pranuar kallëzimet e sinjalizuesve	1. Janë mbajtur 2 trajnime të 20 punonjësve nga Ministria e punëve të brendshme me temë: "Sistemi i integritetit në Ministrinë e punëve të brendshme me theks të veçantë në Kodin e etikës dhe Ligjin për sinjalizuesit". 2. Sigurimi i një hapësire të veçantë, një linje telefonike të veçantë dhe një adresë e-maili për personin e autorizuar për të pranuar kallëzimet e sinjalizuesve	1. Janë mbajtur 2 trajnime të 20 punonjësve nga Ministria e punëve të brendshme me temë: "Sistemi i integritetit në Ministrinë e punëve të brendshme me theks të veçantë në Kodin e etikës dhe Ligjin për sinjalizuesit". 2. Sigurimi i një hapësire të veçantë, një linje telefonike të veçantë dhe një adresë e-maili për personin e autorizuar për të pranuar kallëzimet e sinjalizuesve
2. Mosbatueshmëria e Ligjit për mbrojtjen e sinjalizuesve	2. Sigurimi i një hapësire të veçantë, një linje telefonike të veçantë dhe një adresë e-maili për personin e autorizuar për të pranuar kallëzimet e sinjalizuesve						

MINISTËR I PUNËVE TË BRENDSHME

Oliver Spasovski

PLANI I VEPRIMIT PËR ZBATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË MINISTRISË SË PUNËVE TË BRENDSHME



PLANI PËR INTEGRITET

I MINISTRISË TË PUNËVE TË BRENDSHME

2023-2025