



Republika e Kosovës  
Republika Kosova - Republic of Kosovo  
Qeveria - Vlada - Government  
Ministria e Punëve të Brendshme  
Ministarstvo Unutrašnjih Poslova / Ministry of Internal Affairs



Policia e Kosovës/Policija Kosova/Kosovo Police  
Drejtoria e Përgjithshme e Policisë  
Generalna Policijska Direkcija/General Police Directorate

# PLANI PËR FUQIZIMIN E INTEGRITETIT NË POLICINË E KOSOVËS

2021 - 2025

I plotësuar  
Shtator, 2022



Plani për fuqizimin e integritetit në Policinë e Kosovës 2021-2025 është përgatitur nga Divizionin për Standarde Profesionale, ekipi i Sektorit të Integritetit.

# PLANI PËR FUQIZIMIN E INTEGRITETIT NË POLICINË E KOSOVËS 2021 – 2025

## TABELA E PËRMBAJTJES

I.	PARATHËNIE.....	4
II.	HYRJE.....	6
III.	QËLLIMI.....	7
IV.	VIZIONI, MISIONI, VLERAT, PARIMET UDHËZUESE.....	8
V.	OBJEKTIVAT.....	10
	A. KULTURA ORGANIZATIVE.....	10
	B. KOMUNIKIMI, INFORMIMI DHE TRANSPARENCA.....	11
VI.	METODOLOGJIA.....	12
	A. FAZAT E IMPLEMENTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT.....	12
VII.	RREZIQET E IDENTIFIKUARA DHE NIVELI I CENUESHMËRISË SË INTEGRITETIT NË POLICINË E KOSOVËS.....	13
	A. FUSHAT THEMELORE TË CENUESHME NË POLICINË E KOSOVËS.....	13
	B. ASPEKTI ORGANIZATIV.....	13
	C. IDENTIFIKIMI DHE VLERËSIMI I RREZIKUT.....	15
VIII.	AKTIVITETET.....	16
	A. TABELA E OBJEKTIVAVE, AKTIVITETET, AUTORITETI PËRGJEGJËS DHE PARAMETRAT MATËS PËR FUQIZIMIN E INTEGRITETIT NË POLICINË E KOSOVËS.....	17



**z. Fehmi HOTI**

U/D DREJTOR I PËRGJITHSHËM I POLICISË SË REPUBLIKËS SË KOSOVËS

## PARATHËNIE

Integriteti është të sjellurit vazhdimisht në përputhje me vlerat etike dhe për këtë, integriteti, si në aspektin individual ashtu edhe në atë institucional, është i rëndësishëm.

Integriteti në nivelin organizativ është tregues se organizata është ndërtuar dhe vepron në përputhje me vlerat etike. Në nivel individual, integriteti nënkupton se individët i përmbahen parimit të integritetit dhe sjelljet e tyre janë në përputhje me vlerat etike të përcaktuara nga organizata.

Integriteti në organizatën policore nënkupton se puna policore udhëhiqet nga një numër vlerash etike të përcaktuara qartë të tilla si: objektiviteti, paanshmëria, profesionalizmi, respekti ndaj shumëllojshmërisë dhe gjinisë, drejtësia, barazia, ndershmëria, llogaridhënia, diveristeti, respekti për të drejtat e njeriut. Integriteti duhet të nxitet nga organizata e Policisë në të gjitha nivelet e saj.

Policia është institucion që ka pozitë dhe rol specifik në një shoqëri demokratike, gjë që e

bën integritetin edhe më të rëndësishëm për të.

Në mënyrë që t'i përgjigjet besimit të qytetarëve, Policia i përmbahet kodit të etikës dhe demonstroi profesionalizëm dhe integritet të lartë.

Bazuar në hulumtimet e institucioneve vendore dhe ndërkombëtare, Policia e Kosovës është një ndër institucionet më të besueshme në vend dhe ky vlerësim e bën edhe më përgjegjëse, që t'i avancojë në nivelin më të lartë standardet e punës në politikat kundër dukurive negative dhe dukurive tjera joetike.

Me krijimin e sektorit të integritetit me strukturë organizative të Policisë dhe zbatimin e këtij plani, Policia e Kosovës vazhdon të tregojë përkushtimin për ngritjen dhe avancimin e integritetit brenda organizatës dhe të jetë shembull i mirë për të tjerët.

**z. Fehmi HOTI**

U/D Drejtor i Përgjithshëm i Policisë së Republikës së Kosovës

**Plani për fuqizimin e integritetit në Policinë e Kosovës 2021-2025 është përgatitur nga Divizionin për Standarde Profesionale, ekipi i Sektorit të Integritetit.**

**Plani për fuqizimin e integritetit është shqyrtuar nga komisioni për hartimin e planit zhvillimor strategjik për Policinë e Kosovës 2021-2025, si dhe nga Drejtoria për Planifikim Strategjik dhe Çështje Ligjore.**

*Gjatë hartimit të këtij plani, si referencë janë marrë:*

1. Plani për Integritetin në Policinë e Kosovës 2018-2019;
2. Plani i integriteti i FSK-së 2019-2022;
3. Projekti i Binjakëzimit i BE “Fuqizimi i kapaciteteve të hetimeve penale kundër krimit të organizuar dhe korrupsionit”;
4. Udhëzues për planifikimin e integritetit dhe menaxhimin e integritetit 2015, UNDP;
5. Plani zhvillimor strategjik i Policisë së Kosovës 2016-2020;
6. Dokumenti i politikave mbi Integritetin e Policisë së Kosovës, MD.
7. Ligji për Policinë, UA, rregulloret dhe PSO-të e Policisë së Kosovës.

## II. HYRJE

Institucionalizimi dhe fuqizimi i integritetit mbetet prioritet në ndërtimin dhe zhvillimin e institucionit shtetëror të Republikës së Kosovës, Policisë së Kosovës.

Plani i Integritetit është dokument strategjik dhe operativ që mbështetet në rezultatet e procesit sistematik të vlerësimit të nivelit të integritetit dhe të rrezikut që mund të paraqitet brenda organizatës.

Policia e Kosovës në vitin 2017 ka hartuar “Planin për Fuqizimin e Integritetit në Policinë e Kosovës për vitet 2018 - 2019”, i cili ka filluar të implementohet në fillim të vitit 2018. Plani është bazuar në Projektin e Binjakëzimit të BE-së “Fuqizimi i kapaciteteve të hetimeve penale kundër krimit të organizuar dhe korrupsionit” si dhe në hulumtimin e cenueshmërive të integritetit në kuadër të organizatës.

Bazuar në “Planin për fuqizimin e Integritetit në Policinë e Kosovës 2018 - 2019” grupi për implementim ka pasur për detyrë që të mbikëqyrë implementimin e masave dhe aktiviteteve të përshkruara në planin e integritetit dhe të raportojë aktivitetet dhe masat e implementuara në fuqizimin e integritetit ashtu siç është përcaktuar me plan.

Plani i integritetit për grupin për implementim, ishte detyrë e dytë, krahas detyrës primare që kryenin në njësitet dhe sektorët e caktuar.

Me ndryshimet e strukturës organizative të Policisë së Kosovës në fillim të vitit 2019, Policia e Kosovës ka krijuar Sektorin e Integritetit në kuadër të Divizionit të Standardeve Profesionale dhe bazuar në strukturën organizative janë paraparë edhe zyrtarët e integritetit.

Spektori i Integritetit bënë hartimin e draftit të Planit për Fuqizimin e Integritetit në Policinë e Kosovës dhe ky draft i nënshtrohet vlerësimit dhe finalizimit nga një Komision që caktohet nga Drejtori i Përgjithshëm i PK-së. Spektori i integritetit bënë azhurnimin dhe mbikëqyrjen e implementimit të planit për fuqizimin e integritetit në Policinë e Kosovës dhe përpilon raport vjetor me rekomandime për Drejtorin e Përgjithshëm. Raporti vjetor pas aprovimit u përcjellët Drejtorëve të Departamenteve dhe zyrave të Drejtorit të Përgjithshëm dhe Zëvendësdrejtorëve për diskutim dhe veprim në realizimin e rekomandimeve.

Të gjitha departamentet dhe zyrat e stafit të lart ekzekutiv caktojnë personat përgjegjës për raportim në lidhje me zbatimin e Planit për fuqizimin e Integritetit tek Spektori i Integritetit.

Plani për fuqizimin e Integritetit në Policinë e Kosovës për vitin 2021 - 2025 do të jetë vazhdimësi e planit 2018 - 2019 dhe do të përfshijë disa ndryshime lidhur me detyrat, aktivitetet dhe masat në arritjen e objektivave të parapara me plan si dhe ndryshime në metodologjinë dhe fazat e implementimit të planit.

Ky plan konsiderohet pjesë e rëndësishme e proceseve të përgjithshme të planifikimit, të lidhura me planin strategjik për zhvillim institucional, i cili përfshin aspektet e menaxhimit të rrezikut në nivel të organizatës duke përcaktuar politikat, procedurat, rregullat, udhëzimet dhe sistemin e kontrollit të brendshëm dhe llogaridhënien.

Ky plan i integritetit paraqet një mundësi për Policinë e Kosovës që të zhvillojë dhe të zbatojë një qasje gjithëpërfshirëse institucionale për përmirësimin e performancës së punonjësve, zvogëlimin e akteve të sjelljeve të pahijshme të korrupsionit dhe të nxisë besimin e qytetarëve ndaj institucionit të Policisë.

### III. QËLLIMI

#### **Qëllimi i planit për fuqizimin e integritetit në Policinë e Kosovës është:**

1. Forcimi i integritetit dhe kulturës organizative kundër korrupsionit, duke identifikuar rreziqet dhe duke planifikuar masat adekuate të zbatimit brenda organizatës.
2. Fuqizimin e kapaciteteve institucionale për parandalimin e dukurive negative, të cilat mund të cenojnë integritetin e Policisë së Kosovës, duke ofruar mbështetje për ngritjen e profesionalizimit të punonjësve të Policisë në të gjitha fushat të cilat janë identifikuar si më të cenueshme nga veprimet jo etike dhe joligjore.
3. Identifikimi i rreziqeve, analizimi dhe vlerësimi i rrezikut, duke specifikuar veprimet dhe masat për arritjen e objektivave të caktuara në fuqizimin e integritetit, fuqizimin e sundimit të ligjit, vlerave dhe standardeve profesionale.
4. Parandalimi dhe eliminimi i rrezikut nga korrupsioni dhe dukuritë tjera që cenojnë integritetin në organizatë, duke i identifikuar fushat me rrezik të lartë, drejtpeshimin në mes të formave proaktive dhe reaktive të menaxhimit të rrezikut të integritetit, reduktimin/eliminimin e mundësive për korrupsion, përmirësimin e qëndrueshmërisë së përgjithshme ndaj korrupsionit, ngritjen e vetëdijes në të gjitha nivelet dhe funksionet, inkurajimin e përkushtimit kolektiv në menaxhimin e rrezikut ndaj integritetit.
5. Të ndihmojë në menaxhimin e rrezikut lidhur me korrupsionin, konfliktin e interesit, veprat penale kundër detyrës zyrtare, sjelljeve jo etike etj.

## IV. VIZIONI, MISIONI, VLERAT, PARIMET UDHËZUESE

Me planin për fuqizimin e integritetit synohet të arrihet përmbushja e vizionit, misionit, vlerave dhe parimeve udhëzuese të Policisë së Kosovës që të kemi një polici të besueshme, profesionale, të përgjegjshme dhe llogaridhënëse.

### A. VIZIONI

Polici profesionale, e trajnuar, e pajisur mirë, efikase në ofrim të sigurisë, në zbatim të ligjit, parandalimit dhe luftimit të krimit, duke qenë shembull në rajon, gjithnjë në mbështetje dhe besnike ndaj komunitetit.

### B. MISIONI

Të ofrojë siguri dhe shërbime për të gjithë personat në Kosovë, bazuar në ligj, praktikat më të mira dhe standardet e policimit demokratik. Të ngrisë sigurinë dhe cilësinë e jetës, duke punuar në partneritet me komunitetin, të promovojë sigurinë publike dhe parandalimin e krimit, të ruajë rendin publik dhe të drejtat ligjore të të gjithë individëve duke ofruar shërbim efikas dhe efektiv.

**Policia e Kosovës do të përmbushë misionin e saj duke:**

1. Ofruar siguri publike (sigurinë e jetës dhe pronës),
2. Mbrojtur të drejtat dhe liritë e njeriut,
3. Bashkëpunuar me komunitetin dhe institucionet,
4. Kontrolluar dhe mbikëqyrur kufirin,
5. Përmirësuar performancën e organizatës,
6. Parandaluar dhe luftuar krimin e organizuar, korrupsionin dhe format tjera të aktiviteteve kriminale.
7. Reaguar me efikasitet në të gjitha llojet e emergjencave (fatkeqësive natyrore dhe të shkaktuara nga njeriu).

### C. VLERAT

Vlerat janë virtytet e secilit që punon në Policinë e Kosovës e që e bëjnë individin dhe institucionin që përmes këtyre vlerave të manifestojnë në çdo kohë dhe kudo integritet të lartë personal dhe institucional.

**1. Integriteti** - të punojmë me drejtësi, ndershmëri dhe sinqeritet, gjithnjë bazuar në standardet më të larta etike dhe morale. Të kemi guximin fizik dhe moral të bëjmë atë që është e drejtë. Të jemi të sinqertë dhe të mos tolerojmë sjellje jo etike.

**2. Etika** - Ne vlerësojmë ndershmërinë dhe integritetin dhe do t'i demonstrojmë këto vlera në të gjitha veprimet tona. Ne jemi të përgjegjshëm për ruajtjen e besimit të publikut me standardet më të larta etike dhe përfshirjen e etikës në të gjitha nivelet e organizatës.

**3. Profesionalizmi** - Të jemi të përgatitur profesionalisht, të njohim dhe të aplikojmë metodat, teknikat dhe taktikat bashkëkohore në kryerjen e detyrave.



**4. Respekti ndaj shumëllojshmërisë dhe gjinisë** - Të trajtojmë të gjithë personat me dinjitet, respekt dhe pa asnjë lloj diskriminimi.

**5. Llogaridhënia** - Të jemi përgjegjës për veprimet e ndërmarra dhe të punojmë në përputhje me ligjet në fuqi, udhëzimet administrative, rregulloret dhe aktet tjera nënligjore.

**6. Kreativiteti** - Të punojmë që në mënyrë aktive të ndërmerren veprime në përmirësimin e shërbimit dhe metodologjisë së punës në njësinë/ sektorin ku punojmë.

**7. Lidërshipi** - Të jemi përgjegjës për t'u dëshmuar si shembull dhe me dedikim personal pavarësisht ku punojmë.

**8. Orientimi ndaj shërbimit** - Duke ofruar siguri më të madhe të ndikojmë në rritjen e cilësisë së jetës së komunitetit të cilit i shërbejmë.

**9. Dedikimi** -Vigilent dhe proaktiv në organizatë dhe komunitet, i vetë motivuar dhe kreativ.

**10. Diversiteti** - Ne vlerësojmë dhe respektojmë dallimet tona dhe pranojmë se prejardhjet tona janë unike, i sjellin forcë organizatës dhe komunitetit tonë. Ne përpiqemi të pasqyrojmë komunitetin që shërbejmë dhe respektojmë aftësitë, njohuritë dhe shkathtësitë e njëri-tjetrit.

**11. Paanshmëria politike** - paanshmëria dhe neutraliteti lidhur me bindjet dhe pikëpamjet politike të personave.

## D. PARIMET

Plani për fuqizimin e integritetit konceptohet dhe udhëhiqet në këto parime:

1. Trajtimi i barabartë dhe i drejtë i të gjithë personave;
2. Respektimi i të drejtave dhe lirive themelore;
3. Paanshmëria dhe neutraliteti lidhur me bindjet dhe pikëpamjet politike të personave;
4. Integriteti, ndershmëria dhe përgjegjësia në shërbimin publik;
5. Transparenca-ofrimi i informatave për qytetarët dhe të qenit të hapur ndaj publikut;
6. Legjitimiteti, përshtatshmëria dhe proporcionaliteti;
7. Përkushtimi ndaj punësimit, avancimit dhe caktimit të detyrave në mënyrë gjithëpërfshirëse, meritore dhe pa diskriminim, duke reflektuar karakterin shumë etnik në Republikën e Kosovës dhe duke i njohur parimet e barazisë gjinore dhe të drejtat e njeriut të parapara në Kushtetutë.

## V. OBJEKTIVAT

Me qëllim të ngritjes dhe fuqizimit të integritetit me këtë plan parashihen që nëpërmes një numri të aktiviteteve të arrihen objektivat që janë të realizueshme:

1. Ngritja e vetëdijesimit për integritetin dhe etikën në Polici,
2. Fuqizimi i kontrollit të brendshëm në identifikimin dhe mënjanimin e parregullsive në punë, ngritjen e profesionalizmit dhe integritetit si dhe zhvillimi profesional i personelit në fushat dhe sektorët specifikë,
3. Parandalimi i konfliktit të interesit,
4. Vlerësimi i akteve të brendshme normative të organizatës në aspektin e parandalimit të korrupsionit, konfliktit të interesit dhe forcimin e integritetit,
5. Fuqizimi i parimit të objektivitetit, paanshmërisë dhe transparencës.

## A. KULTURA ORGANIZATIVE

### 1.Kodi i etikës dhe integriteti policor

Të gjithë punonjësit e Policisë së Kosovës i nënshtrohen kodit të etikës policore dhe sjelljes me integritet. Bazuar në të gjeturat e anketimit del se një numër i vogël i punonjësve të Policisë kanë manifestuar shembull personal të sjelljes etike dhe të integritetit brenda organizatës. Andaj, kërkohet që të punohet më shumë në këtë drejtim dhe të sigurohet se të gjithë mbikëqyrësit dhe punonjësit e Policisë të japin shembull personal për sjellje të mirë etike dhe për integritet personal.

### 2.Lufta kundër korrupsionit

Me qëllim të raportimit, parandalimit dhe luftimit të veprave që lidhen me korrupsionin, të cilat e cenojnë rëndë integritetin e Policisë së Kosovës, është e domosdoshme që të organizohen takime nga udhëheqësit me stafin policor, ku do të diskutohet për sjellje me integritet në funksion të parandalimit dhe luftimit të veprave penale korruptive. Çështjet që lidhen me integritetin dhe korrupsionin duhet të diskutohen hapur në njësitë organizative gjatë takimeve të rregullta.

Të hartohen plane për trajnime dhe fushata të ngritjes së vetëdijesimit për integritetin dhe etikën brenda organizatës së PK-së në funksion të parandalimit dhe luftimit të korrupsionit dhe dukurive tjera negative.

### 3.Konflikti i interesit

Konflikti i interesit nënkupton gjendjen e mospajtimit ndërmjet detyrës zyrtare dhe interesave private të punonjësit të Policisë, ku ai/ajo ka interesa private të drejtpërdrejta ose të tërthorta, personale ose pasurore, të cilat ndikojnë, mund të ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në ligjshmërinë, transparencën, objektivitetin dhe paanshmësinë e tij/saj gjatë ushtrimit të detyrës zyrtare në Policinë e Kosovës.

**Ndër masat e nevojshme për parandalimin e konfliktit të interesit janë:**

- a) Deklarimi i tërheqjes në rast të konfliktit të interesit – nënkupton kur një zyrtar ka dyshime apo konstaton se konflikti i interesit ka ndodhur (ka lindur) apo mund të ndodhë (të lindë), menjëherë

duhet të ndër marrë veprime në mënyrë efektive të mundshme, të këshillohet dhe të informojë sa më parë mbikëqyrësin e drejtpërdrejtë apo njësinë përgjegjëse.

Edhe pse legjislacioni në fuqi rregullon në masë të madhe rastet e konfliktit të interesit, institucioni ynë është i përkushtuar në fuqizimin e mekanizmave për parandalimin dhe shmangien e konfliktit eventual të interesit.

b) Rishikimi i akteve normative për çështjet e punësimit jashtë detyrës zyrtare - Punësim jashtë detyrës zyrtare nënkupton punësimin, angazhimin në institucione, organizata apo kompani private ku nuk kërkohet zbatimi i autorizimeve policore, me pagesë apo pa pagesë. Nëse ky angazhim – punësim jashtë detyrës zyrtare pengon apo mund të pengojë në kryerjen e detyrave zyrtare apo cenon në çfarëdo mënyre realizimin e objektivave të institucionit, atëherë punonjësi i PK-së nuk mund të angazhohet – punësohet jashtë detyrës zyrtare.

Punësimi dytësor, punësimi jashtë detyrës zyrtare nuk lejohet nëse mund të përbëjë konflikt të interesit faktik apo të dukshëm me detyrën zyrtare, apo të ndikojë negativisht në çfarëdo mënyre në aftësinë e punonjësit në kryerjen e detyrave dhe përgjegjësi të tij/saj. Për këtë arsye, ndër masat e parapara është rishikimi i udhëzimit administrativ “Mbi marrëdhëniet e punës në Policinë e Kosovës” dhe Procedurës Standarde të Operimit “Për angazhimin e zyrtarëve policorë jashtë detyrës zyrtare”.

c) Informimi dhe vetëdijesimi rreth parandalimit të konfliktit të interesit – Përpos këtyre masave, ndër të tjera janë parapara masa lidhur me ngritjen dhe vetëdijesimi rreth parandalimit të konfliktit të interesit përmes trajnimeve, punëtorive apo seminareve të organizuara në vazhdimësi nga Departamenti i Burimeve Njerëzore.

## **B. KOMUNIKIMI, INFORMIMI DHE TRANSPARENCA**

1) Policia e Kosovës është transparente në ofrimin e informatave për mediat dhe publikun. Zyra për Informim dhe Marrëdhënie me Publikun e Policisë së Kosovës është përgjegjëse për të zhvilluar të gjitha aktivitetet që ndërlidhen me bashkëpunimin, informimin dhe përgjegjësinë e transparencës.

2) Policia bashkëpunon me mjetet e informimit, në mënyrë që publiku të informohet për ngjarjet të cilat ndodhin nga fusha e sigurisë dhe aktivitetet e Policisë në mbajtjen e rendit dhe sigurisë në vend.

3) Rekomandohet që Policia e Kosovës të jetë pro-aktive në garantimin e transparencës së saj me kohë ndaj kërkesave për informata nga mediat, organizatat joqeveritare dhe palët e tjera të interesuara.

4) Për arritjen e bashkëpunimit, informimit dhe besimit të publikut në Policinë e Kosovës, vlerësohet se është e nevojshme të publikohen dokumentet, aktet dhe shkresat tjera të cilat janë të qasshme për publikun në web faqen e Policisë së Kosovës, në mënyrë që qytetarët të kenë të lehtë qasjen në to.

## VI. METODOLOGJIA

Detyrat dhe aktivitetet që rrjedhin nga “Plani për fuqizimin e integritetit 2021 - 2025” janë obligative (të zbatueshme) për komponentët strukturorë dhe organizative në Policinë e Kosovës.

Përgjegjës për mbikëqyrjen e zbatimit të “Planit për Fuqizimin e Integritetit në Policinë e Kosovës 2021 - 2025” është Sektori për Integritet/Divizioni për Standarde Profesionale.

Të gjitha departamentet, divizionet, drejtoritë, sektorët dhe njësitet tjera në kuadër të strukturës organizative të PK-së, i dërgojnë në sektorin e integritetit raportet gjashtë (6) mujore lidhur me zbatimin e veprimeve dhe masave në fuqizimin e integritetit të përshkruar në kapitullin VIII - Aktivitetet nën A të këtij plani “Tabela e objektivave, aktivitetet, autoriteti përgjegjës dhe përkrahës si dhe parametrat matës për fuqizimin e integritetit në Policinë e Kosovës 2021 – 2025”.

Gjatë hartimit të planit të parë për integritetin grupi punues ka aplikuar dy metoda për të analizuar dhe për të vlerësuar cënueshmëritë e integritetit në kuadër të Policisë së Kosovës. Plotësimi i pyetësorëve ishte metoda e parë, ndërsa metoda e dytë ka qenë fokus grupet në punëtori dhe intervista me përfaqësuesit e Policisë. Qëllimi i aplikimit të këtyre metodave ka qenë që të mbledhin përgjigje të sakta dhe të kualifikuara për cënueshmëritë e integritetit të çdo fushë të identifikuar si dhe sigurimi i informatave dhe sugjerimeve shtesë për përmirësimin e masave të integritetit.

### A. FAZAT E IMPLEMENTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

Plani për fuqizimin e integritetit në Policinë e Kosovës 2021 - 2025 do të implementohet në dy faza:

#### 1.FAZA E PARË - 1 janar deri 30 qershor

Nga data 1 korrik deri me 15 korrik të gjitha departamentet, divizionet, drejtoritë, sektorët si dhe njësitë tjera që hyjnë në kuadër të zyrave të drejtorit dhe zëvendësdrejtorët të përgjithshëm, duhet t’i dërgojnë raportet periodike për fazën e parë gjashtë mujore të implementimit të planit, të plotësuara siç është përshkruar në kapitullin VIII të këtij dokumenti, në Sektorin e Integritetit.

Sektori i Integritetit pas pranimit të raporteve bën përpunimin, analizimin, vlerësimin dhe nxjerr përfundimet e të dhënave të pranuar.

#### 2. FAZA E DYTË - 1 korrik deri 31 dhjetor

Nga data 1 shkurt deri 15 shkurt të gjitha departamentet, divizionet, drejtoritë, sektorët si dhe njësitë tjera që hyjnë në kuadër të zyrave të Drejtorit dhe Zëvendësdrejtorët të Përgjithshëm, duhet t’i dërgojnë raportet periodike për nën fazën e parë të implementimit të planit, të plotësuara siç është përshkruar në kapitullin VIII të këtij dokumenti, në Sektorin e Integritetit.

Sektori i Integritetit pas pranimit të raporteve bën përpunimin, krahasimin, analizimin, vlerësimin, konkluzione dhe bazuar në të gjeturat bënë rekomandime të masave për fuqizimin e integritetit. Raporti vjetor mbi zbatimin e planit të integritetit i dërgohet Drejtorit të Përgjithshëm në muajin Mars.

## VII. RREZIQET E IDENTIFIKUARA DHE NIVELI I CENUESHMËRISË SË INTEGRITETIT NË POLICINË E KOSOVËS

### A. FUSHAT THEMELORE TË CENUESHME NË POLICINË E KOSOVËS

Fushat themelore të cenueshme në Policinë e Kosovës janë: fusha e hetimeve (krimi i organizuar, ekonomik, korrupsionietj.), siguria publike (operacionet, komunikacioni rrugor, njësitë specializuara etj.), kontrolli dhe menaxhimi i integruar i kufirit, shërbimet mbështetëse (prokurimi, administrimi i pasurive dhe stotopeve, menaxhimi i buxhetit), burimet njerëzore (rekrutimi, seleksionimi, gradimi etj.).

Policia e Kosovës duhet të punojë më shumë në hartimin dhe azhurnimin e procedurave të punës, për krijimin e rrethanave që punonjësit të trajnohen për kryerjen e punës me integritet të lartë. Të ndërmerren masat shitesë për forcimin e mekanizmave të kontrollit të brendshëm dhe llogaridhënies, me qëllim të mbikëqyrjes së zbatueshmërisë së detyrave nga punonjësit e Policisë.

### B. ASPEKTI ORGANIZATIV

#### 1. Përshkrimi i punëve dhe detyrat

Bazuar në të dhënat që kanë dalë gjatë hartimit të “Planit për fuqizimin e integritetit në Policinë e Kosovës 2018-2019”, ka rezultuar se në rastet kur personelit (vartësve) i caktohen detyrat shitesë që nuk janë në përshkrimin e punëve të tyre, atëherë mbikëqyrësit duhet në afat optimal të plotësojnë përshkrimin e vendit të punës për vartësit e tyre me detyra të reja dhe të kërkojnë aprovimin e tyre.

Me qëllim të ngritjes së cilësisë në këtë fushë, vëmendje më e madhe duhet t’i kushtohet vendosjes së plotë të marrëdhënieve raportuese midis njësive organizative, në mënyrë që veprimet/vendimet të mund të auditohen – inspektohen dhe të mbikëqyret implementimi i tyre. Gjithashtu, për sigurimin e cilësisë së zbatimit të detyrave policore, ka nevojë për mbikëqyrje dhe kontroll më të drejtpërdrejtë dhe të vazhdueshëm.

#### 2. Vlerësimi i performancës, ngritja në detyrë/avancimi dhe rekrutimi

Kryerja e punës duhet vlerësohet formalisht një herë në vit në bazë të procedurës që përcaktohen rregullat dhe kriteret e vlerësimit të performancës për të gjithë të punësuarit në Policinë e Kosovës në përpunje me udhëzimin administrativ mbi marrëdhënien e punës në Policinë e Kosovës.

Mirëpo, sa u përket fushave të ngritjes në detyrë/avancimit, rekrutimit dhe selektimit të stafit, rekomandohet që të ketë transparencë më të madhe, me qëllim të shmangies së opinionëve se stafi zgjidhet në pozita të ndryshme/avancimi mbi baza të favorizimit apo nepotizmit.

Me qëllim të ngritjes së integritetit brenda organizatës, Policia duhet të rrisë transparencën në proceset e rekrutimit dhe në proceset e avancimit/gradimit.

Transparenca në punësim, ngritje në detyrë/avancimi dhe në trajnime të stafit, shmang perceptimet e gabuara dhe ndikon direkt në ngritjen e imazhit dhe integritetit të organizatës së Policisë së Kosovës si dhe besimit të personelit policor në proceset dhe organizatën.

Për një proces të drejtë rekomandohet që:

1. të kenë trajnimet adekuate të stafit që e menaxhon dhe zbaton procesin,
2. rregulla të qarta dhe transparente të të gjithë procesit,
3. kriteret precize për caktimin/emërimin e anëtarëve të komisioneve dhe paneleve vlerësuese.

### **3. Fuqizimi i mekanizmave të kontrollit të brendshëm**

Mbikëqyrja e drejtpërdrejtë, inspektimet, auditimet, hetimet dhe vendimmarrja janë thelbësore për ruajtjen dhe ngritjen e integritetit të Policisë së Kosovës. Si rezultat i këtyre kontrolleve, ndërmerren veprime për të përmirësuar sjelljet e këqija, sistemi dhe praktikat jo të mira të punës. Forcimi i mekanizmave të kontrollit të brendshëm janë garanci për ngritjen – fuqizimin e integritetit në Policinë e Kosovës. Me këtë plan veprimi synohet ngritja e mbikëqyrjes dhe fuqizimit të kontrolleve të brendshme përmes inspektimeve, auditimit, hetimit dhe mbikëqyrjes së drejtpërdrejtë. Zbatimi i politikave të qarta dhe të përcaktuara në trajtimin e shkeljeve disiplinore dhe ndëshkimin e shkelësve të jetë pa tolerancë nga mekanizmat e zbatimit të procedurave disiplinore.

### **4. Avancimi i sistemit të prokurimit publik**

Në nivel të përgjithshëm prokurimi publik përbën një nga fushat më të rëndësishme për ndërtimin apo edhe cenimin e integritetit të një organizate. Prokurimi është një fushë e ndjeshme dhe bazuar në të gjeturat gjatë hartimit të këtij plani të integritetit, është e nevojshme që të ngrihet transparenca gjatë procesit të prokurimit, të zbatohen rregullat, të cilat parandalojnë konfliktin e interesit gjatë përgatitjes së procesit të prokurimit në përputhje me bazën ligjore që mbulon këtë fushë. Të ndërmerren masa shtesë për ngritjen e vetëdijes për prokurimin publik, të drejtë dhe konkurrues. Të sigurohet se po realizohet regrutimi i stafit profesional dhe trajnimi i vazhdueshëm i stafit në fushën e procedurave bashkëkohore të prokurimit. Të realizohet përmirësimi dhe forcimi i cilësisë së procedurave të prokurimit. Është e domosdoshme që të përcaktohen qartë përgjegjësitë që nga njësia kërkuese deri te procedurat finale të prokurimit.

### **5. Ngritja e nivelit të realizimit dhe menaxhimit të kontratave për shërbime**

Policia duhet t'i kushtojë kujdes menaxhimit dhe realizimit të kontratave sipas marrëveshjeve të kontraktuara duke i shtuar mekanizmat e kontrollit në fushën e menaxhimit të kontratave, duke u siguruar që shërbimet ose punimet që janë duke u ofruar nga operatori ekonomik po ofrohen sipas specifikacioneve. Policia duhet të sigurohet që stafi i cili përfshihet në procedurat kontraktuale, të ketë kualifikimet dhe trajnimet profesionale në këtë fushë. Të rritet transparenca në fushën e realizimit të kontratave dhe realizimit të pagesave dhe shpenzimeve.

### **6. Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të të mirave materiale, financiare dhe asetëve**

Përmes menaxhimit të duhur të të mirave materiale, financiare dhe asetëve, si një proces i strukturuar vendimmarrjeje synohet të maksimizohet sigurimi sasior dhe cilësor i furnizimeve dhe shërbimeve, duke synuar minimizimin e kostos dhe risqet eventuale korruptive.

a. Fuqizimi i planifikimit dhe menaxhimit logjistik financiar – planifikimi, organizimi, administrimi, kontrolli i fondeve dhe përgatitja e kërkesave teknike dhe funksionale vazhdon të jetë synim në funksion të menaxhimit efikas të mbështetjes logjistike.

b. Përmirësimi i menaxhimit të aseteve - një ndër masat konkrete është menaxhimi i aseteve (pasurisë) dhe flotës duhet të bëhet nëpërmes evidentimit dhe krijimit të një sistemi më të mirë të llogaridhënies.

c. Analizimi i projekteve (kërkesave) dhe përgatitja e specifikacioneve teknike - të themelohen komisionet e ekspertëve për të vlerësuar kërkesat në aspektin e planifikimit, hulumtimit të tregut si dhe hartimit të specifikacioneve teknike, me qëllim të ngritjes së cilësisë së furnizimeve, shërbimeve dhe punëve ndërtimore të kontraktuara dhe vlerësime më të sakta në mes të çmimeve të planifikuara dhe atyre që ofron tregu, si dhe parandalimi i paqartësive teknike tek kërkesat për pajisje apo shërbimet e tjera, me qëllim të parandalimit të riskut për dështimin e projekteve.

d. Përmirësimi i planifikimit dhe realizimit të buxhetit - me qëllim të fuqizimit të menaxhimit efikas të buxhetit është e rëndësishme planifikimi me kohë i aktiviteteve të realizimit të buxhetit.

## C. IDENTIFIKIMI DHE VLERËSIMI I RREZIKUT

### 1. Identifikimi i rrezikut të integritetit në Policinë e Kosovës

Identifikimi i rrezikut të integritetit nënkupton identifikimin e situatave që mund të ekzistojnë e që mund të ndikojnë në arritjen e objektivave të organizatës. Kjo do të kërkojë identifikimin e burimeve të rrezikut, fushat e ndikimit, ndodhitë dhe shkaktarët e tyre. Rezultatet përfundimtare do të jenë një listë gjithëpërfshirëse e rreziqeve të integritetit bazuar në ato ngjarje që mund të rrisin, parandalojnë, degradojnë apo vonojnë arritjen e objektivave.

Informata të vlefshme mund të nxirren nga pyetësorët, të dizajnuar për të hulumtuar ndjeshmërinë e rrezikut nga personeli dhe perceptimin e tyre lidhur me atë se a është dhe si është organizata e rrezikuar në përmbushjen e objektivave të saj, sa i përket integritetit. Administrimi i drejtë i procesit është kusht për efikasitetin e saj. Përvoja tregon se garantimi i anonimitetit për procesin është kritik në zvogëlimin e rezistencës së brendshme, nëse ajo ekziston.

Identifikimi mund të përfshijë edhe marrjen e informatave nga burimet e jashtme si raportet monitoruese, raportet e tjera të ndryshme si të auditimit, autoriteteve të mbikëqyrjes dhe kontrollit, inspektimit, ankesat, raportet nga mediat, sondazhet, vendimeve disiplinore dhe administrative, aktgjykimeve gjyqësore dhe vendimeve policore etj. Kjo gjithashtu mund të përfshijë kuptimin e proceseve të institucionit dhe grumbullimin e informatave lidhur me shkeljet potenciale të integritetit.

Kjo mund të ofrojë një vështrim për tolerancën ndaj rrezikut dhe marrjen e rrezikut në institucion dhe mund të vë në pah fusha të caktuara shqetësimi.

### 2. Vlerësimi i rrezikut të integritetit në Policinë e Kosovës

Kjo fazë ka të bëjë me kuptimin e rreziqeve të integritetit. Kjo bazohet në rezultatet e identifikimit të rrezikut nga faza e kaluar (vetëm rreziqet e identifikuara dhe faktorët e identifikuar të rreziqeve i nënshtrohen analizave të mëtuajtshme) dhe ofron inpute për fazën e radhës – fazën e vlerësimit të rrezikut dhe trajtimit të rrezikut. Analiza e rrezikut analizon rreziqet në kuptim të gjasave dhe pasojave. Kjo përfshin marrjen në konsideratë të trajtimeve/kontrolleve aktuale (ekzistuese) që ndikojnë në gjasat që të ndodhin pasojat, si dhe vlerësimin e efikasitetit të tyre (nëse faktorët e rrezikut menaxhohen plotësisht, pjesërisht apo nuk menaxhohen fare).

Policia e Kosovës/Sektori i Integritetit përmes raportimeve që dalin nga ky plan i veprimit, do të realizojë/të bëjë vlerësimet në vazhdimësi të rrezikut për aktivitetet të cilat mund ta cenojnë integritetin e organizatës.

## **VIII. AKTIVITETET**

Me qëllim të fuqizimit të integritetit dhe eliminimit të të gjitha mundësive qoftë normative apo organizative, parashihet me këtë plan që komponentët policore të të gjitha niveleve të ndërmarrin aktivitetet përkatëse por që nuk kufizohet vetëm në to për të arritur objektivat e këtij plani. Në vazhdim do të jenë të përshkruara aktivitetet për nivelet organizative të paraqitura në tabelën e objektiveve, aktiviteve, autoriteti përgjegjës dhe përkrahës si dhe parametrat matës.

Sektori i integritetit pas pranimit të raporteve, do të bëjë përpunimin, selektimin, analizimin, do të nxjerrë përfundime/konkluzione dhe në raste të caktuara do të bëjë dhe rekomandime, me qëllim të përmirësimit dhe fuqizimit të integritetit në organizatë.

Ky plan mund të plotësohet dhe të ndryshohet sipas situatave dhe kërkesave të paraqitura gjatë procesit të implementimit.

integritetin e organizatës.



**A. TABELA E OBJEKTIVAVE, AKTIVITETEVE, AUTORITETI PËRGJEGJËS  
DHE PËRKRAHËS SI DHE PARAMETRAT MATËS PËR FUQIZIMIN E  
INTEGRITETIT NË POLICINË E KOSOVËS**

**A. TABELA E OBJEKTIVAVE, AKTIVITETEVE, AUTORITETI PËRGJEGJËS DHE PËRKRAHËS SI DHE PARAMETRAT MATËS PËR FUQIZIMIN E INTEGRITETIT NË POLICINË E KOSOVËS**

<b>OBJEKTIVA 1</b>	<b>AKTIVITETET</b>	<b>AUTORITETI PËRGJEGJËS</b>	<b>AUTORITETI MBËSHTETËS</b>	<b>PERIUDHA KOHORE</b>	<b>PARAMETRI MATËS</b>
<b>Ngritja e vetëdijesimit për integritetin dhe etikën në Polici</b>	<b>1.1.</b> Organizimi dhe pjesëmarrja në tribuna, konferenca, seminare apo çfarëdo paraqitje publike në promovimin e integritetit.	Zyra e drejtorit të Përgjithshëm i PK-së/zëvendësdrejtori i Përgjithshëm për OPERATIVË/zëvendësdrejtori i Përgj. për RESURSE të gjitha departamentet /divizionet/drejtoritë sektorët/njësitet	DBNj/ DSHM/ ICITAP/ OSCE	Në vazhdimësi	1. Numri i organizimeve 2. Numri i pjesëmarrësve në tribuna, konferenca, seminare. 3.Llojet e materialeve për sensibilizim.
	<b>1.2.</b> Organizimi i trajnimeve, punëtorive apo seminareve për të promovuar integritetin, etikën, rregullat e sjelljes, parandalimin e konfliktit të interesit, mbrojtjen e sinjalizuesve me të gjithë punonjësit e PK-së.	Departamenti për Burime Njerëzore	Divizioni i trajnimeve	Në vazhdimësi	1. Numri dhe lloji i trajnimeve. 2.Numri i pjesëmarrësve. 3.Numri dhe lloji i trajnimit në shërbim si dhe numri i pjesëmarrësve.
	<b>1.3.</b> Rifreskimi i programeve aktuale të trajnimit dhe krijimi i programeve të reja bazike dhe të specializuara në fushën e integritetit, etikës, rregullat e sjelljes, parandalimin e konfliktit të interesit, mbrojtjen e sinjalizuesve. Integriteti dhe etika të përfshihet në çdo plan program të trajnimeve të PK-së	Departamenti për Burime Njerëzore	Divizioni i trajnimeve	Në vazhdimësi	1.Numri dhe lloji i programeve të rifreskuara. 2.Numri dhe lloji i trajnimit bazik dhe të specializuar.

<p><b>1.4.</b> Marrëveshjet e bashkëpunimit me qendrat (organizatat) vendore dhe ndërkombëtare që ofrojnë trajnime në fushën e integritetit, etikës, parandalimin e konfliktit të interesit dhe mbrojtjen e sinjalizuesve.</p>	<p>Departamenti për Burime Njerëzore</p>	<p>Drejtoria për Planifikim Strategjikë dhe Çështje Ligjore</p>	<p>Në vazhdimësi</p>	<p>1.Numri i marrëveshjeve 2.Numri dhe lloji i trajnimit të realizuar sipas marrëveshjeve.</p>
<p><b>1.5.</b> Me qëllim të avancimit të disiplinës, integritetit, etikës, menaxhmenti policor në çdo kohe dhe situatë të promovojë kulturën e të qenurit me integritet.</p>	<p>Zyra e drejtorit të Përgjithshëm i PK-së/zëvendës drejtor i Përgjithshëm për OPERATIVË/zëvendës drejtor i Përgj. për RESURSE të gjitha departamentet /divizionet/drejtoritë sektorët/njësitë</p>	<p>Menaxhmenti policor</p>	<p>Në vazhdimësi</p>	<p>Të gjitha llojet e aktiviteteve sensibilizuese</p>

<b>OBJEKTIVA 2</b>	<b>AKTIVITETET</b>	<b>AUTORITETI PËRGJEGJËS</b>	<b>AUTORITETI MBËSHTETËS</b>	<b>PERIUDHA KOHORE</b>	<b>PARAMETRI MATËS</b>
<b>Fuqizimi i kontrollit të brendshëm në identifikimin dhe mënjanimin e pa rregullsive në punë dhe ngritjen e profesionalizmit dhe integritetit si dhe zhvillimi profesional i personelit në fushat dhe sektorët specifik</b>	<b>2.1.</b> Planifikimi dhe realizimi i inspektimeve të vazhdueshme rreth përbushjes së detyrave dhe përgjegjësisë, disiplinës në punë, si dhe respektimit të normave të kodit të etikës dhe mirësjelljes për punonjësit e PK-së	Zyra e drejtorit të Përgjithshëm i PK-së/zëvendës drejtor i Përgjithshëm për OPERATIVË/zëvendës drejtor i Përgj. për RESURSE. Të gjitha departamentet /divizionet /drejtoritë/sectorët/njësitet	I gjithë menaxhmenti policor	2021-2025	1.Realizimi i inspektimeve të rregullta të jashtëzakonshme dhe të çastit nga menaxhmenti. 2.Të gjeturat, aktiviteti, rekomandimet dhe përbushja.
	<b>2.2.</b> Inicimi dhe fillimi i procedurave disiplinore në çdo rast të sjelljeve të këqija që cenojnë integritetin dhe dëmtojnë imazhin e Policisë së Kosovës.	Zyra e drejtorit të Përgjithshëm e PK-së/zëvendës drejtor i Përgjithshëm për OPERATIVË/zëvendës drejtor i Përgj. për RESURSE Të gjitha departamentet/divizionet/drejtoritë/sectorët/njësitet	Drejtoria e Hetimeve të Brendshme	2021-2025	1.Numri i iniciemeve disiplinore lidhur me rastet e sjelljeve të punonjësve që cenojnë integritetin dhe dëmtojnë imazhin e Policisë së Kosovës. 2.Numri i ankesave të pranuar ndaj punonjësve të Policisë që ndërlidhen me sjelljen etike dhe korrupsionin dhe keqpërdorimin e detyrës zyrtare.
	<b>2.3.</b> Pranimi, sigurimi, evidentimi dhe trajtimi me prioritet i të gjitha informatave që ndërlidhen me korrupsionin dhe keqpërdorimin e detyrës zyrtare, sjelljeve jo etike nga ana e punonjësve të Policisë.	Zyra e drejtorit të Përgjithshëm i PK-së/zëvendës drejtor i Përgjithshëm për OPERATIVË /zëvendës drejtor i Përgj. për RESURSE. Të gjitha departamentet	Drejtoria e Hetimeve të Brendshme	Në vazhdimësi	Numri dhe natyra e informatave dhe adresimi i tyre.

	/divizionet/drejtoritë/sekto rët/njësitë			
<b>2.4.</b> Realizimi i auditimeve vjetore dhe të jashtëzakonshme lidhur me proceset e rekrutimit, seleksionimi, vlerësimit të performances, gradimit, caktimit të paneleve vlerësuese, proceseve të prokurimit.	Njësia e Auditimit	Departamenti për Burime Njerëzore/ Departamenti i Shërbimeve Mbështetëse	2021-2025	Raportet e auditimit, rekomandimet dhe zbatimi i rekomandimeve.
<b>2.5.</b> Trajtimi i shkeljeve dhe shkelësve të disiplinës që kanë të bëjnë me sjellje korruptive, keqpërdorim të detyrës, tejkalim të autorizimeve dhe forcës si dhe sjelljet jo etike që ndikojnë në uljen/zbehjen e imazhit të Policisë.	Të gjitha komponentet policore sipas strukturës organizative; Niveli lokal, DHBVK, KBD dhe KA.	Zyra e drejtorit të Përgjithshëm të PK-së/zëvendës drejtor i Përgjithshëm për OPERATIVË/zëvendësrejt or i Përgj. për RESURSE Të gjitha departamentet /Divizionet/drejtoritë sektorët/njësitë	Në vazhdimësi	1.Numri i lëndëve të hetuara me rekomandime; 2.Numri i lëndëve të trajtuara, vendimi i shkallës së parë; 3.Numri i lëndëve të trajtuara shkalla e dytë, vendimet e nxjerra; 4.Shkeljet disiplinore; Korrupsioni, tejkalimi i autorizimeve dhe përdorimit të forcës, sjelljet joetike (diskredituese) që ndikojnë në uljen e imazhit policor.
<b>2.6.</b> Planifikimi dhe organizimi i trajnimeve bazike dhe të specializuara në fushat e hetimit të krimit, krimit të organizuar, krimeve ekonomike dhe korrupsionit për të gjithë punonjësit në sektorët/njësitë, të cilat hetojnë krimet në fushat e lartcekura. Të sigurohet përzgjedhja adekuate e pjesëmarrësve në trajnime.	Departamenti për Burime Njerëzore.	Departamenti për Hetime	2021-2025	1.Numri dhe lloji i trajnimit. 2.Numri dhe kategoria e pjesëmarrësve në trajnime dhe kriteret për pjesëmarrje dhe përzgjedhje për secilin trajnim.

<p><b>2.7.</b> Planifikimi dhe organizimi i trajnimeve bazike dhe të specializuara në fushat e komunikacionit rrugor, parandalimit të krimit, patrullimit dhe hetimeve. Të sigurohet përzgjedhja adekuate e ndjekësve të trajnimit.</p>	<p>Departamenti për Burime Njerëzore.</p>	<p>Departamenti i Operacioneve</p>	<p>2021-2025</p>	<p>1.Numri dhe lloji i trajnimit. 2.Numri dhe kategoria e pjesëmarrësve në trajnime dhe kriteret për pjesëmarrje dhe përzgjedhje për secilin trajnim.</p>
<p><b>2.8.</b> Planifikimi dhe organizimi i trajnimeve bazike dhe të specializuar në fushën e mbikëqyrjes dhe kontrollit të kufirit shtetëror, menaxhimit të integruar të kufirit, hetimit të veprave penale ndërkufitare dhe në fusha tjera që ndërlidhen me kontrollin dhe menaxhimin e kufirit shtetëror si dhe menaxhimit të integruar të kufirit. Të bëhet përzgjedhja adekuate e personelit në trajnim.</p>	<p>Departamenti për Burime Njerëzore.</p>	<p>Departamenti i Kufirit</p>	<p>2021-2025</p>	<p>1.Numri dhe lloji i trajnimit. 2.Numri dhe kategoria e pjesëmarrësve në trajnime dhe kriteret për pjesëmarrje dhe përzgjedhje për secilin trajnim.</p>
<p><b>2.9.</b> Planifikimi dhe organizimi i trajnimeve bazike dhe të specializuar në fushën e logjistikës, menaxhimit të pasurisë, prokurimit, menaxhimit të kontratave, buxhetit, objekteve dhe teknologjisë informative dhe komunikimit. Përzgjedhja adekuate e ndjekësve të trajnimit.</p>	<p>Departamenti për Burime Njerëzore.</p>	<p>Departamenti i Shërbimeve Mbështetëse</p>	<p>2021-2025</p>	<p>1.Numri dhe lloji i trajnimit. 2.Numri dhe kategoria e pjesëmarrësve në trajnime dhe kriteret për pjesëmarrje dhe përzgjedhje për secilin trajnim.</p>
<p><b>2.10.</b> Planifikimi dhe organizimi i trajnimeve bazike dhe të specializuar në fushën e hetimeve të brendshme dhe verifikim të së kaluarës</p>	<p>Departamenti për Burime Njerëzore.</p>	<p>Divizioni për Standarde Profesionale dhe niveli lokal</p>	<p>2021-2025</p>	<p>1.Numri dhe lloji i trajnimit. 2.Numri dhe kategoria e pjesëmarrësve në trajnime dhe kriteret për pjesëmarrje dhe përzgjedhje për secilin trajnim.</p>

<p><b>2.11.</b> Planifikimi dhe organizimi i trajnimit për panele vlerësuese lidhur me proceset që zhvillohen në Polici.</p>	<p>Departamenti për Burime Njerëzore</p>	<p>E gjithë komponenta e Policisë</p>	<p>Në vazhdimësi</p>	<p>1.Numri dhe lloji i trajnimit. 2.Numri dhe kategoria e pjesëmarrësve në trajnime dhe kriteret për pjesëmarrje dhe përzgjedhje për secilin trajnim.</p>
<p><b>2.12.</b> Trajnimi i vazhdueshëm për personelin përgjegjës në fushën e menaxhimit të kontratave si dhe për personelin të cilët përgatisin specifikacione teknike</p>	<p>Departamenti për Burime Njerëzore</p>	<p>Departamenti i Shërbimeve Mbështetëse</p>	<p>Në vazhdimësi</p>	<p>Pjesëmarrja në trajnim i personelit përgjegjës për fushat e parapara si dhe numri i trajnimeve të zhvilluara për menaxhimin e kontratave dhe specifikacione teknike.</p>
<p><b>2.13.</b> Sigurimi dhe organizimi i trajnimeve në fushën e komunikimit me publikun, menaxhimin e informatave.</p>	<p>Departamenti për Burime Njerëzore</p>	<p>Zyra për Informim dhe Marrëdhënie me Publikun (ZIMP)</p>	<p>2021-2025</p>	<p>1.Numri dhe lloji i trajnimit. 2.Numri dhe kategoria e pjesëmarrësve në trajnime dhe kriteret për pjesëmarrje dhe përzgjedhje për secilin trajnim.</p>

<b>OBJEKTIVA 3</b>	<b>AKTIVITETET</b>	<b>AUTORITETI PËRGJEGJËS</b>	<b>AUTORITETI MBËSHTETËS</b>	<b>PERIUDHA KOHORE</b>	<b>PARAMETRI MATËS</b>
<b>Parandalimi i konfliktit të interesit</b>	<b>3.1.</b> Deklarimi i tërheqjes në rast të konfliktit të interesit.	Zyra e drejtorit të Përgjithshëm i PK-së/zëvendës drejtor i Përgjithshëm për OPERATIVË/zëvendës drejtor i Përgj. për RESURSE. Të gjitha departamentet/divizionet/drejtoritë/sectorët/njësitet	Zyrtari ndërlidhës me AAK	Në vazhdimësi	Numri, natyra dhe procesi i deklarimeve të tërheqjes lidhur me konfliktin e interesit.
	<b>3.2.</b> Rishikimi i procedurës së punësimit dytësor dhe përcaktimi i kriterëve të çarta të rrethanave që tregojnë mundësinë e konfliktit të interesit apo shfrytëzimi i njohurive profesionale të punës që paraqet konflikt të interesit.	Departamenti për Burime Njerëzore	Drejtoria për Planifikim Strategjikë dhe Çështje Ligjore	2021-2023	Numri i PSO-së për punësim dytësor me specifika të kriterëve, listën e punëve të ndaluara si dhe listën e njësiteve që për shkak të natyrës së punës nuk ju lejohet puna jashtë detyrës zyrtare.
	<b>3.3.</b> Rishikimi dhe trajtimi i çdo kërkesë të punësimit dytësor në aspektin e konfliktit të interesit që bie ndesh me pozitën e kërkuarit.	Departamenti për Burime Njerëzore	DPSÇL	Në vazhdimësi	Numri dhe natyra e kërkesave të refuzuara për shkak të konfliktit të interesit.
	<b>3.4.</b> Të krijohen procedura standarde të operimit, me të cilat përshkruhen kriteret e qarta për përzgjedhjen dhe përgjegjësit e menaxherit të kontratave dhe vlerësimin e dëmeve të shkaktuara nga operacionet policore.	Departamenti për Shërbime Mbështetëse	Drejtoria për Planifikim Strategjikë dhe Çështje Ligjore	2021-2025	Numri i PSO-së për përzgjedhjen dhe përgjegjësitë e menaxherit të kontratave dhe vlerësimin e dëmeve të shkaktuara nga operacionet policore.



<b>OBJEKTIVA 4</b>	<b>AKTIVITETET</b>	<b>AUTORITETI PËRGJEGJËS</b>	<b>AUTORITETI MBËSHTETËS</b>	<b>PERIUDHA KOHORE</b>	<b>PARAMETRI MATËS</b>
<b>Vlerësimi i akteve të brendshme normative të organizatës në aspektin e parandalimit të korrupsionit, konfliktit të interesit dhe forcimin e integritetit</b>	<b>4.1.</b> Rishikimi /plotësimi i përshkrimit të saktë të detyrave dhe përgjegjësive për secilën pozitë në kuadër të departamenteve, divizioneve, drejtorive, sektorëve dhe njësiteve.	Zyra e drejtorit të Përgjithshëm i PK-së/zëvendësdrejtor i Përgjithshëm për OPERATIVË/zëvendësdrejtor i Përgj. për RESURSE/Të gjitha departamentet/divizionet/drejtoritë/sectorët/njësitet	Drejtoria për Planifikim Strategjikë dhe Çështje Ligjore Departamenti për Burime Njerëzore. Divizioni për Standarde Profesionale / Sektori i Inspektimit	2021-2025	Formular për përshkrim të detyrave të punës shtesë të cilat nuk kanë qenë të përshkruara në formularin e përshkrimit të detyrave.
	<b>4.2.</b> Rishikimi, harmonizimi dhe plotësimi i akteve normative ekzistuese në fushën e marrëdhënies së punës, disiplinës, vlerësimit të përdorimit të forcës, medalje dhe shpërblime, dorëheqje vullnetare, pezullim të marrëdhënies së punës, rikthim, gradim etj., me qëllim të parandalimit të mundësisë së cenimit të integritetit të proceseve. Hartimi i akteve të reja normative.	Departamenti për Burime Njerëzore	Drejtoria për Planifikim Strategjik dhe Çështje Ligjore	2021-2025	1.Cilat akte janë rishikuar, harmonizuar, plotësuar, në cilat segmente. 2.Sa akte normative të reja janë hartuar dhe cilat.
	<b>4.3.</b> Hartimi i akteve të reja normative, rishikimi, harmonizimi dhe plotësimi i akteve normative ekzistuese në fushën e komunikacionit rrugor, parandalimi i krimit si dhe në fushën e patrullimit dhe hetimit, me qëllim të parandalimit të mundësisë së korrupsionit dhe keqpërdorimit të detyrës zyrtare.	Departament për Operacione	Drejtoria për Planifikim Strategjikë dhe Çështje Ligjore	2021-2025	1.Cilat akte janë rishikuar, harmonizuar, plotësuar, në cilat segmente. 2.Sa akte normative të reja janë hartuar dhe cilat.

<p><b>4.4.</b>Të krijohen procedura standarde të operimit me të cilat përshkruhen procedurat e punës për administrimin e rasteve të aksidenteve të komunikacionit rrugor, administrimin e tiketave, vlerësimit të dëmeve të shkaktuara nga operacionet policore, për mënyrën e intervenimit dhe përdorimit të forcës fizike.</p>	<p>Departament për Operacione</p>	<p>Drejtoria për Planifikim Strategjikë dhe Çështje Ligjore</p>	<p>2021-2022</p>	<p>Numri referues i PSO-ve</p>
<p><b>4.5.</b> Hartimi i akteve të reja normative, rishikimi, harmonizimi dhe plotësimi i akteve normative ekzistuese në fushën e hetimit të krimit, krimit të organizuar, krimeve ekonomike dhe korrupsionit me qëllim të parandalimit të mundësisë së korrupsionit dhe keqpërdorimit të detyrës zyrtare.</p>	<p>Departamenti për Hetime</p>	<p>Drejtoria për Planifikim Strategjikë dhe Çështje Ligjore</p>	<p>2021-2025</p>	<p>1.Cilat akte janë rishikuar, harmonizuar, plotësuar, në cilat segmente. 2.Sa akte normative të reja janë hartuar dhe cilat.</p>
<p><b>4.6.</b> Hartimi i akteve të reja normative, rishikimi, harmonizimi dhe plotësimi i akteve normative ekzistuese në fushën e menaxhimit të buxhetit, prokurimit, menaxhimit të kontratave, asetëve, logjistikës, objekteve, teknologjisë informative dhe komunikimit me qëllim të parandalimit të mundësisë së korrupsionit dhe keqpërdorimit të detyrës zyrtare.</p>	<p>Departamenti për Shërbime Mbështetëse</p>	<p>Drejtoria për Planifikim Strategjikë dhe Çështje Ligjore</p>	<p>2021-2025</p>	<p>1.Cilat akte janë rishikuar, harmonizuar, plotësuar, në cilat segmente. 2.Sa akte normative të reja janë hartuar dhe cilat.</p>
<p><b>4.7.</b> Të hartohen PSO me kritere të qarta dhe specifike për përzgjedhjen e personelit në pozitën e menaxherit të kontratave.</p>	<p>Departamenti për Shërbime Mbështetëse</p>	<p>Drejtoria për Planifikim Strategjikë dhe Çështje Ligjore</p>	<p>2021- 2022</p>	<p>Numri referues i PSO-ve</p>

	<p><b>4.8.</b> Të krijohen procedura të veçanta standarde të operimit me të cilat përshkruhen procedurat e punës për administrimin e buxhetit, prokurimit, kontratave, asetëve, logjistikës, objekteve, teknologjisë informative dhe komunikimit.</p>	<p>Departamenti për Shërbime Mbështetëse</p>	<p>Drejtoria për Planifikim Strategjikë dhe Çështje Ligjore</p>	<p>2021 - 2022</p>	<p>Numri referues i PSO-ve</p>
	<p><b>4.9.</b> Hartimi i akteve të reja normative, rishikimi, harmonizimi dhe plotësimi i akteve normative ekzistuese në fushën e kontrollit dhe mbikëqyrjes së kufirit shtetërorë si dhe menaxhimit të Integruar të Kufirit, me qëllim të parandalimit të mundësisë së korrupsionit dhe keqpërdorimit të detyrës zyrtare.</p>	<p>Departamenti i Kufirit</p>	<p>Drejtoria për Planifikim Strategjikë dhe Çështje Ligjore</p>	<p>2021-2025</p>	<p>1.Cilat akte janë rishikuar, harmonizuar, plotësuar, në cilat segmente. 2.Sa akte normative të reja janë hartuar dhe cilat.</p>
	<p><b>4.10.</b> Rishikimi, plotësimi i PSO-ve për klasifikimin e dokumenteve dhe informacioneve si dhe rregullimi i procedurave për qasje në informacione dhe në dokumente zyrtare.</p>	<p>Zyra e Drejtorit të Përgjithshëm i PK-së</p>	<p>Drejtoria për Planifikim Strategjikë dhe Çështje Ligjore</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Lloji i dokumentit Numri referues</p>
	<p><b>4.11.</b> Rishikimi, harmonizimi dhe plotësimi i akteve normative ekzistuese në fushën e mbrojtjes së dëshmitarëve, Zyra për Drejtat e Njeriut dhe Diversitet, auditimit, hetimeve të brendshme, inspektimit, integritetit, Drejtoria për Bashkëpunim Ndërkombëtar për Zbatimin e Ligjit, Qendra Operative Komunikuese Koordinuese, dhoma qendrore e dëshmimeve, Komisioni i Brendshëm Disiplinor dhe Komisioni i Ankesave, Komisioni për Shqyrtimin e Përdorimit të Forcës, Drejtoria për Planifikim</p>	<p>Zyra e drejtorit të Përgjithshëm i PK-së/zëvendësdrejtor i Përgjithshëm për OPERATIVË/zëvendësdrejtor i Përgj. për RESURSE</p>	<p>Drejtoria për Planifikim Strategjikë dhe Çështje Ligjore</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Lloji i dokumentit Numri referues</p>

Strategjikë dhe Çështje Ligjore me qëllim të parandalimit të mundësisë së korrupsionit dhe keqpërdorimit të detyrës zyrtare.				
--	--	--	--	--

<b>OBJEKTIVA 5</b>	<b>AKTIVITETET</b>	<b>AUTORITETI PËRGJEGJËS</b>	<b>AUTORITETI MBËSHTETËS</b>	<b>PERIUDHA KOHORE</b>	<b>PARAMETRI MATËS</b>
<b>Fuqizimi i parimit të objektivitetit, paanshmërisë dhe transparencës</b>	<b>5.1.</b> Aplikimi i parimit të objektivitetit - paanshmërisë dhe transparencës në proceset e gradimit, rekrutimit dhe avancimit për punonjësit e PK-së	Departamenti për Burime Njerëzore	Të gjitha departamentet /divizionet/drejtoritë/ sektorët/Njësitë	Në vazhdimësi	1.Numri dhe lloji i konkurseve, njoftimeve të kandidatëve. 2.Shpallja e listave meritore.
	<b>5.2.</b> Aplikimi i parimit të objektivitetit - paanshmërisë dhe transparencës në proceset e prokurimit publik, menaxhimit të aseteve dhe buxhetit dhe menaxhimit të kontratave.	Departamenti për Shërbime Mbështetëse	Të gjitha departamentet /divizionet/drejtoritë/ sektorët/njësitë	Në vazhdimësi	1.Realizimi me kohë i proceseve të parapara duke qenë të paanshëm dhe transparent. 2.Arsyet e mos realizmit të ndonjë procesi.
	<b>5.3</b> Aplikimi i parimit të objektivitetit dhe paanshmërisë për vlerësim të performancës për punonjësit e PK-së	Departamenti për Burime Njerëzore	Të gjitha departamentet /divizionet/drejtoritë/ sektorët/njësitë	Në vazhdimësi	1.Numri i mospajtimeve me vlerësim të performancës. 2.Numri i ankesave për vlerësim të performancës.

	<p><b>5.4.</b> Publikimi i dokumenteve, akteve, shkresave në web faqen e Policisë në mënyrë që qytetarët të kenë qasje në to.</p>	<p>Zëvendësrejtori i Përgj. për RESURSE/ DSPÇL</p>	<p>Zyra për Informim dhe Marrëdhënie me Publikun (ZIMP)</p>	<p>Në vazhdimësi</p>	<p>Numri dhe lloji i dokumenteve të publikuara.</p>
--	---	--	---	----------------------	---



**POLICIA E KOSOVËS**  
**POLICIJA KOSOVA**  
**KOSOVO POLICE**

# PROGRAMI RAPORTIMI DIGJITAL APLIKACIONI ‘LAJMËRO POLICINË’

MUNDËSI AL-  
TERNATIVE E  
KOMUNIKIMIT TË  
QYTETARIT ME  
POLICINË PËR  
LAJMËRIMIN E  
RASTEVE

GARANTIM  
ANONIMITETI  
DHE REAGIM  
I SHPEJTË

APLIKACIONI  
“LAJMËRO POLICINË”  
ËSHTË PLATFORMË  
ELEKTRONIKE

MUNDËSI  
E DËRGIMIT  
TË TEKSTEVE,  
FOTOVE  
DHE VIDEOVE

RAPORTO  
NË 24 ORË



Lajmëro  
Policinë

BASHKËPUNIM,  
PARTNERITET,  
TRANSPARENCË