

Republika e Kosovës
Republika Kosova - Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government
Ministria e Drejtësisë - Ministarstvo Pravde - Ministry of Justice

Zyra e Sekretares së Përgjithshme/Kancelarija Generalnog Sekretara/Office of the General Secretary

Nr. 14/2026
Datë: 09/02/2026

Në mbështetje të nenit 18 të Ligjit nr. 06/L-113 për organizimin dhe funksionimin e Administratës Shtetërore dhe Agjencive të Pavarura, në bazë të nenit 25 të Ligjit nr. 08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit, udhëzimeve për përpilimin dhe zbatimin e planeve të integritetit, të përcaktuara me Metodologjinë për Planet e Integritetit, të miratuar nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit më datë 26.07.2023, Sekretarja e Përgjithshme e Ministrisë së Drejtësisë, nxjerr këtë:

V E N D I M

1. Miratohet Përditësimi i Planit të Integritetit për vitin 2026, për Ministrinë e Drejtësisë.
2. Vendimi hyn në fuqi ditën e miratimit.

A r s y e t i m

Ky vendim nxirret me qëllim të përmbushjes së obligimeve ligjore të përcaktuara me Ligjin nr. 08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit, në raport me detyrimet e Administratës Shtetërore dhe Agjencitë e Pavarura, si dhe autoritetet komunale për përditësimin e Planeve të Integritetit.

Në kuadër të kësaj, sipas udhëzimeve për përpilimin dhe zbatimin e planeve të integritetit bazuar në Metodologjinë për Planet e Integritetit, të miratuar nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit, me datë 26.07.2023, përgjegjësi i institucionit nxjerr vendim për miratimin e Përditësimit të Planit të Integritetit, të theksuar si në pikën 1 të dispozitivit të Vendimit.

Nga ajo çfarë u theksua në arsyetim, u vendos si në dispozitiv të këtij Vendimi



Vendimi i'u dërgohet:

- Kabinetit të Ushtruesit të Detyrës së Ministrit të Drejtësisë;
- Zyrës së Sekretares së Përgjithshme/MD;
- Zyrtarit përgjegjës për mbikëqyrjen e zbatimit të planit të integritetit në MD;
- Drejtorëve të departamenteve/divizioneve të MD;
- Agjencisë për Parandalimin e Korrupsionit; dhe
- Arkivit të MD-së.



Republika e Kosovës

Republika Kosova - Republic of Kosovo

Qeveria - Vlada – Government

Ministria e Drejtësisë – Ministarstvo Pravde – Ministry of Justice

PËRDITËSIMI I PLANIT TË INTEGRITETIT

2026

Janar 2026

Deklarata e Integritetit.....	3
Lista e Shkurtesave.....	4
Hyrje.....	6
1. Fushëveprimi i Ministrisë së Drejtësisë sipas kornizës ligjore.....	6
2. Procesi i Përditësimit të Planit të Integritetit dhe metodologjia e përdorur.....	8
2.1. Caktimi i zyrtarëve përgjegjës dhe organizimi i punës së grupit punues	8
2.2. Analiza e bazës ligjore dhe e raporteve relevante	8
2.3. Pyetësi për Përditësimin e Planit të Integritetit	8
2.3.1. Pjesëmarrja dhe metodologjia	8
2.4. Përgjigjet nga Pyetësi.....	8
2.4.1. Proceset administrative dhe ekspozimi ndaj rreziqeve.....	9
2.4.2. Procesi i rekrutimit	10
2.4.3. Rreziqet e përgjithshme në Ministri, trajnimet dhe zhvillimi profesional	10
2.4.4. Proceset financiare	11
2.4.5. Konflikti i Interesit dhe trajnimet për etikë dhe integritet	11
2.4.6. Siguria dhe rreziqet e Teknologjisë Informative.....	12
2.4.7. Pyetjet e hapura – Vlerësimi cilësor i rreziqeve të integritetit	13
2.4.8. Përfundim i përgjithshëm	14
3. Metoda e vlerësimit të rrezikut.....	15
FUSHAT E PËRGJITHSHME TË RREZIKUT	16
FUSHAT E VEÇANTA TË RREZIKUT	19

Deklarata e Integritetit

Me përgjegjësi të plotë dhe me ndërgjegje të lartë, si U.D. Ministër i Drejtësisë, shpreh zotimin tim, në angazhim të palekundur në luftën kundër korrupsionit dhe përgjegjësinë e plotë ndaj qytetarëve dhe institucioneve shtetërore.

Në detyrën time si U.D. Ministër i Drejtësisë, zotohem:

Të ndërtoj dhe të promovoj një mjedis të përkushtuar ndaj sundimit të ligjit, pa asnjë formë të favorizimit apo përfitimeve të paligjshme.

Të mbroj interesat publike mbi çdo interes individual, duke kujdesur që çdo vendim dhe veprim i Institucionit që drejtoj të jetë transparent dhe i drejtë.

Të siguroj që personat nën autoritetin tim të jenë të përkushtuar ndaj standardeve etike dhe profesionale, duke ndërhyrë menjëherë kundër çdo akti korrupsioni ose shkelje morale.

Të bashkëpunoj ngushtë me institucionet tjera dhe organet e drejtësisë në përpjekjet e përbashkëta për zbatimin e ligjit dhe luftën kundër korrupsionit.

Të ndjek dhe të promovoj kulturën e transparencës dhe llogaridhënies në Institucionin që drejtoj, duke siguruar që informacioni relevant të jetë lehtësisht i arritshëm për qytetarët.

Të jem i hapur ndaj vlerësimeve dhe monitorimit të punës sime nga publiku dhe organizatat jo qeveritare, organizatat vendore e ndërkombëtare, si një mjet i përmirësimit të performancës dhe qeverisjes në fushën e drejtësisë.

Me bindje të plotë, theksoj se integriteti është baza themelore për një shoqëri të drejtë, dhe si U.D. Ministër i Drejtësisë, jam i përkushtuar për mbrojtjen dhe forcimin e këtyre themeleve në çdo sferë të detyrës sime.

Në do të vazhdojmë të angazhohemi për të ndërtuar një kulturë të përkushtuar ndaj seriozitetit të punës në sistemin e drejtësisë.

Ministria e Drejtësisë do të vazhdojë të ndërtojë marrëdhënie të mira me mediat dhe shoqërinë civile, partnerët strategjikë, duke i përfshirë ata në procese të ndryshme, dhe duke i informuar në kohë reale mbi veprimtarinë tonë.

Përmes kësaj deklarate ritheksoj besimin tonë se integriteti është thelbi i një shoqërie të drejtë dhe se Ministria e Drejtësisë është përkushtuar për ta ruajtur dhe forcuar atë në çdo aspekt të punës sonë.

U.D. Ministër i Drejtësisë
Blerim Sallaha

Lista e Shkurtesave

- Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit - APK
- Agjencia Qendrore e Prokurimit - AQP
- Departamenti Ligjor - DL
- Departamenti për Buxhet dhe Financa - DBF
- Departamenti për Integrim Evropian dhe Koordinim të Politikave - DIEKP
- Departamenti për Mbikëqyrjen e Ligjshmërisë së Punës së Profesioneve të Lira - DMLPPL
- Departamenti për Politika të Sistemit të Drejtësisë, Profesione të Lira dhe Statistika - DPSDPLS
- Departamenti për Shërbime të Përgjithshme - DSHP
- Divizioni për Auditim të Brendshëm - DAB
- Divizioni për Burime Njerëzore - DBNJ
- Divizioni për Komunikim Strategjik me Publikun - DKSP
- Divizioni për Menaxhimin e Kontratave -DMK
- Divizioni për Prokurim Publik – DPP
- Divizioni për Teknologji Informativ - DTI
- Ministria e Drejtësisë – MD
- Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore - NjMBNj
- Sistemi për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore- SIMBNj
- Zyra e Sekretares së Përgjithshme - ZSP

Institucionet e Republikës së Kosovës veprojnë në përputhje me parimet themelore që sigurojnë funksionimin e rregullt dhe efikas të shtetit, ndër të cilat përfshihet edhe parimi i integritetit. Integriteti nënkupton veprimtarinë e vazhdueshme të bazuar në vlera etike dhe profesionale, duke garantuar ushtrimin e funksioneve publike në mënyrë të ndershme, të përgjegjshme dhe transparente.¹

Plani i Integritetit është dokument strategjik dhe operativ, i hartuar nga institucionet publike me qëllim të vetëvlerësimit të nivelit të ekspozimit të institucionit ndaj korrupsionit dhe formave të tjera të cenimit të integritetit, si dhe për identifikimin e masave parandaluese për adresimin e këtyre rreziqeve.

Në pajtim me nenin 25 të Ligjit Nr. 08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit² (në vazhdim: APK) dhe në përputhje me “Metodologjinë e Planeve të Integritetit”, Ministria e Drejtësisë ka hartuar dhe miratuar Planin e Integritetit për periudhën 2024–2026³. Duke qenë se ky plan është në fuqi, për vitin 2026 Ministria e Drejtësisë ka realizuar përditësimin e tij përmes këtij dokumenti, i cili adreson në mënyrë të veçantë rreziqet, masat dhe prioritetet për këtë periudhë.

Përditësimi i Planit të Integritetit për vitin 2026 është një dokument i brendshëm një (1) vjeçar, i cili zbatohet ekskluzivisht për vitin 2026. Ky përditësim është hartuar mbi bazën e monitorimit të zbatimit të Planit të Integritetit 2024–2026, rishikimit dhe përditësimit të masave ekzistuese, si dhe përmes një procesi të dokumentuar të vlerësimit të nivelit të cënueshmërisë së integritetit brenda Ministrisë së Drejtësisë. Në këtë kuadër, dokumenti ofron masa të përditësuara që synojnë parandalimin e sjelljeve dhe veprimeve të mundshme që cenojnë integritetin dhe ligjshmërinë institucionale.

Përmes përditësimit të Planit të Integritetit rritet edhe një herë përkushtimi i Ministrisë së Drejtësisë për të kontribuar në forcimin e sundimit të ligjit si dhe për të fuqizuar kontrollet ekzistuese operative në të gjitha aktivitetet brenda fushëveprimit të saj, me qëllim të ndërtimit të një administrate publike transparente, efektive dhe të përgjegjshme.

Në pjesën e parë, Plani sqaron fushëveprimin e Ministrisë së Drejtësisë sipas kornizës ligjore. Pjesa e dytë përfshin procesin e përditësimit të vetë Planit, si dhe metodologjia e përdorur e cila përfshin ndër të tjera hulumtimin ligjor dhe pyetësorin. Në pjesën e tretë sqarohet metoda e vlerësimit të rrezikut, kurse në pjesën e fundit, përfshihet tabela me rreziqet aktuale dhe masat për parandalimin e cenimit të integritetit dhe korrupsionit.

Pas miratimit të këtij Plani nga Sekretarja e Përgjithshme e Ministrisë së Drejtësisë si dhe Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit, ky Plan do të publikohet në ueb faqen e Ministrisë si dhe për të do të njoftohen të gjithë zyrtarët/njësitë përkatëse përgjegjëse për zbatimin e këtij Plani.

¹ “Metodologjia e Planit të Integritetit”, APK, faqe 3, <https://apk-rks.net/wp-content/uploads/2024/08/Metodologjia-per-Hartimin-e-Planeve-te-Integritetit-2.pdf>

² “Ligji Nr. 08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit, Neni 25-Plani i integritetit “ faqe 11-12, <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=60591>

³ Plani i Integritetit 2024-2026, <https://md.rks-gov.net/dokumente-strategjike/>

1. Fushëveprimi i Ministrisë së Drejtësisë sipas kornizës ligjore

Republika e Kosovës ka miratuar legjislacionin relevant në fushën e parandalimit, luftimit dhe hetimit të korrupsionit, në mbrojtjen e sinjalizuesve, analizimin dhe eliminimin e shkaqeve të korrupsionit, jo pajtueshmërinë mes mbajtjes së posteve publike dhe kryerjes së aktiviteteve fitimprurëse për personat zyrtar, kufizimet në lidhje me pranimin e dhuratave të lidhura me kryerjen e detyrës zyrtare, mbikëqyrjen e pasurive të tyre si dhe të personave në lidhje të afërt me ta dhe kufizimet në lidhje me subjektet kontraktuese që marrin pjesë në tenderët publik.

Në bazë të legjislacionit relevant në këto fusha, institucionet publike duke përfshirë Ministrinë e Drejtësisë kanë obligime dhe përgjegjësi me qëllim të avancimit të mekanizmave kundër korrupsionit, auditimit të financave publike, prokurimit publik, kufizimet në lidhje me pranimin e dhuratave, mbrojtjen e sinjalizuesve, parandalimin e konfliktit të interesit dhe ato të ruajtjes së integritetit.

Po ashtu, sipas legjislacionit për menaxhimin e financave publike, Ministria e Drejtësisë është e obliguar ndër të tjera që brenda tridhjetë ditëve pas miratimit të Ligjit për Ndarjet Buxhetore nga Kuvendi, të përgatisë dhe t'i dorëzojë Drejtorit të Përgjithshëm të Thesarit një propozim plan për alokimin i cili përcakton nevojat e arsyeshme për alokime gjatë vitit përkatës fiskal.⁴ Plani duhet të jetë në përputhje të plotë me ndarjet e përcaktuara në Ligjin për Ndarjet Buxhetore. Alokimi i mjeteve lejohet në baza tre (3) mujore, për tërë vitin fiskal përmjetherë për qëllim të zotimit të mjeteve, kurse shpenzimi i mjeteve bëhet në baza mujore në bazë të rrjedhës së parashë së planifikuar në modulën përkatës në SIMFK, në pajtim me aktet nënligjore.

Sa i përket prokurimit publik, Ministria e Drejtësisë si autoritet kontraktues obligohet që të përgatisë Planin paraprak të prokurimit së paku 60 ditë para fillimit të çdo viti fiskal dhe atë ta dorëzojë në Agjencinë Qendrore të Prokurimit (në vazhdim: AQP), duke identifikuar me detaje të arsyeshme të gjitha furnizimet, shërbimet me punët që parashihet t'i prokurorë gjatë vitit fiskal.⁵ Gjithashtu, brenda 15 ditëve pas shpalljes së miratimit të buxhetit për vitin fiskal, secili Autoritet Kontraktues, i cili është autoritet publik ose ndërmarrje publike do të përgatitë Planifikimin Përfundimtar të Prokurimit dhe do të publikojë në ueb-faqen e Autoritetit përkatës Kontraktues dhe të njëjtin do të dorëzojë në AQP.

Autoritetet Kontraktuese do të përdorin platformën elektronike për të dorëzuar planifikimin final të prokurimit në AQP, i cili publikohet në mënyrë automatike në platformën elektronike në menynë e Njoftimeve – Planet e Prokurimit. Planifikimi Përfundimtar i Prokurimit pas dorëzimit në AQP dhe publikimit në platformën elektronike nuk mund të pësojë ndryshime, përveç në rast se ndonjë aktivitet i planifikuar i prokurimit i nënshtrohet ndryshimeve me rishikim të buxhetit.⁶

Në kuadër të zbatimit të kornizës së saj ligjore, Ministria e Drejtësisë si zbatuese e Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publik – ndër të tjera obligohet të ketë Njësine për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (në vazhdim: NjMBNj), në përputhje me kriteret e përcaktuara në ligjin përkatës për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore dhe agjencive.

Ministria po ashtu është e obliguar që të gjitha veprimet dhe procedurat lidhur me menaxhimin e burimeve njerëzore t'i kryejë përmes Sistemit për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (në vazhdim: SIMBNj). Shpallja e procedurës së rekrutimit për pozitë të shërbimit publik bëhet nga NjMBNj në SIMBNj, në ueb-faqen e institucionit përkatës dhe në mjete tjera të përshtatshme të informimit.

Çdo institucion që punëson zyrtarë publik, përgatit planin vjetor të personelit në pajtim me procesin e planifikimit buxhetor. Ministria e Drejtësisë aktualisht ka të punësuar 116 zyrtar.⁷

Përveç obligimeve në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore, Ministria e Drejtësisë ka obligime të rëndësishme edhe në fushën e integritetit dhe parandalimit të korrupsionit. Sa i përket parandalimit dhe luftës kundër korrupsionit, Ligji Nr. 08/L-108 për Deklarimin, Prejardhjen dhe Kontrollin e Pasurisë dhe të Dhuratave ka rëndësi të veçantë. Ky ligj obligon institucionet publike që në afat jo më vonë se pesëmbëdhjetë (15) ditë pas pranimit të kërkesës nga Agjencia, të caktojnë një zyrtar kontaktues i cili duhet të jetë nga radhët e zyrtarëve që merren me çështjet e personelit ose çështje të ngjashme.⁸

Nga ky ligj rrjedhin edhe obligime të tjera duke përfshirë regjistrimin në regjistrin e dizajnuar nga Agjencia, të dhuratave të marra dhe vlerave të tyre përkatëse, si dhe emrat e personave ose institucioneve që japin dhurata. Obligimi ligjor gjithashtu përfshin edhe mirëmbajtjen e këtij regjistri nga institucioni në të cilin i ushtrojnë detyrat e tyre personat zyrtarë. Regjistri mirëmbahet nga Zyrtari Kontaktues, po ashtu duhet të krijohet qasje në përputhje me procedurat e parapara në Ligjin për Qasjen në Dokumentet Publike.

Duke vepruar në pajtim me nenin 13 të Ligjit nr. 06/L-081 për Qasje në Dokumente Publike, Ministria e Drejtësisë ka obligim të caktojë njësinë apo një zyrtar përgjegjës për qasje në dokumente publike.

Nisur nga kjo, institucionet publike përfshirë edhe Ministrinë e Drejtësisë, janë të obliguara që brenda pesëmbëdhjetë (15) ditë nga momenti që dokumentet bëhen të qasshme, t'i publikojnë, në mënyrë proaktive, çdo dokument publik, të hartuar, të pranuar, të mbajtur apo të kontrolluar prej tyre menjëherë pasi dokumentet e tilla të jenë të gatshme për publikim.⁹

Në këtë drejtim, Zyra e Arkivit në secilin institucion publik detyrohet që të hartojë regjistrin e dokumenteve publike që ka, e që janë të qasshme për publikun. Ky regjistër duhet të përditësohet çdo tre (3) muaj.

Duke u bazuar në obligimet që dalin nga Ligji për Qasje në Dokumente Publike, Ministria e Drejtësisë me qëllim të sigurimit të transparencës së plotë në punën e saj, përmes zyrtarit përgjegjës për qasje në dokumente publike, harton një raport vjetor më së largu deri në fund të muajit janar të vitit përkatës, për periudhën deri në datën 31 dhjetor të vitit paraprak. Në këtë raport duhet të përfshihet numri i rasteve, në të cilat, institucioni publik ka lejuar qasjen, numrin e rasteve në të cilat ka refuzuar qasjen në dokumente, si dhe arsyet për këto refuzime.

Duke u bazuar në obligimet që rrjedhin nga ky Ligj për Institucionet Publike edhe Ministria e Drejtësisë është e obliguar të caktojë zyrtarin përgjegjës, i cili do të shërbejë, përveç tjerash, edhe si zyrtar ndërlidhës për publikim të të dhënave të hapura në portalin qendror për të dhëna të hapura.

Legjislacioni përkatës për parandalimin e konfliktit të interesit është i rregulluar me Ligjin Nr. 06/L-011 për Parandalimin e Konfliktit të Interesit në Ushtrimin e Funksionit Publik, Ministria e Drejtësisë si një nga autoritetet përgjegjëse për zbatimin e këtij ligji dhe si punëdhënëse publik është e obliguar që në kuadër të akteve të saj të brendshme, të parashihet dhe zbatohet rregulla të veçanta për parandalimin e konfliktit të interesit.¹⁰

⁴ Ligji Nr. 03/L-048 për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë, i qasshëm në <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2524>

⁵ Ligji Nr. 04/L-042 për Prokurimin Publik, i qasshëm në <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2772>

⁶ Rregullore Nr. 001/2022 për Prokurimin Publik, e qasshme në:

https://e-prokurimi.rks-gov.net/HOME/Documents/Legislation/Rregulloret/shq/Rregullore%20Nr.001_2022%20p%C3%ABr%20prokurimin%20publik.pdf

⁷ Ligji Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publikë, i qasshëm në <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=81430>

⁸ Ligji Nr. 08/L-108 për Deklarimin, Prejardhjen dhe Kontrollin e Pasurisë dhe të Dhuratave <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=61304>

⁹ Ligji Nr. 06/L-081 për Qasje në Dokumente Publike, i qasshëm në <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=20505>

¹⁰ Ligji Nr. 06/L-011 për Parandalimin e Konfliktit të Interesit në Ushtrimin e Funksionit Publik, i qasshëm në <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=16314>

Kurse, sipas legjislacionit përkatës për Mbrojtjen e Sinjalizuesve, Ministria e Drejtësisë si punëdhënësi publik i cila ka me shumë se pesëmbëdhjetë (15) të punësuar është e obliguar të caktoj zyrtarin përgjegjës për sinjalizim¹¹.

Gjithashtu Ministria e Drejtësisë është e obliguar të ndërmarrë të gjitha masat e nevojshme në lidhje me sinjalizimin, përfshirë mbrojtjen e dokumentacionit dhe provave lidhur me sinjalizimin nga zhdukja, fshehja, ndryshimi, falsifikimi dhe veprime të tjera, të cilat synojnë dëmtimin ose asgjësimin e tyre. Punëdhënësi është i obliguar të mbrojë sinjalizuesin nga çdo veprim i dëmshëm dhe të ndërmarrë të gjitha masat e nevojshme për të ndërprerë veprimin e dëmshëm si dhe të largojë çdo pasojë të një veprimi të dëmshëm.

Ministria gjithashtu është e obliguar të mbledh dhe pranojë nga burime të ligjshme informata për interesat privatë të një zyrtari, përfshirë të dhënat publike ose private, informatat e ofruara nga media dhe ankesat e qytetarëve sipas ligjit përkatës për mbrojtjen e sinjalizuesve dhe çdo dispozitë tjetër ligjore në fuqi. Ministria është e detyruar të verifikojë besueshmërinë e burimeve dhe informatave për të vërtetuar konfliktin e interesit, vënien në dijeni zyrtarin për informatat e siguruar për të dhe që përbëjnë shkak për konflikt të interesit dhe dhënien e mundësisë që të provohet e kundërta nëse kjo kërkohet nga zyrtari, njoftimin me shkrim të raportuesit brenda afatit prej pesëmbëdhjetë (15) ditësh për shqyrtimin e mëtejme të informatës. Po ashtu, Ministria duhet të regjistrojë interesat privatë të zyrtarit, ndërmerr masat e duhura për zgjidhjen e konfliktit të interesit dhe raporton tek APK brenda afatit kohor të përcaktuar.

Ministria e Drejtësisë është e obliguar ti dorëzojë Agjencisë çdo vit për vitin paraprak, por jo më vonë se data 31 janar, një raport për veprimtarinë e kryer në zbatim të këtij ligji, përfshirë rastet e konfliktit të interesave, mënyrat e ndjekura për parandalimin ose trajtimin e tyre, rezultatet e arritura, si dhe statusin e trajtimit të tyre. Institucionet në kuadër të akteve të tyre të brendshme, parashohin dhe zbatojnë rregulla të veçanta për parandalimin e konfliktit të interesit, varësisht fushëveprimit të institucionit përkatës.

Mbrojtja e të dhënave personale luan rol të rëndësishëm në mbrojtjen nga cenimi i integritetit të paraparë me Ligjin Nr. 06/L-082 për Mbrojtjen e të Dhënave Personale. Ministria e Drejtësisë në cilësinë e kontrolluesit dhe përpunuesit e të dhënave duhet të kujdeset, në çdo kohë, që të dhënat të mbrohen dhe përpunohen sipas mënyrës së përcaktuar në këtë ligj. Tutje, Ministria duhet të përshkruajë, në aktet e brendshme, procedurat dhe masat e vendosura për sigurinë e të dhënave personale dhe duhet të emërojë, në formë të shkruar, personat kompetentë që janë përgjegjës për të zbatuar rregullat sipas këtij ligji.¹²

Sa i përket fushëveprimit specifik roli dhe misioni i Ministrisë së Drejtësisë mbështetet në dispozitat ligjore të Rregullores (QRK) - Nr. 14/2023 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive¹³, nga e cila rrjedhin ndër të tjera përgjegjësitë si: Përgatitja e politikave publike, hartimi i akteve ligjore, hartimi dhe miratimi i akteve nënligjore, si dhe përcaktimi i standardeve të detyrueshme në fushën e drejtësisë, politikave të shërbimeve sociale dhe familjare në përputhje me Kushtetutën dhe legjislacionin në fuqi.

Ndërkaq, rregullimi i brendshëm dhe sistematizimi i vendeve të punës në Ministrinë e Drejtësisë përcaktohen me rregulloren e brendshme e cila është miratuar në dhjetor të vitit 2023. Kjo rregullore, ndër të tjera, ka paraparë edhe ndryshime të cilat i kontribuojnë fuqizimit të integritetit institucional, transparencës, llogaridhënës parandalimit dhe luftimit të korrupsionit.¹⁴ Me anë të kësaj rregulloreje është bërë konkretizimi i punëve dhe përgjegjësi të ndara ndërmjet departamenteve dhe divizioneve.

Vlen të theksohet se departamentet dhe divizionet që janë paraparë të funksionojnë në kuadër të Ministrisë së Drejtësisë kanë rol direkt në integritetin institucional dhe kanë të bëjnë kryesisht me ngritje të kapaciteteve në kuadër të strukturave përkatëse, fuqizimi i bazës ligjore dhe operative për funksionimin e tyre dhe përmirësimi i standardeve të integritetit, llogaridhënies dhe transparencës.

Përgjegjësitë për hartimin e politikave, standardeve dhe inspektimin e shërbimeve sociale janë transferuar nga Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve (në vazhdim: MFPT) në Ministrinë e Drejtësisë (MD). Rregullorja e re për Organizimin e Brendshëm të Ministrisë së Drejtësisë reflekton këto ndryshime në kompetencat e Ministrisë së Drejtësisë ku pjesë e strukturës është edhe Departamenti për Politika të Shërbimeve Sociale dhe Familjare.

Njëlloj sikurse në divizionet e tjera të Ministrisë edhe divizionet që janë paraparë të funksionojnë në kuadër të Departamentit për Politika të Shërbimeve Sociale dhe Familjare kanë rol direkt në integritetin institucional dhe kanë të bëjnë kryesisht me ngritje e kapaciteteve në kuadër të strukturave përkatëse, fuqizimin e bazës ligjore dhe operative për funksionimin e tyre dhe përmirësimin e standardeve të inspektimit, licencimit, integritetit, llogaridhënies dhe transparencës në ofrimin e shërbimeve sociale dhe familjare dhe këto shërbime të jenë cilësore dhe të qasshme për qytetarët në nevojë sociale.

Organizimi i brendshëm i MD-së është i rregulluar në këto departamente: Departamenti Ligjor, Departamenti për Bashkëpunim Juridik Ndërkombëtar, Departamenti për Integrim Evropian dhe Koordinim të Politikave, Departamenti për Politika të Sistemit të Drejtësisë, Profesione të Lira dhe Statistika, Departamenti për Mbikëqyrjen e Ligjshmërisë të Punës së Profesioneve të Lira, Departamenti për Qasje në Drejtësi, Drejtësi Transicionale dhe Mbështetje të Viktimave të Krimit, Departamenti për Politika të Shërbimeve Sociale dhe Familjare, Departamenti për Buxhet dhe Financa, Departamenti për Shërbime të Përgjithshme, Divizioni për Komunikim Strategjik me Publikun, Divizioni për Burime Njerëzore, Divizioni për Auditim të Brendshëm, Divizioni për Prokurim Publik, Divizioni për Menaxhim të Kontratave.

Një elementi i ri me Rregulloren e Brendshme është struktura e re organizative në fushën për: Profesione të Lira, Mbikëqyrjes së Ligjshmërisë të Punës së Profesioneve të Lira dhe Divizioni për Menaxhim të Kontratave.

Departamenti për Profesione të Lira sipas kësaj rregulloreje, ka kompetenca të zgjeruara duke përfshirë edhe politikat e sistemit të drejtësisë dhe statistikave. Misioni i Departamentit për Politika të Sistemit të Drejtësisë, Profesione të Lira dhe Statistika është që politikat e sistemit të drejtësisë të jenë efektive dhe të bazuara në dëshmi, si dhe që shërbimet e profesioneve të lira të jenë cilësore dhe të qasshme për publikun.

Divizioni për mbikëqyrjen e Ligjshmërisë së Punës së Profesioneve të Lira me rregulloren e re është paraparë të funksionojë si Departament për Mbikëqyrjen e Ligjshmërisë të Punës së Profesioneve të Lira dhe ka për mision sigurimin, funksionimin cilësor dhe mbikëqyrjen e ligjshmërisë së punës së përmbaruesve privat, noterëve dhe ndërmjetësuesve, si dhe profesioneve tjera të lira në pajtim me legjislacionin në fuqi.

Divizioni për Menaxhim të Kontratave është divizion i ri në strukturën organizative të MD-së që ka për mision menaxhimin dhe ofrimin e mbështetjes në administrimin e kontratave të Ministrisë në cilësinë e autoritetit kontraktues në raport me menaxherët e kontratave dhe operatorët ekonomikë, sipas ligjit përkatës për prokurimin publik. Themelimi i këtij divizioni pritet të kontribuojë në përmirësimin e një sistemi efektiv të menaxhimit të integritetit në institucion, forcimin e llogaridhënies publike dhe transparencës në institucion, forcimin e rezistencës institucionale ndaj cenimeve të integritetit, si dhe planifikimin e menaxhimit të riskut të integritetit.

¹¹ Ligji Nr. 06/L-085 për Mbrojtjen e Sinjalizuesve, i qasshëm në <https://gjk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18303>

¹² Ligji Nr. 06/L-082 për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, i qasshëm në <https://gjk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18616>

¹³ Miratuar në Mbledhjen e 154-të të Qeverisë së Republikës së Kosovës me Vendimin Nr. 03/154, të datës 09.08.2023, e qasshme në: <https://gjk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=80403>

¹⁴ Miratuar nga Kryeministri me Vendimin Nr. 2240/2, të datës 01.12.2023, e qasshme në: <https://nd.rks-gov.net/desk/nc/media/BE5EEB47-AE97-4198-8321-7D66DB9B4E0.pdf>

2. Procesi i Përditësimit të Planit të Integritetit dhe metodologjia e përdorur

Procesi i përditësimit të Planit të Integritetit në Ministrinë e Drejtësisë është realizuar përmes një qasjeje të strukturuar, gjithëpërfshirëse në përpunje me udhëzimet e Agjencisë për Parandalimin e Korrupsionit (APK) dhe praktikën e mira të administrimit publik. Metodologjia e përdorur ka kombinuar analizën e dokumenteve, konsultimet institucionale dhe mbledhjen e të dhënave përmes pyetësorit, me qëllim të sigurimit të një vlerësimi real dhe objektiv të rreziqeve të integritetit në Ministri.

2.1. Çaktimi i zyrtarëve përgjegjës dhe organizimi i punës së grupit punues

Në nëntor të vitit 2025, Zyrtari përgjegjës për monitorimin e Planit të Integritetit në Ministrinë e Drejtësisë ka njoftuar Zyrën e Sekretarit të Përgjithshëm, si dhe të gjitha departamentet dhe njësitë organizative për fillimin e procesit të përditësimit të Planit të Integritetit. Me këtë rast, është kërkuar çaktimi i nga një zyrtari përgjegjës nga secila njësi/departament, me qëllim të formimit të grupit punues dhe sigurimit të përfaqësimit funksional në proces.

Grupi punues është përbërë nga gjithsej trembëdhjetë (13) anëtarë dhe është udhëhequr nga zyrtari përgjegjës për monitorimin e Planit të Integritetit. Ky grup ka shërbyer si mekanizëm koordinues për analizimin e gjendjes ekzistuese, identifikimin e rreziqeve dhe formulimin e masave për fushat përkatëse të përgjegjësisë institucionale.

Takimi i parë informues i grupit punues është mbajtur më 5 dhjetor 2025, gjatë të cilit anëtarët janë informuar lidhur me hapat e procesit të përditësimit të Planit të Integritetit, përfshirë obligimet për raportim nga secila njësi/departament bazuar në shabllonin e raportimit të APK-së, si dhe realizimin dhe shpërndarjen e pyetësorit tek zyrtarët e Ministrisë.

Takimi i dytë i grupit punues është mbajtur më 19 dhjetor 2025, ku janë shqyrtuar raportet e pranuar dhe janë diskutuar përgjigjet nga pyetësi. Gjatë muajit janar 2026 janë zhvilluar gjithashtu takime individuale ndërmjet anëtarëve të grupit punues dhe Zyrtarit përgjegjës për monitorimin e Planit të Integritetit, me qëllim të finalizimit të listës së rreziqeve dhe masave për secilën fushë. Për më tepër, janë zhvilluar takime të veçanta konsultative me zyrtarin përgjegjës për qasje në dokumente publike dhe zyrtarin përgjegjës për trajtimin e rasteve të sinjalizimit, për të adresuar në mënyrë specifike masat që ndërlidhen me këto fusha të Planit të Integritetit.

Kurse, me datë 29 janar 2026, është mbajtur takim në mes të drejtorëve të departamenteve/divizioneve, Zyrtarit përgjegjës për Monitorimin e Planit të Integritetit dhe Sekretares së Përgjithshme, ku edhe është prezantuar draft Përditësimi i Planit të Integritetit për vitin 2026.

2.2. Analiza e bazës ligjore dhe e raporteve relevante

Në kuadër të procesit të përditësimit, grupi punues ka realizuar analizën e bazës ligjore në fuqi dhe të raporteve relevante që ndërlidhen me integritetin dhe funksionimin institucional të Ministrisë së Drejtësisë. Një rëndësi e veçantë i është kushtuar raporteve të monitorimit të zbatimit të Planit të Integritetit për periudhën 2024–2025.

Sipas raportimit të fundit për tremujorin e tretë dhe të katër të vitit 2025, nga gjithsej tridhjetë e shtatë (37) aktivitete të planifikuara, njëzet e tre (23) janë realizuar plotësisht, nëntë (9) janë realizuar pjesërisht, ndërsa pesë (5) nuk janë realizuar. Këto të dhëna tregojnë progres të dukshëm në zbatimin e Planit të Integritetit, por njëkohësisht kanë shërbyer për identifikimin e aktiviteteve që kërkojnë riformulim ose bartje në planin e përditësuar.

Gjithashtu janë analizuar raporte të auditorit të brendshëm, raporte të Zyrës Kombëtare të Auditimit, si dhe raporte dhe studime të realizuara nga organizata ndërkombëtare dhe të shoqërisë civile. Gjetjet nga këto burime kanë kontribuar në identifikimin e rreziqeve të integritetit dhe në thellimin e analizës së faktorëve që ndikojnë në to.

2.3. Pyetësi për Përditësimin e Planit të Integritetit

Me qëllim të përditësimit të Planit të Integritetit, Ministria e Drejtësisë ka realizuar një pyetësor elektronik, i cili është shpërndarë tek zyrtarët e ministrisë si instrument vlerësues për identifikimin e rreziqeve kryesore të integritetit dhe për matjen e perceptimit të stafit lidhur me mbrojtjen e integritetit dhe parandalimin e korrupsionit.

2.3.1. Pjesëmarrja dhe metodologjia

Pjesëmarrja e zyrtarëve në këtë pyetësor ka qenë më e lartë krahasuar me pyetësin e realizuar në vitin 2023, në kuadër të hartimit të Planit të Integritetit 2024–2026. Konkretisht, në nëntor të vitit 2023 ishte realizuar pyetësi i parë, i cili përmbante rreth 70 pyetje dhe ishte plotësuar nga 46 zyrtarë, përkatësisht 47.9% e numrit të përgjithshëm të zyrtarëve në atë periudhë.

Ndërkaq, pyetësi aktual për përditësimin e Planit të Integritetit ka përmbajtur gjithsej 28 pyetje dhe është plotësuar nga 58 zyrtarë, që përfaqëson rreth 50% të numrit të përgjithshëm të zyrtarëve aktualisht të angazhuar në Ministrinë e Drejtësisë. Rritja e nivelit të pjesëmarrjes tregon një interes dhe vetëdije më të lartë të stafit për çështjet e integritetit institucional.

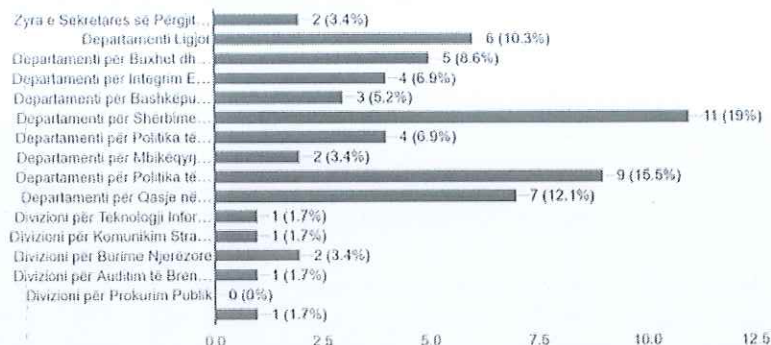
Shumica e pyetjeve kanë qenë të mbyllura (me alternativa), ndërsa tre (3) pyetje kanë qenë të hapura, duke u mundësuar zyrtarëve të paraqesin mendimet dhe vlerësimet e tyre lidhur me rreziqet kryesore të integritetit, proceset që kërkojnë analizë më të thelluar të rrezikut dhe masat e rekomanduara për përmirësimin e integritetit dhe kontrollit të brendshëm.

2.4. Përgjigjet nga Pyetësi

Nga numri i përgjithshëm i respondentëve të cilët janë përgjigjur në pyetësor, 39 i përkasin nivelit profesional, 13 nivelit të ulët drejtues, 5 nivelit të mesëm drejtues dhe 1 nivelit të lartë drejtues. Kurse sa i përket departamenteve/divizioneve të cilat ata/ato i përkasin, të dhënat janë paraqitur në vijim në mënyrë të përmblodhur:

Departamenti/Divizioni ku punoni

58 responses



Gjithashtu, sa i përket përvojës profesionale të stafit në Ministri, rezultatet tregojnë se:

- 26 zyrtarë kanë mbi 10 vite përvojë pune;
- 10 zyrtarë kanë përvojë prej 5 deri në 10 vite;
- 3 zyrtarë kanë përvojë prej 3 deri në 5 vite;
- 11 zyrtarë kanë përvojë prej 1 deri në 3 vite;
- 8 zyrtarë kanë më pak se 1 vit përvojë pune.

2.4.1. Proceset administrative dhe ekspozimi ndaj rreziqeve

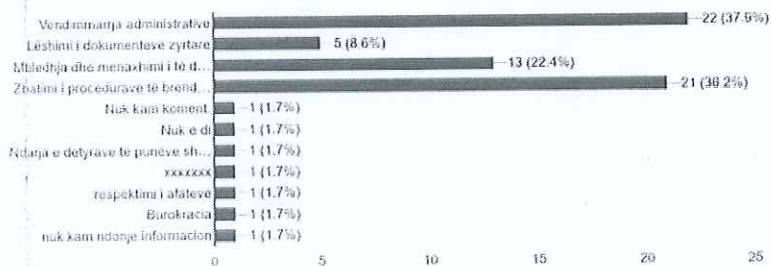
Në vijim, pyetësori ka adresuar proceset që zhvillohen në Ministri, me fokus të veçantë në proceset administrative dhe ekspozimin e tyre ndaj gabimeve apo keqpërdorimeve. Bazuar në përgjigjet e pranuar, proceset më të ekspozuara ndaj rrezikut konsiderohen:

- Vendimmarrja administrative – 37.9%;
- Zbatimi i procedurave të brendshme – 36.2%;
- Mbledhja dhe menaxhimi i të dhënave – 22.4%.

Ndërkaq, në pyetjen nëse ekzistojnë procese që shpesh anashkalohe nga stafi për arsye të ndryshme, 37.9% e respondentëve mendojnë se po – ka raste të anashkalimit të proceseve, 48.3% mendojnë se jo – nuk ka, ndërsa pjesa tjetër kanë deklaruar se nuk kanë informacion ose kanë përmendur arsye të tjera.

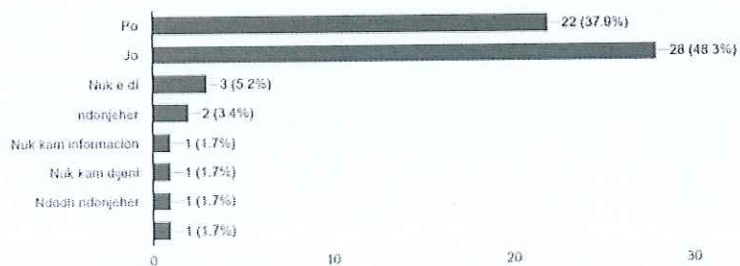
Cilat nga këto procese administrative mendojnë se janë më të ekspozuara ndaj gabimeve apo keqpërdorimeve?

58 responses



A ekzistojnë procese që shpesh anashkalohe nga stafi për arsye të ndryshme?

58 responses



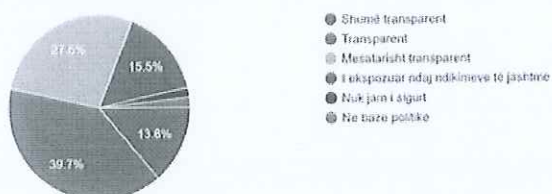
2.4.2. Procesi i rekrutimit

Sa i përket transparencës së procesit të rekrutimit në Ministri, perceptimet e zyrtarëve janë si në vijim:

- 39.7% e vlerësojnë procesin si transparent;
- 27.6% si mesatarisht transparent;
- 13.8% si shumë transparent;
- 15.5% e konsiderojnë të ekspozuar ndaj ndikimeve të jashtme;
- rreth 3.4% janë shprehur se nuk janë të sigurt ose e shohin procesin si të ndikuar politikisht.

Procesi i rekrutimit në Ministri është:

58 responses



2.4.3. Rreziqet e përgjithshme në Ministri, trajnimet dhe zhvillimi profesional

Lidhur me rreziqet më të pranishme në Ministri, zyrtarët kanë identifikuar:

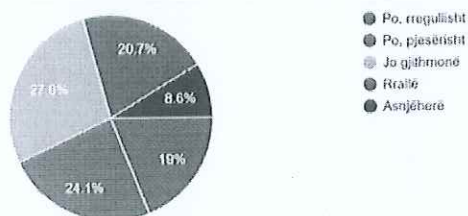
- mungesën e trajnimeve për integritet – 31%;
- ndikimin politik – 22.4%;
- favorizimin – 22.4%;
- mospërputhjet në vlerësimin e performancës – 13.8%.

Një pjesë e vogël e respondentëve janë përgjigjur se nuk kanë njohuri ose kanë përmendur rreziqe të tjera.

Pyetësi ka përfshirë edhe pyetje lidhur me trajnimet, konkretisht nëse ato ofrohen bazuar në nevojat reale të stafit dhe jo sipas preferencave personale, si dhe nëse sigurohet qasje e barabartë e punonjësve në programet e trajnimit dhe ngritjes profesionale.

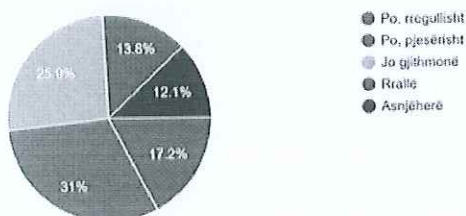
A ofrohen trajnimet bazuar në nevojat reale dhe jo sipas preferencave personale?

58 responses



A sigurohet qasje e barabartë e punonjësve në programe trajnimi dhe ngritjeje profesionale?

58 responses



Po ashtu, është vlerësuar edhe zbatimi i masave disiplinore. Në këtë drejtim, përgjigjet tregojnë se:

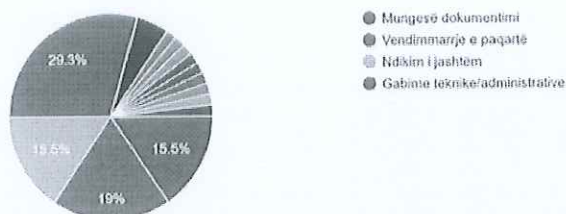
- 34.5% mendojnë se masat disiplinore zbatohen rregullisht dhe në mënyrë të barabartë;
- 25.0% janë shprehur se nuk zbatohen gjithmonë;
- 24.1% vlerësojnë se zbatohen pjesërisht;
- 8.6% kanë deklaruar se nuk zbatohen asnjëherë;
- 6.9% janë përgjigjur se zbatohen rralë.

2.4.4. Proceset financiare

Pyetësi ka përfshirë gjithashtu pyetje nga fusha financiare, të ndërlidhura me rreziqet në këto procese, respektimin e afateve ligjore dhe shpeshtësinë e paraqitjes së këtyre rreziqeve. Përgjigjet janë paraqitur në mënyrë të detajuar si më poshtë:

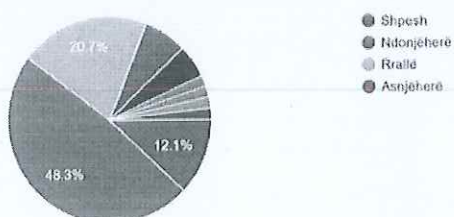
Cilat mendoni se janë rreziqet më të shpeshta në proceset financiare?

58 responses



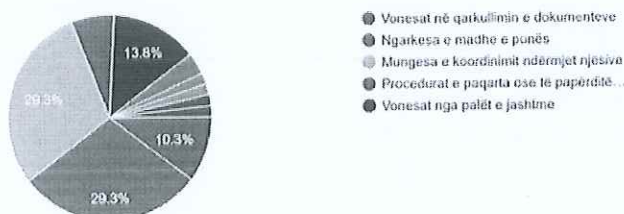
Sa shpesh vlerësoni se ekziston rreziku i mosrespektimit të afateve ligjore?

58 responses



Në cilat raste, sipas mendimit tuaj, paraqitet më së shpeshti ky rrezik?

58 responses



2.4.5. Konflikti i Interesit dhe trajnimet për etikë dhe integritet

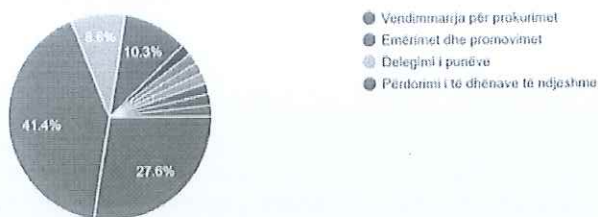
Në pyetjen se cilat situata mund të paraqesin rrezik për konflikt interesi, zyrtarët janë përgjigjur si në vijim:

- Emërimet dhe promovimet – 41.4%;
- Vendimmarrja në prokurime – 27.6%;
- Përdorimi i të dhënave të ndjeshme – 10.3%;
- Delegimi i punëve – 8.6%.

Pjesa tjetër e respondentëve kanë dhënë përgjigje të hapura ose nuk kanë pasur koment.

Cilat situata mund të paraqesin rrezik për konflikt interesi?

58 responses



Duke pasur parasysh rolin e Ministrisë edhe në organizimin e trajnimeve për zyrtarët, pyetësi ka përfshirë një pyetje të veçantë lidhur me ofrimin e trajnimeve për etikën dhe integritetin. Rezultatet tregojnë se:

- 46.6% e respondentëve mendojnë se këto trajnime ofrohen rrallë;
- 25.9% janë shprehur se pothuajse asnjëherë;
- 10.3% kanë deklaruar se ofrohen;
- pjesa tjetër nuk kanë pasur koment ose informacion.

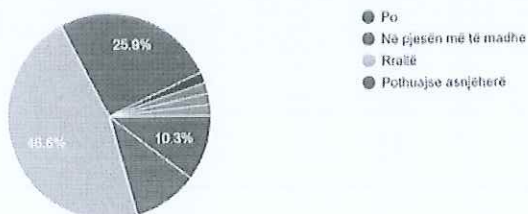
Bazuar në këto të dhëna, rezultojnë se rreth 72.5% e zyrtarëve vlerësojnë se nuk ofrohen trajnime të mjaftueshme për etikën dhe integritetin, çka nënkupton nevojën për intensifikimin e aktiviteteve trajnuese në këtë fushë.

2.4.6. Siguria dhe rreziqet e Teknologjisë Informative

Në pjesën e fundit, pyetësi ka adresuar çështjet që lidhen me sigurinë dhe rreziqet në fushën e Teknologjisë Informative. Përgjigjet e zyrtarëve lidhur me këto çështje janë paraqitur në vijim, sipas alternativave përkatëse.

A ofrohen trajnime të mjaftueshme për etikën dhe integritetin?

58 responses



Në pjesën e fundit të pyetjeve me alternativa kanë qenë të përfshira pyetjet lidhur me sigurinë dhe rreziqet e Teknologjisë Informative. Në të cilën zyrtarët janë përgjigjur si në vijim:

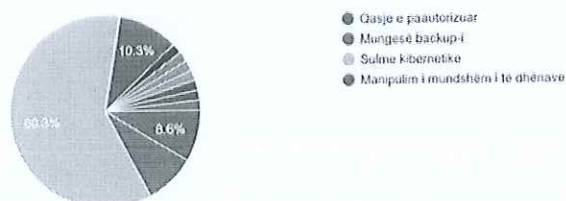
Siguria e sistemeve të IT-së vlerësohet si:

58 responses



Rreziqet më të zakonshme në këtë fushë janë:

58 responses



2.4.7. Pyetjet e hapura – Vlerësimi cilësor i rreziqeve të integritetit

Në fund të pyetësorit janë përfshirë edhe tri pyetje të formës së hapur, përmes të cilave zyrtarët kanë pasur mundësi të shprehin mendimet e tyre lidhur me rreziqet kryesore të integritetit në Ministrinë e Drejtësisë, proceset që kërkojnë analizë më të thelluar të rrezikut, si dhe masat e rekomanduara për përmirësimin e integritetit dhe të kontrollit të brendshëm.

Bazuar në numrin e përgjigjeve të pranura, është bërë një përmbledhje analitike e përgjigjeve, duke grupuar edhe përgjigjet e njëjta ose të ngjashme. Rezultatet janë paraqitur si më poshtë.

Pyetja 26

Sipas jush, cilat janë tri rreziqet kryesore të integritetit në Ministrinë e Drejtësisë?

Nr.	Rreziku kryesor i identifikuar	Nr. i përgjigjeve	Niveli i rrezikut
1	Konflikti i interesit	~ 25	Shumë i lartë
2	Ndikimi politik / ndërhyrjet e jashtme	~ 23	Shumë i lartë
3	Mungesa e transparencës dhe llogaridhënies	~ 21	Shumë i lartë
4	Korrupsioni dhe keqpërdorimi i pozitës zyrtare	~ 18	I lartë
5	Favorizimi, familjarizimi dhe standardet e dyfishta	~ 14	I lartë
6	Vendimmarrja jo profesionale / jo meritore	~ 12	I lartë
7	Dobësi në kontrollin e brendshëm dhe mbikëqyrje	~ 10	Mesatar
8	Prokurimi publik dhe menaxhimi i kontratave	~ 9	Mesatar
9	Mungesa e trajnimeve dhe kapaciteteve profesionale	~ 8	Mesatar
10	Mosrespektimi i afateve ligjore dhe procedurave	~ 6	Më i ulët
11	Siguria e informacionit / qasja e paautorizuar	~ 4	I ulët
12	Nuk ka përgjigje/ nuk kam njohuri	~ 4	I ulët

Pyetja 27

A ka procese tjera që duhet analizuar më detajisht për rrezik?

Nr.	Procesi që kërkon analizë të detajuar	Nr i përgjigjeve	Niveli i rrezikut
1	Prokurimi publik dhe menaxhimi i kontratave	~ 18	Shumë i lartë
2	Rekrutimi, avancimi dhe vlerësimi i stafit	~ 16	Shumë i lartë
3	Vendimmarrja administrative	~ 14	I lartë
4	Ndikimi politik në shërbimin civil	~ 13	I lartë
5	Menaxhimi financiar dhe pagesat	~ 9	Mesatar
6	Hartimi dhe zbatimi i legjislacionit	~ 8	Mesatar
7	Menaxhimi i ankesave dhe sinjalizimit	~ 7	Mesatar
8	Siguria e të dhënave dhe sistemet IT	~ 5	Më i ulët
9	Delegimi i kompetencave dhe mbikëqyrja	~ 5	Më i ulët
10	Nuk ka procese shtesë	~ 5	Më i ulët
11	Pa përgjigje	~ 5	Më i ulët

Pyetja 28

Cilat masa do të rekomandonit për përmirësimin e integritetit dhe kontrollit të brendshëm?

Nr. Masa e rekomanduar	Nr. i përgjigjeve	Prioritet
1 Trajnime për etikë, integritet dhe konflikt interesi	~ 30	Shumë i lartë
2 Forcimi i kontrollit të brendshëm dhe auditimit	~ 22	Shumë i lartë
3 Rritja e transparencës dhe procedurave të shkruara	~ 20	Shumë i lartë
4 Mbrojtja dhe fuqizimi i sinjalizuesve	~ 18	I lartë
5 Menaxhimi dhe deklarimi i konfliktit të interesit	~ 16	I lartë
6 Ndarje e qartë e roleve dhe përgjegjësi	~ 14	I lartë
7 Meritokraci në rekrutim dhe avancim	~ 12	I lartë
8 Rritja e llogaridhënies dhe masave disiplinore	~ 10	Mesatar
9. Ndërtimi i kulturës së integritetit dhe shembulli i liderit	~ 9	Mesatar
10. Përdorimi i teknologjisë për transparencë dhe kontroll	~ 5	Më i ulët
11. Nuk e di	~ 5	Më i ulët
12. Pa përgjigje	~ 4	Më i ulët

2.4.8. Përfundim i përgjithshëm

Përgjigjet dhe statistikave të nxjerra nga ky pyetësor pasqyrojnë gjendjen aktuale të integritetit institucional në Ministrinë e Drejtësisë, bazuar në perceptimin e zyrtarëve që punojnë në institucion. Pyetësi përbën një instrument të rëndësishëm për identifikimin e rrethave kryesore dhe fushave që kërkojnë ndërhyrje me prioritet.

Duhet theksuar se, për qëllime analitike dhe metodologjike, në këtë dokument janë trajtuar vetëm pyetjet më relevante nga pyetësi, të cilat ndërlidhen drejtpërdrejt me identifikimin e rrethave të integritetit dhe hartimin e masave të Planit të Integritetit, e jo të gjitha pyetjet e përfshira në pyetësor.

3. Metoda e vlerësimit të rrezikut

Metoda e vlerësimit të rreziqeve përcakton probabilitetin e shfaqjes dhe pasojave të cenimit të integritetit dhe formave të tjera të sjelljes së paligjshme ose jo etike. Përmes vlerësimit të rrezikut përcaktohet mundësia e ndodhjes dhe niveli i pasojës, i cili mund të jetë: i ulët/i mesëm/i lartë. Niveli përfundimtar i rrezikut përcaktohet sipas matricës së rrezikut, në formën e një kombinimi mes mundësisë dhe pasojës. Intensiteti i rrezikut fitohet duke shumëzuar probabilitetin/gjasën me pasojën/ndikimin, duke përdorur matricën e rrezikut, "ndikimi (1-10) x pasoja (1-10)", treguar në figurën si më lartë.

Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut të korrupsionit dhe formave të tjera të cenimit të integritetit, vlerësohet nga 1 në 100, si në tabelën e mëposhtme:

Ulët	Mesatar	Lartë
1 – 15 pikë	16 - 48	49 - 100

☐ Rreziku me intensitet të ulët – mundësia e ndodhjes së korrupsionit ose formave tjera të cenimit të integritetit është shumë e vogël për shkak të masave ekzistuese të kontrollit.

☐ Rreziku me intensitet të mesëm – ndodhja e korrupsionit ose formave tjera të cenimit të integritetit është e mundur, por masat e kontrollit menaxhojnë këtë rrezik.

☐ Rreziku me intensitet të lartë – korrupsioni ose format e tjera të cenimit të integritetit janë tashmë të pranishëm në këtë proces ose ka të ngjarë të ndodhin.

Figura 9. Matrica e vlerësimit të rrezikut

Pasoja / Ndikimi	Madhor	10											
		9											
		8							☒				
	Mesatar	7											
		6											
		5											
		4											
	Vogël	3											
		2											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Intenziteti i rrezikut (gjasat X ndikimi) = 57		Ulët			Mesatar				Lartë				
		Probabiliteti/Gjasat											

Aneksi I: Matrica e Vlerësimit të Rrezikut dhe Planifikimit të Masave ndaj Rreziku

PLANI I INTEGRITETIT

FUSHAT E PËRGJITHSHME TË RREZIKUT

Identifikimi i rrezikut			Intensiteti i rrezikut				Masat ndaj rrezikut		
Nr.	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikimi	Vlerësimi i rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin/eliminimin e Rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
1.	Menaxhimi i financave publike	Zotimet dhe shpenzimet nuk zhvillohen sipas afateve të caktuara në planifikimin vjetor për rrjedhën e parasë. Kjo shkakton ngarkesë tek stafi përkatës për buxhet në veçanti gjatë muajve nëntor dhe dhjetor dhe mund të ketë lëshime/gabime jo të qëllimshme gjatë zhvillimit të procedurave financiare, për shkak të ngarkesës.	Legjislacioni në fuqi Plani i Rrjedhës së Parasë	6	9	54	Hartimi i Raportit gjashtëmujor i cili monitoron zbatimin e Planit të Rrjedhës së Parasë dhe dorëzimi i tij tek Sekretarja e Përgjithshme si dhe publikimi i një Raporti vjetor mbi shpenzimet e bëra në raportet e Planit të Rrjedhës së Parasë	DBF	TM3 2026 TM1 2026
							Mbajtja e së paku 2 takimeve gjatë vitit me udhëheqësit e njësive ku do të paraqitet ky raport dhe do të diskutohen masat për mënjanimin e shpenzimeve jashtë afateve të parapara.	DBF/DBNJ	TM3 2026 TM1 2026
		Keq klasifikimi ekonomik dhe menaxhimi i buxhetit					Forcimi i kontrollit të brendshëm financiar dhe planifikimi buxhetor në saktësinë e pagesave Trajnime profesionale të stafit të MD lidhur me klasifikimin ekonomik dhe menaxhimin e buxhetit	DBF, DBNJ	TM4 2026
		Mungesa e koordinimit ndërmjet DBF dhe departamenteve të MD-së.					Planifikimi i mirë i buxhetit me nevoja reale dhe pa vonesa në zbatim. Vendosja e takimeve të rregullta dhe trajnimet për planikim dhe zbatim të afateve të kërkesave buxhetore	DBF dhe Departamentet/Agjencitë në MD	TM4 2026
2.	Prokurimi dhe menaxhimi i kontratave	Një numër i konsiderueshëm i aktiviteteve të prokurimit nuk parashihen në Planin Përfundimtar të Prokurimit nga njësitë kërkuese.	Legjislacioni në fuqi Plani i Prokurimit	7	10	70	Mbajtja e takimeve të ndara në mes të Divizionit për Prokurim Publik departamenteve/divizioneve të MD, rëndësinë dhe procesin e planifikimit të prokurimit dhe hartimit të specifikave teknike	DPP	TM4 2026

		Plani Përfundimtar i Prokurimit nuk publikohet, nuk monitorohet dhe nuk publikohet raport vjetor për të	Zyrtarët përkatës të Prokurimit			Publikimi i Planit Përfundimtar të Prokurimit në uebfaqen e Ministrisë, sipas afatit ligjor	DPP / DKSP	TM1 2026
						Hartimi i raportit gjyqësor i cili monitoron zbatimin e Planit Prokurimit, dorëzimi i tij tek Sekretarja e Përgjithshme si dhe publikimi i një raporti vjetor mbi zbatimin e Planit të prokurimit	DPP	TM3 2026 TM1 2026
						Mbajtja e së paku 2 takimeve gjatë vitit me udhëheqësit e njësive ku do të paraqitet ky raport dhe do të diskutohen masat për mënjanimin e procedurave të prokurimit jashtë afateve të parapara.	DPP	TM4 2026
		Menaxhimi jo i duhur i kontratave për shkak të mos-përdorimit të sistemit të e-prokurimit si dhe mungesës së stafit profesional dhe të specializuar për menaxhimin e kontratave				Rekrutimi i stafit në Divizionin e Menaxhimit të Kontratave dhe kalimi i menaxhimit të kontratave tek ky staf përmes sistemit të e-prokurimit	ZSP/ DBNJ/ DMK	TM4 2026
			E-Prokurimi			Regjistrimi i të gjitha veprimeve që kanë të bëjnë me prokurim dhe menaxhim të kontratave në e-prokurim	DPP/DMK/ Menaxherët dhe Mbikëqyrësit aktual të Kontratave/ DSHP	TM1 2025
						Përpilimi i listës së kontratave aktive, afateve të fillimit, mbarimit si dhe njoftimi paraprak më së paku 3 muaj para përfundimit të kontratës tek njësitë kërkuese dhe Sekretarja e Përgjithshme	DPP/DMK/ Menaxherët dhe Mbikëqyrësit aktual të Kontratave	
		Mungesa e njohurive lidhur me specifikat e arbitrazhit nga stafi përkatës i prokurimit dhe menaxhimit të kontratave				Mbajtja e së paku një (1) trajnimit të stafit përkatës të prokurimit dhe menaxhimit të kontratave lidhur me arbitrazhin	DPP/ DBNJ/DIEKP	TM3 2026
		Rreziku i mosrespektimit të afateve ligjore në mungesë të stafit				Rekrutimi i stafit në Divizionin për Prokurim Publik	DPP/ DBNJ	TM1 2026

3.	Menaxhimi i Burimeve Njerëzore	Trajnimet, vizitat studimore të stafit jashtë vendit sipas nevojave për aftësim profesional të organizuar nga IKAP dhe Ministria / apo donatorët, nuk janë të mjaftueshme dhe nuk i mbulojnë të gjitha kërkesat sipas nevojave të institucionit.	Legjislacioni	8	7	56	Identifikimi i nevojave për trajnime gjatë përgatitjes së planit të punës për vitin 2026, të vizitave studimore jashtë vendit së bashku me donatorët për aq sa është e mundur, regjistrimi i tyre në sistemin përkatës për menaxhimin e burimeve njerëzore.	DBNJ/ DIEKP/ZSP	TM3 2026
		Ministria nuk ka në kuadër të akteve të brendshme rregulla të veçanta për parandalimin e konfliktit të interesit, nuk kërkon paraprakisht deklarin për konfliktin potencial, nuk regjistron interesat private të zyrtarëve të Ministrisë, nuk ka informata të angazhimit të zyrtarëve në Ministri dhe entitet tjetër.	HRMIS Plani i Personelit Trajtimi i Vlerësimit të Performancës Trajnimet për anëtarët e komisioneve				Hartimi i akteve të brendshme lidhur me parandalimin e konfliktit të interesit	DL/DBNJ	TM3 2026
							Dërgimi i kërkesës lidhur me deklarin mbi interesat private të zyrtarëve në pajtim me legjislacionin në fuqi	DBNJ	TM1-TM4 2026
							Regjistrimi i të gjitha kërkesave që vijnë nga zyrtarët në kuadër të legjislacionit për parandalimin e konfliktit të interesit	DBNJ	TM1 –TM4 2026
		Stafi nuk është mjaftueshëm i informuar mbi fushën e integritetit, konfliktit të interesit dhe sinjalizimit					Mbajtja e së paku 2 trajnimeve lidhur me integritetin, konfliktin e interesit dhe sinjalizimit, duke filluar me zyrtarët në fushat më me rrezik në MD	DBNJ/ DIEKP	TM1-TM4 2026
		Vlerësimit të performancës i nuk është mjaftueshëm transparent dhe objektiv, si rrjedhojë ndikon negativisht në motivimin e punonjesve dhe besimin në institucion.					Vendosja e kritereve të matshme dhe të standardizuara; Trajnim i vlerësuesve për etike dhe paanshmëri; Dokumentim i detyrueshëm i çdo vlerësimi dhe Mekanizma ankese dhe rishikim të pavarur.	DBNJ	TM1 2026
		Zyrtarët të cilët janë anëtarë në komisione të ndryshme, nuk ndjekin trajnime të mjaftueshme lidhur me integritetin, paanshmërinë, si dhe kompetencën profesionale për fushën në të cilën janë anëtarë komisioni.					Trajnime të obligueshme të anëtarëve të komisioneve për fushat lidhur me integritetin, paanshmërinë, si dhe kompetencën profesionale për fushën në të cilën janë anëtarë komisioni	ZSP/DBNJ	TM1 -TM4 2026

4.	Siguria e Teknologjisë së Informacionit	Përkundër që shumica e proceseve që ndërlihen me këtë fushë janë të centralizuara dhe mirëmbahen nga Agjencia për Shoqërinë e Informacionit, zyrtarët e MD-së, sikur të gjithë zyrtarët në administratën publike janë të cënueshëm ndaj sulmeve kibernetike përmes emailit (malware, spyware, ransomware etj.), pjesërisht për shkak të mungesës së aftësisë në identifikimin e këtyre sulmeve.	Legjislacioni në fuqi Masat e sigurisë nga ASHI	8	6	48	Trajnimi dhe certifikimi i të gjithë zyrtarëve në Trajnimin mbi Higjienën Kibernetike	DBNJ	TM4 2026
		Hapësirat fizike të punës nuk garantojnë sigurinë e dokumenteve fizike, kompjuterëve, lloptopëve, pajisjeve tjera dhe mund të qasen lehtësisht nga palët e treta duke krijuar rrezik për dëmtimin, zhdukjen eventuale të tyre					Identifikimi dhe adresimi i nevojave për hapësira të punës konform rregullimit të ri të brendshëm të MD-së, në mënyrë që Departamentet të kenë hapësirat e tyre të ndara në të cilat mund të hyjnë vetëm personat e autorizuar apo personat e shoqëruar nga stafi i Departamentit përkatës	ZSP / DSHP	TM2 2026

PLANIT I INTEGRITETIT									
FUSHAT E VEÇANTA TË RREZIKUT									
Identifikimi i rrezikut				Intensiteti i rrezikut			Masat ndaj rrezikut		
Nr.	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikimi	Vlerësimi i rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
1.	Profesionet e lira	Inspektimet e parapara me legjislacionin në fuqi në vitin 2025 janë realizuar vetëm në bazë të ankesave të qytetarëve apo palëve në procedurë ndërsa sa i përket inspektimeve të rregullta të parapara me legjislacionin në fuqi (sipas detyrës zyrtare), nuk janë realizuar si shkak i mungesës së stafit të paraparë duke krijuar kushte të favorshme për mosrespektim të dispozitave përkatëse ligjore	Legjislacioni në fuqi Odat e Profesioneve të Lira Komisionet Përkatëse	7	10	70	Rekrutimi me prioritet i stafit profesional dhe me integritetit sipas Rregullores për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës në MD	DMLPPL / DBNJ	TM4 2026
							Inspektimi i të gjithë noterëve të emëruar deri në vitin 2023(pjesa e noterëve të pa inspektuar) dhe inspektimi i 20% të noterëve (të emëruar pas vitit 2023)	DMLPPL	TM4 2026
							Inspektimi i 20% të përmbartësve privat.	DMLPPL	TM4 2026
							Mbajtja e dy trajnimeve për zyrtarët e DMLPPL.	DMLPPL	TM2-TM4 2026

		Mungesa e digjitalizimit të profesioneve të lira					Miratimi i të gjitha akteve nënligjore që dalin nga procesi i digjitalizimit të profesioneve të lira	DPSDPLS / DL	TM2 2026
							Funksionalizimi i plotë i platformës për aplikim online për certifikim, emërim, licencim, të profesioneve të lira të MD.	DPSDPLS / DTI	TM2 2026
2.	Shërbimet Sociale dhe Familjare	Baza ligjore e pa përfunduar ende, numri i pamjaftueshëm i stafit dhe mungesa e mekanizmave efikas të kontrollit krijojnë mundësi për raste të korrupsionit dhe cenimit të integritetit	Legjislati oni primar në fuqi	9	10	90	Miratimi i të gjitha akteve nën-ligjore, duke shqyrtuar edhe çështjet që ndërlidhen me integritetin, parandalimin e cenimit të integritetit dhe korrupsionit	DSHSF / DL	TM4 2026
							Rekrutimi me prioritet i stafit profesional dhe me integritetit sipas Rregullores për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës në MD	DSHSF / DBNJ	TM4 2026
		Mungesa e përditësimit dhe publikimit të regjistrat të lincencave të ofruesve të shërbimeve sociale dhe familjare ndikon në mungesën e informacionit për palët e interesuara lidhur me shërbimet që ofrohen për individët dhe grupet e cënueshme dhe në nevojë sociale.					Përditësimi dhe publikimi në web faqen zyrtare të MD-së i Regjistrat të ofruesve të licencuar të shërbimeve sociale dhe familjare (organizata joqeveritare dhe subjekte private).	DPSHSF /ZSP / DKSP	TM1-TM4 2026
							Inspektimi i ofruesve të licencuar të shërbimeve sociale dhe familjare (organizata joqeveritare dhe subjekte private)	DPSHSF	TM1-TM4 2026
3.	Qasja në dokumente publike	Të dhënat mbi numrin e rasteve ku është lejuar/refuzuar qasja në dokumente publike nuk është e publikuar në uebfaqe të Ministrisë, duke krijuar perceptim negativ mbi lejimin ulët të qasjes nga Ministria	Legjislati oni në fuqi	6	7	42	Publikimi në uebfaqe si dhe përditësimi i numrit të rasteve, në të cilat, institucioni publik ka lejuar qasjen si dhe numrin e rasteve në të cilat institucioni publik ka refuzuar qasjen në dokumente.	ZSP / Zyra e Arkivit/ DKSP	TM1-TM4 2026
		Rreziku i keqpërdorimit të rrjeteve sociale zyrtare të Ministrisë dhe rreziku ndaj dezinformimit nga burimet jo zyrtare	Uebfaqja e Ministrisë së Drejtësisë				Përcaktimi i personave përgjegjës për menaxhimin e rrjeteve sociale në MD; Monitorimi i rregullt i rrjeteve sociale të Ministrisë dhe i përmbajtjeve në mediat online në lidhje me aktivitetet e MD-së; Krijimi i grupit medial për reagim në kriza , në mënyrë që të ketë reagim i shpejtë dhe proaktiv zyrtar, në lidhje me dezinformatat që cenojnë besimin publik.	DKSP	TM1-TM4 2026

4.	Sinjalizimi	Mungesa e njohurive të stafit lidhur me rëndësinë dhe procesin e sinjalizimit	Legjislati oni në fuqi Udhëzuesi përkatës Zyrtari për Sinjalizim	3	5	15	Mbajtja e së paku një trajnimit informues në lidhje me sinjalizimin për zyrtarët e MD	ZSP / DBNJ	TM2 2026
----	-------------	---	---	---	---	----	---	------------	----------