



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E BRENDSHME**

**STRATEGJIA
E ZHVILLIMIT TË SHÇBA**

2020 – 2024

Tiranë, 2020

PËRMBAJTJA E STRATEGJISË

| | |
|--------------------------------------|--------|
| Lista e shkurtimeve..... | Faqe 3 |
| Mesazh nga Ministri i Brendshëm..... | Faqe 4 |

I. HYRJE..... Faqe 5 - 6

| | |
|--|--------|
| I.1 Përmbajtja e Strategjisë së SHÇBA dhe përse shërben ajo..... | Faqe 5 |
| I.2 Metodologjia e përdorur për hartimin e saj..... | Faqe 6 |

KAPITULLI I

I. VLERËSIM I MJEDISIT DHE GJËNDJES SË SHÇBA Faqe 7 - 16

| | |
|---|---------|
| I.1 Mjedisi ku zhvillon veprimtarinë SHÇBA..... | Faqe 7 |
| I.2 Infrastruktura ligjore dhe Organizimi..... | Faqe 9 |
| I.3 Burimet njerëzore dhe kualifikimi..... | Faqe 11 |
| I.4 Kushtet e punës, teknologjia dhe trajtimi..... | Faqe 11 |
| I.5 Parandalimi i shkeljeve ligjore, krimit dhe korrupsionit..... | Faqe 12 |
| I.6 Marrëdhëniet me publikun dhe perceptimi i qytetarëve për SHÇBA..... | Faqe 14 |
| I.7 Disa konkluzione mbi Shërbimin dhe rolin e tij..... | Faqe 15 |
| I.8 Rekomandime për zhvillimin e mëtejshëm të standardeve..... | Faqe 16 |

KAPITULLI II

II. VLERAT, VIZIONI DHE MISIONI I SHÇBA-SË Faqe 17 - 19

| | |
|--|---------|
| II.1 Vlerat | Faqe 17 |
| II.2 Vizioni..... | Faqe 17 |
| II.3 Misioni | Faqe 18 |
| II.4 Parimet e veprimtarisë së SHÇBA-së..... | Faqe 19 |

KAPITULLI III

III. PRIORITETET DHE OBJEKTIVAT STRATEGJIKË Faqe 20-27

| | |
|--|---------|
| III.1 Zhvillimi i vlerësimit kalimtar e periodik në PSH dhe Gardën e Republikës... | Faqe 20 |
| III.2 Zhvillimi i Standardeve të SHÇBA..... | Faqe 22 |
| III.3 Përmirësimi i bashkëpunimit..... | Faqe 25 |
| III.4 Rritja e performancës së Shërbimit..... | Faqe 27 |

KAPITULLI IV

IV. BUXHETI Faqe 31

KAPITULLI V

V. ZBATIMI, MONITORIMI DHE VLERËSIMI I REALIZIMIT..... Faqe 31

| | |
|--|---------|
| V.1 Përgjegjësitë për zbatim të strategjisë..... | Faqe 31 |
| V.2 Sistemi i monitorimit të strategjisë..... | Faqe 32 |
| V.3 Vlerësimi i performancës..... | Faqe 33 |

LISTA E SHKURTIMEVE

| | |
|---------|---|
| KM | Këshilli i Ministrave |
| VKM | Vendim i Këshillit të Ministrave |
| MB | Ministria e Brendshme |
| MD | Ministria e Drejtësisë |
| SHÇBA | Shërbimi për Çështjet e Brendshme e Ankesat |
| BE | Bashkimi Evropian |
| KIE | Këshilli i Evropës |
| KE | Komisioni Evropian |
| OSBE | Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë |
| EPAC | Partnerët Evropiane Kundër Korrupsioni |
| ENAC | Rrjeti i pikave të kontaktit të BE kundër korrupsionit |
| PSH | Policia e Shtetit |
| GR | Garda e Republikës |
| SHMZSH | Shërbimi i Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin |
| DSP | Drejtoria e Standardeve Profesionale |
| AS | Akademia e Sigurisë |
| AP | Avokati i Popullit |
| SPAK | Struktura e Posaçme kundër korrupsionit dhe Krimit të Organizuar |
| BKH | Byroja Kombëtare e Hetimit |
| ILDKPKI | Inspektorati i Lartë i Deklarimit, Kontrollit të Pasurive, Konfliktit Interesave |
| KLSH | Kontrolli i Lartë i Shtetit |
| PP | Prokuroria e Përgjithshme |
| SHISH | Shërbimi Informativ Shtetëror |
| SNKK | Strategjia Ndërsektoriale kundër Korrupsionit |
| SNRAP | Strategjia Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike |
| KP | Kodi Penal |
| KPP | Kodi i Procedurës Penale |
| ICITAP | Programi Ndërkombëtar i Asistencës për Trajnime në Hetimet Kriminale (SHBA) |
| PAMECA | Misioni i Komunitetit Evropian për Ndihmën e Policisë në Shqipëri |
| IT | Teknologjia e Informacionit |
| NJMP | Njësi e Mbikëqyrjes Policore |
| OJF | Organizata Jofitimprurëse |
| DSIK | Drejtoria e Sigurimit të Informacionit të Klasifikuar |
| DPPP | Drejtoria e Përgjithshme e Parandalimit të Pastrimit të Parasë |
| Veting | Vlerësimi kalimtar dhe periodik i strukturave të SHÇBA-së, Policisë së Shtetit dhe Gardës së Republikës |

I. HYRJE

Shërbimi për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat, është krijuar me ligj të posaçëm¹ dhe është i organizuar në kuadrin e strukturave të Ministrisë së Brendshme. Ai funksionon mbi bazën e parimeve demokratike, si një shërbim civil, me mision, përgjegjësi dhe kompetenca të qarta për kryerjen e detyrave të ngarkuara.

Misioni i tij është: “Të garantojë zbatimin e ligjit, mbrojtë interesat e ligjshme të shtetit dhe të drejtat e shtetasve, nga veprimet dhe sjelljet e kundërligjshme të punonjësve që shërbejnë në strukturat e Policisë së Shtetit², Sigurimit të personaliteteve shtetërore³ dhe ato të Shërbimit të mbrojtjes nga zjarri dhe shpëtimin”.⁴

Roli dhe kontributi i këtij shërbimi për mbrojtjen e lirive e të drejtave të qytetarëve dhe veprimtarisë së rregullt shtetërore nga abuzimet e mundshme të autoritetit, ka ardhur në rritje nga njëri vit në tjetrin, duke u bërë kështu një shërbim i respektuar nga opinioni publik dhe aktorët e ndryshëm shtetërorë e shoqërorë.

Me miratimin e ligjit në vitin 2014, SHÇBA -ja iu nënshtrua një procesi reformues, i cili nëpërmjet miratimit të infrastrukturës së re ligjore e organizative, hodhi baza të shëndosha për zhvillimin e standardeve, por që nuk vazhdoi më tej, për mungesë të vizionit dhe mbështetjes me burimet e nevojshme.

- ✚ Objektivat strategjike të shtetit shqiptar për zhvillimin demokratik, ekonomik e social të vendit; ndërtimin e shtetit të së drejtës; rritjen e mirëqenies së shoqërisë dhe anëtarësimin në familjen e BE.
- ✚ Reformat e ndërmarra për ndryshimin e standardeve të administratës publike, ku përfshihet edhe SHÇBA, Policia e Shtetit dhe organet e tjera që janë objekt i veprimtarisë; si dhe atë që po zhvillohet aktualisht në fushën e Drejtësisë për të ndërtuar një sistem drejtësie me integritet të lartë, të besueshëm nga qytetarët, të pavarur, eficient dhe objektiv në dhënien e drejtësisë.
- ✚ Treguesit e shkeljeve të ligjshmërisë dhe korrupsionit nga autoriteti policor dhe struktura të tjera të përcaktuara në ligj.
- ✚ Gjetjet nga vetëvlerësimi i brendshëm i Shërbimit; i Policisë së Shtetit dhe organeve të tjera; gjetjet dhe rekomandimet e partnerëve ndërkombëtare^{5 6 7}, si dhe sugjerimet e organizmave të shoqërisë civile e vetë qytetarët.
- ✚ Konfuzionin e vërejtur ndër vite për zhvillimin e SHÇBA, i cili nuk ka pasur një program strategjik, me vizion, objektiva e politika zhvillimi të unifikuar; konkludojmë se, është e nevojshme; ***të vazhdojë Reforma në SHÇBA, për të zhvilluar më tej standardet dhe për tu përgjigjur më mirë nevojave që ka shteti e shoqëria.***

¹ Ligji nr.70/2014 “Për Shërbimin e Çështjeve të Brendshme e Ankesat në Ministrinë e Punëve të Brendshme”

² Ligji nr. 108 /2014 “Për Policinë e Shtetit”, i ndryshuar

³ Ligji nr. 8869, dt.22.05.2003 “Për Gardën e Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar

⁴ Ligji nr. 152/2015 “Për Shërbimin e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin”

⁵ PAMECA, Misioni evropian i asistencës policore

⁶ ICITAP, Program i asistencës Amerikane për trajnim

⁷ OSBE, Organizata Evropiane për siguri e bashkëpunim

I.1 Përmbajtja e Strategjisë së SHÇBA dhe përse shërben ajo

Strategjia e SHÇBA-së është një dokument politik i nivelit strategjik afatmesëm, i hartuar mbi bazën e legjisllacionit të brendshëm dhe atij europian, si dhe dokumenteve të tjerë të strukturave shtetërore.

Synimi i këtij dokumenti është, të modelojë organizimin dhe funksionimin e SHÇBA-së për të zhvilluar e përafuar më tej standardet, me ato të vendeve perëndimore dhe ndërtuar një shërbim publik përfaqësues e me integritet të lartë, të besueshëm nga opinioni publik, transparent dhe efikas për mbrojtjen e ligjshmërisë, interesave të shtetit e komunitetit; si dhe të përcaktojë vizionin, prioritetet e objektivat strategjike me politikat dhe alternativat e zhvillimit për të ardhmen.

Synimi i strategjisë është formuluar në funksion të nevojave që shtrohen për zhvillimin dhe funksionimin e SHÇBA; nevojave që kanë strukturat e PSH dhe strukturat e tjera të përcaktuara në ligj, për të forcuar integritetin, standardet dhe performancën e shërbimit; si dhe përmbushur pritshmërinë e opinionit publik për mbrojtje e siguri më të mirë të të drejtave e lirive themelore.

Në aspektin strategjik, SHÇBA-ja synon:

Ndërtimin e një shërbimi që funksionon mbi bazën e ligjit dhe parimeve demokratike; të hapur, të besueshëm, efikas dhe eficient, transparent e të kontrollueshëm duke forcuar bashkëpunimin me strukturat që janë objekt i veprimtarisë; opinionin publik dhe aktorë të tjerë shtetërore, shoqërorë e të sipërmarrjes së lirë, për të rritur performancën e shërbimit në parandalimin, zbulimin dhe hetimin e shkeljeve të ligjit, korrupsionit e veprave të tjera penale, si dhe për të mbrojtur veprimtarinë e rregullt shtetërore dhe të drejtat e liritë themelore të shtetasve.

Strategjia në pjesën e parë, analizon gjendjen e mjedisit dhe SHÇBA-së, të lidhur ngushtë me atë të strukturave shtetërore që përfshihen në objektin e veprimtarisë së Shërbimit, si dhe faktorët kryesorë që kanë impakt në eficientë e punës së këtij shërbimi, duke arritur edhe në përfundime e rekomandime përkatëse. Në pjesën e dytë projektohet kuadri strategjik për zhvillim, me vizionin për të ardhmen, parimet e veprimtarisë, prioritetet dhe politikat e zhvillimit, të cilat plotësohen me burimet financiare që do të duhen; mënyrën e zbatimit dhe sistemin e monitorimit e vlerësimit.

Strategjisë i bashkëngjitet Plani i Veprimit, i cili përmban për çdo prioritet e objektiv, detyrat dhe masat që do të merren, me koston, strukturën përgjegjëse dhe kohën e realizimit.

Fokusi i këtij dokumenti janë politikat e zhvillimit të SHÇBA-së, për të përafuar standardet e këtij shërbimi me ato të vendeve perëndimore dhe eficientë e tij, në luftën kundër korrupsionit në strukturat që janë objekt i veprimtarisë së Shërbimit.

Dokumenti strategjik, është i domosdoshëm për strukturat vendimmarrëse, për të planifikuar, udhëhequr e realizuar politikat e duhura në zhvillimin institucional të Shërbimit; drejtuesve të këtij shërbimi për zhvillimin e standardeve të Shërbimit dhe rritjen e eficientës në kryerjen e detyrave; strukturave ligjzbatuese që përfshihen në objektin e veprimtarisë së këtij shërbimi; gjithë punonjësve të shërbimit, për t'u organizuar në kryerjen e detyrave; aktorëve të tjerë shtetërorë e shoqërorë që krijojnë marrëdhënie me veprimtarinë e Shërbimit, si dhe opinionin publik, i cili është shumë i interesuar.

Lidhja me Dokumentet e tjerë strategjike

Strategjia e zhvillimit të SHÇBA-së, është e lidhur ngushtësisht me programe dhe strategji të tjera shtetërore, të cilat trajtojnë reformat institucionale, si dhe drejtime apo probleme me rëndësi për veprimtarinë shtetërore e shoqërore. Ndër to, evidentojmë strategjitë kombëtare për Zhvillim dhe Integrim⁸, për Sigurinë Kombëtare⁹, Reformën në Administratën Publike¹⁰, strategjinë e Rendit Publik¹¹, në Sistemin e Drejtësisë¹², kundër Korrupsionit¹³, krimit të organizuar¹⁴ etj..

Dokumenti merr në konsideratë vizionin, objektivat dhe prioritetet e përcaktuara në këto strategji nga strukturat e larta shtetërore për zhvillimin e reformave institucionale dhe luftën kundër korrupsionit e krimit të organizuar; raportin e vetëvlerësimit të brendshëm të SHÇBA - së¹⁵, vlerësimin dhe rekomandimet e bëra nga PAMECA dhe ICITAP¹⁶, studimin për korrupsionin në Policinë e Shtetit¹⁷ dhe në përshtatje me misionin e përgjegjësitë e ngarkuara nga ligji e faktorët e tjerë, përcakton prioritetet, objektivat dhe masat që do të merren për zhvillimin e tij.

I.2 Metodologjia

Për t'i paraprirë hartimit të këtij dokumenti, u përgatit raporti i vlerësimit të brendshëm (vetëvlerësimi) si dhe vlerësimi i jashtëm, i përgatitur nga ekspertët ndërkombëtarë të atashuar pranë Programit ICITAP dhe Misionit Policor European PAMECA. Këto dokumente, ishin një risi në historinë e zhvillimit të Shërbimit. Mbi bazën e termave të referencës të miratuar dhe metodologjisë shkencore u vlerësuan elementët kryesore institucionale të Shërbimit, si dhe kënaqësia e opinionit publik për Shërbimin.

Qëllimi i vlerësimit të brendshëm dhe të jashtëm të Shërbimit, ishte për të njohur realisht gjendjen e vetë organizatës të lidhur me efektshmërinë e Shërbimit, për mbrojtjen e ligjit dhe të drejtave të qytetarëve; kënaqësinë dhe vlerësimin e komunitetit; faktorët dhe shkaqet që ndikojnë, si dhe për të projektuar politikat, alternativat e masat që duhet të marrë Shërbimi për të ndryshuar standardet në raport me pritshmërinë e Shërbimit.

Në funksion të vlerësimit u zhvilluan analiza të veçanta për elementë të rëndësishëm të funksionimit të institucionit, si legjisllacionin, organizimin, personelin, arsimin profesional, gjendjen e burimeve materiale, mjetet financiare; u shfrytëzuan raporte dhe statistika mbi shkeljet e ligjshmërisë në pesë vitet e fundit; fenomenet që shqetësojnë strukturat objekt i veprimtarisë së Shërbimit, si dhe u siguroa konsulenca e partnerëve ndërkombëtarë si PAMECA V, ICITAP dhe OSBE. Studimi mbi vlerësimin e Shërbimit analizon dhe pasqyron gjendjen e Shërbimit, fenomenet, treguesit kryesorë, si dhe elementët më esenciale të zhvillimit të Shërbimit dhe njëherësh arrin në konkluzione për aktorët e faktorët ndikues dhe jep mendime e rekomandime për zhvillimin në të ardhmen.

⁸ Strategjia kombëtare për Zhvillim dhe Integrim, VKM nr. 348/2016

⁹ Strategjia e Sigurisë Kombëtare, ligji nr. 103/2014

¹⁰ Strategjia për Reformën në Administratën Publike, VKM nr. 319/2015, të ndryshuar

¹¹ Strategjia e Rendit Publik, VKM nr. 702/2015

¹² Strategjia e Reformës në Sistemin e Drejtësisë

¹³ Strategjia Ndërsektoriale kundër Korrupsionit për periudhën 2015-2020, VKM nr. 247/2015

¹⁴ Strategjia Ndërsektoriale kundër krimit të organizuar dhe trafikeve të paligjshme dhe terrorizmit 2013- 2020 dhe planit të veprimit 2013 - 2016, VKM nr. 663/2013

¹⁵ Raporti i vetëvlerësimit të brendshëm të SHÇBA, 2018

¹⁶ Raporti për gjetjet dhe rekomandimet i PAMECA dhe ICITAP mars 2019

¹⁷ Studimi i IDN mbi korrupsionin në Polici 2015

U analizua infrastruktura ligjore për organizimin dhe funksionimin e SHÇBA-së dhe strukturave të tjera të Ministrisë së Brendshme; ndryshimet Kushtetuese, legjislacioni për reformën në sistemin e drejtësisë, vlerësimin kalimtar dhe periodik të punonjësve të Policisë së Shtetit dhe strukturave të tjera të Ministrisë së Brendshme¹⁸; konventat ndërkombëtare kundër Korrupsionit¹⁹; marrëveshja e Stabilizim-Asocimit dhe rekomandimet e KE-së për anëtarësimin e Shqipërisë në BE²⁰; Strategjitë kombëtare për zhvillim e integrim, etj.

Strategjia e SHÇBA-së, krahas infrastrukturës ligjore, programeve të ndryshme shtetërore dhe Strategjisë së Sigurisë Kombëtare, në analizën për vlerësimin e gjendjes dhe përcaktimin e prioriteteve, objektivave dhe alternativave të zhvillimit për të ardhmen, merr në konsideratë gjetjet dhe rekomandimet e bëra në raportet e vlerësimit të brendshme e të jashtëm si dhe anketimet e realizuara nga Shoqatat Jo Qeveritare mbi korrupsionin në Polici.

¹⁸ Ligji nr. 12/2018 “Për vlerësimin kalimtar dhe periodik të punonjësve të Policisë së Shtetit, Gardës së Republikës, SHÇBA-së”, i ndryshuar.

¹⁹ Ligji nr. 8778, datë 26.04.2011 “Për ratifikimin e Konventës Penale për Korrupsionin”, i ndryshuar.

²⁰ Ligji nr. 9590/2006 “Për ratifikimin e Marrëveshjes së Stabilizim - Asocimit ndërmjet Republikës së Shqipërisë dhe Komuniteteve Evropiane e shteteve të tjera anëtare” .

KAPITULLI I

VLERËSIM I MJEDISIT DHE GJËNDJES SË SHÇBA

I.1 Mjedisi ku zhvillon veprimtarinë SHÇBA

Mjedisi në kuptimin e përgjithshëm për SHÇBA, përfshin të gjithë strukturat shtetërore e institucionet publike; sistemin e drejtësisë; organizmat shoqërore, sipërmarrjen e lirë, opinionin publik, me të cilët e lidh veprimtaria e përditshme. Strukturat e PSH dhe strukturat e tjera që përfshihen në objektin e veprimtarisë së SHÇBA-së së bashku me komunitetin të cilit i shërbejnë, përbëjnë mjedisin direkt ku operon shërbimi.

Njohja në detaje e këtij mjedisi me të gjithë elementët përbërës ligjore, organizative, procedurale dhe deri tek cilësia e shërbimit të afruar, përbën një domosdoshmëri për shërbimin, i cili duhet të punojë në mënyre të vazhdueshme e me përkushtim.

Policia e shtetit sipas përcaktimit të ligjit është; “institucion i administratës shtetërore” në varësi të ministrit përgjegjës për çështjet e rednit dhe sigurisë publike, e organizuar sipas ndarjes administrative të pushtetit, që funksionon në mënyrë të centralizuar, sipas parimeve të policimit demokratik dhe që ka pavarësi në mbikëqyrjen e ligjit dhe luftën kundër krimit.²¹ Standardet e kësaj organizate në dhjetëvjeçarin e fundit janë rritur dhe përafër me ato të vendeve perëndimore, ç’ka duket në rolin e saj për zbatimin e ligjit, luftën kundër krimit dhe garantimin e sigurisë publike e asaj të qytetarëve.

Garda e Republikës është njësi për sigurimin e personaliteteve dhe objekteve të rëndësishme shtetërore, që funksionon sipas ligjit të veçantë. Me gjithë ndryshimet e bëra, ligji është i modelit militar, ndaj është e nevojshme që edhe ky organ t’i nënshtrohet reformimit e shndërrohet në një shërbim publik, i cili në kryerjen e detyrave bashkëpunon me qytetarët dhe subjekte të tjera të sigurisë e mjedisit shoqëror.²²

Shërbimi i mbrojtjes, parandalimit dhe shpëtimit nga zjarri, rregullohet me ligj të veçantë dhe funksionon nën varësinë e strukturave të qeverisjes vendore (Bashkive). Ai përmbush shërbime për mbrojtjen e individit, pronës dhe komunitetit, duke ushtruar kompetenca në fushën administrative²³.

Nga analizat e bëra prej strukturave shtetërore, organizmave ndërkombëtare, por dhe vetë strukturat e mësipërme, konkludohet se “korrupsioni është sëmundja më e përhapur që pengon zhvillimin institucional dhe treguesit e shërbimit ndaj qytetarëve. Për rrjedhojë lufta kundër tij, përbën një kusht jo vetëm për ndryshimin e standardeve të shërbimeve, por dhe për anëtarësimin e vendit në BE.

Vështruar kuadrin institucional shqiptar në fushën e anti-korrupsionit, rezulton se ai është i shpërndarë në disa organe e struktura (copëzuar); pra nuk ka një organ të unifikuar të specializuar dhe të pavarur. Përgjegjësia për të luftuar korrupsionin është shpërndarë në disa organe e struktura në varësi të qeverisjes, ku përfshihet edhe SHÇBA në MB; Institucione publike kushtetuese të pavarura si ILDKPKI e KLSH dhe strukturat e drejtësisë.

²¹ Ligji nr.108/2014 “Për Policinë e Shtetit”, i ndryshuar.

²² Ligji nr. 8869/2003 “Për Gardën e Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

²³ Ligji nr. 152/2015 “Për Shërbimin e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimit”.

Korrupsioni në strukturat që janë objekt i veprimtarisë së SHÇBA-së dhe veçanërisht në PSH, zhvillohet kryesisht në strukturat që shërbejnë për promovimin e burimeve njerëzore; sigurimin e bazës materiale e teknikës së shërbimit; e informacionit që administrohet; prokurimet e fondeve; dhënien e lejeve, autorizimeve të përcaktuara nga legjislacioni etj.

Rrezikshmëria e korrupsionit është për të gjitha nivelet dhe rolet e punonjësve të Policisë, por veçanërisht kjo është me pasoja të rënda kur zhvillohet nga komandues e drejtues të strukturave që bëhen pre e ndikimit politik, atij shoqëror dhe kriminal, për të bërë lëshime e favorizime; apo edhe bashkëpunuar me autorët e krimeve dhe krimin e organizuar.

Gjendja e korrupsionit në sistemin e strukturave shtetërore e atyre të drejtësisë, e veçanti në strukturat e mbikëqyrjes së zbatimit të ligjit e luftës kundër krimit që kanë detyrë të zbulojnë e godasin këtë dukuri, na shtyn të mendojmë se problemi duhet vlerësuar duke marrë masa të gjithanshme institucionale e operacionale.

Për t'ju kundërpërgjigjur gjendjes së korrupsionit në Polici e strukturat e tjera, duhet së pari të përforcohen standardet institucionale të këtyre strukturave dhe integriteti në veprimtarinë e tyre, dhe së dyti duhen zhvilluar standardet e SHÇBA-së me të gjithë elementët përbërës e burimet e duhura për kryerjen e detyrave.

Për këtë, kujtojmë thirrjen e GRECO-s, i cili rekomandon: **"të gjitha strukturat kundër korrupsionit të jenë plotësisht të pavarura, të afta, të kenë burime të mjaftueshme dhe të marrin mbështetje dhe bashkëpunim të plotë nga të gjitha strukturat e qeverisë dhe zbatimit të ligjit për të kryer rolin e tyre"**.

I.2 Infrastruktura ligjore dhe Organizimi

SHÇBA-ja, është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e ligjit organik *"Për Shërbimin e Çështjeve të Brendshme dhe Ankesat, në Ministrinë e Brendshme"*, si dhe paketës me akte nënligjore të nxjerra në bazë e për zbatim të tij.

Ligji përcakton qartë qëllimin, misionin, statusin dhe objektin e veprimtarisë së shërbimit; parimet bazë të organizimit e veprimtarisë; organizimin nga niveli qendror e deri në atë vendor dhe autoritetet drejtuese; detyrimet dhe të drejtat e personelit; kompetencat për kryerjen e detyrave, si dhe çështjet e tjera që lidhen me trajtimin e punonjësve, disiplinën etj.

Misioni i këtij Shërbimi, është: *"garantimi i zbatimit të ligjit, mbrojtja e interesave të ligjshme të shtetit, si dhe të drejtave të shtetasve, nga veprimet dhe mosveprimet e kundërligjshme të punonjësve të strukturave, pavarësisht nga funksioni dhe grada"*.

SHÇBA e zhvillon veprimtarinë në strukturat e PSH, GR dhe SHMZSH. Përgjegjësitë institucionale të këtij shërbimi, që përbëjnë dhe objektin e punës, janë:

- a) ruajtja e integritetit të punonjësve të strukturave;
- b) parandalimi i shkeljeve të ligjit dhe veprave penale;
- c) zbulimi dhe hetimi i veprave penale, të kryera nga punonjës të strukturave gjatë ushtrimit të detyrës apo për shkak të saj.

Parimet bazë të organizimit të veprimtarisë së shërbimit janë: ligjshmëria; pavarësia nga strukturat ndaj të cilave ushtron veprimtarinë; paanshmëria; respektimi i të drejtave dhe lirive themelore të njeriut; respektimi i dinjitetit dhe integritetit fizik; transparenca; proporcionaliteti; ruajtja e informacionit të klasifikuar; kontrolli dhe llogaridhënia.²⁴

Për realizimin e misionit e përgjegjësive, ligji ka dhënë një sërë kompetencash për të trajtuar ankesat e bëra; inspektuar strukturat; hetuar shkeljet ligjore dhe veprat penale të kryera etj., duke ushtruar funksionet dhe autoritetin e Policisë gjyqësore, si dhe përdorur një sërë mjetesh ligjore gjatë kryerjes së detyrave.

Në zbërthim të legjislacionit, shërbimi ka miratuar një paketë të kompletuar me akte normative ku përfshihen rregullorja e brendshme dhe një sërë udhëzimesh e urdhrash të tjerë për mirëfunksionimin e shërbimit.²⁵

- a) Krahasuar legjislacionin që rregullon këtë shërbim, objektin dhe parimet e veprimtarisë me Standardet e partnerëve Evropiane kundër Korrupsionit (EPAC)-u²⁶ apo dhe shërbimet homologe të vendeve perëndimore, rezulton se ai është modeluar e përafuar sipas eksperiencës së vendeve perëndimore dhe pas vitit 2014 është përfshirë në proces reformimi për t'u shndërruar në një Njësi të Mbikëqyrjes Policore që siguron përgjegjshmërinë policore në Shqipëri.
- b) Legjislacioni aktual, duhet ndryshuar e plotësuar, për të:
 - ✓ Qartësuar statusin e shërbimit, i cili cilësohet si: “person juridik publik, strukturë e veçantë e MB, në varësi të drejtpërdrejtë të ministrit”, ç’ka e minimizon rolin e tij në raport me përgjegjësitë dhe kompetencat që ushtron. Referuar përgjegjësive; primeve e kompetencave që ushtron dhe rolit që luan për mbikëqyrjen e veprimtarisë policore, statusi duhet cilësuar; “është organ i administratës shtetërore”.
 - ✓ Zgjeruar objektin e veprimtarisë së shërbimit, duke përfshirë përveç tre strukturave që janë aktualisht (PSH, strukturat e sigurimit të personaliteteve dhe SHMZSH), (neni 5), edhe struktura të tjera që janë nën varësinë e MB, të cilat administrojnë burime të shumta financiare e materiale dhe ushtrojnë kompetenca vendimmarrëse për trajtimin e tyre.
 - ✓ Saktësuar raportet e drejtuesit të SHÇBA me autoritetin politik (Ministrin e Brendshëm), si “autoriteti më i lartë” dhe po kështu me autoritetet drejtuese të Policisë e strukturave të tjera, ç’ka ndikon në marrëdhëniet e përditshme të punës dhe ezaurimin e problemeve që evidentohen (neni 13).
 - ✓ Përcaktuar qëndrueshmërinë në ligj ose jo të dispozitave ligjore që i japin tagra të veçanta shërbimit, por që në praktikën pesëvjeçare nuk janë zbatuar, siç janë ato për ushtrimin e “Paralajmërimit”, dhe “Testin e Integritetit”, (nenet 42 dhe 58).
 - ✓ Harmonizuar dispozitat e ligjit të SHÇBA-së me ligje të tjera, si dhe me aktet nënligjore të nxjerra në zbatim të tij (rregullore, urdhra e udhëzime). Më konkretisht:

²⁴ Paketa ligjore, rregullore e shërbimit

²⁵ Paketa ligjore, rregullore e shërbimit

²⁶ Standardet Evropiane kundër Korrupsionit (EPAC)-u

- Ligjin “Për Policinë e shtetit” dhe rregulloren e brendshme të këtij organi, sepse ka mospërputhje midis dy ligjeve për ndarjen e përgjegjësisë midis SHÇBA-së dhe DSP-së për trajtimin e shkeljeve disiplinore e administrative, si dhe për probleme të tjera, (rregullimin e gradave; kalimin e specialistëve nga njëri organ në tjetrin, etj.);
- Ligjin “Për organizimin dhe funksionimin e Administratës shtetërore”,²⁷ dhe atë “Për Nëpunësin civil”, ku disa prej dispozitave të këtyre ligjeve nuk zbatohen, sidomos për respektimin e parimeve dhe kritereve në trajtimin e punonjësve që janë me statusin e nëpunësit civil etj.²⁸;
- Aktet e brendshme, si rregullorja e shërbimit, urdhërat e udhëzimet e ndryshme, tek të cilët gjenden norma të pa harmonizuara me dispozitat e ligjit, aktet e tjera ligjore, por dhe midis tyre, (rregullore e shërbimit);
- Ligjin nr.10 142, datë 15.05.2009 “Për sigurimin shoqëror suplementar të ushtarakëve të Forcave të Armatosura, të punonjësve të Policisë së Shtetit, të Gardës së Republikës, të Shërbimit Informativ të Shtetit, të Policisë së Burgjeve, të Policisë së Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin e të punonjësve të Shërbimit të Kontrollit të Brendshëm në Republikën e Shqipërisë”, me qëllim njohjen e statusit për të gjithë punonjësit e SHÇBA-së pavarësisht nëse janë me gradë apo civil. Kjo do të garantonte një trajtim të barabartë me strukturat që mbikëqyr SHÇBA-ja dhe do të motivonte punonjësit e Shërbimit.

Organizimi i SHÇBA është në nivelin e një drejtorie të përgjithshme në Ministri, i formatuar me struktura të tjera në nivelin e drejtorive e sektorëve sipas problemeve e detyrave që ndjekin, ndërsa në nivelin vendor, organizimi është sipas ndarjes administrative të strukturave policore.

Modeli i organizimit të SHÇBA-së është tipik i formës piramidale, i ndërtuar sipas parimit të centralizimit që funksionon në mënyrë të centralizuar nga qendra në nivelin vendor dhe anasjelltas, duke ndjekur problemet e shfaqura në strukturat e Policisë e strukturat e tjera sipas autorizimit të dhënë nga ligji.

Struktura organizative dhe drejtuesi i shërbimit, pas vitit 2014, janë ndryshuar disa herë, duke u dhënë prioritet herë drejtimit dhe herë operimit në bazë; gjë që ka ndikuar në funksionimin e strukturave, besimin e punonjësve dhe treguesit e punës së shërbimit.

Aktet normative të brendshme (rregulloret, udhëzimet dhe urdhrat), së bashku me përshkrimet e punës për çdo funksion organik; procedurat standardet e punës, sistemi i trajtimit e promovimit të punonjësve, kanë nevojë të ripunohen, harmonizohen dhe unifikohen, për t’u shërbyer më mirë strukturave e punonjësve.

Vlerësuar në tërësi, infrastruktura ligjore e organizative për shërbimin përbën një paketë të plotë që rregullon funksionimin normal sipas parimeve e standardeve demokratike, por gjetjet e mësipërme dhe objektivi për të zhvilluar më tej standardet e shërbimit, shtrojnë nevojën e bërjes së ndryshimeve e plotësimeve, si në legjislacion ashtu edhe në organizim.

²⁷ Ligji nr. 90/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”

²⁸ Ligji 152/2013 “Për nëpunësin Civil”, i ndryshuar.

I.3 Burimet njerëzore dhe kualifikimi

Personeli i SHÇBA-së ndahet në dy kategori, ku përfshihen:

- a) personeli pa grada, i cili përbën jo më pak se gjysmën e personelit të Shërbimit;
- b) personeli operacional, që kryen veprimtari informativo - gjurmuese dhe mban gradë.

Personeli i Shërbimit, me përjashtim të punonjësve të shërbimeve mbështetëse, gëzon atributet e Policisë Gjyqësore në përputhje me Kodin e Procedurës Penale dhe ligjin nr. 25/2019 “Për organizimin dhe funksionimin e Policisë Gjyqësore”.

- Në nivel qendror, janë të dislokuar rreth 62 % e organikës së personelit, ndërsa në nivel vendor, janë 39 % e totalit. Referuar përgjegjësive dhe kompetencave që ushtrojnë strukturat, rezulton se për veprimtarinë e zbulimit e hetimit të krimit, operojnë 52 % e limitit organik, ndërsa për trajtimin e ankesave dhe hetimin administrativ, shërbejnë 48% e numrit të përgjithshëm.²⁹
- Numri i punonjësve të këtij shërbimi në raport me limitin organik në strukturat e PSH, GR dhe SHMZSH, është afërsisht 1/100. Zgjerimi i objektit të punës dhe përgjegjësive, shtimi i ankesave dhe çështjeve për ndjekje, si dhe infrastruktura e dobët në përdorim diktojnë nevojën e shtimit të personelit të këtij shërbimi.
- Formimi kulturor e profesional i punonjësve është i ndryshëm, sa për shkak të arsimit të mëparshëm dhe strukturave ku kanë punuar, aq dhe për statusin aktual që mbajnë. Për kualifikimin dhe specializimin e vazhdueshëm të punonjësve, nuk ka pasur vëmendje dhe program të veçantë, përjashtoj trajnimet e bëra nga partnerët ndërkombëtare (PAMECA, ICITAP, OSBE etj.).³⁰
Arsimi i ndryshëm dhe i hershëm i shumicës së punonjësve (rreth 80%), paqëndrueshmëria e personelit për shkak të lëvizjeve të shpeshta dhe nënvleftësimi i kualifikimit të vazhdueshëm, ka ndikuar në nivelin profesional dhe performancën e shërbimit, veçanërisht në procesin e hetimit e dokumentimit të veprave penale të korrupsionit.
- Treguesit e mësipërm, shtrojnë nevojën e përmirësimit të punës me burimet njerëzore në të gjitha elementët, për të administruar sipas standardeve të reja dhe përmirësuar raportin midis strukturave drejtuese e atyre të operimit, strukturave që merren me veprimtari administrative dhe atyre që kryejnë hetimin e veprave penale; ndryshuar sistemin e vlerësimit të aftësive profesionale; kualifikimit të vazhdueshëm; vlerësimit të performancës dhe promovimit në detyrë.

I.4 Kushtet e punës, teknologjia dhe trajtimi

- Kushtet e punës të SHÇBA, me përjashtim të Drejtorisë së Përgjithshme që aktualisht janë brenda Ministrisë, nuk i plotësojnë standardet për veprimtari normale dhe veç kësaj ato ndodhen brenda strukturave të PSH-së apo strukturave të tjera që janë objekt i veprimtarisë së shërbimit. Duke punuar për pranimin dhe zgjidhjen e ankesave, pranë zyrave të pritjes së qytetarëve nga shërbimi policor, shtetasit vënë nën dyshim besueshmërinë dhe objektivitetin e zgjidhjes së ankesës.
- Teknologjia e dobët e Informacionit për të regjistruar dhe analizuar ankesat, si dhe ajo e menaxhimit të çështjes, ul performancën dhe vështirëson drejtimin për qarkullimin e informacionit, komunikimin, marrjen e vendimeve, dhënien e detyrave dhe ndjekjen e

²⁹ Raporti i vlerësimit të brendshëm

³⁰ Raporti i vlerësimit të jashtëm

realizimit të tyre. Mungesa e investimeve në softëare të TI dhe teknologji për databazat, si dhe e kapaciteteve për të gjeneruar statistika të detajuara e analizuar të dhënat e databazave, ka ndikuar si në njohjen e parandalimin e shkeljeve e abuzimeve ashtu dhe në dokumentimin e goditjen e autorëve të veprave penale.

- Sistemi i shpërblimit të punës (pagesës) nuk i përgjigjet plotësisht detyrave që ushtrojnë punonjësit dhe produktit që ata realizojnë, për arsye të statusit dhe kriterëve të diferencuara që përdoren për punonjësit me status civil dhe për ata me gradë. Trajtimi i diferencuar ndikon negativisht tek punonjësit, ç’ka shtron nevojën e rivlerësimit të kriterëve e sistemit të pagesës, në mënyrë që ai të jetë motivues.

I.5 Parandalimi i shkeljeve ligjore, krimi dhe korrupsionit

Referuar përgjegjësi, detyrave dhe kompetencave të përcaktuara në ligj; si dhe objektivave të planifikuara në programet e punës, performanca e veprimtarisë së SHÇBA rezulton të jetë përmirësuar nga viti në vit.

Shërbimi vazhdon të përballojë një volum të madh pune, i cili shprehet në:

- a) mbledhjen e administrimit e informacionit që lidhet me objektin e punës së SHÇBA;
- b) trajtimin e ankesave të qytetarëve për policimin, sigurinë publike dhe punonjësit;
- c) inspektimin e strukturave për shkeljet e ligjshmërisë;
- d) verifikimin e pastërtisë për personat që i nënshtrohen vetingut;
- e) hetimin e shkeljeve të ligjit, veprave penale të ndryshme dhe korrupsionit.

Në volumin e punës, peshën më të madhe e zë veprimtaria administrative procedurale për të trajtuar informacionet, ankesat dhe praktikat që lidhen me ushtrimin e detyrave e kompetencave në veprimtarinë e përditshme, si dhe ato për integritetin e punonjësve.

Treguesit kryesorë të veprimtarisë së SHÇBA për vitet 2017- 2019 (Tab. 1).

| Nr | Veprimtaria | Periudha | | |
|----|--------------|-----------------------|------|------|
| | | Llojet e veprimtarisë | 2017 | 2018 |
| 1 | Informacione | 1394 | 1034 | 752 |
| 2 | Ankesa | 1048 | 1978 | 1731 |
| 3 | Inspektime | 53 | 34 | 75 |
| 4 | Vetingu | - | 4574 | 3927 |
| 5 | Vepra penale | 200 | 201 | 250 |

Referuar viteve të fundit 2017-2019 sipas drejtimeve të veprimtarisë, peshën më të madhe e zë trajtimi i informacioneve, ankesave dhe praktikave për pastërtinë e figurës të subjekteve që i nënshtrohen vetingut.

Vlerësuar veçmas drejtimet e veprimtarisë, rezulton se informacioni për veprat penale në radhët e punonjësve të strukturave nga burime të kualifikuara është i ulët, jo cilësor për problemin që shqetëson (korrupsionin) dhe me tendence në ulje. Ankesat e qytetarëve kanë tendencë rritje dhe janë kryesisht për “mosveprim” rreth 50%; për “shkelje të procedurave standarde të punës” 30% dhe për “veprime arbitrare”, “gjobë të padrejtë” e “shkelje të normave të etikës” rreth 20%.

Nga informacionet, ankesat dhe inspektimet e bëra në organe e struktura të veçanta janë bërë rekomandime për masa disiplinore strukturave përgjegjëse; fillim të procedimit penal në Prokurori, si dhe janë çelur procedime për hetime të mëtejshme. Për hetimin administrativ të ankesave e informacioneve të ndryshme tashme ka një eksperiencë të mirë që duhet pasuruar më tej, por duhet treguar vëmendje edhe për rivendosjen e të drejtës dhe kompensimin e të dëmtuarit.

- Kjo ka të bëjë me mbrojtjen e të drejtave të të dëmtuarve nga veprimet e paligjshme, të cilët duhen kompensuar moralisht e ekonomikisht; e po kështu duhet edhe për punonjësit e strukturave të dyshuar, të cilët rezultojnë në rregull me ligjin e për pasojë u duhen rivendosur të drejtat e nëpërkëmbura padrejtësisht. Transparenca mbi vendimet e marra brenda dhe jashtë strukturave ku shërbejnë punonjësit, do t'i shërbejë shumë vendosjes së të drejtave dhe besimit në radhët e punonjësve e qytetarëve.
- Për kryerjen e detyrimeve ligjore në verifikimin e pastërtisë së subjekteve që i nënshtrohen vetëkontrollit, volumi i punës është përballuar me sukses edhe pse ai është në rritje. Megjithatë duhet mbajtur në konsideratë që veprimtaria e shërbimit në këtë drejtim duhet të formalizohet duke ngritur strukturë të veçantë dhe caktuar rregulla standarde për gjithë procesin, përfshirë dhe rekomandimin, për të evituar çdo qëndrim subjektiv dhe shkelje të të drejtave të njeriut.
- Vëllimi i veprave penale të ndjekura nga SHÇBA dhe i subjekteve të dyshuar për përfshirje në krim gjatë vitit 2018, rezulton të jetë në të njëjtët parametra me vitin e mëparshëm. Gjatë kësaj periudhe i janë përcjellë prokurorisë 250 referime për vepra penale për 474 persona, nga të cilët rreth 88% janë punonjës të Policisë së shtetit; ku rreth 20% janë punonjës të nivelit të parë drejtues. Format më të përhapura të veprave kriminale që janë referuar për ndjekje penale në prokurori, janë veprat korruptive e shpërdorimi i detyrës, të cilët zënë rreth 50% të shumës; ato në drejtim të bimëve e lëndëve narkotike që arrijnë në 17 % dhe të tjerat për vepra të ndryshme penale.
- Në numrin e punonjësve të dyshuar për kryerje të veprave penale, peshën më të madhe rreth 88% e zënë punonjësit e PSH; ndër të cilët rreth 20% janë punonjës të nivelit të parë drejtues. Kjo vjen për shkak të limitit të madh organik që ka ky organ dhe dinamikës së ngjeshur të shërbimeve që kryen në veprimtarinë e përditshme për mbrojtjen e ligjit dhe parandalimin e zbulimin e krimit.
- Diferenca midis numrit të procedimeve të hapura, apo çështjeve të referuara për ndjekje penale dhe atyre të dërguara në gjykatë është e madhe; ç'ka provon se çështjet e filluara nuk kanë pasur besueshmëri ligjore dhe janë shkelur të drejtat e punonjësve; aftësia për të hetuar e dokumentuar është tepër e ulët; ose mungon vullneti dhe është bërë kompromis me mosveprim për të fshehur krimin.
- Treguesit e evidentuar për zbulimin dhe hetimin e krimit, flasin për punë minimale të shërbimit në tërësi e veçanti të strukturave përgjegjëse; ngarkesë të ulët në punë të punonjësve; dobësi profesionale dhe drejtuese dhe pse jo edhe ambientim me gjendjen dhe mungesë vullneti për goditjen e korrupsionit.

Këto gjetje e të tjera, diktojnë nevojën e marrjes së masave komplekse për të ndryshuar gjendjen, duke forcuar integritetin dhe kualifikimin e personelit; teknikën në përdorim, si dhe metodën e drejtimit për të përdorur në hetim mjetet e reja ligjore dhe metodat shkencore.

I.6 Marrëdhëniet me publikun dhe perceptimi i qytetarëve

SHÇBA vlerëson marrëdhëniet me opinionin publik dhe është munduar t'i forcojë ato duke përdorur forma më të përshtatshme për komunikim e informim me transparencë.

- Tashmë është krijuar traditë e mirë për funksionimin e zyrës së ankesave në hyrjen e MB, si dhe në zyrat pranë strukturave vendore të policisë, ku qytetarët drejtohen për ankesat e problemet që kanë.
- Veç kësaj funksionon rregullisht komunikimi me qytetarët, të cilët kanë mundësinë të shprehin lirshëm ankesat dhe shqetësimet për shërbimet e sigurisë, nëpërmjet linjës telefonike të dedikuar për ankesat ndaj punonjësve të PSH (0800 90 90), si dhe e-mail-it të dedikuar ankesa@shcba.gov.al.
- Për të njohur opinionin e gjerë publik me ngjarjet e ndodhura, rolin dhe përgjegjësinë e punonjësve të zbatimit të ligjit, nëpërmjet medias së shkruar e asaj televizive është dhënë informacioni i duhur me transparencë. Po kështu, për të njohur qytetarët dhe grupe të ndryshme shoqërore me të drejtat e tyre, ndërgjegjësuar ata dhe rritur besueshmërinë ndaj shërbimit, janë organizuar informime e diskutime në shkolla e mjedise të tjera, si dhe shpërndarë fletëpalosje të përgatitura për këtë qëllim.

Perceptimi i opinionit publik

- Për vlerësimin e shërbimit nga opinioni publik, nuk është ndërmarrë ndonjë studim e anketim i veçantë deri me sot; e veç kësaj ligji nuk përcakton asnjë detyrim për të matur performancën në këtë mënyrë.³¹
- Në anketimin e bërë nga IDRA, për policimin në komunitet; qytetarët shprehen të pakënaqur për situatën në ambientin ku jetojnë lidhur me ndotjen e mjedisit, zhurmat, cenimin e pronës, prishjen e rendit publik, sigurinë rrugore, shpërndarjen e lëndëve narkotike; mos respektimin e kërkesave ligjore e morale të bashkëjetesës në bashkëpronësi”; rreth 66% e punonjësve të policisë shprehen se, “zhvillimi i karrierës, dhënia e gradave, transferimet, nuk kanë qenë të motivuara e transparente” dhe për rrjedhojë kanë ndikuar negativisht në zhvillimin e organizatës dhe efektivitetin e punës dhe rreth 53% e tyre ndihen pak të përkrahur nga komuniteti gjatë një ndërhyrje në rrugë apo lagje etj.³²
- Sondazhi i IDN-së për sa i përket eksperiencave personale me korrupsionin në radhët e policisë, evidentoi se 32% e të anketuarve kishin pasur kontakte me oficerë policie gjatë vitit të fundit; 18% deklaruan se u ishte kërkuar nga policia rrugore të paguanin ryshfet dhe 17% pranuan se i kishin ofruar ryshfet oficerëve të policisë rrugore.³³
- Nga anketimi i bërë mbi “Perceptimin e qytetarëve për sigurinë dhe Policinë”, prej SCPA, rezulton se: 63 % e të anketuarve shprehen se, “Policia ka bërë një punë të mirë për sigurinë.”; ndërsa për sigurinë në lagje, 75% e të anketuarve janë shprehur se: “ndihen të sigurtë kur shikojnë prezencën e policisë”.³⁴

³¹ Raport i vlerësimit të jashtëm

³² IDRA (Instituti për kërkime e zhvillim alternative) për Policimin ne komunitet 2014

³³ Sondazhi i IDN 2016

³⁴ Programi Suedez SCPA, (Raport i PSH 2018)

- Vlerësimi i opinionit publik dhe organizmave ndërkombëtarë të besueshme për korrupsionin në këto organe, është në disproporcion me treguesit e ndëshkimit nga SHÇBA dhe vetë strukturat, të cilët janë kryesisht me masa disiplinore e administrative dhe shumë pak me dënime penale, (këto janë vetëm për punonjës të nivelit zbatues e të mesëm).
- Përsa më lart, mendojmë se pavarësisht nga shifrat që jepen, efektiviteti i SHÇBA dhe vetë strukturave që mbikëqyren (PSH, GR, SHMZSH), për parandalimin, zbulimin dhe ndëshkimin veprave korruptive në radhët e tyre, është i ulët dhe nuk i përgjigjet gjendjes reale të kësaj dukurie me rrezikshmëri të lartë shoqërore.

I.7 Disa konkluzione mbi SHÇBA-në

Nga analiza dhe vlerësimi i gjendjes së brendshme të SHÇBA, si dhe mjedisit ku ai zhvillon veprimtarinë, rezulton se trendi i përgjithshëm i zhvillimit dhe performancës është pozitiv.

Në mënyrë të përmbledhur, faktorët me ndikimin e tyre, paraqiten si më poshtë:

| Nr. | Faktorët pozitivë (shanset) | Faktorët negativë (pengesat) |
|-----|---|--|
| 1 | Kuadri ligjor i modeluar e përafuar me atë europerëndimor; statusi dhe parimet e veprimtarisë; kompetencat e mirë përcaktuara në ligj dhe pavarësia e dhënë në veprimtarinë operationale | Disa boshllëqe e pasaktësi në legjisllacion dhe veçanërisht disharmonia midis dispozitave ligjore të SHÇBA e atyre të strukturave që janë objekt i punës; ligjeve që rregullojnë administratën dhe shërbimin civil; akteve nënligjore të shërbimit |
| 2 | Modeli i organizimit; përcaktimi i strukturave, përgjegjësi e rregullave të funksionimit; procedurat standarde për kryerjen e detyrave dhe angazhimi i qytetarëve për bashkëpunim, kundër keqsjelljes dhe abuzimeve me detyrën | Mos plotësimi i standardeve për çdo element të organizimit në sasi dhe cilësi; në veçanti i: a) burimeve njerëzore të kualifikuara b) sistemit të vlerësimit të performancës e zhvillimit të karrierës, dhe atij të shpërblimit në raport me treguesit e punës |
| 3 | Bashkëpunimi me aktorë të tjerë shtetërorë e të shoqërisë civile për marrjen e informacionit dhe eksperiencia e fituar në trajtimin e tij dhe ankesave të subjekteve të ndryshme për policimin; si dhe për hetimin e veprave penale të korrupsionit | Dobësitë në drejtimin e strukturave e punonjësve; shtimin e ngarkesës me punë dhe koordinimin me aktorë të tjerë sidomos me drejtimin brenda organeve e strukturave që janë objekt i veprimtarisë |
| 4 | Politikat shtetërore kundër korrupsionit në përgjithësi dhe veçanti reforma në sistemin e drejtësisë; vetingu në PSH e strukturat e tjera që përshihen në objektin e punës | Mangësitë në mjediset dhe kushte e punës dhe teknologjisë në përdorim, të cilat ndikojnë dukshëm në motivimin dhe eficientë e punonjësve dhe shërbimit në tërësi |
| 5 | Mbështetja e gjithanshme e Partnerëve ndërkombëtare (ICITAP, PAMECA, OSBE etj.) për zhvillimin e standardeve të shërbimit dhe kalimin gradualisht të tij | Rezistenca ndaj ndryshimit brenda strukturave të SHÇBA, si dhe PSH e strukturave të tjera të cilët janë familjarizuar me gjendjen dhe tentojnë ti |

| Nr. | Faktorët pozitivë (shanset) | Faktorët negativë (pengesat) |
|-----|---|---|
| | në një shërbim të plotë civil | trajtojnë (mbyllin) problemet brenda strukturave të tyre, jashtë vëmendjes e bashkëpunimit me SHÇBA |
| 6 | Mbështetja nga opinioni publik dhe veçanërisht, aktorë të shoqërisë civile, OJF dhe sipërmarrja private për të arritur një shërbim policor të kulturuar dhe eficient kundër abuzimeve me pushtetin e korrupsionin | Mos mbështetja sa duhet me fonde nga strukturat shtetërore, për të investuar në plotësimin e kushteve e teknikës në përdorim, për të afruar një shërbim të shpejtë dhe profesional në mbikëqyrjen policore. |

Duke vlerësuar faktorët e mësipërm, arrijmë në përfundimin se:

- SHÇBA është modeluar e organizuar sipas parimeve dhe rekomandimeve të EPAC e EAC për agjencitë që merren me luftën kundër korrupsionit. Infrastruktura ligjore e organizative përcakton qartë misionin, objektin e punës dhe përgjegjësitë, parimet e funksionimit, marrëdhëniet, kompetencat për kryerjen e detyrave etj., por referuar gjetjeve nga analizat e bëra dhe reformës së filluar në Drejtësi, ka nevojë për ndryshime e përmirësime të mëtejshme.
- Reforma në këtë shërbim, në fillimet e veta hodhi baza të mira me infrastrukturën e re ligjore e organizative; por nuk vazhdoi më tej, për shkak të mungesës së një programi zhvillimi, mangësive në menaxhim dhe mbështetjen financiare, e pse jo edhe të vullnetit të drejtuesve.
- Treguesit e veprimtarisë së këtij shërbimi për parandalimin e shkeljeve ligjore kanë trend pozitiv, por hetimi dhe ndëshkimi i veprave penale korruptive në radhët e Policisë e strukturave të tjera është i ulët. Vlerësimi i organizmave ndërkombëtarë për korrupsionin në Shqipëri, ku përfshihet edhe Policia e Shtetit e strukturat e tjera që janë në objektin e veprimtarisë së SHÇBA, përkon me vlerësimin e opinionit publik, ç'ka do të thotë se veprimtaria e shërbimit ka nevojë për ndryshime komplekse e të thella.
- Raportet e vetëvlerësimit të brendshëm e atij të jashtëm, evidentojnë standardet e infrastrukturës ligjore dhe arritjet e këtij shërbimi, por rekomandojnë bërjen e ndryshimeve e përmirësimeve të mëtejshme për ngritjen e plotësimin e standardeve.
- SHÇBA administron vlera të mira pozitive, legjislacion të modelit perëndimor, burime njerëzore e materiale, eksperiencë pune, mbështetje të faktorit politik e aktorëve të tjerë shtetërore; ndihmën e partnerëve ndërkombëtarë të PAMECA, ICITAP, OSBE etj.; dhe veçanërisht të opinionit publik, i cili është shumë i interesuar për ndryshim e bashkëpunim.

I.8 Rekomandime për zhvillimin e mëtejshëm të standardeve

SHÇBA -ja e ka të domosdoshme:

“Të vazhdojë reformën e nisur, për të ndërtuar një shërbim sipas modelit perëndimor dhe parimeve demokratike, të besueshëm, transparent dhe eficient për mbrojtjen e integritetit të strukturave e punonjësve, si dhe të drejtave e lirive themelore të shtetasve, nga krimi dhe abuzimet e mundshme të autoritetit shtetëror”.

Drejtimet, ku duhet përqëndruar reforma për zhvillimin e standardeve të shërbimit dhe rritjen e performancës së tij në kryerjen e detyrave, duhet të jenë:

- Zhvillimi i vlerësimit kalimtar dhe periodik brenda SHÇBA, në Policinë e Shtetit e strukturat e tjera për të siguruar integritetin e punonjësve e strukturave, qëndrueshmërinë në punë dhe besimin në kryerjen e detyrave për mbrojtjen e ligjit, qytetarëve dhe parandalimin e krimit.
- Zhvillimi i standardeve të SHÇBA, për të ndërtuar një shërbim publik që funksionon mbi bazën e ligjit dhe parimeve demokratike, duke përmirësuar e aktualizuar legjislacionin dhe procedurat e punë.
- Përmirësimi i burimeve njerëzore dhe atyre materiale e teknologjike, duke rekrutuar personel cilësor, rregulluar mjediset e punës dhe teknologjinë, si dhe përmirësuar sistemin e zhvillimit të karrierës e shpërblimit të punonjësve.
- Përmirësimi i bashkëpunimit me strukturat që janë objekt i veprimtarisë; veçanërisht me strukturat e Prokurorisë (ndjekjes penale), opinionin publik dhe aktorë të tjerë shtetërorë, shoqërorë e të sipërmarrjes së lirë; për të mbrojtur të drejtat e liritë themelore të shtetasve nga shpërdorimi i autoritetit policor në çdo formë të shfaqjes se tij.
- Rritja e performancës së Shërbimit, për parandalimin e shkeljeve të ligjit, duke i kushtuar kujdes trajtimit të ankesave të qytetarëve e subjekteve të tjera; inspektimit dhe mbikëqyrjes së policimit në bashkëpunim me komunitetin.
- Rritja e profesionalizmit për hetimin dhe ndëshkimin e korrupsionit e veprave të tjera penale në radhët e punonjësve, duke përmirësuar procedurat e metodat e punës dhe përdorur me efikasitet kompetencat e mjetet ligjore.

KAPITULLI II

VLERAT, VIZIONI DHE MISIONI I SHÇBA-SË

II.1 Vlerat

Veprimtaria e SHÇBA-së, vlerëson dhe mbështetet në:

- Vlerat më të mira që mbart populli shqiptar.
- Sistemin e legjislacionit të brendshëm dhe kuadrin ligjor ndërkombëtar;
- Vlerat e shërbimit dhe punonjësve të tij, të shprehura në legjislacion, aktet e brendshme normative, himnin, flamurin dhe simbolet;
- Parimet e rëndësishme të besueshmërisë, efikasitetit, objektivitetit, transparencës, efijencës e llogaridhënies dhe integritetin e punonjësve në detyrë;
- Arritjet e shërbimit për mbikëqyrjen e Policisë; mbrojtjen e integritetit të saj dhe punonjësve nga shkeljet ligjore e veprat korruptive;
- Besimin dhe gatishmërinë e opinionit publik, aktorëve të tjerë shtetërorë dhe sipërmarrjes së lirë për të bashkëpunuar e ndihmuar shërbimin.

II.2 Vizioni

Vizioni i SHÇBA është:

SHÇBA-ja, bazuar në vlerat e shoqërisë shqiptare, nevojat e komunitetit për siguri dhe mbrojtje të të drejtave e lirive themelore, si dhe në vlerat e punonjësve të tij; do të punojë me përkushtim, në bashkëpunim me qytetarët dhe aktorët e tjerë shtetërorë; për të mbrojtur integritetin e Policisë, strukturave të tjera të përcaktuara në ligj dhe punonjësve të tyre; të drejtat e qytetarëve dhe dinjitetin njerëzor; si dhe për t'u siguruar punonjësve trajtim të merituar, mbrojtje dhe karrierë të suksesshme”.

Drejtimi i SHÇBA-së duhet të përcjellë mënyrë të vazhdueshme e me të gjitha mjetet tek punonjësit e vetë dhe opinionin publik:

- a) Deklaratën e vizionit;
- b) Misionin e ngarkuar nga ligji, për t'i njohur dhe përdorur ato si busull orientuese në veprimtarinë e përditshme.

Vizioni është rrjedhojë logjike e analizës së faktorëve të brendshëm dhe atyre të mjedisit të jashtëm. Ai bazohet në misionin e ngarkuar nga ligji, vlerat dhe burimet që administrohen, si dhe nevojat që kanë strukturat që përbëjnë objekt të veprimtarisë dhe vetë opinionin publik.

Vizioni shpreh atë çka SHÇBA-ja dëshiron të jetë dhe të bëjë për qytetarët dhe punonjësit e saj, duke konsideruar vlerat e përmendura më sipër dhe arritjet në kryerjen e detyrave; burimet e vëna në dispozicion; për siguruar standarde të përafërta të shërbimit me ato të vendeve të BE dhe garantuar integritet të lartë të strukturave dhe punonjësve të tyre që përcaktohen në ligj.

II.3 Misioni

Misioni i SHÇBA-së, është:

“Garantimi i zbatimit të ligjit, mbrojtja e interesave të ligjshëm të shtetit, si dhe të drejtave të shtetasve, nga veprimet dhe mosveprimet e kundërligjshme të punonjësve të strukturave, pavarësisht nga funksioni dhe grada”(neni 4).

Misioni i formatuar nga ligjvënësi, është i ndërtuar e bazohet mbi këto vlera dhe i përdor ato për përmbushjen e detyrave në mbrojtje të interesit publik, të drejtave e lirive të qytetarëve. Në thelb të misionit, ligji ka vendosur: “mbrojtjen e interesave të shtetit (garantimin e pastërtisë e integritetit të strukturave ligjzbatuese dhe punonjësve të tyre); si dhe “mbrojtjen e të drejtave të qytetarëve” nga shpërdorimi i autoritetit shtetëror.

Misioni dhe përgjegjësitë e ngarkuara nga ligji e shoqëria për shërbimin, nuk mund të realizohen nga punonjësit, sado të zotë qofshin, nëse ata nuk kanë integritet të lartë si individë dhe organizatë, që do të thotë se ata duhet të jenë me cilësitë më të mira morale e profesionale; të gëzojnë besimin e punonjësve të strukturave që mbikëqyrin dhe njëherësh opinionit publik, të cilit i shërbejnë.

Është përgjegjësi e drejtuesve të shërbimit dhe strukturave në çdo nivel, për t'ju përkushtuar sigurimit të vlerave në radhët e veta; si dhe promovimit të vazhdueshëm e përdorimit të tyre për motivimin e punonjësve në kryerjen e detyrave, si kusht për zhvillimin e standardeve dhe treguesve të punës.

Sfidat para Shërbimit

Veprimtaria që përbën sfidë për SHÇBA, mund të sintetizohet në; “Efiçencën për të mbikëqyrur ushtrimin e autoritetit Policor e strukturave të tjera ligjzbatuese dhe parandaluar shkeljet e ligjshmërisë e korrupsionin; me qëllim që të mbrohen gjithnjë e më mirë të drejtat dhe liritë themelore të qytetarëve”.

Lufta kundër paligjshmërisë dhe korrupsionit në veprimtarinë e strukturave, nuk duhet kuptuar e fokusuar vetëm tek ndryshimet ligjore, apo punonjësit e veçantë që abuzojnë në polici, por tek zhvillimi i standardeve të organizatës dhe policimit, duke forcuar integritetin e kombinuar masat parandaluese me ato shtrënguese, si dhe bashkërenduar veprimet me institucionet e tjera shtetërore, ato të drejtësisë e komunitetin.

Sfidat e SHÇBA, janë arritja e standardeve të Institucionit dhe veprimtarisë së tij, sipas atyre që kanë Shërbimet homologe të vendeve të Bashkimit Evropian; të cilat materializohen e zbërthehen në dokumentin strategjik të zhvillimit dhe Planin e veprimit.

Sfidat mund ti specifikojmë në:

- ❖ Forcimin e integritetit dhe standardeve të shërbimit sipas shërbimeve homologe të BE, duke konsoliduar funksionimin institucional si shërbim civil i hapur, i pavarur, i besueshëm, efiçent, transparent dhe i kontrollueshëm;
- ❖ Rritjen e besimit të punonjësve të Policisë dhe strukturave të tjera që përfshihen në objektin e veprimtarisë; si dhe e opinionit publik për rolin e shërbimit;
- ❖ Parandalimin (uljen) e korrupsionit dhe shkeljeve të ligjshmërisë në radhët e strukturave e punonjësve, nëpërmjet rritjes së efiçencës të veprimtarisë parandaluese e hetimore dhe uljes së ankesave të qytetarëve dhe veprave penale.

II.4 Parimet bazë të SHÇBA

Parimet e SHÇBA janë të shprehura në ligjin organik si dhe në gjithë paketën ligjore që rregullon organizimin dhe veprimtarinë e shërbimit. Referuar EPAC dhe ENAC, ato janë:

- **E Drejta ligjore** - nënkupton kuadrin ligjor që krijon këtë shërbim dhe normon statusin, objektin e punës, parimet, organizimin, kompetencat e mjetet ligjore etj.;
- **Pavarësia** - do të thotë mundësia (e drejta) për të ushtruar funksionet pa u ndikuar; liria për të vepruar, hetuar pa u ndikuar nga askush, përveç ligjit;
- **Llogaridhënia** - rrjedh nga misioni dhe natyra e shërbimit, i cili duhet të japë llogari për kryerjen e detyrave; për të pasur besimin e publikut, si dhe përgjigjet për veprimet që kryen;
- **Integriteti e paanësia** - nënkupton të qënurit dhe veprimtaria të jenë në përputhje me vlerat morale e profesionale, të vepruarit në mënyrë të pavarur nga çdo lloj paragjykimi;
- **Aksesimi** – nënkupton të drejtën për të marrë informacionet e dhëna nga gjithë aktorët shtetërorë, shoqërorë e privatë dhe të veprojë me objektivitet në punë;
- **Transparenca dhe besueshmëria** – nënkupton që shërbimi në veprimtarinë që kryen të veprojë me drejtësi e pavarësi dhe të informojë opinionin publik;
- **Sigurimi i burimeve** - do të thotë që strukturat përgjegjëse publike, ti vënë në dispozicion mjediset, kushtet, teknikën dhe burimet e nevojshme financiare, për kryerjen e detyrave;
- **Sigurimi i personelit** - nënkupton pavarësinë për zgjedhjen e tij nëpërmjet konkurrimit, me integritet të lartë, aftësi profesionale dhe të aftë për kryerjen e detyrave;

- **Bashkëpunimi** - është kusht, pa të cilin nuk mund të ketë sukses; për rrjedhojë ai duhet të formalizohet e realizohet brenda strukturave, midis institucioneve; me strukturat e prokurorisë dhe homologët ndërkombëtarë.

KAPITULLI III

PRIORITETET DHE OBJEKTIVAT STRATEGJIKË

Prioritetet e SHÇBA-së për vitet 2020 – 2024 janë:

1. Forcimi i integritetit të strukturave ligjzbatuese në Ministrinë e Brendshme (Vetingu), për të mbrojtur e pasuruar më tej vlerat dhe integritetin e strukturave dhe punonjësve, sipas kritereve e procedurave të përcaktuara në legjislacion.
2. Zhvillimi i standardeve të SHÇBA, për të krijuar një Shërbim publik që funksionon mbi bazën e ligjit dhe parimeve demokratike, të hapur, dinamik, të besueshëm, efikas dhe eficient, transparent e të kontrollueshëm.
3. Përmirësimi i menaxhimit të shërbimit, si dhe rritja e bashkëpunimit me institucionet objekt i veprimtarisë së shërbimit, opinionin publik dhe institucione të tjera publike e jopublike.
4. Rritja e performancës për parandalimin, zbulimin dhe hetimin e shkeljeve të ligjit, korrupsionit e veprave të tjera penale në radhët e punonjësve të organeve, për të mbrojtur integritetin dhe veprimtarinë e rregullt shtetërore dhe të drejtat e liritë themelore të shtetasve.

SHÇBA duhet t'u dërgojë një sinjal të fortë gjithë aktorëve shtetërorë dhe opinionit publik, se: “do të punojë mirë, do të jetë e hapur dhe e afrueshme dhe nuk do të tolerojë shkeljet ligjore, abuzimin me pushtetin, korrupsionin dhe neglizhencën ndaj detyrës dhe as nuk do të mbulojë ndonjë keqbërje”.

Organizimi punës për përmbushjen e Prioriteteve strategjike:

III.1 PRIORITETI I PARË

“Forcimi i integritetit të strukturave ligjzbatuese në Ministrinë e Brendshme (Vetingu), për të mbrojtur e pasuruar më tej vlerat dhe integritetin e strukturave dhe punonjësve, sipas kritereve e procedurave të përcaktuara në legjislacion”

Për realizimin e këtij prioriteti do të punohet në mënyrë të organizuar sipas programit të veçantë, duke konsideruar faktorët e brendshëm, si dhe rekomandimet e bëra nga organizmat e partnerët perëndimorë.

OBJEKTIVI 1.1

Zhvillimi i procesit të vlerësimit kalimtar dhe periodik të punonjësve, për të mbrojtur e pasuruar më tej vlerat dhe integritetin e strukturave dhe punonjësve, sipas kritereve e procedurave të përcaktuara në legjislacion.

Gjatë vitit 2020 do të ndërtohet infrastruktura e nevojshme ligjore si dhe në aspektin e burimeve njerëzore për fillimin e rivlerësimit kalimtar të punonjësve të Policisë së Shtetit.

Kjo do të arrihet duke:

- Hartuar projektaktet nwnligjore për vlerësimin kalimtar dhe periodik të subjekteve të shërbimit sipas ligjit 12/2018.
- Krijimin e kushteve infrastrukturore për personelin vlerësimi.
- Marrë përgjegjësitë ligjore sipas ligjit nr.12/2018 për nisjen e procesit të vlerësimit kalimtar dhe periodik ndaj subjekteve të Shërbimit duke bashkëpunuar ngushtë edhe me Komisionin e Jashtëm të Vlerësimit.
- Rritur bashkëpunimin me institucionet ligjzbatuese për verifikimin e Integritetit të subjekteve të Shërbimit si dhe rritja e bashkëpunimit me DSIK si struktura kryesore e Vlerësimit për CSP (Certifikatë e Sigurimit të Personelit).

OBJEKTIVI 1.2

Qasja moderne për të përmirësuar integritetin e policisë.

Në bashkëpunim me Misionin Policor PAMECA V, do të:

- Organizohen trajnime dhe do të përcaktohen grupet e punës për përgatitjen e hartës së analizës së riskut, si dhe masat që do të merren për të parandaluar e luftuar riskun e korrupsionit në strukturat ligjzbatuese të Ministrisë së Brendshme e në mënyrë të veçantë në Policinë e Shtetit.
- Do të identifikohen problematikat dhe fenomenet që shqetësojnë forcat e zbatimit të ligjit në Ministrinë e Brendshme.
- Do të hartohen e rishikohen memorandumet e bashkëpunimit ndërmjet Ministrisë së Brendshme të Shqipërisë dhe Ministrisë së Brendshme të Kosovës “Mbi forcimin e bashkëpunimit në fushën e kontrollit të Brendshëm”.
- Do të rishikohen Memorandumet e bashkëpunimi ndërmjet Ministrisë së Brendshme të Shqipërisë dhe Ministrisë së Brendshme të Maqedonisë “Mbi forcimin e bashkëpunimit në fushën e kontrollit të Brendshëm”.
- Do të rishikohet memorandum i bashkëpunimit “Mbi shkëmbimin e informacionit, kryerjen e operacioneve të përbashkëta dhe kryerjen e testit të integritetit ndërmjet Shërbimit për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat dhe Drejtorisë së Përgjithshme të Doganave”.

III.2 PRIORITETI I DYTË

“Zhvillimi i standardeve të SHÇBA-së, për të krijuar një Shërbim publik që funksionon mbi bazën e ligjit dhe parimeve demokratike, të hapur, dinamik, të besueshëm, efikas dhe eficient, transparent e të kontrollueshëm”

Zhvillimi i standardeve të SHÇBA dhe përafrimi i tij me atë të Agjencive homologe përëndimore, konsiderohet prioritet, për arsye se prej nivelit e funksionimit të tij, varen të gjithë treguesit, pra edhe performanca e veprimtarisë që ushtron. Është kjo arsyeja që e gjithë infrastruktura ligjore e organizative, duhet të përmirësohet, për të plotësuar e përafruar legjislacionin me atë europaerëndimor, përsosur organizimin dhe funksionimin e brendshëm, si dhe siguruar burimet e duhura e cilësore për kryerjen e detyrave.

Zhvillimi i Standardeve do arrihet, duke punuar për realizimin e objektivave të mëposhtme:

OBJEKTIVI 2.1

Përmirësimi i infrastrukturës ligjore e organizative (ligjit organik të SHÇBA, akteve të tjera nënligjore, organizimit e funksionimit të Shërbimit) dhe përafrimi me ato të vendeve përëndimore, për të rritur efijencën e shërbimit dhe përmbushur misionin e ngarkuar.

Qëllimi është që legjislacioni dhe aktet e tjera plotësuese, të përshtaten e harmonizohen me ndryshimet që ka pësuar legjislacioni për reformën në sistemin e drejtësisë e sidomos në Prokurori, për SPAK-un, BKH, Policinë gjyqësore; Kodin penal dhe atë procedural penal; vetingun në Strukturat e Policisë e sigurimit të personaliteteve.

Kjo do të arrihet duke:

- a) Analizuar legjislacionin dhe paketën ligjore mbi shërbimin, për të vlerësuar boshllëqet, kundërshtitë dhe problematikën e dalë gjatë zbatimit; si dhe kuadrin ligjor për reformën në drejtësi dhe strukturat e reja që krijohen (në sistemin e Gjyqësorit, në Prokurori për SPAK-un, BKH, Policinë gjyqësore), si dhe evidentuar ndryshimet e detyrimet ligjore;
- b) Organizuar diskutime për tërheqjen e mendimeve e sugjerimeve brenda strukturave të shërbimit; atyre të Policisë e strukturave të tjera, strukturave të drejtësisë, si dhe organizmave të shoqërisë civile që kontribuojnë për zbatimin e ligjit dhe luftën kundër korrupsionit;
- c) Përgatitur projektligjin për ndryshimet e plotësimet në ligjin ekzistues, si dhe ripunuar të gjitha aktet nënligjore të brendshme për mirëfunksionimin e SHÇBA.

Në ndryshimet e paketës ligjore, do të duhet të:

- a) Saktësohet statusi i institucionit dhe objekti i veprimtarisë, duke shtuar edhe organe e struktura të tjera të ministrisë;
- b) rregullohen më saktësisht raportet e drejtuesit të shërbimit me ministrin dhe drejtuesit e strukturave që janë objekt i veprimtarisë;
- c) harmonizohen dispozitat e ligjit me ato të ligjit për policinë e shtetit, ligjit për policinë

gjyqësore, atij për SPAK, administratën publike, atij për nëpunësin civil; si dhe me paketën e akteve normative të brendshme;

- d) përmirësohet sistemi i matjes dhe vlerësimit të punës, trajtimit të punonjësve dhe ai i promovimit në detyrë etj.;
- e) përmirësohen të gjitha aktet e brendshme normative në formë përmbajtje, për t'i shërbyer më mirë funksionimit të strukturave e punonjësve.

Struktura organizative, mbi bazën e standardeve të njësive të mbikëqyrjes policore (të miratuara nga EPAC), gjetjeve nga vlerësimet e bëra dhe nevojave për ta bërë sa më funksionale, do të përmirësohet në elementë të veçantë, duke:

- a) Riformatuar organizimin ekzistues brenda ministrisë së brendshme për të ndërtuar një organ të centralizuar, me integritet të lartë, që vepron mbi bazën e parimeve demokratike, duke saktësuar statusin si, “organ i administratës shtetërore”; zgjeruar përgjegjësitë institucionale (objektin e punës); e të tjera ndryshime të cituara më sipër;
- b) përcaktuar përgjegjësitë lëndore të strukturave; ndarë përgjegjësitë administrative e menaxheriale të drejtuesve në nivelin qendror, nga ato të hetimit e operacionale të strukturave të tjera në vartësi; formatuar përgjegjësitë e strukturës së vetingut; si dhe ato për çdo funksion (pozicion pune); vartësinë dhe raportet midis tyre; kompetencat që ushtrojnë etj.;
- c) përcaktuar limitin organik të personelit dhe statusin e dyfishtë (gradw dhe civil), në vartësi të detyrave e kompetencave që ushtrojnë, me synim që në një të ardhme të afërt (faza e dytë) i gjithë shërbimi të kthehet me status civil dhe formimi kulturor e profesional t'i përshtatet detyrave e kompetencave që do të ushtrojnë (për zbatimin e ligjit);
- d) përforcuar kriteret e rekrutimit të personelit për të përmirësuar cilësinë, profesionalizmin dhe etikën në sjelljen e punonjësve; sistemin e vlerësimit të punës me indikatorë konkrete, atë të promovimit në gradë e detyrë, trajtimit me pagesë, si dhe monitorimit të jashtëm nga komuniteti.

OBJEKTIVI 2.2

Sigurimi i burimeve të duhura (njerëzore, materiale, financiare e teknologjike), për të krijuar kushtet e nevojshme dhe motivuar punonjësit në kryerjen e detyrave.

Sigurimi i burimeve për këtë institucion është një kusht, pa të cilin nuk mund të realizohen detyrimet ligjore dhe objektivat e përcaktuara në këtë dokument dhe programe të tjera pune. Strukturat vendimmarrëse duhet të mbajnë në vëmendje se personeli i pamjaftueshëm e i pakualifikuar, si dhe sistemi i dobët informativ për menaxhimin e informacionit, ankesave e hetimeve, sjell efekte negative për shërbimin dhe qytetarët.

Për realizimin e objektivit duhet përqendruar në:

- a) Rivlerësimin e personelit ekzistues, pas vetingut; për të testuar nivelin dhe aftësitë profesionale; rivendosur atë në poste pune sipas vlerave profesionale e nevojave të

shërbimeve, nëpërmjet një konkurrimi të hapur;

- b) Përforsimin e kriterëve, standardeve e procedurave të rekrutimit të punonjësve të rinj; ato të vlerësimit të punës, të shpërblimit si dhe promovimit në detyrë;
- c) Kualifikimin e punonjësve në përshtatje me detyrat dhe kompetencat që do të ushtrorjnë, duke bashkëpunuar me AS e partnerët ndërkombëtarë që asistojnë struktura të MB;
- d) Në ndryshim nga praktika e viteve të mëparshme, është e domosdoshme që reforma për ndryshimin e standardeve të këtij shërbimi, të vlerësohet dhe shoqërohet me investime financiare prioritare;
- e) Marrjen e masave për krijimin e kushteve normale të punës dhe bazës materiale e teknike për të gjithë strukturat e punonjësit nga niveli qendror në atë vendor. Për këtë duhet punuar me grup të veçantë pune, i cili do të përgatisë studimin për gjendjen ekzistuese dhe mundësitë që ekzistojnë, si dhe programin për ndryshim të gjendjes nëpërmjet investimit apo ndërhyrjes tek mjediset aktuale, i shoqëruar ky me projekte dhe kostot përkatëse;
- f) Sigurimin dhe instalimin e projekteve e programeve të reja të teknologjisë bashkëkohore, në funksion të nevojave e proceseve të punës që ka shërbimi, si për shkëmbimin dhe administrimin e informacionit, menaxhimin e çështjeve penale të iniciuara deri në përfundimin e tyre, analizën e informacionit etj., të shoqëruara këto me kostot përkatëse dhe burimet e sigurimit të tyre;

Për modernizimin e Shërbimit me investime në fushë e IT-së me programe analitike kompjuterike, duhet të punohet me program dhe grup specialistesh për të realizuar:

- a) *Projekte konkrete inxhinerike;*
- b) *Ndërtime infrastrukurore teknologjike,*
- c) *Llogaritjen e kostove financiare dhe sigurimin e fondeve,*
- d) *Llogaritjet e limiteve organike.*

Informatizimi i veprimtarisë së shërbimit do të ndikojë në rritjen e kapacitetit të punës për qarkullimin e informacionit dhe hetimin e veprave penale, si dhe përmirësimin e performancës së Shërbimit në të gjitha drejtimit e aktivitetit të tij.

OBJEKTIVI 2.3

Përmirësimi i menaxhimit të shërbimit në të gjitha nivelet për të siguruar një shërbim efikas dhe transparent për të menaxhuar burimet dhe motivuar punonjësit në kryerjen e detyrave.

Ky objektivi synon të ndryshojë menaxhimin dhe stilin e drejtimit të SHÇBA, për të motivuar më mirë punonjësit dhe rritur rendimentin në kryerjen e detyrave; forcuar imazhin e shërbimit dhe arritur besueshmërinë e publikut. Drejtimi i organit dhe vetë punonjësit e shërbimit duhet:

- ***Të jenë të qartë mbi statusin dhe misionin*** e ngarkuar nga ligji, i cili është shërbim publik për të mbrojtur vlerat dhe integritetin e strukturave e punonjësve; ç'ka do të thotë se veprimtaria informative apo përgjegjësi të tjera institucionale janë kompetenca apo mjete ligjore të dhëna për përmbushjen e misionit e kryerjen e detyrave dhe kurrsesi nuk mund të

zëvendësojnë misionin. Tendenca për ta trajtuar procesin informativ si mision i dhënë në dëm të përgjegjësive të tjera është e gabuar sepse e shndërron SHÇBA në një agjenci informativo - gjurmuese dhe e shmangin nga kryerja e funksioneve parandaluese e atij të policisë gjyqësore për hetimin e krimit.

- ***Të përcjellin, kërkojnë e vlerësojnë aftësinë dhe kompetencat e personelit për njohjen e zbatimit të ligjshmërisë dhe procedurave të punës***, si dhe të përsosin menaxhimin e punëve, duke harmonizuar funksionet menaxheriale; analizën, planifikimin, organizimin, drejtimin (udhëheqjen) dhe monitorimin (kontrollin).
- ***Të harmonizojnë veprimtarinë*** (parandaluese e hetimore), në përshtatje me tendencat e shkeljeve ligjore, abuzimeve me autoritetin policor dhe veprave korruptive që zhvillohen. Kjo do të thotë që shërbimi të fokusohet tek parandalimi i shkeljeve ligjore e korrupsionit, nëpërmjet menaxhimit të gjithë burimeve dhe mjeteve ligjore (kompetencave); angazhimit të aktorëve përgjegjës brenda PSH, si dhe strukturave të tjera; aktorëve shtetërorë e veçanërisht ata të shoqërisë civile; dhe njëherësh shoqëruar me rritjen e treguesve për zbulimin dhe hetimin objektiv të gjithë rasteve kur individët kryejnë vepra të kundërligjshme.

Më konkretisht, drejtimi do të fokusohet tek:

- a) Zhvillimi i analizave për njohjen e gjendjes; të natyrës periodike, atyre të riskut për drejtime e forma të veçanta të shkeljeve e abuzimeve me detyrën; analizave të përbashkëta me strukturat që janë objekt i veprimtarisë, si dhe me Prokurorinë për procedimet penale, duke e kthyer këtë në një kulturë pune.
- b) Realizimi i veprimtarisë së organit dhe çdo strukture apo punonjësi në mënyrë të planifikuar, me synime, objektiva e detyra të qarta, të nxjerra nga detyrimet ligjore dhe gjendja e faktorëve, me indikatorë konkrete për matjen e punës.
- c) Përsosja e komunikimit me punonjësit, për të rritur përgjegjshmërinë dhe shfrytëzuar energjitë e tyre, duke i njohur me problemet dhe angazhuar në marrjen e vendimeve dhe zgjidhjen e tyre.
- d) Organizimi dhe drejtimi nga afër i strukturave vendore e operationale për realizimin e veprimtarive të ndryshme, duke i kushtuar kujdes sigurimit të burimeve të nevojshme njerëzore, teknike e financiare, si dhe matjes së performancës së gjithsecilit.

III.3 PRIORITETI I TRETE

Përmirësimi i menaxhimit të shërbimit si dhe rritja e bashkëpunimit me institucionet objekt i veprimtarisë së shërbimit, opinionin publik dhe institucione të tjera publike e jopublike.

Mbrojtja e integritetit dhe veprimtarisë së rregullt të PSH dhe strukturave të tjera të përcaktuara në ligj nga shkeljet ligjore, shpërdorimi i pushtetit dhe veprat korruptive, edhe pse është përcaktuar si detyrë e SHÇBA, është e vështirë të realizohet pa përsosur bashkëpunim me strukturat përgjegjëse, prokurorinë, agjencitë e tjera ligjzbatuese dhe opinionin e gjerë publik.

Për rrjedhojë, shërbimi duhet ta trajtojë bashkëpunimin si “kusht pa të cilin” nuk mund të përmbushen detyrat, apo të institucionalizojë këtë proces dhe punojë në mënyrë të vazhdueshme për forcimin e tij. Kjo veprimtari, do të ndiqet duke realizuar objektivat e mëposhtme:

OBJEKTIVI 3.1

Forcimi i bashkëpunimit me strukturat që janë objekt i veprimtarisë së shërbimit dhe punonjësit e tyre; strukturat e agjencitë e tjera publike dhe ato homologe të rajonit e më gjerë.

Në ndryshim nga tradita e deritanishme, ku për bashkëpunimin nuk ka pasur asnjë funksion përgjegjës dhe ai është trajtuar si përgjegjësi e drejtuesve të nivelit të lartë dhe është realizuar sipas rasteve e çështjeve të lindura nga dinamika e punës; pas riorganizimit do të jetë i institucionalizuar në kuadrin ligjor e aktet normative dhe do të ushtrohet si përgjegjësi nga të gjithë nivelet e punonjësit në mënyrë të planifikuar e kontrolluar. Bashkëpunimi, do përqendrohet, me:

- Strukturat dhe punonjësit e PSH dhe strukturave të tjera që janë objekt i veprimtarisë. Qëllimi është për të ndërtuar marrëdhënie besimi e të ndershme; mbrojtur vlerat dhe integritetin e strukturave e punonjësve, si dhe paraprirë zgjidhjes së problemeve homologe që funksionojnë në vende të rajonit e më gjerë etj.

OBJEKTIVI 3.2

Forcimi i bashkëpunimit me Prokurorinë, për të ngritur treguesit e hetimit të veprave penale dhe korrupsionit në radhët e punonjësve të zbatimit të ligjit.

Qëllimi është që SHÇBA të ndryshojë cilësisht metodologjinë e punës në funksion të hetimit të veprave penale e korrupsionit në radhët e punonjësve të Policisë e strukturave të tjera, duke rritur profesionalizmin, objektivitetin dhe shpejtësinë e hetimeve.

Përsa me lart, do të punohet për:

- a) Rivlerësimin dhe kolaudimin e akteve normative të bashkëpunimit me strukturat e Prokurorisë; (SPAK dhe BKH) dhe ato të brendshme e procedurave të punës për hetimin e veprave të mundshme penale që mund të kryhen nga punonjësit;
- b) Analizimin e materialeve që kanë indicie për vepra penale të korrupsionit dhe përcaktimin e detyrave që duhen realizuar në funksion të zbulimit e sigurimit të provave;
- c) Realizimin e detyrave të caktuara apo deleguara nga prokuroria për çështje të referuara, si dhe për të tjera që mund të fillohet ndjekja penale;
- d) Përdorimin e mjeteve të reja ligjore të dhëna nga ligji procedural penal për sigurimin e provave ligjore (bashkëpunimi, përgjimi, infiltrimi etj).

OBJEKTIVI 3.3

Forcimi i bashkëpunimit me publikun; median; organizma të shoqërisë civile, sipërmarrjen

e lirë dhe qytetarët, për të rritur besimin dhe mbështetjen në kryerjen e detyrave.

Synimi është që të njihen më mirë e në kohën e duhur vlerësimi i qytetarëve për shërbimet e sigurisë publike; shqetësimet që kanë; të ndërgjegjësohen për rolin e SHÇBA-së në mbrojtje të të drejtave të tyre dhe nevojën për t'u angazhuar kundër paligjshmërisë dhe abuzimeve në detyrë.

- Për realizimin e objektivit, do të punohet me program të veçantë, për të ndryshuar filozofinë e bashkëpunimit dhe komunikimit; institucionalizuar atë dhe shndërruar në një normë të detyrueshme dhe kulturë të përhershme pune. Filozofia e re duhet të ndryshojë praktikën e punës së mbyllur dhe trajtimit të çështjeve sipas rastit, në një komunikim të vazhdueshëm, për të rritur besimin e publikut, përmirësuar imazhin e shërbimit dhe siguruar mbështetjen e tij.
- Komunikimi do të trajtohet si kusht për zhvillimin e veprimtarisë së shërbimit dhe përqendrohet tek bindja mbi rolin e shërbimit; gjetjet dhe anketimi i opinionit publik, ngjarjet brenda radhëve të punonjësve të strukturave; mënyrat e bashkëpunimit, si dhe probleme të tjera me interes për opinionin publik.
- Për arritjen e objektivit, do të shtohen format e komunikimit për të ndërgjegjësuar opinionin dhe siguruar mbështetjen e tij, duke:
 - a) Riformatuar dhe përdorur faqen e internetit për SHÇBA, në mënyrë të vazhdueshme me informacion për treguesit e punës së shërbimit; ngjarje të rënda që kanë ngjallur interes; pjesëmarrje në krim e korrupsion të punonjësve, studime e anketime të bëra;
 - b) Shfrytëzuar linjën e ankimimit të qytetarëve me telefon dhe mjete të tjera në mënyrë elektronike, për të mbajtur kontakt dhe mësuar në kohë ankesat dhe informacionet e qytetarëve;
 - c) Rritur më shumë transparencën për informim dhe trajtim të problemeve e shqetësimeve që dalin, duke shtuar bashkëpunimin me median e shkruar e atë televizive nëpërmjet shkrimeve e emisioneve të veçanta;
 - d) Përgatitur dhe shpërndarë buletine informuese periodike, fletë-palosje, spote të ndryshme në shkollë, institucione publike, OJF, mjedise publike e qendra banimi;
 - e) Inkurajuar dhe shfrytëzuar forumet publike të ngritura në komunitet, për të dëgjuar ankesat e shqetësimet e qytetarëve, si dhe organizuar kontrollin e jashtëm qytetar në bashkëpunime edhe me strukturat e PSH për policimin në komunitet;
 - f) Tërhequr vlerësimin e opinionit publik nëpërmjet anketimit që do të shndërrohet në një instrument matës vjetor i vazhdueshëm për problemet e korrupsionit, sjelljes së punonjësve të mbrojtjes së ligjit dhe sigurisë publike. Anketimi i opinionit do të realizohet duke bashkëpunuar me botën akademike dhe OJF të profilizuara.

III.4 PRIORITETI I KATËRT

Rritja e performancës për parandalimin, zbulimin dhe hetimin e shkeljeve të ligjit,

korruptionit e veprave të tjera penale në radhët e punonjësve të organeve, për të mbrojtur integritetin dhe veprimtarinë e rregullt shtetërore dhe të drejtat e liritë themelore të shtetasve.

SHÇBA sipas përcaktimit të ligjit, ka përgjegjësinë; “*për parandalimin, identifikimin dhe hetimin e veprave penale dhe shkeljeve të tjera ligjore, të kryera nga punonjës të strukturave...*” (Neni 5). Dispozita e mësipërme i jep shërbimit pushtetin dhe autoritetin për hetuar shkeljet e ligjit të kryera nga punonjës të veçantë të strukturave, të cilat mund të jenë të natyrës disiplinore, asaj administrative dhe vepra penale.

Parandalimi e zbulimi i shkeljeve ligjore dhe veprave korruptive, përbën përgjegjësinë kryesore të ngarkuar nga ligji dhe shoqëria; për realizimin e të cilit duhen përmbushur detyrat dhe ushtruar kompetencat e mjetet ligjore, në bashkëpunim me aktorët e tjerë shtetërorë e shoqërorë.

Ky drejtim i punës, kërkon që të gjitha burimet dhe mjetet ligjore, të orientohen tek;

Së pari - funksionimi organizativ e institucional i Policisë së Shtetit dhe strukturave të tjera. Kjo do të thotë që brenda objektit të punës e rregullave të caktuara të mësohet në kohë funksionimi i sistemeve, procedurave, drejtimit, ushtrimi i fuqisë (forcës) dhe kompetencave të tjera ligjore, për rekrutimin e promovimin e punonjësve, zbatimin e kodit të etikës; hapjen e policisë me publikun, funksionimin e kontrollit të brendshëm, administrimin e burimeve dhe marrjen e vendimeve, qëndrimin ndaj veprave korruptive nga drejtuesit, angazhimin e kontrollit të jashtëm etj;

Së dyti - format e shkeljeve ligjore e korruptionit dhe punonjësit që i kryejnë ato, duke u fokusuar në shërbimet e qarkullimit rrugor, ato të kufirit e emigracionit, strukturat që merren me burimet njerëzore, krimin ekonomik-financiar, shërbimet ndaj të tretëve, tenderimet etj. Ndër format e mësipërme, duhen dalluar shkeljet e natyrës disiplinore, administrative e keq sjelljet për shkak të paaftësisë apo kujdesit, nga veprimet me dashje për motive përfitimi, të cilat përbëjnë vepra penale.

Së treti - korruptioni i lidhur me krimin, i shprehur ky me veprime e mosveprime, duke ndihmuar autorët e krimeve dhe krimin e organizuar për ti shpëtuar përgjegjësisë ligjore dhe realizuar qëllimet e tyre; pa nënvleftësuar këtu edhe korruptionin politik të shprehur nëpërmjet shkeljes së përgjegjësisë e detyrave dhe vënies në dispozicion të ndikimit politik.

Kjo veprimtari, do të arrihet duke punuar për objektivat e mëposhtme :

OBJEKTIVI 4.1

Sigurimi i informacionit duke përdorur të gjitha burimet dhe mjetet e mundshme ligjore dhe administrimi i tij për njohjen e gjendjes, parandalimin e zbulimin e veprave korruptive.

Informacioni në veprimtarinë e shërbimit është me rendësi të veçantë, sepse nëpërmjet tij mund të mësohen shkeljet e ligjshmërisë dhe veprat penale që kryhen në mënyrë të fshehtë, larg vëmendjes së publikut.

Ky objektiv, duhet ti paraprijë gjithë veprimtarisë që kryen organi për të mësuar veprat kriminale dhe kundërpërgjigjur në kohë atyre. Për rrjedhojë strukturat dhe punonjësit duhet ta

vlerësojnë dhe punojnë në mënyrë të vazhdueshme duke përdorur të gjitha burimet, mjetet, metodat dhe procedurat ligjore.

Realizimi i objektivit do të arrihet, duke:

- Rivlerësuar e ripunuar gjithë procesin që rregullon sigurimin, administrimin dhe përdorimin e informacionit për njohjen e paligjshmërisë e veprave korruptive, dhe parandalimin e goditjen e tyre. Veprimtaria informative si proces do të institucionalizohet duke unifikuar burimet, format, teknikat dhe procedurat (të shprehura aktualisht në shumë akte normative), në një akt të vetëm normativ, me qëllim që të thjeshtohen procedurat nga veprimet burokratike dhe lehtësohet puna e strukturave përgjegjëse.
- Rivlerësuar dhe seleksionuar në konformitet me legjislacionin të gjitha materialet operative e administrative të grumbulluara ndër vite; informatizuar ato dhe vënë në përdorim për hetimin e çështjeve e problemeve të ndryshme.
- Organizuar punën për të siguruar, analizuar dhe përdorur informacionin që jepet nga burimet e hapura si, qytetarët, personat e dëmtuar nga shkeljet ligjore dhe viktimat e krimit, media e shkruar e ajo televizive; OJQ dhe organizma të tjera të shoqërisë; agjenci e institucione shtetërore; si dhe nga shërbimet e strukturave që janë objekt i veprimtarisë dhe rrjeti informativ i bashkëpunëtorëve etj.
- Përfshirë konceptet e reja dhe metodat shkencore për analizën e informacionit kriminal, duke rivlerësuar metodologjinë. Kjo kërkon ndryshim të punës në strukturën e analizës, duke instaluar programe të reja pune dhe rritur kualifikimin.
- Administruar dhe përdorur informacionin që sigurohet nga përdorimi i kompetencave dhe mjeteve ligjore, si kryerja e veprimeve të para procedurale në raste të veprave penale në flagrancë; marrja në pyetje e personave që kanë dijeni, bërja e vëzhgimeve, filmimeve e përgjimeve etj.

OBJEKTIVI 4.2

Trajtimi i ankesave të qytetarëve dhe subjekteve të ndryshme, me objektivitet e transparencë.

Ligji shprehet se SHÇBA ka kompetencën për; “*të regjistruar, administruar dhe trajtuar gjitha ankesat ndaj punonjësve të strukturave të PSH për mos përmbushje të detyrës, sipas standardeve të miratuara me akte normative, për vepra penale dhe shkelje të tjera të ligjit*” (Neni 5).

Për rrjedhojë, trajtimi i ankesave të qytetarëve dhe subjekteve të ndryshëm përbën një nga drejtimit dhe përgjegjësitë kryesore të punës dhe si i tillë duhet vlerësuar e përmbushur seriozisht.

Qëllimi i objektivit është të mbrohen e zgjidhen të drejtat e ankuesve të cenuara nga punonjësit e zbatimit të ligjit dhe njëherësh të ulen në maksimum rastet e shkeljeve e abuzimeve në detyrë; ngrihen standardet e shërbimit dhe mbrohet integriteti i strukturave në shërbim të shtetit e qytetarëve.

Për të realizuar objektivin, shërbimi do të:

- Rivlerësojë e përforcojë sistemin e pranimit e trajtimit të ankesave, duke përcaktuar strukturat përgjegjëse, rregullat dhe procedurat e punës standarde që ndiqen, si dhe trajnuar personelin për këtë shërbim.
- Krijojë kushtet me mjediset dhe teknologjinë e duhur për pranimin e ankesave e informacioneve që jep publiku dhe subjektet e ndryshme.
- Administrojë e trajtojë me përgjegjësi e objektivitet të gjithë ankesat e paraqitura nga subjekte të ndryshme (qytetar, media, institucione, organizma etj.), duke bërë verifikimin, hetimin dhe dokumentimin nëpërmjet akteve përkatëse sipas legjislacionit që rregullon çështjen e ankimit; atë mbi dhe procedurat administrative, civile e penale, si dhe përgjigjet ankuesve në kohën e duhur.
- Analizojë në vazhdimësi problematikën e ankesave, vlefshmërinë e tyre dhe mënyrat e zgjidhjes, shkaqet e sjelljeve, veprave korruptive dhe veprimeve të kundërligjshme të punonjësve; dhe rekomandojë strukturave vendimmarrëse masa e alternativa pune për ndryshim të gjendjes, si dhe informojë opinionin publik në mënyrë periodike.

OBJEKTIVI 4.3

Inspektimi i strukturave për të parandaluar shkeljet ligjore në ushtrimin e autoritetit dhe kompetencave të dhëna nga ligji.

Ligji organik i jep SHÇBA-së përgjegjësinë të inspektoje strukturat, për “*zbatimin e ligjshmërisë; përmbushjen e detyrave, administrimit të provës, pajisjeve dhe teknologjisë si dhe burimet njerëzore dhe financiare*” (neni 63); “*të bëjë rekomandime për drejtuesit e PSH për çështje të zbatimit të ligjshmërisë dhe parandalimin e shkeljeve gjatë ushtrimit të detyrës së punonjësve të strukturave*’.

- Synimi i Inspektimit është të kalohet nga puna për zgjidhjen e ankesave e incidenteve të veçanta, tek evidentimi dhe zgjidhja e problemeve institucionale (sistemeve) që kanë të bëjnë me komunikimin e sjelljen, shërbimet e ndryshme, procedurat ligjore, qëndrimet që mbahen ndaj shkeljeve e veprimeve korruptive etj.
- Inspektimi do të zhvillohet duke u përqendruar në:
 - a) Synime e objektiva konkrete për drejtime e shërbime që rezultojnë problematike nga analiza e informacionit dhe ankesave të qytetarëve e subjekteve të ndryshme;
 - b) Drejtime e forma të ndryshme të krimeve me tendencë rritje, ku forca zbuluese është e ulët dhe konkludohet se strukturat janë familjarizuar e kompromentuar me gjendjen;
 - c) Çështje e ngjarje konkrete me pasoja të rënda që implikojnë shërbimet dhe punonjësit e zbatimit të ligjit dhe kanë tërhequr vëmendjen e opinionit publik;
 - d) Bashkëpunimin me autoritetet drejtuese sipas niveleve, duke u përfshirë edhe gjatë ushtrimit të kontrollit hierarkik që bëjnë vetë strukturat e strukturat e ndryshme.
- Në varësi të gjetjeve nga inspektimi, shërbimi informon pranë drejtuesve të strukturave e strukturave, duke bërë edhe rekomandimet përkatëse për procedimet e mëtejshme (disiplinore, administrative, penale) dhe masat që duhen marrë për shmangien e rreziqeve dhe eliminimin e pasojave.

OBJEKTIVI 4.4

Hetimi i shkeljeve të ligjit, korrupsionit dhe veprave të tjera penale të kryera nga punonjës të strukturave shtetërore që janë objekt i veprimtarisë së Shërbimit.

Zbulimi dhe hetimi i veprave penale që lidhen me abuzimin në detyrë dhe korrupsionin është një nga përgjegjësitë kryesore të SHÇBA, që ndikon direkt në performancën e Policisë së shtetit dhe strukturave të tjera, si dhe në imazhin e besimit ndaj këtij shërbimi.

- Veprimtaria për zbulimin dhe hetimin e korrupsionit dhe veprave të tjera penale, bazohet në ligjin për SHÇBA, atë për Policinë gjyqësore, Kodin e procedurës penale dhe një sërë aktesh të tjera nënligjore. Legjislacioni i jep shërbimit:
 - a) Pushtetin (autoritetin) e shërbimit informativo-gjurmues dhe atë të Policisë gjyqësore;
 - b) E autorizon të përdore kompetenca, mjete ligjore dhe procedura të caktuara.
- Gjatë procesit të hetimit, strukturat përkatëse, në përshtatje me natyrën e shkeljes ligjore (disiplinore, administrative apo penale) duhet të respektojnë parimet dhe procedurat përkatëse, të shprehura në Kodin e Procedurës Administrative e atë të procedurës penale; ku përfshihen edhe parimi i garantimit të një procesi të drejtë hetimor dhe ai i prezumimit të pafajësisë, deri sa të shprehet me vendim gjykata përkatëse.

Veprimtaria për zbulimin dhe hetimin e veprave penale e autorëve të tyre, do realizohet, duke:

- **Përforcuar strukturat për hetimin e krimit;** vlerësuar nivelin profesional të personelit përpara caktimit në detyrë; kualifikuar me program të veçantë në vazhdimësi, si dhe pajisur me mjetet dhe teknologjinë e nevojshme për punë.
- **Administruar dhe përdorur informacionin** për njohjen e situatës së paligjshmërisë dhe elementëve të tjerë që lidhen me format, metodat, shërbimet, vendin, kohën, punonjësit që abuzojnë me detyrën dhe kompetencat.
- **Fokusuar punën për ruajtjen e pastërtisë** së strukturave e punonjësve dhe zbulimin e veprimeve korruptive në të gjithë strukturat e strukturave, e veçanërisht tek ato me risk të lartë korrupsioni si; në qarkullimin rrugor, policinë kufitare, sektorët e burimeve njerëzore, krimit ekonomiko-financiar dhe atij të organizuar (droga dhe trafiket), shërbimit ndaj të tretëve etj.
- **Zhvilluar hetime proaktive, nëpërmjet:**
 - a) Ndjekjes me përparësi të korrupsionit, përfshirjes apo favorizimit (me veprime e mosveprime) të krimit të organizuar, kultivimit e trafikimit të bimëve/lëndëve narkotike, trafiket e ndryshme etj.;
 - b) Shfrytëzimit të produkteve të analizës së informacionit e të dhënave të tjera që lidhen me vepra kriminale e subjekte të dyshuar për kryerjen e tyre;
 - c) Rritjes së ngarkesës me punë të specialistëve e drejtuesve dhe profesionalizmit në kryerjen e detyrave, përdorimin e mjeteve ligjore dhe metodave shkencore në hetimin e krimit;

- d) Bashkëpunimit me Prokurorinë, duke analizuar në mënyrë të rregullta materialet dhe çështjet në ndjekje, si dhe raportuar tek ky organ për realizimin e funksioneve e detyrave të policisë gjyqësorë;
- e) Përdorimit me profesionalizëm të mjeteve ligjore dhe metodave shkencore për sigurimin e provave dhe dokumentimin e tyre;
- f) Bashkëpunimit me strukturat e Agjencive të tjera informative, si SHISH, Policinë kriminale e veçanërisht strukturat që merren me luftën kundër korrupsionit; Institucionet e tjera si ILDKP, Agjencinë e regjistrimit të pasurive të patundshme, Doganat e Tatimet etj.

KAPITULLI IV

BUXHETI

SHÇBA ka buxhetin e vetë që është një zë i veçantë në buxhetin e Ministrisë së Brendshme, por për administrimin e tij nuk ka pavarësinë e plotë. Varësia nga ministria për menaxhimin e burimeve financiare, materiale e teknologjike, është një minus në standardet e shërbimit, i cili ndikon edhe në treguesit e punës që ai realizon.³⁵

Buxheti i planifikuar për shërbimin në vitet e fundit ka shënuar rritje, por në fushën e investimeve shifra është e pamjaftueshme në raport me nevojat për mjediset e kushtet e punës dhe teknologjinë në përdorim.

Mos mbështetja me burimet e duhura financiare për plotësimin e kushteve të teknologjisë, kanë ndikuar dukshëm në klimën e mobilizimit të personelit, si dhe në treguesit e veprimtarisë së këtij shërbimi. Duke vlerësuar:

- Gjendjen aktuale të SHÇBA, i cili nuk ka kushte normale pune, mjedise, pajisje, mjete lëvizje e komunikimi etj., dhe po kështu nuk administron teknologji e programe bashkëkohore për proceset e punës.
- Objektin e shtuar të punës; përgjegjësitë dhe objektivat e caktuara në këtë dokument strategjik e programe të tjera shtetërore.
- Praktikën disavjeçare të buxhetimit në nivele të ulëta, i cili nuk ka mbështetur plotësisht realizimin e detyrave të shtruar, **është e nevojshme:**

Se pari - të ndryshojë Politika e buxhetimit për Shërbimin, e cila duhet të jetë në harmoni me detyrimet e përcaktuara në ligj dhe programet e punës (pra jo sipas mundësive që ka ministria) dhe në mbështetje të tyre për të realizuar misionin dhe përgjegjësitë.

Se dyti - të bëhet një investim prioritar (extra), mbi bazën e nevojave e projekteve përkatëse për krijimin e kushteve dhe instalimin e teknologjisë së re, për të motivuar punonjësit, ndryshuar imazhi i shërbimit dhe efica në detyrat e ngarkuara.

³⁵ Raport i vlerësimit të jashtëm ICITAP

KAPITULLI V

ZBATIMI, MONITORIMI DHE VLERËSIMI I STRATEGJISË

V.1 Përgjegjësitë për zbatimin e Strategjisë

Ky dokument i nivelit strategjik dhe Plani i veprimit që e shoqëron, materializojnë vizionin, objektivat dhe politikat shtetërore që do të ndiqen për zhvillimin e standardeve të shërbimit dhe rritjen e treguesve të punës.

- Zbatimi i strategjisë dhe planit të veprimit për ndryshimin e standardeve të SHÇBA, kërkon zbrëthim në plane të tjera sipas strukturave e përgjegjësive të ngarkuara; harmonizim të politikave të zhvillimit me ato të Ministrisë së Brendshme, PSH e strukturave të tjera; agjencive ligjzbatuese dhe sistemin e drejtësisë; si dhe mbështetje prioritare me buxhet nga strukturat përgjegjëse.
- Autoriteti përgjegjës politik për zbatimin e Strategjisë së SHÇBA është Ministri i Brendshëm dhe struktura të tjera që merren me politikat në fushën e sigurisë publike dhe burimet që nevojiten.
- Përgjegjësia administrative për realizimin e kësaj strategjie është e Drejtorit të SHÇBA dhe drejtuesve të tjerë nga niveli qendror e deri në bazë, të cilat duhet të udhëheqin gjithë procesin e ndryshimit të infrastrukturës ligjore e organizative dhe njëherësh të drejtojnë nga afër shërbimin për kryerjen e detyrave kundër paligjshmërisë dhe veprimeve korruptive.
- Kjo kërkon planifikim, për sigurimin e personelit të nevojshëm me standardet e duhura profesionale; krijimin e kushteve të punës dhe kompletimin e mjediseve e teknikës së shërbimit; sigurimin e buxhetit të nevojshëm për të plotësuar nevojat e shërbimit dhe të drejtat e punonjësve.
- Është përgjegjësi dhe detyrë e autoriteteve drejtuese të SHÇBA-së dhe strukturave të tjera, që në përshtatje me kushtet konkrete e veçoritë e shërbimeve, të;
 - a) Zbërthejnë strategjinë me strukturat vartëse; strukturat që përfshihen në objektin e veprimtarisë; partnerët ndërkombëtarë, si dhe aktorë të tjerë shtetërorë e shoqërorë;
 - b) Ndërtojnë planifikimin përkatës sipas prioriteteve dhe objektivave të përcaktuara (të nivelit taktik e operacional);
 - c) Hartojnë programet dhe projektet e ndryshme (ligjore, organizative, materiale, financiare, teknologjike) sipas përcaktimit në dokument dhe nevojave.
- Ekipi drejtues i Shërbimit që do të merret me implementimin e ndryshimeve ligjore e organizative, duhet të njohë mirë vizionin dhe objektivat e përcaktuara, si dhe burimet, instrumentet dhe procedurat që do të ndiqen.
- Menaxhimi i nivelit të lartë gjatë implementimit të kësaj strategjie duhet të ndjekë me vëmendje vështirësitë, pengesat dhe shkaqet e rezistencës, si dhe të marrë masa për shmangien e tyre.

- Për ndjekjen nga afër të realizimit të detyrave dhe koordinimin e masave, do të ngarkohet një nga zëvendës drejtorët e përgjithshëm, i cili duhet të bashkëpunojë me Drejtorinë përkatëse të politikave të sigurisë dhe atë të programimit, standardizimit dhe harmonizimit të kuadrit rregullator në ministri.
- Miratimi dhe zbatimi i strategjisë së zhvillimit të SHÇBA do bëhet në dy faza.

Në fazën e parë (vitet 2020 – 2021) do të punohet për:

Vlerësimin e shërbimit (i brendshëm dhe i jashtëm), përgatitjen e projekt Dokumentit strategjik të zhvillimit; diskutimin, zbërthimin dhe miratimin e tij; Planifikimin e masave dhe detyrave sipas strukturave e drejtimeve për përgatitjen e paketës ligjore e organizative dhe programeve e projekteve të planifikuara etj.

Në fazën e dytë (vitet 2022 – 2024) do të punohet për:

Kompaktësimin e shërbimit duke zbatuar plotësisht infrastrukturën e re ligjore e organizative, kompletuar burimet njerëzore dhe kushtet e punës me resurse cilësore, programe të reja teknologjike në funksion të shërbimit, si dhe trajtim financiar motivues.

V.2 Monitorimi i realizimit të Strategjisë

Monitorimi i zbatimit të strategjisë bazohet në ligjin organik dhe aktet e tjera nënligjore.

- Në pushtetin ekzekutiv, institucioni përgjegjës që vlerëson performancën e SHÇBA është Këshilli i Ministrave dhe Kryeministri. Nëpërmjet ministrit përkatës, apo organizmave të tjera të caktuara me ligj, kontrollojnë zbatimin e këtij dokumenti të miratuar, si dhe gjithë legjislacionit e programeve të ndryshme ndërministrore.
- Institucioni direkt përgjegjës për monitorim dhe vlerësimin e zbatimit të kësaj strategjie, është Ministri i brendshëm, i cili nëpërmjet funksionarëve të tij dhe Drejtorit të përgjithshëm të shërbimit, ndjek në vijimësi realizimin e objektivave dhe performancës në tërësi dhe njëherësh përcakton objektiva të tjera për shërbimin.
- Në pushtetin legjislativ, përgjegjësinë për të kontrolluar veprimtarinë dhe vlerësuar performancën e ka Kuvendi dhe Komisionet Parlamentare përkatëse, të cilat ndjekin realizimin e objektivave, zbatimin e ligjshmërisë e të drejtave të njeriut, nivelin e standardeve të sigurisë, etj.
- Veç sa më lart, detyrimin dhe të drejtën për të ushtruar kontroll mbi veprimtarinë e shërbimit në fushën e përdorimit të buxhetit, janë Auditi i Brendshëm në Ministrinë e Brendshme dhe Kontrolli i Lartë i Shtetit. Të drejtën për të kontrolluar zbatimin e ligjit dhe të drejtave e lirive themelore të shtetasve në veprimtarinë administrative e ka edhe Avokati i Popullit, si institucion i pavarur Kushtetues.
- Vlerësimi i realizimit të strategjisë bazohet në të dhënat e administruara në statistikat zyrtare të shërbimit dhe dokumente të tjera si analiza, raporte dhe studime të bëra; si dhe në anketimet e opinionit publik për shërbimet që i ofrohen.
- Treguesit e performancës së shërbimit, janë të ndërvarur nga realizimi i përgjegjësive ligjore dhe objektivave të planifikuara, (sipas instrumenteve të përcaktuara), të cilët mund të përmblihen në parandalimin (uljen) e shkeljeve ligjore dhe ankesave për shërbimet;

parandalimin (uljen) dhe ndëshkimin e veprave penale; mbrojtjen e integritetit dhe veprimtarisë së rregullt të strukturave (rritjen e vlerësimit të qytetarëve).

- Për vlerësimin e standardeve të shërbimit do të përdoren teknika bashkëkohore, të cilat mbështeten në hartën e proceseve të monitorimit të objektivave strategjike, duke u fokusuar në realizimin e indikatorëve dhe objektivave kryesore të planifikuara në planin e veprimit si dhe në impaktin e tyre në opinionin publik.
- Për treguesit e reformës, do të përgatitet raport i veçantë çdo gjashtë muaj për Ministrin e Brendshëm dhe vjetor për Kryeministrin dhe Komisionet parlamentare, për ti njohur me progresin dhe problematikën e dalë.

V.3 Vlerësimi i Performancës

Indikatorët dhe treguesit e performancës përcaktohen nga institucionet dhe autoritetet që kanë përgjegjësinë e monitorimit të SHÇBA dhe veprimtarisë së tij.

TREGUESIT E MATSHËM TË PERFORMANCËS

(Sipas prioriteteve dhe objektivave)

| Nr. | Përshkrimi i treguesve | Viti bazë 2020 | Synimi afatmesëm 2022 | Synimi afatgjatë 2024 | Realizimi treguesve |
|---|---|-------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| A. Forcimi i integritetit të strukturave ligjzbatuese në Ministrinë e Brendshme (Vetingu), për të mbrojtur e pasuruar më tej vlerat dhe integritetin e strukturave dhe punonjësve, sipas kriterëve e procedurave të përcaktuara në legjislacion. | | | | | |
| 1. | Hartimi i akteve nënligjore për procesin e vlerësimit kalimtar dhe periodik dhe dërgimi i tyre për miratim brenda vitit 2020 | Brenda vitit 2020 | | | |
| 2. | Hartimi përshkrimeve të punës për çdo post pune pas riorganizimit të Drejtorisë së Pastërtisë së Figurës dhe Monitorimit të Brendshëm. | Brenda vitit 2020 | | | |
| B. Zhvillimi i standardeve të SHÇBA, për të krijuar një Shërbim publik që funksionon mbi bazën e ligjit dhe parimeve demokratike, të hapur, dinamik, të besueshëm, efikas dhe eficient, transparent e të kontrollueshëm. | | | | | |
| 1. | Rishikimi i bazës ligjore që rregullon veprimtarinë e shërbimit në fushën informativo - gjurmuese, procedurale, inspektimit dhe trajtimit të ankesave, e konkretisht. | Brenda vitit 2020 | | | |
| 2. | Ngritja e Grupit të Punës për identifikimin e nevojave për burime njerëzore në nivel qendror e rajonal. | Brenda vitit 2020 | | | |
| 3. | Përmirësimi i procesit të rekrutimit të punonjësve me gradë dhe punonjësve civilë të shërbimit. | Brenda vitit 2020 | | | |
| 4. | Hartimi dhe përmirësimi i kurrikulës së trajnimeve të vazhdueshme e trajnimeve specifike. | Brenda vitit 2020 | | | |
| 5. | Përmirësimi i sistemit të vlerësimit individual të punës. | Brenda vitit 2020 | | | |
| 6. | Përmirësimi i sistemit të promovimit. | | Brenda vitit 2022 | | |

| Nr. | Përshkrimi i treguesve | Viti bazë 2020 | Synimi afatmesëm 2022 | Synimi afatgjatë 2024 | Realizimi treguesve |
|--|---|-------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| 7. | Përmirësimi i sistemit të trajtimit dhe shpërblimit të punonjësve. | | Brenda vitit 2022 | | |
| 8. | Do të hartohet detyra e projektimit për kapacitet e godinës së re të Shërbimit. | Brenda vitit 2020 | | | |
| 9. | Do të kryhen procedurat e prokurimit për përzgjedhjen e projektit. | Brenda vitit 2020 | | | |
| 10. | Do të kryhen procedurat e marrjes së lejes së ndërtimit. | Brenda vitit 2020 | | | |
| 11. | Do të kryhen procedurat e prokurimit për përzgjedhjen e kompanisë ndërtuese. | Brenda vitit 2020 | | | |
| 12. | Do të ndiqen procedurat e ndërtimit të godinës. | Brenda vitit 2020 | | | |
| 13. | Do të kryhen procedurat e planifikimit të nevojave për mobilim. | Brenda vitit 2020 | | | |
| 14. | Do të bëhet rinovimi i mjeteve të transportit të SHÇBA-së. | | Brenda vitit 2022 | | |
| 15. | Ngritja e rrjetit të Intranetit (pajisjet e Enkriptimit), | | Brenda vitit 2022 | | |
| 16. | Blerje licence për Antivirus. | | Brenda vitit 2022 | | |
| 17. | Krijimi i Sallës së Monitorimit. | | Brenda vitit 2022 | | |
| 18. | Blerje pajisje speciale, përgjimi, vëzhgimi, fotografimi, monitorimi, etj. | | Brenda vitit 2022 | | |
| 19. | Blerje programi analizim të dhënash (IBASE); | | Brenda vitit 2022 | | |
| 20. | Sistemi i menaxhimit të burimeve njerëzore dhe armatimit. | | Brenda vitit 2022 | | |
| 21. | Implementimi i sistemit të Menaxhimit të Çështjes në SHCBA-së. | Brenda vitit 2020 | | | |
| 22. | Program për Profilin e Integritetit | | Brenda vitit 2022 | | |
| 23. | Program për Komunikatat dhe Buletin mjor | Brenda vitit 2020 | | | |
| C. Përmirësimi i menaxhimit të shërbimit si dhe rritja e bashkëpunimit me institucionet objekt i veprimtarisë së shërbimit, opinionin publik dhe institucione të tjera publike e jopublike. | | | | | |
| 1. | Hartimi dhe zbatimi i marrëveshjes së bashkëpunimit midis SHÇBA-së dhe Policisë së Shtetit. | | Brenda vitit 2022 | | |
| 2. | Hartimi dhe rishikimi i marrëveshjeve të përbashkëta me prokuroritë, doganat dhe institucione të tjera ligj zbatuese etj. | Brenda vitit 2020 | Brenda vitit 2022 | | |
| 3. | Hartimi dhe rishikimi i marrëveshjeve të bashkëpunimit me institucionet homologe të vendeve të rajonit si Kosovë, Maqedoninë e Veriut, Malin e Zi etj. | | Brenda vitit 2022 | | |
| 4. | Përgatitja e Hartës së Analizës së Riskut, identifikimi i rrezikut, vlerësimi i riskut dhe masat për të parandaluar dhe luftuar Riskun e korrupsionit në bashkëpunim me misionin ICITAP/ PAMECA V, OSBE, etj. | Brenda vitit 2020 | | | |

| Nr. | Përshkrimi i treguesve | Viti bazë 2020 | Synimi afatmesëm 2022 | Synimi afatgjatë 2024 | Realizimi treguesve |
|--|--|--------------------------|-------------------------------------|--|---------------------|
| 5. | Takime në qarqet Shkodër, Vlorë, Durrës, Elbasan dhe Korçë me grupe target nxënësit e shkollave të mesme, studentët e universiteteve publike dhe private në këto qarqe dhe me qytetarë në Pikat e Kalimit Kufitar që mbulojnë këto qarqe Shpërndarje e fletëpalosjeve me informacion mbi SHÇBA-në. | Shkodër, Vlore, | Durrës, Elbasan, Korçë, Gjirokastrë | Tirane, Lezhe, Kukës, Dibër, Fier, Berat | |
| 6. | Ri formatimi dhe përdorimi i faqes se internetit të SHCBA-së, për pasqyrimin në mënyrë të vazhdueshme me; <ul style="list-style-type: none"> informacion për treguesit e punës, ngjarjet e renda me interes; pjesëmarrjen në krim e korrupsion të subjekteve si dhe të studimeve e anketimeve të kryera. | Brenda vitit 2020 | | | |
| 7. | Anketim i kënaqësisë së qytetareve në lidhje me trajtimin e ankesave | | Brenda vitit 2022 | | |
| 8. | Realizimi i anketimit në Universitet, Shkolla të Mesme dhe qendra biznesi, në disa rrethe të ndryshme të vendit. | Shkodër, Vlorë | Durrës, Elbasan, Korçë, Gjirokastrë | Tiranë, Lezhë, Kukës, Dibër, Fier, Berat | |
| D. Rritja e performancës për parandalimin, zbulimin dhe hetimin e shkeljeve të ligjit, korrupsionit e veprave të tjera penale në radhët e punonjësve të organeve, për të mbrojtur integritetin dhe veprimtarinë e rregullt shtetërore dhe të drejtat e liritë themelore të shtetasve. | | | | | |
| 1. | Reduktimi në masën 20% të ankesave të bazuara. | 10 | 15 | 17 | 43 |
| 2. | Rritja e numrit të inspektimeve në masën 20%. | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 3. | Reduktimi në masën 50% të referimeve të mos filluara me rend zbritës. | 10% | 20% | 20% | 50% |
| 4. | Rritja e zbulueshmërisë në masën 50% të veprave penale pa autor. (për ngjarjet që do të ndodhin 2020 – 2024). | 10% | 20% | 20% | 50% |
| 5. | Rritja në masën 10% të hetimeve proaktive. | 2% | 4% | 4% | 10% |
| 6. | Decentralizimi i procesit të trajtimit të ankesave duke rritur përgjegjësitë e strukturave rajonale të shërbimit në administrimin, trajtimin me objektivitet e profesionalizëm si dhe kthimin e përgjigjes për ankuesit brenda afateve ligjore. | Brenda vitit 2020 | | | |
| 7. | Rritja me 20% e numrit të ankesave që hetohen administrativisht nga Sektori e Ankesave, në Drejtorinë e Inspektimit dhe Trajtimit të Ankesave. | 20 | 30 | 40 | 90 |
| 8. | Zhvillimi i inspektimeve të përbashkëta me Drejtorinë e Standardeve Profesionale për çështje që lidhen me keq menaxhimin e strukturave policore, si dhe ushtrimin e përgjegjësisë të kontrollit hierarkik që bën vetë Policia e Shtetit. | 5 | 10 | 10 | 25 |

| Nr. | Përshkrimi i treguesve | Viti bazë 2020 | Synimi afatmesëm 2022 | Synimi afatgjatë 2024 | Realizimi treguesve |
|-----|--|----------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| 9. | Realizimi në masën deri 2% me shume se viti 2019 i çeljes se Hetimeve Proaktive për fenomenet negative me impakt që janë; <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kultivim të narkotikeve ➤ Ndërtime pa leje Shpërdorim detyre për strukturat e subjektet e PKK, qarkullimit rrugor, SPZ, zinxhiri komandës, subjektet e krimeve në Komisariate e Stacione Policie. | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 10. | Realizimi në masën deri 1% me shumë se viti 2019 i çeljes se Hetimeve Proaktive për drejtimit kryesore që janë; <ul style="list-style-type: none"> ➤ Shpërdorim detyre për strukturat e subjektet e Krimit Ekonomik- Financiar; ➤ Krimit të Antidrogës/Lëndëve Narkotike Zinxhiri komandues i këtyre strukturave në Drejtoritë Vendore te Policisë. | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 11. | Realizimi në masën deri 1% më shumë se viti 2019 i çeljes se Hetimeve Proaktive për fenomenet e shkeljeve të ligjshmërisë për kalimet e paligjshme në PKK ndaj subjekteve INAD, DEPORTIV, që kane probleme me sistemin SIS (SCHENGEN) kryesisht në Portin e Durrësit, Vlorës, Sarandës, në PKK Morinë, Kapshticë, Kakavijë dhe Aeroportin “Nënë Tereza” Tiranë. | 5 | 5 | 5 | 15 |