

MINISTRIA PËR FORCËN E SIGURISË SË KOSOVËS



— PLANI —
I INTEGRITETIT
(2016–2018)

Qershor, 2016

MINISTRIA PËR FORCËN E SIGURISË SË KOSOVËS

— PLANI —
I INTEGRITETIT
(2016-2018)

Qershor, 2016

Zhvillimi i Planit u mbështet nga asistenca dypalëshe e Mbretërisë së Norvegjisë dhënë Republikës së Kosovës, e cila u bë në kuadër të projektit “Fuqizimi i kornizës së integritetit në MFSK/FSK”. Mbështetja është dhënë nga Qendra për Integritet në Sektorin e Mbrojtjes (CIDS) e cila mblodhi ekspertë norvegjezë, rajonalë e vendorë të fushës.

Përmbajtja

PARATHËNIE	6
SHKURTESAT.....	7
HYRJE.....	8
QËLLIMI DHE METODOLOGJIA	9
Objektivat dhe parimet	10
Procesi i përpilimit	11
PROPOZIMET PËR MASAT E NGRITJES SË INTEGRITETIT	12
MENAXHIMI I BURIMEVE NJERËZORE	12
PARANDALIMI I KONFLIKTIT TË INTERESIT	14
PËRMIRËSIMI I SISTEMIT TË PROKURIMIT PUBLIK DHE MENAXHIMI I ASETeve.....	15
FUQIZIMI I KONTROLLIT TË BRENDSHËM	17
SHTOJCË- MATRICA ME MASAT PËR ZBATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË MFSK-SË (2016-2018).....	19

Parathënie

Integriteti paraqet një vlerë universale njerëzore. Kjo vlerë është transmetuar gjerësisht në botën demokratike. Integriteti konsiderohet si një normë kyçe në punën e institucioneve publike përderisa ka një lidhje të veçantë me strukturat e mbrojtjes dhe sigurisë. Integriteti gërshetohet plotësisht me misionin, rolin, detyrat, objektivat dhe përgjegjësitë e institucioneve të mbrojtjes, caku primar i të cilave është ofrimi i sigurisë si një e mirë e përbashkët, goftë në rrafshin lokal apo ndërkombëtar. Në fakt, qëllimi i ofrimit të sigurisë dhe stabilitetit nuk mund të arrihet nëse ka mungesë të integritetit. Prandaj NATO-ja i ka kushtuar rëndësi të madhe zhvillimit të strategjive dhe politikave që priorizojnë integritetin në strukturat ushtarake të shteteve anëtare. Programi i NATO-s për "Ngritjen e integritetit" është duke u pranuar në masë të madhe tek anëtarët e NATO-s dhe partnerët e saj.

Ministria e Forcës së Sigurisë së Kosovës (MFSK) dhe Forca e Sigurisë së Kosovës (FSK) qëndrojnë të përkushtuara për arritjen e standardeve të NATO-s. Duke i përshtatur standardet ndërkombëtare në gradualisht fillojmë së përgatituri për t'u bërë partnerë të përgjegjshëm dhe të besueshëm të NATO-s. Kosova ka dëshmuar përkushtim të plotë për anëtarësimin në programin "Partneritet për Paqe" dhe më vonë anëtarësim të plotë në NATO.

Sipas matjeve të opinionit publik, institucioni ynë në vazhdimësi vlerësohet si më i besueshmi nga qytetarët e Kosovës. Ky nivel i besueshmërisë na bënë të privilegjuar dhe njëkohësisht të përgjegjshëm për mirëmbajtjen e imazhit bazuar në performancë. Autoriteti ynë do të mbizotërojë përderisa do të kemi politika që do të reflektojnë objektiva të qarta kundër korrupsionit e mashtrimit në institucionin tonë. Ne jemi të përkushtuar në zbatimin e objektivave që kërkojnë ngritjen e integritetit në bazë të performancës në të gjitha nivelet e institucionit.

Që nga kymoment, MFSK-ja e veçanërisht departamentet e menaxhimit të burimeve njerëzore, financave, kontrollit të brendshëm etj. posedojnë Planin e Integritetit i cili duhet të zbatohet me përpikëri, bazuar në propozimet dhe rekomandimet. Plani i Integritetit duhet të shërbejë si udhërrëfyes i punës sonë të përditshme. Miratimi i planit përbën një hap të rëndësishëm të MFSK-së dhe Ministrisë së ardhshme të Mbrojtjes në përafrimin me nivelin e shteteve anëtare të NATO-s dhe partnerëve të saj. Në nivel lokal, ne presim të bëhemi model për ministritë dhe agjencitë tjera të Qeverisë së Republikës së Kosovës në aplikimin e masave të integritetit.

Në fund, shpreh falënderimin tim të thellë grupit punues teknik për përkushtimin e tyre në finalizimin e Planit të Integritetit. Falënderime të veçanta i atribuohen Qendrës së Integritetit në Sektorin e Mbrojtjes (CIDS) të Ministrisë së Mbrojtjes së Norvegjisë për mbështetjen e tyre të pa rezervë në funksion të fuqizimit të kornizës së integritetit në MFSK. Mbështetja dypalëshe e Mbretërisë së Norvegjisë dhënë Republikës së Kosovës përbën një kontribut jo vetëm në ngritjen e integritetit në MFSK por, para së gjithash, mbështetje në funksion të proceseve shtet-ndërtuese. Unë kam besim të plotë në profesionalizmin dhe përkushtimin e personelit për zbatimin e të gjithë propozimeve që rrjedhin nga ky Plan i Integritetit. Motoja e jonë është "MFSK e bazuar në integritet."

Prof. Dr. Haki Demolli
Ministër i Forcës së Sigurisë së Kosovës



Shkurtesat

AKI	Agjencia e Kosovës për Inteligjencë
AKK	Agjencia Kundër Korrupsionit
BE	Bashkimi Evropian
CIDS	Qendra e Integritetit në Sektorin e Mbrojtjes
DBS	Departamenti për Bashkëpunim dhe Siguri
DFIN	Departamenti i Financave
Difi	Agjencia për Menaxhimin Publik dhe E- Qeverisje
DIS	Departamenti i Inteligjencës dhe Sigurisë
DK	Departamenti i Komunikimit
DLIGJ	Departamenti Ligjor
DLOG	Departamenti i Logjistikës
DOT	Departamenti i Operacioneve dhe Trajnimeve
DPER	Departamenti i Personelit
DPROK	Departamenti i Prokurimit dhe Kontratave
FSK	Forca e Sigurisë së Kosovës
IKAP	Instituti i Kosovës për Administratë Publike
INSP	Inspektorati i FSK-së
KE	Këshilli i Evropës
KFT	Komanda e Forcave Tokësore
KRPP	Komisioni Rregullator i Prokurimit Publik
LPP	Ligji i Prokurimit Publik
MAP	Ministria e Administratës Publike
MBNJ	Menaxhimi i Burimeve Njerëzore
MD	Ministria e Drejtësisë
MF	Ministria e Financave
MFSK	Ministria për Forcën e Sigurisë së Kosovës
MPB	Ministria e Punëve të Brendshme
NAT	Ekipi Këshillëdhënës i NATO-s në MFSK
NATO	Organizata e Aleancës Veri-Atlantike
NI	Ndërtimi i Integritetit
NJAB	Njësia e Auditimit të Brendshëm
NJMSHP	Njësia e Mbështetjes me Shërbime të Përgjithshme
OKB	Organizata e Kombeve të Bashkuara
OSBE	Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë,
ZAP	Zyra e Auditorit të Përgjithshëm

Hyrje

Ndërtimi i integritetit institucional paraqet një ndër aspektet më të rëndësishme në procesin e shtet-ndërtimit. Dështimi për të investuar në integritet bën që institucionet publike dhe zyrtarët t'i jenë ekspozuar keqadministrimit dhe korrupsionit duke rezultuar kështu në keqpërdorimin e parave të taksapaguesve. Krahas implikimeve në buxhet, korrupsioni paraqitet edhe në rastet tjera, p.sh., nëse sistemi i jo-meritës është pranuar në burimet njerëzore apo kur ekziston konflikti i interesit. Pasojat e sjelljeve korruptuese shkojnë përtej nivelit institucional – ato nënçmojnë vlerat demokratike si dhe sundimin e ligjit.

Kosova e ka momentin e rëndësishëm që të zbatojë integritetin institucional gjatë ngritjes së institucioneve nga zeroja. Në veçanti, ngritja e institucioneve të sigurisë dhe të mbrojtjes – me mundësi të marrjes së një mandati tradicional ushtarak – kërkon masa specifike të mbikëqyrjes për ndërtimin e integritetit për shkak të natyrës së informacioneve të klasifikuara që ky institucion posedon por edhe për shkak të blerjeve të pajisjeve me vlera të mëdha. Në fakt, çështjet e sigurisë nacionale nuk duhet të fusin nën hije masat e llogaridhënies të cilat kërkojnë, para së gjithash, ngritjen e integritetit. Edhe në shtetet demokratike, sektori i mbrojtjes kategorizohet në radhët e institucioneve të “dyshimta” për shkak të praktikave politike e administrative të cilat shpijnë në korrupsion, keqpërdorim të pushtetit dhe nganjëherë edhe bashkëveprim me krim të organizuar¹ duke e bërë këtë sektor jo-imun ndaj sjelljeve korruptive .

Ky Plan i Integritetit (më poshtë: Plani) paraqet dokumentin parimor të Ministrisë së Forcës së Sigurisë së Kosovës (MFSK) me qëllim të reduktimit të rreziqeve korruptuese në institucion. Dokumenti është në përputhje të plotë me bazën ekzistuese ligjore të Kosovës e cila promovon qeverisjen e mirë dhe parimin e meritës në menaxhimin e burimeve njerëzore si dhe shpenzimet e parasë publike. Plani merr plotësisht në konsideratë standardet ndërkombëtare juridike të cilat Kosova i ka miratuar në formë të njëanshme, pavarësisht se shteti ende nuk është pjesë e disa organizatave ndërkombëtare siç janë: Kombet e Bashkuara (KB), Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë (OSBE), Këshilli i Evropës (KE) etj. Plani veçanërisht reflekton aspiratat e Kosovës për integrim në strukturat Euro-Atlantike, sidomos në Bashkimin Evropian (BE) dhe në Aleancën Veri-Atlantike (NATO).

MFSK-ja i kushton vëmendje të veçantë kritereve të NATO-s. Si rrjedhojë, Programi i NATO-s për Ndërtimin e Integritetit (NI)² paraqet një dokument bazë në të cilën institucioni duhet të harmonizojë përpjekjet me qëllim të minimizimit të rreziqeve korruptuese. Mungesa e një bashkëpunimi kontraktual ndërmjet Kosovës dhe NATO-s nuk e afekton përkushtimin e MFSK-së në jetësimin e parimeve dhe praktikave më të mira të NATO-s dhe anëtarëve të saj. MFSK-ja merr parasysh këshillat dhe sugjerimet për NI nga ana e Ekspertit Këshillëdhënës të NATO-s në MFSK dhe në nivel dypalësh.

1 Svein Eriksen dhe Francesco Cordona, Kriteret për qeverisjen e mirë në sektorin e mbrojtjes: standardet dhe praktikat ndërkombëtare, 2015

2 Për më shumë lidhur me programin e NATO-s BI shih http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_68368.htm

Ky Plan pritet t'i shërbejë përpjekjeve të përgjithshme institucionale në reduktimin e rreziqeve korruptuese dhe fuqizimin e qeverisjes së mirë në sektorin e sigurisë. Dokumenti njih integritetin si normë të pandarë në demokratizimin e sektorit të sigurisë. Si i tillë, do të shërbejë si dokumenti i parë i politikave që do të zbatohet në një të ardhme të afërt, bazuar në propozimet e paracaktuara në funksion të ndërtimit të integritetit në këtë institucion. Dokumenti do të asistojë në përpjekjet e ardhshme për ngritjen e kapaciteteve të departamenteve të rëndësishme në MFSK dhe atë në të gjitha nivelet: taktik, operativ dhe, veçanërisht në atë strategjik.

Plani ka për qëllim që të bëjë përmirësime të mundshme brenda MFSK-së edhe pse, mund të thuhet se zakonisht keqadministrimi dhe zbrastëirat ligjore shpesh ndodhen jashtë sektorit dhe rrjedhimisht kanë të bëjnë me çështjet e kapaciteteve administrative dhe qeverisjes. Pra, dokumenti si i tillë nuk është i izoluar vetëm në MFSK mirëpo është në përputhje me politikat nacionale të kundër-korrupsionit si dhe me planet e ardhshme të integritetit në ministritë dhe agjencitë tjera të Kosovës. Plani pritet të shërbejë si referencë dhe potencialisht model për administratën publike të Kosovës në përpjekjet e përgjithshme për institucionalizimin e integritetit.

Ky është një dokument i gjallë i cili mund të freskohet apo ndryshohet në të ardhmen. Zbatimi i tij do të pasohet me një fushatë të ngritjes së vetëdijes brenda dhe jashtë institucionit, në mënyrë që të sigurohet se integriteti është kuptuar në formë të drejtë dhe rrjedhimisht është i pranuar, bazuar në kuptimin e saj gjithëpërfshirës. Për më shumë, Plani parasheh një mori të masave të ngritjes së kapaciteteve brenda institucionit, zbatimi i të cilave duhet të raportohet çdo gjashtë muaj. Afatet për zbatimin e Planit përcaktohen me matricën e zbatimit e cila është shtojcë e këtij dokumenti.

Zbatimi i Planit fillimisht do të varet nga buxheti i alokuar për projektin "Fuqizimi i kornizës së integritetit në MFSK" që është duket u zbatuar nga CIDS, pjesë e mbështetjes dypalëshe qeveritare të Norvegjisë dhënë Qeverisë së Kosovës. Kompletimi i suksesshëm i projektit do të sigurojë se ekzistojnë kapacitete të mjaftueshme vendëse si dhe burime njerëzore, në mënyrë që zbatimi i mëtutjeshëm i Planit të bëhet pa ndihmë të drejtpërdrejtë ndërkombëtare.

Qëllimi dhe metodologjia

Pika fillestare e Planit është pajtimi i përgjithshëm se zhvillimi i kornizës së politikave duhet të bazohet në një kuptueshmëri të problemeve dhe sfidave në terren. Në rastin e këtij dokumenti, problemet janë identifikuar bazuar në një spektër të gjerë të mjeteve për mbledhjen e të dhënave të cilat u aplikuan gjatë procesit.

Gjetjet kryesore të analizave kanë identifikuar një vizion të qartë të Kosovës për integrim në BE dhe NATO. Kjo rrugë është manifestuar në procesin e zhvillimit të kornizës së mirë juridike në sferën e integritetit dhe mekanizmave të kontrollit të brendshëm, të cilat janë në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe në harmonizim me legjislacionin e BE-së (*acquis communautaire*). Përderisa mekanizmat tashmë janë të themeluara megjithatë kapacitetet ekzistuese në shkallë vendi janë të dobëta në luftimin e

korupsionit.³ Nevoja për mbështetjen e ndërtimit të integritetit dhe zvogëlimin të potencialit korruptues në institucion ka gjetur mbështetje të madhe.

Ekipi ka analizuar bazën ligjore e institucionale për kornizën e integritetit në Kosovë. Gjatë këtij procesi, ka qenë një përshtypje se nuk ekziston njohuri gjithëpërfshirëse vendëse lidhur me konceptin e integritetit sidomos kur krahasohet me konceptin i cili adresohet nga standardet juridike ndërkombëtare. Për shembull, nocioni i integritetit kur theksohet në gjuhët vendëse, shqip apo serbisht, më shumë reflekton domosdoshmërinë për respektimin e rregullave etike. Botëkuptimi vendës i integritetit nuk kuptohet në formë gjithëpërfshirëse ashtu siç njihet në rregullativa ndërkombëtare mirëpo më shumë kuptohet nga pikëpamja e sjelljeve etike, aspekt ky i cili përbën një nga shumë elemente të integritetit.

Sipas standardeve ekzistuese ndërkombëtare, mungesa e integritetit paraqet një situatë në të cilën sjelljet korruptuese rrezikojnë kapacitetet institucionale për të ushtruar funksione në mënyrë llogaridhënese e të paanshme. Rreziku nga korupsioni dhe abuzimi i autoriteti vjen sidomos në shprehje në situatat kur një pjesë e madhe e fuqisë është koncentruar në duart e disa individëve, vendimet e të cilëve janë jashtë perimetrit të transparencës,⁴ dhe në rastet kur ekziston një nivel i lartë i nepotizmit gjatë punësimit. Në të gjitha Ministrinë e Mbrojtjes së vendeve demokratike, mbizotërimi i korupsionit dobëson performancën e institucioneve deri në atë masë sa rrezikon thellësisht gatishmërinë luftarake të institucioneve të mbrojtjes.

Objektivat dhe parimet

Qëllimi i këtij Plani është që të kontribuoj në fuqizimin e kapaciteteve institucionale, zvogëlimin e dukurive të mundshme negative dhe përmirësimin e menaxhimit në MFSK.

Plani liston një mori propozimesh të arritshme. Propozimet e listuara në Plan sjellin fushat më mangësi të theksuara në MFSK të cilat duhet t'i nënshtrohen përmirësimeve, si mënyrë e fuqizimit të kapaciteteve institucionale dhe reduktimit të dukurive të mundshme negative .

Plani i MFSK-së bazohet në tre parime:

- a.) Domosdoshmëria për përkufizimin e propozimeve në funksion të ndërtimit të integritetit;
- b.) Domosdoshmëria për pranimin e integritetit si një pjesë e pandarë e qeverisjes së mirë në MFSK;
- c.) Domosdoshmëria për pronësi vendëse.

Duke përkufizuar *propozimet*, MFSK-ja pritet që të zbatojë një spektër të veprimeve që kanë për qëllim zvogëlimin e dukurive të mundshme negative dhe rreziqeve korruptive. Këto propozime derivojnë nga gjetjet e analizave dhe mbulojnë fusha konkrete brenda fushëveprimit të MFSK-së.

Duke njohur *integritetin si pjesë të pandarë të qeverisjes së mirë*, dokumenti siguron përfshirjen e konceptit të integritetit brenda kornizës qeverisëse të MFSK-së. Rrjedhimisht, integriteti fillon së konsideruari si një normë e vendosur dhe e aplikuar në të gjitha nivelet e MFSK/FSK-së.

3 DiFi, Ndërtimi i integritetit në Forcën e Sigurisë së Kosovës, f.1

4 DiFi, Mbrojtja kundër korupsionit: rreziqet korruptive në sektorin e mbrojtjes në 9 shtete të Evropës Jug-Lindore, f.12

Duke siguruar *pronësinë vendëse*, dokumenti reflekton kërkesat e brendshme për ndërtimin e integritetit. Dokumenti njih zbatimin e propozimeve nga MFSK-ja në përputhje të plotë me kulturën dhe kontekstin e Kosovës.

Procesi i përpilimit

MFSK themeloi grupin punues teknik që kishte për detyrën analizimin dhe përpilimin e Planit. Grupi ishte formuar me vendim të Sekretarit të Përgjithshëm (MFSK 2237/2015), i përbërë nga pesë anëtarë të MFSK-së (përfaqësues nga departamentet e prokurimit, personelit, politikave e planeve dhe Inspektorit të Përgjithshëm); një përfaqësuesi të Ministrisë së Administratës Publike; një përfaqësuesi të Agjencisë Kundër Korrupsionit dhe dy këshilltarëve të Ekipit Këshillëdhënës të NATO-s në MFSK. Anëtarët dhanë kontribut në fushat e tyre përkatëse (respektive) duke e bërë procesin mjaft konsultativ. Për më shumë, Ministri themeloi grupin këshillëdhënës (MKSF 2165/2015) i cili përbëhej nga Sekretari i Përgjithshëm i MFSK-së, përfaqësues i CIDS dhe Udhëheqësi i Ekipit Këshillëdhënës të NATO-s. Grupi këshillëdhënës ushtroi funksione këshilluese për nevoja të grupit punues teknik gjatë gjithë procesit.

Gjatë fazës së hershme të analizimit, ne kemi vlerësuar kornizën e integritetit në MFSK bazuar në një metodologji të paracaktuar e cila u aplikua në 9 shtete të Evropës Jug-Lindore.⁵ Fillimisht kemi rishikuar aspektet që ndërlidhën me kontrollin e llogaridhëniet si më poshtë:

- a) Mbikëqyrja parlamentare;
- b) Politikat kundër korrupsionit;
- c) Organet e specializuara kundër korrupsionit;
- ç) Mekanizmat për parandalimin e konfliktit të interesit;
- d) Mekanizmat për transparencë dhe qasje në dokumente zyrtare;
- dh) Mekanizmat për kontrollin e brendshëm përfshirë dhe inspektoratin;
- e) Zyra e Auditorit të Jashtëm;
- ë) Avokati i Popullit;
- f) Prokurimi publik;
- g) Menaxhimi i burimeve njerëzore.

Nga 10 fusha të cilat u analizuan, kishte një konstatim të pranueshëm se Plani duhet të reflektoj propozime dhe rekomandime që prekin fushat më të rrezikuara të cilat mund të dyshohen për veprime korruptuese apo jo-etike.

Analiza specifike u fokusua në 4 fusha:

- a.) Menaxhimi i burimeve njerëzore;
- b.) Parandalimi i konfliktit të interesit;
- c.) Përmirësimi i sistemit të prokurimit dhe menaxhimi i aseteve;
- d.) Fuqizimi i mekanizmave të kontrollit të brendshëm.

5 DiFI, Ndërtimi i integritetit në Forcën e Sigurisë së Kosovës, f.5

CIDS përpiloi 3 raporte specifike lidhur me sistemin e prokurimit, kontrollin e brendshëm dhe konfliktin e interesit. Këto raporte i shërbyen përpjekjeve për përpilimin e Planit. Për më shumë, MFSK-ja ndau një matricë për menaxhimin e rreziqeve e cila u bazua në një vetëvlerësim të institucionit. Secili nga anëtarët e grupit punues teknik dha kontribut të shkruar në fushat përkatëse. Këto kontribute kompletuan përpjekjet për finalizimin e Planit. Sa i përket fushës së menaxhimit të burimeve njerëzore, ne mblodhëm të dhëna bazuar në punën e bërë në një projekt tjetër dypalëshe të CIDS i titulluar “Fuqizimi i menaxhimit të burimeve njerëzore në MFSK”.

Propozimet për masat e ngritjes së integritetit

Menaxhimi i burimeve njerëzore

Menaxhimi i Burimeve Njerëzore (MBNJ) përbën një sektor të një rëndësie të veçantë për arritjen e integritetit. Niveli i integritetit në MBNJ mund të arrihet atëherë kur parimi i meritës aplikohet në rekrutimin dhe gradimin e personelit. Parimi i meritës nënkupton që emërimet duhet të bëhen në baza të paanshme dhe bazuar në procedura korrekte e të hapura dhe në përputhje me vlerësimin e nivelit të kompetencës për ta ushtruar atë detyrë.⁶ Për më shumë, performanca e pavarur dhe profesionale e administratës publike dhe forcave të armatosura bëhet e mundur vetëm atëherë kur ka një ndarje të qartë në mes të politikë dhe administratës si dhe në mes politikës e ushtrisë. P.sh ekzistojnë rregulla të qarta dhe të pranuar ndërkombëtare që determinojnë se cilat pozita i takojnë stafit politik e cilat i takojnë stafit administrativ/ushtarak.⁷

MFSK ka bërë progres të dukshëm në zhvillimin e politikave të avancuara të MBNJ, në pozitat civile dhe ato të uniformuara. Megjithatë, MBNJ është sfiduar nga disa elemente të patronazhit, politizimit dhe mënyrën klanore të menaxhimit gjë që rrezikon përpjekjet për ngritjen e integritetit në MBNJ.⁸ Lypset nevoja për ndërtimin e sistemit të vlerësimit të performancës, rekrutimin e bazuar në meritë qoftë për personelin e uniformuar edhe atë civil, si dhe kërkohet ngritja e transparencës në procesin e gradimit.

Duhet të konsiderohen propozimet si më poshtë:

- a.) *Identifikimi i pozitave të larta që ngërthejnë rrezik të integritetit*

Është më se e domosdoshme që të identifikohen pozitat të cilat përbëjnë potencial rreziku ndaj integritetit. Rreziku mund të identifikohet si pjesë e një procesi të vet-vlerësimit institucional që do të

6 Svein Eriksen and Francesco Cordona, Kriteret për qeverisje të mirë në sektorin e mbrojtjes: standardet dhe praktikant ndërkombëtare, 2015

7 Po aty,

8 DiFI, Ndërtimi i integritetit në Forcën e Sigurisë së Kosovës, f.1

përfshinte nivelin taktik, operative e strategjik të MFSK-së. Për më shumë, një analizë e jashtme do të plotësonte këtë proces. Të dy vlerësimet duhet të bazohen në një metodologji të para-caktuar. Pozitat të cilat identifikohen si rrezik duhet t'i nënshtrohen një procesi të monitorimit dhe observimit nga ana e mekanizmave të kontrollit të brendshëm në Ministri. Vlerësimi i rrezikut në pozitat e MFSK-së do të përdoret për dizajnimin e masave me qëllim të zvogëlimit të rreziqeve korruptuese në pozitat më të ndjeshme. Pozitat e identifikuara mund të jenë pjesë e rrotacionit dhe transferit, bazuar në parimin e meritës dhe nivelin e kompetencës.

b.) Zvogëlimi i kontratave mbi vepra

Sipas gjetjeve aktuale, në MFSK ekzistojnë kontrata mbi vepër të cilat anashkalojnë rekrutimin e hapur dhe transparent. Zyra e Auditorit të Përgjithshëm ka nënvizuar këtë si një praktikë të keqe jo vetëm në MFSK por në përgjithësi në Institucionet Publike, duke shënjuar këtë si dukuri në dëm të integritetit. MFSK-ja duhet të krijojë mekanizma për zvogëlimin dhe eliminimin e kontratave mbi vepra, me përjashtim të rasteve kur shërbimet janë të domosdoshme për punë me kriteret specifike. Këto lloj të kontratave mund të jepen vetëm në bazë të parimit të meritës.

Nevojat për punësime në bazë të kontratës mbi vepër mund të reduktohen p.sh duke pasur proces dhe metodologji të mirë të planifikimit të MBNJ-së.

c.) Ndërrimi i anëtarëve të bordeve të rekrutimit dhe gradimit

Duhet të rikonsiderohet praktika e përfshirjes së anëtarëve të njëjtë të komisioneve të cilët vendosin për rekrutim apo gradim. Këshillohet që përbërja e anëtarëve të këtyre komisioneve të përbëhet nga personeli profesional i cili ka njohuri të fushave specifike dhe kjo në varësi të nivelit të rekrutimit dhe gradimit. Kjo do të mundësonte minimizimin e potencialit të konfliktit të interesit dhe nepotizmit gjatë këtij procesi.

d.) Ngritja në karrierë e bazuar në meritë

Gjatë procesit të ngritjes në karrierë, është më se e rëndësishme që të mundësohet qasje e barabartë në trajnim, arsimim dhe ngritje profesionale. Parimi i meritës duhet të aplikohet në komponentën e uniformuar (aktiv apo rezervë) si dhe tek shërbyesit civil. Gjatë procesit të ngritjes në karrierë dhe gradimit duhet domosdoshmërisht që të përzgjidhen kandidatët më të mirë bazuar në kushtet dhe kriteret e kërkuara me ligj. Legjislacioni aktual është solid megjithatë vlerësimi i performancës duhet të jetë objektiv dhe duhet t'i shërbejë gradimit merititor të stafit. Integriteti ngërthen, para së gjithash, qasje të barabartë në gradim pavarësisht përkatësisë etnike apo orientimit gjinor.

Parandalimi i konfliktit të interesit

Mekanizmat për parandalimin e konfliktit të interesit përbëjnë instrumente të rëndësishme në fuqizimin e normave dhe ngritjen e integritetit në sektorin publik. Konflikti i interesit nuk përbën me automatizëm një situatë korruptive megjithatë ajo reflekton potencial të korrupsionit sidomos nëse çështja ka mbetur e pazgjidhur. Sigurisht se rastet më të shpeshta të konfliktit të interesit paraqiten atëherë kur interesi privat ndërhyt në punën publike duke e dëmtuar interesin publik.

Detyrimet ligjore që kanë të bëjnë me parandalimin e konfliktit të interesit në përgjithësi janë duke u zbatuar në MFSK. Në veçanti, deklarimi i pasurisë dhe dhuratave bëhet rregullisht tek Agjencia Kundër Korrupsionit e cila e ka vlerësuar pozitivisht bashkëpunimin me MFSK. Megjithatë, ka shumë paqartësi se a janë të sakta informacionet e ofruara nga stafi. Po ashtu, mund të ndodhin raste të konfliktit të interesit p.sh në komisionet tenderuese apo në komisionet për rekrutim të personelit. Nepotizmi është edhe një ndër problemet që zënë vend në të gjithë institucionet e qeveritare duke pasur parasysh komunitetin e vogël dhe lidhjet potenciale familjare e shoqërore në mes të punonjësve.

Duhet të konsiderohen propozimet si më poshtë:

a.) Fuqizimi i procedurave për deklarimin e tërheqjes në rast të konfliktit të interesit;

Procedurat aktuale për tërheqjen në rast të konfliktit të interesit janë të mira. Rregullorja 04/2015 për Kodin e Etikës së Shërbyesve Civilë dhe Kodi i Etikës 2/2008 aplikohen në MFSK. Përderisa ka disa praktika të cilat mund të implikojnë konflikt të interesit, është më se e nevojshme që mekanizmat e kontrollit të brendshëm të identifikojnë rastet dhe ndihmojnë në zbatimin e kornizës ligjore. Stafi drejtues i MFSK-së duhet t'i mbështesë mekanizmat e kontrollit të brendshëm në kryerjen e funksioneve.

b.) Fuqizimi i procedurave për ndalimin në punësimin dytësor

Punësimi dytësor në MFSK përbën një sfidë në vete pavarësisht se institucioni ka të ardhura dhe standard të mirë. Përderisa nuk ekzistojnë të dhëna të sakta, ka tregues që shpijnë në konstatimin e përfshirjes së personelit të MFSK-së dhe FSK-së në punë dytësore jashtë institucionit. Në praktikë kemi të bëjmë me dy tregues: atëherë kur me punësimin dytësor jashtë institucionit shkaktojmë konflikt të drejtpërdrejtë të interesit apo situatë kur pjesëtarë të MFSK-së e FSK-së janë të angazhuar në punë dytësore mirëpo ato nuk raportohen ani pse këto angazhime nuk reflektojnë konflikt të interesit. Stafi drejtues i MFSK-së duhet të sigurojë zbatimin e Rregullores 15/2010 për Punësimin Dytësor në FSK si, Ligji për Parandalimin e Konfliktit të Interesit dhe Rregullorja 04/2015 për Kodin e Etikës për Shërbyesi Civil.

Përmirësimi i sistemit të prokurimit publik dhe menaxhimi i aseteve

Në nivel global, prokurimi publik përbën një sektor të rëndësishëm në ndërtimin e integritetit. Konsiderohet si një ndër sektorët më të afektuar nga korrupsioni për shkak të një numri të madh të transaksioneve e personelit të involvuar.⁹ Për më shumë, mangësitë në sistemin e prokurimit publik mund të shpijnë në tenderime të dyshimta ku në vend se bizneset të konkurrojnë, kemi raste të ngritjes apo uljes së çmimeve me qëllim të fiksimit të produkteve për kompanitë e caktuara.¹⁰

Në rastin e MFSK-së, vlerësimet tregojnë që ekziston një kornizë e mirë ligjore e cila është ndryshuar në vazhdimësi bazuar në kërkesat e brendshme dhe në përputhje me legjislacionin e BE-së (*acquis communautaire*). Sistemi i prokurimit ka krijuar një ekspertizë të mirë në aplikimin e të gjitha procedurave të rregullta të prokurimit megjithatë ka njohuri të kufizuara për prokurimin e pajisjeve speciale ushtarake, si pasojë e mungesës së legjislacionit adekuat si dhe mungesës së kapaciteteve profesionale për procedurat e veçanta dhe prokurimet ushtarake. Sistemi ekzistues i prokurimit është fushë e ndjeshme dhe mund të ketë hapësirë për t'u prekur nga korrupsioni dhe keqadministrimi.

Duhet të konsiderohen propozimet si më poshtë:

- a.) *Përpilimi dhe miratimi i legjislacionit dytësor që rregullon përjashtimet të cilat rregullohen me nenin 3 të Ligjit të Prokurimit Publik;*

Ligji i ndryshuar i prokurimit publik (LPP)¹¹ përbën një hap tutje në harmonizimin e kornizës ligjore të Kosovës me direktivat e fundit të BE-së. Në aspektin juridik, ligji konsiderohet të jetë në përputhje të plotë me standardet ndërkombëtare dhe është po ashtu i aplikueshëm në kontekstin e Kosovës. Në fillim të vitit 2016, neni 3 i LPP u zgjerua ku tani më u rregulluan me hollësisht përjashtimet dhe revokimet e procedurave të rregullta për qëllime të prokurimit të sigurisë dhe mbrojtjes. LPP kërkon që Qeveria e Kosovës të miratojë një rregullore e cila do të përkufizoj rregullat, kushtet dhe procedurat e revokimit të nenit 3.¹²

Komisioni Rregullativ i Prokurimit Publik (KRPP) duhet të ndërmarr iniciativën në përpilimin e rregullores (në përputhje me Direktivën e Mbrojtjes së BE-së 2009/81) dhe në bashkëpunim me institucionet e tjera të sigurisë siç janë: MFSK, Ministria e Punëve të Brendshme, Agjencia e Inteligjencës dhe Ministria e Drejtësisë.¹³ Rregullorja duhet të ketë parasysh praktikatat më të mira ndërkombëtare megjithatë gjithmonë duke konsideruar kontekstin ligjor e shoqëror në Kosovë. Miratimi i rregullores pritet të mundësojë integritet sidomos kur kemi të bëjmë me justifikimin e përjashtimeve/revokimit. Është më se e domosdoshme që të gjitha njësitë organizative të zbatojnë të gjitha nenet e LPP-së si dhe Rregulloret në mënyrë që të sigurohet një sistem efektiv i prokurimit publik dhe shpenzime bazuar në kost-benefit.

9 Svein Eriksen and Francesco Cordona, Kriteret për qeverisje të mirë në sektorin e mbrojtjes: standardet dhe praktikatat ndërkombëtare, 2015

10 Po aty

11 LPP i ndryshuar është miratuar nga Kuvendi i Kosovës me 1 mars 2016

12 LLP, Neni 3

13 MFSK mund të inicojë procesin mirëpo KRRP është e autorizuar që të përpilojë dhe propozojë legjislacionin në sferën e prokurimit në Kosovë.

b.) Përmirësimi dhe forcimi i cilësisë së procedurave përgatitore prokuruese në MFSK;

Përderisa ekzistojnë procedurat e brendshme të prokurimit ato megjithatë duhet të rishikohen në mënyrë që të jenë në përputhje me standardet dhe praktikën më të mira ndërkombëtare. Fuqizimi i integritetit kërkon zhvillimin dhe zbatimin e politikave të prokurimit të cilat duhet të jenë të dizajnuara për të gjitha procedurat e prokurimit për nevojat të MFSK-së dhe FSK-së, e në veçanti në fushat e armatimit, pajisjeve e infrastrukturës ushtarake, teknologjisë, transportit, teknologjisë informative, ushqimit, shëndetësisë, shërbimit të inteligjencës, të mirave materiale, mirëmbajtjes si dhe fushave tjera. FSK duhet të fuqizojë integritetin në mënyrë që të performojë aktivitete furnizuese në misionet e ardhshme humanitare e paqeruajtëse si dhe pjesëmarrjen në stërvitje ndërkombëtare ushtarake.

Është më se e domosdoshme që të përcaktohen qartazi përgjegjësitë që nga njësitë kërkuese të cilat janë të thirrura për të përgatitur kërkesa. Këto kërkesa duhet të përpilojnë karakteristika teknike e taktike të cilat kanë të bëjnë me prokurimin e të mirave materiale e shërbimeve përderisa ekspertët e fushës duhet të përgatisin kërkesat finale për prokurim. Ky avancim duhet të përcillet më zhvillimin e një sistemi të gjurmimit në të cilën të gjitha kërkesat për furnizim do të përcillen dhe gjurmohen. Sistemi digjital i gjurmimit do të mundësojë kalimin nga sistemi manual në atë digjital. Avancimi i sistemit do të ngërthente tre cikle të rishikimit të kërkesave: e para ka të bëjë me vendosjen e personit autorizues i cili e fillon ciklin e procedurës prokuruese; e dyta ka të bëjë me përcaktimin e personit zyrtar (brenda njësisë kërkuese) bazuar në specifikat teknike kurse i treti do të nënkuptonte zyrtarin e autorizuar i cili do të koordinonte planifikimin dhe atë se a janë bërë kërkesat për furnizim në përputhje me udhëzimet e planifikimit. Mekanizmi digjital i gjurmimit duhet të mbarojë tek Departamenti i Logjistikës.

c.) Të përmirësohet tutje procesi i planifikimit duke i ndërlidhur objektivat e ardhshme të planifikimit me nevojat;

MFSK-ja duhet të ketë një sistem efikas të planifikimit, të aftë në transmetimin e udhëzimeve planifikuese tek Ministri, Komandanti i FSK-së si dhe Sekretari i Përgjithshëm. Konsultimet për planin afatmesëm duhen bërë para se të fillohet faza e zhvillimit të aspekteve teknike të projekteve. Procedura duhet të zhvillohet përpara kohës dhe si rrjedhojë duhet të shmangen vonesat, madje e gjithë kjo të përfundohet para se Ministria e Financave të ftojë MFSK-në në ciklin buxhetor. Si rrjedhojë, planifikimi do të jetë i gatshëm shumë më herët, në përputhje me zhvillimin e projekteve dhe specifikave teknike.

d.) Përdorimi i kriterëve të ndryshme;

Ekziston një praktikë e mirë e MFSK-së për aplikimin e procedurave standarde prokuruese. MFSK-ja është një institucion specifik ku lypset që investimet afatgjate të gërshetojnë një çmim por edhe investim të mirë.

Si pjesë e përpjekjeve për ndërtimin e integritetit, MFSK-ja duhet të fillojë së prioretizuar projektet e rëndësisë vitale për funksionimin e institucionit dhe ato të cilat hyjnë në kategorinë e kontratave afatgjata. MFSK-ja duhet të fillojë së aplikuar kriterin për tenderin më të favorshëm ekonomik, krahas kriterit për çmimin më të ulët në përputhje me LPP-në. Aplikimi i këtij kriteri kërkon përgatitje paraprake të kërkesave nga njësitë kërkuese në FSK dhe MFSK. Vendimet për kontraktim në bazë të kontratës ekonomike më të favorshme duhet që të justifikohen, dhe rrjedhimisht duhet të jenë në përputhje me standardet e institucionit, të Kosovës dhe ato Evropiane.

e.) *Fuqizimi i hulumtimit të tregut;*

Mungesa e hulumtimit paraprak të tregut, sidomos të të mirave, shërbimeve të përgjithshme e kapitale, ka implikime në buxhetin e Kosovës dhe rrjedhimisht në MFSK. Kosova nuk ka industri vetanake ushtarake kurse furnizimet e të mirave kryesisht bëhen nga operatorët ekonomikë të cilët importojnë. MFSK-ja duhet të punësojë zyrtarë profesional të cilët njohin gjuhë të ndryshme botërore e të cilët do të mund të bënin hulumtim të tregut ndërkombëtar dhe rrjedhimisht të ofrojnë të dhëna të nevojshme për procesin e planifikimit e më vonë procesin e prokurimit. Hulumtuesit duhet të jenë njohës të mire të fushave përkatëse..

f.) *Përmirësimi i menaxhimit të aseteve*

Në mënyrë që të përmirësojmë menaxhimin e aseteve, është më se e domosdoshme të modifikojmë procedurat e brendshme të logjistikës si dhe procedurat e kontrollimit e raportimit. Pasi që keqpërdorimi i pasurisë së FSK-së mund të ketë ndodhur në raste të ndryshme, veprimet e tilla duhet të sanksionohen. Për më shumë, keqpërdorimi i aseteve të FSK-së ka për pasojë dëmtimin e imazhit të FSK-së. Mekanizmat e kontrollit të brendshëm duhet të ndërmarrin hapa të nevojshëm në funksion të identifikimit të shkallës së keqpërdorimit përderisa personeli drejtues duhet të sigurojë që praktika të tilla mos të përsëriten.

g.) *Përmirësimi i menaxhimit të kontratave*

Janë identifikuar disa mangësi në menaxhimin e kontratave. Kjo, për pasojë mund të ketë implikime në furnizimet, shërbimet, punët dhe produktet e kontraktuara, cilësia e të cilave mund të jetë më e vogël se sa kushtet e arritura me kontratë. Mungesa e kapaciteteve mund të parandalojë MFSK-në në ushtrimin e një kontrolli efektiv për të gjitha shërbimet si në aspektin cilësisë ashtu edhe në atë kohor. Mekanizmat e kontrollit të brendshëm duhet të performojnë funksione për monitorimin e menaxhimit të kontratave. Rrjedhimisht, është e nevojshme që të ofrohen trajnime e shkathësi për menaxhimin e kontratave sidomos në fushat e kontrollit të cilësisë të cilat do t i shërbenin zbatimit të obligimeve kontraktuale.

h.) *Ngritja e kapaciteteve në prokurim;*

MFSK-ja përfiton nga një platformë standarde e ngritjes së kapaciteteve e cila ofrohet nga Instituti i Kosovës për Administratë Publike (IKAP), Ministria e Financave dhe donatorët. Duke pasur parasysh natyrën specifike të institucionit, MFSK duhet të ngritë kapacitetet e personelit në të gjitha sferat e listuara më lart. Kjo ngritje e kapaciteteve duhet të targetojë vetëm institucionin.

Fuqizimi i kontrollit të brendshëm

Kontrolli i brendshëm ngërthen mekanizma të pavarura monitorues e vlerësues të një organizate. Detyrat parësore janë vendosja e mekanizmave për analizim dhe kontrollim të cilat do ta kishin për detyrë primare funksionimin e sistemit në përputhje me standardet dhe parimet e duhura financiare. Pavarësisht se këto mekanizma i nënshtrohen (subordinohen) p.sh Ministrir, ato duhet të kenë pavarësi

organizative e funksionale. Për më shumë, mekanizmat e kontrollit të brendshëm duhet të sigurojnë zbatueshmërinë e integritetit në të gjithë institucionin duke ushtruar po ashtu funksione *ex ante* të kontrollit.

Në rastin e MFSK-së, kontrolli i brendshëm ushtrohet nëpërmjet dy mekanizmave: Auditimi i Brendshëm dhe Inspektori i Përgjithshëm. Të dy mekanizmat duket të kompletojnë njëra-tjetrën në adresimin e shqetësimeve të mundshme që ngërthejnë akte korruptuese dhe keqadministrim në institucion. Përderisa të dy mekanizmat përgatisin raporte të rregullta, performanca e tyre mund të përmirësohet e fuqizohet tutje sidomos nëse do të kishte vullnet më të madh institucional për të kuptuar rolin e tyre dhe për të konsideruar rekomandimet e dy mekanizmave.

Duhet të konsiderohen propozimet si më poshtë:

a.) Fuqizimi i pavarësisë funksionale të Njesisë së Auditimit të Brendshëm;

Pavarësia funksionale ekziston atëherë kur mekanizmat e kontrollit të brendshëm ushtrojnë detyra në mënyrë të pavarur, pra të pandikuar apo pakontrolluar nga aktorët jashtë institucionit. Pavarësia funksionale në mekanizmat e MFSK-së është e përcaktuar mjaft mirë në akte ligjore (sidomos në Ligjin për Auditimin e Brendshëm) megjithatë është shumë pak e pranishme në praktikë. Për shembull, pavarësia funksionale do të arrihej atëherë kur mekanizmat e brendshëm vendosin vet lidhur me fushat të cilat do të auditohen si dhe mënyrat e auditimit, bazuar në vlerësimin e rrezikut.

Hapat e ardhshëm në MFSK duhet të sigurojnë se auditimi i brendshëm i raporton juridikisht, strukturalisht dhe praktikisht vetëm Ministrin. Ligji për Auditimin e Brendshëm duhet të mbizotërojë në raportet me strukturën aktuale të MFSK-së. Struktura ekzistuese që parasheh raportimin e NJAB-së te Sekretari duhet të ndryshohet. Personeli i NJAB-së duhet të zgjerohet dhe trajnohet për masat e integritetit në mënyrë që të arrihet pavarësia funksionale. Personeli drejtues duhet të përmbahet nga çfarëdo forme e ndikimit në mekanizmat e kontrollit të brendshëm. Për më shumë, një mori trajnimesh për personelin e kontrollit të brendshëm duhet të organizohen në sferën e integritetit.

b.) Fushata vetëdijesimi lidhur me masat kundër-korrupsion dhe çështjet e integritetit

Duhet të ketë një fushatë vetëdijesimi brenda institucionit me qëllim të ngritjes së njohurisë lidhur me integritetin në përgjithësi, si dhe lidhur me propozimet e Planit e kornizës ligjore në veçanti. Sugjerohet që fushata të bëhet në mënyrë sistematike duke angazhuar stafin e lartë të MFSK-së. Në mënyrë që të arrihet efekti i duhur, sugjerohen organizime të përbashkëta në mes të MFSK-së dhe shoqërisë civile, botës akademike, deputetëve e politikë- bërësve.

Shtojcë- Matrica me masat për zbatimin e Planit të Integritetit të MFSK-së (2016-2018)

Nr.	Fusha	Masa	Aktiviteti	Periudha kohore	Përgjegjësi kryesor	Në bashkëpunim me departamentet/njësitë	Autoriteti mbështetës financiar
I	Përmirësimi i prokurimit publik dhe menaxhimi i asetëve	1.1. Përpilimi dhe miratimi i legjislacionit dytësor që rregullon përgjithësisht të cilat rregullohen me nenin 3 të Ligjit të Prokurimit Publik	1,1,1, Ofrimi i kontributit të përfaqësuesve të MFSK-së në grupin punues për hartimin e Rregullores për procedurat me revokim të nenit 3 të Ligjit të Prokurimit Publik	Qershor-Dhjetor 2016	Qeveria dhe KRPP	MFSK, MPB, AKI, dhe MD	Qeveria e Republikës së Kosovës & CIDS
			1.1.2. Nxjerrja e një Udhëzuesi të brendshëm për shpjegimin e procedurave prokuruese që derivojnë nga Rregullorja për procedurat me revokim të nenit 3 të Ligjit të Prokurimit Publik	Janar-Mars 2017	DPROK	DLIGJ, DLOG, DFIN, DIS, KRPP	MFSK dhe CIDS
		1.2. Përmirësimi dhe forcimi i sistemit të zhvillimit të kërkesave të prokurimit në MFSK/FSK	1.2.1. Zhvillimi i sistemit digjital të ciklit të procedurave të prokurimit (Sistemi i Menaxhimit të Informacionit për procedurat e prokurimit)	Qershor 2016- Dhjetor 2018	DSKI	DPROK, G6-KFT, DLOG; G4-KFT, DFIN, G8-KFT,NAT	MFSK,
		1.3. Fuqizimi i sistemit të hulumtimit të tregut	1.3.1.Rekrutimi i zyrtarëve me njohuri profesionale nga fusha e industrisë së mbrojtjes me njohuri të gjuhës angleze dhe gjuhëve të tjera për të hulumtuar tregun ndërkombëtar.	Qershor 2016- Qershor 2017	DPER	DLOG,D-PROK, MAP,NAT	MFSK, MAP

		1.4.Përmirësimi i menaxhimit të aseteve	1.4.1. Rishikimi i akteve normative dhe procedurale të menaxhimit të aseteve (Rregulloreve, Udhëzimeve Administrative, Udhëzuesve, PSO-ve)	Qershor 2016- Qershor 2017	DLOG	DLOG, G4-KFT, NJAB, INSP, DPROK, DFIN,NAT	MFSK
		1.5.Përmirësimi i procesit të menaxhimit të kontratave	1.5.1. Fuqizimi i kapaciteteve dhe ngritja e kontrollit në fushën e menaxhimit të kontratave	Qershor 2016- Dhjetor 2018	DLOG	DPROK, NJAB, INSP, DFIN,G4-KFT, NJMSHP,NAT	MFSK
		1.6. Ngritja e kapaciteteve profesionale në prokurim	1.6.1. Rritja e numrit të personelit në Departamentin e Prokurimit	Qershor 2016- Qershor 2017	DPER	DPROK, MAP	MFSK,MAP
			1.6.2.Zhvillimi i trajnimeve sistematike në fushën e prokurimit të mbrojtjes për personelin e prokurimit (përfshirë 1.1, 1.2, 1.3 &1.5)	Shtator 2016- Dhjetor 2018	DPROK	DOT, DBS, IKAP, KRPP, CIDS, NAT	MFSK,IKAP, CIDS
II	Parandalimi i konfliktit të interesit	2.1. Fuqizimi i procedurave për deklarimin e tërheqjes në rast të konfliktit të interesit	2.1.1. Rishikimi i procedurës (Kodi i Mirësjelljes 2/2008 aplikohen në MFSK) për deklarimin e tërheqjes në rast të konfliktit të interesit në MFSK e harmonizuar me legjislacionin relevant.	Qershor 2016- Dhjetor 2016	DPER	DLIGJ , G1K-FT, LIGJ-KFT, AKK,NAT	MFSK
		2.2. Fuqizimi i procedurave për ndalimin në punësimin dytësor	2.2.1. Rishikimi i procedurës (Rregullores 15/2010 për Punësimin Dytësor në FSK) për ndalimin në punësimin dytësor dhe çështjeve të punësimeve dytësore kur nuk reflektojnë konflikt interesi.	Qershor 2016-Dhjetor 2016	DPER	DLIGJ , G1K-FT, LIGJ-KFT, AKK,NAT	MFSK
		2.3.Ngritja e monitorimit dhe kontrollit të zbatimit të procedurave dhe legjislacionit që derivojnë nga 2.1&2.2.	2.3.1.Raportimi periodik lidhur me shkallen e zbatimit të akteve normative dhe procedurale lidhur me 2.1.&2.2.	Qershor 2016-Dhjetor 2018	NJAB	INSP	MFSK
		2.4. Ngritja e kapaciteteve profesionale në fushën e parandalimit të konfliktit të interesit	2.4.1. Zhvillimi i trajnimeve në fushën e parandalimit të konfliktit të interesit	Shtator 2016- Dhjetor 2017	DPER	DLIGJ, DOT,AKK, IKAP, MAP,CIDS	MFSK,AKK, CIDS

III	Menaxhimi i burimeve njerëzore	3.1. Identifikimi i pozitave të ndjeshme në integritet	3.1.1. Zhvillimi i procesit të vetëvlerësimit dhe vlerësimit të jashtëm me qëllim të identifikimit të pozitave të ndjeshme.	Shtator 2016- Mars 2017	DPER	INSPEK, DIS, NAT	MFSK,CIDS
			3.1.2. Rekomandimi i mekanizmave të kontrollit të brendshëm për pozitat që kërkohet rotacioni dhe transferimi në bazë të parimit të meritës dhe nivelit të kompetencës	Qershor 2017- Dhjetor 2017	DPER	Bord i veçantë për çështjen përkatëse	MFSK
		3.2. Aplikimi i kontratave mbi vepra	3.2.1. Identifikimi i pozitave specialistike në nivelin e Ministrisë dhe Forcës	Shtator 2016-Qershor 2017	DPER	G1KFT dhe të gjitha njësitë organizative	MFSK
		3.3. Procesi i ndërrimit të anëtarëve të bordeve të rekrutimit dhe gradimit	3.3.1. Aplikimi i praktikës së ndërrimit periodik të përbërjeve të bordeve të rekrutimit dhe gradimit me fokus në emërimin e personelit profesional për fushat ekuivalente	Qershor 2016- Dhjetor 2018	DPER	G1KFT, Komision i veçantë	MFSK
			3.3.2. Zhvillimi i trajnimit paraprak për stafin e bordeve përkatëse në fushën e rekrutimit dhe gradimit	Qershor 2016- Qershor 2017	DPER	G1KFT, Komision i veçantë	MFSK,CIDS
		3.4. Ngritja në karrierë e bazuar në meritë	3.4.1. Ngritja e monitorimit me qëllim të zbatimit të parimit të meritës në zhvillimin e karrierës	Shtator 2016- Dhjetor 2018	DPER	G1-KFT, Grupi Punues i veçantë	MFSK
		3.5. Ngritja e kapaciteteve në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore	3.5.1. Zhvillimi i trajnimeve profesionale në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore për integritet (3.1, 3.2 & 3.4)	Shtator 2016- Dhjetor 2018	DPER	IKAP, CIDS, NAT	MFSK,IKAP, CIDS

IV	Fuqizimi i kontrollit të brendshëm	4.1. Fuqizimi i rolit të Njësisë së Auditimit të Brendshëm dhe Inspektoratit të Përgjithshëm	4.1.1. Strukturimi i NJAB nën vartësi të drejt-përdrejtë të Ministrit bazuar në Ligjin e Auditimit	Qershor 2016-Shtator 2016	DPER		MFSK
			4.1.2. Rritja e numrit të personelit në NJAB dhe Inspektoratin e Përgjithshëm	Qershor 2016-Qershor 2017	DPER	MAP, NJAB, INSP, ZAP	MFSK, MAP
			4.1.3. Zhvillimi i trajnimeve sistematike në fushën e auditimit dhe inspektimit për personelin e NJAB-së dhe Inspektoratit të Përgjithshëm	Shtator 2016-Dhjetor 2018	DPER	NJAB, INSP, ZAP, IKAP, MF, DOT, DBS, NAT,	MFSK, IKAP, CIDS
		4.2. Fushata vetëdijesimi lidhur me masat kundër-korrupsion dhe çështjet e integritetit					
			4.2.1. Organizimi i fushatës për vetëdijesim (trajnime, seminare, prezantime) sistematike mbi legjislacionin dhe procedurat brenda e jashtë institucionale në të gjitha nivelet e MF-SK-së dhe FSK-së	Korrik 2016-Dhjetor 2017	Zyrtari i autorizuar	DPP, NAT, CIDS	MFSK, CIDS
			4.2.2. Organizimi i tryezave dhe konferencave shkencore e profesionale me struktura institucionale e joqeveritare, nga fusha akademike vendore e ndërkombëtare për çështjen e integritetit	Korrik 2016-Dhjetor 2017	Zyrtari i autorizuar	DK, NAT, CIDS	MFSK, CIDS

