



Republika e Kosovës

Republika Kosova - Republic of Kosova

Ministria e Mbrojtjes

Ministarstvo Odbrane - Ministry of Defense

— PLANI — I INTEGRITETIT 2026–2028

Prishtinë, 2026

MINISTRIA E MBROJTJES

— PLANI —
I INTEGRITETIT
2026–2028

“Për një Ministri dhe Forcë me integritet të lartë”

2026
DPPR – BNJ

Përmbajtja

<i>Deklaratat për Integritetin</i>	5
Hyrje	7
Plani i Integritetit për periudhën 2026–2028.	
Përkufizimi i termave	8
Shkurtesat	9
Integriteti Institucional	10
Përmes Planit të Integritetit synohet të arrihet:	
Qëllimi dhe objektivat e Planit të Integritetit	
Qëllimi i Planit të Integritetit	
Objektivat e Planit të Integritetit	
Parimet e Planit të Integritetit.....	11
Fazat në të cilat ka kaluar zhvillimi i Planit të Integritetit si në vijim	
Produkti i Planit të Integritetit 2026–2028	12
Avancimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore	13
Parandalimi i konfliktit të interesit	14
Deklarimi i tërheqjes në rast të konfliktit të interesit	
Informimi/njoftimi për çështjet e punësimit dytësor	15
Avancimi i sistemit të prokurimit dhe kontraktimit	16
Fuqizimi i mekanizmave të brendshëm të hulumtimit të tregut	
Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve materiale, financiare dhe aseteve.....	17
Planifikimi, programimi, buxhetimi dhe ekzekutimi (PPBE)	
Sistemi i PPBE-së	
Fuqizimi i planifikimit dhe menaxhimit logjistik e financiar	
Analizimi i projekteve/kërkesave dhe përgatitja e specifikacioneve teknike	
Siguria e TIK-ut dhe siguria kibernetike në MM dhe FSK	18
Sfidat kryesore në fushën e sigurisë së informacionit përfshijnë:	
Për të përballuar me sukses këto sfida, rekomandohen masat në vijim:	19
Fuqizimi i mekanizmave të kontrollit të brendshëm	
Fuqizimi i kontrollit të Inspektorit Gjeneral	
Fuqizimi i kontrollit të brendshëm në Departamentin e Financave	
Fuqizimi i bordeve apo komisioneve përkatëse vendimarrëse në shkallë të dytë në procedurën administrative.....	20
Metodologjia e vlerësimit të rrezikut	21
Fushat e veçanta të rrezikut.....	22
Procesi i monitorimit dhe zbatimit të Planit të Integritetit	

Deklaratat për Integritetin

Integriteti është ndër vlerat më të larta morale njerëzore si në aspektin individual ashtu edhe atë organizativ institucional. Cilësia e të qenit “i ndershëm” nënkupton posedimin e parimeve të forta morale që i adresohen çdo individ. Kjo vlerë, edhe në aspektin institucional, është trajtuar dhe adresuar në nivel shumë të lartë në mekanizmat e lidershit gjatë procesit udhëheqës dhe menaxhues në të gjitha strukturat e Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcës së Sigurisë të Kosovës. Pra, ndër objektivat kryesorë të Ministrisë dhe Forcës, që nga themelimi ka qenë dhe vazhdon të jetë promovimi i qeverisjes së mirë dhe synimi për zbatimin e parimeve të integritetit, transparencës, llogaridhënies, etikës, ndershmërisë, efektivitetit dhe efikasitetit në përmbushjen e detyrave dhe të ushtrimit të funksioneve në përputhje me normat dhe praktikat ndërkombëtare.

Ministria e Mbrojtjes dhe FSK-ja, janë institucionet me besueshmërinë më të lartë qytetare, Matja më e fundit e besueshmërisë së institucioneve në Kosovë është bërë në vitin 2024, në kuadër të raportit: “Barometri Kosovar i Sigurisë – Edicioni i Dhjetë”, publikuar nga Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë (QKSS). Sipas raportit, anketimi i opinionit publik është zhvilluar në fund të vitit 2023 dhe në fillim të vitit 2024. Në këtë matje: Ministria e Mbrojtjes dhe FSK-ja kishin besimin më të lartë publik (rreth 81–83 %).

Ky vlerësim sa na bën nder, aq na e shton edhe përgjegjësinë që politikat kundër dukurive negative dhe dukurive të tjera joetike t’i avancojmë në stadin e strukturuar si standard i punës sonë menaxhuese, administrative dhe operacionale në të gjitha nivelet e funksionimit të Ministrisë dhe Forcës. Mekanizmave tanë të strukturuar dhe funksionalë të menaxhimit të burimeve njerëzore, materiale financiare, si dhe mekanizmave të funksionimit të kontrolleve të brendshme, sikur edhe në planin e kaluar të integritetit, i bashkëngjisim edicionin e ri të Planit të Integritetit 2026-2028, respektivisht mekanizmat për implementimin e tij.

Qëllimi kryesor i Planit të Integritetit është forcimi i integritetit dhe kulturës kundërkorrupsion në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcën e Sigurisë së Kosovës, duke identifikuar rreziqet, planifikimin dhe zbatimin e masave të përshtatshme. Vendosija e një sistemi të përgjithshëm kundërkorrupsion, krahas planit të integritetit, do të rezultojë në forcimin e sundimit të ligjit dhe besimit në institucione dhe do të fuqizojë mekanizmat e saj institucionalë, si dhe zhvillimi i standardeve në përputhshmëri të plotë me politikat e NATO-s, që të anëtarësohemi në Programin e Partneritetit për Paqe (PPF), dhe më pas edhe anëtarësimi në NATO dhe mekanizma të tjerë ndërkombëtarë.

Unë kam besim të plotë se kemi kapacitete profesionale dhe se të gjithë zyrtarët dhe oficerët përgjegjës për zbatimin e Planit përkatës do të bëjnë punën e duhur me moton: “Për një Ministri dhe Forcë me integritet.”


Ministri i Mbrojtjes
Ejup Maqedonci

Hyrje

Duke u bazuar në Ligjin nr. 08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit, përkatësisht në nenin 25, të gjitha organet e administratës qendrore, agjencitë e pavarura, si dhe autoritetet komunale të Kosovës, në këtë rast edhe Ministra e Mbrojtjes, obligohemi që të hartojmë dhe të miratojmë Planin e Integritetit paraparak (2019–2022) dhe shkallën e zbatimit të tij, të cilat kanë qenë një ndër kornizat bazë të ngritjes së integritetit në MM dhe FSK. Si pjesë e zbatimit të këtij plani, janë përdorur instrumene të ndryshme dhe është evidentuar një dinamikë e madhe e të gjitha njësive në funksion të zbatimit të masave të përcaktuara. Nga këto masa, aktivitetet e parapara në matricën e planit janë realizuar plotësisht, ndërsa një pjesë e vogël janë realizuar pjesërisht. Kjo përbën një sukses të madh institucional për faktin se një numër i masave kanë qenë mjaft komplekse, kurse disa kanë qenë të ndërlidhura me veprimtari ndërinstitutionale, pra, jo gjithmonë të varura nga puna e Ministrisë së Mbrojtjes.

Bazuar në vlerësimin e periudhës trevjeçare të procesit të realizimit të masave dhe aktiviteteve të përcaktuara, është arritur nivel shumë i lartë i realizimit të pjesës më të madhe të aktiviteteve të planifikuara në realizimin e këtij Plani të Integritetit.

Plani i Integritetit për periudhën 2026–2028.

Është një dokument i brendshëm 3-vjeçar, me mundësi përditësimi çdo vit.

Ky është një proces i dokumentuar që synon vlerësimin e nivelit të cënueshmërisë së integritetit brenda institucionit, dhe që ofron masa për menaxhimin e integritetit me qëllim që të arrijë objektivat e Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcës së Sigurisë së Kosovës.

Plani rritet përkushtimin e Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcës së Sigurisë së Kosovës për të shtuar dhe për të fuqizuar kontrollet ekzistuese operative në të gjitha aktivitetet brenda fushëveprimit të Ministrisë së Mbrojtjes.

Ky plan përshkruan masat e bazuara në vlerësimin e rrezikut për arritjen e objektivave të institucionit, forcimin e sundimit të ligjit, si dhe përkrahjen e vlerave dhe standardeve profesionale.

Përkufizimi i termave

Integriteti: ndershmëri individuale, sjellje në përputhje me vlerat dhe parimet morale, integritet institucional, përputhshmëri dhe qëndrueshmëri në veprime.

Integriteti është parimi i të vepruarit vazhdimisht në përputhje me vlerat etike dhe profesionale.

Rreziku në kontekstin e Planit të Integritetit: mundësia e shfaqjes së dëmit si pasojë e një ngjarjeje të tashme apo të ardhshme, e cila rrezikon integritetin e një institucioni. Kjo nënkupton ndikimin në shfaqjen e korrupsionit, praktika etike dhe profesionale të papranueshme, si dhe parregullsi të tjera.

Ndikimi i rrezikut: vlera e dëmit mbi të mirën ose vlerën publike që mbrohet. Ndikimi i rrezikut mund të jetë i ulët, i mesëm ose i lartë.

Probabiliteti/mundësia e rrezikut: mundësia që të ndodhë një ngjarje që shkakton dëm ndaj një të mire ose vlere publike të mbrojtur. Rreziku mund të jetë i ulët, i mesëm ose i lartë.

Vlerësimi i rrezikut: procesi i vlerësimit të gjendjes aktuale të ekspozimit të një institucioni ndaj një rreziku specifik në një fushë të caktuar. Ky vlerësim përcakton intensitetin e rrezikut si të ulët, mesatar ose të lartë dhe bazohet në vlerësimin e ndikimit dhe të probabilitetit të rrezikut.

Masa aktuale e menaxhimit të rrezikut: masa e aplikuar nga një institucion për të reduktuar rreziqet e korrupsionit në një fushë të caktuar.

Masa e përmirësimit: masa që mund të ndërmerret pas vlerësimit të masave ekzistuese të menaxhimit të rrezikut, me synim reduktimin e mëtejshëm të rrezikut të korrupsionit në një fushë ose proces të caktuar.

Aktiviteti: veprimet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës së përmirësimit.

Fusha: një aspekt kyç i funksionimit të një institucioni, që lidhet me përmbushjen e mandatit të tij. Për shkak të natyrës së saj, një fushë mund të paraqesë rrezik për korrupsion.

Procesi: një grup aktivitete të ndërlidhura, të nevojshme për funksionimin brenda një fushe. Procesi është një term më specifik se “fusha”; çdo fushë përbëhet nga një grup procesesh të lidhura ndërmjet tyre (rreziku).

Pyetësi: instrument kërkimor i dizajnuar për mbledhjen e informacioneve të nevojshme për arritjen e qëllimeve kërkimore të synuara.

Shkurtesat

MM	Ministria e Mbrojtjes
FSK	Forca e Sigurisë së Kosovës
APK	Agjencia e Parandalimit të Korrupsionit
DMF	Departamenti i Menaxhimit të Financave
DTI	Departamenti i Komunikimit dhe Teknologjisë së Informacionit
DLIGJ	Departamenti Ligjor
DLOG	Departamenti i Logjistikës
DDoS	Distributed Denial of Service
KE	Këshilli i Evropës
KRPP	Komisioni Rregullator i Prokurimit Publik
MBNJ	Menaxhimi i Burimeve Njerëzore
NALT	NATO Advisory and Liaison Team
NATO	The North Atlantic Treaty Organization
NJAB	Njësia e Auditimit të Brendshëm
D.LOGJ	Departamenti i Logjistikës
OKB	Organizata e Kombeve të Bashkuara
OSBE	Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë
ZKA	Sekretari i Përgjithshëm
TIK	Teknologji e Informacionit dhe Komunikimit
MIMS	Sistemi i Menaxhimit të Informacionit Ushtarak
SIM	Sistemi i Informacionit dhe i Menaxhimit
PPBE	Planifikimi, Programimi, Buxhetimi dhe Ekzekutimi
IGJ	Inspektorati Gjeneral
DPPR	Departamenti për Politika të Personelit dhe Rekrutim
SHPFSK	Shtabi i Përgjithshëm i FSK-së
DKTI	Departamenti i Komunikimit dhe Teknologjisë së Informacionit
NJSK	Njësia e Sistemit të Komunikimit
KASH	Korniza Afatmesme e Shpenzimeve

Integriteti Institucional

Ndërtimi i integritetit institucional vazhdon të mbetet një ndër aspektet më të rëndësishme në procesin e shtetndërtimit, duke parandaluar ekspozimin ndaj korrupsionit dhe formave të tjera të shkeljes së integritetit.

Mungesa e informacioneve dhe investimeve në integritet mund të rezultojë në ekspozim të veprime negative në institucione publike dhe zyrtare, duke rezultuar kështu në keqpërdorimin e fondeve publike dhe keqmenaxhimin e sistemit institucional.

Dukuritë negative dhe llojet e rreziqeve të korrupsionit dhe format e tjera të shkeljes së integritetit nuk duhen parë vetëm nga aspekti monetar, por edhe nga një kontekst më i gjerë i veprimeve ose mosveprimeve, të cilat nënçmojnë vlerat demokratike, si dhe sundimin e ligjit.

Koncepti i integritetit, edhe pse i zbërthyer në nivele të ndryshme, më së miri i përgjigjet perkufizimi, i cili e percakton integritetin si “veprim të zyrtarëve për të kryer punët mirë edhe atëherë kur ata nuk janë nën mbikëqyrje.”

Në këtë aspekt, ngritja e kapaciteteve në të gjitha fushat e mbrojtjes kërkon masa specifike të mbikëqyrjes për ndërtimin e integritetit në vazhdimësi, për shkak të natyrës së punës.

MM-ja dhe FSK-ja çështjen e integritetit e kanë të përcaktuar edhe në akte normative, të trajtuar edhe në dispozitë të veçantë brenda Kodit të Etikës së FSK-së, si një ndër vlerat dhe standardet kyçe të funksionimit të saj.

Plani i Integritetit paraqet dokumentin parimor të MM-së dhe FSK-së me qëllim që të reduktojë dhe të eliminojë rreziqet e mundshme korruptuese në institucion. Dokumenti është vazhdimësi e Planit të Parë të Integritetit (2019-2022), në përputhje të plotë me legjislacionin në fuqi të Republikës së Kosovës, e cila promovon qeverisjen e mirë dhe parimin e meritës në menaxhimin e burimeve njerëzore e materiale, si dhe shpenzimet e parasë publike. Ky Plan, gjithashtu është në përputhje me Strategjinë Kombëtare Kundër Korrupsionit (2023-2026) si në aspektin konceptual, ashtu edhe në atë përmbajtësor në fusha të përgjithshme. Plani vijon të marrë 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 ndërkombëtarë, siç janë: Organizata e Kombeve të Bashkuara (OKB-ja), Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë (OSBE-ja), Këshilli i Evropës (KE-ja) etj.

Plani i Integritetit, mund të përditësohet apo ndryshohet në të ardhmen, varësisht nga trendi i zhvillimeve në politikat kombëtare në përgjithësi dhe politikat e mbrojtjes në veçanti.

Fusha, të cilat konsiderohen si më të ekspozuara ndaj rreziqeve të korrupsionit dhe formave të cenimit të integritetit, gjatë procesit të zhvillimit, ndahen si në vijim:

- Menaxhimi i burimeve njerëzore;
- Menaxhimi i fushës së prokurimit dhe logjistikës;

- Menaxhimi i financave publike;
- Siguria e teknologjisë së informacionit.

Përmes Planit të Integritetit synohet të arrihet:

- Rritja e mundësive që institucioni të arrijë objektivat e menaxhimit të integritetit;
- Identifikimi i rreziqeve dhe masave për zvogëlimin e rreziqeve;
- Përmirësimi i kontroleve ndaj rreziqeve të identikuara;
- Mbajtja e një sistemi për të siguruar pajtueshmërinë me kërkesat dhe standardet ligjore dhe procedurale;
- Ngritja dhe ruajtja e besimit në vend dhe në raport me partnerët strategjikë të jashtëm të interesit në përkushtimin për integritet që zhvillohet nga MM-ja dhe FSK-ja.

Qëllimi dhe objektivat e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit është dokument i brendshëm 3-vjeçar, që identifikon rreziqet, analizon, vlerëson dhe specifikon masat përkatëse, të cilat evitojnë rreziqet dhe çenojnë integritetin.

Qëllimi i Planit të Integritetit

Qëllimi kryesor i Planit të Integritetit është të forcojë integritetin dhe kulturën kundërkorrupsion në MM dhe FSK, duke planifikuar dhe trajtuar ato përmes masave dhe veprimeve të përshtatshme si në vijim:

- Zhvillim të sistemit efektiv të menaxhimit të integritetit në institucion;
- Llogaridhënie dhe transparencë;
- Parandalimi ndaj cenimeve të integritetit;
- Planifikim i menaxhimit të rrezikut ndaj integritetit në MM dhe FSK.

Objektivat e Planit të Integritetit

- Eliminimi i praktikave të komplikuar të panevojshme dhe në mospërputhje me aktet nënligjore;
- Shmangia nga situatat e konfliktit të interesit;
- Mbikëqyrja e ushtrimit të të drejtave diskrecionale të menaxherëve;
- Fuqizimi i transparencës në punë;
- Vendosja e standardeve;
- Fuqizimi i mekanizmave të kontrollit të brendshëm;
- Zhvillimi i një kulture organizative dhe llogaridhënëse;

Parimet e Planit të Integritetit

Parimet kryesore të Plani të Integritetit janë:

- Zhvillimi i objektivave në funksion të ndërtimit të integritetit;
- Krijimi dhe zhvillimi i një mjedisi institucional të bazuar në kontroll të brendshëm dhe llogaridhënës;
- Pranimi i integritetit si një pjesë e pandarë e qeverisjes së mirë në MM dhe FSK,

si dhe parimet e tjera të përcaktuara në ligjet e aplikushme.

Duke u bazuar në parimet për integritetin si pjesë të pandarë të qeverisjes së mirë, dokumenti siguron përfshirjen e planit të integritetit brenda kornizës qeverisëse të MM-së dhe rrjedhimisht, integriteti vazhdon të konsiderohet si një normë e vendosur dhe e aplikuar në të gjitha nivelet e MM-së dhe FSK-së.

Fazat në të cilat ka kaluar zhvillimi i Planit të Integritetit si në vijim:

Faza e parë: Sekretari i Përgjithshëm (ZKA-ja) ka marrë vendim me Nr. prot.1061 të dt. 24.02.2025 për emërimin e Grupit punues dhe ka caktuar kryesuesin për hartimin e Planit të Integritetit. Ky grup pune përbëhet nga një numër i arsyeshëm anëtarësh, tetë anëtarë nga MM-ja dhe dy anëtarë nga APK-ja. Po ashtu, në punëtori kanë marrë pjesë dy përfaqësues të NALT-it. Grupi punues ka shqyrtuar kornizën ligjore (rregulloret, planet, kontrollin e brendshëm të auditimit, si dhe burime të tjera informacioni për fushat dhe proceset e punës).

Faza e dytë: Grupi punues ka përpiluar pyetësin gjithëpërfshirës, të cilin e ka shpërndarë të të gjitha kategoritë e personelit në MM për ta përpunuar sondazhin e vetëvlerësimit. Mbi bazën e rezultatit të pyetësit përcaktohen fushat e rrezikut dhe identifikimi i rreziqeve nga pyetësit e pranuar. Nga punonjësit në MM është vlerësuar, në përgjithësi, se nuk ka dukuri negative dhe të korrupsionit në sektorët përkatës prej nga vijnë vlerësimet.

Faza e tretë: Grupi punues ka mbajtur një seri të punëtorive, si në vijim; më 04 prill 2025; 04 qershor 2025; 04 shtator 2025; 05 shtator 2025 dhe më 08 shtator 2025. Në këto data, pjesëmarrës ishin edhe këshilltarët e NALT-it, të cilët kanë trajtuar secilën fushë dhe kanë kontribuar në hartimin e Planit të Integritetit dhe tabelën e rrezikut. Bashkërisht, kemi adresuar cenueshmërinë e integritetit, kemi propozuar masat për përmirësim në Matricën për zbatimin e Planit të Integritetit, dhe në finalizimin e këtij plani është paraparë dërgimi për komente dhe rekomandime, si dhe prezantimi para lidërshipt të MM-së (nëse kërkohet).

Produkti i Planit të Integritetit 2026–2028

Produkti i Planit të Integritetit është rezultat i punës së përbashkët të Grupit punues. Përfundimisht, Plani i Integritetit dergohet për miratim te lidërshipt dhe pastaj publikohet në ueb-faqen e MM-së. Plani liston objektiva të arritshëm, të cilët koncentrohen në fushat funksionale më të ndjeshme prej dukurive joetike, që përmes masave dhe veprimeve të përcaktuara duhet që të vazhdojnë të përmirësohen dhe të avancohen edhe më shumë, si mënyrë e fuqizimit të kapaciteteve institucionale dhe reduktimit të eliminimit të dukurive të mundshme negative.

Duke krijuar një mjedis institucional për kontroll dhe llogaridhënie, krijohen parakushtet për vlerësimin e rreziqeve korruptive dhe adresimin e tyre nëpërmjet instrumenteve të kontrollit në funksion të parandalimit të aktiviteteve të mundshme korruptive e mashtruese.

Përmirësimi dhe mirëmbajtja e sistemeve për menaxhimin e burimeve njerëzore, avancimi i sistemeve të prokurimit, menaxhimi i aseteve dhe logjistikës, i burimeve financiare, siguria e teknologjisë informative, përmirësimi i operacioneve dhe stërvitjeve, zhvillimi i shërbimeve mjekësore kontribuojnë në rritjen e transparencës, rritjen efikasitetit dhe llogaridhënies në të gjitha nivelet institucionale.

Duke aplikuar integritetin si pjesë të pandarë të qeverisjes së mirë në institucion, dokumenti siguron përfshirjen e të gjitha politikave, strategjive, planeve dhe aktiviteteve zhvillimore.

Arritjet/Rezultatet e Planit të Integritetit (2026-2028) fokusohen në dy fusha të rrezikut: (fushat e përgjithshme dhe fushat e veçanta të rrezikut)

1. Avancimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore;
2. Parandalimi i konfliktit të interesit;
3. Avancimi i sistemit të prokurimit, kontraktimit, furnizimit;
4. Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve materiale, financiare dhe aseteve;
5. Siguria e teknologjisë së informacionit;
6. Fuqizimi i mekanizmave të kontrollit të brendshëm.

Avancimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore

Menaxhimi i Burimeve Njerëzore (MBNJ) përbën një sektor të një rëndësie të veçantë për vlerësimin e shkallës së fuqizimit të vlerave dhe standardeve profesionale dhe etike, ndër të cilat është edhe integriteti. Aplikimi i parimit të meritës në procesin e rekrutimit dhe gradimit të personelit e forcon integritetin në sistemin e MBNJ-së. Parimi i meritës nënkupton që emërimet duhet të bëhen në baza të paanshme dhe bazuar në procedura korrekte e të hapura, si dhe në përputhje me vlerësimin e nivelit të kompetencës për ta ushtruar atë detyrë.

MM-ja dhe FSK-ja kanë bërë progres të dukshëm në zhvillimin e politikave të avancuara të MBNJ-së, në pozitat civile dhe ato ushtarake. Megjithatë, MBNJ-ja duhet të fuqizojë tutje mekanizmat si një formë e eliminimit të elementeve eventuale të patronazhit e politizimit, gjë që rrezikon përpjekjet për ngritjen e integritetit në MBNJ. Nevojitet ndërtimi i sistemit efikas të vlerësimit të performancës, rekrutimi i bazuar në meritë, qoftë për personelin e uniformuar, qoftë për atë civil, si dhe kërkohet ngritja e transparencës në procesin e gradimit, planifikimi dhe realizimi meritor i pagave, shtesave dhe kompensimeve të tjera mbi pagën bazë për të gjitha kategoritë e personelit sipas legjislacionit në fuqi.

Avancimi i Sistemit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore si objektiv strategjik përfshin nënobjektivat, masat dhe veprimet si në vijim:

Promovimi i integritetit dhe përgjegjësisë së të gjithë zyrtarëve në MM dhe FSK

Integriteti si vlerë dhe standard institucional vlerësohet lart në të gjitha segmentet organizative dhe funksionale të MM-së dhe FSK-së. Ai është përcaktuar edhe si dispozitë e veçantë në Kodin e Etikës në FSK. Përkundër faktit se Integriteti trajtohet dhe respektohet si normë standarde, kërkohet një angazhim më i madh në funksion të sensibilizimit të të gjithë zyrtarët e MM-së dhe FSK-së nëpërmjet instrumenteve të ndryshme siç janë: ligjërata, trajnime, seminare (punëtori), konferenca, materiale të shkruara dhe elektronike, inspektive, auditime dhe kontroll nga mbikëqyrja e nivelit hierarkik etj.

Rritja e transparencës në procesin e rekrutimit dhe avancimit në detyrë përmes evidentimit dhe aplikimit të teknologjisë

Gjatë procesit të rekrutimit dhe avancimit të stafit, Komisioni i rekrutimit, i cili zhvillon procedurat e përzgjedhjes së kandidatëve, do të kujdeset të mbajë dhe të ruajë të dhënat në procedurat paraselektuese, testet me shkrim përmes sistemit elektronike, nga procesi i rekrutimit deri në fazën përfundimtare të përzgjedhjes. Gjatë procesit intervistues, secili anëtar i komisioni, që zhvillon intervistat me gojë do të kujdeset të mbajë shënime me komente në formularët e vlerësimeve nga secila fushë, që të jenë pjesë përbërse e dosjeve dhe poentimit përfundimtar në sistemin elektronik.

MM-ja dhe FSK-ja do të sigurojnë kushte për incizim të digjitalizuar të hapësirave ku zhvillohen proceset testuese, përzgjedhëse për personelin ushtarak dhe civil, përveç në rrethanat e caktuara kur një gjë e tillë është e pamundur për arsye të ligjshme.

Qëllimi i kësaj metodologjie është promovimi i meritokracisë dhe forcimi i sundimit të ligjit në proceset e rekrutimit dhe përzgjedhjes.

Rritja e efikasitetit përmes rigjenerimit të aftësive dhe kapaciteteve profesionale

Ky proces aplikohet për pozitat ushtarake përmes praktikës së rotacionit dhe transferimit për pozita të vlerësuara për këtë praktikë. Sipas dispozitave të Rregullores për Zhvillimin e Karrierës së Pjesëtarëve të FSK-së, pjesëtari i FSK-së emërohet në pozita të ndryshme për të përfituar profesionalisht nga shumëllojshmëria e detyrave, në përputhje me kapacitetet dhe kualifikimet e tij/saj. Shërbimi në pozita të ndryshme krijon mundësi zhvillimore, si për FSK-në, ashtu edhe për pjesëtarët. Legjislacioni për zyrtarët publikë aktual ka përcaktuar dispozitat për të gjitha pozitat civile të nivelit udhëheqës në të gjithë sektorët e administratës publike, kontratat të jenë të kufizuara deri në 4 vite. Kjo situatë e kontratave të kufizuara mbetet për t'u parë dhe analizuar në të ardhmen se a mund të reflektojnë rreze për integritetin institucional. Jemi të përkushtuar brenda kësaj periudhe (2026–2028) të bëjmë plotësim - ndryshimin e Ligjit për MM-në dhe të zhvillojmë statusin e veçantë të nëpunësit në MM dhe FSK, sipas dispozitave e nenit nr. 6 të Ligjit për Zyrtarët Publikë që për institucionin tonë disa veprime mund t'i përcaktojmë në Ligjin e Brendshëm, i cili mbizoteron mbi Ligjin e Përgjithshëm.

Procesi i ndërrimit të anëtarëve të bordeve të rekrutimit, gradimit dhe trajnimeve

Aplikimi i praktikës së ndërrimit periodik të përbërjeve të bordeve të rekrutimit, trajnimit dhe gradimit në MM dhe FSK ka në fokus emërimin e personelit të përgatitur profesionalisht, në funksion të efikasitetit sa më të mirë, të vazhdojë praktika e ndërrimit të anëtarëve të Bordit, si dhe zhvillimit të trajnimeve paraprake për stafin e bordeve përkatëse në fushën e rekrutimit dhe gradimit.

Mënyra për raportimin e korrupsionit, duke siguruar konfidencialitetin e raportuesit

Parandalimi i konfliktit të interesit

Konflikti i interesit nënkupton gjendjen e mospajtimit ndërmjet detyrës publike dhe interesave private të zyrtarit/ushtarakut, kur ai/ajo ka interesa private të drejtpërdrejta ose të tërthorta, personale ose pasurore, të cilat ndikojnë, mund të ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në ligjshmërinë, transparencën, objektivitetin dhe paanësinë e tij/saj gjatë ushtrimit të funksionit publik. Për këtë shkak, ndër masat e nevojshme për parandalimin e konfliktit të interesit janë paraparë:

Deklarimi i tërheqjes në rast të konfliktit të interesit

Deklarimi i tërheqjes në rast të konfliktit të interesit konsiston në fuqizimin e procedurave për deklarimin e tërheqjes në rast të konfliktit të interesit. Praktika mund të njohë raste të ndryshme të implikimit, me apo pa dashje, në rastet e konfliktit të interesit. Pavarësisht se legjislacioni aktual i rregullon në masë të madhe rastet e konfliktit të interesit, institucioni ynë është i përkushtuar në fuqizimin e mekanizmave për parandalimin dhe shmangien e rasteve eventuale. Më konkretisht, do të kemi

rishikimin e dispozitave relevante të Kodit të Etikës që aplikohet në MM dhe FSK për deklarimin e tërheqjes në rast të konfliktit të interesit, do të harmonizohet me legjislacionin e fushës dhe në përputhje me specifikat e misionit mbrojtës.

Informimi/njoftimi për çështjet e punësimit dytësor

Punësim dytësor nënkupton çfarëdo punësimi, angazhimi apo aktiviteti tjetër të rregullt apo të kohëpaskohshëm jashtë institucionit, me pagesë apo pa pagesë. Zyrtarët e MM-së (pjesëtarët aktivë të FSK-së) nuk mund të angazhohen në punësim tjetër dytësor jashtë institucionit, që pengon apo mund të pengojë kryerjen e detyrave të tij dhe që cenon në çfarëdo mënyre realizimin e objektivave të institucionit. Punësimi dytësor nuk do të lejohet, nëse mund të përbëjë konflikt interesi faktik apo të dukshëm ndërmjet detyrave zyrtare, interesave private apo financiare të pjesëtarit aktiv, apo të ndikojë negativisht në çfarëdo mënyre në aftësinë e pjesëtarit në kryerjen e detyrave dhe përgjegjësi të tij. Për këtë arsye, ndër masat e parapara është edhe fuqizimi i procedurave për çështjet e punësimit dytësor, respektivisht rishikimi i Rregullores për Punësimin Dytësor në MM dhe FSK që ndalon punësimin dytësor dhe çështjeve të punësimeve dytësore në përputhje me misionin mbrojtës. Për të mbrojtur interesat e institucionit dhe eliminimin e rasteve të përdorimit dhe keqpërdorimit të njohurive profesionale (know how), dhe duke u bazuar në Ligjin për parandalimin e konfliktit të interesit në ushtrimin e funksionit publik, do të bëhet ngritja e procedurave për eliminimin e keqpërdorimit të njohurive profesionale (know how) për personelin ushtarak dhe civil të MM-së dhe FSK-së për periudhën kohore të angazhimit (punësimit) të tyre pas lirimit nga detyra në rastet kur kemi konflikt interesi.

Informimi dhe vetëdijesimi rreth parandalimit të konfliktit të interesit

Krahas këtyre masave, ndër të tjera janë paraparë edhe fushata informimi dhe vetëdijesimi rreth parandalimit të konfliktit të interesit, punësimit dytësor dhe angazhimit (punësimit) pas lirimit nga detyra. Fushata përkatëse do të organizohet dhe realizohet nga instruktorët, të cilët do të zhvillohen përmes procesit të ngritjes së kapaciteteve profesionale në FSK.

Avancimi i sistemit të prokurimit dhe kontraktimit

Aktualisht, Ministria e Mbrojtjes në procedurë të prokurimit përdor sistemin elektronik, i cili garanton një proces transparent dhe siguron kushtet për një konkurrim të hapur dhe të paanshëm ndërmjet operatorëve ekonomikë pjesëmarrës. Në këtë sistem kryhen në mënyrë elektronike të gjitha procedurat e prokurimit publik, përfshirë prokurimet me vlerë të vogël, si dhe faza e parë e procedurave prokuruese, sipas parashikimeve legjislative përkatëse.

Me qëllim të avancimit të sistemit të prokurimit dhe kontraktimit, përveç sistemit të lartecekur të MM-së dhe FSK-së, është në proces të zbatimit sistemi digjital i ciklit të

procedurave të prokurimit përmes Sistemit Intern të Menaxhimit të Informacionit (SIM), i cili do të mundësojë ngritjen e cilësisë, racionalitetit dhe ruajtjes së konfidencialitetit të sistemit të blerjeve të armatimit dhe pajisjeve të tyre. Për shkak të rëndësisë së këtij sistemi, kërkohen edhe masat adekuate në funksion të ruajtjes së këtij sistemi nga rreziqet e mundshme.

Me avancimin e sistemit të prokurimit dhe kontraktimit përmes aplikimit të sistemit MIMS do të sigurohet përmirësimi dhe forcimi i metutjeshëm i procesit të prokurimit, sistemit të hartimit dhe gjurimit të kërkesave të prokurimit në MM dhe FSK në përputhje me Ligjin për Prokurim Publik në fuqi, gjë e cila do të rritë kontrollin, transparencën, llogaridhënien në zhvillimin e procedurave të prokurimit, e cila ndikon drejtpërdrejt në rritjen e integritetit.

Përmirësimi i procesit të menaxhimit të kontratave

Përmirësimi i procesit të menaxhimit të kontratave konsiston kryesisht në fuqizimin e kapaciteteve dhe ngritjes së kontrollit (monitorimit) në fushën e menaxhimit të kontratave. Për të siguruar menaxhim të drejtë të kushteve të kontratës, MM-ja dhe FSK-ja synojnë proces të suksesshëm të menaxhimit të kontratave përmes: caktimit të personelit të përshtatshëm dhe profesional sipas fushave përkatëse, trajnimit e vazhdueshëm të menaxherëve të kontratave për rolin dhe përgjegjësitë e tyre gjatë menaxhimit të një kontrate në harmoni me legjislacionin në fuqi. Po ashtu, e njëjta vlen edhe për komisionet për pranime teknike në fushën e infrastrukturës, furnizimeve dhe shërbimeve, të cilat do të sigurojnë Autoritetin Kontraktues se cilësia e punëve, shërbimeve ose e mallrave është sipas kushteve të kontratave.

Me qëllim të menaxhimit sa më të mirë të kontratave, MM-ja dhe FSK-ja do të sigurojnë që të evitojë mbingarkesën e personelit menaxhues të kontratës me shumë kontrata në kohë të njëjtë.

Fuqizimi i mekanizmave të brendshëm të hulumtimit të tregut

Hulumtimi i tregut do të konsistojë me procesin sistematik të mbledhjes, analizimit, përpunimit të të dhënave rreth kërkesave, ofertave, konkurrencës, teknologjisë dhe inovacionit, rregullimeve ligjore, rreziqeve dhe sfidave të mundshme.

Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve materiale, financiare dhe aseteve

Përmes menaxhimit të duhur të burimeve materiale, financiare dhe aseteve, si një proces i strukturuar vendimmarrës nga MM-ja dhe FSK-ja, synohet të maksimizohet siguri sasiore dhe cilësore i furnizimeve dhe shërbimeve nga to, ndërkohë, duke synuar minimizimin e kostos dhe rreziqeve eventuale korruptive përgjatë gjithë jetës së përdorimit të këtyre burimeve dhe aseteve.

Planifikimi, programimi, buxheti dhe ekzekutimi (PPBE)

Procesi i PPBE-së është një proces i brendshëm dhe përsëritës (ciklik) i MM-së dhe FSK-së, që përdoret për të shpërndarë në mënyrë efektive dhe efikase burimet që ofrojnë kapacitete për të përmbushur misionin kushtetues dhe ligjor të MM-së dhe FSK-së.

Qëllimi kryesor i PPBE-së është shpërndarja e resurseve efektivisht, me qëllim që t'i sigurojë FSK-së kombinimin më të mirë të forcave, pajisjeve dhe mbështetjes për të përmbushur misionin e saj.

Sistemi i PPBE-së

Si një proces i standardizuar përdoret në MM dhe FSK për menaxhimin e mbrojtjes dhe shpërndarjes së burimeve për të ofruar kapacitetet e nevojshme në përmbushjen e misionit, udhëhiqet nga kalendari ciklik, i cili përfshin planifikimin, programimin, buxhetimin dhe ekzekutimin. Ky cikël i PPBE-së fillon dy vite para ekzekutimit.

Fuqizimi i planifikimit dhe menaxhimit logjistik e financiar

Planifikimi i fondeve dhe përgatitja e kërkesave teknike dhe funksionale vazhdon të mbesë synim në funksion të menaxhimit efikas të mbështetjes logjistike, të cilat do të ndërliken dhe harmonizohen me kërkesat për planifikimin buxhetor për vitin fiskal.

Analizimi i projekteve/kërkesave dhe përgatitja e specifikacioneve teknike

Me qëllim të ngritjes së cilësisë së furnizimeve, shërbimeve dhe punëve ndërtimore të kontraktuara, do të themelohen komisionet e ekspertëve për të vlerësuar kërkesat në aspektin e planifikimit, hulumtimin të tregut si dhe hartimit të specifikacioneve teknike dhe funksionale. Aktiviteti i këtyre komisioneve do të rezultojë në vlerësimet më të sakta në mes çmimeve të planifikuara dhe atyre që ofrohen në treg, si dhe zvogëlimi i paqartësive teknike të kërkesat për pajisjet apo shërbimet e kërkuara për të zvogëluar riskun për dështimin e projekteve.

Përmirësimi i menaxhimit të aseteve

Një ndër masat konkrete është rishikimi dhe plotësimi i Udhëzuesit për Menaxhimin e Aseteve (pasurisë), i fokusuar në rishikimin e procedurave të evidentimit si dhe përgjegjësitë e realizimit të detyrave. Menaxhimi i aseteve dhe flotës duhet të bëhet nëpërmjet evidentimit dhe krijimit të një sistemi më të mirë të llogaridhënies, i cili do të japë informata edhe në planifikimin e kërkesave buxhetore për vitet në vijim, ku ky sistem do të ofrojë informata mbi gjendjen e aseteve ekzistuese.

Siguria e TIK-ut dhe siguria kibernetike në MM dhe FSK

Digjitalizimi i proceseve brenda Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcës së Sigurisë së Kosovës ka ndikuar dukshëm në përmirësimin e transparencës, efikasitetit dhe integritetit institucional. Megjithatë, ky transformim teknologjik ka sjellë me vete edhe një rritje të ndjeshme të rreziqeve dhe kërcënimeve kibernetike, duke e bërë të domosdoshme ndërmarrjen e masave të balancuara, të mirëstrukturura dhe të qëndrueshme për mbrojtjen e sistemeve të informacionit.

Kërcënimet kibernetike janë në rritje të vazhdueshme, po bëhen gjithnjë e më të sofistikuara dhe mund të kenë pasoja të rënda për funksionimin e institucioneve shtetërore, sidomos atyre të sigurisë dhe mbrojtjes. Aktorë të brendshëm dhe të jashtëm synojnë të komprometojnë sistemet e informacionit, të vjedhin të dhëna sensitive apo të ndërhyjnë në operacionet kritike përmes sulmeve, si: phishing, malware, ransomware, sulme të shpërndara të mohimit të shërbimit (DDoS), apo qasjes së paautorizuar që shfrytëzon dobësitë në rrjet dhe mungesën e kontrolleve të brendshme të sigurisë fizike dhe digjitale.

Një sfidë e përhershme në këtë kontekst janë gabimet njerëzore, të cilat konsiderohen si hallka më e dobët në zinxhirin e sigurisë kibernetike. Ato mund të kenë ndikim të drejtpërdrejtë në komprometimin e të dhënave personale dhe institucionale, duke krijuar rrezik për integritetin dhe besueshmërinë e sistemeve të informacionit dhe institucionit në përgjithësi. Prandaj, zhvillimi i programeve për ngritjen e vetëdijes së përdoruesve të sistemit të informacionit mbi rreziqet kibernetike dhe mënyrat për t'i shmangur ato është i domosdoshëm.

Në këtë drejtim, hartimi i politikave dhe dokumentacionit me rregulla të qarta të sigurisë luajnë rol kyç për menaxhimin efektiv të sigurisë së sistemeve të informacionit dhe për reagimin e koordinuar ndaj incidenteve kibernetike.

Sfidat kryesore në fushën e sigurisë së informacionit përfshijnë:

- Sulmet ndaj sistemeve ushtarake, përfshirë komandën, kontrollin, logjistikën dhe personelin;
- Rrjedhja ose ekspozimi i të dhënave të ndjeshme të institucionit;
- Qasja e paautorizuar në sistemet dhe informacionet institucionale;
- Mungesa e vetëdijes dhe trajnimit të duhur për sigurinë kibernetike.

Për të përballuar me sukses këto sfida, rekomandohen masat në vijim:

- Investime të vazhdueshme në infrastrukturë të sigurt dhe të besueshme, që garanton mbrojtjen digjitale dhe fizike të sistemeve të informacionit;
- Zhvillimi dhe operacionalizimi i sistemeve të avancuara për monitorim proaktiv, me qëllim identifikimin dhe reagimin në kohë ndaj kërcënimeve kibernetike;
- Trajnime të rregullta dhe të detyrueshme për të gjithë personelin, me fokus në ngritjen e ndërgjegjësimit, aftësive praktike dhe përdorimin e sigurt të teknologjisë në përputhje me standardet e sigurisë.

Fuqizimi i mekanizmave të kontrollit të brendshëm

Me qëllim të forcimit të integritetit përbrenda institucionit, MM-ja dhe FSK-ja kërkohet të fuqizojnë edhe më tej kapacitetet e mekanizmave të kontrollit të brendshëm, të cilat mbulojnë të gjitha fushat që mund të cenojnë integritetin në administrimin e burimeve njerëzore, materiale, financiare dhe të tjera.

Funksionalizimi i plotë i Njesisë për Auditim me personel profesional, sipas strukturës organizative dhe realizimin e trajnimeve të vazhdueshme profesionale, si dhe zbatimi i rekomandimeve të dala nga raportet e auditimit përmes planeve konkrete të veprimit që përcaktojnë aktivitetet dhe afatet si dhe përgjegjësitë e zbatimit të tyre.

Fuqizimi i kontrollit të Inspektorit Gjeneral

Inspektorati Gjeneral në MM, si mekanizëm i kontrollit të brendshëm, aktualisht fushëveprimtarinë e tij e ka të përcaktuar me akt nënligjor dhe fuqizimi i përgjegjësisë të këtij mekanizmi duhet të konsistojë në rregullimin me dispozita ligjore të fushëveprimit të IGJ-së, qoftë përmes plotësim–ndryshimit të ligjeve aktuale apo hartimit të një ligji të ri për fushën e inspektoratit, e cila rrit sigurinë juridike të veprimeve dhe rezultatit të punëve të Inspektoratit.

Si në rastin e NJAB-së edhe IGJ-ja harton raporte inspektuese, të cilat rezultojnë me rekomandime përkatese, zbatimi i të cilave duhet të bëhet përmes planeve konkrete të veprimit dhe raportimit të zbatimeve të tyre. Detyrat dhe përgjegjësitë e NJAB-së dhe IGJ-së duhet të jenë të ndara qartë dhe të përcaktuara saktësisht për përgjegjësitë që ushtrojnë, për të shmangur çfarëdolloj duplikimi apo përzjerje të kompetencave.

Fuqizimi i kontrollit të brendshëm në Departamentin e Financave

Departamenti i Financave duhet të funksionalizohet me staf të kompletuar për t'i menaxhuar fondet publike dhe format e tjera të burimeve materiale për të shmangur mundësitë e abuzimit, shpërdorimit dhe korrupsionit në menaxhimin e financave. Menaxhimin i Financave në Ministrinë e Mbrojtjes është një ndër kompetentet kryesor për integritetin institucional pasi lidhet drejtpërdrejt me përdorimin e fondeve publike. Fuqizimi i bordeve apo komisioneve përkatese vendimarrëse në shkallë të dytë në procedurën administrative.

Fuqizimi i këtyre mekanizmave nënkupton fillimisht përzgjedhjen me anëtarë profesionalë, sipas fushave të vendimarrjes, dhe trajnime të vazhdueshme të tyre në fushat për të cilat janë kompetent për vendimarrje administrative në shkallë të dytë (bordet/komisionet), të cilat do të vendosin me profesionalizëm, objektivitet, meritokraci dhe bazuar në legjislacionin përkates.

Roli i sinjalizuesve është gjithashtu i rëndësishëm, si një mekanizëm efektiv i mbikëqyrjes publike.

Ministria do të informojë periodikisht punonjësit e saj për procedurat ligjore në lidhje me sinjalizuesit dhe mbrojtjen e tij, në mënyrë që sinjalizuesit të kenë më të lehtë raportimin ligjor. Promovimi i mbrojtjes së sinjalizuesve është thelbësor për një

Intensiteti i rrezikut fitohet duke shumëzuar probabilitetin/gjasën me pasojnë/ndikimin, duke përdorur matricën e rrezikut, "ndikimi (1-10) x pasoja (1-10)", treguar në figurën si më lart.

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

i/e ulët	mesatar	i/e lartë
1 – 15 pikë	16 - 48	49 - 100

i/e ulëtmesatari/e lartë1 – 15 pikë16 - 4849 - 100

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

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

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

Fushat e veçanta të rrezikut

Menaxhimi i kontratave

Sistemi i blerjeve dhe kontraktive bëhet përmes procedurave të prokurimit, të cilat janë transparente dhe në mbikëqyrje të vazhdueshme, të cilat janë avancuar me sistem të automatizuar dhe digjitalizuar. Perjashtimisht, për nevojat e ngritjes së nivelit të sigurisë në MM dhe FSK kemi edhe proceset e kontratave për klasifikimin e informacioneve të blerjes me qëllim të ruajtjes së konfidencialitetit në ngritjen e performancës në fushën e sigurisë.

Në këtë aspekt, ngritja e kapaciteteve të mbrojtjes kërkon masa specifike të mbikëqyrjes për ndërtimin e integritetit për shkak të natyrës së informacioneve të klasifikuara, por edhe për shkak të blerjeve të pajisjeve me vlera të mëdha.

Përparimi i teknologjisë dhe zhvillimi i hovshëm i inteligjencës artificiale mund të keqpërdoren për informacione të rrejshme, të cilat përbëjnë rrezik për integritetin dhe besueshmërinë e sistemeve të informacionit dhe institucionit në përgjithësi. Zhvillimi i programeve dhe ngritja e vetëdijes së përdoruesve të sistemit të informacionit mbi rreziqet kibernetike është më së prioritet dhe domosdoshmëri për mbrojtje kibernetike.

Matrica e zbatimit të Planit të Integritetit									
Fushat e përgjithshme të rrezikut									
Regjistrimi i rrezikut			Vlerësimi dhe matja e rrezikut			Veprimi ndaj rrezikut			
Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikimi	Vlerësimi i rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrta ri përgjegjës	Afati realizimit	i
Avancimi i sistemit të burimeve njerezore	Mangësi e politikave për mbajtjen, mirëqenien dhe rekreacionin e personelit, si dhe ruajtja e kapaciteteve të plotë operacionale me të gjitha kategoritë e personelit.	Legjisliacioni në fuqi	4	5	20	Hartimi i politikës për mbajtjen, mirëqenien dhe rekreacionin e personelit në MM/FSK	BNJ DPPR	31.12.2026	
	Mosharmonizimi i akteve ligjore, statusi i veçantë i personelit civil në MM	Ligji i MM-së me Ligjin për ZP-në	3	7	21	Harmonizimi i Ligjit të Ministrisë së Mbrojtjes me nenin 6 të Ligjit për Zyrtarët Publikë, lidhur me statusin e veçantë të personelit civil.	BNJ/ Dep. Ligjor.	2026	
	Mosaprovimi i plotësimit ndryshimeve në	Ligji Nr.06/L-124 per Sherbim ne FSK	3	9	27	1. Masa konkrete disiplinore të respektohen nga i gjithë personeli ushtarak i FSK-së. 2. Mbajtja e të dhënave lidhur me rastet e	G1/FSK	12 muaj	

	Kodin Disiplinor të FSK-së.							shkeljeve disiplinore dhe përkujdesja nga penalizimi dhe parashkrimi		
	Moshartimi i planit të dhurur të rekrutimit të rekrutëve, kadetëve - oficerëve të FSK-së sipas kërkesave të njësive dhe mosrespektimi afateve kohore të rekrutimeve	Ligji nr.06/L-124 për Shërbim në FSK dhe Rregullore (MM) nr. 07/2023 për Rekrutimin në FSK	2	8	16			1.Të hartohet plani i detajuar i rekrutimit të rekrutëve të FSK-së dhe kadetë-oficerëve 2.Të respektohen afatet kohore sipas kërkesave të njësive me qëllim të plotësimit të kapaciteteve me BNJ-në dhe profesionalizimin e tyre.	BNJ- DPPR G1/FSK	12 muaj
	Mosaprovimi i kërkesave buxhetore për kategorinë e pagave dhe shtesave dhe kompenzimeve mbi pagën bazë dhe mospërfshirja në Ligjin e Buxhetit Vjetor	Legji Vjetor i Buxhetit	8	8	64			Njësia e BNJ-s dhe DMF-s të kërkojë aprovimin e kërkesave buxhetore sipas legjislacionit në fuqi	DPPR-BNJ	12 muaj
Prokurimi publik(blerjet dhe kontraktimet)	Mungesa e transparencës	Ligjislacion në fuqi të prokurimit publik	6	9	54			1. Publikimi i raporteve periodike mbi kontratat kryesore. 2. Krijimi i një regjistri të hapur të kontratave, i qasshëm nga publiku dhe shoqëria civile. 3. Raportimi i rezultateve të auditimeve të brendshme.	Departamenti i Prokurimit & ZKA-ja	12 muaj

	Konflikti i interesit	Sipas Ligjit Nr.06/L-011 për Parandalimin e Konfliktit të Interesit në ushtrimin e Funksionit Publik	8	9	72	1. Vendosja e mekanizmave për verifikim automatik të deklaratave përmes regjistrave publikë (p.sh. bizneset e familjarëve). 2. Aplikimi i sanksioneve disiplinore/ndëshkuse për mosdeklarim ose deklarim të rremë.	Departamenti i Prokurimit & ZKA	12 muaj
	Mungesa e stafit profesional për menaxhimin e kontratave	Ligjet, aktet nënligjore dhe aktet e brendshme të MIM-së dhe FSK-së	7	6	42	Menaxhimi i Kontratave Kontraktuale nga pjesëtarët me kompetencë profesionale dhe trajnimi i pjestarëve/zyrtarëve për menaxhimin e kontratave	Zyra e Sekretarit/ Departamenti i prokurimit DMF	Në vazhdimësi
	Manipulimi i specifikimeve teknike	Legjislacioni në fuqi	7	9	63	1. Rishikimi për specifikimet e kontratave me vlerë të lartë, nga ekspertë të jashtëm të pavarur, 2. përdorimi i një checklist standarde që siguron neutralitetin e kritereve, dhe 3. monitorim nga një komision i posaçëm me integritet.	Departamenti i Prokurimit/ njësiti të kërkuara	6 muaj
Sinjalizimi	Mungesa e një linje anonime për raportimin e rasteve të korrupsionit.	Ligjislacion në fuqi.	6	9	54	1. Krijimi i një linje anonime për raportimin e rasteve të korrupsionit. 2. Mbrojtja e plotë e sinjalizuesve që raportojnë parregullsi.	Zyrtari përgjegjës për sinjalizim	12 muaj

							3. Kutia e ankesave.			
konfliktit të interesit	Parandalimi, shmangia dhe tërheqja e konfliktit	Sipas Ligjit nr.06/L-011 për Parandalimin e Konfliktit të Interesit në ushtrimin e Funksionit Publik	3	8	24		Ngritja e përgjegjëseve nga i gjithë personeli lidhur me shmangien dhe parandalimin e konfliktit të personelit, gjatë zbatimit të detyrave	MM/FSK	Në vazhdimësi	
Planifikimi Buxhetor Logjistik	Parashikimi jo i sakte i nevojave reale, ndarja e buxhetit pa prioritete reale, mungesa e të dhënave të brendshme.	Plani preliminar i prokurimi/ KASH	5	8	40		Zbatimi i MIMS-it Zbatimi i Rregullores së PPBE-s Bashkërendimi i aktiviteteve me njësitë kërkuese gjatë përbërjes së kërkesave	Z	12 muaj	

	Mungesa e hulumtimit të tregut me kohë dhe të kompletuar për të gjitha projektet.	Planit preliminar të prokurimit-KASH lidhur me hulumtimin e tregut. Udhëzuesi e KRPP-it për analizën e tregut (dhjetor 2023), si dhe me Udhëzuesit për Analizë dhe Hulumtim të tregut me nr. prot. 282, datë 24.11.2021	2	6	12	Bashkërenditja e aktiviteteve me njësinë kërkuese gjatë përgatitjes së kërkesave, në lidhje me hulumtimin e tregut.	D.LOGJ/SH PFSK	Në vazhdimësi
	Asetet dhe rreziku i vjedhjes, humbjes, gabimeve në regjistrim dhe mirëmbajtjes së pamjaftueshme. Hyrje e paautorizuar dhe mungesë kontrolli mbi asetet fizike që shkakton humbje ose vjedhje.	MIMS ka të integruar udhëzuesin për përdorim.	5	7	35	1.Vendosja e stafit civil në njësi, si përdorues të programit të MIMS-it, për administrim të aseteve. 2.Caktimi i zyrtarit përgjegjës për regjistrimin dhe raportimin e aseteve. 3.Trajnime për stafin mbi procedurat e administrimit të aseteve dhe programit të MIMS-it	D.LOGJ/SH PFSK	12 muaj

	Dokumentacioni i pasaktë ose i mangët që çon në keqmenaxhimin e aseteve	Udhëzuesit për programin e MIMS-it për dokumentimin e aseteve	6	5	30	Përditësim i rregullt i dokumentacionit Kryerja e kontroleve periodike për verifikim të saktësisë së të dhënave. Përdorimi i sistemeve digjitale për regjistrim dhe gjurmim.	D.LOGJ/SH PFSK	12 muaj
	Mosplanifikimi dhe moszbatimi i mirëmbajtjes çon në prishjen dhe dobësimin e aseteve	Plani vjetor i mirëmbajtjes (aplikohet në FSK) Rishikimi periodik i pajisjeve	5	7	35	Kontrollimi, evidentimi dhe monitorimi i rregullt i gjendjes së aseteve Raportim dhe monitorim i rregullt nga zyrtarët për menaxhim të aseteve.	D.LOGJ/SH PFSK	6 muaj
Mosplanifikimi i drejtë i buxhetit, mosrealizimi i shpenzimeve sipas planeve buxhetore si dhe mosmenaxhimi efikas i pasurisë.	Mosplanifikimi i buxhetit sipas parametrave të tregut, planit kontabël dhe objektivave të institucionit.	Ofrimi i instruksioneve të marra nga MFPT-ja(aktet ligjore dhe nënligjore), KASH-it, qarkoret periodike.	8	9	72	Monitorimi gjatë fazave të planifikimit buxhetor nga njësitë shpenzuese të buxhetit në MM/FSK, si dhe koordinimi me MFPT-n, Departamenti i Buxhetit. Mbajtja e takimeve paraprake, konsultimeve këshillëdhënëse duke interpretuar dhe respektuar legjislacionet e aplikueshme në fuqi.	DMFMM/S HPFSK	12 muaj

	Menaxhimi i shfrytëzimit të fondeve publike në mënyrë transparente.	Ligji për menaxhimin e financave publike dhe Ligji i Buxhetit	6	8	48	Monitorimi i funksionimit të kontrollit të brendshëm përmes delegimit sipas niveleve të llogaridhënies në bashkëpunim me njësitë shpenzuese të buxhetit të MM-së. Harmonizimi i Planit të Shpenzimeve me aktivitetet e parapara për zhvillimin e procedurave të blerjes, duke pasur parasysh përfshirjen e obligimeve të bartura nga viti prarprak.	DMFMM/S HPFSK	12 muaj
	Menaxhimi efikas dhe transparent i pasurisë	Legjislati i fuqi, SIMFK	6	9	56	Monitorimi i funksionimit të kontrollit të brendshëm përmes delegimit sipas niveleve të llogaridhënies, në bashkëpunim me njësitë shpenzuese të buxhetit. Funksionalizimi i modulit të pasurisë në sistemin MIMS në kuadër të MM/FSK, i cili do të mundësojë regjistrimin e plotë dhe të saktë të pasurisë nën dhe mbi 1 mijë euro, ku do të eliminoheshin mangësitë eventuale. Vlerësimi dhe tjetërsimi i pasurisë sipas Rregullores për pasuri për OB, raportimi i rregullt për pasuri.	DMF/DLO G	12 muaj

Nuk ka filluar (nuk ka progres) duhet gjetur zgjidhje **0% – 30%**

Është në proces dhe mund të ketë problem (ka filluar me vonesë ose është vonuar gjatë kryerjes) **31% - 70%**

Është duke u zhvilluar sipas planit **71% - 100%**

RAPORTI

Në matricë janë paraparë xx aktivitete për t'u realizuar prej tyre xx janë realizuar, xx janë në proces, ndërsa xx nuk janë realizuar. (Realizimet janë me ngjyrë të gjelbër, ato në proces me ngjyrë të verdhë, ndërsa të parrealizuara me ngjyrë të kuqe. Për aktivitetet e parrealizuara duhet dhënë arsyetimet.

VËREJTJE:

Përgjegjësi për matjen e realizimit të aktiviteteve është DPPR-DBNJ në MM në koordinim të plotë me njësitë përgjegjëse. Vlerësimi bëhet çdo 6 muaj (K2 dhe K4), ndërsa monitorimi i zbatimit të Planit të Veprimit do të jetë i vazhdueshëm gjatë tërë kohës (nga fillimi deri në mbarim).

Fushat e veçanta të rrezikut							
Regjistrimi i rrezikut			Vlerësimi dhe matja e rrezikut			Veprimi ndaj rrezikut	
Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistuese kontrollit	Masat të	Gjasat	Ndikimi	Vlerësimi i rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve
Rekrutimi i Atasheve të Mbrojtjes	Mosrespektimi i planeve, kushteve dhe kriterëve , ligjore dhe nënligjore dhe realizimi i afateve kohore .	Ligji nr. 06/L-124 për Shërbim në FSK dhe Rregullore (QRK) nr. 09/2022 për Atashe të Mbrojtjes		6	9	54	1.Hartimi dhe respektimi i planeve, kushteve dhe kriterëve për akreditimin e Atasheve të Mbrojtjes. 2.Realizimi në afate kohore i procedurave të rekrutimit. 3.Mbulimi me Atashe të Mbrojtjes i perfaqësive diplomatike ku i kemi misionet (ambasadat) e akredituara.
Pastërtia e figurës / verifikimi	Vonesat në procesin e verifikimit të pozitave varësisht nga nivelet e përgjegjësi	Rregullore		6	8	48	Procedimi me kohë të procedurave të verifikimit për ta gjitha kategoritë e personelit.
							12 muaj
							DBNIE-BNJ
							Njësi/zyrta ri përgjegjës
							Afati realizimit
							Në vazhdimësi
							BNJ/MM, FSK dhe mekanizmat e tjerë

Punësimi dytësor në FSK	Mungesa e deklarimit të punësimit dytesor nga pjesëtarët aktivë të FSK-së	Legjislacioni në fuqi/ Rregullore (MM) 04/2019 për Punësimin e pjesëtarëve të FSK-së	5	7	35	1. Pjesëtarët e FSK-së duhet të ndjekin procedurat sipas akteve ligjore lidhur me punësimin dytësor. 2. Mbajtja e të dhënave të punësimit dytësore.	DPPR-BNJ	Në vazhdimësi
Siguria e teknologjisë së informacionit në MM/FSK	Politikat e sigurisë për sistemin e TI-së të vjetëruara	Legjislacioni, Politikat dhe strategjia egzistuese nw fuqi.	4	7	28	Përditësimi i politikave të sigurisë krahas avancimit të teknologjisë dhe rreziqeve të reja Auditimi i sistemit të TI-së për përputhshmërinë e rregullave të vendosura në sistem me politikat e reja.	DKTI	12 muaj
	Sulmet kibernetike ndaj sistemeve të informacionit në MM dhe FSK, rrjedha e informacionit dhe qasja e paautorizuar	Strategjia e mbrojtjes kibernetike.	5	8	40	Ngritja e Qendrës Operacionale të Sigurisë (SOC-Security Operation Center) për monitorim të vazhdueshëm dhe reagim të shpejtë në zbulimin dhe menaxhimin e incidenteve kibernetike. Monitorimi dhe analizimi i trafikut në sistemin e informacionit në MM dhe FSK	NJSK- SHPFK	12 muaj

	Mungesa e vetëdijes dhe trajnimit të duhur për sigurinë kibernetike	Strategjia për mbrojtje kibernetike e MM-së dhe FSK-së	7	7	49	1. Trajnimi i vazhdueshëm i stafit duke u bazuar në zhvillimet e teknologjisë dhe ngrijet e kompleksitetit të rreziqeve kibernetike. 2. Testimi i stafit për njohuritë e fituara pas trajnimeve. 3. Analizimi i rezultateve dhe mangësive pas testimit për të përditësuar materialin trajnues krahas nevojave për temat që janë identifikuar mangësi të njohurive.	DKTI	12 muaj
--	---	--	---	---	----	--	------	---------



Nuk ka filluar (nuk ka progres) duhet gjetur zgjidhje **0% – 30%**

Është në proces dhe mund të ketë problem (ka filluar me vonës ose është vonuar gjatë kryerjes) **31% - 70%**

Është duke u zhvilluar sipas planit **71% - 100%**

RAPORTI

Në matricë janë paraparë **xx** aktivitete për t'u realizuar prej tyre **xx** janë realizuar, **xx** janë në proces, ndërsa **xx** nuk janë realizuar. (Realizimet janë me ngjyrë të gjelbër, ato në proces me ngjyrë të verdhë, ndërsa të parealizuar me ngjyrë të kuqe. Për aktivitetet e parealizuar duhet dhënë arsyetimet.

VËREJTJE:

Përgjegjës për matjen e realizimit të aktiviteteve është DPPP-DBNJ në MM në koordinim të plotë me njësitë përgjegjëse. Vlerësimi bëhet çdo 6 muaj (K2 dhe K4), ndërsa monitorimi i zbatimit të Planit të Veprimit do të jetë i vazhdueshëm gjatë tërë kohës (nga fillimi deri në mbarim).



Republika e Kosovës

Republika Kosova - Republic of Kosova

Ministria e Mbrojtjes

Ministarstvo Odbrane - Ministry of Defense