



**MINISTRIA E PUNËVE TË BRENDSHME
INSPEKTORATI POLICOR I KOSOVËS
DEPARTAMENTI I INSPEKTIMEVE**



**RAPORT I INSPEKTIMIT
"MENAXHIMI I BURIMEVE NJERËZORE NË POLICINË E KOSOVËS"**

Nr. 6/2020

Prishtinë, 31 dhjetor 2020

Informata të përgjithshme

Titulli	Raport i inspektimit Menaxhimi i burimeve njerëzore në Policinë e Kosovës
Data e përgatitjes	31 dhjetor 2020
Përgatitur nga	Fitore Gajraku, udhëheqëse e ekipit të inspektimit, Ragip Rexhepi, inspektor
Mbikëqyrur nga	Ilir Idrizaj, mbikëqyrës i inspektimit, Udhëheqës i Divizionit të Inspektimit dhe Raportimit
Mbështetur nga	Bujar Mustafa, Udhëheqës i Divizionit për Analizë, Planifikim dhe Cilësi
Dorëzuar nga	Bekim Pira, Udhëheqës i Departamentit të Inspektimit
Miratuar nga	Kushtrim Hodaj, Kryeshef Ekzekutiv, Inspektorati Policor i Kosovës
Data e miratimit	31 dhjetor 2020



1. Përmbledhja ekzekutive	
1.1. Informacion i përgjithshëm mbi rezultatet e inspektimit.....	(4-5)
1.2. Informacion i përgjithshëm mbi zbatimin e rekomandimeve.....	(5-5)
2. Hyrje	
2.1. Arsyet e inicimit të inspektimit.....	(6-6)
2.2. Qëllimi.....	(6-6)
2.3. Objekti.....	(6-6)
2.4. Subjekti.....	(6-6)
2.5. Objektivat e inspektimit.....	(6-7)
2.6. Rëndësia e inspektimit.....	(7-7)
2.7. Metodologjia e inspektimit.....	(7-7)
2.8. Periudha e kryerjes së inspektimit.....	(7-7)
2.9. Periudha e mbulimit të inspektimit.....	(7-7)
2.10. Drejtimet e inspektimit.....	(8-8)
2.11. Kriteret e vlerësimit.....	(8-8)
2.12. Pengesat dhe kufizimet në arritjen e objektivave.....	(8-8)
3. Përshkrimi i objektit, gjetjet dhe rekomandimet	
3.1. Organizimi dhe funksionimi.....	(9-11)
3.2. Burimet njerëzore.....	(11-18)
3.3. Dosjet e personelit.....	(19-22)
4. Plani për përmbushjen e rekomandimeve	
4.1. Plani i veprimt për realizimin e rekomandimeve.....	(23-26)
Shtojca	

1. Përmbledhja ekzekutive

1.1. Informacion i përgjithshëm mbi rezultatet e inspektimit

1.1.1. Policia ka një numër të madh punonjësish të uniformuar dhe shërbyesish civil, që paraqesin një nga faktorët e rëndësishëm për përmbushjen e mandatit ligjor, për të siguruar rend dhe ligj, me një ambient të sigurtë për qytetarët e vendit. Përshkak të specifikave të ndryshme dhe dinamikës së zhvillimeve brenda dhe jashtë saj, Policia vazhdon t'i ekspozohet ndryshimeve të vazhdueshme strukturore e organizative. Policia ka filluar një proces të rishikimit funksional, por që praktikisht ka ngecur. Rregullorja në fuqi për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës, në kuadër të saj përmban Strukturën organizative që bie ndesh me vetë përmbajtjen e Rregullores. Kjo Strukturë organizative ka filluar të funksionalizohet e ndarë nga Rregullorja ekzistuese, kurse Policia synon që një proces i inicuar për nxjerrjen e Rregullores së re të përmbillet së shpejti. IPK vlerëson se nxjerrja e një Rregulloreje lidhet edhe me afatet që rrjedhin nga dokumentet qeveritare për të hartimin e tyre, në vazhden e reformave organizative të administratës publike. Andaj, Policia në procesin e rishikimit funksional duhet të fokusohet në ndarjen e duhur strukturore e funksionale, shpërndarjen e duhur të burimeve, aplikimin e standardeve të njëjta për ndarjet strukturore, kriteret bazike të kontrollit lidhur me numrin e vartësve, etj.

1.1.2. IPK-ja sa i përket diversitetit etnik dhe gjinor vlerëson se Policia e Kosovës ka demonstruar se respekton të drejtat e komuniteteve etnike dhe atyre gjinore që të përfaqësohen në kuadrin e saj. Inspektimi vë në pah se kemi një ngritje të moshës mesatare, duke synuar përmirësimin e gjendjes me aprovimin e legjislacionit për pensionimin e parakohshëm të zyrtarëve policor. Krahasuar me tre vite më parë, gjendja me kapacitete të burimeve njerëzore vlerësohet jo e kënaqshme, por me gjasa të sanimit gradual të gjendjes ekzistuese, duke pritur dhe rekrutimin e gjeneratave të reja të kadetëve. Mungesë e të graduarve është evidentuar pothuajse në shumicën e niveleve, por me theks të veçantë vërehet mungesë më e theksuar e personelit të uniformuar në gradat rreshter dhe toger. Është evidentuar mungesë e 300 të graduarve për të plotësuar pozitat që parashihen me Strukturën organizative.

1.1.3. Policia vazhdon të ketë ende probleme me sistemimin e personelit dhe kësaj radhe janë hasur shumë raste të shpërputhjes gradë - pozitë. Vërehen situata kur punonjës me grada ushtrojnë detyra në pozita më të larta se që parashihet për gradat përkatëse, si dhe anasjelltas. Po ashtu, është identifikuar një numër i konsideruar punonjësish policor që vazhdojnë të angazhohen në detyra të ndryshme edhe pse nuk janë të sistemuar si rezultat i ristrukturimit organizativ. Me gjithë numrin në rënie krahasuar me vitet paraprake, edhe gjatë këtij inspektimi janë evidentuar raste të tejkalimit të afateve ligjore për të angazhuarit si ushtrues të detyrës. Inspektimi vë në pah se janë respektuar procedurat e kriteret e rikthimit në Polici për punonjësit, që për arsye të caktuara kanë pezulluar marrëdhënien e punës. Konkursët e brendshme për plotësimin e vendeve të lira të punës vazhdojnë të aplikohen shumë pak dhe në këtë drejtim organizata duhet të ofroj mundësi më të mëdha për të rritur konkurrencën. Nga kontrolli i disa prej dosjeve të konkurseve të brendshme, vërehet se në masë të madhe respektohen rregullat dhe procedurat në fuqi, por me disa lëshime të identifikua. Procesi i gradimit për kolonel ka përmbajtur disa lëshime që mund të prekin integritetin e tij dhe kjo shtron nevojën që në të ardhmen të eliminohen lëshimet e tilla, me një rol aktiv në proces, të Njësisë për Zhvillim në Karrierë dhe Performancë.

1.1.4. Dhoma e dosjeve ka qenë fokus i inspektimit dhe inspektorët mbi bazën e kontrollit të një numri të konsideruar të dosjeve personale aktive dhe pasive të punonjësve, kanë vlerësuar se ato nuk janë të përditësuara sa duhet me gjithë informacionin e nevojshëm. Ka nevojë për respektimin më strikt të rregullave e procedurave mbi pranimin e dosjeve përmes vijave zyrtare të komunikimit. Ka ngecie në respektimin e afateve kohore për largimin e dosjeve pasive nga Dhoma e dosjeve. Gjetjet e inspektimit pasqyrojnë se dosja elektronike e personelit nuk mbahet dhe në mungesë të saj edhe nuk ruhet jashtë objektit siç parashihet me rregulla. Nuk ka ende praktika të inspektimeve vjetore të realizuara nga komisionet përkatëse, të cilat duhet krijuar nga menaxhmenti, përmes të cilave do të rishikoheshin procedurat e punës mbi pranimin e dokumenteve, mbajtjen e regjistrave, sistemimin në kuadër të dosjeve, rregullësinë e dosjeve dhe kushtet fizike dhe të sigurisë.

1.2. Informacion i përgjithshëm mbi zbatimin e rekomandimeve

1.2.1. Nga inspektimi i kryer ka rezultuar se nga shtatë (7) rekomandime të lëna nga inspektimi i kaluar (inspektimi nr. 4/2018), një (1) prej tyre është përmbushur plotësisht, dy (2) përgjithësisht (në masë të madhe), një (1) prej tyre pjesërisht, dy (2) nuk janë përmbushur dhe dy (2) të tjera nuk janë vlerësuar nga IPK-ja *(për më tepër referoju shtojcës 1)*.

2. Hyrje

2.1. Arsyet e inicimit të inspektimit

2.1.1. Në bazë të Ligjit nr. 03/L-231, IPK ka mandat ligjor që të kryejë inspektime në Polici, për të vlerësuar mënyrën e kryerjes së detyrave. Ky aktivitet ndihmon dhe mbështetë Policinë për të siguruar një shërbim profesional, demokratik dhe të përgjegjshëm. Plani Vjetor i Inspektimeve të Rregullta i Departamentit të Inspektimit të IPK-së (2020) ka përfshirë kryerjen e inspektimeve në disa fusha të menaxhimit policor, përfshirë dhe atë të burimeve njerëzore. Inspektimi i kësaj fushe menaxheriale paraqet fushë me interes për IPK-në me qëllim të vlerësimit nëse Policia ka ndërtuar strukturë organizative funksionale dhe ka kapacitete të mjaftueshme policore për të kryer detyrat në raport me përgjegjësitë. Është me rëndësi të konstatohet se menaxhimi i burimeve njerëzore ndikon në përmbushjen me sukses të objektivave të përcaktuara nga Policia. Duke konsideruar se inspektimi paraqet një instrument të suksesshëm për të vlerësuar trajtimin e kësaj fushe, Kryeshefi Ekzekutiv i IPK-së më 26 shkurt 2020, mbi bazën e Programit të punës inspektuese, ka iniciuar inspektim për të vlerësuar performancën policore në këtë fushë të menaxhimit. Inicimi i inspektimit është ndikuar dhe nga nevoja që Policia të sigurohet se burimet njerëzore janë të shpërndara duke respektuar parimet e objektivitetit, profesionalizmit dhe meritokracisë. IPK-ja është e interesuar të rishikojë dhe nivelin e përmbushjes së rekomandimeve nga inspektimi i kaluar, të realizuar në këtë fushë, të pasqyruara në Raportin e inspektimit nr. 04/2018, të datës 11.10.2018.

2.2. Qëllimi i inspektimit

2.2.1. Qëllimi i këtij inspektimi ka qenë:

- Që të përcaktojë nëse ligjet, rregulloret dhe parimet e procedurat policore përkatëse zbatohen si duhet dhe janë të përshtatshme për të arritur qëllimet;
- Që të përcaktojë nëse burimet policore shfrytëzohen në mënyrë efektive, efikase dhe se janë të përshtatshme për të arritur qëllimet dhe objektivat;
- Që të jepet opinion objektiv mbi çështjet që lidhen me menaxhimin e burimeve njerëzore;
- Që të parandalojë shkeljet eventuale që mund të kryhen gjatë punës në fushën përkatëse;
- Që të identifikojë mangësitë-dobësitë dhe rekomandoj masa për funksionim më të mirë.

2.3. Objekti i inspektimit

2.3.1. Në këtë inspektim të rregullt është vlerësuar kryerja e detyrave në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore në Policinë e Kosovës.

2.4. Subjekti i inspektimit

2.4.1. Inspektimi është përqendruar në të gjitha departamentet, divizionet, drejtoritë, sektorët dhe njësitë policore të Policisë së Kosovës.

2.5. Objektivat e inspektimit

2.5.1. Objektivat që synon t'i arrijë ky inspektim janë:

- Vlerësimi i procesit të reformës organizative policore;
- Vlerësimi i kapaciteteve, sistemimit dhe lëvizjes të personelit;

- Vlerësimi i politikës së gradimit dhe respektimit të rregullave dhe procedurave të ngritjes në karrierë;
- Vlerësimi i administrimit të dosjeve të punonjësve;
- Vlerësimi i përmbushjes së rekomandimeve të inspektimeve të kaluara.

2.6. Rëndësia e inspektimit

2.6.1. Inspektimi në këtë fushë të menaxhimit luan rol të rëndësishëm në:

- Krijimin e vetëdijes mbi nevojën e strukturimit bazuar në përgjegjësitë dhe nevojat;
- Vlerësimin e angazhimeve në orientimet e drejtuesve për të siguruar një ndarje të duhur organizative, bazuar në funksionet dhe ndarjet gjeografike;
- Vlerësimin e angazhimeve menaxheriale në krijimin e vijave të duhura të llogaridhënies, raportimit dhe komunikimit;
- Orientimin drejt ofrimit të mundësive për sistemim të personelit sipas kritereve - meritës;
- Ngritjen e efikasitetit dhe profesionalizmit, bazuar në shpërndarje të duhur të burimeve;
- Ngritjen e performancës bazuar në shtrirjen e kontrollit cilësor dhe sasior të burimeve.

2.7. Metodologjia e inspektimit

2.7.1. Gjatë inspektimit:

- a) Janë zhvilluar takime - intervista me drejtues, punonjës dhe bartës funksionesh, përfshirë: Drejtorin e Përgjithshëm të Policisë, Zëvendësdrejtorët e Përgjithshëm të Policisë për Operativë dhe Resurse, Drejtorët e departamenteve policore, Udhëheqësit e divizioneve, Udhëheqësit e drejtorive në nivel qendror, Drejtorët rajonal, Drejtorët rajonal të policisë kufitare, Komandantët e stacioneve dhe Udhëheqësit e sektorëve, njësisive dhe zyrave;
- b) Janë kryer inspektime - kontrole të: shpërndarjes/sistemimit/lëvizjes së personelit dhe dosjeve të personelit;
- c) Janë plotësuar formularët e inspektimit për të vlerësuar kapacitetet e burimeve njerëzore të angazhuara në Policinë e Kosovës;
- d) Janë marrë dokumente të shkruara, si: raporte vjetore të punës, dëshmi mbi kapacitetet, vendimet mbi sistemimin e personelit, kopje të konkurseve, kopje të dosjeve të proceseve të gradimit, vendime lidhur me marrëdhënien e punës, etj.

2.8. Periudha e kryerjes së inspektimit

2.8.1. Bazuar në Programin e punës inspektuese, inspektimi ka filluar më 02.03.2020 dhe është planifikuar të përfundojë më 04.06.2020, por përshkak të rrethanave të krijuara nga pandemia me Covid-19, faza e punës në terren është prolonguar dhe ka përfunduar më 17.07.2020.

2.9. Periudha e mbulimit të inspektimit

2.9.1. Inspektimi është përqendruar në vlerësimin e kryerjes së detyrave policore gjatë periudhës dy vjeçare (2018-2019) dhe gjendjen aktuale të fushës së menaxhimit të burimeve njerëzore.

2.10. Drejtimet e inspektimit

2.10.1. Për përmbushjen e objektivave, inspektimi është fokusuar në këto drejtime kryesore:

- Organizimi dhe funksionimi;
- Burimet njerëzore;
- Konkursset e brendshme;
- Ngritja në karrierë dhe proceset e gradimit;
- Dosjet e personelit.

2.11. Kriteret (standardet) e vlerësimit

2.11.1. Dokumentet në vijim janë baza, në të cilën është mbështetur puna e inspektorëve gjatë vlerësimit të kryerjes së detyrave:

- Ligji nr. 04/L-076 për Policinë;
- Ligji nr. 03/L-189 për Administratën Shtetërore të Republikës së Kosovës;
- Ligji nr. 06/L-113 për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore dhe të agjencive të pavarura;
- Rregullore (MPB) nr. 02/2017 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës të Policisë së Kosovës;
- Struktura organizative e Policisë së Kosovës (11.02.2019);
- Rregullore nr. 09/2012 për standardet e organizimit të brendshëm, sistematizimin e vendeve të punës në administratën shtetërore;
- Rregullore për Personel dhe Administratë në Policinë e Kosovës;
- Udhëzimi Administrativ nr. 02/2018 mbi Marrëdhënien e Punës në Policinë e Kosovës;
- Udhëzimi Administrativ nr. 01/2019 për Procedurën e Gradimit për Zyrtarët Policor;
- PSO për Gradimin në Policinë e Kosovës;
- PSO - Procedura e transferimit të punonjësve të Policisë së Kosovës;
- PSO - Procedurat për shpalljen e konkurseve të brendshme (për zyrtarët policor);
- PSO - Procedurat për shpalljen e konkurseve të brendshme (për shërbyesit civil);
- PSO - Procedura e ri - punësimit për ish zyrtarët policor;
- PSO - Procedura e menaxhimit të dhomës së dosjeve të personelit;
- PSO - Procedura e vlerësimit të performancës për personelin policor;
- Strategjia e burimeve njerëzore dhe Plani i Veprimit (2016-2020).

2.12 . Pengesat dhe kufizimet në arritjen e objektivave

2.12.1. IPK-ja vlerëson se gjatë punës në terren dhe pasqyrimin të gjetjeve në raportin e zgjeruar të inspektimit, nuk ka hasur në ndonjë vështirësi që do të ndikonte në përmbushjen me sukses të objektivave të vëna me Programin e punës inspektuese.

3. Përshkrimi i objektit, të gjeturat dhe rekomandimet

3.1. Organizimi dhe funksionimi

3.1.1. Policia e Kosovës është organizatë me kompetenca të qarta në fushën e sundimit të rendit dhe ligjit, dhe pjesëtarët e saj janë të pajisur me autorizime policore. Kjo forcë si agjensi në fushën e sigurisë funksionon nën ombrellën e Ministrisë së Punëve të Brendshme, bazuar në Ligjin për Policinë. Sa i përket organizimit, ajo funksionon si strukturë unike në nivelin qendror dhe atë lokal. Prej themelimit të saj ka pasur strukturime të vazhdueshme të mënyrës së organizimit të brendshëm dhe sistematizimit të vendeve të punës. Me datë 31.02.2017, Ministria e Punëve të Brendshme ka miratuar Rregulloren (MPB) nr. 02/2017 për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës të Policisë së Kosovës, bazuar në Ligjin nr. 03/L-189 për Administratën Shtetërore të Republikës së Kosovës dhe Ligjin nr. 04/L-076 për Policinë. Më 25.02.2019, Ministri i Punëve të Brendshme ka miratuar një Strukturë organizative të Policisë së Kosovës, që është nënshkruar dhe nga Drejtori i Përgjithshëm i Policisë më 11.02.2019. Ky dokument, i cili do të duhej të ishte pjesë përbërëse e Rregullores, ka shumë shpërputhje me këtë të fundit. IPK-ja pas analizës që i ka bërë organogramit, ka hasur në shumë devijime strukturale, të cilat nuk janë në përputhje me Rregulloren. Vlerësohet se me organogram kanë ndodhur shumë ndryshime që nuk janë në pajtim me Rregulloren edhe pse që të dyja duhet të përbëjnë një dokument të vetëm. Ligji nr. 03/L-189 për Administratën Shtetërore të Republikës së Kosovës, si ligj i cili ka qenë në fuqi në këtë periudhë kohore, përcakton në nenin 33 se ndryshimet dhe plotësimet eventuale të Rregullores i nënshtrohen procedurës së njëjtë, duke iu referuar procedurës për miratimin e rregullores për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës. Ndryshimet që janë bërë në kuadër të Strukturës organizative, është dashur të ndjekin procedurën e paraparë me Ligjin nr. 03/L-189 për Administratën Shtetërore të Republikës së Kosovës, të detajuar edhe me Rregulloren nr. 09/2012 për standardet e organizimit të brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në administratën shtetërore.

3.1.2. Organizimi struktural policor varet nga shumë faktorë, përfshirë këtu funksionet, misionin, shtrirjen, nivelin e kriminalitetit brenda shoqërisë, shtrirjen demografike, zhvillimet teknologjike, ndikimet (ndryshimet) ligjore, etj. Këta faktorë, si edhe shumë të tjerë ekspozojnë Policinë që të jetë e ndikuar për t'iu nënshtuar proceseve të ri - organizimit strukturor. IPK-ja pajtohet me faktin se ndryshimet e strukturave të organizimit duhet t'i përshtaten nevojave të organizatës, duke besuar se çdo projekt nga kjo fushë duhet të qartësojë vijat e komunikimit, raportimit dhe përgjegjësi. Deri në kohën e realizimit të këtij inspektimi, janë vërejtur anomalitë të shumta brenda Strukturës organizative të miratuar më 25.02.2019 dhe Rregullores (MPB) nr. 02/2017 për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës të Policisë së Kosovës, miratuar më 31.12.2017. Në këtë drejtim janë identifikuar mbi 20 pozicione vetëm në nivel të Drejtorisë së Përgjithshme, të departamenteve, divizioneve dhe drejtorive, kur Struktura organizative nuk është në përputhje me Rregulloren në fuqi. Vërehen lëvizje nga një ndarje strukturale tek një tjetër, fuqizim të strukturave jashtë frymës së Rregullores në fuqi, vendosje joadekuate në disa raste të ndarjeve strukturore, zvogëlim/ritje e ndarjeve strukturore, etj. Gjatë analizës së Rregullores dhe Strukturës organizative, IPK ka trajtuar edhe fushën e komunikimit vertikal ndërmjet niveleve, për të vlerësuar nëse këto dy dokumente qartësojnë vijat e raportimit. Vërehet se me nxjerrjen e Strukturës organizative të datës 25.02.2019 ka ndodhur një mori devijimesh në vijat e raportimit në kundërshtim me Rregulloren. IPK paraqet në këtë Raport disa nga këto devijime për hirë të pasqyrimin të këtyre anomalive evidente. Struktura organizative është në mospërputhje me Rregulloren lidhur me vijat e komunikimit dhe raportimit,

përfshirë nenet¹ 11, 15, 18, 21, 24, 34, etj. IPK-ja vlerëson se devijimet e tilla të organogramit (Strukturës organizative) në raport me Rregulloren në fuqi, shfaqin konfuzion në vijat e raportimit dhe komunikimit. IPK-ja vlerëson se struktura e organizimit duhet konsideruar si pjesë përbërëse e Rregullores dhe në të ardhmen nuk duhet të trajtohet si e ndarë nga Rregullorja. Nevojitet një proces i ri i adresimit të këtyre dobësive, me një përfshirje të gjërë të akterëve, drejt nxjerrjes së Rregullores së re, e cila duhet të ndjekë hapat sipas procedurës që parasheh legjislacioni i hyrë në fuqi. Vazhdimi i praktikës së deritashme ka krijuar konfuzion brenda dy pjesëve të Rregullores, të cilat duhet të përbëjnë një dokument të vetëm dhe të harmonizuar.

3.1.3. Inspektorët gjatë analizës së Strukturës organizative kanë hasur edhe disa dobësi tjera që e bëjnë organizimin struktural jo të qëndrueshëm. Deri në nxjerrjen e Strukturës organizative, Policia e Kosovës ka pasur në zbatim edhe Listën e Autorizuar të Personelit, por tani ky dokument ka vetëm legjendën që përcakton numrin e punonjësve, por jo edhe pozitat. Inspektorët vlerësojnë se mungesa e Listës së Personelit të Autorizuar sjellë probleme ngase tani krijohet një pasqyrë jo e qartë se si duhet shpërndarë burimet dhe është vështirë të kuptohet në bazë të legjendës, se cila duhet të jetë përbërja e burimeve njerëzore brenda ndarjeve strukturore. Divizioni i Personelit e pohon se tani nuk ka Listë të tillë, kurse ka njësi, sektor e drejtori që vazhdojnë t'i referohen LPA-së sa i përket shpërndarjes së burimeve brenda ndarjeve strukturore. IPK ka identifikuar edhe disa fusha ku Policia duhet t'i ketë në fokus në procesin e rishikimit funksional. Divizioni për Migrim dhe pa ndonjë shtrirje horizontale/vertikale. Asistentët administrativ në stacione policore përfshirë edhe ato kufitare ka raste kur janë sistemuar pa ndonjë rregull të caktuar dhe vërehen situata kur brenda një kategorie të tyre ka dallime sa i përket kësaj pozite. Është identifikuar situata kur një stacion policor nuk ka në strukturë zyrtar të inteligjencës edhe pse stacionet tjera brenda të njëjtës kategori kanë zyrtar të tillë. Drejtoria e Menaxhimit të Objekteve me gjithë faktin që në kuadër të saj ka të angazhuar shërbyes civil, udhëhiqet nga një punonjës i uniformuar. Vetëm një sektor i kësaj Drejtorie numëron mbi 60 shërbyes civil, që paraqet numër të madh punonjësish. Udhëheqësi i Drejtorisë së Teknologjisë Informative e Komunikimit edhe pse është i sistemuar si i graduar në kuadër të hierarkisë, i raporton Udhëheqësit të Departamentit të Shërbimeve Mbështetëse, që është

¹ Sipas nenit 11 të Rregullorës, Departamenti për Operacione udhëheqet nga Drejtori i Departamentit për Operacione që raporton tek Zëvendësdrejtori i Përgjithshëm për Operativë. Sipas Strukturës organizative, Drejtori i Departamentit për Operacione figuron i sistemuar në vijën hierarkike të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë. Sipas nenit 15 të Rregullorës, Departamenti për Kufi udhëheqet nga Drejtori i Departamentit për Kufi, i cili raporton Zëvendësdrejtorit të Përgjithshëm për Operativë. Sipas Strukturës organizative, Drejtori i Departamentit për Kufi figuron i sistemuar në vijën hierarkike të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë. Sipas nenit 18 të Rregullorës, Departamenti për Hetime udhëheqet nga Drejtori i Departamentit për Hetime, i cili raporton Zëvendësdrejtorit të Përgjithshëm për Operativë. Sipas Strukturës organizative, Drejtori i Departamentit për Hetime figuron i sistemuar në vijën hierarkike të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë. Sipas nenit 21 të Rregullorës, Departamenti për Burime Njerëzore udhëheqet nga Drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore, i cili raporton tek Zëvendësdrejtori i Përgjithshëm për Resurse. Sipas Strukturës organizative, Drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore figuron i sistemuar në vijën hierarkike të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë. Sipas nenit 24 të Rregullorës, Departamenti për Shërbime Mbështetëse udhëheqet nga Drejtori i Departamentit për Shërbime Mbështetëse, i cili raporton tek Zëvendësdrejtori i Përgjithshëm për Resurse. Sipas Strukturës organizative, Drejtori i Departamentit për Shërbime Mbështetëse figuron i sistemuar në vijën hierarkike të Drejtorit të Përgjithshëm. Sipas nenit 34 të Rregullorës, Komisioni i Brendshëm Disiplinor udhëhiqet nga Kryesuesi i Komisionit, i cili i raporton Zëvendësdrejtorit të Përgjithshëm për Resurse, kurse sipas nenit 26, Komisioni për Ankesa është komisioni i përhershëm dhe udhëhiqet nga Kryesuesi i Komisionit i cili raporton tek Drejtori i Përgjithshëm. Sipas Strukturës organizative, Komisioni i Brendshëm Disiplinor dhe Komisioni për Ankesa janë sistemuar tek Zëvendësdrejtori i Përgjithshëm për Resurse.

shërbyes civil. Këto fusha janë vetëm disa nga aspektet që kërkojnë trajtim në të ardhmen, andaj në këtë drejtim Policia në procesin e rishikimit funksional duhet marrë parasysh ndarjen e duhur strukturore dhe të funksioneve, shpërndarjen e duhur të burimeve, aplikimin e standardeve të njëjta për ndarjet strukturore, kriteret bazike të kontrollit lidhur me numrin e vartësve, etj. Në vitin 2019, Policia ka filluar një proces të rishikimit funksional dhe organizativ bazuar në planin për hartimin e akteve nënligjore dhe brenda këtij procesi projekt Rregullorja për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës ka kaluar në disa faza. Megjithatë ka qenë në planin legjislativ, duket se nxjerrja e tij është shtyer për vitin e ardhshëm.

Rekomandimi nr. 1

IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë që në drejtim të rishikimit funksional të shtyjë para procesin e nxjerrjes së Rregullores për organizim të brendshëm dhe sistematizim të vendeve të punës, sipas rregullave dhe procedurës të Ligjit nr. 06/L-113 për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore dhe të agjencive të pavarura, gjithmonë duke përfshirë në proces akterët e nevojshëm dhe duke marrë parasysh kërkesat dhe dobësitë, drejt stabilizimit të mënyrës së organizimit dhe funksionimit efikas.

3.2. Burimet njerëzore

3.2.1. Diversiteti etnik e gjinor në organizata policore është me rëndësi si në aspektin konceptual, po ashtu dhe në atë perceptues, për shkak të përfaqësimit të bashkësive që duhet t’iu shërbejnë ato. Përfaqësimi i tyre u demonstroi komuniteteve që organizata përkujdeset për nevojat, interesat dhe mirëqenien e tyre. Duke pasur në konsideratë rëndësinë e përfaqësimit etnik dhe gjinor, Policia ka punonjës brenda saj që përfaqësojnë këto dy kategori të rëndësishme. Policia është e përfaqësuar si në aspektin etnik, ashtu edhe në atë gjinor. Këtë vit Policia ka numëruar gjithsej 9.172 punonjës², prej të cilëve 85% janë të përkatësive shqiptare dhe 15% të përkatësive tjera etnike. Nga gjithsej 9.172 punonjës policor, 85% i takojnë gjinisë mashkullore dhe 15% asaj femërore. Nëse krahasojmë përqindjen e pjesëmarrjes së pakicës serbe në numrin e përgjithshëm të banorëve në nivel vendi dhe përfaqësimin e serbëve në Polici, shohim një raport disproporcional. Bazuar në të dhëna të Agjencisë së Statistikave të Kosovës (ASK) mbi numrin e banorëve, si dhe raportet e Policisë mbi përfaqësimin e pakicës serbe, Policia i ka ofruar hapësirë të konsiderueshme komunitetit serb për të qenë pjesë e saj. Kjo bazohet në faktin se kjo pakicë në Kosovë përfaqësohet me 3.4% që është kuotë më e ulët krahasuar me atë të përfaqësimit që ka ky komunitet (11.4%). Çmohet gatishmëria policore për të promovuar multietnicitetin, por duhet patur kujdes se në anën tjetër kjo rrezikon përfaqësimin e komunitetit shumicë dhe të komuniteteve tjera pakicë për të qenë pjesë e Policisë. Bazuar në të dhënat e Departamentit të Burimeve Njerëzore, mosha mesatare në Policinë e Kosovës gjatë këtij viti ka qenë 45.65 vjet dhe kjo vlerësohet një gjendje më e rënduar krahasuar me tre vite më parë kur kjo mesatare ishte 44.8 vjet. Këto tregojnë që Policia ka pasur ngritje të moshës mesatare. Me qëllim që të ruajë balancën në mes të drejtave të njeriut dhe specifikave të detyrave që ka shërbimi ndaj publikut, në dispozitat e Udhëzimit Administrativ mbi Marrëdhënien e Punës në Policinë e Kosovës, përveç kriterëve tjera është përcaktuar edhe mosha 18-30 vjeç³, si kriter për kandidatët që aplikojnë për t’u bërë pjesë e Policisë. Policia është duke punuar në legjislationin për pensionim

² Në këtë shifër përfshihen zyrtarët policor, shërbyesit civil dhe kadetët e gjeneratës së 55. Këto të dhëna janë marrë nga Drejtoria e Personelit të Departamentit për Burime Njerëzore me datë 24 shtator 2020.

³ Policia e Kosovës, *Udhëzimi Administrativ nr. 03/2017 mbi Marrëdhënien e Punës në Policinë e Kosovës*, neni 9, paragrafi 1, pika b.

të parakohshëm dhe vlerësohet se moshën e pensionimit e ka arritur një numër i madh punonjësish. Policia gjendet në një periudhë kur ky proces do të mund të hapte rrugë për pranimin e punonjësve të rinj, ku do të përmirësohej apo freskohej edhe mosha mesatare e personelit.

Indikatori	Shqiptar	Serb	Të tjerë	Gjithsej
Numri i punonjësve (2020)	7.757	1.047	368	9.172
Pjesëmarrja e komuniteteve etnike në Polici	84.6%	11.4%	4%	100%
Pjesëmarrja e komuniteteve në numrin e përgjithshëm të banorëve	91%	3,4%	5,6%	100%

3.2.2. IPK është interesuar të njihet nga afër me kapacitetet e disponueshme të burimeve njerëzore në të gjitha nivelet e organizimit. Të gjitha departamentet policore, në përjashtim të atij për Burime Njerëzore, ballafaqohen me mungesë të burimeve njerëzore dhe vlerësohet se kjo është rezultat i lëvizjeve të shumta që ndodhin në kuadër të personelit. Duke i krahasuar kapacitetet e planifikuara njerëzore me ato aktuale, mungesë e theksuar burimesh vërehet tek Departamenti për Operacione (521 punonjës më pak në kuadër të kësaj strukture policore) dhe që mund të rrezikoj shpërndarjen efikase të burimeve aktuale policore. Mungesë burimesh ka edhe Departamenti i Hetimeve (-74), Drejtoria e Përgjithshme e Policisë (-48) dhe Departamenti për Shërbime Mbështetëse (-41). Për dallim nga inspektimi i fundit i realizuar në këtë fushë, bazuar në raportet policore të Departamentit të Burimeve Njerëzore, nuk janë evidentuar tejkalime të numrit të punonjësve policor në asnjërin prej departamenteve policore. Nëse krahasojmë gjendjen e përgjithshme sasiore të burimeve të disponueshme njerëzore dhe i krahasojmë me burimet e përgjithshme të planifikuara, vihet në pah se në vitin 2020, plotësimi i numrit të vendeve të punës sipas Strukturës organizative qëndron në kuotën prej 93%, e përcjellur me një mungesë personeli prej rreth 7%, që dallon shumë nga gjendja e konstatuar në vitin 2018, kur kjo kuotë arrinte në 97%. Gjendja sasiore me burime njerëzore është më e rënduar krahasuar me dy vite më parë. Në periudhën kur është zhvilluar ky inspektim, Policia ka qenë në proces të përgatitjes së gjeneratës së 55 të kadetëve që numëron 427 kadet dhe me përfundimin e trajnimit themelor në Akademinë për Siguri Publike, pritet që angazhimi i tyre të plotësoj mungesën me zyrtarë policor. Angazhimi i kësaj gjenerate do të mund të kthej gjendjen në parametrat e pranueshëm sasior, duke plotësuar numrin e vendeve të lira të punës.

Departamenti	Burimet e planifikuara			Burimet e disponueshme			+/-
	Zyrtarë policor	Shërbyes civil	Gjithsej	Zyrtarë policor	Shërbyes civil	Gjithsej	
DPP	215	38	253	171	34	205	-48
Operacionet	6.165	692	6.857	5.725	611	6.336	-521
Kufiri	1.247	41	1.288	1.232	36	1.268	-20
Hetimet	606	24	630	534	22	556	-74
Burimet njerëzore	80	49	129	81	48	129	0
Shërbimet mbështetëse	21	271	292	9	242	251	-41
Gjithsej	8.334	1.115	9.449	7.752	993	8.745	-704

3.2.3. Siç u cekë edhe më lartë, Policia nuk ka në zbatim Listë të Autorizuar të Personelit, por që Struktura organizative ka legjendat e saj për shumicën e ndarjeve strukturore që pasqyrojnë numrin e punonjësve sipas gradave për secilën prej tyre. Edhe këto legjenda kanë pësuar ndryshime kohë

pas kohe, por në numra të përgjithshëm Policia ka të paraparë 9.449 punonjës, përfshirë personelin e uniformuar dhe shërbyesit civil. Duke konstatuar një deficit prej gjithsej 704 punonjësish, IPK ka vërejtur se Policia ka mungesë të personelit të graduar në të gjitha gradat policore, në përjashtim të gradës major. Nëse do të realizohej një sistemim i personelit në pozita konform gradave adekuate, konstatohet mungesë e mëse 299 gradave të ndryshme për të mbuluar pozitat me grada adekuate siç kërkohet me Strukturë. Ekziston një shpërndarje jo e kënaqshme e gradave brenda strukturave të departamenteve. Gjendja paksa më e kënaqshme paraqitet me gradën major. Policia ka mungesë të madhe të togerëve, rreshterëve, nënkolonelëve, kolonelëve dhe kapitenëve. Më evidente te Drejtoria e Përgjithshme e Policisë është mungesa e 52 togerëve dhe tejkalimi i numrit të rreshterëve për 29 sish krahasuar me Strukturën. Në Departamentin e Operacioneve ka mungesë të 184 rreshterëve, 38 togerëve, 10 kolonelëve dhe 9 nënkolonelëve. Departamenti për Kufi ka mungesë të 15 togerëve dhe tejkalim të numrit të majorëve dhe kapitenëve (nga 2 për secilën nga këto dy grada). Departamenti i Hetimeve ka mungesë të 24 togerëve dhe tejkalim të numrit të rreshterëve për 34 sish. Departamenti i Burimeve Njerëzore dhe ai për Shërbime Mbështetëse kanë më pak probleme të kësaj natyre, për arsye se kanë të angazhuar shërbyes civil në kuadër të strukturës. Me mungesë policësh ballafaqohet Departamenti për Operacione dhe ai i Hetimeve. Gjendja është brengosëse dhe duhet analizuar situata, në të cilën gjendet Policia tani. Duhet siguruar kapacitete të nevojshme për punë efikase, duke pasur fokus shpërndarjen e duhur të gradave.

Tabela 3 - Pasqyra analitike e shpërndarjes së burimeve njerëzore sipas departamenteve (shtator 2020)													
Dep.	Gjendja	DP	ZdP	DD	Kol	N/k	Maj	Kap	Tog	Rr	Polic	SC	Gjith.
DPP	Struktur	1	2	/	9	11	14	32	59	26	61	38	253
	Aktuale	1	2	/	9	7	16	27	7	55	47	34	205
	+/-	0	0	/	0	-4	+2	-5	-52	+29	-14	-4	-48
DO	Struktur	/	/	1	21	40	50	93	191	866	4.903	692	6.857
	Aktuale	/	/	1	11	31	47	89	153	682	4.711	611	6.336
	+/-	/	/	0	-10	-9	-3	-4	-38	-184	-192	-81	-521
DK	Struktur	/	/	1	5	8	7	23	44	165	994	41	1.288
	Aktuale	/	/	1	4	5	9	25	29	161	998	36	1.268
	+/-	/	/	0	-1	-3	+2	+2	-15	-4	+4	-5	-20
DH	Struktur	/	/	1	2	9	12	21	60	143	358	24	630
	Aktuale	/	/	1	2	6	11	19	36	177	282	22	556
	+/-	/	/	0	0	-3	-1	-2	-24	+34	-76	-2	-74
DBNJ	Struktur	/	/	1	3	3	8	8	10	32	15	49	129
	Aktuale	/	/	1	3	1	8	9	8	30	21	48	129
	+/-	/	/	0	0	-2	0	+1	-2	-2	+6	-1	0
DSHM	Struktur	/	/	1	0	2	0	0	1	3	14	271	292
	Aktuale	/	/	1	0	1	1	0	1	2	3	242	251
	+/-	/	/	0	0	-1	+1	0	0	-1	-11	-29	-41
Gjith.	Struktu	1	2	5	40	73	91	177	365	1.235	6.345	1.115	9.449
	Aktuale	1	2	5	29	51	92	169	234	1.107	6.062	993	8.745
	+/-	0	0	0	-11	-22	+1	-8	-131	-128	-283	-122	-704

3.2.4. IPK-ja ka verifikuar nëse Policia ka bërë sistemimin e duhur të punonjësve duke përfillur kushtet e përcaktuara me Udhëzimin Administrativ nr. 02/2018 mbi Marrëdhënien e Punës në Policinë e Kosovës. Me rastin e caktimit apo sistemimit të punonjësve në vendet e lira të punës duhet të përfillen kushtet - kriteret, të cilat parashihen për atë vend të punës. Punonjësit duhet të sistemohen në vendin e punës, i cili i përgjigjet përgaditjes arsimore - kualifikimit, gradës, aftësive, shkathtësive profesionale të zyrtarit dhe përvojës së tij në punë. Policia ende po ballafaqohet me

vështirësi në sistemimin e duhur të personelit. Gjatë kohës sa është kryer verifikimi i sistemimit të personelit, janë hasur shumë situata të mospërputhjes gradë - pozitë. Janë evidentuar 294 raste kur personeli i graduar nuk është sistemuar në pozita që parashihen për gradat përkatëse. Në 74% të rasteve, punonjës me grada më të ulëta janë sistemuar në pozita, që parashihen të ushtrohen nga punonjës me grada më të larta (dy punonjës ushtrojnë detyra në pozita për tre nivele më lartë, dhjetë punonjës në pozita për dy nivele më lartë dhe 205 punonjës në pozita për një nivel më lartë). Në 26% të rasteve, punonjës me grada më të larta janë sistemuar në pozita, që parashihen të ushtrohen nga punonjës me grada më të ulëta (dy punonjës ushtrojnë detyra në pozita për tre nivele më poshtë, një punonjës ushtron detyrën në pozitë për dy nivele më poshtë dhe 74 të tjerë në pozita për një nivel më poshtë). IPK nuk justifikon këtë, ngase edhe pse ka pasur punonjës të graduar që kanë mundur të ushtrojnë pozita në nivel horizontal të gradës, janë sistemuar në pozita më të larta, punonjës me grada më të ulëta. Ka raste kur kolonelët ushtrojnë pozita që parashihen të ushtrohen nga nënkolonelët, kurse në anën tjetër ka situata kur nënkolonelët ushtrojnë pozita më të larta, që parashihen të ushtrohen nga kolonelët. Kjo dukuri është e evidente në të gjitha nivelet e gradave/ pozitave. Gjetjet pasqyrojnë se 14 kapitenë ushtrojnë pozita më të ulëta se që parashihen për këtë gradë, kurse janë 16 togerë që ushtrojnë pozita më të larta se që parashihen për gradën. Situata më e rënduar është me gradat e ulëta. Janë 102 polic që ushtrojnë pozita më të larta se që parashihen për këtë nivel dhe në anën tjetër janë 45 rreshterë që ushtrojnë pozita më të ulëta se që parashihen të ushtrohen nga kjo gradë. IPK-ja vlerëson se një sistemim i duhur duke marrë parasysh kushtet dhe kriteret për çdo vend pune, minimizon numrin e këtyre shpërputhjeve. Sistemimi i duhur i personelit balancon ushtrimin e detyrave nga punonjësit, duke siguruar pozicionim të të graduarve në vijë horizontale me pozita që parashihen të udhëheqin. Numri i shpërputhjeve gjatë tremujorit të fundit të këtij viti ka rënë, por e evidente mbetet numri i madh i tyre.

Tabela 4 - Të dhëna përmblledhëse mbi burimet e planifikuara dhe ato ekzistuese (2020)

Grada	Numri i rasteve të mospërputhjes gradë - pozitë		Gjithsej	Shpërndarja dhe diferenca në nivele (gradë - pozitë)					
	Grada më e ulët se pozita	Grada më e lartë se pozita		Numri i rasteve kur pozitave ushtrohen nga grada më të ulëta			Numri i rasteve kur pozitave ushtrohen nga grada më të larta		
				+3 pozita	+2 pozita	+1 pozita	-1 pozita	-2 pozita	-3 pozita
Kolonel	0	2	2	0	0	0	2	0	0
Nënkolonel	5	3	8	0	0	5	2	1	0
Major	15	5	20	0	0	15	5	0	0
Kapiten	11	14	25	1	0	10	12	0	2
Toger	16	8	24	1	0	15	8	0	0
Rreshter	68	45	113	0	1	67	45	0	0
Polic	102	0	102	0	9	93	0	0	0
Gjithsej	217	77	294	2	10	205	74	1	2

Rekomandimi nr. 2

IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë dhe Drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore që të sigurohen se sistemimi i personelit policor realizohet duke respektuar kushtet dhe kriteret e përcaktuara për plotësimin e vendeve/pozitave të punës, duke u kujdesur që ato të jenë ekuivalente me gradat dhe kompetencën profesionale.

3.2.5. Inspektimi ka vënë në pah edhe një numër të madh punonjësish të pasistemuar, qoftë nga personeli i uniformuar, po ashtu edhe nga ai civil. Lidhur me këtë është hasur gjatë inspektimit një numër i madh zyrtarësh, të cilët në kohën e verifikimit të IPK-së janë gjetur me vendime të vjetra, në pozita që nuk parashihen tani më me Strukturë organizative. Tek kjo problematikë duhet cekur asistentët administrativ të komandantëve të stacioneve policore, projekt menaxheri në kuadër të Shefit të stafit të Drejtorit të Përgjithshëm, zyrtarët në sektorët e hetimeve rajonale, zyrtarët për regjistrimin e armëve, zyrtarët në Komisionin e Brendshëm Disiplinor dhe Komisionin për Ankesa dhe Shpërblime, koordinatorët e sektorëve nëpër stacione policore, zyrtarët policor në qendrat operative rajonale, etj. Gjatë inspektimit është hasur që të njëjtit angazhohen në detyra të ndryshme varësisht nga nevojat e njësive, por pa ndonjë vend apo pozitë të caktuar me Strukturë. Kjo dukuri vlerësohet të ketë ardhur si rezultat i ristrukturimit organizativ të organizatës, të ndodhur viteve të fundit. IPK-ja vlerëson se duhet përpikur që zyrtarët e pasistemuar të sistemohen në përputhshmëri me gradën apo kualifikimin që kanë.

Rekomandimi nr. 3

IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë dhe Drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore që të ndërmarrin veprimet e nevojshme për sistemimin e personelit të pasistemuar në vende pune dhe pozita brenda Strukturës organizative, në përputhje me gradat dhe kualifikimet e tyre.

3.2.6. Policia si organizatë me numër të madh të punonjësve dhe dinamikë të punëve vihet në situata që të zbatojë dispozitën që rregullon caktimin e ushtruesit të detyrës, të përcaktuar me Udhëzimin Administrativ nr. 02/2018 mbi Marrëdhënien e Punës në Policinë e Kosovës⁴. Gjatë vitit 2019, me vendime të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë së Kosovës janë caktuar 30 ushtrues detyre, prej të cilëve, 22 zyrtarë policorë dhe tetë (8) shërbyes civil. Ky numër është i njëjtë me vitin paraprak kur ishin shënuar po ashtu gjithsej 30 raste të tilla. Bazuar në nenin 36 të Udhëzimit Administrativ nr. 02/2018 mbi Marrëdhënien e Punës në Policinë e Kosovës, ushtruesi i detyrës caktohet përkohësisht me vendim të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë, në kohëzgjatje deri në gjashtë (6) muaj. Sipas Udhëzimit në fjalë, nëse për shkaqe objektive në afatin e paraparë ligjor nuk mund të përzgjedhet kandidati, Drejtori i Përgjithshëm i Policisë mund t'i vazhdojë mandatin ushtruesit të detyrës më së shumti edhe tre (3) muaj ose të emëroj një ushtrues tjetër edhe për tre (3) muaj. Si rregull përjashtues, Udhëzimi ka paraparë që në rastet kur ndaj punonjësit policor zhvillohen hetime penale, caktimi i ushtruesit të detyrës zgjatet deri në përfundimin e procedurës penale. Nga tabela e pasqyruar vërehet se numri i ushtruesve të detyrave ka rënë nga viti në vit, por gjatë kontrollimit të vendimeve të punonjësve që aktualisht ushtrojnë detyrat, janë hasur nëntë (9) prej tyre kur vazhdimi i ushtrimit të detyrave nga ushtruesit ka tejkaluar afatet e parapara me Udhëzim. Këta punonjës policor vazhdojnë të ushtrojnë detyrat përtej afateve të përcaktuara me Udhëzim (pesë të uniformuar dhe katër shërbyes civil)⁵. Çmohet përkushtimi në uljen e rasteve të caktimit të ushtruesve të detyrës, por duhet punuar në minimizimin e rasteve kur nuk respektohen afatet ligjore për ushtruesit e detyrës.

⁴ Policia e Kosovës, Udhëzimi Administrativ nr. 02/2018 mbi Marrëdhënien e Punës në Policinë e Kosovës, neni 39, paragraf 1, 2, 3 dhe 4.

⁵ Drejtori i Departamentit të Shërbimeve Mbështetëse, Drejtori i Drejtorisë së Prokurimit, Drejtori i Drejtorisë për Buxhet e Financa, Shefi i Sektorit të Operativës së Logjistikës në Drejtorinë e Logjistikës, Shefi i Njesisë për Hetimin e Krimeve të Luftës, Mbikëqyrësi në Njësinë Kundër Krimit të Organizuar, Komandanti i Stacionit Policor për Mbikëqyrje të Kufirit - Leposaviq, Shefi i Sektorit për Kontrollë dhe Mbikëqyrje të Kufirit në DRPK-Lindje dhe Shefi i Sektorit të Operativës në Stacionin Policor për Mbikëqyrje të Kufirit - Dragash.

Viti	Numri i zyrtarëve të uniformuar si ushtrues detyre	Numri i shërbyesve civil të caktuar si ushtrues detyre	Numri i përgjithshëm i ushtruesve të detyrave
2016	35	1	36
2017	29	3	32
2018	22	8	30
2019	22	8	30
2020	23	4	27

Rekomandimi nr. 4

IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë dhe Drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore që të respektojnë afatet ligjore të angazhimit të ushtruesve të detyrave konform Udhëzimit Administrativ nr. 02/2018 mbi Marrëdhënien e Punës në Policinë e Kosovës.

3.2.7. Bazuar në aktet ligjore, zyrtarëve policor u mundësohet pezullimi i marrëdhënies së punës për arsye të caktuara. Zyrtari policor më pas ka të drejtë për t'u rikthyer në Policinë e Kosovës kur t'i përfundojë transferi në institucione shtetërore, apo kur i përfundon mandati, derisa ka qenë në shërbim përkohësisht në një organizatë tjetër policore ndërkombëtare. Punonjësi i Policisë, të cilit i është pezulluar marrëdhënia e punës ka të drejtë të rikthehet në vendin e punës që i përshtatet përgatitjes shkollore (kualifikimit) dhe gradës, si dhe të lajmërohet në punë në kohën, sikurse është përcaktuar me Udhëzimin Administrativ nr. 02/2018 mbi Marrëdhënien e Punës në Policinë e Kosovës. Inspektorët bazuar në metodologjinë e punës kanë kontrolluar tre (3) dosje nga gjithsej nëntë (9) prej tyre që lidhen me rikthimin e zyrtarëve policor për periudhën që mbulon inspektimi, për të vlerësuar nëse janë respektuar kriteret, rregullat dhe procedura e rikthimit në Polici. Të gjithë kandidatët për rikthim që posedojnë gradë duhet të ricertifikohen me sukses për pozitën e lirë dhe detyrën, por mbetet edhe në diskrecionin e Policisë së Kosovës për ricaktim në një pozitë dhe gradë më të ulët. Zyrtarëve policor u mundësohet rikthimi pasi të ndiqen kushtet procedurale, përfshirë parashtrimin e kërkesës, verifikimin e të kaluarës, dëshmimin e punësimit nga institucioni që vjen dhe nënshtrimin në intervistë ekzekutive⁶. Dosjet e të rikthyerve në Polici janë kontrolluar dhe ka rezultuar se përmbajnë kërkesat për rikthim, dëshmitë e verifikimit të së kaluarës nga drejtoria përkatëse dhe dokumentet e punësimit në institucione shtetërore apo të sigurisë⁷. Udhëzimi në fjalë përcakton që kandidati duhet të paraqes kërkesën me shkrim në mënyrë që të mund të ricertifikohet për gradën që ka mbajtur më parë. Paneli për ricertifikim i formuar zhvillon intervistën ekzekutive dhe harton raport vlerësues për kandidatët për ricertifikim grade. IPK-ja vlerëson që secila dosje e rikthimit ka plotësuar kriteret e përcaktuara në Udhëzimin e lartcekur. Dosjet e kontrolluara kanë përmbajtur raportet vlerësuese individuale të secilit anëtar të panelit mbi vlerësimin e kandidatëve për ricertifikim dhe raportin e përgjithshëm përmblledhës.

3.2.8. Aplikimi i procedurave të konkurrimit përmes shpalljes së konkurseve është mënyra më e barabartë ndaj të gjithë punonjëseve për plotësimin e pozitave të lira. Për këtë arsye përgjegjësit e nivelit lokal dh qendror duhet të kujdesen që të plotësojnë pozitave të lira duke aplikuar procedurat e konkursit të brendshëm. Procedura e shpalljes së konkurseve për pozitave të lira aplikohet në të dy nivelet e organizimit. Për vlerësimin e respektimit të procedurave për konkurset e brendshme, IPK ka kontrolluar gjashtë (6) dosje, dy prej tyre të administruara nga niveli qendror dhe katër të tjera nga ai lokal. Në masë të madhe janë respektuar procedurat dhe rregullat lidhur me konkurset me

⁶ Neni 86 i Udhëzimit Administrativ nr. 02/2018 mbi Marrëdhënien e Punës në Policinë e Kosovës.

⁷ Dosjet me numër të aplikacionit: 01/0145, 14/2019 dhe 09/2018.

disa dobësi të identifikuar. IPK është fokusuar në kërkesat e parashtruara për shpalljen e vendeve të lira, përmbajtjen e shpalljeve të konkurseve duke përfshirë kriteret e aplikimit dhe përzgjedhjes, afatet e aplikimit, etj. Në dosjen nr. 04/1-01/FK/0375/19 mungojnë kriteret e lartcekura, pasi në dosje nuk është hasur njoftimi për konkurs dhe shpallja e konkursit. Me hapjen e konkursit është obligative të caktohet edhe numri i punonjëseve të kërkuar më konkurs, mirëpo në disa dosje⁸ ka munguar numri i vendeve të punës për pozitën e caktuar, kurse në katër (4) dosje⁹ tjera ka munguar vendimi për formimin e panelit për intervistimin e kandidatëve. Pas aplikimit të procedurave të përzgjedhjes, kryesuesi i panelit brenda një (1) ditë pune pas përfundimit të intervistave, përgatitë raport të shkurtër, të cilin ia dorëzon autoritetit, i cili e ka themeluar panelin, mirëpo në dy raste¹⁰ kryesuesi i panelit nuk ka vepruar sipas rregullave të përcaktuara, pasi që nuk ka përgatitur raport brenda këtij afati. Sipas rregullit, në raport shënohen emrat e kandidatëve të përzgjedhur si rezultat i testimit si dhe lista e kandidatëve, që tregojnë renditjen e përgjithshme të kandidatëve sipas meritës (në një dosje¹¹ të konkursit ka munguar lista e tillë). Paneli obligohet që të plotësojë formularin e pyetjeve dhe skenarëve, të cilave iu përgjigjet kandidati në pliko, por formulari i tillë ka munguar në dy dosje¹²). Gjithashtu në dy dosje¹³ ka munguar aplikacioni i kandidatit të intervistuar. Sektori Rajonal për Resurse apo Sektori i Administratës dhe Personelit në Drejtorinë e Personelit, bazuar në rezultatin përfundimtar brenda shtatë (7) ditëve të punës përgatitë vendimin për emërim në pozitë të zyrarit me përqindjen më të madhe të rezultatit (në tre dosje¹⁴ nuk është bërë vendimi brenda shtatë ditëve siç parashihet më PSO-DP- 3.03). Me rastin e përzgjedhjes së kandidatit të suksesshëm për pozitën, e cila ka qenë e hapur me konkurs në fund duhet që të ketë vendim për emërim në pozitën e caktuar (në dy dosje¹⁵ nuk është përgatitur vendimi për emërim në pozitë pas përzgjedhjes së kandidatit).

Rekomandimi nr. 5

IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore që të ushtrojë kontroll të nevojshëm mbi zbatimin e legjislacionit lidhur me konkursat e brendshme, duke siguruar që në proceset e konkurrimit të respektohen procedurat, rregullat dhe kriteret e përcaktuara.

3.2.9. Promovimi brenda organizatës jep mundësi për zhvillim profesional individual të zyrtarëve policor përmes së cilës mënyrë përfiton edhe vetë organizata, duke ndërtuar sistemin hierarkik dhe duke ndarë përgjegjësitë në kryerjen e detyrave. Mundësitë për tu promovuar janë të hapura për të gjithë zyrtarët policor duke i respektuar rregullat e parapara me infrastrukturë ligjore që rregullon çështjet e gradimit. Gradimi i zyrtarëve policor është proces, i cili duhet të jetë i bazuar në nevojat e Policisë, si dhe me qëllimin e përzgjedhjes së pjesëtarëve më të kualifikuar nëpërmjet një procesi të drejtë dhe konkurrues. Procesi i gradimit në Polici duhet të zhvillohet në mënyrë transparente, objektive dhe jodiskriminuese, bazuar në merita, prandaj për t'i arritur këto Policia ka hartuar bazë ligjore, me të cilën janë rregulluar këto procese duke filluar nga Ligji për Policinë dhe Udhëzimin Administrativ nr.01/2019 për Procedurën e gradimit të zyrtarëve policor. Departamenti i Burimeve Njerëzore ka identifikuar nevojat për plotësimin e pozitave të lira të personelit të graduar për 19

⁸ Dosjet me numër 04/01-06 SRR/528/1019 dhe 04/1-01/FK/0375/19.

⁹ Dosjet me numër 07/1-01A/6411, 07/1-01SAP-P/6515, 04/1-01/FK/0375/19 dhe 04/1-01G/002/2020.

¹⁰ Dosjet me numër 07/1-01SAP-P/6515 dhe 04/1-03P-A-243/18.

¹¹ Dosja me numër 07/1-01A/6411.

¹² Dosjet me numër 07/1-01SAP-P/6515 dhe 07/1-01A/6411.

¹³ Dosjet me numër 07/1-01SAP-P/6515 dhe 04/1-05SRR/835/2019.

¹⁴ Dosjet me numër 07/1-01SAP-P/6515, 04/1-05SRR/835/2019 dhe 04/01-06 SRR/528/1019.

¹⁵ Dosjet me numër 04/1-05SRR/835/2019 dhe 04/01-06 SRR/528/1019.

kolonel¹⁶. Janë rekomanduar 23 nënkolonel, nga të cilët, 19 janë graduar në gradë kolonel. Procesi i gradimit bazohet në plotësimin e kriterëve të përgjithshme të kandidatëve të rekomanduar nga mbikëqyrësit e tyre. IPK ka kontrolluar dosjen e procesit të gradimit për të vlerësuar përmbushjen e kriterëve nga kandidatët, që më pas nga Drejtori i Përgjithshëm i Policisë janë emëruar në gradë. Dosja e pranuar nga Departamenti i Burimeve Njerëzore nuk ka përmbajtur të gjitha dokumentet për të dëshmuar që secili veprim gjatë këtij procesi ka qenë në harmoni me bazën ligjore. Jo të gjithë zyrtarët policor të graduar në gradën kolonel kanë qenë të rekomanduar nga mbikëqyrësit e tyre. Dy nga ta nuk kanë pasur rekomandim¹⁷ përmes të cilit do të duhej argumentuar arritjet e tyre, si dhe vlerësimet vjetore të performancës për t'u graduar siç parashihet në nenin 18, paragrafi 1.6 dhe 1.7 të Udhëzimit në fjalë¹⁸. Rekomandimet e paraqitura nga mbikëqyrësit e drejtëpërdrejtë të nënkolonelëve, të graduar tani më në gradë kolonel, drejtuar Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë nuk kanë qenë të kompletuar konform Udhëzimit në fuqi ngase dosja nuk ka përmbajtur vlerësimet vjetore të performancës gjatë kohës së qëndrimit në gradë përkatëse për asnjërin prej tyre. Në dosje nuk është gjetur edhe periudha e qëndrimit në gradë paraprake, e përcaktuar në nenin 13, paragrafi 3 të Udhëzimit. Vlerësimet e performancës për periudhën provuese për gjashtë (6) muaj që duhet t'iu bëhen kandidatëve me gradë të re e që duhet të jenë pjesë e dosjes së gradimit, nuk janë gjetur në dosje në kohën e inspektimit dhe ato janë prezentuar më vonë vetëm pas paraqitjes së kërkesave të njëpasnjëshme drejtuar Drejtorisë për Zhvillim në Karrierë dhe Performancë. Vlerësimet e tilla për këtë periudhë janë prezentuar vetëm për 16 kandidatë në gradë të re, kurse për tre (3) kandidatë tjerë nuk janë gjetur. Vlerësimet e performancës nuk janë gjetur as në dosjet personale të personave të graduar, të cilat janë inspektuar në Dhomën e dosjeve. IPK-ja vlerëson se nuk duhet anashkaluar në proceset e tilla, roli i Njësisë për Zhvillim në Karrierë dhe Performancë dhe nëse legjislacioni nuk përcakton saktë këtë rol, atëherë në të ardhmen kjo çështje duhet të marrë trajtimin e duhur. Lidhur me procesin e gradimit parashihet edhe verifikimi i të kaluarës për kandidatët në procedurë për gradim. Tek gradimet e fundit për kolonel, nënkolonel, major e kapiten, Policia ka kërkuar nga IPK, verifikim për kandidatët si pjesë e procesit. Nga shkresat e siguruar të komunikimit ndërmjet IPK-së dhe Policisë¹⁹, IPK ka njoftuar autoritetin policor se Prokuroria e Shtetit ka autorizuar IPK-në për zhvillimin e hetimeve preliminare për vepra penale, brenda të cilave është dyshuar se janë të përfshirë edhe disa prej kandidatëve, e për të cilët në fazat e mëvonshme janë ngritur kallëzime penale në Prokurori. Më pas, Policia ka vazhduar me përmbylljen e procesit të gradimeve. IPK-ja nxitë Policinë që në çdo situatë të sigurohet se personat e graduar përmbushin kriteret që kanë të bëjnë me të kaluarën e pastër penale dhe disiplinore.

Rekomandimi nr. 6

IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë që gjatë procesit të promovimit në grada, rekomandimet e përcjellura nga mbikëqyrësit e drejtëpërdrejtë të vartësve të tyre si kandidat për ngritje në gradë, të jenë të kompletuara sipas kriterëve të përcaktuara me Udhëzimin Administrativ mbi Procedurën e Gradimit për Zyrtarë Policor.

¹⁶ Kërkesë për vazhdimin e procedurës së gradimit për gradën kolonel, nënkolonel dhe kapiten, e datës 14.03.2019, me nr. të referencës DDBN-07/011/2019.

¹⁷ Shkresë përcjellëse me numër të referencës DDBN-07/016/2020 i datës 16.03.2020.

¹⁸ Zyrtarët e graduar pa rekomandim të mbikëqyrësit të drejtëpërdrejtë janë Kolonel N.R dhe Kolonel A.K.

¹⁹ IPK-ja ka siguruar komunikimet elektronike me Policinë (Divizionin e Hetimeve të Brendshme dhe Verifikim të të Kaluarës) që lidhen me datat 03.04.2019 deri më 05.04.2019.

3.3. Dosjet e personelit

3.3.1. Dhoma e dosjeve të personelit është e vendosur në kuadër të Departamentit për Burime Njerëzore (Drejtoria e Personelit - Sektori i Administratës e Personelit) dhe në të mbahen - ruhen informatat dhe dokumente të dosjeve personale të personelit. Me themelimin e marrëdhënies së punës, për çdo të punësuar krijohet dosja personale që nënkupton përmbledhjen e dokumenteve që kanë të bëjnë me të punësuarin për kohën sa është në marrëdhënie pune. Çdo i punësuar ka vetëm një dosje personale, që mbahet në Dhomën e dosjeve. Sektori i Dhomës së dosjeve ka përgjegjësi që në momentin e pranimit të dosjes së aplikimit nga Njësia e Rekrutimit e Seleksionimit, të krijojë dosjen personale fizike dhe elektronike të të punësuarit. Gjatë inspektimit janë vlerësuar kushtet fizike dhe të sigurisë nëse mundësojnë mbajtje - ruajtje të sigurt të dosjeve të personelit, rregullsia dhe përmbajtja e tyre. Lidhur me detyrën e dytë është verifikuar prezenca e dokumenteve të domosdoshme në dosje personale, si pjesë e Aneksit I të PSO-së (Regjistri i përmbajtjes së dosjes) që përmban të dhënat për të punësuarin: numri identifikues i dosjes personale, numri i aplikacionit, emri, emri i njërit prind, mbiemri dhe data e lindjes, dhe informata nga Aneksi II (Agjenda e dosjes personale), duke përfshirë: informatat e reja personale, edukimi, zhvillimi profesional, vlerësimet e performancës për punë të kryer, sistemimi dhe transferimi, pushimet, gradimet, shpërblimet dhe dekoratat, masat disiplinore, trajnimi bazik i zyrtarit policor, rekrutimi dhe seleksionimi.

3.3.2. Inspektorët kanë kontrolluar 55 dosje personale të punonjësve policor, 31 nga të cilat kanë qenë aktive dhe 24 dosje personale pasive. Dosja aktive nënkupton dosjen e të punësuarit aktiv në Policinë e Kosovës. Gjatë kontrollit të dosjeve aktive është gjetur se në secilën prej tyre është plotësuar aneksi I²⁰ i PSO-së që përfshinë informatat mbi të dhënat personale. Aneksi II, pika 1 përmban të dhënat mbi informatat e reja personale: ndryshimi i informatave personale, ndryshimi i statusit martesor, vendimi për ndërprerjen vullnetare të punësimit, vendimi për pajisje me kartelë identifikuese, vendimi për ndërrimin e statusit brenda organizatës, informimin e shtatzënisë, vendimi për pensionim, si dhe vendimi mbi informimin mbi vdekjen e të punësuarit. Jo të gjitha dosjet kanë përmbajtur vendimet mbi ndryshimin e këtyre të dhënave. Gjatë kontrollit të dosjes personale me numër të aplikacionit 5-31192 janë hasur dokumente që kanë përmbajtur të dhëna personale (emri e mbiemri) të ndryshme mbi të njëjtin punonjës (formulari i aplikimit, certifikatat e diplomës së shkollimit të mesëm dhe atij universitar, etj). Brenda dosjes personale është kërkuar vendimi mbi korrigjimin dhe ndryshimin e të dhënave personale të zyrtarit, por një vendim i tillë nuk është gjetur²¹. Bazuar në kapitullin IV, pika B, paragrafi 2 të PSO - Procedura e Menaxhimit të Dhomës së Dosjeve Personale, Zyrtari i Dhomës së dosjeve të personelit kujdeset për pranimin e dokumenteve nga Njësia e Personelit, Njësia e Bazës së të Dhënave dhe Njësia e Rekrutimit dhe Seleksionimit. Të njëjtat dokumente, të cilat ai i pranon, duhet të vulosen në faqen e parë para se të vendosen në dosjen personale të punonjësit të Policisë. Është rishikuar dosja e lartcekur për të verifikuar edhe disa informata me qëllim të pasqyrimin të drejtë të të gjeturave dhe është vërejtur që përmbajtja e dosjes është pasuruar me dy aktvendime të reja, një mbi korrigjimin e emrit dhe një tjetër mbi ndryshimin e mbiemrit të zyrtarit policor. Aktvendimet, të cilat janë gjetur në dosjen personale, janë vendosur nga Zyrtari i Dhomës së dosjeve personale, të pavulosura dhe të pranuar në kundërshtim me rregullat e përcaktuara në PSO. IPK konsideron se veprimet e tilla bien ndesh me procedurat dhe rregullat e përcaktuara për pranimin dhe sistemimin e dokumenteve brenda

²⁰ PSO - Procedura e Menaxhimit të Dosjeve Personale, kapitulli V, pika A, paragrafi 1.

²¹ Lidhur me korrigjimin dhe ndryshimin e të dhënave personale zyrtari policor ka siguruar dëshmi nga Zyra e Gjendjes Civile, mirëpo të njëjtat në kohën e inspektimit nuk kanë qenë të vendosura në dosjen personale sipas procedurave të përcaktuara më aktet ligjore në fuqi.

dosjeve personale. Në këtë Dhomë janë parë dokumente të shumta të punonjësve policor, të cilat kanë qenë të pasistemuara në dosjet personale sipas procedurës së përcaktuar. Në të shumtën e rasteve nuk janë gjetur vendimet për pajisje me kartela identifikuese.

Rekomandimi nr. 7

IPK-ja i rekomandon Përgjegjësit të Dhomës së dosjeve që dokumentet e punonjësve policor të pranohen dhe procedohen siç parashihet me Procedurë Standarde të Operimit, duke i kushtuar vëmendje rrugëve zyrtare të pranimit, vulosjes dhe sistemimit të tyre.

3.3.3. Aneksi II i PSO - së përcakton kriteret se cilat dokumente të tjera që u takojnë punonjësve policor, duhet të jenë pjesë e dosjes personale, si dokumente mbi edukimin, zhvillimin profesional, vlerësimin e performancës, sistemimin dhe transferimin, pushimet, gradimet, shpërblimet dhe dekoratat, masat disiplinore, trajnimin bazik të zyrtarëve policor, rekrutimin dhe seleksionimin. Dosjet e kontrolluara në dy raste nuk kanë përmbajtur certifikatat e diplomës universitare edhe pse dosjet e tilla u kanë takuar zyrtarëve policor të graduar në gradën nënkolonel, duke ditur që shkalla universitare e shkollimit është e domosdoshme për këta zyrtarë policor për t'iu nënshtruar procesit të gradimit. Në dosjet personale aktive të zyrtarëve policor, përfshirja e certifikatave të trajnimeve ka qenë në nivel të ulët, në të shumtën e rasteve nuk kanë përmbajtur gjithë aktivitetet zhvillimore profesionale të punonjësve policor, kurse vlerësimet e performancës për periudhën e mbulimit të inspektimit 2018/2019 nuk janë gjetur në 29 dosje të kontrolluara. Ndërsa, në dy dosje personale janë gjetur formularët e vlerësimeve të performancës vetëm për vitin 2018. Formularët e vlerësimit të performancës për dy (2) vitet e fundit (i paraparë të kryhet në formë elektronike përmes Sistemit PRIMs) nuk janë gjetur në dosjet personale. Në inspektimin e dosjeve për pushime, në 29 dosje janë hasur vendime për pushime vetëm deri në vitin 2013, ndërsa në dy dosje janë hasur vendimet për pushime vetëm deri në 2014, edhe ato kanë qenë pjesërisht pasi kanë munguar shumë vendime edhe deri në vitet e lartcekura. Në të gjitha dosjet e inspektuara të punonjësve të graduar janë gjetur vendimet për gradim, por jo dhe certifikatat e gradave. Nëpër dosje janë evidentuar mungesa të formularit për shpalljen e konkursit, kopjeve të certifikatave të lindjes, kopjeve të letërnjoftimeve apo pasaportave, rezultateve të hetimeve të së kaluarës nga autoriteti përgjegjës dhe gjykata, fletëpërgjigjeve të testit me shkrim, formularëve të rezultateve të testeve fizike dhe rezultateve të testeve psikologjike.

3.3.4. Sipas PSO-së, në rast të ndërprerjes së punësimit, ndërprerjes vullnetare të marrëdhënies së punës, ndërprerjes së marrëdhënies së punës si pasojë e masës disiplinore, pensionimit, largimit administrativ dhe vdekjes, dosja aktive e të punësuarit kalon në dosje pasive.²² Kjo dosje mbahet në Sektorin e Dhomës së dosjeve e veçuar nga dosjet aktive për periudhën prej 24 muajve nga data e ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Pas kësaj periudhe, dosja pasive dërgohet në Njësinë e Arkivit të Policisë së Kosovës. IPK-ja ka kontrolluar në mënyrë rastësore 24 dosje pasive për të vlerësuar afatin e mbajtjes së tyre në Dhomën e dosjeve. Është gjetur se lidhur me pesë (5) dosje nuk është respektuar afati i ruajtjes prej 24 muajve për t'i proceduar më tutje në Njësinë e Arkivit të Policisë. Ato janë mbajtur përtej afatit të lejuar në Dhomën e dosjeve, ndërsa 19 dosje personale pasive kanë qenë të mbajtura në Dhomë në pritje të kalimit të afatit 24 mujor, për të kaluar tutje në Njësinë e Arkivit.

²² PSO - Procedura e Menaxhimit të Dhomës së Dosjeve Personale, datë 23.07.2012, kapitulli VII, pika 1.

Rekomandimi nr. 8

IPK-ja i rekomandon Përgjegjësit e Dhomës së dosjeve që dosjet personale pasive të punonjësve, pas përmbushjes së afatit të ruajtjes prej 24 muajve në Dhomën e dosjeve personale, të dërgohen në Njësinë e Arkivit të Policisë së Kosovës, siç është e paraparë me Procedurën Standarde të Operimit për Procedurën e Menaxhimit të Dosjeve Personale.

3.3.5. Dosjet personale përveç që duhet të ruhen në formë fizike, ato duhet të mbahen edhe në dosje elektronike brenda Dhomës së dosjeve dhe në një kopje elektronike jashtë objektit të Dhomës së dosjeve. Dosja elektronike funksionon në kuadër të bazës së të dhënave dhe do të ketë të gjitha ndarjet si dosja fizike, çdo dokument para vendosjes në dosjen personale do të skanohet dhe do t'i bashkëngjitet dosjes elektronike, si dhe duhet të përditësohet me të dhëna të reja. Qasja në këto dosje është e kufizuar vetëm për personat e autorizuar. Për sigurimin e ruajtjes së kopjes së dosjes elektronike është përgjegjës Drejtoria e Teknologjisë Informative dhe Komunikimit. Inspektimi ka vënë në pah se asnjë nga dosjet personale të punonjësve të Policisë së Kosovës nuk ruhen në kopje elektronike brenda dhe as jashtë objektit të Dhomës së dosjeve. Kjo nuk është arritur të bëhet edhe pse kjo zyrë disponon skanerë, mirëpo një regjistrim i tillë ende nuk ka filluar. Mosruajtja e dosjeve në formë elektronike nuk përmbushë nivelin e kërkuar të sigurisë së ruajtjes së dosjeve.

Rekomandimi nr. 9

IPK-ja i rekomandon Përgjegjësit të Dhomës së dosjeve që dosjet personale përveç në formë fizike, të mbahen edhe në dosje elektronike dhe atë në dy kopje, njëra prej të cilave duhet të ruhet brenda Dhomës së dosjeve, kurse tjetra jashtë objektit të Dhomës së dosjeve (sigurimi i të cilës bie në përgjegjësi të Drejtorisë për Teknologji Informative dhe Komunikim).

3.3.6. Me qëllim të rishikimit të procesit të punës, vlerësimit të rregullsisë së dokumenteve brenda dosjeve personale, përfilljen e procedurave duke e përfshirë shikimin e regjistrave, mënyrën e pranimit të dokumenteve dhe vendosjen e tyre në dosjet personale, si dhe kushtet fizike dhe të sigurisë brenda Dhomës së dosjeve, Drejtori i Departamentit të Burimeve Njerëzore duhet të formojë komision për kryerjen e inspektimeve një herë në vit në Dhomën e dosjeve. IPK-së nuk i janë prezantuar raporte mbi inspektimet e kryera për asnjë periudhë kohore. Kjo është rezultat i neglizhencës dhe papërgjegjësisë së zyrtarëve kompetent në ushtrimin e kontroleve të nevojshme në Dhomën e dosjeve. Menaxhmenti duhet të ketë parasysh se inspektimi ngritë përgjegjësinë, ngase aktivizon zyrtarët përgjegjës që të jenë më të përkushtuar.

Rekomandimi nr. 10

IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Departamentit të Burimeve Njerëzore që për çdo vit të formojë komision për inspektim në Dhomën e dosjeve, për të vlerësuar rregullsinë e dosjeve personale, përfilljen e procedurave, sigurinë dhe kushtet tjera brenda saj.

3.3.7. Dhoma e dosjeve personale është e vendosur në katin IV, brenda ndërtesës së menaxhimit të resurseve të Policisë. Dera e saj është e punuar nga druri. Dhoma është e pajisur me mjete për fikjen e zjarrit, detektorë tymi, alarme funksionale kundër zjarrit, si dhe sistem të ventilimit dhe ngrohjes. Hapësira ku janë vendosur dosjet, si dhe pajisja me rafte metalike është e mjaftueshme. Qasja në Dhomën e dosjeve është e kufizuar për personat që e vizitojnë atë. Secili person që futet në të, evidentohet në formular, duke paraqitur edhe arsyet e vizitës, si dhe dokumentet e lejuara të marra nga persona që u jepet qasje. Dhoma e dosjeve është e monitoruar përmes kamerave, nuk ka alarm, i cili aktivizohet në rastet e hyrjes në mënyrë të paautorizuar brenda saj. Bazuar në PSO,

kjo Dhomë pjesërisht plotëson standardet e kërkuara për të dëshmuar nivelin e sigurisë. Rëndësi të posaçme ka edhe mënyra e sistemimit të dosjeve, ato janë të renditura sipas numrit rendor dhe identifikimi i tyre bëhet në kohë të shkurtër. Zyrtari përgjegjës i Dhomës mbanë evidencë për renditjen e dosjeve, emërtimin e raftit dhe udhëzimin se ku gjenden ato.

4. Plani i përmbushjes së rekomandimeve

4.1. Plani për përmbushjen e rekomandimeve

4.1.1. Mbi bazën e gjetjeve, IPK-ja ka dhënë një numër rekomandimesh dhe pas komenteve të ofruara nga menaxhmenti policor në takimin përmbyllës të datës 29.12.2020, është vendosur që ato të realizohen sipas Planit të Veprimit të prezantuar në tabelën e mëposhtme.

Nr.	Rekomandimi	Niveli i prioritetit	Komentet e strukturës policore (në origjinal)	Plani i veprimit
1.	<i>IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë që në drejtim të rishikimit funksional të shtyjë para procesin e nxjerrjes së Rregullores për organizim të brendshëm dhe sistematizim të vendeve të punës, sipas rregullave dhe procedurës të Ligjit nr. 06/L-113 për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore dhe të agjencive të pavarura, gjithmonë duke përfshirë në proces akterët e nevojshëm dhe duke marrë parasysh kërkesat dhe dobësitë, drejt stabilizimit të mënyrës së organizimit dhe funksionimit efikas.</i>	-I-	<i>Policia e Kosovës e ka në planin legjislativ Projekt/Rregulloren për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës në Policinë e Kosovës, ky proces ka filluar në vitin 2019 dhe me kërkesë të Departamentit Ligjor të MPB-së nxjerrja e tij është shtyrë për vitin 2021, deri në këtë moment kjo Projekt rregullore ka kaluar nëpër disa faza si fazën e shqyrtimit paraprak dhe fazën e shqyrtimit publik, fazën e vlerësimit të ndikimit financiar, por për shkak të rrethanave të krijuara dhe pandemisë dhe sipas planit të ri legjislativë afati është shtyrë deri me 31.01.2021. Me qëllim të ngritjes së efikasitetit dhe nevojës për shpërndarje ndryshme të burimeve njerëzore për kryerjen e funksioneve në mënyrë efikase, sidomos të mbështetjes së niveleve lokale me staf të uniformuar, Policia e Kosovës ka themeluar Grupin punues për rishikim funksional . Si rezultat i këtij procesi grupi punues i përberë nga përfaqësues të të gjitha Departamenteve policore dhe Drejtorive relevante policore, ka propozuar strukturë të re të organizimit e cila është aprovuar dhe nënshkruar nga Drejtori i Përgjithshëm. Bazuar në Ligjin nr. 04/L-076 për Policinë, Kreu III Organizimi i Policisë së Republikës së Kosovës, nenin 32, pika 3, me datën 25.02.2019</i>	<i>Projekt Rregullorja është në proces dhe pritet të përfundoj ne vitin 2021</i>

			Struktura e organizimit të Policisë së Kosovës është miratuar nga Ministri i Punëve të Brendshme. Projekt rregullorja për organizimin dhe sistematizimin të vendeve të punës në Policinë e Kosovës është proceduar për aprovim duke u bazuar në nenin 28 paragrafi 3, të Ligjit nr. 06/L-113 për organizimin e administratës shtetërore dhe të Agjencive të Pavarura Administratën Shtetërore të Republikës së Kosovës, neni 32, paragrafi 3 i Ligjit nr. 04/L-076 për Policinë.	
2.	IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë dhe Drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore që të sigurohen se sistemimi i personelit policor realizohet duke respektuar kushtet dhe kriteret e përcaktuara për plotësimin e vendeve/pozitave të punës, duke u kujdesur që ato të jenë ekuivalente me gradat dhe kompetencën profesionale.	-I-	Ky rekomandim qëndron, Policia e Kosovës është përkushtuar për uljen e numrit të pozitave që ushtrohen nga gradat jo ekuivalente dhe kjo do të arrihet përmes organizimit të proceseve të gradimit dhe sistemimit të personelit policor në pajtueshmëri me kriteret përcaktuara, në mënyrë që të zvogëlojmë numrin e tyre që paraqet shqetësim për ne. Policia e Kosovës është në proces të gradimit të 127 togerëve dhe vazhdojmë rreth përgatitjeve për hapjen e procesit të ri të gradimit për gradën rreshter e të cilat do ndikojnë në uljen e pozitave që ushtrohen nga gradat jo adekuate. Në vazhdimësi do të synojmë që ky numër të jetë minimal.	2021/2022
3.	IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë dhe Drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore që të ndërmarrin veprimet e nevojshme për sistemimin e personelit të pasistemuar në vende pune dhe pozita brenda Strukturës organizative, në përputhje me gradat dhe kualifikimet e tyre.	-I-	Policia e Kosovës bazuar në aktet nënligjore të brendshme dhe Ligjit për zyrtar publik dhe akteve nënligjore të tij, do të angazhohet për sistemimin e personelit të pasistemuar. Është përcjell obligimi për shpalljen e konkurseve për plotësimin e vendeve të lira punës dhe sistemim të personelit.	2021
4.	IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë dhe Drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore që të	-I-	Drejtoria e personelit ua ka dërguar shkresë-email ku ka kërkuar nga niveli qendror dhe lokal që për të gjitha pozitat për	2021

	respektojnë afatet ligjore të angazhimit të ushtruesve të detyrave konform Udhëzimit Administrativ nr. 02/2018 mbi Marrëdhënien e Punës në Policinë e Kosovës.		sistemim apo vendet të lira të bëhen përmes shpalljeve të konkurseve të brendshme në mënyrë që të zvogëlohet në minimum numri i pozitive të ushtruesve të detyrës duke respektuar afatin ligjor. Këto janë edhe si rezultat pamundësisë, hapjes së konkurseve për staf civil, procedurat hetimore-suspendimet, si mungesa e gradave adekuate .	
5.	IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore që të ushtrojë kontroll të nevojshëm mbi zbatimin e legjislacionit lidhur me konkursat e brendshme, duke siguruar që në proceset e konkurrimit të respektohen procedurat, rregullat dhe kriteret e përcaktuara.	-I-	E gjetura e këtij rekomandimi qëndron dhe PK-ja do të ketë një kontroll edhe më të madhë në respektimin e kriterëve ku nuk do të lejohet që dosjet të jenë të pa kompletuara dhe të mos pranohen.	Menjëherë
6.	IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë që gjatë procesit të promovimit në grada, rekomandimet e përcjellura nga mbikëqyrësit e drejtëpërdrejt të vartësve të tyre si kandidat për ngritje në gradë, të jenë të kompletuara sipas kriterëve të përcaktuara me Udhëzimin Administrativ mbi Procedurën e Gradimit për Zyrtarë Policorë.	-I-	Policia e Kosovës do të kujdeset për adresim të këtij rekomandimi përmes plotësim ndryshimit të Udhëzimit administrativ për procesin e gradimit, Sektori për zhvillim të performances do të jetë pike e adresimit të të gjitha aplikimeve edhe për gradën Nënkolonel dhe Kolonel me qëllim të respektimit maksimal të kriterëve të përcaktuara.	Qershor 2021
7.	IPK-ja i rekomandon Përgjegjësit të Dhomës së dosjeve që dokumentet e punonjësve policor të pranohen dhe procedohen siç parashihet me Procedurë Standarde të Operimit, duke i kushtuar vëmendje rrugëve zyrtare të pranimit, vulosjes dhe sistemimit të tyre.	-I-	PK-ja do të ketë një mbikëqyrje të shtuar që të gjitha dokumentet të përcillen sipas procedurave të përcaktuara. Njësia e dhomës së dosjeve do të veprojnë në pajtueshmëri të plotë sipas PSO-07 DP 17-PSO për menaxhimin dosjeve ku çdo dokument paraprakisht duhet të vulojë në njësinë e personelit, të hynë në sistemin primis e pastaj të futet në dosje.	Menjëherë
8.	IPK-ja i rekomandon Përgjegjësit të Dhomës së dosjeve që dosjet personale pasive të punonjësve, pas përmbushjes së afatit të ruajtjes prej 24 muajve në Dhomën e dosjeve personale, të	-II-	Në Dhomën e dosjeve do të ketë një angazhim dhe përkushtim shumë më të lartë që të gjitha dosjet jo aktive do të procedohen në Sektorin e arkivit të cilat pastaj regjistrohen dhe sistemohen për	Qershor 2021

	<i>dërgohen në Njësinë e Arkivit të Policisë së Kosovës, siç është e paraparë me Procedurën Standarde të Operimit për Procedurën e Menaxhimit të Dosjeve Personale.</i>		<i>ruajtje të mëtutjeshme dhe do të respektohet afati i përcaktuar sipas ligjit.</i>	
9.	<i>IPK-ja i rekomandon Përgjegjësit të Dhomës së dosjeve që dosjet personale përveç në formë fizike, të mbahen edhe në dosje elektronike dhe atë në dy kopje, njëra prej të cilave duhet të ruhet brenda Dhomës së dosjeve, kurse tjetra jashtë objektit të Dhomës së dosjeve (sigurimi i të cilës bie në përgjegjësi të Drejtorisë për Teknologji Informativë dhe Komunikim).</i>	-II-	<i>Policia e Kosovës është në një proces të shqyrtimit të mundësisë që të gjitha dosjet të krijohen edhe në formë elektronike mirëpo për shkak të disa pengesave administrative, logjistike mbetet që ky proces të shtyhet për vitin 2021 me që rast do të avancohet. Moduli dosjeve elektronike në prims është aktiv dhe i përdorshëm të dhënat personale dhe dokumentet e lëshuara nga administrata dhe personeli shfaqen në dosjen personale elektronike. Nga MAP nuk kemi pasur aprovim që "E-arkiva e PK-së të jetë sistem të izoluar" por dihet edhe fakti se gjatë këtij viti ishte shkaku i pandemisë.</i>	<i>Dhjetor 2021</i>
10.	<i>IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Departamentit të Burimeve Njerëzore që për çdo vit të formojë komision për inspektim në Dhomën e dosjeve, për të vlerësuar rregullsinë e dosjeve personale, përfilljen e procedurave, sigurinë dhe kushtet tjera brenda saj.</i>	-I-	<i>Policia e Kosovës ushtron një kontrollë mbi këtë njësi dhe do të insistojë që në të ardhmen kjo të bëhet me komisione të veçanta të cilët për punën e tyre do të bëjnë raport të veçantë. Po ashtu do të kujdesemi për plotësim ndryshimit të PSO për dhomën e dosjeve. Është themeluar komisioni për inspektimin të Dhomës së Dosjes.</i>	<i>2021</i>

Shtojca 1: Të dhëna mbi përmbushjen e rekomandimeve nga inspektimet e mëparshme				
Gjetjet nga inspektimi i mëparshëm (viti 2018)				
Inspektimi: Menaxhimi i burimeve njerëzore në Policinë e Kosovës, nr. 4/2018				
Nr.	Rekomandimi i dhënë	Komentet e strukturës policore (në origjinal)	Afatet për zbatim	Niveli i zbatimit
1.	<i>IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Departamentit të Burimeve Njerëzore, që të përcaktojë kritere strikte, të cilat ndikojnë në plotësim-ndryshimin e Listës së Personelit të Autorizuar.</i>	<i>Lidhur me këtë rekomandim është punuar dokumenti gjatë vitit 2018 për kriteret e shpërndarjes së personelit policorë në PK bazuar në Strategjinë e Burimeve Njerëzore, Planin e Veprimit 2016-2020 dhe rekomandimin e IPK-së. Ky është një dokument bazë që mund të merret parasysh dhe ndikon në plotësim -ndryshimin e strukturës organizative dhe LPA. Struktura dhe LPA rishikohen në vazhdimësi bazuar në nevojat e paraqitura të njëjve përkatëse të PK.</i>	<i>Është adresuar dhe plotësuar nga PK-ja</i>	<i>Vlerësimi nga IPK-ja: I pavarësuar</i>
2.	<i>IPK-ja u rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë dhe Drejtorit të Departamentit të Burimeve Njerëzore që në kohën optimale të plotësojnë pozitën e lira me gradat përkatëse, konform strukturës organizative dhe Listës së Autorizuar të Personelit.</i>	<i>Ky rekomandim i dhënë nga IPK-ja qëndron. Policia e Kosovës është në proces të promovimit në grada përkatëse. Kanë përfunduar proceset për gradat: nënkolonel dhe major gjatë vitit 2017, ndërsa për kapiten gjatë vitit 2018. Për këto grada kemi listën në pritje sipas procedurave që i zbatojmë dhe në rast të lirimit të pozitave në këto grada, ne ato i plotësojmë. Bazuar në nevojat që ka PK-ja për personel të graduar, planifikojmë që të vazhdojmë edhe me proceset e gradimit në grada tjera.</i>	<i>Deri në vitin 2020</i>	<i>Vlerësimi nga IPK-ja: Pjesërisht</i>
3.	<i>IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë, që krahas mundësive për përmbushjen e nevojave me personel si dhe mundësive buxhetore, të bëjë funksionalizimin e njëjve të</i>	<i>Aktualisht nuk është funksionalizuar Njësia e Helikopterëve, për të cilën njësi është hartuar Projekti nga grupi punues në nivel qeveritar dhe është dërguar për procedurë të mëtuftjeshme</i>	<i>Deri në vitin 2021</i>	<i>Vlerësimi nga IPK-ja: Përgjithësisht</i>

	<p>parapara me strukturën organizative dhe Listen e Autorizuar të Personelit, në drejtim të zhvillimit të kapaciteteve të plota operacionale.</p>	<p>të aprovimit. Ky projekt ka një kosto të konsiderueshme buxhetore dhe vendimmarrja për themelimin varet nga akterët tjerë në vend dhe jo vetëm nga PK. Sektori për SELEC që ndodhet në kuadër të Drejtorisë për Bashkëpunim Ndërkombëtar në Fushën e Zbatimit të Ligjit akoma nuk është funksionalizuar për arsye se PK-ja nuk është pjesë e kësaj organizate-SELEC. Aplikimi është bërë për anëtarësim në këtë organizatë, por akoma jemi në pritje të përgjigjes. Andaj, pa u anëtarësuar në këtë organizatë nuk mund të bëhet funksional ky sektor. Pika e Kalimit Kufitar në Stanqiq në kuadër të DRPK 'Lindja' nuk është funksionalizuar pasi në këtë pikë është në proces ndërtimi i objektit. Funksionalizimi i kësaj pike nuk varet nga PK-ja, por nga koha e përfundimit të ndërtimit të objektit dhe infrastrukturës përcjellëse. Njësia e Motoristëve në kuadër të Njesisë për Kontrollin e Autostradave akoma nuk është funksionalizuar në mungesë të personelit. Është planifikuar që pas ardhjes së gjeneratës së re të zyrtarëve policorë, të bëhet hapja e konkursit dhe funksionalizimi i kësaj Njësie. Koha e realizimit të këtij rekomandimi varet edhe nga akterët tjerë jashtë PK-së.</p>		
4.	<p>IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë që në drejtim të ngritjes së baraspeshës etnike në shërbim, të respektojë në përpikëri të gjitha kriteret, rregullat dhe procedurat e gradimit për</p>	<p>E gjetura e këtij rekomandimi qëndron. PK me rastin e nxjerrjes së vendimit për gradim, do të kujdeset që të zbatohen të gjitha kriteret dhe procedurat me rastin e gradimit të zyrtarëve policorë.</p>	<p>Në vazhdimësi</p>	<p>Vlerësimi nga IPK-ja: <i>I pavlerësuar</i></p>

	zyrtarët policorë, siç përcaktohet me Udhëzimin Administrativ nr. 08/2012 për procedurën e gradimit në Policinë e Kosovës (neni 19, paragrafi 8, 9, 10 dhe 11) dhe Procedurën Standarde të Operimit (PSO-6.02) për gradim në Policinë e Kosovës (Kapitulli XIV- Kriteret e veçanta për ngritjen e baraspeshës etnike në Policinë e Kosovës).			
5.	IPK-ja u rekomandon të gjithë udhëheqësve apo drejtuesve të njëjësive organizative në kuadër të Policisë, Divizioneve, Drejtorive në Departamentin për Shërbime Mbështetëse dhe Drejtorive Rajonale që janë të obliguar për t'u përfshirë në programin për trajnimin e brendshëm konform nenit 99 të Rregullores për Personel dhe Administratë, që të angazhohen aktivisht në ndërmarrjen e të gjitha masave të nevojshme në mënyrë që të sigurohet pjesëmarrja e të gjithë zyrtarëve të tyre në trajnime të tilla, në drejtim që të kenë, avancojnë dhe rifreskojnë njohuritë e nevojshme për kryerjen me sukses të detyrave.	E gjetura e këtij rekomandimi qëndron. PK-ja lidhur me këtë rekomandim do të marr hapat e duhur në rritjen e aktiviteteve dhe mbikëqyrjen e zbatimit të trajnimeve të brendshme në nivele të PK-së. Për të zbatuar rekomandimin e IPK-së, Divizioni i Trajnimeve do të bashkëpunojë në periudhën e ardhshme me divizionet/ drejtoritë/ stacionet, në drejtim të mbështetjes, këshillimit dhe kontrollit të zbatimit të rregullave të trajnimeve të brendshme, për të përmbushur normat e parashikuara me rregullore. Gjithashtu, Divizioni i Trajnimeve do të kujdeset për aktivitete të shtuara në nivel të Divizionit për mbajtjen e trajnimeve të brendshme. Lidhur me përmbushjen e normave të trajnimeve të brendshme, stafi drejtues i Divizionit të Trajnimit do të ndërmarrë të gjitha hapat për të përmbushur planin vjetor të parashikuar për trajnimet e brendshme.	2019/2020	Vlerësimi nga IPK-ja: <i>I pavlerësuar</i>
6.	IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Departamentit të Burimeve Njerëzore që të përcjellin që Sistemi PRIMs të funksionojë në përputhje me kërkesat operative,	E gjetura e këtij rekomandimi qëndron. Edhe pse Sistemi PRIMs është në funksion dhe përdoret për kryerjen e punëve ditore në tërë organizatën	2020	Vlerësimi nga IPK-ja: <i>Përgjithësisht</i>

	<p>në mënyrë që të arrihet qëllimi i lehtësimit të detyrave me anë të funksionalizimit të mirëfilltë të Sistemit elektronik.</p>	<p>prapë vazhdon që të punohet në drejtim të funksionalizimit të plotë të tij. Pjesa më e madhe është vënë në funksion dhe duke marrë parasysh madhësinë e organizatës policore nevojitet periudhë me e gjatë kohore që i tëri të vihet në funksion. Sa i përket shqetësimit të zyrtarëve që si problem i përbashkët është potencuar se Sistemi nuk i njeh vartësit tek mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë në nivel stacioni (mbikëqyrës ekipi) ngase figurojnë nën mbikëqyrjen e shefit të operativës, ky problem është rregulluar pasi që fillimisht është bërë rishikimi i LPA-së dhe tani jemi në fazën e fundit të lëshimit të vendimeve që e zgjidhin këtë problem. Kjo çështje në këtë pikë është e adresuar.</p>		
7.	<p>IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore që të jetë shtytësi kyç në realizimin dhe vënien në funksion në praktikë të projektit të Arkivimit Elektronik.</p>	<p>E gjetura e këtij rekomandimi qëndron. PK do ta trajtoj me prioritet për vënie në funksion të arkivimit elektronik. Nga Sektori i arkivit janë bërë përpjekje të vazhdueshme në realizimin e objektivit "Arkivi elektronik". Është hartuar draft projekti për realizimin e këtij objekti, ku janë identifikuar nevojat dhe llojet e pajisjeve të teknologjisë së avancuar për vënien në funksion të arkivës elektronike (E-arkiva). Furnizimi i tyre kërkon kosto buxhetore të konsideruar, kohë e staf të përgatitur profesionalisht. Plani i veprimit parasheh realizimin sipas prioriteteve dhe hapave konkret si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Të sigurohen/ blihen pajisje të teknologjisë së avancuar, server, softuer, skaner, etj, të konfigurohen dhe testohen 	<p>Deri në vitin 2021</p>	<p>Vlerësimi nga IPK-ja: I papërbushur</p>

		<p><i>pajisjet (Realizimi i mundshëm me mbështetje nga: Departamenti për Shërbime të Brendshme/Drejtoria e Teknologjisë Informative dhe Komunikimit, apo ndonjë donacion eventual);</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Trajnimet e nevojshme për personelin e arkivit në fushën e digjitalizimit të dokumenteve dhe përdorimin e pajisjeve (Realizimi i mundshëm me mbështetje nga Divizioni i trajnimeve, Drejtoria e Teknologjisë Informative dhe Komunikimit, Agjencia Shtetërore e Arkivave, OSBE-ja, ICITAP-i, IKAP-i, etj).</i> • <i>Hap i tretë parashihet fillimi i digjitalizimit intensiv të lëndës arkivore (skanimit-konvertimi nga letra në formën elektronike), klasifikimi dhe ruajtja në programe te veçantë duke ruajtur konfidencialitetin e shënimeve.</i> 	
--	--	--	--