



Taulanti kërkon vetting - po sa efektiv është ai?

RAPORT MONITORIMI

Shtator 2023



AUTOR

DRIOLA KRAJA

QENDRESA
QYTETARE



NED NATIONAL
ENDOWMENT
FOR
DEMOCRACY
SUPPORTING FREEDOM AROUND THE WORLD

www.qeverisja.qq.com.al

Tabela e përmbajtjes:

Hyrje:	3
Ligji i Vettingut Policor:.....	3
Kush i vlerëson punonjësit?	4
Deklarimi i pasurisë.....	5
Kontrolli i Figurës.....	6
Vlerësimi i aftësive profesionale:	7
Sa është vënë në funksion ligji 12/2018?	7
Gjetjet kryesore.....	10
Rekomandime.....	11
Bibliografia:.....	12



Hyrje:

Ky raport analizon procesin e vettingut në Policinë Shqiptare dhe synon të evidentojë fusha për përmirësim duke dhënë rekomandime specifike. Së bashku me analizimin e strukturës dhe procesit të institucioneve përfshirëse, raporti shqyrton rastet e verifikimit të precedentëve dhe sfidat e zbatimit të tij.

Ndërsa raporti vazhdon, përmes një analize të plotë del një pasqyrë e qartë e situatës aktuale. Duke nënvizuar ndikimin që kanë sfidat që i bashkëngjiten procesit të vettingut, implikimet në sigurinë publike dhe shtetin e së drejtës janë evidente.

Ligji i Vettingut Policor:

Në 2018, u kalua ligji për Vlerësimin Kalimtar dhe Periodik nga Kuvendi duke pësuar ndryshime të ndryshme deri në vitin 2022, edhe pse nuk është implementuar deri vonë.

Procesi i vlerësimit të kalimit të punonjësve në shqyrtim është një fazë kyçe e vettingut në Policinë Shqiptare dhe ka si synim të sigurojë që punonjësit e rekrutuar për të ushtruar detyrat e tyre të rendit dhe ligjit përmbushin standardet më të larta të integritetit dhe profesionalizmit. Ky proces vlerësues ndahet në tre etapa kryesore, të cilat janë:

- *Vlerësimi i Pasurisë:* Në këtë fazë të parë, personat potencialë në përbërjen e Policisë Shqiptare nënshqyrtohen përkatësisht për pasurinë e tyre. Ky hulumtim synon të identifikojë burimet e pasurisë së individëve dhe të verifikojë ndërgjegjësinë e tyre financiare. Procesi përfshin analizën e pasurisë aktuale dhe të kaluar, duke krijuar një panoramë të hollësishme të situatës ekonomike të rendit.
- *Kontrolli i Figurës:* Në fazën e dytë, organi përkatës i vlerësimit kryen një kontroll të detajuar të figurës së punonjësit të propozuar për kalim. Kjo përfshin vlerësimin e historikut kriminal të personit, duke përfshirë dënimet e kaluara dhe dënimet penale. Qëllimi i kësaj faze është të sigurojë që individët që integrohen në Policinë Shqiptare janë të pastër nga shkeljet e rënda të ligjit.
- *Vlerësimi i Aftësive Profesionale:* Faza e tretë e procesit vlerësues përqendrohet në vlerësimin e aftësive profesionale të rendit. Ky vlerësim ka për qëllim të identifikojë nivelin e aftësive, kompetencave dhe përvojës së tyre që kanë ndikim në detyrat



dhe përgjegjësitë e Policisë Shqiptare. Ky aspekt siguron se personat e propozuar për vetting kanë kapacitetin dhe njohuritë e nevojshme për të kryer detyrat e tyre me përkushtim dhe profesionalizëm.

Procesi i vlerësimit të punonjësve bazohet në parime të ligjshmërisë, barazisë para ligjit dhe proporcionalitetit. Kjo do të thotë që kriteret dhe procedurat e vlerësimit janë të ndërtuara mbi baza të rregullta ligjore dhe të ndershme, për të garantuar një trajtim të drejtë dhe të barabartë për të gjithë aplikantët. Organet e vlerësimit janë të detyruar të sigurojnë një proces transparent dhe të drejtë ligjor për të gjithë pjesëmarrësit.

Nëse një person që kalon në përbërjen e Policisë Shqiptare ka ndonjë kufizim në të drejtën e informimit, organet përkatëse të vlerësimit janë të detyruara të kërkojnë mendimin me shkrim të Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, për të siguruar që procedurat për kufizimin e të drejtës së informimit të jenë në përputhje me ligjin dhe standardet relevante.

Kush i vlerëson punonjësit?

Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit është përgjegjës për vlerësimin e punonjësve në disa prej pozicioneve më të rëndësishme dhe të ndikimit në strukturat e Policisë së Shtetit dhe Gardës së Republikës, për të siguruar një përkatësi dhe profesionalizëm të lartë. Në vijim janë përfshirë disa prej kategorive të punonjësve dhe pozicioneve të ndryshme që janë në fokus të vlerësimit nga ky komision:

- a) *Drejtuësit dhe Shefat në Policinë e Shtetit:*
- b) *Punonjësit në Gardën e Republikës:*
- c) *Punonjësit në Shërbimin për Çështje të Brendshme dhe Ankesa:*

Në këto pozicione të rëndësishme dhe të ndikimit të lartë, Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit zhvillon një proces të detajuar dhe të rregullt vlerësues, bazuar në parimet e ligjshmërisë, barazisë para ligjit dhe proporcionalitetit. Qëllimi i këtij procesi është të sigurojë që individët që zënë pozicione kyçe të forcave të rendit përmbushin standardet më të larta të integritetit, profesionalizmit dhe aftësive të domosdoshme për të kryer detyrat me përgjegjësi dhe ndershmëri.

Gjithashtu, është thelbësore të theksojmë se Agjencia e Mbikqyrjes Policore vlerëson të gjithë punonjësit e Policisë së Shtetit dhe Gardës së



Republikës. Ky vlerësim përfshin të gjithë elementët e kriterëve të vettingut, me qëllim të sigurimit të një përbërjeje të policisë së përshtatshme dhe të integruar.

Ligji ka në plan të parë personat drejtues në polici për shkak të rëndësisë së tyre në administrimin dhe menaxhimin e forcave të rendit. Ata janë përgjegjës për udhëheqjen e strukturave të Policisë së Shtetit dhe Gardës së Republikës dhe kanë ndikim të madh në operacionet e përditshme të këtyre forcave. Këta drejtues janë të vendosur në pozicione kyçe dhe kanë përgjegjësi të mëdha që lidhen me sigurinë publike, sundimin e ligjit, dhe menaxhimin e burimeve njerëzore dhe financiare të policisë.

Për shkak të pozicionit të tyre të lartë në hierarkinë e forcave të rendit, veprimet dhe vendimet e tyre kanë ndikim të drejtpërdrejtë në funksionimin e institucionit policor dhe, në fund të fundit, në sigurinë dhe rendin publik. Prandaj, është e rëndësishme që këta drejtues të jenë të integruar, profesionalë dhe të besueshëm.

Përveç kësaj, vlerësimi i drejtuesve në policinë e shtetit është një mënyrë për të kontrolluar dhe siguruar se ata nuk janë të përfshirë në veprimtari të paligjshme, korrupsion, ose shkelje të drejtave të njeriut. Ky proces i vlerësimit ndihmon në garantimin e një përbërjeje të fortë dhe të integruar të udhëheqjes në policinë e shtetit, duke përmirësuar efikasitetin dhe besueshmërinë e këtij institucioni të rëndësishëm të rendit dhe sigurisë publike.

Deklarimi i pasurisë

Procesi i deklarimit të pasurisë përfshin një gamë të gjerë të aspekteve të jetës financiare të një individi. Së pari, të ardhurat personale janë të deklaruara me saktësi, dhe të gjitha burimet e të ardhurave të personit dhe të të lidhurve të tij për një periudhë të caktuar. Kjo përfshin të gjitha aktivitetet e tyre të ndryshme ekonomike. Po ashtu, shpenzimet personale të vitit të fundit, përfshirë qiranë, ujin, dritat, telefonin, internetin, dhe abonimet e tjera janë të përfshira në deklaratë. Kjo siguron një pasqyrë të qartë të shpenzimeve personale.

Përveç kësaj, udhëtimet private jashtë shtetit gjatë tre viteve të fundit, arsimimi i fëmijëve dhe sendet e paluajtshme të fituara janë të tjerë aspekte të deklaruara. Në veçanti, sendet e luajtshme me vlerë mbi 300,000 lekë, investimet dhe burimet financiare janë pjesë e procesit të deklarimit të pasurisë, së bashku me llogaritë bankare, detyrimet



financiare ndaj personave juridikë dhe fizikë, marrëdhëniet juridike me vlerë ekonomiko-pasurore dhe burimet e krijimit të pasurive.

Të gjitha subjektet e vlerësimit dhe personat e lidhur, si bashkëshorti/ja, bashkëjetuesi/ja dhe fëmijët në moshë të madhe, duhet të plotësojnë deklaratën e pasurisë. Ata nuk janë të lejuar të mbajnë dhe duhet të deklarojnë gjendjen e tyre në para të gatshme në sistemin bankar në mbi 1.5 milion lekë. Depozitimi në institucionet bankare i gjendjeve të pasurive në para të gatshme mbi këtë shumë është i detyrueshëm dhe kërkohet para dorëzimit të deklaratës së pasurisë në njësi të veçanta të burimeve njerëzore.

Kontrolli i Figurës

Në procesin e vlerësimit të punonjësve, veçanërisht atyre të Policisë së Shtetit dhe Gardës së Republikës në Shqipëri, një aspekt thelbësor është kontrolli i figurës dhe karakterit të tyre. Ky proces synon të sigurojë se punonjësit janë të integruar, të besueshëm, dhe të përshtatshëm për detyrat e tyre të rendit. Për të kryer këtë vlerësim, disa kriteret e rëndësishëm merren në konsideratë.

Për shembull, një aspekt i rëndësishëm është verifikimi i identitetit të punonjësve, përfshirë hulumtimin e ndryshimeve të emrit, mbiemrit, gjinisë, dhe shtetësisë së tyre. Kjo siguron një histori të saktë të identitetit personal.

Gjithashtu, detajet mbi vendbanimin aktual dhe të mëparshëm të punonjësve janë thelbësore për të kuptuar lëvizjet dhe lidhjet e tyre. Ky proces përfshin vëzhgimin e ndryshimeve të vendbanimit dhe jetës së tyre në ndryshimet kohore.

Kontrolli i ndalimit të hyrjes në organizata ndërkombëtare si Bashkimi Europian dhe NATO është gjithashtu përbërës i rëndësishëm për të vlerësuar integritetin dhe kredibilitetin e punonjësve.

Procedimet penale dhe administrative të kaluara të punonjësve përfshihen në vlerësim për të siguruar një histori të pastër ligjore dhe karakteri.

Testet psikologjike dhe testimi për përdorim të lëndëve narkotike përdoren për të vlerësuar sjelljen dhe aftësinë e punonjësve për të ushtruar detyrat me përgjegjshmëri.



Në fund të procesit, refuzimi i kryerjes së testeve është një aspekt që përfshihet në vlerësim, dhe ky proces ndihmon në sigurimin e vettingut të përshtatshëm dhe integritetit të punonjësve të rendit.

Vlerësimi i aftësive profesionale:

Pas përfundimit të procesit të vlerësimit të aftësive profesionale, trupa e vlerësimit nga Shërbimi për Çështje të Brendshme dhe Ankesat përgatit një raport përkatës, duke vlerësuar performancën e punonjësit në disa kategori të rëndësishme. Në bazë të këtij vlerësimi, vendoset nëse punonjësi është:

- a) "*I aftë*": Kur punonjësi tregon cilësi të pranueshme në punën e tij, ka aftësi të shprehura në zbatimin e detyrave të punës, respekton ligjet dhe të drejtat e njeriut, është produktiv dhe efektiv në mënyrë të pranueshme.
- b) "*Me mangësi*": Kur punonjësi tregon cilësi të papranueshme në punën e tij, mungon në zbatimin e detyrave të punës, nuk respekton ligjet dhe të drejtat e njeriut, dhe ka pasqyruar sjellje të këqija ndaj komunitetit.
- c) "*I papërshtatshëm*": Kur punonjësi tregon cilësi të papranueshme në ushtrimin e detyrës dhe mungon aftësia për të përmirësuar veten përmes programeve të trajnimit të ofruara nga Akademia e Sigurisë.

Në rastin e parashikuar në pikën "b" të pikës 1 të këtij nenit, trupa e vlerësimit nga Shërbimi për Çështje të Brendshme dhe Ankesat ka të drejtë të urdhërojë që punonjësi të nënshtrohet një program trajnimi me një kohëzgjatje dy muaj në Akademinë e Sigurisë për të përmirësuar këto mangësi. Gjatë kësaj periudhe, punonjësi do të vazhdojë të marrë pagën sipas gradës së tij, derisa të përfitojë një përmirësim të mjaftueshëm.

Sa është vënë në funksion ligji 12/2018?

Pas gjithë shpjegimit ezaurues mbi këtë ligj, duket se rregullat dhe procedurat janë të qarta dhe ka pak vend për mungesa dhe rishqyrtime (duke qenë se janë bërë plot 3 ndryshime në ligj që kur është botuar fillimisht në faqen zyrtare, më i fundit datuar në vitin 2022).



Që nga ndryshimi i fundit i bërë në këtë ligj, ka kaluar plot një vit nga vendimi i parë i kësaj strukture, datuar në 24 Maj, 2023, me çështjen e Z. Vehbi Qerim Bushati, me funksion Drejtor i Drejtorisë Vendore të Policisë Lezhë në Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë së Shtetit.

Duket që, sikurse është shprehur dhe në ligj, në kryesi të fokusit janë drejtorët apo postet e larta të rendit.

Në këtë vendim të mirëformuar, jepen të dhëna përkatëse për dorëzimin e dokumentave nga subjekti në shqyrtim. Deklarata e pasurisë dhe Vetëvlerësimit profesional së bashku me atë të Kontrollit të Figurës, kanë numër indeksi të vitit 2018, që do të thotë se janë përgatitur për dorëzim po në vitin e miratimit të ligjit të vettingut. Është dorëzuar dhe Deklarata e Interesave Private Periodike/Vjetore në ILDKPKI më datë 31.03.2023.

Konkluzioni pas nisjes së procesit dhe hetimit administrativ 5-vjeçar të këtyre dokumentave tregon se, faktikisht a teknikisht, z. Bushati nuk ka dorëzuar asnjë nga formularët, sepse ato nuk janë në formatin e dakordësuar dhe formësuar me ligj, duke e pushuar nga detyra këtë të fundit.

Që atëhere, janë dhënë dhe dy vendime të tjera, dt 28.07.2023 për subjektin e vlerësimit Z. Oltian Bistri me funksion aktual Specialist për Krimet në Volum, në Drejtorinë për Krimet në Volum, në Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë së Shtetit si dhe dt 02.08.2023 për subjektin e vlerësimit Znj.Nevila Xoxa me funksion aktual Drejtor në Drejtorinë e Infrastukturës, në Departamentin e Teknologjisë së Informacionit, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit.

Shkurtimisht mbi vendimet e tjera: Oltian Dervish Bistri, në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit Nr.12/2018, i ndryshuar, ka ushtruar funksionin e Drejtorit, në Drejtorinë e Forcës së Posaçme Operacionale, në Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë së Shtetit. Për këtë arsye, si subjekt i këtij ligji, i është nënshtruar procedurës së shortimit më datë 04.07.2023. Me datë 20.07.2023 "Për transferimin dhe emërimin në detyrë të një punonjësi policie", Kryekomisar Oltian Dervish Bistri, me detyrë Drejtor, në Drejtorinë e Forcës së Posaçme Operacionale, në Departamentin e Policisë Kriminale, në Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë së Shtetit, nuk është më subjekt i Vlerësimit Kalimtar dhe Periodik, pasi për nevoja pune, është transferuar dhe emëruar në detyrën Specialist, në Sektorin për Krimet në Volum, në Drejtorinë për Krimet në Volum, në Departamentin për Sigurinë Publike, në Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë së Shtetit. Trupa gjykuese bën këtë arsyetim: *Nuk është subjekt i vlerësimit kalimtar dhe periodik, për shkak të pozicionit të tij të punës jashtë fushës së ushtrimit të veprimtarisë së institucionit të vlerësimit kalimtar (Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore); pra pozicion që nuk përcaktohet në pikën 1 të nenit 6 të ligjit Nr. 12/2018,*



i ndryshuar. Plot 16 ditë kalendarike nga hedhja e shortit, çështja kthehet në të pamundur për shqyrtim.

Çështja pushohet por Oltiani do procedohet më pas nga SPAK në mes të emrave të zyrtarëve të lartë të policisë, që u arrestuan me urdhër të prokurorisë së posaçme gjatë operacionit Metamorfoza të verës së 2023.

Nevila Cako Xoxa ka qenë subjekt i vlerësimit kalimtar nga Agjencia e Mbikëqyrjes Policore, për shkak të funksionit Drejtore e Drejtorisë së Teknologjisë së Informacionit në Departamentin për Shërbimet Mbështetëse pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit.

Ajo iu nënshtrua procedurës së shortimit, në shortin e zhvilluar në datën 05.04.2023. Drejtorja e Përgjithshme e Policisë së Shtetit, me shkresë, datë 06.07.2023, ka informuar Trupën e Vlerësimit pranë Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore në lidhje me Urdhërin, datë 19.06.2023 "Për lirim nga Policia e Shtetit dhe emërimin në funksionet ndihmëse të një Punonjësi Policie", nëpërmjet të cilit Znj. Nevila Xoxa, me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Teknologjisë së Informacionit, në Departamentin për Shërbimet Mbështetëse, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit lirohet nga Policia e Shtetit dhe emërohet në funksione ndihmëse, në detyrën Drejtor në Drejtorinë e Infrastrukturës, në Departamentin e Teknologjisë së Informacionit, në Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë së Shtetit, me motivacionin "Për shkak të implementimit të strukturës së re organike dhe për ndryshim të statusit të funksionit".

Tre muaj dhe një ditë nga data e hedhjes së shortit. Subjekti i vlerësimit ka marrë dijeni për fillimin e hetimit nga relatori i çështjes nëpërmjet komunikimit elektronik zyrtar të dates 18.04.2023, ose 2 muaj para se të ndryshonte nga Drejtoreshë ne Polici, në Drejtoreshë administrate. Çështja pushoi, për shkak se interesi, qëllimi dhe objekti për të cilin ka nisur procedura janë bërë ligjërish të pamundur, duke konstatuar se ndodhet në kushtet e zbatimit të nenit 95 të Kodit të Procedurës Administrative.

Edhe pse është shumë herët të dallohen modalitete në këto vendime, qëllimi i kalimit të vettingut, transparenca që ai duhet të ofrojë, nuk është ezauruar. Subjekteve nuk i është bërë asnjë vlerësim përveçse burokratik sipërfaqësor i postit të tyre. Publiku nuk mund të arrijë në përfundimet e veta, sepse asnjë dokumentacion i dorëzuar për shqyrtim nuk mund të publikohet, sipas ligjit për Mbrojtjen e Të Dhënave Personale.



Gjetjet kryesore

- *Ndikimi i Ligjit të Vettingut*: Ligji i Vettingut është bërë operacional, por ka disa mangësi të dukshme në zbatim. Kjo ka ndodhur në përgjithësi për shkak të mungesës së dorëzimit të dokumentacionit të nevojshëm nga punonjësit, që e bën procesin shumë të pamundur për t'u kryer në mënyrë efikase.
- *Mungesa e vlerësimit të thellë*: Për shkak të mangësive teknike dhe ligjore, vlerësimi i punonjësve ka qëndruar në një nivel shumë të ulët. Ky aspekt është thelbësor për garantimin e integritetit dhe profesionalizmit të punonjësve të rendit, por në disa raste duket se është bërë më shumë në një mënyrë rutinë, duke lënë pas dore shqyrtime më të thella të shkeljeve potenciale të ligjit dhe etikës.
- *Mungesa e transparencës*: Publiku është mësuar përgjithësisht me një mungesë të plotë të transparencës në procesin e vlerësimit të punonjësve. Ai nuk ka qasje në dokumentacionin e dorëzuar për shqyrtim dhe nuk është në gjendje të ndjekë procesin më në hollësi.
- *Ndikimi i ligjit në postet e larta të rendit*: Ligji i Vettingut është përqëndruar kryesisht në drejtorët dhe postet e larta të rendit. Kjo tregon një qëllim të veçantë për të përmirësuar integritetin dhe profesionalizmin në këto pozicione kyçe.
- *Kritikat dhe sfidat*: Ekzistojnë kritika dhe sfida në procesin e vlerësimit të punonjësve, duke përfshirë mungesën e dorëzimit të dokumentacionit dhe mangësitë në format e dokumenteve, si dhe transferimet e punonjësve që kanë bërë procesin të vështirë për t'u monitoruar.
- *Nevoja për përmirësim*: Në përgjithësi, edhe pse Ligji i Vettingut është një hap pozitiv drejt përmirësimit të integritetit dhe profesionalizmit në Policinë Shqiptare, ka nevojë për përmirësime të mëtejshme në zbatimin e tij dhe ritjen e transparencës për publikun.



Rekomandime

- Nëse punonjësi e sheh transferimin në detyrë si një mundësi për të ikur nga procesi i vlerësimit (vettingut), atëherë ka disa hapa që mund të ndiqen për të tentuar të parandalohet ky lloj shfrytëzimi. Këto hapa përfshijnë:
- *Renditja dhe Përcaktimi i Kriterit të Transferimit:* Të sigurohet se procesi i transferimit është i qartë dhe i rregulluar me procedura të përcaktuara. Përdorimi i kriterëve dhe arsyeve të transferimit të detyrës në mënyrë të qartë dhe objektive, duke mos lejuar interpretime që mund të shfrytëzohen.
- *Ndjekja e Ligjit:* Sigurimi që të gjitha transferimet janë në përputhje me ligjin dhe rregulloret relevante që janë në fuqi. Mund të ketë kufizime ligjore në lidhje me transferimin e punonjësve në procesin e vlerësimit.
- *Monitorimi dhe Mbikqyrja e Transferimit:* Ndërtimi i një mekanizmi të pavarur për të monitoruar dhe mbikqyrur procesin e transferimit. Kjo do të ndihmojë në zbulimin e ndonjë shfrytëzimi të transferimit për të evituar vlerësimin. Ndërsa Ligji i Vettingut nuk përcakton një procedurë të veçantë për transferimin, organet mund të krijojnë procedura të veçanta për kontrollin dhe vlerësimin e kërkesave për transferim. Ky organ duhet të ketë autoritetin për të vlerësuar nëse një transferim është i arsyeshëm dhe i bazuar në nevojat e vërteta të administratës.
- *Informimi i Punonjësve:* Punonjësit të informohen me të drejtat dhe detyrimet e tyre në procesin e transferimit dhe vlerësimit. Kjo përfshin informimin mbi procesin, kriteret dhe fazat e vlerësimit të tyre dhe se nuk duhet të shfrytëzojnë transferimin për të evituar vlerësimin.
- *Kërkesat e Dokumentacionit:* Punonjësit të paraqesin dokumentacion të nevojshëm për të vërtetuar arsyet e transferimit të tyre. Ky dokumentacion duhet të jetë i bazuar në fakte dhe duhet të kontrollohet për saktësi.
- Përdorimi i këtyre hapave mund të ndihmojë në parandalimin e shfrytëzimit të transferimit për të evituar procesin e vlerësimit. Megjithatë, është e rëndësishme të ndiqen rregulloret dhe procedurat e administratës dhe të konsultohen me ekspertë ligjorë për të siguruar që çdo veprim është në përputhje me ligjin dhe procesin e vlerësimit.



Bibliografia:

1. Ligji nr 12/2018 Për disa ndryshime nr 78/2022
2. Rregullore për mbrojtjen, përpunimin, ruajtjen dhe sigurinë e të dhënave personale.
<https://amp.gov.al/wp-content/uploads/2023/03/Rregullore-nr.195-Per-mbrojtjen-perpunimin-ruajtjen-dhe-sigurine-e-te-dhenave-personale-nga-trupat-e-vleresimit.pdf>
3. Vendim i Trupës së Vlerësimit dt 02.08.2023 për subjektin e vlerësimit
Znj.Nevila Xoxa
<https://amp.gov.al/vendim-i-trupes-se-vleresimit-dt-24-05-2023-per-subjektin-e-vleresimit-znj-nevila-xoxa-me-funksion-aktual-drejtor-ne-drejtorine-e-infrastrukture-ne-departamentin-e-teknologjise-se-informacionit-pra/>
4. Vendim i Trupës së Vlerësimit dt 28.07.2023 për subjektin e vlerësimit
Z. Oltian Bistri
<https://amp.gov.al/vendim-i-trupes-se-vleresimit-dt-28-07-2023-me-funksion-aktual-specialist-per-krimet-ne-volum-ne-drejtorine-per-krimet-ne-volum-ne-drejtorine-e-pergjithshme-te-policise-se-shtetit/>
5. Vendim i Trupës së Vlerësimit dt 24.05.2023 për subjektin e vlerësimit
Z.Vehbi Bushati
<https://amp.gov.al/vendimi-i-trupes-se-vleresimit-dt-24-05-2023-mbi-subjektin-e-vleresimit-z-vehbi-bushati/>



#QËNDRESË / MIRËQEVERISJE

KONFIRMUAR

QENDRESA
QYTETARE



NATIONAL
ENDOWMENT
FOR
DEMOCRACY

SUPPORTING FREEDOM AROUND THE WORLD

www.qeverisja.qq.com.al