



PLANI I INTEGRITETIT

Bashkia Berat

2025-2028

Miratur me Vendim të Këshillit Bashkiak nr. 68. Datë 12.09 2025



GRUPI I PUNËS PËR HARTIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT NË BASHKINË BERAT

Arisa Toska, Sekretare e Përgjithshme, Koordinatore e Grupit të Punës për Integritetin

Petro Sinjari, Drejtor Juridike, anëtar

Rovena Shehu, Drejtor i Menaxhimit Financiar dhe të Ardhurave, anëtare

Sokol Toska, Drejtor i Emergjencave, Pronave, Transportit dhe Sherbimeve, anëtar

Gentian Dashi, Drejtor i Burimeve Njerezore dhe Sherbimeve Mbështetëse, anëtar

Marius Qytyku, Drejtor i Integritit Europian dhe Projekteve, anëtar

Jorida Papa, Specialist i Statistikës, anëtare

GRUPI I PUNËS AMVV

Julian Uzeir, Përgjegjës i Sektorit të Trajnimeve dhe Konsultimit, Drejtor i Trajnimit dhe Fuqizimit të Kapaciteteve

Ema Minxolli, Përgjegjës i Sektorit të Vlerësimit të nevojave dhe Hartimit të Kurrikulave

Majlinda Riska, Eksperte e jashtme

Ajdi Lajthia, Specialist, Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse

Ky plan integriteti është hartuar në kuadër të Komponentit "Zgjerimi i praktikës standarde të planifikimit të integritetit në nivel vendor" "Mbështetja dhe avancimi i reformave të qeverisjes vendore", në bashkëpunim me AMVV dhe me mbështetjen e Ministrit të Shtetit për Pushtetin Vendor

Deklarata e Integritetit Institucional

Forcimi i integritetit përbën themelin e një administrate vendore transparente, të ndershme dhe profesionale, e cila vepron në shërbim të qytetarëve dhe synon të fitojë besimin e tyre. Duke u mbështetur në këtë parim, Bashkia Berat ka ndërmarrë hapa konkretë për të rritur rezistencën institucionale ndaj korrupsionit dhe për të përmirësuar ndjeshëm nivelin e transparencës, llogaridhënies dhe cilësinë e shërbimeve publike. Në këtë kuadër, është hartuar Plani i Integritetit për periudhën 2025–2028, si një instrument strategjik për të konsoliduar qeverisjen e mirë dhe për të garantuar një administratë vendore më të përgjegjshme dhe më efikase në shërbim të komunitetit.

Të qeverisim mirë është gjithë sfida jonë. Duke pranuar se një nga kërcënimet kryesore të mirëqeverisjes është korrupsioni, jemi të ndërgjegjshëm për ndikimin negativ të këtij fenomeni në zhvillimin e qëndrueshëm social-ekonomik të komuniteteve vendore, bashkisë dhe vendit. Për këtë arsye, bashkia e Beratit që unë përfaqësoj, i bashkohet përpjekjeve antikorrupsion të aktorëve të ndryshëm, të udhëhequra nga Qeveria Shqiptare për të kontribuar për një shoqëri me kulturë demokratike, vizion dhe integritet të lartë. Ndaj, si Kryetar i Bashkisë mbështes përpjekjet për integritet, transparencë dhe llogaridhënie për parandalimin e korrupsionit në institucionet e qeverisjes vendore, duke bërë shembull bashkinë që vetë drejtojmë.

Jemi të ndërgjegjshëm për ecuritë dhe arritjet pozitive në punën tonë në këto vite. Kemi përmirësuar transparencën e veprimtarisë sonë dhe vendimmarrjes bashkiake falë përdorimit të teknologjisë së informacionit dhe instrumenteve si Programi i Transparencës, Regjistri i Kërkesave dhe Përgjigjeve në faqen zyrtare të bashkisë, mbledhjet online të këshillit bashkiak, apo vendimeve të publikuara në vendime.al; kemi krijuar zyrat OSSH, për shërbime të përqendruara dhe të shpejta për qytetarët; kemi përmirësuar konsultimet me grupet e interesit; kemi automatizuar shumë procese administrimi të taksave të ndryshme duke ulur mundësitë për korrupsion e shumë arritje të tjera. Por, jemi të ndërgjegjshëm se ende ka punë të tjera për të bërë dhe për të përmirësuar në lidhje me forcimin e integritetit dhe etikës në institucionin e bashkisë, forcimin e masave të kontrollit në proceset e punës, administrimin eficient të burimeve, forcimin e kuadrit të brendshëm rregullator, vendosjes së interesit publik mbi gjithçka, përmirësimin e standardeve të shërbimeve dhe luftës ndaj korrupsionit. Në të gjitha këto, e dimë se risqet dhe faktorët e tyre janë komplekse dhe mund të jenë financiare, strategjike apo të lidhura me burimet njerëzore etj.

Duke menaxhuar jetën publike në nivel vendor, financat dhe asetet publike, burimet njerëzore dhe natyrore dhe të tjera burime, në kuadër të një procesi të decentralizimit të vazhdueshëm që thellohet me kalimin e kohës, duke zgjeruar funksionet e qeverisjes vendore, e kuptojmë rrezikun për shkelje të integritetit, duke krijuar hapësira për shkelje dhe korrupsion. Të dedikuar ndaj mirëqeverisjes dhe të orientuar drejt rritjes së besimit qytetar, u angazhuam në këtë mundësi të ofruar nga IDM për planifikimin e integritetit si një mundësi për të rritur njohuritë dhe aftësitë institucionale, për të identifikuar dhe vlerësuar risqet e cënueshmërisë së integritetit dhe pasur instrumente efektive

4

për të forcuar rezistencën institucionale ndaj shkeljeve të integritetit dhe korrupsionit. Zbatimi i masave të planit, do të mundësojnë një mjedis institucional që promovon kulturën e integritetit bazuar në funksionimin e sistemit të menaxhimit të riskut të integritetit. Masat e përfshira në këtë plan do të përmirësojnë performancën e bashkisë, veçanërisht efikasitetin, efektivitetin, transparencën dhe etikën.

Ervin Ceca
KRYETAR I KOMANDUAR I BASHKISË

SHKURTESA

AMVV	Agjencia për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore
ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
BNJ	Burime Njerëzore
BE	Bashkimi Evropian
DAP	Departamenti i Administratës Publike
GPI	Grupit të Punës për Integritetin
KI	Konflikti i Interesit
NJVV	Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore
PBA	Programi Buxhetor Afatmesëm
PI	Plani i Integritetit
PPV	Plan i Përgjithshëm Vendor
PSV	Procedura Standarde Veprimi
OGP	Parimet e Partneritetit për Qeverisje të Hapur

TABELA E PËRMBAJTJES

1. Rëndësia e Planit të Integritetit	6
1.1 Hartimi i Planit të Integritetit	6
1.2 Qasja metodologjike	8
2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit	9
3. Plani i veprimit	9

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit paraqet një mjet të rëndësishëm për forcimin e mekanizmave të parandalimit të korrupsionit në njësitë e vetëqeverisjes vendore. Ai është një dokument strategjik dhe operacional, që është produkt i procesit të vlerësimit të riskut të integritetit. Plani i Integritetit 2025–2028, vijon dhe përmirëson përvojën e akumuluar nga Plani i parë i Integritetit 2022–2024, i cili ishte iniciativa e parë e bashkisë për menaxhimin e riskut të integritetit në nivel vendor.

Plani i Integritetit 2025-2028, si një instrument menaxhimi për parandalimin e korrupsionit u hartua duke u bazuar në konkluzionet dhe rekomandimet e raportit të monitorimit të planit të mëparshëm i cili hodhi themelet në drejtim të: krijimit të standardeve etike në institucion; rritjes së kapaciteteve të burimeve njerëzore për çështjet e integritetit; përmirësimit të transparencës dhe llogaridhënies publike dhe duke marrë në konsideratë risqet e mbetura, si dhe vlerësimin e risqeve të reja të integritetit.

Qëllimi i këtij plani është të krijojë dhe konsolidojë një administratë vendore, transparente, inovative dhe të përgjegjshme për qytetarët, ku Këshilli Bashkiak (KB), administrata dhe shoqëria civile bashkëqeverisin në mënyrë etike, duke krijuar një administratë vendore që i kundërvihet korrupsionit.

Vlerësimi u zhvillua nga grupi i punës i ngritur me urdhrin Nr.510, datë 14.07.2025 të Kryetarit të Bashkisë, ku bënë pjesë përfaqësues të administratës së institucionit, të cilët u asistuan nga ekipi i punonjësve dhe ekspertëve të AMVV, gjatë periudhës korrik- gusht 2025.

1.1 Hartimi i Planit të Integritetit 2025-2028 u bazua në:

1. Kuadrin bazë të politikave kundër korrupsionit në nivelin e qeverisjes vendore si:

- Strategjia Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2024–2030 dhe Plani i Veprimit 2024–2026
- Strategjia Kombëtare për Decentralizimin dhe Qeverisjen Vendore 2023–2030 dhe plani i saj i veprimit 2023-2025;
- Rekomandimet e GRECO-s (Grupi i Shteteve kundër Korrupsionit) për forcimin e integritetit në nivel vendor;
- Parimet e Partneritetit për Qeverisje të Hapur (OGP Local), të cilat sigurojnë pjesëmarrje të gjerë qytetare, transparencë dhe llogaridhënie;
- Aktet e reja nënligjore në fushën e etikës transparencës, menaxhimit të riskut dhe qeverisjes vendore.

Hartimi i Planit të Integritetit në Bashkinë Berat kaloi në fazat e mëposhtme:

Procesi u bazua në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore (MVRI), hartuar nga IDM në vitin 20219, si dhe udhëzuesin praktik për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në njësitë e vetëqeverisjes vendore (IDM 2024). Stafi i bashkisë u angazhua përgjatë gjithë procesit të planifikimit të integritetit dhe vlerësimit të riskut, përmes përdorimit të disa instrumenteve që MVRI udhëzon.

Në përputhje me Udhëzimet e MVRI-së, procesi i planifikimit të integritetit kaloi në fazat e mëposhtme:

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Plani i Integritetit është në thelb një instrument vetëvlerësimi i institucionit dhe një strategji masash të cilat konsiderohen të realizueshme, ndaj hapi i parë i procesit të hartimit të planit të integritetit konsiston në ngritjen e grupit të punës me përfaqësues nga administrata të cilët mbulojnë fushat kryesore të funksioneve të bashkisë me. Grupi i punës, pasi u prezantua me Metodologjinë për Vlerësimin e Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore (NJVV) dhe me hapat e punës, u trajnua mbi çështjet e integritetit dhe etikës në administratën publike. Së fundi, në këtë fazë pasi u analizua raporti i monitorimit të planit të mëparshëm dhe u vlerësuan risqet e mbetura, u bë komunikimi i qëllimit dhe objektivave të Planit të ri Integritetit me administratën e bashkisë nga ana e Grupit të Punës

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi risqeve të integritetit

Gjatë kësaj faze Grupi i punës, pasi shqyrtoi dhe mori në analizë raportin e monitorimit të planit të mëparshëm për të analizuar risqet e mbetura, shqyrtoi kornizën rregullatore dhe strategjike, si dhe dokumente të ndryshme operative të bashkisë. Grupi i Punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës në fushat funksionale të bashkisë. Me qëllim mbledhjen e të dhënave cilësore, në këtë fazë u zhvilluan 7 fokus grupe me punonjësit e bashkisë sipas fushave të kompetencave të përgjithshme dhe funksionale. Në këtë fazë, punonjësit e administratës plotësuan një pyetësor në mënyrë anonime, në formë elektronike për të siguruar të dhëna dhe informacione për vlerësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit. Ky pyetësor u plotësua nga 82 përfaqësues të administratës së bashkisë.

Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit

Grupi i Punës në bashkëpunim me punonjësit dhe ekspertët e AMVV bëri vlerësimin e risqeve të integritetit. Risqet e identifikuara u vlerësuan në lidhje me:

- Mundësinë e ndodhjes së një ngjarjeje të padëshiruar në mungesë të aktivitete të kontrollit ose kur ato janë të pamjaftueshme për të parandaluar apo ulur riskun;
- Pasojnë që një ngjarje e padëshiruar do të kishte në bashki nëse do të ndodhte.

Bazuar në mundësinë së ndodhjes dhe ndikimin e tyre, risqet u kategorizuan në nivele të ndryshme (i lartë, mesatar, i ulët) dhe u renditën sipas prioritetit.

Faza 4: Plani i masave për menaxhimin e integritetit dhe trajtimi.

Procesi i identifikimit dhe vlerësimit të risqeve të integritetit shërben për vetëdijësimin e stafit për problematikat e hasura gjatë ushtrimit të punës së tyre. Grupi i punës pasi analizoi rrisqet e mbetura nga plani i mëparshëm, risqet e reja dhe ndryshimet ne procedurat e bashkisë hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili përfshiu masa të reja kontrolli apo përmirësimin e masave ekzistuese. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore, përgjegjësitë organizative si dhe kostot e planifikuara për zbatimin e tyre. Në përfundim të fazës së renditjes së risqeve sipas prioriteteve, grupi i punës diskutoi mbi hartimin e një plani me masa konkrete për adresimin e risqeve të evidentuara. Ky Plan Veprimi përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas fushave të përgjegjësisë afatet kohore dhe strukturat përgjegjëse. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

Plani i Integritetit do të fillojë zbatimin pas miratimit nga Këshilli Bashkiak.

1.2 Qasja Metodologjike

Hartimi i Planit të Integritetit për Bashkinë Berat u realizua në përputhje me metodologjinë për vlerësimin e riskut në Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore, duke ndjekur një qasje të kombinuar cilësore dhe sasiore.

1. Instrumentet cilësore:

- Analizën e zbatimit të planit të mëparshëm duke u bazuar në raportin e monitorimit konkretisht ne konkluzionet dhe rekomandimet e tij;
- Analizën e kuadrit të brendshëm rregulator:

Kjo analizë shqyrton nëse bashkia ka zbatuar kërkesat ligjore dhe rregulloret e brendshme, duke përfshirë:

- Shqyrtimi i përputhshmërisë së kuadrit rregulator të bashkisë me legjislacionin në fuqi.
- Verifikimi nëse bashkia disponon dokumente kyçe si:
 - Rregullore të brendshme që përmbajnë përshkrimet e punës dhe zinxhirin e llogaridhënies.
 - Rregulla për etikën dhe parandalimin e konfliktit të interesit.
 - Strategji, urdhra, dhe procedura të tjera që ndihmojnë në zbatimin e kërkesave ligjore dhe rritjen e transparencës.

2. Instrumentet sasiore:

- Diskutimet me stafin e bashkisë në grupe të fokusuara

Gjatë fokus grupeve u trajtuan risqet e mbetura dhe problematikat që mund të përbëjnë risk për integritetin gjatë praktikës së punës së tyre, si dhe nevojat për trajnim dhe kualifikime shtesë, apo mangësi në burimet financiare.

- Pyetësor i strukturuar

Ky instrument ka për qëllim të matë perceptimet e nëpunësve të bashkisë lidhur me funksionimin dhe efektivitetin e sistemit të menaxhimit të integritetit. Pyetësi përfshin pyetje të fokusuar në çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në administratën e bashkisë, u plotësua në mënyrë anonime për të garantuar lirinë e shprehjes dhe besueshmërinë e rezultateve. Procesi i anketimit përfshiu një kampion prej 82 nëpunësish bashkiakë, bazuar në parimin e përzgjedhjes dhe raportimit vullnetar nga stafi.

Nga aspekti gjinor, zyrtarët meshkuj përbëjnë 24.4 % të kampionit, ndërsa zyrtaret gra përfaqësojnë 75.6%. Sa i përket grupmoshave, kategoria më e përfaqësuar është ajo e moshës 36-45 vjeç 37.8%, e ndjekur nga grupmosha 26-35 vjeç 36.6%. Grupmoshat 46-55 vjeç 15.9 dhe mbi 56 vjeç përbëjnë përkatësisht 4.9 % të kampionit, ndërsa nëpunësit deri në moshën 25 vjeç përfaqësojnë vetëm 6.1%.

Në aspektin e përvojës profesionale, nëpunësit me më pak se 5 vite përvojë pune përbëjnë 43.9% të kampionit. Kategoria me 5-10 vite përvojë përfaqëson 41.5 %, ndërsa nëpunësit me 11-20 vite përvojë përbëjnë 9.8 %. Grupet me 21-30 vite përvojë përbëjnë 3.7% të kampionit, ndërsa grupi me mbi 30 vite përvojë pune përbën vetëm 1.2%.

2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit

2.1 Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit

2.2 Forcimi i rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit nëpërmjet konsolidimit të menaxhimit dhe zhvillimit të burimeve njerëzore në bashki.

2.3 Forcimi i transparencës, efikasitetit sipas fushave të përgjegjësisë dhe llogaridhënies publike të bashkisë;

3. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas fushave të përgjegjësisë së bashkisë . Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit është periodik (çdo vit) dhe pasqyron kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara. Procesi i zbatimit dhe monitorimi duhet të ndërthurë vetëvlerësimin institucional me verifikimin nga jashtë. Ky sistem synon të sigurojë që progresi ndaj objektivave të Planit të Integritetit (PI) të matet në mënyrë të rregullt, transparente dhe të krahasueshme në kohë. Ky proces ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili ndjek progresin e zbatimit.

Frekuenca minimale e raportimit është brenda një periudhe gjashtëmujore. Raportimi i lejon titullarit të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa.

Koordinatori përgatit raportin përmbledhës vjetor, i cili pas miratimit nga Kryetari, i dërgohet AMVV-së dhe më pas publikohet në faqen zyrtare të bashkisë.

Matrica e Planit të Veprimit

Objektivi 1: Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit						
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut;	Prioriteti i lartë; Prioriteti i moderuar; Prioriteti i ulët;	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës;	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve;	Buxheti Indikativ;
1	Mungon Plani Strategjik i Zhvillimit të Bashkisë.	Operacional/ Strategjik	I Lartë	1. Hartimi, konsultimi dhe miratimi i Planit Strategjik të Zhvillimit të Bashkisë; 2. Publikimi i këtij plani në Programin e Transparencës;	Grup Pune për hartimin e Planit Strategjik të Zhvillimit Koordinatori për Njoftimin dhe Konsultimin Publik Koordinatori për të Drejtën e Informimit Gjashtëmujori i dytë 2027	
	Mungon plani i mbarështrimit të pyjeve.	Operacional/ Ligjor		1. Hartimi i urdherit të kryetarit të kryetarit të bashkisë, për ngritje e grupit të punës. 2. Njohja me praktikant e mira;	Gjashtëmujori i dytë 2028	

				3. Hartimi i planit; 4. Publikimi në faqen e web;		
2	Rregullorja e brendshme e bashkisë ka nevojë të përditësohet dhe plotësohet me përshkrimin e disa pozicioneve, si GMSR, dhe të koordinatorëve.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Përditësimi (dhe miratimi) i rregullores së bashkisë; 2. Njohja e stafit të bashkisë me përcaktimin e plotë dhe të qartë të detyrave dhe linjave të komunikimit dhe hierarkisë ndërmjet strukturave të bashkisë sipas rregullores; Drejtorja e Burimeve Njerezore	Kryetari/Grup Pune Gjashëmujori i dytë 2025	
3	Mungesa e Kodit të Sjelljes dhe Etikës si dokument më vete sipas modelit të miratuar.	Operacional/ Ligjor	I Mesëm	1. Hartimi dhe miratimi i Kodit të Sjelljes për administratën e bashkisë; 2. Informimi i personelit të bashkisë nëpërmjet email zyrtar;	Drejtorja e Burimeve Njerezore dhe Shërbimeve Mbështetëse.	Gjashëmujori i dytë i vitit 2025
4	Përditësimi i njohurive të personelit të bashkisë mbi Ligjin për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen dhe hartimi dhe miratimi i rregullores së brendshme mbi procedurat e sinjalizimit.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Realizimi i trajnimeve të domosdoshme për procesin e hetimit dhe shqyrtimit administrativ të sinjalizimeve për praktika apo veprime të dyshuara korupsioni, për stafin e AB-së, të ofruara nga ASPA apo ILDKPKI; 2. Organizimi i trajnimeve të brendshme për personelin e bashkisë; 2. Rikujtesë periodike e punonjësve mbi funksionin dhe kontaktin e sinjalizuesit;	Sektori i Auditit të Brendshëm Burimet Njerezore, I.T Gjashëmujori i dytë i 2025 dhe në vijimësi	

				3. Publikimi i rregullores në PT-së bashkisë;	
5	Mungesa e regjistrimit për deklarimin e dhuratave në bashki.	Operacional/ Procesi	I Lartë	1. Krijimi i regjistrimit për deklarimin e dhuratave në bashki; 2. Informimi i personelit në lidhje me krijimin e regjistrimit dhe detyrimet që lidhen me deklarimin e dhuratave;	Drejtoria e Burimeve Njerëzore. Gjashtëmujori i dytë 2025
6	Njohuri të papërditësuara të stafit për legjislacionin dhe procedurat për parandalimin dhe deklarimin e konfliktit të interesit.	Burimet Njerëzore/ Operacional	Mesatar	1. Informimi i punonjësve të bashkisë mbi detyrimet e tyre për deklarimin e konfliktit të interesit, sipas legjislacionit përkatës dhe kuadrit rregullator të bashkisë;	Drejtoria e Burimeve Njerëzore/Drejtoria Juridike dhe Prokurimet Gjashtëmujori i parë i 2026
7	Mungesë e njohjes me rregullave për veprimtaritë e jashtme të punonjësve dhe deklarimin e tyre	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Parashikimi i qartë në Rregulloren e Brendshme të rregullave etike për veprimtaritë e jashtme të punonjësve të bashkisë/ ose përfshirja në Kodin e Sjelljes së Bashkisë; 2. Njohja e personelit të bashkisë me këto rregulla;	Drejtoria e Burimeve njerëzore dhe Autoriteti përgjegjës për Konfliktin e Interesit në Bashki Gjashtëmujori i dytë i 2025 e në vijimësi
8	Mungesa e PSV-ve dhe gjurmëve të auditimit për të gjitha llojet e auditimit të kryer.	Operacional/ Procesi	I Lartë	1. Hartimi i një plani për zhvillimin e PSV-ve dhe gjurmëve të auditimit për të gjitha llojet e auditimit;	Njësia e Auditit të Brendshëm Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijimësi

9	Mungesë vlerësimi i jashtëm periodik mbi performancën e bashkisë lidhur me integritetin dhe transparencën.	Operacional/ Strategjik	I Mesëm	1. Hartimi i një sondazhi me pyetësorë për vlerësimin e integritetit dhe transparencës; 1. Hartimi dhe Publikimi i raportit me gjetjet dhe rekomandimet;	Koordinatori i Integritetit OSHC, Forumi OGP, Koordinator i Performancës Gjashhtëmujori i dytë 2026 Drejtorja e Finances
10	Mungesa e dokumentit të Strategjisë së Menaxhimit të Pronave. Zhvillimi i pronave dhe planifikimi afatmesëm dhe afatgjatë.	Operacional / Strategjik	I Lartë	1. Përcaktimi i kriterëve për zhvillimin e Dokumentit të Strategjisë së Administrimit të Pronave; 2. Hartimi, miratimi dhe publikimi i Dokumentit të Strategjisë së Pronave;	Grup pune me punonjës të bashkisë dhe përfaqësues nga Drejtoria e Pasurive të Paluajtshme Gjashhtëmujori i parë i 2028-it.
11	Krijimi dhe publikimi i donacioneve dhe funksionimin e regjistrit përkatës.	Operacional / Ligji	I Ulët	1. Hartimi dhe miratimi i rregullave për pranimin, regjistrimin dhe kontabilizimin e donacioneve (duke përfshirë detyrimin e lidhjes së marrëveshjeve në çdo rast; detyrimin për publikim) etj; 2. Krijimi i një regjistri për evidentimin e donacioneve në CASH, aktive, shërbime të kushtëzuara ose jo (me elementë të tillë si: subjektet, donacioni, kushtet nëse ka etj;	1. Grup pune teknik për hartimin e këtyre rregullave me anëtarë nga Drejtoria e Përgjithshme e Burimeve Njerëzore + Drejtoria e Koordinimit me Donatorët + Drejtoria Juridike 2. Drejtoria e Koordinimit me Donatorët Drejtorja e Finances.

					Gjashtëmujori i parë 2026	
12	Mungesë e një procedurë standarde për ekspertizë të jashtme për prokurimet e institucionit.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Hartimi i darft-Manualit. 2. Mmiratimi dhe trajnimi i punonjësve të Njesisë së Prokurimeve;	1. Sektori i Prokurimeve Gjashtëmujori i dytë 2026	
13	Mungesë e një mekanizmi që mat perceptimin publik për përcaktimin e indeksit vjetor të besimit publik.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Përgatitja e pyetësorit lidhur me perceptimin public; 2. Kryerja e sondazheve dhe e raportit; 3. Publikimi në faqen zyrtare të bashkisë i rezultateve;	Koordinatori i Performances, OSHC, Forumi OGP, Gjashtëmujori i dytë 2026 e në vijimësi.	
15	Mungesë e deklarimit periodik të Konfliktit të Interesit këshilltarëve/komisionëve dhe anëtarëve të KB përpara çdo vendimmarrje.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Ngritja e një grupi pune ad-hok për verifikimin periodik të deklarimit të konfliktit të interesit; 2. Publikimi i raportit në Programin e transparencës;	Sekretaria e KB DBNJ Gjashtëmujori i parë 2027	
16	Mungesë e rregullave të brendshme për shfaqjen e Konfliktit të Interesit në ofrimin e shërbimeve publike.	Operacional/ Procesi	I Lartë	1. Përfshirja në rregulloren e KI të rregullave mbi parandalimin e KI në fushën e shërbimeve publike. 2. Informimi i punonjësve të sektorit mbi Rregulloren e KI përmes trajnimeve të dedikuara;	Drejtoria Juridike, dhe Burimeve Njerëzore dhe T.I.K. Gjashtëmujori i dytë 2025, e në vijimësi.	

Objekti 2: Forcimi i rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit nëpërmjet konsolidimit të menaxhimit dhe zhvillimit të burimeve njerëzore në bashki;

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut;	Prioriteti i lartë; Prioriteti i moderuar; Prioriteti i ulët;	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës;	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteteve;
17	Nevojë për trajnime të vazhdueshme mbi ndryshimet e shpeshta ligjore/nëligjore në fushën e prokurimit publik.	Operacional/Stra tegjik	I Lartë	1. Trajnimi i vazhdueshëm i punonjësve mbi ndryshimet ligjore në fushën e prokurimit publik, në bashkëpunim me ASPA-n dhe APP;	Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/ Drejtoria e Financës dhe Buxhetit Gjashtëmujori parë i 2026 dhe në vijim.
18	Mungesa e një plani të detajuar veprimi me afate konkrete për publikimin e pozicioneve të lira.	Operacional / Ligjor	I Mesëm	1. Hartimi i planit me afatet kohore konkrete shoqëruar me përshkrimin e pozicioneve të punës; 1. Njoftimi dhe dërgimi i tij pranë KMSHC në zbatim të procedurave ligjore;	Sekretari i Përgjithshëm, Drejtoria e Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i dytë 2025 e në vijimësi.
19	Mungesa e një plani vjetor trajnimesh për zhvillimin profesional të personelit të bashkisë.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Përcaktimi në Rregulloren e Brendshme i detyrimit për hartimin e Planit Vjetor të Trajnimeve; 2. Përcaktimi në Rregulloren e Brendshme i detyrimit për kryerjen e	Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse Gjashtëmujori i dytë 2025 e në vijimësi.

				Analizës Vjetore të Performancës, si bazë për identifikimin e nevojave për trajnim dhe Hartimin e Planit Vjetor të Trajnimeve; 3. Hartimi i Planit të Brendshëm të Trajnimeve dhe Analizës së Performancës, çdo vit; 4. Informimi i personelit mbi këtë plan;		
20	Njohuri të pa përditësuara për etikën dhe integritetin të personelit të bashkisë.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Hartimi i Planit të Brendshëm të Trajnimeve mbi kuadrin ligjor mbi etikën dhe integritetin duke përfshirë edhe institucionet e varësisë; 2. Informimi i personelit për këtë plan;	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i dytë 2025 e në vijimësi	
21	Hartimi dhe përditësimi i përshtatjeve të punës (PSV), bazuar në rregulloren e miratuar nga titullari.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Përditësimi i PSV (dhe miratimi) bazuar në rregulloren e brendshme të bashkisë sipas strukturës aktuale;	Kryetari/Grup Pune Gjashtëmujori i dytë 2025 dhe vijimësi.	

22	Nevojë për njohuri shtesë të punonjësve të njësisë së integrimit evropian lidhur me procedurat e aplikimit për përfitimin e projekteve nga B.E	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1.Ofrimi i trajnimeve të personelit në këtë fushë;	Drejtoria Juridike, Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i dytë 2025 e në vijimësi
23	Planifikimi në projekt buxhetin afatmesëm I fondeve për fuqizimin e programeve të mbajtjes së faqes së ëëb të bashkisë.	Operacional/ procesi		1.Aplikimi për program më të sigurt për menaxhimin e faqes së ëëb të bashkisë; 2. Trajnimi i personelit të I.T për këto programe;	
24	Kapacitete të kufizuara për hartimin e kërkesave buxhetore gjatë procesit të përgatitjes së PBA-së.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Organizimi i trajnimeve të brendshme për personelin e drejtorive të përfshira në përgatitjen e PBA-së, për hartimin e kërkesave buxhetore. 2. Parashikimi i këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnimet;	G.M.S Drejtoria e Financës, Drejtoria Juridike e Burimeve Njerëzore dhe T.I.K. Gjashtëmujori i parë i vitit 2026 e në vijimësi
25	Mungon punonjës i dedikuar për të dhënat e hapura (open-data)..	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Vendim i Kryetarit; 2. Hartimi i PSV përshkrim pune; 3. Trajnimi i personit të përcaktuar;	Kryetari, Drejtoria BNJ, Koordinatori i Performancës Gjashtëmujori i parë i vitit 2027

26	Procesi i vlerësimit në punë nuk është mjaftueshëm efektiv dhe nuk ndikon në ngritjen në detyrë të punonjësve.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Kryerja e një analize gjithëpërfshirëse në përfundim të procesit të vlerësimit në punë dhe hartimi i një plani të dedikuar trajnimeve me qëllim forcimin dhe rritjen e kapaciteteve të punonjësve sipas fushave të kompetencës; 2. Ndryshim qasjeje për vlerësimin e rezultateve në punë me qëllim përdorimin e tij si instrument që shërben për të marrë vendime objektive në lidhje me periudhën e provës, ngritjen në detyrë, lirin nga shërbimi civil, përparimin në hapat e pagës, si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil; 3. Përfshirja e detyrave shtesë me të cilat	Sekretari i Përgjithshëm, Drejtoria Juridike, Burimeve Njerëzore; K.D.I Gjashtëmujori i parë i 2026 e në vijimësi	

				ngarkohen punonjësit (Kordinatori për të Drejtën për Informim/ Njësia përgjegjëse për sinjalizimin) në procesin e vlerësimit të punonjësve;	
27	Të gjitha pozicionet e punës për nëpunësit civil të plotësuar më akt të përkohshëm emërimi apo kontratë pune të përfshihen në planin e miratuar për vitin kkalendarak në vijim.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Të bëhet një plan i detajuar veprimi me afate konkrete për publikimin e pozicioneve të lira; 2. Të njoftohet edhe KMSHC lidhur me këtë plan të detajuar;	Drejtoria e Burimeve Njerëzore+ Koordinatori për të Drejtën për Informim+ Drejtoria e Teknologjisë së Informacionit Inovacionit dhe të Dhënave Menjëherë dhe në vijimësi.
28	Funksionet e Koordinatorit për të Drejtën për Informim, Njoftimit dhe Konsultimit Publik dhe Performancës, nuk janë të parashikuara në Rregulloren e Brendshme të Bashkisë.	Operacional/ Procesi	I Ulët	1. Rishikimi i Rregullores së Brendshme të Bashkisë në lidhje me funksionin dhe detyrat e Koordinatorit për të Drejtën për Informim dhe atij të Njoftimit dhe Konsultimit Publik; 2. Të përcaktohen në rregullore linja të qarta të komunikimit ndërmjet drejtorive të ndryshme të bashkisë me Koordinatorin për të Drejtën e Informimit dhe atij të Njoftimit dhe Konsultimit Publik;	Grup pune teknik me punonjës të bashkisë për rishikimin e Rregullores së Brendshme të Bashkisë, (i drejtuar nga Drejtoria e Përgjithshme e Burimeve Njerëzore). Gjashtëmujori i parë i 2026-it.

29	Punonjësit e punësuar rishtazi nuk informohen mbi paketën orientuese të akteve rregullatore të institucionit.	Operacional / Informacioni	I Mesëm	1.Pregatitja e paketës bazë ligjore; 2.Informimi dhe njohja e stafit të ri mbi këtë paketë;	Drejtoria BNJ Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijimësi.	Kosto administrative
----	---	----------------------------	---------	--	---	----------------------

<i>Objektivi 3. Forcimi i transparencës, efikasitetit sipas fushave të përgjegjësisë dhe llogaridhënies publike të bashkisë;</i>						
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut;	Prioriteti i lartë; Prioriteti i moderuar; Prioriteti i ulët;	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës;	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktivitetëve;	
30	1.Plotësimi dhe përditësimi i të gjitha rubrikave sipas modelit të miratuar të programit të transparencës së bashkisë.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Plotësimi i Programit të Transparencës së bashkisë me informacionin e kërkuar në përmbushje të detyrimeve ligjore për një transparencë proaktive; 2. Adresimi i problemeve teknike në aksesimin e	Koordinatori për të drejtën e informimit/ Specialisti i IT/Drejtoritë përkatëse Gjashtëmujori i dytë 2025 e në vijimësi.	

				rubrikave të ndryshme në faqen e internetit;			
31	Mospublikimi i kontratave të prokurimit publik dhe kontratave të tjera publike në Programin e Transparencës së Bashkisë.	Operacional / Informacioni	I Mesëm	1. Publikimi i kontratave të prokurimit publik dhe kontratave të tjera publike në Programin e Transparencës së Bashkisë;	Koordinatori i së drejtës për Informim + Drejtorja e Prokurimeve Gjashtëmujori i parë i 2026-it.		
32	Pjesëmarrje e ulët e të rinjve në aktivitete/vendimmarrjet e bashkisë	Operacional / Procesi	I Mesëm	1. Përfshirja e të rinjve në aktivitetet e bashkisë, Këshillin Bashkiak dhe ftesa për konsultimet publike; 2. Organizimi i fushatave ndërgjegjëse për pjesëmarrjen aktive të Rinisë në vendimmarrje;	Koordinatori për konsultim dhe informim public, Sekretari i Këshillit Bashkiak. Integritet, Forumi OGP Gjashtëmujori i dytë 2026 e në vijim		
33	Mungesë e përditësimit dhe publikimit të regjistrave vjetor të prokurimeve publike dhe informacionit për realizimin e tij.	Operacional / Informacioni	I Mesëm	1. Përditësimi dhe publikimi i regjistrave të parashikimeve të prokurimeve publike dhe realizimit të tyre në PT e bashkisë nëpërmjet koordinimit të njësisë së prokurimeve publike me koordinatorin për të drejtën e informimit dhe konsultimit public;	Sektori i Prokurimeve Publike + Koordinator për të Drejtën e Informimit Gjashtëmujori i parë 2026		
	Nevoja për përditësim me informacion të rubrikave në Programin e Transparencës së	Operacional / Procesi	I Mesëm	1. Plotësimi i Programit të Transparencës së bashkisë me informacionin pa kërkesë, duke plotësuar	Koordinatori për të Drejtën për Informim/Specialisti i IT		

34	bashkisë dhe gjuhës së huaj në seksione të caktuara të programit.			detyrimet ligjore për transparencë proaktive. 2. Lehtësimi i aksesit në programin e transparencës dhe vendosja e informacionit në gjuhë të huaj;	Gjashtëmujori i dytë i 2026 e në vijimësi	Kosto administrative
35	Mungesë vlerësimi i jashtëm periodik mbi performancën e bashkisë në integritet dhe transparencë.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1.Hartimi i metodologjisë së vlerësimit në bashkëpunim me OSHC dhe forumin OGP; 2.Hartimi i raportit të vlerësimit; 2.Publicim raportit me gjetjet dhe rekomandimet;	Koordinatori i Integritetit, OSHC, Forumi OGP, Koordinatori i Performancës Gjashtëmujori i parë i 2027 e në vijimësi	
36	Detyrime të papaguara të prapambetura të bashkisë nga të tretët.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1.Ndjekja e të gjithë procedurave ligjore për të siguruar arkëtimin e detyrimeve nga debitorët e taksave dhe tarifave vendore;	Drejtoria e Financës, Sektori i tatim taksave. Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijimësi	
37	Mungesë dialogu publik mbi kontratat.	Operacional/Stra tegjik	I.Lartë	1.Organizim i forumeve për dialog 2 herë në vit; 2.Publicimi i kontratave;	Koordinatori i integritetit & Koordinatori për të drejtën për Informim & Koordinator i Njoftimit dhe Konsultimit Publik, Forumi OGP e në vazhdim	

38	Pjesëmarrje e ulët e qytetarëve në Buxhetimin me pjesëmarrje.	Operacional/ Procesi	Mesatar	1. Publikim ftesash për dëgjuesat publike; 2. Dëgjesa dhe Aproveime- online;	Drejtoria Financë & Koordinator i Njofimit dhe Konsultimit Publik, Koordinator i Performancës, Forumi OGP Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijimësi
39	Buxheti i pa publikuar në formate të hapura.	Operacional/ Procesi	I.1. artë	1. Publikimi në format PDF; 2. Përditësim gjashtëmujor i të dhënave mbi buxhetin;	Drejtoria Financës & IT& Koordinator për të Drejtën për Informim, Koordinator i Performancës Gjashtëmujori i parë 2027 e në vijimësi
40	Rritja e nivelit të zbatueshmërisë së rekomandimeve të auditit të brendshëm dhe të jashtëm KLSH, KMSHC nga ana e drejtorive të bashkisë.	Operacional/ Strategjik	I.1. artë	1. Kryerja e takimeve informuese me personelin e drejtorive në lidhje me ndryshimet në rregullore, rolin e auditit të brendshëm dhe detyrimet e secilës drejtori; 2. Kryerja e një analize vjetore për zbatimin e rekomandimeve të lëna nga të gjitha institucionet audituese (të brendshme dhe të jashtme); 3. Përcjellja e kësaj analize tek kryetari i bashkisë;	Grupi i Punës për zbatimin e rekomandimeve Sektor i Auditit të Brendshëm Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijimësi
41	Mundësi të kufizuara për zhvillimin e pronave si pasojë e mungesës së mjeteve financiare që	Operacional/Financiar	I.1. artë	1. Buxhetimi dhe parashikimi i fondeve të nevojshme për finalizimin e hipotekimit të pronave	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit/Sektor i Planifikimit, Hartimit dhe Implementimit të Projekteve dhe Pronave

44	Mungesë e një databaze elektronike e pronave në dispozicion të bashkisë.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Të përditësohet lista aktuale; 2. Të publikohet duke dhënë informacionin e duhur të pronave me qera apo atyre në shitje;	Grup teknik pune me përfaqësues të sektorit të financës dhe urbanistikës me lidhshmëri të ekzekutivitetit (nënkrjetar), administratorët e NJA, -së. Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijimësi.	
45	Plani i Përgjithshëm Vendor ka nevojë të përditësohet.	Operacional/ Strategjik	I Mesëm	1. Të vlerësohet mundësia e rishikimit dhe ripunimit të Planit të Përgjithshëm Vendor, në mënyrë që të reflektojë nevojat dhe vizionin aktual të bashkisë; 2. Të sigurohet konsultimi publik i PPV-së së rishikuar me qytetarët e bashkisë;	Drejtoria e Planifikimit, Zhvillimit të Territorit dhe Aplikimit të Projekteve/Koordinatori për konsultimin publik Gjashtëmujori i dytë i 2026	
46	Mungesa e Planeve të Detajuara Vendorë sipas prioritetve në përputhje me planin e përgjithshëm vendor të përditësuar.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Hartimi i planit të detajuar vendor sipas parashikimeve të bëra në Planin e përgjithshëm vendor; 2. Të kryhet konsultimi publik me të gjithë aktoret publike të interesuar, sipas dispozitave të Ligjit Per Njoftimin dhe Konsultimin Publik;	Grup Pune Drejtoria e Urbanistikës, Drejtoria e Financës, GMS. Gjashtëmujori i dytë 2026 e në vijimësi	
47	Nuk ka një sistem elektronik për	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Marrja e masave për planifikimin në buxhet të një fondi të dedikuar për	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit/Sektor i Burimeve Njerëzore dhe Arkivë/Protokolli	

	digitalizimin e fondit arkivor në bashki.			digitalizimin e arkivës; 2. Hartimi dhe kryerja e digitalizimit të fondit arkivor;	Gjashtëmujori i parë i 2028	
--	--	--	--	---	-----------------------------	--