



BASHKIA KAMËZ

PLANI I INTEGRITETIT

2026-2028



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

Gentian Bicukaj	Kryetar Grupi& Koordinator Integriteti/ Zv/Kryetar i Bashkisë
Eralda Çerpia	Zv/Kryetar i Bashkisë
Migena Habibi	Zv/ Kryetar i Bashkisë
Rivjana Hoxha	Drejtore e Burimeve Njerëzore
Vjollca Smaçi	Drejtore e Financës dhe Buxhetit
Besurie Doda	Drejtore e Auditit të Brendshëm
Peme Marku	Drejtore e Integritetit në BE, Projekteve të Huaja dhe Zhvillimit Ekonomik
Enkeleta Lama	Drejtore e Çështjeve Ligjore dhe Prokurimeve Publike
Afërdita Zefi	Drejtore e Arsimit, Rinisë dhe Sportit
Mevlud Shehu	Drejtore e Ndërmarrjes së Shërbimeve Publike
Ramadan Hysa	Drejtore e Kadastrës, Bordit të Kullimit, Pyjeve dhe Kullotave
Erlend Baballëku	Drejtore e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit
Mahmut Gazidede	Drejtore e IT-së
Esmeralda Kola	Përgjegjëse e Arkivës
Florina Krrashi	Koordinator e Informimit Publik
Valbona Pistja	Koordinator e Medias

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Integriteti institucional përbën themelin e një administrate që vepron me ndershmëri, përgjegjësi dhe në shërbim të qytetarëve. Për Bashkinë Kamëz, ky është një parim udhëheqës që garanton funksionim të drejtë dhe transparent të shërbimeve publike dhe forcon besimin e komunitetit ndaj institucionit tonë. Konsolidimi i një sistemi efektiv të menaxhimit të integritetit në Bashkinë Kamëz nis me përkushtimin e punonjësve të saj për të forcuar etikën profesionale, ndershmërinë dhe llogaridhënien në çdo nivel të administratës. Kjo nismë synon të krijojë një administratë të përgjegjshme, të ndershme dhe të hapur, që e fiton dhe e ruan besimin e komunitetit tonë.

Përmes hartimit dhe zbatimit të Planit të Integritetit Institucional, Bashkia Kamëz është angazhuar të identifikojë dhe minimizojë rreziqet që mund të çenojnë integritetin institucional, duke promovuar kulturat etike dhe sjellje profesionale në të gjitha fushat e përgjegjësisë. Ky plan përfshin masa konkrete për forcimin e transparencës, rritjen e llogaridhënies, parandalimin e korrupsionit, si dhe përfshirjen aktive të qytetarëve në proceset vendimmarrëse.

Ne jemi të vetëdijshëm se vetëm përmes një administrate që vepron me integritet të plotë mund të rritet besimi i qytetarëve tanë. Ky plan përshkruan objektivat tona, strukturat përgjegjëse brenda institucionit dhe afatet për zbatimin e çdo mase konkrete.

Bashkia Kamëz është e vendosur të rrisë nivelin e efikasitetit, transparencës dhe përgjegjshmërisë në menaxhimin e burimeve publike, në ofrimin e shërbimeve dhe në ndërveprimin me qytetarët. Duke përqafuar vlerat e integritetit, ne synojmë të ndërtojmë një bashki moderne, të ndershme dhe të orientuar nga nevojat reale të komunitetit.

Kryetari i Bashkisë Kamëz

Rakip SULI

SHKURTESA DHE AKRONIME

ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
ASHK	Agjencia Shtetërore e Kadastrës
BNJ	Burime Njerëzore
BE	Bashkimi Evropian
DAP	Departamenti i Administratës Publike
GPI	Grupit i 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
Talga	Akademia e Trajnimeve për Vetëqeverisjen Vendore
OSHC	Organizata të Shoqërisë Civile
ILDKPKI	Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesit

TABELA E PËRMBAJTJES

1. Rëndësia e Planit të Integritetit	6
1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit	6
1.2 Qasja metodologjike	7
1.3 Baza Ligjore.....	7
2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit.....	8
3. Plani i veprimit.....	10

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit përfaqëson një dokument të rëndësishëm sa strategjik aq edhe operacional për forcimin e integritetit institucional. Risku i integritetit është një problem ekzistues për të gjitha nivelet e qeverisjes. Ky fenomen në qeverisjen vendore bëhet më i ndjeshëm, duke qenë se bashkitë qeverisin më pranë qytetarëve dhe kontaktet ndërmjet zyrtarëve të qeverisjes vendore dhe publikut janë më të shpeshta, duke rritur kështu dhe mundësitë për konflikt interesi, cënim të një informacioni konfidencial, diskriminim, etj. Plani i Integritetit është një mekanizëm institucional për të promovuar etikën publike, përgjegjshmërinë, transparencën dhe pjesëmarrjen e qytetarëve. Ai është rezultat i një procesi vlerësimi të riskut të integritetit, i proceseve, nënprocese të punës, si dhe pozicioneve apo funksioneve të punës së bashkisë sipas fushave të funksionimit të saj. Në këtë kuadër, Bashkia Kamëz ka ndërmarrë nismën për miratimin e Planit të Integritetit për periudhën 2026-2028, me qëllim evidentimin dhe vlerësimin e risqeve të integritetit, si dhe hartimin e një plani masash për minimizimin e tyre në një plan afatmesëm.

Qëllimi i këtij plani është të krijojë dhe konsolidojë një administratë vendore transparente, inovative, të përgjegjshme dhe të angazhuar në luftën kundër korrupsionit. Ky plan synon të forcojë bashkëqeverisjen etike ndërmjet Këshillit Bashkiak (KB), administratës vendore dhe shoqërisë civile, me fokus parandalimin e korrupsionit, rritjen e integritetit institucional dhe garantimin e një shërbimi cilësor e të besueshëm për qytetarët.

Plani i integritetit është rezultat i një procesi gjithëpërfshirës të planifikimit të integritetit dhe të vlerësimit të riskut të integritetit, gjatë periudhës 2026-2028. Vlerësimi u zhvillua nga grupi i punës i ngritur me urdhrin nr. 365 dt. 23.04.2026, të Kryetarit të Bashkisë, ku bënë pjesë përfaqësues të administratës së institucionit.

Hartimi i Planit të Integritetit 2026-2028 u bazua në:

1. Kuadrin bazë të politikave kundër korrupsionit si:

- Strategjia Ndërsektorale 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;
- Aktet ligjore dhe nënligjore bazë për qeverisjen Vendore;
- Aktet e reja ligjore dhe nënligjore në fushën e etikës, transparencës, menaxhimit të riskut dhe qeverisjes vendore;
- Aktet e reja ligjore e nënligjore 2024-2026, në fushën e antikorrupsionit, transparencës, konfliktit të interesit, menaxhimit të riskut dhe qeverisjes vendore.

2. Në nivel vendor, plani u mbështetet gjithashtu në:

- Rregulloren e Këshillit Bashkiak Kamëz, e cila garanton transparencën në vendimmarrje, konsultimin publik dhe përcakton procedurat e raportimit ndaj qytetarëve dhe organeve të mbikëqyrjes;
- Politikat ekzistuese të Bashkisë për qeverisje të hapur, buxhetim me pjesëmarrje, etikë publike dhe menaxhim të riskut.

1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit

Hartimi i Planit u realizua nga një Grup Pune i ngritur me urdhër të Kryetarit të Bashkisë i përbërë nga përfaqësues të administratës.

Hartimi i Planit kaloi në fazat e mëposhtme:

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Plani i Integritetit funksionon si një instrument vetëvlerësimi për institucionin dhe si një strategji tërësore masash të dizajnuara për të adresuar sfidat specifike që lidhen me integritetin dhe etikën. Kjo nismë është e rëndësishme, pasi ndihmon në identifikimin dhe menaxhimin e rreziqeve që mund të dëmtojnë reputacionin e institucioneve publike.

Hapi i parë në procesin e krijimit të këtij plani ishte ngritja e një grupi pune, me përfaqësues nga administrata e bashkisë. Ky grup kishte në përbërje punonjës nga fushat kryesore të funksioneve administrative dhe luajti një rol kyç në analizimin dhe vlerësimin e sfidave me të cilat përballet institucioni.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi risqeve të integritetit

Grupi i punës shqyrtoi kornizën rregullatore, strategjike, si dhe dokumente të ndryshme operative të bashkisë. Grupi i Punës më pas 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 grupe të fokusuara diskutimi me punonjësit e bashkisë sipas fushave të kompetencave të përgjithshme dhe funksionale. Në këtë fazë gjithashtu, 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 120 përfaqësues të administratës së bashkisë.

Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit

Grupi i Punës në bashkëpunim me ekspertët, specialistët dhe punonjës kyç me eksperiencë, bëri vlerësimin e risqeve të integritetit. Risqet e identifikuar u vlerësuan dhe u bazuan në:

Tre dimensione të ndërvarrura:

- Probabiliteti i shfaqjes së ngjarjes;
- Impakti mbi integritetin institucional dhe besimin publik;
- Efikasiteti i kontrolleve ekzistuese.

Bazuar në mundësinë e 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

Procesi i identifikimit dhe vlerësimit të risqeve të integritetit është një hap i rëndësishëm për rritjen e ndërgjegjësimit të stafit mbi problematikat që hasen gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre. Nga analiza e të dhënave rezultoi se Bashkia Kamëz ka nevojë për plotësimin e kuadrit rregullator për etikën dhe integritetin, në kapacitete njerëzore, financiare dhe teknike për zbatimin e objektivave të saj strategjike që sigurojnë transparencë dhe llogaridhënie ndaj qytetarëve, por edhe faktorë të tjerë risqesh që lidhen me ofrimin e shërbimeve apo kryerjen e funksioneve të veta ndaj qytetarëve. Në përfundim të fazës së renditjes së risqeve sipas prioriteteve, Grupi i Punës diskutoi mbi hartimin e një plani veprimi 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 së bashkisë, afatet kohore dhe strukturat përgjegjëse. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore 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 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. Hapi 1 – Vlerësimi Cilësor

U zhvillua përmes:

- Fokus-grupeve në nivel drejtorish;
- Analizës së kuadrit të brendshëm rregullator;
- Shqyrtimit të raporteve të auditimit, raporteve të KLSH, dhe raporteve të OSHC-ve.

Analiza u udhëhoq nga modeli i “7 shtyllave të integritetit”:

1. Menaxhimi financiar;
2. Menaxhimi i Burimeve Njerëzore;
3. Kontrolli i Brendshëm, dhe mekanizmat kundër korrupsionit;

4. Shërbimet Publike;
5. Administrimi i Pronës Publike;
6. Planifikimi Urban dhe Zhvillimi i Territorit;
7. Arkivimi ruajtja dhe administrimi i dokumentacionit;

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

2. Hapi 2 – Vlerësimi Sasior

U realizua përmes një anketimi elektronik me 120 punonjës (kampion përfaqësues i të punësuarve aktivë në bashki), duke garantuar në nivel besueshmërie 90%. Pyetësi është i strukturuar me indikatorë matës për perceptimet mbi:

- Integritetin institucional;
- Konfliktin e interesit;
- Konsultimin publik;
- Respektimin e Kodit të Sjelljes.

Ky instrument, ka për qëllim të masë 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 dhe u plotësua në mënyrë anonime për të garantuar lirinë e shprehjes dhe besueshmërinë e rezultateve.

2. Qëllimi dhe Objektivat e identifikuara;

Plani i Integritetit përfaqëson një dokument strategjik të bashkisë për krijimin e një administratë vendore që i kundërvihet korrupsionit, është transparente, inovative dhe e përgjegjshme për qytetarët, ku Këshilli Bashkiak (KB), administrata dhe shoqëria civile bashkëqeverisin në mënyrë etike, në përputhje me kuadrin ligjor kombëtar.

Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit:

Objekivi (OS).1 Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit;

Kuadri i brendshëm rregullator është thelbësor për të siguruar një qeverisje me integritet, pasi krijon bazat për organizimin dhe funksionimin etik të veprimtarisë së bashkisë. Nga analiza e dokumentacionit ekzistues, grupi i punës konstatoi se, pavarësisht përpjekjeve për të siguruar përputhshmëri me kuadrin ligjor në Republikën e Shqipërisë, në bashkinë Kamëz është i

domosdoshëm përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator mbi etikën dhe integritetin institucional.

Ky përmirësim përfshin:

- Përditësimin e Kodit të Etikës, duke përfshirë në të rregulla që i përshtaten ndryshimeve të reja ligjore si, për pranimin e dhuratave dhe regjistrin përkatës, për veprimtaritë e jashtme, për donacionet, për lobistë etj
- Hartimin e strategjive dhe zbatimin e të gjitha procedurave ligjore që lidhen me etikën dhe integritetin institucional.

Këto masa u integruan në planin e veprimit të bashkisë, duke reflektuar angazhimin e saj për të minimizuar risqet e identifikuar në një periudhë afatmesme.

Objektivi(OS).2 Zhvillimi i menaxhimit të burimeve njerëzore në bashki, për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit;

Forcimi dhe përmirësimi i proceseve të menaxhimit të burimeve njerëzore në institucion do të sigurojë kapacitete dhe aftësi të nevojshme për të zbatuar dhe konsoliduar mekanizmat garantues të integritetit në institucion. Ky objektivi synon rritjen e profesionalizimit të personelit dhe zhvillimin në karrierë të zyrtarëve në përputhje me performancën në punë. Gjatë procesit të vlerësimit të riskut u konstatua se bashkia përballet me problematikën e trajnimit të burimeve njerëzore si të stafit të ri dhe atij ekzistues. Nga ana tjetër, u identifikuan edhe disa nevoja për trajnim, në fushën financiare, atë të prokurimeve publike, arkivimit të dokumentacionit etj.

Objektivi (OS).3 Transparenca dhe llogaridhënia publike proaktive, si dhe menaxhimi i integritetit në fusha të veçanta të bashkisë.

Një nga elementet thelbësorë të qeverisjes demokratike është transparenca dhe përfshirja e qytetarëve në vendimmarrje. Kjo siguron që publiku dhe grupet e interesit të informohen për mënyrën se si bashkia i shërben interesit të përgjithshëm të komunitetit, duke krijuar mundësi për pjesëmarrje të drejtpërdrejtë përmes proceseve të konsultimit.

Në lidhje me fushat specifike të përgjegjësisë së bashkisë, u identifikuan një sërë risqesh të rëndësishme, veçanërisht në fushën e menaxhimit financiar, administrimit të pronave të zhvillimit të territorit etj. Këto risqe lidhen me aftësinë e drejtorive të bashkisë për të planifikuar drejt dhe realizuar shpenzimet dhe të ardhurat e saj, duke theksuar nevojën për një mirëplanifikim dhe rakordim më të efektshëm në nivel programesh.

Sigurimi i fondeve të mjaftueshme për minimizimin e këtyre risqeve përfaqëson një sfidë për bashkinë. Kjo kërkon gjithashtu një angazhim të përbashkët dhe një vullnet të mirë, për të garantuar që qytetarët të kenë akses në shërbime me standarde të krahasueshme në të gjithë territorin e Republikës së Shqipërisë.

- Buxhetimi i Masave Prioritare (Model)

Duke respektuar tavanin ligjor të përcaktuar në SNKK dhe planin e veprimit që shpenzimet për integritet të mos tejkalojnë **1 %** të buxhetit paketa e konsoliduar e masave për 3 objektivat kërkon rreth **27.7 milionë lekë** në vitin e parë, ose ...0.58 % të buxhetit total. P.sh.

Bloku i masave	Operim vjetor (lekë)	Totali vit 1
OS-1 –Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator;	14	14
OS-2 –Zhvillimi i burimeve njerëzore;	5.7	5.7
OS-3 –Transparenca dhe llogaridhënia publike proaktive dhe menaxhimi i riskut në fusha të veçanta.	8	8
TOTAL	27.7 mln	27.7 mln

Si u përlogaritën kostot?

- **Investimet** (5.7 mln lekë) përfshijnë shpenzimet kapitale një-herëshe: platforma digjitale modernizim serverash, rishikim përshkrimesh pune, paketë orientuese etj.
- **Operimi** (22 mln lekë/vit) mbulon trajnimet periodike, Buxhetimin me Pjesëmarrje, sondazhe dhe mirëmbajtjen e sistemeve digjitale.

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 rregullore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

Procesi i zbatimit dhe monitorimit 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, duke e koordinuar atë edhe me verifikim të jashtëm nëpërmjet angazhimit të (OSHC-ve, qytetarëve, matjen e indeksit të besimit publik, etj).

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

Procesi gjithashtu synon të nxjerrë mësim nga përvoja për të mundësuar një qasje më të mirë dhe më të qëndrueshme në planifikimin e masave të integritetit në të ardhmen.

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

Objektivi 1: Përmirësimi 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	Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet 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
1.	Rishikimi dhe publikimi i Kodit të Etikës së Bashkisë me rregulla të plota dhe të qarta për aspekte të etikës dhe integritetit në bashki.	Operacional/ligjor	I Mesëm	1.Ngritja e Grupit të punës për Përditësimin e Kodit të Etikës. 2. Miratimi dhe publikimi i Kodit Etik ku të përcaktohen: -rregulla për pranimin e dhuratave; -pranimin e donacioneve; -për veprimtaritë e jashtme -për standartet e sjelljes pas punësimit; -rregulla për deklarimin e tyre me lobistë;	Drejtoria e Çështjeve Ligjore + Drejtoria e Burimeve Njerëzore 6- mujori i parë i vitit 2027
2.	Përditësimi i rregullores për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike (sipas ndryshimeve ligjore).	Operacional/Procesi	I Mesëm	1.Hartimi dhe miratimi i rregullores së brendshme për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike sipas modelit të ILDKPKI	Autoriteti përgjegjës Drejtoria e Çështjeve Ligjore + Drejtoria e Burimeve Njerëzore 6- mujori i parë i vitit 2027

3.	Rishikimi i regjistrit për deklarimin e dhuratave në bashki.	Operacional/Ligjor	I Mesëm	1.Hartimi i urdhërit për krijimin i regjistrit për deklarimin e dhuratave sipas modelit të miratuar.	Drejtoria e Çështjeve Ligjore + Drejtoria e Burimeve Njerëzore 6- mujori i dytë i vitit 2026.
4.	Hartimi i treguesve mbi raportimin e rasteve të shkeljeve të etikës, diskriminimit, (gjinor/social/etnik) dhe korrupsionit.	Operacional/Kontrolli	I Lartë	1. Ndarja sipas rasteve e shkeljeve,(etike,diskriminim apo korrupsion). 2. Vendosja e indikatorit ne % sipas rasteve të trajtuara nga strukturat përkatëse.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore + Koordinatori i Integritetit + Koordinatori i Performancës, Kordinatori për informimin publik. Viti 2027 e në vijimësi çdo vit.
5.	Rishikimi i Regjistrit të Menaxhimit të Riskut mbi baza objektive nga të gjitha drejtoritë.	Operacional/Strategjik	I Mesëm	1. Rishikimi i Regjistrit të Riskut nga të gjitha drejtoritë. 2.Trajnim i personelit lidhur me metodologjinë e hartimit të Riskut.	Koordinatori për MFK, GMS, Çdo vit
6.	Hartimi i planit strategjik të zhvillimit ekonomik.	Operacional/Strategjik	I Lartë	1. Ngritja e një grupi pune për hartimin e Planit Strategjik të zhvillimit të Bashkisë. 2. Miratimi i Planit Strategjik dhe publikimi i tij në faqen zyrtare.	Grup Pune për Hartimin e Planit Strategjik të Zhvillimit 6- mujori i dytë, i vitit 2027.

Objektivi 2: Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore në bashki për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit.					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet 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
7.	Ndërgjegjësim i stafit mbi kuadrin rregullator dhe mekanizmat për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve si dhe njohja me ndryshimet e reja ligjore.	Operacional/ Procesi	I Lartë	1.Planifikimi i trajnimeve mbi njohjen me legjislacionin për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve sipas ndryshimeve të fundit në legjislacion. 2.Përfshirja e tyre në planin vjetor të trajnimeve.	Auditi i Brendshëm Drejtoria e Burimeve Njerëzore, ASPA, ILDKPKI 6- majori i parë i vitit 2027.
8.	Rishikimi i planit vjetor për trajnime të brendshme periodike për kuadrin ligjor mbi etikën dhe integritetin.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1.Hartimi i një kalendarit të brendshëm trajnimesh në fushën e etikës dhe integritetit. 2.Zhvillim i trajnimeve on- line me anë të modulit elearning “Integritet & Etikë” (modul i DAP on-line).	Drejtoria e Burimeve Njerëzore, 6- majori i dytë i vitit 2026.
9.	Anëtarët e Komisionit të Vlerësimit të Ofertave janë të përhershëm duke krijuar ngarkesë në punë dhe nivel të lartë ekspozimi ndaj situatave të konfliktit të interesit.	Operacional/ligjor	I Lartë	Sigurimi i rotacionit të vazhdueshëm të anëtarëve të KVO-së për të shmangur mbingarkesën në punë dhe ekspozimin e lartë ndaj situatave të konfliktit të interesit.	NA/Spektori i Prokurimeve Në vazhdimësi

10.	Mungesë e burimeve njerëzore të kualifikuara në sektorin e Auditit të Brendshëm (ka një specialist pa certifikimin përkatës).	Operacion/Procesi	I Mesëm	1.Marrja e masave për plotësimin me burime njerëzore të kualifikuara të sektorit të Auditit të Brendshëm mbi certifikimin e specialistit.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore/ Auditi i Brendshëm 6- muji i dytë i vitit 2026
11.	Njohje e kufizuar e legjislacionit përkatës për prokurimet publike nga punonjësit e bashkisë.	Operacion/Procesi	I Lartë	1.Organizimi i trajnimeve për stafin mbi prokurimet publike dhe përditësime mbi legjislacionin përkatës. 2.Përfshirja në planin vjetor të trajnimeve për stafin e bashkisë.	Drejtoria e Çështjeve Ligjore dhe Drejtoria e Burimeve Njerëzore 6- muji i parë i vitit 2027
12.	Punonjësit e shërbimeve publike kanë nevojë të trajnohen mbi monitorimin e ofrimit të shërbimeve publike.	Operacion/Procesi	I Mesëm	Marrja e masave për trajnimin e punonjësve lidhur me procesin e monitorimit të ofrimit shërbimeve publike.	Drejtoria Burimeve Njerëzore dhe Nd. e Shërbimeve Publike, 6- muji i dytë i vitit 2027
13.	Përditësimi i njohurive për konfliktin e interesit dhe detyrimet që burojnë në zbatim të tij, për njësinë përgjegjëse të konfliktit të interesit si dhe regjistrin përkatës të KI-së.	Operacional/ Ligjor	I Lartë	1. Trajnime për legjislacionin dhe procesin e KI si dhe njohja me ndryshimet e fundit ligjore nga punonjësit e bashkisë.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore + ASPA +ILDPAKI 6- muji i parë i vitit 2027
14.	Hartimi i një pakete orientuese me aktet më të rëndësishme rregullatore të bashkisë për punonjësit e punësuar rishtazi ose praktikantët.	Operacional/Ligjor	I Mesëm	1.Përgatitja e paketës ligjore mbi aktet rregullatore, kodin e sjelljes dhe procedurat kryesore të organizimit dhe veprimtarisë së bashkisë.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore + Koordinator i performancës 6- muji i dytë, i vitit 2026.

Objektivi 3. Përmirësimi i transparencës, llogaridhënies publike, si dhe menaxhimi i integritetit në fusha të veçanta të bashkisë.					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet 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
15.	Përditësim me informacion proaktiv të rubrikave të Programit të Transparencës së bashkisë.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1. Plotësimi i Programit të Transparencës së bashkisë duke plotësuar detyrimet ligjore për transparencë proaktive.	Koordinatori për të Drejtën për Informim/Specialisti i IT 6- muji i dytë i vitit 2026 e në vijimësi.
16.	Publikimi i Regjistrimit të kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1. Publikimi i regjistrimit të kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë në faqen zyrtare të bashkisë.	Drejtoria e Çështjeve Ligjore dhe Koordinatori për të Drejtën për Informim 6- muji i dytë i vitit 2027.
17.	Hartimi i informacionit publik për donacionet/sponsorizimet e bashkisë në PT.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1. Hartimi periodik i raporteve gjashtëmujore mbi të gjithë donacionet e përfituara nga bashkia (jo vetëm për bashkëfinancimet me fonde të IPA-së) Publikimi në PT, i informacionit për donacionet e përfituara nga bashkia, duke përfshirë emrin e donatorit, shumën e donacionit, qëllimin e donacionit.	Drejtoria e Financës + Koordinatori për të Drejtën e Informimit + IT 6- muji i dytë i vitit 2027.

18.	Hartimi i një mekanizmi që mat perceptimin publik / indeks vjetor i besimit publik.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1.Hartimi i pyetsorit në formate on-line dhe terren në bashkëpunim me OSHC, OJF; 2.Kryerja e sondazheve çdo vit me ndihmën e OSHC, OJF. dhe publikimi i rezultateve në faqen zyrtare të bashkisë.	Koordinatori i Performancës, Koordinatori për Konsultimin dhe informimin publik, Kordinatori i Integritetit, OJF Viti 2027 e në vijim
-----	---	---------------------	---------	--	--

Fusha e Menaxhimit Financiar					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet 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
19.	Procesi i kontabilizimit, ruajtjes dhe menaxhimit të aseteve të bashkisë është manual dhe nuk është i digjitalizuar.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1.Sigurimi i programeve përkatëse të kontabilitetit për procesin e digjitalizimit.	Drejtoria e Financës + IT 6- muhori i dytë, i vitit 2028
20.	Përmirësimi i sistemit elektronik të subjekteve taksapaguese për miradministrimin tatimor të të gjitha detyrimeve në kohë reale.		I Lartë	1.Dixhitalizimi i dosjeve të subjekteve tatimpaguese dhe detyrimeve të tyre 2. Garantimi i aksesit të rezervuar për personat e caktuar për administrimin e dosjeve.	N/kryetari i bashkisë + IT + Drejtoria e Financës + Drejtoria e TTV. 6- muhori i i parë i vitit 2027

21.	Krijimi i një sistem elektronik për digjitalizimin e fondit arkivor në bashki.	Operacional/Teknologjia e Informacionit	I Mesëm	1. Marrja e masave për planifikimin në buxhet të një fondi të dedikuar për digjitalizimin e arkivës.	Drejtoria e Financës + Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Arkivë/Protokollit+ IT 6- mujori i dytë i vitit 2028
Fusha e Shërbimeve Publike					
22.	Hartimi i raportit vjetor për procesin e performancës së Shërbimeve publike.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1 Hartimi i raportit vjetor të performancës së shërbimeve publike. 2.Publikimi i raportit në programin e transparencës së bashkisë.	GMS, Ndërmarrja e Shërbimeve Publike/ Koordinatori për informimin dhe konsultimin publik/koordinatori i transparencës 6- mujori i parë i vitit 2028
23.	Rritja e burimeve njerëzore dhe teknike për realizimin e funksioneve të shërbimeve publike (kryesisht) në nivel Njësish Administrative.	Operacional/Procesi	I Lartë	1.Analizë e kapaciteteve ekzistuesve dhe planifikimi për rritjen e kapaciteteve teknike dhe njerëzore në fushën e shërbimeve publike.	Grup Pune/GMS, Nd. e Shërbimeve Publike 6- mujori i dytë i vitit 2027

Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit te territorit					
24.	Plani i Përgjithshëm Vendor i bashkisë 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 /Koordinatori për konsultimin publik 6- majori i dytë i vitit 2027
25.	Nevojë e Planeve të Detajuara Vendore sipas prioriteve të zhvillimit të bashkisë	Operacional/ (Procesi)	I Mesëm	1. Hartimi i planeve të detajuara vendore sipas prioritetëve zhvillimore të teritorit të bashkisë; 2. Të kryhet konsultimi publik me të gjithë aktorët e interesuar, sipas dispozitave ligjore.	Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit 6- majori i dytë i vitit 2027.
Fusha e menaxhimit dhe administrimit të pronave					
26.	Hartimi i dokumentit të Strategjisë për Administrimin dhe Menaxhimin e Pronave.	Operacional/Strategjik	I lartë	1.Hartimi i urdhërit nga titullari për ngritjen e grupit të punës për hartimin e SAMP. 2. Miratimi dhe publikimi i Dokumentit të Strategjisë së Pronave në faqen zyrtare të bashkisë.	Drejtoria e Kadastrës 6- majori i dytë i vitit 2028.