



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
BASHKIA TROPOJË

Nr. 3506 Prot

B.Curri, më 4 . 8 .2025

PROJEKT VENDIM
Nr. _____ Datë _____. _____.2025

**PËR MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË BASHKISË TROPOJË
2025–2027**

Në bazë të: Ligjit nr. 139 datë 17.12.2015 “Për Vetëqeverisjen vendore”(i ndryshuar); Ligjit nr. 44/2015,” Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë (i ndryshuar); Ligjit nr 68/2017, “ Për Financat e Vetëqeverisjes Vendore”(i ndryshuar); Ligjit nr. 10296, datë 08.07.2010 “Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin”(i ndryshuar); Ligjit nr. 152/2013 ”Për Nënpunësin Civil”,Ligjit nr 9131, datë 08.09.2003 “Për Rregullat e Etikës në Administratën Publike”, Ligjin nr. 119/2014, “Për të Drejtën e Informimit”(i ndryshuar); Ligjit nr 9367, datë 07.04.2005 “Për Parandalimin e Konfliktit të Interesave në Ushtrimin e Funkcionit Shtetëror (i ndryshuar); Ligjit nr.146/2014 “ Për Njoftimin dhe Konsultimin me Publikun”; Strategjine Ndërsektorale të Reformës në Administratën Publike 2022–2030; Udhëzimet e Ministrisë së Brendshme dhe të Agjencisë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore për forcimin e integritetit institucional në nivel lokal, pas shqyrtimit të dokumentacionit shoqërues dhe projektit të Planit Vendor të Integritetit për periudhën 2025–2027 dhe sipas relacionit të hartuar nga Grupi i Punës Urdhër nr.208,datë 18.07.2025, i cili përcakton objektivat, masat dhe përgjegjësitë për përmirësimin e qeverisjes lokale, përmes menaxhimit të rreziqeve për integritetin dhe krijimit të një kulture institucionale të ndershmërisë dhe përgjegjshmërisë publike.

I propozon Këshillit të Bashkisë:

1. Miratimin e Planit të Integritetit të Bashkisë Tropojë për periudhën 2025–2027, i cili synon forcimin e parimeve të etikës, transparencës, llogaridhënies dhe luftës kundër korrupsionit në të gjitha nivelet e qeverisjes vendore.
2. Ngarkohet Kryetari i Bashkisë dhe struktura përkatëse përgjegjëse për etikën dhe integritetin që të sigurojnë zbatimin e planit dhe të raportojnë çdo vit në Këshillin Bashkiak për ecurinë e zbatimit të tij.
3. Ky vendim hyn në fuqi sipas përcaktimeve të nenit 55, pika 6 të Ligjit nr. 139 datë 17.12.2015 “Për Vetëqeverisjen vendore”(i ndryshuar) .

Konceptoi:B.Aliaj

A.Kuliçi

A.Imeraj

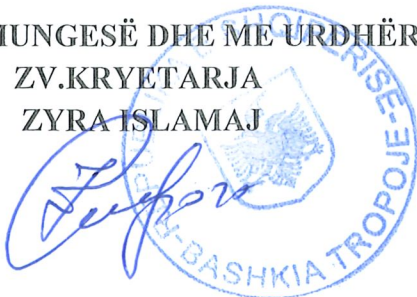
Ligjshmeria: I.Ismajlisufaj

**KRYETARI
REXH BYBERI**

NË MUNGESË DHE ME URDHËR

ZV.KRYETARJA

ZYRA ISLAMAJ





REPUBLIKA E SHQIPËRISË
BASHKIA TROPOJË

Nr 3506/ Prot

B.Curri, më 1 . 8 .2025

RELACION

“PËR MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË BASHKISË TROPOJË”

Para Këshillit të Bashkisë Tropojë

Të nderuar Këshilltarë!

Projekt-Vendimi “ Për miratimin e planit të integritetit të Bashkisë Tropojë”, ka si synim kryesor që të sigurojë funksionimin e një sistemi efektiv të menaxhimit të integritetit në nivel bashkie si dhe do të ndihmojë administratën vendore në përpjekjet e saj për forcimin e etikës dhe integritetit.

Objektivat e këtij plani janë:

1. Pasurimin e kuadrit strategjik të institucionit të bashkisë.
2. Promovimin e vlerave të mirëqeverisjes
3. Rritjen e besimit të qytetarëve tek institucioni
4. Sigurimin e shërbimeve cilësore për komunitetin
5. Garantimi i një niveli sa më optimal të transparencës, llogaridhënies si edhe përfshijes e pjesëmarrjes së publikut në vendimarrjen e bashkisë.
6. Bashkepunimin sa më efektiv dhe të shpejtë ndërmjet zyrave, sektorëve dhe drejtorive.

Pani i Integritetit për Bashkinë Tropojë ka një rëndësi të madhe për disa arsye thelbësore:

- **Forcimi i Integritetit Institucional:** Ky plan ndihmon në forcimin e integritetit institucional duke vendosur standarde të larta etike dhe profesionale për të gjithë punonjësit dhe drejtuesit e bashkisë.
- **Parandalimi i Korrupsionit** Duke identifikuar dhe vlerësuar risqet e integritetit, plani kontribuon në parandalimin e praktikave korruptive dhe parregullsive të tjera, duke rritur kështu besimin e publikut në administratën lokale.
- **Rritja e Transparencës dhe Llogaridhënies!** Plani promovon transparencën dhe llogaridhënien në të gjitha veprimtaritë e bashkisë, duke siguruar që vendimet dhe veprimet e ndërmarra janë të hapura dhe të arsyetuara mirë.

Menaxhimi Efektiv i Burimeve Njerëzore Plani përfshin zhvillimin dhe menaxhimin e burimeve njerëzore me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit, duke siguruar një administratë më të aftë dhe më të përgjegjshme.

- **Përmirësimi i Shërbimeve për Qytetarët.** Duke përmirësuar etikën dhe integritetin në administratë, plani ndihmon në ofrimin e shërbimeve më cilësore dhe të besueshme për qytetarët e Tropojës.
- **Ndërveprimi më i Mirë me Publikun.** Me rritjen e transparencës dhe ndërveprimin me publikun, plani ndihmon në krijimin e një marrëdhënieje më të fortë dhe më të besueshme midis bashkisë dhe qytetarëve.
- **Menaxhimi i Riskut.** Duke përfshirë menaxhimin e riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë, plani siguron një qasje proaktive për identifikimin dhe trajtimin e risqeve të mundshme përpara se ato të bëhen problematike.

Ky proces përfshin analizën e risqeve të integritetit me fokus fushat funksionale të Bashkisë, bazuar në Ligjin Nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, i ndryshuar, si dhe legjislacionin e zbatueshëm nga Bashkia.

Fushat e vlerësuara janë si më poshtë:

- Fusha e menaxhimit financiar;
- Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore;
- Fusha e kontrollit, auditimit dhe e mekanizmave kundër korrupsionit;
- Fusha e shërbimeve publike;
- Fusha e administrimit dhe menaxhimit të pronave;
- Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit
- Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve e të informacionit, si dhe të dokumenteve elektronike

Miratimi i planit të Integritetit, pasqyron përkushtimin e Bashkisë për të hedhur themelet e një sistemi më të gjerë, që menaxhon risqet që kërkënojnë integritetin institucional në Bashkinë tonë. Synimet tona të shprehur në këtë dokument, lidhen me krijimin e një mjedisi që nxit dhe promovon kulturën e integritetit në të gjitha fushat përgjegjësisë së institucionit, me fokus ofrimin e shërbimeve publike në mënyrë transparente, efikase dhe eficiente.

Bashkia Tropojë është e vendosur të rrisë nivelin e llogaridhënies, transparencës, efektivitetit të burimeve njerëzore, sjelljes dhe komunikimit, brenda dhe jashtë institucionit, duke rritur besimin publik në institucionet e Tropojë. Në këto kushte, kërkojmë prej jush miratimin e këtij. Projekt-Vendimi, duke shpresuar një vendimaneje pozitive

Konceptoi: B. Aliaj

A. Kuliçi

A. Imeraj

**KRYETARI
REXH BYBERI**

**NË MUNGESË DHE ME URDHËR
ZV.KRYETARJA
ZYRA ISLAMAJ**



Nr 3506/2 Prot



BASHKIA TROPOJE

B.Curr, me 1.8.2025

REPUBLIKA E SHQIPËRISË
BASHKIA TROPOJË

PLANI I INTEGRITETIT

2025-2027

Punoi: Brunilda Aliaj

Adriana Kuliçi

Aranit Imeraj

Kryetari I Bashkisë

Rexhe Byberi

Në mungesë dhe me Urdhër

Zv/Kryetare

Zyra Islamaj





Institute for Democracy and Mediation
Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim



Sustaining and Advancing Local Governance Reform

Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit në Bashkinë e Tropojës:

Brunilda Aliaj, kryetare,
Adriana Kuliçi, anëtar
Aranit Imeraj, anëtar

Grupi i Punës, IDM:

Dr. Nysjola Dhoga, Eksperte për Etikën dhe Integritetin
Ledia Canga, Eksperte e Menaxhimit të Riskut
Ma. Artur Hasanbelliu, Ekspert për çështje të Antikorrupsionit

Ky Plan Integriteti është hartuar në kuadër të projektit “Zgjerimi i praktikës standarde të planifikimit të integritetit në nivel vendor”, i financuar nga Projekti Star 3. Projekti STAR3 zbatohet nga UNDP në Shqipëri, në bashkëpunim me Ministrinë e Brendshme dhe Pushtetin Vendor; dhe financohet nga Bashkimi Evropian dhe qeveritë e Suedisë dhe Zvicrës, UNDP në Shqipëri dhe Qeveria Shqiptare. Pikëpamjet dhe mendimet e shprehura në këtë dokument nuk reflektojnë domosdoshmërisht pikëpamjet dhe mendimet e UNDP në Shqipëri, apo të partnerëve të saj zbatues dhe financues.



Funded by
the European Union



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



Sweden
Sverige



Deklarata e Integritetit Institucional

Bashkia Tropojë në përputhje me parimet e ligjshmërisë, transparencës, llogaridhënies dhe etikës profesionale, angazhohet në mënyrë të plotë për të zbatuar standartet më të larta të integritetit institucional, si themel i qeverisjes së mire dhe besimit të qytetarëve.

Ne, përfaqësuesit e Bashkisë Tropojë, të vetëdijshëm për rolin tone në forcimin e qeverisjes së mire dhe respektimin e ligjshmërisë në nivel vendor, shprehim publikisht angazhimin tone për të zbatuar dhe promovuar standartet më të larta të integritetit institucional për periudhën 2025-2027.

Në këtë kuadër, deklarojmë:

I. Angazhim ndaj Qeverisjes së Mirë dhe Shtetit të së Drejtës

1. Do të sigurojmë që cdo veprim, vendimmarrje dhe politikë e bashkisë të zhvillohet në përputhje të plotë me kushtetutën dhe ligjet e Republikës së Shqipërisë, duke respektuar të drejtat dhe liritë e qytetarëve.
2. Do të udhëhiqemi nga parimet e ndergjegjshmërisë administrative, etikës publike dhe përdorimit të përgjegjshëm të burimeve publike .

II. Parandalimi dhe Lufta Kundër Korrupsionit

3. Do të zbatojmë masa konkrete për identifikimin dhe menaxhimin e rreziqeve të integritetit, veçanërisht në procedurat e prokurimit publik, rekrutimit, dhënies së subvencioneve dhe licencave.
4. Do të krijojmë dhe forcojmë mekanizmat për sinjalizimin e korrupsionit dhe mbrojtjen e sinjalizuesve, duke garantuar anonimitetin dhe trajtimin e çdo denoncimi me integritet.
5. Do të aplikojmë standartet e deklarimit të pasurisë dhe konfliktit të interes, në përputhje me kërkesat ligjore të Agjencisë së Mbikëqyrjes së Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive (ILDKPKI).

III. Zhvillimi i Kulturës së Integritetit në Administratë

6. Do të organizojmë trajnime periodike për punonjësit e administratës për etikën publike, menaxhimin e integritetit, dhe e antikorrupsionin.
7. Do të përfshijmë masat për integritetin në politikat e burimeve njerëzore, me fokus në transparencën gjatë emërimeve, promovimeve dhe vlerësimit të performances.

8. Do të promovojmë një klimë pune që inkurajon ndershmërinë, përgjegjshmërinë dhe refuzon presionet politike apo personale në ushtrimin e detyrës.

IV. Transparenca dhe Pjesëmarrja e Qytetarëve

9. Do të përmirësojmë aksesin e publikut në informacionin e bashkisë, nëpërmjet publikimeve të rregullta në faqen zyrtare dhe në mjetet e tjera të komunikimit.

10. Do të inkurajojmë pjesëmarrjen e qytetarëve dhe organizatave të shoqërisë civile në proceset vendimmarrëse, përmes konsultimeve publike dhe dëgjësave për planet dhe buxhetin vendor.

V. Monitorimi dhe Llogaridhënia

11. Do të zhvillojmë instrumente për vlerësimin dhe monitorimin e zbatimit të planit të integritetit, me raporte periodike që do t'i paraqiten Këshillit Bashkiak dhe publikut.

12. Do të krijojmë një njësi përgjegjëse për integritetin, që do të propozojë masa për përmirësim të vazhdueshëm.

Kjo deklaratë përfaqëson vullnetin dhe përgjegjësinë institucionale për të ndërtuar një administratë vendore të nderhme, efikase dhe të besueshme për qytetarët e Tropojës.

Kryetar

Rexhe Byberi

SHKURTESA DHE AKRONIME

GPI	Grupit të Punës për Integritetin
PI	Plani i Integritetit
ILDKPKI	Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurisë dhe Konfliktit të Interesave
GMS	Grupi i Menaxhimit Strategjik
AB	Auditi i Brendshëm
BNJ	Burime Njerëzore
PSV	Procedura Standarde Veprimi

Tabela e përmbajtjes

1. Rëndësia e Planit të Integritetit	
1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit	
1.2 Qasja metodologjike	
2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit	
3. Plani i veprimit.....	
4. Monitorimi dhe raportimi i zbatimit të planit të veprimit.....	
5.Matrica e Planit të Veprimit.....	
6.Treguesit e sygjeruar gjinorë dhe socialë për Planin Vendor të Integritetit.....	

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit paraqet një mjet apo mekanizëm të rëndësishëm për forcimin e integritetit institucional. Ai është një dokument strategjik dhe operacional që është produkt i procesit të vlerësimit të riskut të integritetit në Bashkinë Kukës. Vlerësimi ka përfshirë të gjitha proceset e punës sipas fushave të veprimit të bashkisë dhe funksionet/pozicionet e punës të cilat janë më vulnerabël apo më së shumti të ekspozuara ndaj veprimeve korruptive.

Puna për hartimin e Planit të Integritetit të Bashkisë Tropojë është shtrirë përgjatë **periudhës tetor 2024 – mars 2025** dhe është bazuar në analizën e të dhënave dhe punën kërkimore të zhvilluar. Plani i Integritetit është përgatitur nëpërmjet një procesi gjithëpërfshirës me personelin e bashkisë dhe është mbështetur në informacionin, sugjerimet dhe propozimet e ekipit të ekspertëve të Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim në lidhje me zbatimin e dokumentit të Metodologjisë për Vlerësimin e Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore.¹

Ky plan synon realizimin e objektivave të mëposhtëm:

- Menaxhimin e riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë;
- Forcimin e kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit;
- Menaxhimin dhe zhvillimin e burimeve njerëzore në bashki, për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit.

1.1 Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Tropojë

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Tropojë filloi **në muajin tetor 2024 dhe përfundon me miratimin e tij nga Këshilli Bashkiak**. Aparati i administratës së bashkisë u angazhua në këtë proces vlerësimi të riskut të integritetit sipas fushave që ata mbulonin dhe propozuan masa konkrete për të përmirësuar integritetin dhe cilësinë e përgjithshme të menaxhimit. Ky proces përfshiu analizën e risqeve të integritetit për proceset kryesore të punës në fushat funksionale të bashkisë, bazuar në ligjin 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore” dhe legjislacionin e zbatueshëm nga bashkia. Fushat e vlerësuara janë si më poshtë: i) Fusha e menaxhimit financiar; ii) Fusha e menaxhimit të burimeve

¹ MVRINJVV është hartuar nga IDM në kuadër të projektit “Forcimi i etikës dhe integritetit në Qeverisjen Vendore” në kuadër të projektit STAR 2 - Konsolidimi i Reformës Territoriale dhe Administrative, i zbatuar nga UNDP. Ky dokument është konsultuar me 61 bashkitë e vendit, institucionet publike që kanë në funksionet e tyre çështje të integritetit dhe është miratuar nga Ministria e Drejtësisë, Koordinator i Kombëtar Antikorrupsion.

njerëzore; iii) Fusha e kontrollit, auditimit dhe e mekanizmave kundër korrupsionit; iv) Fusha e shërbimeve publike; v) Fusha e administrimit dhe menaxhimit të pronave; vi) Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit dhe vii) Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve e të informacionit, si dhe të dokumenteve elektronike.

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

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Angazhimi institucional i Bashkisë Tropojë për hartimin e Planit të Integritetit filloi nëpërmjet nënshkrimit të marrëveshjes së bashkëpunimit me IDM-në, për realizimin e procesit të vlerësimit të risqeve të integritetit. Më tej, u miratua Urdhri nr.208, datë 18.07.2025 I Kryetarit të Bashkisë Tropojë për ngritjen e Grupit të Punës për zhvillimin e Planit të Integritetit në bashki. Në përbërje të Grupit të Punës kishte anëtarë nga shtatë fushat e vlerësuara dhe njëkoordinator të Grupit të Punës. Grupi i Punës u prezantua me Metodologjinë për Vlerësimin e Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore dhe me hapat e punës si dhe u trajnuua mbi çështjet e integritetit dhe etikës në administratën publike. Së fundi, në këtë fazë u bë komunikimi i qëllimit dhe objektivave të Planit të Integritetit me administratën e bashkisë, nga ana e Grupit të Punës.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi i risqeve të integritetit

Grupi i Punës shqyrtoi kornizën rregullatore, strategjike si dhe dokumente të ndryshme operative të bashkisë. Gjithashtu, u analizuan të dhëna nga performanca, monitorimi dhe zbatimi i aspekteve të veçanta të integritetit në institucion. 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 grupet e fokusuara me punonjësit e bashkisë sipas fushave funksionale të institucionit. 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.

Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit

Grupi i Punës në bashkëpunim me ekspertët e IDM bëri vlerësimin e risqeve të integritetit duke marrë në konsideratë mundësinë e ndodhjes apo shfaqjes së risqeve si dhe impaktin e tyre në integritetin e bashkisë. Së fundi, risqet u renditën sipas prioritetit.

Faza 4: Plani i masave për menaxhimin e integritetit dhe miratimi

Grupi i punës 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 dhe

njësitë/drejtoritëpërgjegjëse për zbatimin e tyre. Pas miratimit nga Këshilli Bashkiak, Plani i Integritetit u bë i zbatueshëm për bashkinë për periudhën 2025-2027.

1.2 Qasja Metodologjike

Grupi i punës, në procesin e zhvillimit të planit të integritetit, ka zbatuar dy metoda kryesore për të analizuar dhe vlerësuar cënueshmërinë e integritetit: metoda cilësore dhe ajo sasiore.

1. Metoda e parë ka qenë zhvillimi i një sesiioni trajnues me grupin e punës dhe punonjësit e bashkisë, për metodologjinë e vlerësimit të integritetit për njësitë e vetëqeverisjes vendore. Këtu përfshihet edhe analiza e Kuadrit të Brendshëm Rregullator dhe Strategjik të Bashkisë (shqyrtim literature), e cila përfshin: urdhra, manuale, strategji apo dokumente politikash, rregullore dhe akte të brendshme. Gjithashtu, u hulumtuan raporte të ndryshme mbi veprimtarinë e bashkisë. Në vijim, është kryer analizimi i të dhënave nga grupet e fokusuara me stafin e bashkisë. Takimet e fokusuara shërbyen për të identifikuar ngjarje negative në realizimin e proceseve të punës, praktika pune dhe funksione të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjellje joetike e joprofesionale dhe parregullsi të tjera.

2. Metoda e dytë e përdorur ishte ajo sasiore, përmes vlerësimit me anë të një pyetësi të strukturuar që pëfshinte pyetje mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Pyetësi është një mjet shumë i rëndësishëm për mbledhjen e të dhënave të sakta dhe të kuantifikuara të risqeve të integritetit për aspekte të veçanta të integritetit në bashki. Këtij pyetësi punonjësit e bashkisë iu përgjigjën në mënyrë anonime.

Anketimi përfshiu një kampion me 60 punonjës të institucionit me një shpërndarje të gjerë në lidhje me gjininë, moshën dhe vjetërsinë në punë. Të anketuarit meshkuj përbëjnë 43.3% të kampionit krahasuar me punonjëset gra që janë 46.7%. Punonjësit e moshës 26-35 vjeç kanë përqindjen më të madhe në kampion me 50%. Edhe të anketuarit në moshë 36-45 vjeç janë të përfaqësuar mirë dhe përbëjnë 17.7% të kampionit. Kategoria e grup-moshës 46-55 vjeç përfaqësojnë 12.9% të kampionit. Në përgjithësi, të anketuarit me më pak përvojë pune, (kategoria më pak se 5 vite pune), përbëjnë 61.3% të kampionit. Ndërkohë që kategoria me vjetërsi 5-10 vite pune përbën 30% të të anketuarve në bashki dhe ata me 11-20 vite pune përbëjnë 12%. Kategoria e punonjësve me mbi 30 vite pune përbënte 10% të kampionit.

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

Objektiv strategjik 1: Përmirësimin e mjedisit të brendshëm institucional që promovon dhe garanton integritetin në të gjitha nivelet organizative, fushat funksionale dhe proceset e punës me qëllimin fi

vendosjen e funksionimit të sistemit efektiv të menaxhimit të riskut të integritetit institucional e përmirësimin e performancës.

Objektivi i parë i planit synon të krijojë një mjedis dhe frymë institucionale që nxit kulturën e integritetit dhe mbështetet atë në të gjitha nivelet organizative – niveli ekzekutiv, menaxherial teknik dhe mbështetës, si dhe të gjitha funksionet dhe nënproceset përkatëse të punës, si në menaxhimin financiar, njerëzor, të pronave dhe territorit, informacionit etj. Realisht ka nevojë për të patur një kornizë rregullatore të brendshme më konsoliduar që qartëson detyrat dhe përgjegjësitë për çdo pozicion të strukturës organizative, që përcakton qartë linja të llogaridhënies organizative, që është në rifreskim me ndryshimet e fundit ligjore. Gjithashtu, lançimi i angazhimit institucional për zbatimin dhe monitorimin e Planit të Integritetit është një ndër masat që duhet udhëzuar drejt përmirësimit të integritetit institucional, arritjes së standardeve profesionale, komunikimit hapur me grupet e interesit, përmirësimin e transparencës etj. Përgjithësisht, pritet që zbatimi i masave planifikuara të forcojë rezistencën institucionale të shkeljeve, korrupsionit dhe tjera sjellje joetike, dhe kontribuar në përmirësimin e performancës institucionale.

Objektivi strategjik 2: Zhvillimi i burimeve njerëzore për të qenë të afta dhe të qëndrueshme për zbatuar dhe konsoliduar mekanizmat e integritetit institucional.

Burimet njerëzore janë komponentë shumë të rëndësishëm në garantimin e integritetit institucional, pasi shpesh janë burime të integritetit i përkasin burimeve njerëzore. Ky objektivi synon të adresojë nevojat reale të bashkisë identifikuar në të gjitha fushat e përgjegjësisë dhe proceset përkatëse të punës. Disa risqe lidhen me mungesën e burimeve njerëzore që kujdesen për procese të caktuara të punës, çka ekspozon këtë nënproces me risqe të ndryshme të integritetit. Disa prej masave synojnë të forcojnë kapacitetet teknike në nënproceset të ndryshme të punës, duke kontribuar në përmirësimin e standardeve profesionale dhe rezistencë më të lartë ndaj risqeve të integritetit. Gjithashtu, ka dhe masa që lidhen e nevojën e përmirësimit të proceseve të menaxhimit të burimeve njerëzore. Ky objektivi ka rëndësi të veçantë në qëndrueshmërinë e përpjekjeve të nisura për vendosjen e sistemeve efektive të integritetit.

Objektivi strategjik 3: Përmirësimi i rezistencës institucionale ndaj risqeve të integritetit në procese me risk për shkelje të integritetit për bashkinë.

Objektivi i tretë synon t'i përgjigjet risqeve të identifikuar në procese pune me risk për shkelje të integritetit duke i bërë ato të cënueshme. Këto procese pune i përkasin fushave të ndryshme të përgjegjësisë së bashkisë. Risqet e identifikuar janë të natyrës operationale dhe ndikimet e tyre janë të disa llojeve përfshi këtu financiar, strategjike, operationale si dhe të lidhura me informacionin etj. Masat e parashikuara synojnë të përmirësojnë efektivitetin, eficientësinë dhe cilësinë e proceseve të punës në fushat funksionale të bashkisë të tilla si menaxhimi financiar, shërbimeve publike, planifikimit të territorit, menaxhimit të pronave dhe aseteve publike etj, duke bërë më rezistente ndaj shkeljeve të mundshme të integritetit.

Objektivi strategjik 4: Rritja e besueshmërisë së publikut përmes përmirësimit të imazhit, transparencës së publikut dhe grupet e interesit dhe mekanizmave llogaridhënës në vendimarrjen vendore.

Komunikimi i hapur, informimi, transparenca dhe llogaridhënia e bashkisë ndaj qytetarëve dhe grupeve të interesit jo vetëm janë tipare të qeverisjes së mirë, por kushtëzojnë qeverisjen me integritet. Pavarësisht kornizave efektive ligjore për një qeverisje transparente dhe me pjesëmarrje, si dhe përpjekjeve të dukshme të bashkisë në lidhje me të dyja, ende ka nevojë për më shumë informim dhe transparencë të veprimtarisë publike të bashkisë dhe përmirësimin e llogaridhënies. Objektivi i katërt grupon dhe adreson risqet që lidhen me ndarjen e informacionit dhe komunikimit të brendshëm dhe të jashtëm, transparencës së limituar, imazhit të bashkisë dhe besueshmërisë së ulët publike.

Zbatimi i masave të planifikuara do të përmirësojë transparencën dhe llogaridhënien e bashkisë duke ndikuar për mirë në imazhin dhe besueshmërinë e qytetarëve dhe grupeve të interesit të Bashkisë e Tropojës.

3. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të përmbushur objektivat specifike të cilat adresojnë risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit, të identifikuar nëpër fushat kryesore të përgjegjësisë së Bashkisë Tropojë. Plani i veprimit prezantohet në formë matrice dhe është pjesë integrale e kuadrit strategjik dhe kornizës rregullat për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

4. Monitorimi dhe raportimi i zbatimit të planit të veprimit

Procesi i planifikimit e lejon bashkinë të monitorojë vazhdimisht zbatimin e planit për të matur nivelin e zbatimit të masave të parashikuara dhe rishikimin në mënyrë periodike të tij. Të dy aktivitetet si monitorimi dhe rishikimi i planit bazuar në gjetjet e monitorimit, përbëjnë aspekte të rëndësishme të zbatimit të planit, si për të siguruar efektivitetin e masave, por edhe përshtatjen e planit me ndryshimet dhe zhvillimet e të gjitha natyrave: ligjore, organizative apo procedurale etj.

Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit do të bëhet në baza vjetore, çdo vit, dhe prezanton kryerjen e aktiviteteve nga ana e strukturave përgjegjëse për zbatimin e masave brenda afatit kohor të përcaktuar. Më monitorimi do të vlerësojë nëse masat e zbatuara kanë qenë efikase, kanë nxjerrë në pah ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioritetëve të risqeve (planit të veprimit). Monitorimi ka rëndësi edhe në aspektin e identifikimit të mësimet të nxjerra për t'i përdorur në të ardhmen, në funksion të përmirësimit të proceseve planifikuese të integritetit dhe menaxhimit të tyre.

Raportimi është një procedurë e rregullt që do të shoqërojë procesin e monitorimit për të ndarë gjetjet me stafin këshillin bashkiak dhe aktorë të tjerë të interesit. Raporti do të adresojë pyetjet: A janë zbatuar masat parashikuara për risqet e integritetit nga strukturat përgjegjëse sipas afateve kohore të parashikuara? A kanë qenë efektive masat? A ka nevojë për rishikim të risqeve dhe faktorëve të risqeve? Çfarë masash të reja nevojiten për t'iu ndërmërrer?

Procesi i monitorimit dhe raportimit të planit ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucioneve. Frekuenca minimale e raportimit është brenda një periudhe gjashtëmujore. Raportimi i lejon titullarin të ndërmarrë në kohë masë përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa. Raportimi duhet të bëhet me stafin si një mënyrë për të vlerësuar arritjet dhe inkurajuar zbatimin më të masave.

Objekti 1: Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë					
Fusha e Menaxhimit Financiar					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare 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 aktivitetëve
1	Vonesa gjatë procesit të hartimit dhe miratimit të PBA-së dhe Buxhetit Vjetor.	Burimet Njerëzore/ Strategjik	Mesatar	Koordinim i vazhdueshëm për respektimin e kalendarit të hartimit dhe miratimit të PBA-së dhe Buxhetit Vjetor nga të gjitha palët e përfshira.	GMS/Drejtorja e Financës dhe Buxhetit, Drejtoritë e tjera të përfshira, Këshilli Bashkiak. (Gjashtëmujori i parë 2025 dhe çdo vit buxhetor)
2	Konsultim jo i gjerë me komunitetin në procesin e përcaktimit të prioritetëve gjatë planifikimit buxhetor.	Operacional/ Financiar	Mesatar	Zhvillimi i konsultimeve të zgjeruara me banoret e bashkisë dhe njësitë administrative gjatë përcaktimit të prioritetëve për të siguruar përputhshmëri sa më të lartë të buxhetit dhe nevojave të komunitetit.	Drejtorja e Financës dhe Buxhetit, Drejtoritë e tjera të përfshira, Koordinatori për njoftimin dhe konsultimin publik (Gjashtëmujori i parë 2025 dhe çdo vit buxhetor)

	Problematika në procesin e kryerjes së shpenzimeve	Operacional/ Financiar	I Lartë	1.Kontrolle periodike nga eprorët përkatës në lidhje me respektimin e procedurave të thesarit për kontrollin e	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit, Drejtoria Juridike
3				shpenzimeve, sipas Ligjit për Financat Vendore. 2.Monitorimi i buxhetit bazuar në informacionin e viteve të kaluara dhe vitit buxhetor aktual dhe propozimi i ndryshimeve përkatëse në KB.	(Gjashtëmujori i parë 2025 dhe çdo vit buxhetor)
4	Parashikim jo realiste i planit të të ardhurave	Operacional/ Financiar	Mesatar	Planifikimi i taksave dhe tarifave, si dhe i të ardhurave dhe masave për mbledhjen e tyre, në përputhje me analizën e riskut dhe të dhënave faktike të treguesve në vitet e mëparshme.	Drejtoria e të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licencave (Gjashtëmujori i dytë 2025 e në vijim)

5	Informim i ulët i publikut mbi Paketën Fiskale.	Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual	I Lartë	Publikimi i bazës së taksave dhe tarifave, si dhe niveli i tyre, çdo përjashtim apo ulje, afati i pagesave, si dhe gjobat e kamatëvonesat e aplikueshme, në përputhje me legjislacionin në fuqi tek seksioni përkatës në Programin e Transparencës së Bashkisë.	Drejtoria e të Ardhurave, Pronave Publike, Lejeve dhe Licensave Koordinatori për të Drejtën e Informimit (Gjashtëmujori i parë 2025)
6	Infrastrukturë e papërshtatshme fizike dhe IT për administrimin e dokumenteve financiare të bashkisë.	Mjedisi/ Informacioni	Mesatar	1. Sigurim i infrastrukturës së domosdoshme fizike (ambient i dedikuar) dhe teknologjike për administrim të efektshëm të dokumenteve financiare.	Kryetari i Bashkisë, Drejtoria e Financës dhe Buxhetit (Gjashtëmujori i
				2. Sigurimi i kushteve teknike të domosdoshme për fondin e arkivës së dokumenteve financiare, të tilla si ambiente me temperaturë të qëndrueshme, masa kundër zjarrit etj.	dytë 2025)

7	Ndryshime të vazhdueshme në planin e prokurimeve që vështirësojnë zbatimin e tij.	Burimet Njerëzore/ Strategjik	I lartë	Përcaktimi i Rregulloren e Brendshme i detyrimit të kryerjes së një analize para çdo ndryshimi të propozuar në regjistrin e miratuar të prokurimeve publike. Analiza mbi bazë precedentesh të reflektohet në parashikimet për vitet në vijim.	Drejtoria Juridike, e Prokurimeve Publike dhe TIK, Grupi i Punës për rishikimin e Rregullores (Gjashtëmujori i parë 2023)
8	Mungesa e planit të integritetit dobëson qasjen institucionale antikorrupsion dhe pro integritetit, në të gjitha nivelet e funksionimit të vetëqeverisjes në Bashkinë Tropojë	Risk Strategjik	I lartë	1. Aprovimi i PI-së së hartuar nga Këshilli Bashkiak. 2. Njohja e gjithë stafit dhe palëve të interesit me dokumentin e PI-së. 3. Publikimi i PI-së në faqen zyrtare të Bashkisë, Programi i Transparencës. 4. Caktimi i Koordinatorit të Zbatimit të Planit; 5. Monitorimi i zbatimit të planit dhe raportimi i tij në baza vjetore.	Kryetari, GPI-ja e formuar me urdhër të Kryetarit Koordinator për Zbatimin e Planit të Integritetit Duke nisur nga Janari 2022 dhe në vazhdimësi
9	Risqe të mundshme në lidhje me hartimin, miratimin, zbatimin dhe monitorimin e rregullores bazë të administratës së bashkisë dhe të njësive e institucioneve buxhetore në varësi të bashkisë: Kuaider brendshëm rregullator jo i plotë, me mungesa të dispozitave të caktuara, i paazhurnuar me ndryshimet ligjore: 1. Rregullorja e brendshme ka mangësi të dispozitave në lidhje me informimin publik njoftimin dhe konsultimin publik;	Burimet Njerëzore/Operacional	I moderuar	1. Përditësimi i kuadrit rregullator të Bashkisë duke integruar edhe dispozitat në lidhje me informimin publik, njoftimin dhe konsultimin publik; 2. Publikimi dhe disponibiliteti i rregullores në faqen zyrtare të internetit dhe të printuar në ambientet e bashkisë (këndet e informimit) për stafin e Bashkisë, por gjithashtu edhe për publikun;	Gjashtëmujori i parë, viti 2025 Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike

	2. Mungesë konsistence në operim duke qenë se mungojnë linjat e përcaktuara të veprimit shprehur këto, nëpërmjet një Procedure Standarde Veprimi			3. Aty ku është e mundur dhe duke ruajtur fleksibilitetin e nevojshëm, të pajisen me Procedura Veprimi, funksione apo procese të ndryshme të Bashkisë. Kjo gjë vlen edhe për përbushjen me Manual të Vendit të Punës, të pozicioneve të reja të shtruara (në ndryshim të strukturës) apo të pozicioneve aktuale që nuk janë të shoqëruara me MVP).	
10	Transparencë e ulët në lidhje me kodin e etikës/sjelljes (Rregullorja e brendshme e publikuar në faqen zyrtare të internetit të bashkisë përfshin parimet dhe vlerat e etikës).	Burimet Njerëzore /Reputacional dhe Imazhi	i lartë	1. Kodi i Etikës të shpërndahet dhe të vihet në dispozicion të punonjësit në disa momente të caktuara: - Në momentin e rekrutimit - Çdo fillim viti, ku punonjësit i kërkohej nënshkrimi i kuptueshmërisë së dispozitave që parashtrihen në Kodin e Etikës (Lidhur me faktin që punonjësi e ka lexuar, kuptuar, pranuar kushtet dhe është në dijeni të masave ndëshkimore në rast të kundërt) 2. Kodi Etikës të publikohet në faqen zyrtare të Bashkisë	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Drejtorët e Drejtorive Koordinatori për të Drejtën e Informimit Tremujori i parë, viti 2025

Objektivi strategjik 2: Zhvillimi i burimeve njerëzore për të qenë të afta dhe të qëndrueshme, për të zbatuar dhe konsoliduar mekanizmat e integritetit institucional

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteteve
			Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët		

2.1	Rolit të Auditimit të Brendshëm nuk i jepet rëndësia e duhur duke mos qenë të ndërgjegjësuar për funksionin e AB-së si funksion i rëndësishëm drejt arritjes së objektivave të përbashkëta	Mjedisi/Strategjik		Qëllimi, autoriteti dhe përgjegjësia e aktivitetit të Auditimit të Brendshëm, duhet të përcaktohet formalisht në Statutin e Auditimit të Brendshëm, në përputhje me misionin e Auditimit të Brendshëm dhe elementët e detyrueshëm të Kuadrit të Praktikave Profesionale Ndërkombëtare (Parimet Thelbësore të Praktikës Profesionale të Auditimit të Brendshëm, Kodit të Etikës, Standardeve dhe Përkufizimit të Auditimit të Brendshëm).	Drejtori i Auditimit të Brendshëm Gjastëmujaori i parë i vitit 2022 dhe në vazhdimësi
2.2	Risqe të mundshme në lidhje me pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive bëhet nëpërmjet një konkurrimi të hapur dhe transparent: Aplikime për pozicione vakante jokonkuruese	Burimet Njerëzore/Reputacional dhe Imazhi	I moderuar	Mënyra tjetër drejt shpërndarjes së një kulture të AB-së është që Drejtuesi i AB-së të jetë prezent në takimet e çeljes dhe takimet e mbylljes me njësinë që do auditohej. Rishikimi i kriterëve mbi njoftimet për vendet vakante të Bashkisë dhe ofrimi i mundësive për zhvillim të punonjësit që ndikon drejt motivimit të tyre për aplikime konkurruese -Konsultimi me sistemin shtetëror lidhur me shprehjen e nevojave të pozicioneve të punës (DAP).	Drejtorja e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Komisioni i Pranimin në Shërbimin Civil Duke filluar në 2022-in dhe në vazhdimësi
2.3	Risqe të mundshme në lidhje me zbatimin e planit/programit për kualifikimin dhe trajnimin e administratës: Mungesë e follow-up për të shpërndarë njohuritë e fitura në trajnim;	Burimet Njerëzore/Informacioni	I moderuar	Të përcaktohet që pas çdo trajnimi të realizuar, secili punonjës ndan njohuritë e fituara nga trajnimi në një takim të shkurtër me kolegët, detyrat dhe pozicionet e punës të të cilëve do të përfitojë nga këto njohuri. Feedbacku i mësipër rekomandohet të shpërndahet edhe pranë	Drejtorja e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Drejtorët e çdo departamenti.

				zyrës/sekretarit/drejtorisë në të cilën bën pjesë vetë punonjësi i trajnuar në jo më shumë se 5 ditë pune nga mbarimi i tij. **Caktimi 5 ditë pune është caktuar në bazë të referimit të standardeve lidhur me memorien që ka një individ pas përfundimit të trajnimit, por bashkia duhet të ndihet e lirë të përcaktojë një afat tjetër.	Duke filluar që në gjashtëmuorin e parë 2022-it dhe në vazhdimësi
2.4	Risqet e mundshme në lidhje me ngritjen dhe funksionimin e sistemit të vlerësimit të rezultateve në punë: Proces i efektshëm i vlerësimit të performancës së stafit edhe pse ndiqen përcaktimet ligjore; Vlerësimet e realizuara të performancës mbesen në kuadër formal duke mos gjeneruar feedbackun e pritshëm nga punonjësit dhe nuk arrijnë objektivat e këtij procesi; Si rrjedhim, rreziku operacional impaktohet nëpërmjet demotivimit të punonjësit dhe mungesës së produktivitetit atëherë kur punonjësi nuk beson në këtë proces	Burimet Njerëzore/Strategjik	I lartë	1. Drejtuesi i BNJ- së duhet të luajë një rol kyç në shpërndarjen e kulturës për vetë rëndësinë që ka vlerësimi i performancës, por njëkohësisht aktivitetet të cilat tregojnë gatishmërinë e Bashkisë rreth zhvillimit profesional të punonjësit; 2. Bazuar në rezultatet e performancës të realizohet Plani Vjetor i Trajnimeve për pikat e dobëta të identifikuara,	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Duke filluar në fund të vitit 2022 dhe në vazhdimësi
2.5	Risqet e mundshme në lidhje me organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Financave (DF): 1. Nuk arrihet optimumi i produktivitetit dhe efikasiteti së pritshëm për shkak të pamjaftueshmërisë së kapaciteteve teknike në DF; 2. Afatet e dorëzimit të kërkesave buxhetore pranë DF nuk respektohen duke krijuar efektin zinxhir të vonësve në çdo etapë të përgatitjes së programit buxhetor; 3. Bashkëpunimi i ulët ndërmjet drejtorive pengon mbarevajtjen e proceseve dhe përcjell mesazh jo të mirë për frymën e bashkëpunimit që duhet të jetë pjesë e kulturës së operimit të një Bashkie.	Operacionet(Procesi)/ Operacional	I lartë	1. Të plotësohen vendet vakante sipas strukturës organizative me anë të profesioneve të përshatshme për detyrat e kësaj Drejtorie; 2. Në kushte të një kulture të tillë, të iniciohet procesi i përcaktimit të kërkesave më herët ose të njoftohet sipas linjës hierarkike, problematika e konstatuar; 3. Të përcaktohen prioritetet e kërkesave duke filluar nga ato që cenojnë proceset operacionale dhe sipas një linje rëndësie. 4. Tryeza të përbashkëta për të nxitur kulturën dhe përfitimet e bashkëpunimeve **Edhe trajnimet e përbashkëta në këtë proces mund të konsiderohen si efektive	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Sekretari i Përgjithshëm; Kryetari; Drejtoria e Financës Gjashtëmuorin i parë, viti 2022

2.6	Proces i papërfunduar i inventarizimit të aseteve publike si pasojë e mungesës së burimeve njerëzore (specialist i aseteve);	Burimet Njerëzore/Informacioni	I lartë	Rishikimi i strukturës dhe rekrutimi i specialistit të aseteve,	Sekretari i Përgjithshëm; Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike Gjashtëmujori i parë, viti 2022
2.7	Risqe të mundshme në lidhje me inventarizimin e papërfunduar të pronave publike për shkak të kapaciteteve të mangëta teknike të nevojshme për inventarizimin e pronave (duke përfshirë edhe planet e rilevimit)	Burimet Njerëzore/Financiar	I lartë	Të sigurohet që grupi i caktuar për inventarizimin e pronave të marrë njohuritë e nevojshme lidhur me suksesin e këtij procesi	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/ Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore,
2.8	Risqet e mundshme në lidhje me përgatitjen, miratimin dhe publikimin çdo muaj i raporteve të përmbledhura mbi ecurinë e realizimit të treguesve kryesorë të të ardhurave dhe shpenzimeve, sipas Planit Vjetor dhe Planit të Periudhës: Rreziqet operationale kanë gjasë të rriten për shkak të mbingarkesës që ndodh në fundvit.	Operationet(Procesi)/ Ligjor dhe Kontraktual	I moderuar	Në hartimin e planeve të punës të merren masa që të shpërndahet ngarkesa e punës sipas specialistëve/zyrave/sektorëve në avancë për realizimin në kohë të Raportit Vjetor aty ku është e mundur.	DF-të në bashkëpunim me Drejtorinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike
2.9	Risqe në lidhje me miratimin e strategjisë së riskut: Perceptimi i gabuar se strategjia e menaxhimit të riskut i takon vetëm financës duke rezultuar në regjistrë risku të kufizuar dhe në zbatim joefektiv	Burimet Njerëzore / Informacioni	I lartë	Të pasqyrohen dhe shpërndahen detyrat dhe detyrimet e palëve në menaxhimin e rreziqut sipas linjave të kontrollit; Përditësimi periodik i Regjistrit të Rreziqut; Realizimi i raporteve periodike lidhur me rreziqet aktuale dhe masat e propozuara nga vetë njësitë për parandalimin e tyre sipas metodologjisë përkatese për këtë qëllim.	
2.10	Risqe të mundshme në lidhje me funksionimin e njësisë përgjegjëse e cila regjistron, heton	Burimet Njerëzore / Informacioni	I lartë	1. Caktimi i autoritetit përgjegjës;	Kryetari;

	administrativisht dhe shqyrton sinjalizimet për veprime ose praktika të dyshuara korrupsioni: 1. Mungesa e informacionit të qartë për njësinë e sinjalizimit (stafi nuk e ka të qartë kush është njësinë përgjegjëse); 2. Zbatueshmëri e ulët e ligjit për sinjalizuesit si pasojë e njohjes së ulët të stafit mbi ligjin dhe procedurave të sinjalizimit; 3. Mungesë informimi dhe transparence për rolin dhe punën e strukturës antikorruption			2. Informimi i stafit mbi bazën e rregullave dhe personin e ngarkuar për sinjalizimin; 3. Realizimin e trajnimeve të domosdoshme për procesin e hetimit dhe shqyrtimit administrativ të praktikave të dyshuara për korrupsion 4. Rikujtesë periodike e punonjësve mbi funksionin dhe kontaktin e sinjalizimit. 5. Publikimi i informacioneve të nevojshme lidhur me procedurën në faqen zyrtare të internetit të Bashkisë.	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike Gjastëmuji i parë i viti 2022
2.11	Risqe të mundshme në lidhje me monitorimin dhe mbikëqyrjen e planit të detajuar vendor: Kapacitete të pamjaftueshme teknike për monitorimin e PDV-ve, në mungesë të rregullores rreth këtij procesi dhe përvojës së kufizuar të punës së stafit të angazhuar në këtë proces pune	Operacionet (Procesi)/Operacional	I moderuar	1. Në bashkëpunim me Drejtorinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, të planifikohen mundësitë trajnuese për punonjësit e rinj (Nëpërmjet trajnimeve të vendit të punës dhe trajnime specifike të natyrës së punës që operohet)	Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/ Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore; Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike Gjastëmuji i parë, viti 2023
2.12	Dhënia e lejeve të zhvillimit, lejeve të ndërtimit dhe dhënia e certifikatës së përdorimit. Mospërputhja midis formimit profesional të punonjësit dhe kërkesave të vendit të punës, jo vetëm që nuk përmbush objektivat për një menaxhim të qëndrueshëm të territorit, por nxit rrezikun operacional të inefficiencës dhe reputacional në përballje me palët e treta Njëkohësisht, punësimi i pajustifikuar i një profesioni të caktuar e ekspozon Bashkinë drejt një procesi rekrutimi që nuk përmban elementët e integritetit.	Burimet Njerëzore/Operacional	I lartë	1. Burimet Njerëzore të iniciojnë procedurat rekrutuese për sa i përket formimeve profesionale të nevojshme për mbarevajtjen e proceseve të punës **Në rast konsiderate të efekteve të një rroge të ulët e cila nuk motivon kandidatët e suksesshëm, të konsiderohen kontraktimi i ekspertizave të jashtme apo bashkëpunimet me Bashkitë fqinje drejt adresimit të profesioneve të kërkuara. (Për më tepër, mbetet një çështje buxhetimi dhe rëndësia drejt këtij aspekti) 2. Të merren masat e nevojshme (përshtatja e kriterëve të kërkuara në vendin e punës) për të shmangur mospërputhjen e formimit profesional me vendin e kërkuar	

2.13 Riske të mundshme në lidhje me funksionimin e Inspektoratit të Mbrojtjes së Territorit në Bashki, kontrollin dhe zhvillimin e ndërtimeve				
2.13	Për shkak të kapaciteteve të pamjaftueshme logjistike të IMT-së për monitorimin e zhvillimeve në territor:	Burimet Njerëzore/Operacional		
	1. Mungesa e mjetit të transportit për kontrollin e territorit, mjeteve të teknologjisë së informacionit për të fotografuar dhe raportuar shkeljet dhe abuzimet në ndërtimet pa leje, pamundësia për të hyrë në marrëveshje me përmbarues privatë për vjeljen e gjobave në rastet e ndërtimeve pa leje, e bën ineffektiv zinxhirin e vjeljes së gjobave. 2. Efektiviteti i ulët i masave ndëshkimore, për shkak të zbatueshmërisë së ulët të vendimeve, si pasojë e kapaciteteve financiare dhe logjistike të kufizuara. 3. Vendimmarrje të parealizuara lidhur me prishjen e ndërtimeve si pasojë e kapaciteteve financiare dhe logjistike të kufizuara.		I Moderuar	1. Krijimi i një grupi pune me përfqësues nga DF-ja, DBNJ-ja, dhe Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/ Kadastrës/ Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore, si dhe të tjerë për të vlerësuar nevojat logjistike dhe njerëzore të sektorit të planifikimit të territorit për një funksionim optimal; 2. Parashikimi buxhetor lidhur me tenderimin për kontraktimin e një përmbaruesi privat për të rritur shpejtësinë operuese të vendimeve 2023. 3. Parashikimi buxhetor për blerjen e mjeteve të nevojshme për realizimin operues të vendimmarrjes apo gjetjen e mënyrave të tjera (mjet me qira apo ndihma nga Bashki të tjera) Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/ Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore; Drejtoria e Financës. Fundi i vitit 2023 dhe 2024
2.14	Aftësi të kufizuara në menaxhimin e informacionit, duke rrezikuar zgjatjen e distancës ndërmjet qytetarit dhe qeverisjes vendore për shkak të risqeve si pasojë e funksionimit të OSSH-ve (të cilat krijojnë vonesa për shkak të menaxhimit të informacionit, hyrja dhe dalja e kërkesës dhe përgjigjes. Qytetarët ende nuk janë familjarizuar me këtë kulturë, llogaridhënia më e madhe në kontakte direkte)	Operacionet (Procesi)/Reputacional dhe Imazhi	I moderuar	1. Të vlerësohet nevoja nëse problematikat e konstatuara: - Kanë nevojë për shtim të burimeve njerëzore në mbingarkesë të informacionit - Kanë nevojë për një soft i cili nëpërmjet inteligjencës së teknologjisë së informacionit kap problematika të natyrës së ngjashme dhe disponon zgjidhje të gatshme (Gjysmë të përpunuara) për lehtësi të punonjësve - Kanë nevojë për ndërhyrje në sistem për problematika që gjenerojnë zgjidhje automatike - Kanë nevojë për vënie në dispozicion të alternativave të tjera bashkëpunuese (nr tel në Drejtoria e Shërbimeve Utilitare, Komunitare dhe Administrative; Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike. Gjashtëmujori i dytë, viti 2023

				dispozicion) për persona jo të mësuar me këtë mentalitet të ri të zgjidhuri. -Reklamime nga Bashkia lidhur me shërbimet që kryhen nga OSSH-ja dhe afatet e pritura
--	--	--	--	---

Objektivi strategjik 3: Përmirësimi i rezistencës institucionale ndaj risqeve të integritetit në procese me risk për shkelje të integritetit për bashkinë

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
3.1	<i>Risk i mundshëm në zbatimin e PBA-së:</i> 1. Menaxhim i pasuksesshëm i zërave të të ardhurave si dhe investime të parealizuara sikurse planifikuar; 2. Nuk ka informacion të përditësuar lidhur me familjet, bizneset dhe detyrimet e tyre në pagesat e taksave dhe tarifave vendore; 3. Mungesa e veprimeve nga ana e bashkisë - njoftime dhe ndërmarrja e masave shtrënguese për taksapaguesit (përfshi familjet dhe biznesin) që nuk paguajnë detyrimet;	Operacionet(Procesi)/Financiar	I lartë	1. Zbatimi me përpikëri i planifikimit përveçse në rastet e justifikuara të daljes nga planifikimi dhe të aprovuara nga Kryetari i Bashkisë i cili e impakton përgjegjësinë në mënyrë të drejtpërdrejtë; 2. Marrja e masave shtrënguese dhe raportimi i tyre drejt institucioneve përkatëse sipas ligjit për taksapaguesit që refuzojnë pagesën e detyrimeve; 5. Krijimi i informacionit të përshtatshëm nëpërmjet një regjistri elektronik/databazë lidhur me të dhëna për familjet/bizneset për sa i përket detyrimeve të tyre, afatet e pazbatuara.	Drejtoria e të Ardhurave nga Taksat dhe Tarifat Vendore Duke filluar nga gjashtëmujori i parë i vitit 2022 dhe në vazhdim
3.2	<i>Risk i mundshëm në përgatitjen dhe zbatimin i buxhetit vjetor të bashkisë:</i>				
3.2.1	Planifikim joreal i taksave si pasojë e ndryshimeve demografike, (mospërputhje të të dhënave të tokës bujqësore ndërmjet terrenit dhe dokumenteve zyrtare; mungesa e	Operacionet(Procesi)/Financiar	I moderuar	1. Bashkëpunimi me gjendjen civile për të përfutur një informacion zyrtar si dhe gjetja e mënyrave të përshtatshme për të arritur drejt një numri formal dhe real të familjeve që	Drejtoria e të Ardhurave nga Taksat dhe Tarifat Vendore; Zyra e Gjendjes Civile.

	titujve të pronësisë, ai që përdor tokën bujqësore nuk ka dokumente zyrtare).			aktualisht jetojnë në bazën e të cilave do të planifikohen dhe taksat	Duke filluar nga gjashtëmujori i parë i vitit 2022 dhe në vazhdim
3.2.2	Mosrealizimi i të ardhurave vendore nga taksat dhe tariffat si pasojë e; 1.1 mungesa e veprimeve dhe masave (si informuese dhe shtrënguese) nga ana e administratës në rastet e mospagesës së taksave vendore; 1.2 në rastet e marrjes së masave shtrënguese, mosefektiviteti i masave ndaj subjekteve që i shmangen pagesës së taksave për shkak të: a) Subjektet veprojnë informalisht, asetet janë të regjistruara në emra të tjerë; reagimi i ulët i institucioneve të tjera (ZRRP-ja, kadastra, gjykata, bankat etj) për zbatimin e detyrimeve. b) Njohjet mes administratës dhe banorëve janë më të mëdha në qytetet e vogla duke vështirësuar zbatimin e masave shtrënguese; 1.3 2% i tatimit mbi të ardhurat nuk transferohet te qeverisja vendore; 1.4 Vështirësi në mbulimin e zonave rurale me inspektime për shkak të burimeve të kufizuara njerëzore dhe mjeteve, duke përfshirë terrenin e vështirë dhe shtrirjen e madhe territoriale	Operacionet (Procesi)/Financiar	I moderuar	- Kërkesa për të marrë përgjigje për mungesën e transferimit të %-jes së taksave drejt institucionit përkatës; - Mundësia e pajisjes me mjetet e përshtatshme për inspektimet në zonat rurale - Rotacion i vazhdueshëm i agjentëve për të shmangur konfliktet e interesit si dhe njohjet. Në rast konstatimesh të aplikohen masat dhe penalitetet e parashtruara në Kodin e Etikës si dhe në ligjin në fuqi për denoncime apo ankesa të tilla. Për këtë, vënia në dispozicion e mjeteve të përshtatshme sinjalizuese për të denoncuar rastet e tilla; - Aplikimi i menjëhershëm i masave dhe denoncimi i rasteve të shmangies së pagesës.	Drejtoria e të Ardhurave nga Taksat dhe Tarifat Vendore; Duke filluar nga gjashtëmujori i parë i vitit 2022 dhe në vazhdim
3.2.3	Risk në procesin e kontabilizimit: 1. Mungesa e infrastrukturës fizike, softere, programe, kontabilizimi bëhet manualisht; 2. Rrezik i lartë për shpërdorim të pronës/bazës publike si pasojë e : a) Probleme në administrimin e aktiveve si pasojë e mospërputhjes ndërmjet inventarëve fizik dhe gjendjes kontabël; b) Moskryerja e procesit të inventarizimit fizik të aseteve të trashëguara nga ish-komunitat në kuadër të reformës territoriale dhe si rrjedhim	Operacionet (Procesi)/Financiar	I lartë	1. Vlerësimi i mundësive të blerjes së sistemeve të IT-së, të përshtatshme dhe të dedikuara për procesin e kontabilizimit; 2. Realizimi i një inventari fizik nëpërmjet funksionimit të grupit të punës (mbi baza vjetore) për këtë qëllim për të patur të qartë dhe të saktë inventarizimin; 3. Përditësimi i të dhënave kontabël sipas inventarit fizik dhe gjurmimi i informacionit në kohën e shkruar për të evidentuar shkaktuesit e mospërputhjes në mënyrë që të japë përgjigjen mbi mënyrën se si do të rregullohet	Drejtoria e Financës; Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/ Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore;

	mosregjistrimi i tyre në ZRPP-në Bulqizë në pronësi të bashkisë; c) Mungesa e rivlerësimit të pasurive (aseteve) dhe aktiveve të trashëguara nga ish-komunat) dhe për pasojë të papasqyruara në aktivet e bashkisë, pjesë e pasqyruar financiare;			informacioni aktual në kontabilitet me informacionin aktual sipas inventarizimit 4. Kryerja e të gjithë procedurave të nevojshme për pajisur në pronësi të Bashkisë të aseteve të trashëguara (Bashkëpunim me ZRPP-në dhe konsultim me ligjin se si veprohet në këtë mënyrë); 5. Mbi asete të realizohen rivlerësimet sipas standardeve të kontabilitetit; 6. Të konsiderohet marrja e një eksperti të jashtëm (IEKA) për ndihmë ndaj rregullimit të situatës dhe rregullimit të pjesës së kontabilitetit 7. Vlerësimi i trajnimeve përkatëse specialistëve të aseteve.	Duke filluar nga gjashtëmujori i dytë i vitit 2022 dhe në vazhdimësi Për sistemet e IT-së, fundi i vitit 2023
3.2.4	Risk i mundshëm në ruajtjen dhe mbrojtjen e aktiveve: 1) Jo të gjitha institucionet publike kanë sisteme të ruajtjes së tyre për shkak të buxheteve të kufizuara [me kamera dhe roje janë pajisur shkollat kryesore në qytet, po jo të gjitha]	Operacionet (Procesi)/ Informacioni	I Moderuar	Vlerësimi i mundësisë së pajisjes me kamera të paktën në ato institucione ku është domosdoshmërisht e nevojshme dhe në bazë të praktikave të ndodhura më parë ku pajisja me kamera do të zgjidhte punë	Drejtoria e Financës; Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/ Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore; Gjashtëmujori i dytë, viti 2023
3.3	Risk i mundshëm në zbatimin e regjistrimit të prokurimeve publike: Procedura të zgjatura në kohë për blerjet e vogla si pasojë e ofertave joreale, jo në përputhje me çmimet e tregut duke vonuar ofrimin/përfundimin e shërbimeve/produnkteve	Operacionet (Procesi)/Operacional	I moderuar	Vlerësimi i mundësisë kontraktuese dhe me çmime fikse me operatorë ekonomikë për produkte/shërbime të vazhdueshme dhe me karakter të përhershëm të Bashkisë	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike/Sektori Juridik Gjashtëmujori i dytë i vitit 2023
3.4	Mungesa e regjistrimit të konfliktit të interesit, nuk ka raste.		I moderuar	1. Hartimi i një regjistri për konfliktin e interesit dhe administrimi i tij nga DBNJ-ja. 2. Informimi i personelit të bashkisë në lidhje me krijimin e regjistrit.	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Në fund të vitit 2022

3.5	Risqe të mundshme në lidhje me veprimtarinë e kontrollit: 1. Cenim i standardeve në fuqi të Auditit të Brendshëm mbi autonominë dhe objektivitetin në hartimin e Planit të Kontrollit; 2. Zbatueshmëri e ulët e rekomandimeve që auditit i brendshëm ofron si rezultat i auditimeve të ushtruara	Operacionet (Procesi)/Strategjik		I. Realizimi i Planit Vjetor të Punës së AB-së bazuar në metodologjinë e rrezikut dhe universin e auditimit duke prodhuar një PLAN të BAZUAR në RREZIK ashtu sikurse Standardi i AB-së 2010 përcakton; 2. Prezantimi të Këshilli Bashkiak dhe Kryetari i Bashkisë i rekomandimeve të pabatuara nga njësitë dhe rikujtimi se përgjegjësinë lidhur me vendimarrjen e zbatueshmërisë apo jo e përcakton organi më i lartë vendimarrës në Bashki. Kjo vjen si rezultat i Standardit nr. 2600: Kur drejtuesi i auditimit të brendshëm arrin në përfundimin që drejtuesit (e njëjse) kanë pranuar një nivel rreziku që mund të jetë i papranueshëm për organizatën, drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet ta diskutojë çështjen me menaxhimin e lartë. Nëse drejtuesi i auditimit të brendshëm vendos që çështja nuk është zgjidhur, ai duhet ta komunikojë këtë çështje tek organi më i lartë vendimarrës.	Drejtoria e Auditimit të Brendshëm Duke filluar nga fundi i vitit 2022 dhe në vazhdimësi
3.6	Risqe të mundshme në lidhje me inventarizimin/hipotekimin e papërfunduar të pronave publike:				
3.6.1	Pamundësi e menaxhimit efektiv të pronave si pasojë e mungesës së informacionit të saktë që mund të rezultojë nga inventarizimi i cili aktualisht nuk është i përfunduar nga Bashkia	Operacionet (Procesi)/Financiar	I lartë	Të përfundohet inventarizimi i pronave dhe të përditësohet informacioni i saktë në listën e pronave sikurse dhe në efektet kontabël në rast diferencash midis inventarizimit fizik dhe gjendjes së tyre në sistemet përkatëse kontabël;	Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/ Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore Duke filluar që nga viti 2023
3.6.2	Mundësi e ulët për zhvillimin e pronave për shkak të mungesës së mjeteve financiare që duhen për procesin e hipotekimit.	Operacionet (Procesi)/Strategjik	I moderuar	Buxhetimi dhe parashikimi i fondeve të nevojshme për finalizimin e hipotekimit të pronave duke filluar fillimisht me ato prona prej ku mund të gjenerohen të ardhura dhe mund të përdoren për investim.	Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/ Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore. Drejtoria e Financave

				Viti 2023	
3.7	Risqe të mundshme në lidhje me monitorimin dhe mbikëqyrjen e planit të përgjithshëm vendor: Ndërtimet pa leje vështirësojnë zbatimin e PPV-ve të sapomiratuara.	Mjedisi/Ligjor dhe Kontraktual		Në referencë të ligjit aktual mbi ndërtimet pa leje, të planifikohet rregullimi i tyre sipas dispozitave ligjore për këtë qëllim duke marrë në konsideratë efektet dhe pasojat reputacionale në publik. **Bashkia mund të kërkojë praktikën e Bashkive të tjera lidhur me hapat që kanë rezultuar të suksesshëm në këtë aspekt. Policia bashkiake, inspektorët e mbrojtjes së territorit të forcojnë kontrollin; strukturat vendore, administratorët të jenë proaktivë në sinjalizim për ndërtime pa leje.	Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/ Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore. Duke nisur që në tremujorin e parë të vitit 2022 dhe në vazhdimësi
3.8	Mungesa e planeve të detajuara vendore, veçanërisht në zonat me përparësi zhvillimi mund të krijojë hapësira të të vepruarit në mënyrë evazive duke riskuar mospërshtatjen dhe koordinimin me Planin e Përgjithshëm.	Operacionet (Procesi)/Strategjik	I moderuar	Të jepen linjat e përgjithshme për zhvillimin në rastet e kërkesave në zona të veçanta të qytetit duke ruajtur linjën strategjike dhe pritshmëritë nga Plani i Përgjithshëm Vendor. **për sa më sipër, duhet të perceptohet se PDV - të janë ndihmesë dhe "Zbërthim" i Planit të Përgjithshëm.	Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore. Tremujori i parë, viti 2026
3.9	Risqe të mundshme në lidhje me hartimin dhe miratimin e objektivave për sa i përket ofrimit të shërbimeve publike: 1. Mundësia e ndryshimit të objektivave duke iu përgjigjur emergjencave; 2. Vështirësia për të mbuluar me shërbime zonat rurale.	Operacionet(Procesi)/Strategjik	I moderuar	1. Parashikimi i fondeve dhe kapacitetet e nevojshme në përgjigje të emergjencave që mund të ndodhin (të paktën ato të parashikueshme në bazë të historikut të viteve të mëparshme dhe efektivitetit të përdorimit të buxhetit); 2. Ndryshimet e prioritetëve dhe objektivave të bëhen nëpërmjet një analize kosto përfitim (kosto e objektivit të përfunduar në krahasim me përfitimin e objektivave të tjerë të realizuar), në funksion të transparencës dhe vendimmarrjes të dokumentuar;	Drejtoria e Shërbimeve Utilitare, Komunitare dhe Administrative; DF Fundi i vitit 2026

			3. Të dokumentohet dhe të merret aprovimi i duhur nga instancat përkatëse për çdo ndryshim që ndodh. 4. Rritje e vëmendjes ndaj zonave rurale në ofrimin e shërbimeve (rritje të burimeve njerëzore, kapacitetet teknike, infrastrukturë, administrim dhe logjistikë)			Drejtoria e Shërbimeve Utilitare, Komunitare dhe Administrative; DF Gjashtëmujori i parë, viti 2026
3.10	Cilësia e planifikimit të shërbimit duket se reduktohet për shkak të: 1.Mungesa e kapaciteteve teknike për kryerjen e analizës kosto/përfitime; 2.Standardizim i pamjaftueshëm që përcakton llojin dhe cilësinë e shërbimit; 3.Pamjaftueshmëri e pajisjeve dhe makinerive për ofrimin e shërbimeve publike për shkak të kapaciteteve të kufizuara financiare;	Operacionet (Procesi)/ Operacional	I moderuar	Vlerësimi i njohurive mbi shërbimet financiare dhe organizimi i trajnimeve për rritjen e kapaciteteve në analizat financiare. Në vijim të një cilësie joadekuatë dhe performancë jooptimale, është e nevojshme të rishikohet buxheti lidhur me investimin e makinerive të domosdoshme.		Drejtoria e Shërbimeve Utilitare, Komunitare dhe Administrative; DF Gjashtëmujori i parë, viti 2026
3.11	Nuk ka feedback mbi shërbimet e ofruara pasi monitorimi është i pamjaftueshëm (nuk ka standarde dhe procedura për monitorimin e ofrimit të shërbimeve)	Operacionet (Procesi)/ Informacioni	I moderuar	1. Të hartohet informacioni lidhur me pritshmëritë (performanca e instrumentit të zgjedhur për ofrimin e shërbimit), cilësinë (mënyra se si instrumenti arrin qëllimet), kriteret krahasuese (për qëllime përmirësimi vetjak, por edhe në raport me shembujt e institucioneve homologe) si dhe standardi i ndjekur për to; 2. Të caktohet periodiciteti i nevojshëm i monitorimeve dhe evidentimi i këtij procesi (raport etj)		Drejtoria e Shërbimeve Utilitare, Komunitare dhe Administrative; Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Gjashtëmujori i dytë, viti 2026
3.12	Risk në lidhje me arkivimin, ruajtjen dhe administrimin e dokumentave dhe informacionit: Mungesa e kushteve teknike të përshatshme për ruajtjen e Fondit Arkivor, mungesë e mjeteve, raftëve, printer dhe fotokopje, pa impiante kundër zjarrit, apo ruajtjes së temperaturës së ambientit.	Operacionet (Procesi)/Informacioni	I lartë	Të merren masa për krijimin e kushteve të përshatshme për ruajtjen, shfrytëzimin dhe përdorimin e Fondit Arkivor sipas kushteve të nevojshme të caktuara nga Drejtoria e Përgjithshme e Arkivave për ruajtjen fizike e teknologjike të dokumenteve.		Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Në gjashtëmujorin e dytë të 2026 dhe në vazhdimësi

Objektivi strategjik 4: Rritja e besueshmërisë së publikut përmes përmirësimit të imazhit, transparencës me publikun dhe grupet e interesit dhe mekanizmeve logaridhëse në vendimarrjen vendore.

Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare i lartë; i moderuar; 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
4.1 Besueshmëri e ulët e publikut si pasojë e pamundësisë së bashkisë për të adresuar prioritetet reale të komuniteteve vendore. (Investimet në projekte publike kanë kosto, për shkak të terrenit dhe shtrirjes së gjerë gjeografike të bashkisë, plus bashkia ka trashëguar infrastrukturë të dobët publike nga ish-komunat)	Burimet Njerëzore/Reputacional dhe Imazhi	I lartë	1. Rritje e transparencës ndaj publikut për pamundësinë reale të Bashkisë në plotësimin e të gjithë kërkesave nën premtimin (detyrimin) për të operuar në bazë prioritetesh dhe nëpërmjet një trajte të të kënaqurit të familjeve kërkuese (në kuptimin që jo 2 kërkesa tek një familje por nga 1 kërkesë tek çdo familje, pra një rishpërndarje të drejtë të fondeve në dispozicion); 2. Përgatitja e buxheteve bazuar në prioritetet e vendosura.	Drejtoria e Financës, Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Koordinatori për të Drejtën e Informimit Në gjashtëmujorin e dytë, viti 2026 dhe në vazhdimësi.
4.2 Transparencë e ulët proaktive mbi veprimtarinë e bashkisë (për sa i përket informimit të publikut në përgjigje të detyrimeve ligjore sipas ligjit për të drejtën e informimit.)	Operacionet(Procesi)/ / Reputacional dhe Imazhi	I lartë	Plotësimi i Programit të Transparencës së publikuar në faqen zyrtare të internetit me kategori informacioni që mungojnë, dhe/ose të përditësohet me informacion të ri në përputhje me cilësitë e informacionit publik: i plotë; i saktë; i përditësuar; i thjeshtë në konsultim; i kuptueshëm; lehtësisht i aksesueshëm; i pajtueshëm me dokumentet origjinale në administrim të bashkisë; lehtësisht i përdorshëm.	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Drejtorët e drejtorive të ndryshme Tremujori i parë, viti 2026 dhe në vazhdimësi
4.3 Transparencë e ulët mbi informacionet e dhëna në përgjigje të kërkesave për informim; informacionet dhe dokumentet të kërkuara më shpesh nga publiku me kërkesë për informim apo dhe mbi pjesëmarrjen qytetare në vendimarrje	Operacionet(Procesi)/ / Reputacional dhe Imazhi	I lartë	Rishikimi i Regjistrat të Kërkesave dhe Përgjigjeve, duke përfshirë informacionin e munguar	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Drejtorët e drejtorive të ndryshme Gjashtëmujori i dytë, viti 2026

4.4 Mungesa e realizimit të raportit vjetor të transparencës në procesin e vendimmarrjes dhe ndarja me administratën, shkakton refuzim të respektimit të kërkesave rregullative në fuqi sikurse nxit reagime jo të favorshme si pasojë e transparencës së munguar.	Operacionet(Procesi)/ Ligjor dhe Kontraktual	I moderuar	1. Të përgatitet raporti vjetor i transparencës në procesin e vendimmarrjes 2. Të publikohet duke u bërë i disponueshëm për të gjithë të interesuarit në faqen zyrtare të internetit të bashkisë duke përfshirë: - Numrin e akteve të miratuara nga organet e bashkisë me konsultim publik gjatë një viti; - Numrin e përgjithshëm të komenteve dhe rekomandimeve të marra nga palët e interesuara; - Numrin e rekomandimeve dhe komenteve të pranuar dhe të refuzuara gjatë procesit të vendimmarrjes; Numrin e takimeve publike të organizuara	Sekretari i Këshillit Bashkiak; Koordinatori për Njofimin dhe Konsultimin Publik Në fund të vitit 2026
4.5 Riske të mundshme në lidhje me ndarjen e informacionit dhe komunikimit mes bashkisë dhe niveleve të ndryshme të administratës, të raporteve të kontrollit të jashtëm apo auditimit të brendshëm si dhe të vendosjes së tyre në dispozicion të publikut:				
4.5.1 Transparencë e ulët publike e raporteve të auditit të brendshëm dhe të jashtëm.	Operacionet(Procesi)/ Informacioni	I lartë	Të publikohen raportet e auditit të brendshëm dhe të jashtëm. Ose një përmbledhje të gjetjeve të tyre dhe mënyrën se si Bashkia planifikon t'i përmirësojë apo adresojë, në rast se raportet përfshijnë informacione konfidenciale që syri i publikut do t'i keqinterpretonte.	Drejtori i Auditit të Brendshëm; Koordinatori për të Drejtën e Informimit
4.5.2 Këshilli Bashkiak nuk ka akses te raportet e brendshme të auditimit	Operacionet(Procesi)/ Strategjik	I lartë	Të caktohet që Raportet Auditimit të Brendshëm, në përfundim të tyre të adresohen drejt Këshillit Bashkiak	Kryetari; Drejtori i Auditit të Brendshëm; Sekretari i KB Gjashtëmujori i parë i vitit 2026 dhe në vazhdimësi
4.6 Transparencë e ulët publike për administrimin dhe përdorimin e pronave bashkiake, që ndikon negativisht në aftësinë e Bashkisë për të ofruar investime	Operacionet(Procesi)/ Informacioni	I moderuar	Detajet e pronave dhe pretendimet e Bashkisë mbi shfrytëzimin dhe posedimin e tyre (planifikimet për dhënie me qera/shitje/investime) të bëhen publike përmes	Drejtorja e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;

zhvillimore dhe investitorëve për të paraqitur oferta për zhvillim			faqes zyrtare të internetit të bashkisë, këndeve të informimit në NJA etj.	Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit Territorit/Kadastrës/Shpronësim eve dhe Burimeve Natyrore; Kordinatori për të Drejtën e Informimit. Në fund të 2026-ës dhe në vazhdimësi
4.7 Rrezik i gjurmueshmërisë së pronës si pasojë e mosbërjes publike të regjistrimit të kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë	Operacionet(Procesi)/ Informacioni		1. Krijimi i një regjistri të kontratave ekzistuese për pronat në pronësi apo administrim të Bashkisë; 2. Përcaktimi i kriterëve që duhet të përmbajë një sistem i thjeshtë i menaxhimit të pronave dhe garantimi i transparencës së të dhënave ndaj publikut, në mënyrë elektronike, nëpërmjet internetit apo shërbimit në sportel.	Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit Territorit/Kadastrës/Shpronësim eve dhe Burimeve Natyrore Kordinatori për të drejtën e Informimit. Gjashtëmujori i parë, viti 2026
4.8 Rreziqe që lidhen me mungesën e transparencës për publikun mbi administrimin e pronave bashkiake (gjendja, përdorimi, të ardhurat dhe shpenzimet për administrimin e tyre)	Operacionet(Procesi)/ Informacioni	I moderuar	Lista e pronave të disponueshme të Bashkisë të paraqitet në faqen zyrtare të Bashkisë duke respektuar kriteret e transparencës lidhur me funksionet dhe proceset që realizohen, për të përmirësuar transparencën publike.	Drejtoria e planifikimit dhe zhvillimit territorit/kadastrës/shpronësime ve dhe burimeve natyrore; Kordinatori për të Drejtën e Informimit. Gjashtëmujori i parë, viti 2026
4.9 Mungesa e procedurave specifike, procedurave administrative në trajtimin e ankesave dhe kërkesave të qytetarëve në administrimin e pronave bashkiake, nënkupton që s'ka miratim të veçantë për këto procedura. Risk reputacional si rrjedhojë e trajtimit të dobët të ankesave dhe kërkesave të qytetarëve;	Operacionet(Procesi)/ Reputacional dhe Imazhi	I moderuar	Të qartësohet mënyra se si trajtohen ankesat, personat përgjegjës sipas thelbit të problematikës, afatet e pritshme prej ku ankesa merr përgjigje dhe referencat e bazës rregullative/ligji kur Bashkia mbështet përgjigjen e saj në ankesat e qytetarëve. Për këtë: I.Ngritja e një sistemi efektiv të trajtimit të ankesave dhe analizimi statistikor i përgjigjeve të marra gjatë periudhave të mëparshme, për qëllime përmirësimi të efektivitetit;	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit Territorit/Kadastrës/Shpronësim eve dhe Burimeve Natyrore; Protokolli/Arkiva Në fund të vitit 2025

			2. Ndjekja e trajnimeve të nevojshme për mënyrat efektive të trajtimit të kërkesave dhe ankesave të publikut; 3. Dizajnimi i hallkave të procesit, duke përfshirë personat përgjegjës dhe kohën reale të nevojshme për t'u kryer me sukses. Përfshirja e këtyre proceseve në bazën rregullative;	
Zbatim i ulët i ligjit për njoftimin dhe konsultimin publik: 1.Caktimi i koordinatorit nuk është bërë; 2.Rregullorja e brendshme nuk përmban dispozita mbi Koordinatorin e Njoftimit dhe Konsultimit Publik	Operacionet(Procesi)/Ligji or dhe Kontraktual	I lartë	Caktimi i një punonjësi me detyrën e Koordinatorit të Njoftimit dhe Konsultimit publik; Përkrahimi i punës për këtë pozicion dhe përfshirja e përkrahimit në rregulloren e administratës; Publikimi i të dhënave të Koordinatorit në faqen zyrtare të internetit të bashkisë.	Kryetari Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike
Mohimi, mungesa, moskonsistenca e raportimit drejt Bashkisë nga personat kyç vendorë (kryepleqtë, administratorët) për shkeljet e ndodhura në territor	Burimet Njerëzore/Informacioni	I Moderuar	Realizimi i takimeve të vazhdueshme me Bashkinë me personat kyç vendorë mbi rolin e rëndësishëm që kanë në përcjelljen e informacionit në lidhje me shkeljet në territor.	Kryetari dhe të tjerë përfaqësues të lartë të ekzekutivit

Mungesë transparence në publikimin e kontratave/të dhënave të kontratave publike në ofrimin e shërbimeve publike	Operacionet(Procesi)/Informacioni	I moderuar	Në referencë të Ligjit për të Drejtën e Informimit të bëhen publike informacioni i mëposhtëm në lidhje me kontratat publike duke i vendosur në Programin e Transparencës në faqen zyrtare të internetit të bashkisë: - Objektivin e kontratës publike - Numrin e referencës së procedurës/kontratës - Llojin e procedurës - Termat dhe kushtet e kontratës - Kohëzgjatja e kontratës - Vlera e kontratës - Të dhënat e autoritetit kontraktor - Të dhënat e kontraktorit/hënkontraktorit - Treguesit për matjen e përmbushjes së Kontratës; - Strukturat publike përgjegjëse për mbikëqyrjen dhe monitorimin e kontratës; - Procedurat që duhen ndjekur për të bërë një ankimim; - Raportet e kontrollit, monitorimit dhe auditimit mbi zbatimin e kontratës.	Drejtoria e shërbimeve utilitare, komunitare dhe administrative; Koordinatori për të drejtën e informimit. Duke filluar që nga tremujori i parë i vitit 2025 dhe në vazhdimësi
---	--	-------------------	---	--

Treguesit e sugjeruar gjinorë dhe sociale për Planin Vendor të Integritetit

Fusha	Treguesi	Njësia matëse	Disagregim	Përshkrimi
Qeverisja dhe Etika	Përqindja e iniciativave të këshillit bashkiak të propozuara nga gratë	40% nga të gjitha iniciativat	Gjinore	Reflekton rolin aktiv të grave në vendimmarrjen politike, përmes Aleancës së Këshilltareve.
Menaxhimi i burimeve njerëzore/Administrata publike	Përqindja e pozicioneve drejtuese të mbajtura nga gra apo grupe të nënpërfaqësuar	50%	Gjinor, minoritete	Reflekton barazinë dhe diversitetin në nivelet drejtuese
	Përqindja e punonjësve të promovuar mbi bazë meritash dhe pa diskriminim gjinor	100%	Gjinor	Mat aplikimin e barazisë në avancimin profesional
Rekrutimi dhe përzgjedhja	Përqindja e konkurseve për vende pune që sigurojnë përfaqësim të barabartë gjinor	100%	Gjinor	Mat sa përfshihet qasja gjithëpërfshirëse në punësim
	Përqindja e njoftimeve për vende pune të publikuara në media të aksesueshme për gratë dhe grupet në nevojë	100%	Gjinor, grup vulnerabël	Vlerëson sa i barabartë është qasja në informacion për punësim
Transparenca dhe llogaridhënia	Përqindja e ankesave të adresuara nga gra dhe grupe vulnerabël	100%	Gjinor, status social	Tregon aksesin real në mekanizmat e ankesave dhe besimin e qytetarëve
	Ekzistenca e publikimeve të rregullta mbi performancën dhe ankesat sipas gjinive	Po	-	Mat nivelin e transparencës të diferencuar gjinor në raportime publike
Sinjalizimi	Përqindja e rasteve të sinjalizuara nga gra dhe/ose grupe vulnerabël	100%	Gjinor, grup social	Reflekton aftësinë për të sinjalizuar shkelje nga kategori të ndryshme

	Ekzistenca e garancive për mbrojtjen e sinjalizuesve me focus të veçantë të individëve nga grupet vulnerabël.	Po/Jo	-	Tregon mbrojtjen institucionale ndaj sinjalizuesve në situatë të brishtë
Etika dhe Trajnimi	Përqindja e punonjësve të trajnuar për etikën, konfliktin e interesit dhe mosdiskriminim	%	Gjinor, grupmoshë	Mat nivelin e ndërgjegjësimit dhe trajnimit për etikën publike
	Ekzistenca e mekanizmave të brendshëm për raportim të sjelljes joetike	Po	-	Tregon nëse institucioni ka mekanizma funksionale për etikë dhe integritet:
	Përqindja e pjesëmarrësve në trajnime për integritet që janë gra apo pjesëtarë të grupeve në rrezik	40%	Gjinor, kategori sociale	Vlerëson aksesin e barabartë në zhvillim kapacitetesh
	Përqindja e trajnimeve që përfshijnë komponentë për barazi gjinore dhe përfshirje sociale	70%	-	Mat integrimin e perspektivës gjinore/sociale në përmbajtjen e trajnimeve
Pjesëmarrja publike	Përqindja e konsultimeve publike ku ka përfaqësim të grave dhe grupeve të marginalizuara	40%	Gjinor, grup vulnerabël	Tregon gjithëpërfshirjen në vendimmarrje dhe transparencë
	Ekzistenca e mekanizmave të posaçëm për pjesëmarrjen e grupeve të marginalizuara në vendimmarrje	Po	-	Vlerëson mbështetjen institucionale për gjithëpërfshirje në procese vendimmarrëse
Shërbimet Publike	Përqindja e shërbimeve me akses të barabartë për gra dhe grupe në nevojë	% e shërbimeve	Gjinore, PAK, minoritete, grupmoshë	Vlerëson sa janë shërbimet publike të përshtatshme për gra, PAK, minoritete, fëmijë, të moshuar.

	Përqindja e ankesave për diskriminim gjinor apo social në ofrimin e shërbimeve	%	Gjinor, grup vulnerabël	Tregon probleme të raportuara mbi përjashtimin ose diskriminimin në shërbime
Dokumentet e etikës dhe integritetit	Ekzistenca e seksioneve specifike për barazinë gjinore dhe sociale në Kodin e Sjelljes dhe rregulloret e brendshme	Po	-	Tregon sa adresohen këto çështje në dokumentet institucionale
	Numri i rishikimeve vjetore të dokumenteve për të reflektuar barazinë gjinore dhe sociale	Mbahen çdo dy muaj, N/E, PAK, dhuna në familje	-	Mat nivelin e përditësimit dhe përshtatjes së kuadrit etik me kërkesat për gjithëpërfshirje
Strukturat për integritet	Përqindja e grave në grupet e punës për integritet, auditim, sinjalizim	40%	Gjinor	Vlerëson përfaqësimin gjinor në mekanizmat kyç të integritetit
	Përqindja e përfaqësuesve të komunitetit/grupeve sociale në strukturat këshillimore për integritet	50%	Grup social	Reflekton gjithëpërfshirjen në proceset e mbikëqyrjes dhe këshillimit të integritetit
Investimet lokale	Përqindja e investimeve që adresojnë nevoja të grave dhe grupeve të marginalizuara	40% nga total investimeve, ku kemi Bonus Qeraje,,PAK, Invalid Pune dhe Përmirësim banese.	Sipas sektorëve dhe target-grupeve	Fokuson tek buxhetimi me ndjeshmëri gjinore dhe sociale.
	Ekzistenca e raportimeve të ndara sipas gjinisë dhe grupeve vulnerabël	Po	Në të gjitha raportet dhe fushat	Vlerëson sa janë të institucionalizuara disagregimet gjinore dhe sociale në sistemet e monitorimit dhe raportimit të bashkisë.