**BASHKIA PRRENJAS**

# PLANI I INTEGRITETIT

2025-2028

Miratuar me Vendim të Këshillit Bashkiak Nr. ....., datë .....2025

Grupi i Punës për Hartimin e Planit të Integritetit në Bashkinë Prrenjas:

Gordana Karaj, Drejtor Integrimit Evropian, Projekteve dhe Peformancës, Koordinatore e Grupit të Punës,

Aurel Karriqi, Kryetar
Zamira Çekrezi, Anëtare
Suzana Kapxhiu, Anëtare
Artin Blloshmi, Anëtar
Bashkim Karriqi, Anëtar
Gordana Karaj, Anëtare
Suela Duka, Anëtare
Emin Blloshmi, Anëtar
Ervin Vasku, Anëtar
Rudina Kukli, Anëtare
Matilda Kuriqi, Anëtare

Grupi i Punës, IDM:

Dr. Nadia Rusi, Eksperte për Etikën dhe Integritetin
Diori Angjeli, Ekspert për Etikën dhe Integritetin

*Ky plan integriteti është hartuar në kuadër të Komponentit "Zgjerimi i praktikës standarde të planifikimit të integritetit në nivel vendor" të Projektit STAR3 "Mbështetja dhe avancimi i reformave të qeverisjes vendore". Projekti STAR3 zbatohet nga UNDP në Shqipëri në bashkëpunim me Ministrinë e Brendshme dhe qeverisjen vendore dhe financohet nga Bashkimi Evropian, Qeveria e Suedisë, Qeveria e Zvicrës, Qeveria e Shteteve të Bashkuara të Amerikës, UNDP në Shqipëri dhe qeveria shqiptare. Pikëpamjet dhe mendimet e shprehura në këtë dokument nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht pikëpamjet dhe opinionet e UNDP 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







Shkurtesa dhe akronime

| | |
|---|---|
| IDM | Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim |
| AMVV | Agjencia për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore |
| PBA | Plani buxhetor afatmesëm |
| PSV | Procedura Standarde Veprimi |
| KI | Konflikti i Interesit |
| PPV | Plani i Përgjithshëm Vendor |
| ASPA | Shkolla Shqiptare e Administratës Publike |
| IT | Teknologji Informacioni |
| DFB | Drejtoria e Financës dhe Buxhetit |
| MF | Ministria e Financave |
| ASHK | Agjencia Shtetërore e Kadastrës |

**Tabela e përmbajtjes**

**Shkurtesa dhe akronime....4**

**1. Rëndësia e Planit të Integritetit....6**

1.1 Procesi i Hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Prrenjas....6
1.2 Qasja Metodologjike....8

**2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cenueshmërisë së integritetit....10**

2.1 Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit....10
2.2 Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore të bashkisë me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit....10
2.3 Rritja e transparencës dhe ndërveprimit me publikun....11
2.4 Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë....11

**3. Plani i Veprimit....12**

Objektivi 1: Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit....13
Objektivi 2: Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore të bashkisë me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit....18
Objektivi 3. Rritja e transparencës dhe ndërveprimit me publikun....21
Objektivi 4: Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë....24

## 1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit (PI) është rezultat i procesit të vlerësimit të riskut të integritetit në Bashkinë Prrenjas i konkluduar në një dokument strategjik dhe operacional që dëshmon angazhimin e bashkisë për forcimin e integritetit institucional. Bashkia Prrenjas ka zbatuar një proces gjithëpërfshirës të planifikimit dhe vlerësimit të riskut të integritetit sipas fushave të përgjegjësisë. Në vlerësim u analizuan të gjitha proceset e punës të drejtorive, njësive si dhe funksioneve/pozicioneve të punës të cilat janë më shumë të ekspozuara ndaj praktikave korruptive, sjelljeve joetike, joprofesionale apo parregullsive të tjera.

Puna për hartimin e Planit të Integritetit të Bashkisë Prrenjas është bazuar në të dhënat e mbledhura dhe punën kërkimore të zhvilluar në institucion. Plani i Integritetit është përgatitur duke u mbështetur në analizën dhe propozimet e ekipit të ekspertëve të Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim dhe stafit të Agjencisë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore, në kuadër të zbatimit të dokumentit të Metodologjisë[1].

Ky plan synon realizimin e objektivave të mëposhtëm:

- Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator të bashkisë në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit;
- Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore të bashkisë me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit;
- Rritja e transparencës dhe ndërveprimit me publikun;
- Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë.

### 1.1 Procesi i Hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Prrenjas

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Prrenjas u zhvillua gjatë periudhës Prill-Maj 2024 dhe u rishikua në gusht të vitit 2025, përfundoi me miratimin e tij nga Këshilli Bashkiak i Prrenjasit. Aparati i administratës së bashkisë u angazhua në procesin e vlerësimit të riskut të integritetit sipas fushave që ata mbulonin dhe propozuan masa konkrete për përmirësimin e integritetit dhe cilësisë së përgjithshme të menaxhimit të proceseve të punës. Ky proces përfshiu 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.

[1] Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore është hartuar nga Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim në kuadër të nismës "Forcimi i etikës dhe integritetit në qeverisjen vendore" 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, Koordinatori Kombëtar Antikorrupsion.

Fushat e vlerësuara janë si më poshtë: i) Fusha e menaxhimit financiar; ii) Fusha e menaxhimit të burimeve 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 Prrenjas kaloi në fazat e mëposhtme:

*Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore*

Angazhimi institucional i Bashkisë Prrenjas për hartimin e Planit të Integritetit në bashkëpunim me IDM-në filloi me miratimin e Urdhrit Nr. 179, datë 28.03.2024 të Kryetarit të Bashkisë Prrenjas "Për hartimin e Planit të Integritetit" si edhe Urdhri Nr 315, datë 22.08.2025 të Kryetarit të Bashkisë Prrenjas "Për hartimin e Planit të Integritetit". Në përbërje të Grupit të Punës kishte punonjës të drejtorive të bashkisë, veprimtaria e të cilëve përfshinte shtatë fushat e vlerësuara të cituara më sipër. Grupi i Punës, në një sesion trajnues të vecantë, u prezantua me Metodologjinë për Vlerësimin e Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore dhe hapat e punës, për identifikimin dhe vlerësimin e çështjeve të 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 kuadrin rregullator e strategjik 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 bashki. 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 grupe të fokusuara me 20 punonjës të bashkisë sipas fushave të veprimtarisë së bashkisë. Në këtë fazë, punonjësit e administratës plotësuan edhe një pyetësor elektronik në mënyrë anonime për të siguruar të dhëna dhe informacione për vlerësimin real të sistemit të menaxhimit të integritetit.

*Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit*

Grupi i punës në bashkëpunim më ekspertët e IDM-së bëri vlerësimin e risqeve të integritetit duke marrë në konsideratë mundësinë e ndodhjes dhe shfaqjes së risqeve apo ngjarjeve negative të analizuara, si dhe ndikimin e tyre në integritetin e bashkisë. Procesi vijoi me renditjen e risqeve sipas prioritetit.

*Faza 4: Plani i masave për menaxhimin e integritetit*

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 të kontrollit në bashki.

Analiza e realizuar në fazën e mësipërme diktoi nevojën për të përmirësuar kuadrin rregullator të brendshëm dhe marrjen e masave për zhvillimin e burimeve njerëzore të bashkisë përmes organizimit të trajnimeve për punonjësit dhe ndjekjes së procedurave për plotësimin e strukturës organizative me burime njërëzore të mjaftueshme dhe me kapacitete teknike. Më tej, u evidentuan nevoja të tjera në lidhje me rritjen e aksesit në informacionin publik, përmirësimin e teknologjisë së informacionit dhe digjitalizimin e dokumenteve të bashkisë, mes të tjerave. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe njësitë/drejtoritë përgjegjëse për zbatimin e tyre.

Pas miratimit nga Këshilli Bashkiak, Plani i Integritetit është i zbatueshëm për bashkinë për periudhën 2025-2028.

### 1.2 Qasja Metodologjike

Në procesin e zhvillimit të planit të integritetit, grupi i punës ka zbatuar dy metoda kryesore për të analizuar dhe vlerësuar cënueshmërinë e integritetit: metoda cilësore dhe ajo sasiore. Hapi i parë ka qenë zhvillimi i një sesioni 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, të brendshme dhe të jashtme, mbi veprimtarinë e bashkisë. Në vijim, është kryer analizimi i të dhënave nga grupet e fokusuara me stafin e bashkisë, të cilat shërbyen për të identifikuar dhe analizuar ngjarje negative në realizimin e proceseve të punës, praktika pune dhe funksione të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale dhe parregullsi të tjera.

Metoda tjetër e përdorur ishte ajo sasiore, përmes vlerësimit me anë të një pyetësori të strukturuar që përfshinte pyetje mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në bashki. Pyetësori është një mjet shumë i rëndësishëm për mbledhjen e të dhënave të sakta për aspekte të veçanta të integritetit në bashki. Këtij pyetësori punonjësit e bashkisë iu përgjigjën në mënyrë anonime.

Anketimi u realizua me një kampion prej 17 punonjësish. Të anketuarit meshkuj përbëjnë 11.8% të kampionit krahasuar me punonjëset gra që janë 88.2%. Punonjësit e moshës 26-35 vjeç kanë përqindjen më të madhe në kampion me 52.9%. Mosha e të anketuarve është relativisht e re, pasi edhe grupmosha deri 25 vjeç përbën 11.8% të kampionit. Të anketuarit në moshë 36-45 vjeç dhe 46-55 vjeç përbëjnë përkatësisht 23.5% dhe 5.9% për secilën grupmoshë të kampionit. Në përgjithësi, të anketuarit me më pak përvojë pune, kategoria me më pak se 5 vite pune, përbëjnë 47.1% të kampionit. Ndërkohë që kategoria me vjetërsi 5-10 vite pune përbën 23.5% të të anketuarve në bashki dhe ata me 11-20 vite pune përbëjnë 29.4%.

## 2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cenueshmërisë së integritetit

### 2.1 Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit

Ky objektiv synon forcimin e kuadrit të brendshëm rregullator nëpërmjet rishikimit të dokumenteve të brendshme aktuale apo miratimit të dokumenteve të reja, për trajtimin e aspekteve të veçanta të etikës dhe integritetit. Bashkia Prrenjas ka hartuar dhe miratuar rregulla për aspekte të veçanta të integritetit, të tilla si Kodi i Etikës, Rregullorja e Brendshme e Bashkisë, dhe Rregullorja për Hetimin Administrativ të Sinjalizimit. Megjithatë, rishikimi i kuadrit rregullator është i nevojshëm për të siguruar një kuadër më efektiv që i përgjigjet nevojave të institucionit dhe që është i përditësuar me ndryshimet më të fundit ligjore, si dhe me ndryshimet që ka pësuar struktura institucionale. Kuadri rregullator parashikohet të përmirësohet gjithashtu përmes përfshirjes së dokumenteve të reja si Plani Strategjik i Bashkisë, Plani Vjetor i Punës dhe Strategjia e Menaxhimit të Riskut. Gjatë rishikimit të planit të Integritetit në gusht të vitit 2025 morëm sygjerime dhe rekomandime nga grupi i punës të cilat u pasqyruan te Rregullorja dhe Kodi i Etikës të Bashkisë Prrenjas.

Kuadri i brendshëm rregullator që mundëson standardet dhe normat e etikës e integritetit dhe që bën të mundur zhvillimin e burimeve njerëzore për zbatimin e tyre është parakusht për një administratë efikase, profesionale dhe me integritet.

### 2.2 Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore të bashkisë me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit

Ky objektiv synon të forcojë mekanizmat që lidhen me garantimin e integritetit të bashkisë duke përmirësuar menaxhimin dhe kapacitetet e burimeve njerëzore të bashkisë. Nëpërmjet përmirësimit të proceseve të menaxhimit dhe politikave të burimeve njerëzore në institucion do të sigurohen kapacitetet dhe aftësitë e nevojshme për zbatimin dhe konsolidimin e mekanizmave garantues të integritetit në institucion. Ky proces synon mes të tjerave rritjen e profesionalizimit të personelit dhe zhvillimin në karrierë të zyrtarëve në përputhje me performancën e tyre në punë. Përpos këtyre përmirësimeve, në zbatimin e politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore, bashkia do të udhëhiqet nga parimet e mundësive të barabarta, mosdiskriminimit, meritokracisë, transparencës, profesionalizmit dhe do të garantojë qëndrueshmërinë e nëpunësve civilë si dhe vazhdimësinë e shërbimit civil në këtë institucion.

### 2.3 Rritja e transparencës dhe ndërveprimit me publikun

Transparenca e bashkisë gjatë procesit të zbatimit të politikave vendore është shumë e rëndësishme për rritjen e pjesëmarrjes së aktorëve të ndryshëm në veprimtarinë e bashkisë dhe të publikut në tërësi. Në këtë kuadër, është me rëndësi edhe sigurimi i pjesëmarrjes së publikut në procesin e identifikimit të prioriteteve dhe hartimit të politikave vendore. Për këtë arsye, bashkia angazhohet të forcojë mekanizmat e pjesëmarrjes për komunitetin, shoqërinë civile dhe grupet e interesit gjatë hartimit dhe konsultimit të dokumenteve të ndryshme vendore. Gjithashtu, bashkia angazhohet të mbështesë ofrimin e informacionit publik për procedura të veçanta të bashkisë si dhe të përmirësojë në mënyrë të vazhdueshme Programin e saj të Transparencës dhe faqen zyrtare të internetit.

### 2.4 Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë

Nëpërmjet këtij objektivi synohet menaxhimi i riskut të integritetit në fushat kryesore të përgjegjësisë së bashkisë, duke u fokusuar në proceset e punës të vlerësuara si më të ekspozuarat ndaj rrezikut të korrupsionit. Në tërësinë e tij, menaxhimi i integritetit i Bashkisë Prrenjas paraqet sfida, të cilat janë parashikuar edhe në Planin e Veprimit 2023-2025 të Strategjisë për Qeverisjen Vendore dhe që hasen më së shumti në fusha të veçanta të përgjegjësisë, të tilla si fusha e menaxhimit financiar, menaxhimi i pronave të bashkisë, shërbimet publike dhe arkivimi. Disa prej tyre kanë të bëjnë me burimet financiare, njerëzore e teknike të pamjaftueshme dhe të kufizuara në disa procese të punës, me mbingarkesën e punës në disa sektorë, me infrastrukturën fizike dhe pajisjet e pamjaftueshme në bashki, si dhe me përmirësimin e rregullimit procedurial të proceseve të punës.

## 3. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të trajtuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të vlerësuara sipas fushave të përgjegjësisë së Bashkisë Prrenjas. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kuadrit rregullator për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional. Ky plan do të pasohet nga disa raporte të ndërmjetme monitorimi si dhe një raport përfundimtar në përfundimin e afatit të zbatimit të Planit të Integritetit për bashkinë.

Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit është periodik (çdo vit) dhe pasqyron kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punës përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara në të. Nëpërmjet monitorimit do të përcaktohet nëse këto masa të zbatuara kanë qenë efikase, nëse kanë nxjerrë në pah ndryshime të kontekstit të bashkisë apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioriteteve të risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e mësimeve për planifikim më të mirë në të ardhmen. Raportimi është një procedurë e rregullt e brendshme nëpërmjet të cilit sigurohet zbatimi i planit të integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara (çdo 6 muaj).

Këto procese ndiqen nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili është përgjegjës për të ndjekur progresin e zbatimit. Frekuenca minimale e raportimit dhe e monitorimit është njëvjeçare. Raportimi i lejon titullarit të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa. Raportet e monitorimit të zbatimit të Planit të Integritetit paraqiten para Këshillit Bashkiak si organi vendimmarrës i bashkisë që miraton këtë dokument. Këto raporte publikohen në Programin e Transparencës të bashkisë.

**Objektivi 1: Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit**

| Nr. | Risku dhe ngjarjet e mundshme | Kategoria e faktorëve të riskut | Prioriteti | Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës | Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Mungesë e rregullave të shkruara për procesin e ruajtjes dhe mbrojtjes së aktiveve dhe dixhitalizimit të këtyre të fundit. | Operacional/ Procesi | I Mesëm | 1. Hartimi i rregullave për ruajten dhe mbrojtjen e aktiveve në nivel të Bashkisë.<br>2. Parashikimi i fondeve buxhetore për digjitalizimin e procesit të ruajtes së aktiveve. | Sektori i Kontabilitetit dhe Menaxhimit të Aktiveve<br><br>*Gjashtëmujori i dytë i 2026* |
| 2 | Mungesa e rregullave specifike për ruajtjen dhe administrimin e dokumenteve financiare. | Operacional/ Procesi | I Mesëm | 1. Hartimi i rregullave specifike për ruajtjen dhe administrimin e dokumentave financiare të harmonizuara me kuadrin rregullator mbi arkivat.<br>2. Kryerja e seancave të informimit/trajnimit të stafit mbi rregullat e hartuara dhe miratuara. | Drejtoria e Financës dhe Buxhetit<br><br>*Gjashtëmujori i dytë i 2026* |
| 3 | Bashkia nuk ka një plan strategjik të hartuar. | Operacional/ Strategjik | I Lartë | 1. Ngritja e një grupi punë për hartimin e Planit Strategjik të Bashkisë.<br>2. Miratimi i Planit Strategjik dhe publikimi i tij në faqen zyrtare.<br>3. Informimi i punonjësve mbi përmbajtjen e Planit Strategjik. | Grupi i Punës për Hartimin e Planit Strategjik të Zhvillimit<br><br>*Gjashtëmujori i dytë 2026* |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 4 | Rregullorja e Brendshme nuk përfshin të gjitha përshkrimet për pozicionet e punës sipas strukturës së miratuar të Bashkisë. | Operacional/ Procesi | I Lartë | 1. Rrishikimi i rregullores me qëllim përfshirjen e përshkrimeve për të gjitha pozicionet e punës të pasqyruara në strukturën e bashkisë. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/ Grupi i punës për rishikimin e rregullores<br><br>*Gjashtëmujori i dytë 2025* |
| 5 | Mungesa e një plani vjetor pune në nivel bashkiak, si pasojë e ekzistencës së planeve vetëm në formë të copëzuar në nivel drejtorish. | Operacional/ Strategjik | I Mesëm | 1. Hartimi i planeve vjetore të punës për të gjitha njësitë në bashki.<br>2. Hartimi i një plani të përbashkët pune të bashkisë, që përfshin planet e hartuara nga secila njësi. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore<br><br>*Gjashtëmujori i parë 2025* |
| 6 | Detyrat dhe përgjegjësitë e Koordinatorit për të Drejtën e Informimit nuk janë të përfshira në përshkrimin e punës dhe nuk janë pjesë e vlerësimit vjetër të performancës në punë. Në rregullore mungojnë parashikimet mbi pozicionin e koordinatorit për të drejtën e informimit. | Operacional/ Procesi | I Lartë | 1. Përfshirja e detyrave shtesë të Koordinatorit për të Drejtën e Informimit në vlerësimin vjetor të performancës në punë me qëllim evidentimin e të gjitha përgjegjësive dhe detyrave të kryer nga punonjësi që i është ngarkuar ky funksion.<br>2. Përditësimi i rregullores me qëllim përfshirjen e pozicionit të koordinatorit për të drejtën e informimit. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/ Grupi i punës për rishikimin e rregullores<br><br>*Gjashtëmujori i dytë 2025* |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 7 | Në rregullore mungojnë parashikimet mbi pozicionin e Koordinatorit për Konsultimin Publik. | Operacional/ Procesi | I Lartë | 1. Përditësimi i rregullores me qëllim përfshirjen e pozicionit të Koordinatorit për Konsultimin Publik.<br>2. Përfshirja e detyrave shtesë të Koordinatorit për Konsultimin Publik në vlerësimin vjetor të performancës në punë me qëllim evidentimin e të gjitha përgjegjësive dhe detyrave të kryera nga punonjësi që i është ngarkuar ky funksion. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/ Grupi i punës për rishikimin e rregullores<br><br>*Gjashtëmujori i dytë 2025* |
| 8 | Mungesa e strategjisë për menaxhimin e riskut. Mungesa e regjistrit të riskut për të gjitha drejtoritë dhe sektorët. | Operacional/ Strategjik | I Lartë | 1. Hartimi dhe publikimi i Strategjisë së Menaxhimit të Riskut.<br>2. Plotësimi i regjistrit të riskut për të gjithë sektorët. | Njësia e Auditit të Brendshëm/ Drejtoritë përkatëse në bashki<br><br>*Gjashtëmujori i dytë i 2026* |
| 9 | Mungesa e PSV-ve dhe gjurmëve të auditimit për të gjitha llojet e auditimit të kryer. | Operacional/ Procesi | I Lartë | 1. Hartimi i një plani për zhvillimin e PSV-ve dhe gjurmëve të auditit për të gjitha llojet e auditimit. | Njësia e Auditit të Brendshëm<br><br>Gjashtëmujori i parë i 2026 |
| 10 | Mungon instrumenti për administrimin e shërbimit publik në nivel bashkie. | Operacional/ Procesi | I Mesëm | 1. Hartimi dhe miratimi i instrumentit për administrimin e shërbimit publik. | Drejtoria e sherbimeve publike<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2027* |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 11 | Mungesa e rregullave dhe treguesve për procesin e mbikëqyrjes dhe monitorimit të performancës së shërbimit. | Operacional/ Procesi | I Lartë | 1. Ngritja e një grupi pune me urdhër të titullarit, për hartimin e standardeve të cilësisë për cdo shërbim.<br>2. Hartimi i standardeve të administrimit të performancës.<br>3. Publikimi i instrumentit të miratuar dhe treguesve përkatës të performancës në PT-në e bashkisë. | Drejtoria e Shërbimeve Publike/Grupi i Punes për Hartimin e Standardeve të Cilësisë së Shërbimeve<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2027* |
| 12 | Mungesë e rregullave të brendshme për shmangien e Konfliktit të Interesit në ofrimin e shërbimeve publike. | Operacional/ Procesi | I Mesëm | 1. Përfshirja në rregulloren e KI të rregullave mbi parandalimin e KI në fushën e shërbimeve publike.<br>2. Informimi i punonjësve të sektorit mbi Rregulloren e KI përmes trajnimeve të dedikuara. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/Drejtoria e Shërbimeve Publike<br><br>*Gjashtëmujori i dytë 2025* |
| 13 | Mungesa e një strategjie të administrimit të pronave bashkiake. | Operacional/ Strategjik | I Lartë | 1. Hartimi, miratimi dhe publikimi i dokumentit të strategjisë për administrimin e pronave të bashkisë e cila të përkojë me vizionin afatgjatë të bashkisë dhe të ardhurat e pritshme në buxhet. | Drejtoria e Planifikimit, Zhvillimit të Territorit dhe Aplikimit të Projekteve<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2027* |
| 14 | Plani i Përgjithshëm Vendor ekzistues i Bashkisë Prrenjas nuk reflekton plotësisht nevojat dhe vizionin e bashkisë dhe qytetarëve të saj, dhe ka nevojë të përditësohet. | Operacional/ Strategjik | I Lartë | 1. Te vlerësohet mundesia e rishikimit dhe ripunimit te Planit te Pergjithshem Vendor, në mënyrë që të reflektojë nevojat dhe vizionin aktual të bashkisë.<br>2. Te sigurohet konsultimi publik i PPV-së së rishikuar me qytetarët e bashkisë. | Drejtoria e Planifikimit, Zhvillimit të Territorit dhe Aplikimit të Projekteve/Koordinatori për konsultimin publik<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2026* |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 15 | Mungesa e procedurave standarde të veprimit lidhur me proceset e punës të sektorit të arkivës. | Operacional/ Procesi | I Lartë | 1. Hartimi dhe miratimi i PSV lidhur me proceset e punës të sektorit të arkivës. | Sektori i Burimeve Njerëzore dhe Arkivë/Protokollit<br><br>*Gjashtëmujori i dytë 2025* |
| 16 | Nuk ka një ndarje në detyra dhe përgjegjësi midis sektorit të arkivës dhe protokollit pasi mungojnë në rregullore përshkrime të ndara pune për secilin prej funksioneve. | Operacional/ Procesi | I Lartë | 1. Marrja e masave për parashikimin në rregulloren e administratës së detyrave të veçanta për pozicionet e arkivës dhe protokollit. | Grupi i punës për rishikimin e rregullores<br><br>*Gjashtëmujori i dytë 2025* |
| 17 | Një pjesë e procedurave të rekrutimit në punë nuk janë bërë konform ligjit për shërbimin civil dhe ndiqen pas pranimit në punë. | Operacional/ Procesi | I Lartë | 1. Përfundimi i procedurave të rekrutimit për të gjitha pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil.<br>2. Përfshirja në rregulloren e administratës e rregullave mbi rekrutimin në punë të punonjësve. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/ Grupi i punës për rishikimin e rregullores<br><br>*Gjashtëmujori i dytë 2025* |

**Objektivi 2: Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore të bashkisë me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit**

| Nr. | Risku dhe ngjarjet e mundshme | Kategoria e faktorëve të riskut | Prioriteti | Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës | Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve |
|---|---|---|---|---|---|
| 18 | Punonjësit kanë nevojë për trajnime të vazhdueshme mbi ndryshimet e shpeshta ligjore/nënligjore në fushën e prokurimit publik. | Burime Njerëzore/ Operacional | I Lartë | 1. Trajnimi i vazhdueshëm i punonjësve mbi ndryshimet ligjore në fushën e prokurimit publik, në bashkëpunim me ASPA-n. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/ Drejtoria e Financës dhe Buxhetit<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2025* |
| 19 | Përgatitja e PBA bëhet vetëm në nivel Drejtuesi, pa një koordinim të plotë me stafin e çdo njësie. Ekipet e Menaxhimit dhe punonjësit nuk janë të trajnuar në këtë fushë. | Burime Njerëzore/ Operacional | I Lartë | 1. Marrja e masave për koordinimin e kërkesave buxhetore me të gjithë sektorët e bashkisë.<br>2. Miratimi i kërkesave në nivel drejtorie/sektori dhe diskutimi i tyre me Ekipet e Menaxhimit të Buxhetit.<br>3. Trajnimi i punonjësve mbi rregullat dhe udhëzimet për përgatitjen e PBA-së. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/ Drejtoria e Financës dhe Buxhetit<br><br>*Gjashtëmujori i dytë i 2025* |
| 20 | Pozicioni i Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë Prrenjas është vakant. | Burime Njerëzore/ Procesi | I Lartë | 1. Marrja e masave për plotësimin e pozicionit të Sekretarit të Përgjithshëm në bashki. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2025* |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 21 | Burime të pamjaftueshme njerëzore në sektorin e IT vështirësojnë kryerjen e detyrave funksionale të IT në të gjitha Njësitë Administrative. | Burime Njerëzore/ Operacional | I Mesëm | 1. Rishikimi i strukturës së bashkisë për të shtuar edhe një punonjës tjetër me profil IT. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/Grupi i punës për rishikimin e rregullores<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2025* |
| 22 | Vakanca në formën e mungesës së specialistit jurist në sektorin e Auditit mbingarkon punën e punonjësve në sektor lidhur me realizimin e planit vjetor të auditimeve. | Burime Njerëzore/ Operacional | I Lartë | 1. Rrishikimi i strukturës për të shtuar një jurist në Drejtorinë e Auditimit. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/Grupi i punës për rishikimin e rregullores<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2025* |
| 23 | Punonjësit nuk janë të trajnuar mbi monitorimin dhe standardet e cilësisë së ofrimit të shërbimeve publike. | Burime Njerëzore/ Operacional | I Mesëm | 1. Marrja e masave për trajnimin e punonjësve lidhur me standardet e cilësisë dhe monitorimin e ofrimit të shërbimeve publike. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2027* |
| 24 | Punonjësit e njësisë së shërbimeve nuk kanë informacion lidhur me detyrat dhe përgjegjësitë për përgatitjen e termave të referencës, hartimin, miratimin, nënshkrimin dhe monitorimin e kontratave publike. | Burime Njerëzore/ Operacional | I Lartë | 1. Marrja e masave për informimin e punonjësve të sektorit të shërbimeve lidhur me detyrat dhe përgjegjësitë për përgatitjen e termave të referencës, hartimin, miratimin, nënshkrimin dhe monitorimin e kontratave publike. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/ Drejtoria e Shërbimeve Publike<br><br>*Gjashtëmujori i dytë i 2025* |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 25 | Mungesë e burimeve njerëzore të specializuara në sektorin përgjegjës për Planifikimin e Territorit. | Burime Njerëzore/ Procesi | I Lartë | 1. Vlerësimi i nevojës për rishikimin e organigramës dhe rekrutimin e burimeve njerëzore të specializuara në Sektorin e Planifikimit të Territorit. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/Grupi i punës për rishikimin e rregullores<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2025* |
| 26 | Punonjësit e rinj nuk janë të trajnuar mbi ligjin për arkivat dhe dokumentat shkresore/protokollin. | Burime Njerëzore/ Procesi | I Lartë | 1. Marrja e masave për trajnimin e punonjësve të rinj mbi rregullat dhe kuadrin ligjor mbi arkivat. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2025* |

**Objektivi 3. Rritja e transparencës dhe ndërveprimit me publikun**

| Nr. | Risku dhe ngjarjet e mundshme | Kategoria e faktorëve të riskut | Prioriteti | Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës | Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve |
|---|---|---|---|---|---|
| 27 | Raportet e monitorimit të buxhetit nuk janë të publikuara sipas afateve. | Operacional/Procesi | I Mesëm | 1. Marrja e masave për hartimin dhe publikimin e raporteve të monitorimit të buxhetit sipas afateve dhe publikimi i tyre në faqen zyrtare të Bashkisë. | Drejtoria e Financës dhe Buxhetit/Koordinatori për të Drejtën për Informim<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2026* |
| 28 | Nevoja për përditësim me informacion të rubrikave në Programin e Transparencës së bashkisë, dhe gjuhës së huaj në seksione të caktuara të programit. | Operacional/Procesi | I Mesëm | 1. Plotësimi i Programit të Transparencës së bashkisë me informacionin pa kërkesë, duke plotësuar detyrimet ligjore për transparencë proaktive.<br>2. Lehtësimi i aksesit në programin e transparencës dhe vendosja e informacionit në gjuhën shqip. | Koordinatori për të Drejtën për Informim/Specialisti i IT<br><br>*Gjashtëmujori i dytë i 2025* |
| 29 | Mungesa e publikimit të porcesverbaleve të mbledhjeve të Këshillit Bashkiak kufizon transparencën vendimarrëse të kësaj strukture. | Operacional/Procesi | I Lartë | 1. Përcaktimi i një personi përgjegjës për hartimin dhe plotësimin e procesverbaleve të mbledhjeve të Këshillit Bashkiak. | Koordinatori për të Drejtën për Informim/Sekretari i Këshillit Bashkiak<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2025* |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 30 | Rregullorja e brendshme e posaçme për procedurën e shqyrtimit të hetimit administrativ të sinjalizimit nuk është publikuar në faqen zyrtare. | Operacional/Procesi | I Mesëm | 1. Marrja e masave për publikimin e rregulloreve mbi sinjalizimin dhe njësinë përgjegjëse në faqen zyrtare të bashkise. | Koordinatori për të Drejtën për Informim<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2025* |
| 31 | Mungesa e informacioneve publike mbi procesin e auditimit të brendshëm të bashkisë. | Operacional/Procesi | I Mesëm | 1. Hartimi dhe publikimi i një raporti përmbledhës të procesit të auditit të brendshëm në faqen zyrtare të bashkisë. | Koordinatori për të Drejtën për Informim/ Njësia e Auditit të Brendshëm<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2026* |
| 32 | Mungesa e informacioneve të publikuara, të hartuara në gjuhë të thjeshtë dhe të kuptueshme pranë zyrës më një ndalesë mund të kufizojë aksesin në informacion të qytetarëve. | Operacional/Procesi | I Lartë | 1. Marrja e masave për hartimin dhe publikimin e informacioneve publike në gjuhë të thjeshtë dhe të kuptueshme. | Koordinatori për të Drejtën për Informim<br><br>*Gjashtëmujori i dytë i 2026* |
| 33 | Procedurat dhe dokumentacioni i kërkuar në lidhje me lëshimin e lejeve nuk janë të publikuara në faqen zyrtare të Bashkisë. | Operacional/Procesi | I Lartë | 1. Publikimi i procedurave për lëshimin e lejeve në PT të Bashkisë. | Drejtoria e Shërbimeve Publike/ Koordinatori për të Drejtën për Informim<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2025* |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 34 | Regjistri i kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë nuk është publik. | Operacional/Procesi | I Mesëm | 1. Publikimi i regjistrit te kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë në faqen zyrtare të bashkisë. | Sektori i Planifikimit, Hartimit dhe Implementimit të Projekteve dhe Pronave/ Koordinatori për të Drejtën për Informim<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2025* |
| 35 | Procedurat e ankimit ndaj aktivitetit të IMT nuk janë të publikuara online. | Operacional/Procesi | I Mesëm | 1. Publikimi i plotë i procedurave të ankimit ndaj aktiviteteve të njësisë së IMT në faqen zyrtare të bashkisë. | Inspektoriati Vendor i Mbrojtjes së Territorit dhe Mjedisit/ Koordinatori për të Drejtën për Informim<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2025* |
| 36 | Informacioni mbi taksat dhe tarifat vendore nuk është lehtësisht i aksesueshëm në rrjet nga të gjitha kategoritë e përdoruesve (përfshirë qytetarët e thjeshtë). | Operacional/Procesi | I Mesëm | 1. Marrja e masave për përditësimin e faqes zyrtare të bashkisë nën seksionin "Taksa dhe Tarifa Vendore".<br>2. Publikimi i taksave dhe tarifave vendore për vitin aktual. | Drejtoria e të Ardhurave/Koordinatori për të Drejtën për Informim<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2025* |

**Objektivi 4: Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| 37 | Procesi i vlerësimit në punë nuk është mjaftueshëm efektiv dhe nuk ndikon në ngritjen në detyrë të punonjësve. | Operacional/Procesi | I Lartë | 1. Kryerja e një analize gjithëpërfshirëse në përfundim të procesit të vlerësimit në punë dhe hartimi i një plani të dedikuar trajnimesh me qëllim forcimin dhe rritjen e kapaciteteve të punonjësve sipas fushave të kompetencës.<br>2. Ndryshim qasjeje për vlerësimin e rezultateve në punë me qëllim përdorimin e tij si instrument që shërben për të marrë vendime objektive në lidhje me periudhën e provës, ngritjen në detyrë, lirimin nga shërbimi civil, përparimin në hapat e pagës, si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.<br>3. Përfshirja e detyrave shtesë me të cilat ngarkohen punonjësit (Koordinatori për të Drejtën për Informim/ Njësia përgjegjëse për sinjalizimin) në procesin e vlerësimit të punonjësve. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2026* |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 38 | Ekipet e menaxhimit vonojnë dorëzimin e kërkesave buxhetore pranë DFB, si pasojë e mungesës së koordinimit të grupeve të menaxhimit dhe kryerjes së analizës paraprake të nevojave. | Operacional/Procesi | I Lartë | 1. Marrja e masave për respektimin e kalendarit të përgatitjes së PBA-së konform udhëzimeve të MF.<br>2. Kryerja e analizës së nevojave dhe diskutimi me ekipet e menaxhimit të buxhetit. | Drejtoria e Financës dhe Buxhetit<br><br>*Gjashtëmujori i dytë i 2026* |
| 39 | Dokumentat Financiare Arkivore nuk jane te digjitalizuara. | Teknologjia e Informacionit | I Mesëm | 1. Marrja e masave për digjitalizimin e fondit arkivor të Drejtorisë së Financës dhe Buxhetit. | Drejtoria e Financës dhe Buxhetit<br><br>*Gjashtëmujori i dytë i 2027* |
| 40 | Mungesa e fondeve për planifikim në buxhet të të gjitha nevojave të evidentuara dhe ndryshime të destinacioneve për shkak të prioriteteve emergjente. | Operacional/Financiar | I Lartë | 1. Marrja e masave për hartimin e regjistrit të prokurimeve publike të harmonizuar me planifikimin buxhetor.<br>2. Marrja e masave për rritjen e fondeve të veta të bashkisë. | Drejtoria e Financës dhe Buxhetit<br><br>*Gjashtëmujori i dytë i 2026* |
| 41 | Burime të pamjaftueshme financiare për kryerjen e plotë të shërbimeve publike. | Operacional/Financiar | I Lartë | 1. Vlerësimi i mundësive për alokimin e një zëri buxhetor për përmbushjen e nevojave të Sektorit të Shërbimeve Publike. | Drejtoria e Financës dhe Buxhetit/Drejtoria e Shërbimeve Publike<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2027* |
| 42 | Mundësi të kufizuara për zhvillimin e pronave si pasojë e mungesës së mjeteve financiare që duhen për procesin e hipotekimit. | Operacional/Financiar | I Lartë | 1. Buxhetimi dhe parashikimi i fondeve të nevojshme për finalizimin e hipotekimit të pronave duke filluar fillimisht me ato prona të cilat mund të përdoren për investim dhe të gjenerojnë të ardhura. | Drejtoria e Financës dhe Buxhetit/Sektori i Planifikimit, Hartimit dhe Implementimit të Projekteve dhe Pronave<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2027* |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 43 | Mungesë e informacionit të saktë mbi pronat e bashkisë si pasojë e mospërfundimit të procesit të riinventarizimit. | Operacional/Procesi | I Lartë | 1. Prioritizimi i përfundimit të procesit të riinventarizimit të pronave të bashkisë brenda afatit të përcaktuar nga bashkia. | Sektori i Planifikimit, Hartimit dhe Implementimit të Projekteve dhe Pronave<br><br>*Gjashtëmujori i dytë i 2027* |
| 44 | Nevojë për sisteme digjitale të cilat sigurojnë ruajtjen e informacioneve kritike të Sektorit të Planifikimit, Hartimit dhe Implementimit të Projekteve dhe Pronave. | Teknologjia e Informacionit | I Lartë | 1. Të vlerësohet nevoja për pajisjen e Sektorit të Planifikimit, Hartimit dhe Implementimit të Projekteve dhe Pronave me instrumenta të IT që sigurojnë ruajtjen e informacioneve kritike (në formën e "back-up UPS", "cloud computing systems", etj.) | Drejtoria e Financës dhe Buxhetit/ Sektori i Planifikimit, Hartimit dhe Implementimit të Projekteve dhe Pronave<br><br>*Gjashtëmujori i dytë i 2025* |
| 45 | Vështirësi në bashkëpunimin me Agjencinë Shtetërore të Kadastrës, si pasojë e vonesave dhe mangësive në dokumente nga ana e këtyre të fundit. | Operacional/Procesi | I Lartë | 1. Vlerësimi i nevojës për lidhjen e një marrëveshjeje bashkëpunimi me ASHK, për arritjen e marrjes sa më të shpejtë të informacionit mbi pronat. | Sektori i Planifikimit, Hartimit dhe Implementimit të Projekteve dhe Pronave<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2025* |
| 46 | Mungesë e mjeteve të përshtatshme të punës dhe transportit për punonjësit në terren të njësisë përgjegjëse për monitorimin dhe zhvillimin e territorit të Bashkisë. | Operacional/Procesi | I Lartë | 1. Vlerësimi i nevojave për infrastrukturë teknike në Inspektoratin e Mbrojtjes së Territorit në Bashki, duke patur parasysh nevojat e punonjësve të Inspektoratit të Mbrojtjes së Territorit në Bashki.<br>2. Të konsiderohet lidhja e një marrëveshje bashkëpunimi me bashkitë fqinje, me objekt ndarjen dhe huazimin e mjeteve të transportit dhe mirëmbajtjes së rrugëve. | Inspektoriati Vendor i Mbrojtjes së Territorit dhe Mjedisit/Drejtoria e Financës dhe Buxhetit<br><br>*Gjashtëmujori i parë i 2026* |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 47 | Mangësi në infrastrukturën e teknologjisë së informacionit, që dëmton funksionimin efikas të Sektorit të Planifikimit të Territorit. | Teknologjia e Informacionit | I Lartë | 1. Parashikimi në PBA dhe alokimi i logjistikës së nevojshme (kompjuter, skaner dhe fotokopje) tek Sektori i Planifikimit të Territorit. | Drejtoria e Financës dhe Buxhetit/ Drejtoria e Planifikimit, Zhvillimit të Territorit dhe Aplikimit të Projekteve<br><br>*Gjashtëmujori i dytë i 2025* |
| 48 | Nuk ka një sistem elektronik për digjitalizimin e fondit arkivor në bashki. | Teknologjia e Informacionit | I Mesëm | 1. Marrja e masave për planifikimin në buxhet të një fondi të dedikuar për digjitalizimin e arkivës.<br>2. Hartimi i projektit të digjitalizimit të fondit arkivor. | Drejtoria e Financës dhe Buxhetit/Sektori i Burimeve Njerëzore dhe Arkivë/Protokollit<br><br>*Gjashtëmujori i dytë i 2027* |
| 49 | Autoriteti përgjegjës për Konfliktin e Interesit nuk është vendosur pranë njësisë së Burimeve Njerëzore. | Operacional/Procesi | I Lartë | 1. Marrja e masave për vendosjen e autoritetit për Konfliktin e Interesit pranë njësisë së Burimeve Njerëzore.<br>2. Publikimi i të dhënave mbi Autoritetin Pergjegjës në faqen zyrtare.<br>3. Përfshirja e detyrave të autoritetit për Konfliktin e Interesit në rregulloren e administratës. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/ Grupi i punës për rishikimin e rregullores<br><br>*Gjashtëmujori i dytë i 2025* |