



BASHKIA DIVJAKË

PLANI I INTEGRITETIT

2025-2027

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



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

Almira Sina - Koordinatore e Integritetit
Dorjan Spaho - Drejtor i Drejtorisë së Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit
Avni Sula - Drejtor i Drejtorisë së Bujqesisë, Mjedisit, Veterinarisë dhe Pyjeve
Xheladin Brahkola- Drejtor i Drejtorisë së Financës dhe Buxhetit
Roklejd Malko - Drejtor i Drejtorisë së Taksave dhe Tarifave Vendore
Eneida Davidhi- Drejtor i Drejtorisë së Burimeve Njerzore dhe Shërbimeve të Brendshme
Andi Bullari- Përgjegjës i Sektorit Juridik dhe Prokurimeve Publike
Laurent Gjeci- Drejtor i Drejtorisë së Kulturës, Sportit, Turizmit dhe Arsimit
Ledio Muco- Përgjegjës i Sektorit të Mirëqenies Sociale dhe Përkujdesjes Shoqërore
Sokrat Llapi- Inspektoriati Vendor i Mbrojtje nga Zjarri dhe Shpëtimi
Florjan Nako- Sektori i Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimi
Mateo Gorrea- Drejtor i Drejtorisë së Infrastrukturës

GRUPI I PUNËS AMVV

Ornela Ruçi, AMVV
Nesti Ndoci , AMVV
Ajdi Lajthia, AMVV
Majlinda Riska, Eksperte për Etikën dhe Integritetin

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

Deklarata Bashkia Divjakë

Forcimi i integritetit përbën themelin e një administrate vendore transparente, të ndershme dhe profesionale, që punon në shërbim të qytetarëve dhe meriton besimin e tyre. Në këtë frymë, Bashkia Divjakë ka hartuar dhe miratuar Planin e Integritetit, si një dokument strategjik që do të udhëheqë përpjekjet tona për tre vitet e ardhshme, me synimin për të forcuar rezistencën institucionale ndaj korrupsionit dhe për të përmirësuar cilësinë e shërbimeve publike.

Ky plan është rezultat i një procesi gjithëpërfshirës dhe të mirëorganizuar, gjatë të cilit strukturat tona të brendshme analizuan dhe vlerësuan risqet e shkeljes së integritetit në të gjitha aspektet e funksionimit të bashkisë. Përmes këtij dokumenti, Bashkia Divjakë angazhohet të zbatojë masa konkrete për parandalimin dhe reduktimin e risqeve të integritetit, duke synuar rritjen e efektivitetit dhe përmirësimin e mekanizmave të transparencës dhe llogaridhënies.

Ne mbetemi të përkushtuar për të krijuar një mjedis qeverisës që inkurajon pjesëmarrjen e qytetarëve në vendimmarrje, duke rritur besueshmërinë dhe forcimin e lidhjes mes administratës dhe komunitetit.

Në përputhje me parimet e mirëqeverisjes, Bashkia Divjakë riafirmon angazhimin e saj të plotë për zbatimin e Planit të Integritetit, duke synuar ndërtimin e një administrate vendore etike, profesionale dhe të përkushtuar për të përmbushur interesat më të mira të qytetarëve.

KRYETAR I BASHKISË DIVJAKË

Josif Gorrea,

SHKURTESA

AMVV	Agjencia për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore
ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
ASHK	Agjencia Shtetërore e Kadastrës
BNJ	Burime Njerëzore
BE	Bashkimi Evropian
DAP	Departamenti i Administratës Publike
GPI	Grupit të Punës për Integritetin
KI	Konflikti i Interesit
NJVV	Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore
PBA	Programi Buxhetor Afatmesëm
PI	Plani i Integritetit
PPV	Plan i Përgjithshëm Vendor
PSV	Procedura Standarde Veprimi
GMS	Grupi i Menaxhimit Strategjik
KVO	Komisioni i Vlerësimit të Ofertave

TABELA E PËRMBAJTJES

1. Rëndësia e Planit të Integritetit	6
<u>1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit</u>	6
<u>1.2 Qasja metodologjike</u>	8
2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit	9
3. Plani i veprimit	11

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Njësitë e vetëqeverisjes vendore gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tyre përballen me risqe korrupsioni që mund të kenë pasojë negative në përmbushjen e objektivave të synuara. Risku i integritetit është një problem ekzistues për të gjitha nivelet e qeverisjes. Megjithatë, në qeverisjen vendore problemi bëhet edhe më i ndjeshëm duke qenë se bashkitë qeverisin më pranë qytetarëve e si rrjedhojë kontaktet ndërmjet zyrtarëve të qeverisjes vendore dhe publikut janë më të shpeshta, duke rritur kështu dhe mundësitë për konflikt interesit, cënim të një informacioni konfidencial, diskriminim, etj. Plani i Integritetit është një mekanizëm institucional për të promovuar etikën publike, përgjegjshmërinë, transparencën dhe pjesëmarrjen e qytetarëve. Ai është një komponent shumë i rëndësishëm i proceseve të përgjithshme planifikuese të bashkisë, si dhe dokument operacional pune, ku përcaktohen masa konkrete për trajtimin e risqeve të integritetit me qëllimin final përmbushjen e objektivave strategjike për forcimin e integritetit të bashkisë. Ai është rezultat i një procesi vlerësimi të riskut të integritetit, i proceseve, nënproceseve të punës, si dhe pozicioneve apo funksioneve të punës së bashkisë, sipas fushave të funksionimit të saj. Në këtë kuadër, Bashkia Divjakë ka ndërmarrë nismën për miratimin e Planit të Integritetit për periudhën 2025-2027, me qëllim evidentimin dhe vlerësimin e risqeve të integritetit, si dhe hartimin e një plani masash për minimizimin e tyre në një plan afatmesëm.

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit përfshin vlerësimin e fushave të veprimtarisë administrative dhe funksioneve kryesore që Bashkia ushtron sipas ligjit. Më konkretisht, gjatë procesit u vlerësua:

- i) Fusha e menaxhimit financiar;
- ii) Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore, duke përfshirë edhe zbatimin e legjislacionit për parandalimin e konfliktit të interesit dhe për të drejtën e informimit dhe njoftimit e konsultimit publik;
- iii) Fusha e kontrollit, auditimit dhe e mekanizmave kundër korrupsionit që përfshin edhe zbatimin e legjislacionit për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve;
- iv) Fusha e shërbimeve publike;
- v) Fusha e administrimit dhe menaxhimit të pronave;
- vi) Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit;
- vii) Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve e të informacionit, si dhe të dokumenteve elektronike.

Vlerësimi u zhvillua nga një Grup Pune të ngritur me Urdhër të Kryetarit të Bashkisë Nr. 353, datë 10. 09. 2024, ku bënë pjesë përfaqësues të administratës së institucionit, të cilët u asistuan nga ekipi i punonjësve dhe ekspertëve të Agjencisë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore gjatë periudhës shtator - dhjetor 2024.

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

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Plani i Integritetit është një instrument vetëvlerësimi për institucionin dhe një strategji masash të realizueshme për forcimin e integritetit. Hapi i parë në hartimin e tij përfshin ngritjen e një grupi pune, të përbërë nga përfaqësues të administratës që mbulojnë fushat kryesore të funksioneve të

bashkisë. Grupi i punës u njoh fillimisht me Metodologjinë për Vlerësimin e Riskut të Integritetit në Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore, si dhe me hapat e punës për realizimin e planit. Për më tepër, anëtarët e grupit ju nënshtruan një trajnimi paraprak për të kuptuar rëndësinë e procesit dhe për të përvetësuar njohuri mbi kuadrin ligjor në fuqi që lidhet me etikën dhe integritetin në Republikën e Shqipërisë. Ky trajnim shërbeu si bazë për të siguruar që procesi të zhvillohej në përputhje me standardet ligjore dhe praktikatat më të mira.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi 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 grupe të fokusuara diskutimi me punonjësit e bashkisë sipas fushave të kompetencave të përgjithshme dhe funksionale. Në këtë fazë, punonjësit e administratës plotësuan një pyetësor në mënyrë anonime, në formë elektronike për të siguruar të dhëna dhe informacione për vlerësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit. Ky pyetësor u plotësua nga 22 përfaqësues të administratës së bashkisë.

Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit

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

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

Bazuar në mundësinë së ndodhjes dhe ndikimin e tyre, risqet u ndanë në tre kategori vlerësimi (i lartë, mesatar, i ulët) dhe u renditën sipas prioritetit.

Faza 4: Plani i masave për menaxhimin e integritetit

Procesi i identifikimit dhe vlerësimit të risqeve të integritetit shërben për vetëdijësimin e stafit për problematikat e hasura gjatë ushtrimit të punës së tyre. Nga analiza e të dhënave rezultoi se Bashkia Divjakë ka mangësi në plotësimin e kuadrit rregullator për etikën dhe integritetin, në kapacitete njerëzore, financiare dhe teknike për zbatimin e objektivave të saj strategjik, në proceset që sigurojnë transparence dhe llogaridhënie ndaj qytetarëve, por edhe faktorë të tjerë risqesh që lidhen me ofrimin e shërbimeve apo kryerjen e funksioneve të veta ndaj qytetarëve. Në përfundim të fazës së renditjes së risqeve sipas prioriteteve, Grupi i Punës diskutoi mbi hartimin e një plani me masa konkrete për adresimin e risqeve të evidentuara. Ky Plan Veprimi përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas fushave të përgjegjësisë së bashkisë Divjakë, afatet kohore si dhe personat përgjegjës. Plani Veprimi është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

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

1.2 Qasja Metodologjike

Hartimi i Planit të Integritetit realizohet në përputhje me metodologjinë për vlerësimin e riskut në Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore, duke përdorur një qasje metodologjike cilësore dhe sasiore. Instrumentet cilësore përfshijnë:

1. Analizën e kuadrit të brendshëm rregullator të Bashkisë, ku shqyrtohet nëse bashkia ka zbërthyer kërkesat e legjislacionit në fuqi. Ky proces përfshin vlerësimin nëse ekziston një rregullore e brendshme që përmban përshkrimet e punës, zinxhirin e llogaridhënies, rregulla për etikën dhe parandalimin e konfliktit të interesit, si dhe urdhra apo procedura të tjera të rëndësishme.
2. Diskutimet me stafin e bashkisë në grupe të fokusuara, gjatë të cilave trajtohen problematika që mund të përbëjnë rreziqe për integritetin në praktikën e tyre të punës. Këto diskutime synojnë identifikimin e nevojave për trajnime ose kualifikime shtesë dhe adresimin e mangësive në burimet financiare që mund të ndikojnë në zbatimin e standardeve të integritetit.

Metoda tjetër e përdorur ishte ajo sasiore, përmes vlerësimit me anë të një pyetësoi të strukturuar, i cili përfshinte pyetje të fokusuara në çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në administratën e bashkive. Ky instrument kishte për qëllim të matë perceptimet e nëpunësve të bashkive lidhur me funksionimin dhe efektivitetin e sistemit të menaxhimit të integritetit. Pyetësoi u plotësua në mënyrë anonime për të garantuar lirinë e shprehjes dhe besueshmërinë e rezultateve. Procesi i anketimit përfshiu një kampion prej 22 nëpunësish bashkiakë. Nga aspekti gjinor, zyrtarët meshkuj përbëjnë 40.9% të kampionit, ndërsa zyrtarët gra përfaqësojnë 59.1%. Përsa i përket grupmoshave, kategoria më e përfaqësuar është ajo e moshës 26-35 vjeç (59.1%), e ndjekur nga grupmosha 36-45 vjeç (13.6%). Grupmoshat 46-55 vjeç, deri në 25 vjeç dhe mbi 56 vjeç përbëjnë përkatësisht 9.1%. Në aspektin e përvojës profesionale, nëpunësit me më pak se 5 vite dhe ata me 5- 10 vite përvojë pune përbëjnë 40.9% të kampionit. Kategoria me 11-20 vite përvojë përfaqëson 13.6%, ndërsa nëpunësit me 21-30 vite përvojë përbëjnë 4.5%.

Objektivat e identifikuar dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit

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

Kuadri i brendshëm rregullator është thelbësor për të siguruar një qeverisje me integritet, pasi krijon bazat për organizimin dhe funksionimin etik të veprimtarisë së bashkisë. Nga analiza e dokumentacionit ekzistues, Grupi i Punës konstatoi se, pavarësisht përpjekjeve për të siguruar përputhshmëri me kuadrin ligjor në Republikën e Shqipërisë, në Bashkinë Divjakë ishte i domosdoshëm përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator.

Ky përmirësim përfshin:

- Përditësimin e rregullores së brendshme, duke përfshirë përshkrimet e të gjitha pozicioneve të punës dhe linjave hierarkike.
- Hartimin e strategjive dhe zbatimin e të gjitha procedurave ligjore që lidhen me etikën dhe integritetin.

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

2.2 Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore në bashki, për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit;

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

2.3 Përmirësimi i transparencës proaktive të bashkisë për të mundësuar rritjen e llogaridhënies dhe aksesit të qytetarëve në informacion;

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

Nga vlerësimi i risqeve, u konstatua se Bashkia Divjakë ka mangësi në ndarjen proaktive të informacionit me publikun, pasi elementët e programit të transparencës ishin të paplotësuar dhe kërkonin informacione më të plota dhe të azhuruara.

Duke qenë të vetëdijshëm për këtë mangësi, këto risqe u përfshinë në planin e veprimit të bashkisë, me angazhimin për t'i adresuar dhe minimizuar ato brenda një periudhe afatshkurtër.

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

Në lidhje me fushat specifike të përgjegjësisë së bashkisë, u identifikuan një sërë risqesh të rëndësishme, veçanërisht në fushën e menaxhimit financiar. Këto risqe lidhen me aftësinë e bashkisë për të realizuar shpenzimet dhe të ardhurat e saj, duke theksuar nevojën për një mirëplanifikim dhe rakordim më të efektshëm në nivel programesh. Po ashtu, u vu re mungesa e pajisjeve me programe digjitale të avancuara për menaxhimin financiar.

Edhe pse Bashkia Divjakë ka hartuar Planin e Përgjithshëm Vendor, ai kërkon përditësim, ndërsa është e nevojshme edhe hartimi i një plani të detajuar vendor. Për më tepër, bashkia përballet me:

- Kapacitete njerëzore të pamjaftueshme, si dhe mungesë kualifikimesh në përputhje me kuadrin rregullator për planifikimin dhe kontrollin e zhvillimit të territorit.
- Kapacitete financiare dhe teknike të pamjaftueshme për realizimin e detyrave funksionale në terren që lidhen me pronat dhe planifikimin e territorit.

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

1. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit përfshin një grup masash të hartuara për të adresuar risqet dhe faktorët e tyre në lidhje me integritetin, të identifikuar në fushat e përgjegjësisë së Bashkisë Divjakë. Ai shërben si një mjet plotësues për politikat dhe kornizën rregullatore, duke synuar përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit realizohet periodikisht, një herë në vit, duke dokumentuar përmbushjen e aktiviteteve nga punonjësit ose grupet e punonjësve përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara. Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë efikase, nëse 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), si edhe nxjerrjen e mësimëve për planifikim më të mirë në të ardhmen.

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

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1	Rregullorja e brendshme e bashkisë nuk është e përditësuar me strukturën e re aktuale të bashkisë.	Operacional (Procesi)	Mesatar	1.Përditësimi (dhe miratimi) i rregullores së bashkisë me strukturën aktuale. 2. Përcaktimi i plotë dhe i qartë në rregullore i detyrave dhe linjave të komunikimit dhe hierarkisë ndërmjet strukturave të bashkisë.	Kryetari/Grup Pune, Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe shërbimeve të brendshme. Gjashtëmujori i parë 2025
2	Rregullorja e Brendshme nuk përfshin të gjitha përshkrimet për pozicionet e punës sipas strukturës së miratuar të përditësuar.	Operacional/ Procesi	Mesatar	1. Rrishikimi i rregullores me qëllim përfshirjen e përshkrimeve për të gjitha pozicionet e punës të pasqyruara në strukturën e bashkisë.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe shërbimeve të brendshme./ Grupi i punës për rishikimin e rregullores Gjashtëmujori i dytë 2025

3	Mungesa e Kodit të Sjelljes dhe Etikës për administratën e bashkisë.	Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual	Mesatar	1. Hartimi dhe miratimi i Kodit të Sjelljes për administratën e bashkisë, duke përfshirë rregulla në lidhje me parandalimin dhe deklarimin e konfliktit të interesit, veprimtarive të jashtme, pranimit dhe deklarimit të dhuratave, si dhe deklarimit të pasurisë.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve të Brendshme. Gjashtëmujori i dytë i vitit 2025
4	Mungesë e rregullave të shkruara për procesin e ruajtjes dhe mbrojtjes së aktiveve dhe digjitalizimin e këtyre të fundit.	Operacional/ Procesi	I Lartë	1. Hartimi i rregullave për ruajtjen dhe mbrojtjen e aktiveve në nivel të Bashkisë. 2. Parashikimi i fondeve buxhetore për digjitalizimin e procesit të ruajtjes së aktiveve.	Sektori i Kontabilitetit dhe Menaxhimit të Aktiveve Gjashtëmujori i dytë i 2026
5	Në rregulloren e brendshme nuk janë pëfshirë funksionimi detyrat dhe përgjegjësitë e koordinorit të riskut dhe Grupit të Menaxhimit të Riskut.	Operacional/Ligjor	Mesatar	1. Parashikimi i funksioneve dhe detyrave (raportuese/bashkëpunuese/informuese) në Rregulloren e Brendshme të Bashkisë.	Grup Pune me punonjës të bashkisë dhe GMS Gjashtëmujori i dytë 2025
6	Mungesë e metodologjisë për monitorimin e shërbimeve publike që ofron bashkia.	Operacional / Reputacional	I Lartë	1. Hartimi dhe miratimi i një PSV-je për procesin e monitorimit të performancës së shërbimit, duke përcaktuar rolet dhe përgjegjësitë e njësisve përkatëse dhe duke vendosur kritere të matshme për administrimin e performancës së shërbimit publik. 2. Realizimi i monitorimeve periodike dhe kryerja e një analize mbi këtë	Grup pune teknik për hartimin e PSV-së dhe metodologjisë Agjencia e shërbimeve komunale.

				proces. 3. Informimi i titullarit të bashkisë mbi këtë analizë	Gjashtë mujori i dytë i vitit 2026
7	Mungesa e rregullave dhe treguesve për procesin e mbikëqyrjes dhe monitorimit të performancës së shërbimit.	Operacional/ Procesi	I Lartë	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ngritja e një grupi pune me urdhër të titullarit, për hartimin e standardeve të cilësisë për cdo shërbim. 2. Hartimi i standardeve të administrimit të performancës. 3. Publikimi i instrumentit të miratuar dhe treguesve përkatës të performancës në PT-në e bashkisë. 	<p>Drejtoria e Shërbimeve Publike/Grupi i Punës për Hartimin e Standardeve të Cilësisë së Shërbimeve</p> <p>Gjashtëmujori i dytë 2026 e në vijimësi</p>
8	Mungesa e regjistrimit të konfliktit të interesit.	Operacional/ Ligjor	I Lartë	<ol style="list-style-type: none"> 1. Krijimi i regjistrimit për deklarimin e konfliktit të interesit në bashki. 2. Informimi i personelit në lidhje me krijimin e regjistrimit dhe detyrimet që lidhen me deklarimin e konfliktit të interesit. 	<p>Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse</p> <p>Gjashtëmujori i parë i vitit 2025</p>
9	Mungesa e regjistrimit për deklarimin e dhuratave në bashki.	Operacionet / Indicie Korrupsioni	Mesatar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Krijimi i regjistrimit për deklarimin e dhuratave në bashki. 2. Informimi i personelit në lidhje me krijimin e regjistrimit dhe detyrimet që lidhen me deklarimin e dhuratave. 	<p>Drejtoria Juridike, Burimet Njerëzore dhe Prokurimet Publike</p> <p>Gjashtëmujori i parë 2025</p>
10	Një pjesë e procedurave të rekrutimit në punë nuk janë bërë konform ligjit për shërbimin civil dhe	Operacional/ Procesi	I Lartë	<ol style="list-style-type: none"> 1. Përfundimi i procedurave të rekrutimit për të gjitha pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil. 2. Përfshirja në rregulloren e 	<p>Sekretari i Përgjithshëm, Drejtoria Burimeve Njerëzore dhe shërbimeve të</p>

	ndiqen pas pranimit në punë.			administratës e rregullave mbi rekrutimin në punë të punonjësve.	brendshme. Gjashtëmujori i dytë 2025
11	Bashkia nuk ka një plan strategjik të zhvillimit.	Operacional/ Strategjik	I Lartë	1. Ngritja e një grupi punë për hartimin e Planit Strategjik të Bashkisë. 2. Miratimi i Planit Strategjik dhe publikimi i tij në faqen zyrtare. 3. Informimi i punonjësve mbi përmbajtjen e Planit Strategjik.	Kryetari/Grupi i Punës për Hartimin e Planit Strategjik të Zhvillimit Gjashtëmujori i dytë 2026

<i>Objektivi 2: Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore në bashki, për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit.</i>					
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
12	Kapacitete teknike të kufizuara në Sektorin e Burimeve Njerëzore.	Burimet Njerëzore/ Operacional	Mesatar	1. Plotësimi me kapacitete të duhura i sektorit të burimeve njerëzore. 2. Organizimi i trajnimeve orientuese për punonjësit e rinj në sektorin e BNJ-së. Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të bashkisë për trajnimet.	Drejtorja e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse

				Gjashtëmujori i parë i vitit 2025
13	Dosjet e personelit mbahen në formatin fizik dhe atë excel për shkak të mungesës së aksesit në sistemin HRMIS.	Operacional/ Procesi	I Lartë	1.Komunikimi nëpërmjet kërkesës zyrtare me Departamentin e Administratës Publike për marrjen e aksesit në sistemin HRMIS. Gjashtëmujori i dytë 2025 e në vijimësi.
14	Kapacitete teknike të kufizuara në sektorin e I.T.		Mesatar	1.Plotësimi me kapacitete e duhura i sektorit të I.T 2.Trajnimi i specialistit të I.T. Gjashtëmujori i parë 2025
15	Stafi i bashkisë nuk është i informuar mbi legjilacionin përkatës për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesit.	Operacional/ Procesi	I Lartë	1. Organizimi i trajnimeve për stafin mbi legjilacionin për sinjalizimin. 2. Përfshirja në planin vjetor të trajnimeve për stafin e bashkisë. Auditi i Brendshëm/Burimet Njerëzore bashkëpunim me ILDKPKI Gjashtëmujori i parë 2025
16	Mungese e një specialist Jurist në njësinë e Auditit, me pasojë efektivitetin e kryerjes së funksioneve të njësisë.	Operacional strategjik	I Lartë	1.Plotësimi i Sektorit së Auditimit të Brendshëm me burime njerëzore sipas kriterëve të përcaktuara, 2. Trajnimi dhe përgatitja e dokumentacionit për Çertifikimin e Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse

				specialistit të Auditit të Brendshëm sipas kriterëve ligjore.	Sektori i Auditit të Brendshëm. Gjashtëmuji i parë i 2025
17	Njohuri të kufizuara të personelit në lidhje me çështjet e etikës dhe parandalimit të konfliktit të interesit.	Operacional	Mesatar	1. Organizimi i trajnimeve për personelin në lidhje me çështje të etikës dhe parandalimit të konfliktit të interesit. 2. Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnimet.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse Gjashtëmuji i dytë i vijim.
18	Anëtarët e Komisionit të Vlerësimit të Ofertave janë të përhershëm duke krijuar ngarkesë në punë dhe nivel të lartë ekspozimi ndaj situatave të konfliktit të interesit.	Operacional/ Procesi	I Lartë	Sigurimi i rotacionit të vazhdueshëm të anëtarëve të KVO-së për të shmangur mbingarkesën në punë dhe ekspozimin e lartë ndaj situatave të konfliktit të interesit.	Kryetari/Sektori i Prokurimeve Gjashtëmuji i parë 2025
19	Punonjësit kanë nevojë për trajnime të vazhdueshme mbi ndryshimet e shpeshta ligjore/nënligjore në fushën e prokurimit publik.	Operacional/ Procesi	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 Gjashtëmuji i parë i 2025
	Procesi i vlerësimit në punë nuk është mjaftueshëm efektiv dhe nuk ndikon në	Operacional / Procesi	Mesatar	1. Kryerja e një analize gjithëpërfshirëse në përfundim të procesit të vlerësimit në punë dhe hartimi i një plani të dedikuar	Sekretari I Përgjithshëm Drejtoria e Burimeve Njerëzore

20	ngritjen në detyrë të punonjësve.			<p>trajnimesh me qëllim forcimin dhe rritjen e kapaciteteve të punonjësve sipas fushave të kompetencës.</p> <p>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, lirim nga shërbimi civil, përparimin në hapat e pagës, si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.</p> <p>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.</p>	Gjashtëmujori i parë i 2026
21	Mungesa në kapacitete teknike dhe burimesh njerëzore në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit dhe atë të kontrollit për specialistë inxhinier ndërtimi dhe arkitektë.	Burimet Njerëzore/ Operacional	Mesatar	Plotësimi i kapaciteteve teknike dhe në burime njerëzore. Ofrimi i trajnimeve në fushë	Kryetari/Burimet Njerëzore Gjashtëmujori i parë 2025
22	Mungesa e një programi trajnimi për zhvillimin profesional i cili cënon kryerjen e detyrave të tyre me cilësi dhe në përputhje me kuadrin rregullator të funksionit përkatës.	Burimet njerëzore opracipnal	I Lartë	<p>1. Analizë gjithëpërfshirëse e nevojës së stafit për trajnime mbi fushat e tyre të veprimtarisë.</p> <p>2. Bashkëpunim me ASPA apo institucionet përkatëse të specializuara për realizimin e trajnimeve.</p>	Kryetari/Burimet njerëzore Gjashtëmujori i dytë 2025 e në vijim.

				3. Dedikim i një fondi të veçantë në buxhetin e Bashkisë për trajnime specifike që nuk ofrohen falas nga institucionet përkatëse.	
23	Nevojë për njohuri shtesë të punonjësve të njësisë së integritit evropian lidhur me procedurat e aplikimit për përfitimin e projekteve nga B.E	Burime Njerëzore/ Procesi	Mesatar	1. Ofrimi i trajnimeve të personelit të njësisë së integritit evropian, financës dhe sektorit juridik, në këtë fushë.	Drejtoria Burimeve Njerëzore dhe shërbimeve mbështetëse Gjashtëmujori i dytë 2025 e në vijimësi
24	Punonjësit nuk janë të trajnuar mbi monitorimin dhe standardet e cilësisë së ofrimit të shërbimeve publike.	Burime Njerëzore/ Operacional	Mesatar	1. Marrja e masave për trajnimin e punonjësve lidhur me standardet e cilësinë dhe monitorimin e ofrimit të shërbimeve publike.	Drejtoria Burimeve Njerëzore dhe shërbimeve mbështetëse Gjashtëmujori i parë i 2026
25	Mungesë e një udhëzuesi për procedurat e prokurimit publik për projektet e financuara me fondet e BE	Operacionet /Procesi	Mesatar	1. Hartim i një udhëzuesi për procedurat e prokurimit publik për projektet e financuara me fondet e BE. 2. Trajnim i stafit mbi udhëzuesin.	Grup Pune Gjashtëmujori i dytë 2026

Objektivi 3. Përmirësimi i transparencës proaktive të bashkisë për të mundësuar rritjen e llogaridhënies dhe aksesit të qytetarëve në informacion.

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
26	Programi i transparencës së Bashkisë Divjakë nuk është i plotë dhe informacioni ekzistues nuk është i përditësuar.	Operacional/Procesi	I Lartë	Plotësimi dhe përditësimi i programit të transparencës me informacion aktual	Koordinatori për të drejtën e informimit. Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijim
27	Regjistri i kerkesave dhe pergjigjeve nuk eshte i pasqyuar ne programin e transparences.	Operacional /Procesi	I Lartë	1.Publikimi i regjistrit te kerkesave ne programin e transparences,	Kryetari/Koordinatori për të Drejtën e Informimit. Gjashtëmujori i parë 2025

28	Mungesa e publikimit të raporteve të Auditit të Brendshëm në Programet e Transparencës.	Operacional/ Procesi	Mesatar	Publikimi i raporteve të meknizmave të kontrollit të brendshëm dhe të jashtëm në faqen zyrtare të bashkisë.	Auditi/Koordinatori për të drejtën e informimit Gjashtëmujori i parë 2025 e në vijimësi
29	Regjistri i kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë nuk është publik.	Operacional/Procesi	Mesatar	1. Publikimi i regjistrimit të 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 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	Mesatar	1. Marrja e masave për publikimin e rregulloreve mbi sinjalizimin dhe njësinë përgjegjëse në faqen zyrtare të bashkisë.	Koordinatori për të Drejtën për Informim Gjashtëmujori i parë i 2025
31	Mungesa e publikimit të regjistrimit të licencave dhe certifikatave të transportit.	Operacional/Procesi	Mesatar	1.Marrja e masave për publikimin e regjistrimit në programin e transparencës.	Drejtoria e taksave dhe tarifave vendore/ Koordinatori për të drejtën e informimit. Gjashtëmujori i dytë 2025

32	Informim i pamjaftueshëm i komunitetit mbi procedurat e pjesmarrjes ne konsultimet publike si dhe pjesmarrjen e qytetareve ne procesin e vendimmarrjes.	Operacional/ Procesi	Mesatar	<p>1. Publikimi i informacionit publik me fokus procesin e konsultimeve publike si dhe ate te pjesmarrjes ne vendimmarrjen e bashkise.</p> <p>2. Hartimi dhe publikim i një udhëzuesi/rregulloreje që do të zbërthente kuadrin rregullator në kontekstin e Bashkisë.</p>	<p>Koordinatori për të drejtën e informimit/ Drejtoritë përkatëse.</p> <p>Gjashtëmujori i parë 2025</p>
33	Informacioni mbi taksat dhe tarifave vendore nuk është lehtësisht i aksesueshëm në rrjet nga të gjitha kategoritë e përdoruesve (përfshirë qytetarët e thjeshtë).	Operacional/Procesi	Mesatar	<p>1. Marrja e masave për përditësimin e faqes zyrtare të bashkisë nën seksionin "Taksa dhe Tarifa Vendore".</p> <p>2. Publikimi i taksave dhe tarifave vendore për vitin aktual.</p>	<p>Drejtoria e taksave dhe tarifave vendore/Koordinatori për të Drejtën për Informim</p> <p>Gjashtëmujori i parë i 2025 e në vijimësi</p>
34	Informim i pamjaftueshëm i komunitetit mbi të drejtat, detyrimet, shërbimet dhe procedurat që lidhen me lejet e ndërtimeve.	Operacional/ Procesi	Mesatar	<p>1. Publikimi i informacionit publik me fokus nevojat e komunitetit (Psh. ku të përcaktohen rastet kur lejet nuk janë të nevojshme; procedurat e përshpejtuara etj)</p> <p>ose/dhe</p>	<p>Koordinatori për të drejtën e informimit/Sektorët përkatës</p> <p>Gjashtëmujori i dytë 2025 e në vijim.</p>

				2. Hartimi dhe publikim i një udhëzuesi/rregulloreje që do të zbërthente kuadrin rregullator në kontekstin e Bashkisë.	
--	--	--	--	--	--

<i>Objektivi 4: Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë.</i>					
Fusha e Menaxhimit Financiar					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
35	Plani i grumbullimit të taksave dhe tarifave vendore realizohet pjesërisht, për shkak të vështirësive në identifikimin e taksapaguesve dhe ndërtimeve. Nuk është në	Operacionet (Procesi)	I Lartë	1.Ndjekja e të gjitha procedurave administrative dhe ligjore për arkëtimin e detyrimeve të prapambetura.	Drejtoria e taksave dhe tarifave vendore Gjashtëmujori i dytë 2026 e në vijimësi

	përdorim sistemi dixhital për subjektet tatimpaguese.			2.Nënshkrimi i një marrëveshje bashkëpunimi më OSHEE për të lehtësuar procesin e vjeljes së detyrimeve ndaj bashkisë. 3.Hartimi i një databaze dhe hedhja e të dhënave e përditësuar për subjektet tatimpaguese.	
36	Procesi i kontabilizimit është manual dhe nuk është i digjitalizuar.	Operacional/Procesi	I Lartë	1.Digjitalizimi i procesit të kontabilizimit në bashki. 2.Sigurimi i programeve përkatëse të kontabilitetit për këtë proces.	Drejtoria e Financës Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijimësi
37	Detyrime të papaguara të prapambetura ndaj bashkisë nga të tretët.	Operacional/Procesi	Mesatar	1.Ndjekja e të gjithë procedurave ligjore për të siguruar arkëtimin e detyrimeve nga debitorët e taksave dhe tarifave vendore.	Financa Gjashtëmujori i dytë 2025 e në vijimësi
38	Mos realizimi i plotë i buxhetit ka ndikuar në mos realizimin e shpenzimeve operative dhe investimeve.	Operacional/Procesi	Mesatar	1Rishikimi i planifikimeve buxhetore përgjatë vitit ,mbi bazë nevojash dhe mundësish realizimi duke përshtatur shpenzimet buxhetore të miratuara me të ardhurat reale të realizuara.	GMS Gjashtëmujori i parë 2025 e në vijimësi

39	Nuk ka një sistem elektronik për digjitalizimin e fondit arkivor në bashki.	Operacional/Procesi Tek/Info	Mesatar	1. Marrja e masave për planifikimin në buxhet të një fondi të dedikuar për digjitalizimin e arkivës. 2. Hartimi i projektit të digjitalizimit të fondit arkivor.	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit/Spektori i Arkivë/Protokollit Gjashtëmujori i parë i 2027
Fusha e Shërbimeve Publike					
40	Mungesa e manualeve të brendshme për procesin e mbikqyrjes dhe monitorimit të Shërbimeve publike.	Operacional/Procesi	Mesatar	Grup pune me punonjës të bashkisë për hartimin dhe miratimin e metodologjisë së monitorimit të performancës së shërbimit.	Grup pune Gjashtëmujori i parë 2026
41	Kapacitete të kufizuara financiare, burimesh njerëzore dhe teknike për realizimin e funksioneve të shërbimeve publike (kryesisht) në nivel Njësish Administrative.	Operacional/Procesi	I Lartë	Analizë e kapaciteteve ekzistuesve dhe hartimi sipas prioriteteve i planifikimit për shtimin e kapaciteteve njerëzore dhe teknike.	Kryetari/Grup Pune Gjashtëmujori i parë 2027
Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit					
42	Plani i përgjithshëm vendor nuk është përditësuar.	Operacional/Strategjik	I Lartë	1. Marrja e masave për përditësimin e planit të përgjithshëm vendor	Drejtoria e Urbanistikës/Kryetari/KB 2026

				2. Publikimi i planit të rishikuar në faqen zyrtare të bashkisë.	
43	<p>1. Kapacitetet të pamjaftueshmë dhe mungesë kualifikimesh sipas kuadrit rregullator të planifikimit dhe të kontrollit të zhvillimit të territorit.</p> <p>2. Kapacitete financiare dhe teknike të pamjaftueshme për realizimin e detyrave funksionale në terren për pronat dhe planifikimin e territorit.</p>	Operacional/Procesi	I Lartë	<p>1. Marrja e masave për sigurimin e numrit të mjaftueshëm dhe sipas kualifikimit përkatës të profesionistëve sipas ligjit.</p> <p>2. Analizë e nevojave në kuadër të realizimit të detyrave në territor dhe marrja e masave për parashikimin e tyre në buxhetin e Bashkisë.</p>	<p>Kryetari/Grup Pune/Drejtoria e Urbanistikës dhe planifikimit të teritorit.</p> <p>Gjashtëmuji i parë 2026</p>
44	Mungesa e Planeve të Detajuara vendore sipas prioriteve në përputhje me Planin e Përgjithshëm Vendor të miratuar dhe të përditësuar për bashkinë.	Operacionet (Procesi)	Mesatar	<p>1. Hartimi i planit të detajuar vendor sipas parashikimeve të bëra në Planin e përgjithshëm vendor të përditësuar.</p> <p>2. Të kryhet konsultimi publik me te gjithë aktoret publike te interesuar, sipas dispozitave te Ligjit Per Njoftimin dhe Konsultimin Publik.</p>	<p>Drejtoria e Planifikimit dhe Kontrollit të Territorit mjedisit dhe pronave.</p> <p>Koordinatori për të drejtën e informimit dhe konsultimit publik.</p> <p>Gjashtëmuji i dytë 2026</p>
Fusha e menaxhimit dhe administrimit të pronave					

45	Mungesë e një plani afatgjatë strategjik për mirë administrimin e pronave.	Operacional/Procesi	I Lartë	Hartim i strategjisë/Planit për vënien në përdorim të asetëve vendore, duke përfshirë burimet financiare dhe dhe politikat fiskale që mbeshtesin zbatimin e strategjisë/planit	Kryetari/Grup Pune/drejtoritë përkatëse. Gjashtëmuajori i parë 2026
46	Mos hipotekimi i pronave të bashkisë si rrjedhojë e: - Mungesës së fondeve për ta financuar këtë proces; - Mosrakordim dhe mungesë komunikimi me zyrën e hipotekës.	Operacional/Procesi	I Lartë	1. Bashkëpunimi me ASHK dhe vlerësimi i mundësisë së lehtësimit të formave të pagesës për regjistrimin e titujve të pronësisë në favor të NJVV Divjakë 2. Hartimi i një MoU për krijimim e linjave të qarta të komunikimit/rakordimit për procesin e hipotekimit.	Grup Pune Gjashtëmuajori i parë 2027