



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
PREFEKTI I QARKUT VLORE

Nr. 62/ prot.

Vlorë, më 16. 01 . 2025

Lënda: Shprehje për ligjshmërinë e akteve të Këshillit të Bashkisë Finiq

KËSHILLIT BASHKIAK FINIQ

Për dijeni:

KRYETARIT TË BASHKISË FINIQ

Në vijim suajës me nr. 67 prot., datë 10.01.2025, protokolluar pranë institucionit tonë me nr.62 prot., datë 13.01.2025, si dhe në mbështetje dhe zbatim të neneve 8 dhe 16 të ligjit nr.107/2016 “Për Prefektin e Qarkut”, shprehemi si më poshtë vijon:

1. Vendimi i Këshillit Bashkiak Finiq nr.40, datë 23.12.2024 “Për miratimin e planit të aktiviteteve për vitin 2025 të këshillit bashkiak”, **vlerësohet i ligjshëm.**
2. Vendimi i Këshillit Bashkiak Finiq nr.41, datë 23.12.2024 “Për dhënien e ndihmës ekonomike nga fondi i bashkisë për periudhën nëntor-2024”, **bazuar në ligjin nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative”, neni 3/1(a), akti ka karakter individual.**
3. Vendimi i Këshillit Bashkiak Finiq nr.42, datë 23.12.2024 “Për dhënien e ndihmës ekonomike nga fondi i bashkisë për periudhën dhjetor-2024”, **bazuar në ligjin nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative”, neni 3/1(a), akti ka karakter individual.**
4. Vendimi i Këshillit Bashkiak Finiq nr.43, datë 23.12.2024 “Për dhënien e ndihmës ekonomike për periudhën 01-31/10/2024”, **bazuar në ligjin nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative”, neni 3/1(a), akti ka karakter individual.**
5. Vendimi i Këshillit Bashkiak Finiq nr.44, datë 23.12.2024 “Për dhënien e ndihmës ekonomike për periudhën 01-31/11/2024”, **bazuar në ligjin nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative”, neni 3/1(a), akti ka karakter individual.**



BASHKIA FINIQ

PLANI I INTEGRITETIT

2025-2027

Miratur me Vendim të Këshillit Bashkiak Nr. 49, datë 23/12/2024



REPUBLIKA E SHQIPËRIE

BASHKIA FINIQ

KËSHILLI BASHKIAK

VENDIM

Nr. 49 datë 23/12/2024

“Miratimi i Planit të Integritimit 2025-2027”.

Në mbështetje të Ligjit 139/2015, ‘Për vetëqeverisjen vendore’, Ligjit nr.152/2013, ‘Për nënpunësin civil’, i ndryshuar, Ligjit nr. 44/2015, ‘Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë’, Ligjit nr.10296/2010, ‘Për menaxhimin financiar dhe kontrollin’, i ndryshuar, Ligjit nr.9131/2003, ‘Për rregullat e etikës në administratën publike’, i ndryshuar, Ligjit nr. 9367/2005, ‘Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksionit shtetëror’, Ligjit nr.146/2014, ‘Për njoftimin dhe konsultimin publik’, Ligjit 119/2014, ‘Për të drejtën e informimit’, Vendimin nr. 247 datë 20/03/2015 të KM-ve, ‘Për miratimin e strategjisë ndërsektoriale kundër korrupsionit për periudhën 2015-2020 dhe miratimin e planit të veprimit 2020-2023’, në zbatim të strategjisë ndërsektoriale kundër korrupsionit 2015-2023 e të pasaportës së indikatorëve, Sekretari i Përgjithëshëm, drejtoria Juridike i propozojnë këshillit bashkiak që në mbledhjen e radhës të miratojnë Planin e Integritimit për 2025-2027. Këshilli bashkiak në mbledhjen e radhës datë 23/12/2024:

VENDOSI

1-Miratimin e Planit të Integritimit 2025-2027 për bashkinë Finiq, i cili është pjesë integrale e këtij vendimi.

2-Ngarkohen për ndjekjen dhe zbatimin e këtij vendimi të gjitha drejtoritë përkatëse të bashkisë Finiq.

3-Ky vendim hyn në fuqi sipas ligjit 139/2015, neni 55, pika 6 si dhe pas shprehjes së ligjeshmërisë nga Institucioni i Prefektit të Qarkut Vlorë.

KRYETARI I KËSHILLIT

Thoma KALLOJERI

Adresa: 9716, Finiq, Vlorë

www.bfiniq.gov.al

Email: bashkia.finiq@gmail.com





REPUBLIKA E SHQIPËRISË

BASHKIA FINIQ
SEKRETARI I PERGJITHSHEM
DREJTORIA JURIDIKE

Nr ____ Prot

Datë ____ / ____ / 2024

RELACION

Plani i Integritetit 2025-2027 është një dokument i brendshëm strategjik anti-korrupsion, i cili synon të kontribuojë në forcimin e integritetit institucional, rritjen e transparencës dhe llogaridhënies së bashkisë, si dhe mundësimin e shërbimeve më cilësore për qytetarët.

Planifikimi i integritetit është një proces shumë i rëndësishëm që lejon institucionet e qeverisjes vendore dhe qytetarët që ajo përfaqëson, të luftojnë sjelljet jo etike, jo-profesionale dhe korruptive në institucion. Ky Plan Integriteti është një dokument operacional që do të drejtojë veprimtarinë e Bashkisë Finiq drejt zhvillimit të një administrate vendore të përgjegjshme, llogaridhënëse dhe transparente.

Hartimit i Planit të Integritetit në Bashkinë Finiq, u realizua përmes një procesi gjithëpërfshirës. Punonjësit e bashkisë dhe drejtuesit kontribuan në vlerësimin e riskut të integritetit dhe propozimin e masave për përmirësimin e integritetit dhe reduktimin apo eliminimin e risqeve të integritetit për procese apo funksione të veçanta në institucion.

Ky proces përfshiu analizën e risqeve të integritetit për proceset e punës në fushat funksionale të bashkisë: i) Fusha e menaxhimit financiar; ii) Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore; iii) Fusha e kontrollit, auditimit dhe të 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 si dhe të informacionit, dhe të dokumenteve elektronike.

Objektivat kryesore të Planit të Integritetit të Bashkisë Finiq janë:

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

Nëpërmjet miratimit të këtij akti, Bashkia Finiq angazhon për ndjekjen dhe zbatimin e tij të gjitha drejtoritë përkatëse përgjatë 2025-2027.

DREJTORIA JURIDIKE
Eduart Mërkuri

SEKRETARI I PËRGJITHSHËM
Vangjel Xhaferi

KRYETARI
Romeo ÇAKULI

Adresa: 9716, Finiq Vlore

Email: bashkia.finiq@gmail.com



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

Sotir Davella, Koordinator i Grupit të Punës, Drejtoria e Strehimit dhe Asistencës Sociale
Eduart Merkuri, Drejtor i Drejtorisë Juridike
Zhaklina Boro,
Ilia Nikolla,
Aristotel Mitro,
Irena Eksarho,
Ziso Karkashina,
Lefteria Mekshi,
Vasil Loli

GRUPI I PUNËS AMVV

Majlinda Riska, Eksperte për Etikën dhe Integritetin
Julian Uzeir, AMVV

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

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

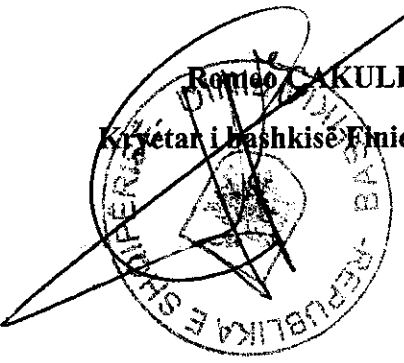
Integriteti dhe transparencia janë elemente thelbësore për ndërtimin e një pushteti vendor të drejtë, të ndershëm dhe të orientuar drejt përmirësimit të qeverisjes demokratike. Bashkia Finiq ka hartuar dhe miratuar Planin e Integritetit, një dokument strategjik që synon forcimin e mekanizmave të llogaridhënies dhe përmirësimin e shërbimeve publike.

Hartimi i këtij plani ka ardhur si rezultat i një procesi të mirëstrukturuar, gjatë të cilit janë identifikuar dhe analizuar risqet që mund të cenojnë funksionimin e drejtë të administratës vendore. Ky dokument përfshin masa konkrete për parandalimin e shkeljeve të integritetit dhe rritjen e transparencës në të gjitha aspektet e qeverisjes vendore.

Përkushtimi ndaj transparencës dhe etikës është vendimtar jo vetëm për përmirësimin e qeverisjes vendore, por edhe për të mbështetur përpjekjet e Shqipërisë në rrugën drejt anëtarësimit në Bashkimin Evropian. Bashkia Finiq angazhohet të zbatojë në mënyrë efektive këtë plan, duke krijuar një administratë të hapur dhe të përgjegjshme, e cila kontribuon në konsolidimin e qeverisjes demokratike dhe zhvillimin e qëndrueshëm të komunitetit.

Bashkia Finiq riafirmon angazhimin e saj për të qenë një shembull i qeverisjes transparente dhe të orientuar drejt zhvillimit të qëndrueshëm, duke kontribuar në forcimin e demokracisë dhe integritimin e vendit në Bashkimin Evropian.

Romëo ÇAKULI,
Kryetar i Bashkisë Finiq



SHKURTESA

AMVV	Agjencia për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore
ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
ASHK	Agjencia Shtetërore e Kadastrës
BNJ	Burime Njerëzore
DAP	Departamenti i Administratës Publike
GPI	Grupit të Punës për Integritetin
KI	Konflikti i Interesit
NJVV	Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore
PBA	Planifikimi Buxhetor Afatmesëm
PI	Plani i Integritetit
PPV	Plan i Përgjithshëm Vendor
PSV	Procedura Standarde Veprimi

TABELA E PËRMBAJTJES

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

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit paraqet një mekanizëm të rëndësishëm strategjik dhe operacional, i cili ka si qëllim kryesor forcimin e etikës dhe integritetit institucional në Bashkinë Finiq. Ky dokument është rezultat i një procesi të detajuar dhe gjithëpërfshirës, që fokusohet në vlerësimin e riskut të integritetit brenda administratës lokale.

Gjatë këtij procesi, janë përcaktuar të gjitha funksionet dhe pozitat e punës që preken më së shumti nga rreziqe të ndryshme, përfshirë veprimet korruptive, sjelljet joetike ose profesionale, si edhe parregullsitë tjera që mund të dëmtojnë reputacionin e institucionit. Kjo analizë thelbësore siguron një kuptim më të thellë mbi sfidat me të cilat përballlet bashkia në ruajtjen e standardeve etike.

Duke u fokusuar në identifikimin e këtyre risqeve specifike, Plani i Integritetit krijon një bazament solid për zhvillimin e politikave dhe procedurave që ndihmojnë në parandalimin e korrupsionit dhe promovimin e transparencës brenda strukturave administrative. Gjithashtu, ai angazhon çdo punonjës duke u ofruar atyre mjetet dhe udhëzimet e nevojshme për t'u marrë me situata potencialisht problematike.

Në këtë mënyrë, plani nuk është thjesht një dokument formal; ai shpreh angazhimin serioz të Bashkisë Finiq për krijimin dhe ruajtjen ofrimit shërbimeve me integritet ndaj qytetarëve. Kjo nënkupton se çdo veprim administrativ do të bazohet mbi principe etike solide duke rritur kështu besueshmërinë tek publiku si edhe forcimi i marrëdhënieve ndërmjet institucioneve qeveritare dhe qytetarëve.

Plani i Integritetit për Bashkinë Finiq ka rëndësi të veçantë për disa arsye kryesore:

- **Forcimi i Integritetit Institucional:** Ky plan kontribuon në konsolidimin e integritetit institucional duke vendosur standarde etike dhe profesionale të larta për punonjësit dhe drejtuesit.
- **Parandalimi i Korrupsionit:** Duke identifikuar dhe vlerësuar risqet ndaj integritetit, plani ndihmon në shmangien e praktikave korruptive si edhe parregullsive, duke forcuar besimin publik në administratën lokale.
- **Rritja e Transparencës dhe Llogaridhënies:** Plani inkurajon transparencën dhe llogaridhënien në gjitha aktivitetet e bashkisë, duke siguruar që vendimet janë publike dhe arsyetuar siç duhet.
- **Menaxhimi Efektiv i Burimeve Njerëzore:** Ai gjithashtu fokusohet në zhvillimin dhe menaxhimin optimal të burimeve njerëzore me aftësi kritike për identifikimin, vlerësimin si edhe parandalimin e risqeve lidhur me integritetin, kështu sigurohet një administratë më kompetente.

- Përmirësimi i Shërbimeve ndaj Qytetarëve: Përmes rritjes së etikës dhe integritetit brenda administratës, plani kontribuon në ofrimin e shërbimeve cilësore etike ndaj qytetarëve të Finiqit.
- Ndërveprimi Më Efektshmëri me Publikun: Duke rritur transparencën si edhe angazhuar publikun aktivisht, plani ndihmon në krijimin e një marrëdhënieje më solide mes bashkisë dhe komunitetit.
- Menaxhimi Proaktiv i Riskut: Planu gjithashtu adreson menaxhimin proaktiv të riskut lidhur me integritetin në fusha specifike përgjegjëshmërie. Kjo qasje lejon identifikimin paraprak të risqeve para se ato t'i shkaktojnë probleme institucionale.

Bashkia Finiq ka zbatuar një proces gjithëpërfshirës planifikimi sipas fushave dhe funksioneve. Ky vlerësim përfshiu analizën e detajuar të proceseve të punës në drejtoritë ashtu sikurse njësitë që janë me tepër të ekspozuara ndaj praktikave korruptive ose sjelljeve joetike apo parregullsive të tjera.

Planu i Integritetit është përgatitur duke u mbështetur në analizën dhe rekomandimet e punonjësve të bashkisë dhe ekspertëve të Agjencisë për mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore (AMVV), në kuadër të zbatimit të dokumentit të Metodologjinë për Vlerësimin e Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore.

Planu synon realizimin e objektivave të mëposhtëm:

- Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit;
- Forcimi i rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit nëpërmjet menaxhimit dhe zhvillimit të burimeve njerëzore në bashki;
- Përmirësimi i transparencës dhe llogaridhënies së bashkisë;
- Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të riskut të integritetit me fokus në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë.
- **1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Finiq**

Hartimi i Planit u realizua nga një Grup Punë i ngritur me urdhër të Kryetarit të Bashkisë (.....), i përbërë nga përfaqësues të administratës, të cilët u asistuan nga AMVV. Procesi zgjati nga shtatori deri në dhjetor 2024.

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

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

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

Hapi i parë në procesin e krijimit të këtij plani ishte ngritja e një grupi pune, i cili ka përfaqësues nga administratën e bashkisë. Ky grup kishte në përbërjen e tijë punonjës nga fushat kryesore të funksioneve administrative dhe luan një rol kyç në analizimin dhe vlerësimin e sfidave me të cilat përballlet institucioni.

Përpara se grupi i punës të niste punën, ai u prezantua me Metodologjinë për Vlerësimin e Riskut të Integritetit, specifikisht përshtatur për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore. Kjo metodologji ofron një strukturë sistematike që ndihmon në identifikimin, analizën dhe trajtimin efektiv të rreziqeve potenciale që janë më së shumti prezent në administratë.

Për t'u siguruar që anëtarët e grupit kishin njohuritë thelbësore mbi etikën dhe integritetin në sektorin publik, ata iu nënshtruan trajnimeve intensive. Rritja e kapaciteteve kontribuon jo vetëm në forcimin individual të çdo anëtari por gjithashtu ndihmon në krijimin e një kulture organizative ku integriteti është vlera kryesore.

Në fazën finale, grupi i punës realizoi komunikime gjithëpërfshirëse mbi objektivat dhe qëllimet kryesore të Planit të Integritetit me gjithë administratën lokale. Ky komunikim u fokusua gjithashtu edhe tek angazhimi aktiv i stafit gjatë gjithë procesit; duke inkurajuar pjesëmarrjen aktive nga çdo individ brenda bashkisë. Si rezultat, kjo strategji jo vetëm që rrit ndërgjësimin mbi rëndësinë e këtij dokumenti strategjik por gjithashtu forcon angazhimin kolektiv ndaj ruajtjes së standardeve më të larta etike brenda institucionit.

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 42 përfaqësues të administratës së bashkisë.

Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit

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

- Mundësinë e ndodhjes së një ngjarjeje të padëshiruar 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 kategorizuan në nivele të ndryshme (i lartë, mesatar, i ulët) dhe u renditën sipas prioritetit.

Faza 4: Plani i masave për menaxhimin e integritetit

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

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

1.2 Qasja Metodologjike

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

Instrumentet cilësore përfshijnë:

1. Analizën e kuadrit të brendshëm rregullator:

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

- Përshkrimet e punës dhe zinxhirin e llogaridhënies;
- Rregullat për etikën dhe parandalimin e konfliktit të interesit;
- Urdhrat për procedurat që lidhen me integritetin.

2. Diskutimet me stafin e bashkisë në grupe të fokusuara

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

Metoda tjetër e përdorur ishte ajo sasiore, përmes vlerësimit me anë të një pyetësori 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. Pyetësori u plotësua në mënyrë anonime për të garantuar lirinë e shprehjes dhe besueshmërinë e rezultateve.

Procesi i anketimit përfshiu një kampion prej 26 nëpunësish bashkiakë, bazuar në parimin e përzgjedhjes dhe raportimit vullnetar nga popullata e synuar.

Nga aspekti gjinor, zyrtarët meshkuj përbëjnë 46.2% të kampionit, ndërsa zyrtaret gra përfaqësojnë 53.8%. Sa i përket grupmoshave, kategoria më e përfaqësuar është ajo e moshës mbi 56 vjeç (38.5%), e ndjekur nga grupmosha 36- 45 vjeç me 23.1%. Grupmosha 26-35 vjeç përbën 19.2%, dhe grupmosha 46-55 vjeç përbën 15.4%. Sa i përket grupmoshës deri në 25 vjeç, përbën vetëm 3.8% të kampionit.

Në aspektin e përvojës profesionale, nëpunësit me 5- 10 vite përvojë pune përbëjnë 42.3% të kampionit. Kategoria me më pak se 5 vite përvojë përbën 38.5%, ndërsa kategoria me 11-20 vite përvojë përfaqëson 11.5%. Kategoria më pak e përfaqësuar është ajo me mbi 30 vite përvojë me 7.7%.

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

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

Me qëllim forcimin e mekanizmave të etikës dhe integritetit, bashkia do të angazhohet në forcimin e kuadrit të brendshëm rregullator dhe institucional. Ky objektiv synon forcimin e kuadrit të brendshëm rregullator nëpërmjet rishikimit të dokumenteve të brendshme aktuale apo miratimit të dokumenteve të reja për adresimin e aspekteve të veçanta të etikës dhe integritetit në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe politikën për vetëqeverisjen vendore. Kjo përfshinë:

- Miratimin e një rregulloreje të brendshme të përditësuar në përputhje me strukturën e re.
- Hartimin, konsultimin dhe miratimin e Planit Strategjik të Zhvillimit të Bashkisë Finiq dhe publikimin e tij në Programin e Transparencës.
- Hartimin e strategjive specifike dhe zbatimin e procedurave ligjore që lidhen me etikën dhe integritetin.
- Mundësimi i trajnimit të personelit të Auditit të Brendshëm me qëllim marrjen e certifikimit përkatës, etj.
-

Pavarësisht se Bashkia Finiq ka miratuar Rregulloren e Administratës së saj, kjo rregullore është e papërditësuar me ndryshimet në strukturën e fundit të Bashkisë dhe nuk parashikon përshkrimet e të gjitha pozicioneve të punës dhe linjave hierarkike përkatëse. Nga ana tjetër, rregullorja nuk është në linjë me kuadrin ligjor në fuqi për etikën në Republikën e Shqipërisë. Bashkia ka patur mangësi edhe në përmbushjen e kuadrin rregullator që ngre strukturat dhe zbërthen kuadrin ligjor për parandalimin e konfliktit të interesit dhe për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve në kontekstin e bashkisë. Në këtë kuadër, administrata e bashkisë angazhohet se do të sigurojë rishikimin e kuadrit të brendshëm rregullator për etikën dhe integritetin, të cilat do të bëhen pjesë e sesioneve trajnuese të punonjësve të bashkisë nga strukturat përgjegjëse pas miratimit të tyre.

Këto masa janë përfshirë në Planin e Veprimit dhe janë pjesë e angazhimit të bashkisë për minimizimin e risqeve të identifikuara brenda një periudhe 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 objektiv 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 Finiq përballej me sfida në disa aspekte të burimeve njerëzore, përfshirë:

- Domosdoshmëria e plotësimit të kapaciteteve të burimeve njerëzore.
- Nevoja për trajnime të stafit të ri dhe të atij ekzistues.
- Plotësimi i manualit të përshkrimeve të punës për çdo pozicion pune në bashki.
-

Përveç kësaj, u identifikuan kërkesa specifike për trajnim, veçanërisht në fushat e financave dhe prokurimeve publike, procesin e rekrutimit të punonjësve duke respektuar në mënyrë rigoroz procedurat e ligjit “Për Shërbimin Civil,” si dhe procese specifike në lidhje me menaxhimin, zhvillimin e aseteve.

2.3 Përmirësim i transparencës dhe llogaridhënies së bashkisë.

Një nga aspektet kryesore të qeverisjes demokratike është transparenca dhe përfshirja e qytetarëve në procesin e vendimmarrjes. Kjo garanton që publiku dhe grupe të tjera me interes të jenë të informuara rreth mënyrës se si bashkia përmbush nevojat e komunitetit dhe i ofron mundësinë për të marrë pjesë drejtpërdrejt në vendimmarrje përmes proceseve konsultuese.

Nga analiza e rreziqeve u vlerësua se, ndonëse Bashkia Finiq ka bërë përpjekje për t'u angazhuar proaktivisht në ndarjen e informacionit me publikun, programi i transparencës ka ende mangësi në ndarjen proaktive të informacionit me publikun pasi zërat e programit të transparencës pavarësisht plotësimit të tyre, kishin nevojë për t'u përditësuar dhe plotësuar me informacione më të plota dhe më të detajuara.

Duke qenë të vetëdijshëm për këto problematika, këto risqe u përfshinë në planin e veprimit, duke synuar t'i reduktonin ato brenda një periudhe afatshkurtër.

2.4 Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të riskut të integritetit me fokus në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë;

Ky objektiv synon menaxhimin e riskut të integritetit në fushat kryesore të përgjegjësisë së bashkisë, duke u orientuar drejt atyre proceseve pune që janë më të ndjeshme ndaj korrupsionit. Menaxhimi i integritetit në Bashkinë Finiq sjell me vete disa sfida, kryesisht në fusha të caktuara si menaxhimi financiar, auditimi, mbledhja e taksave vendore, administrimin e pronave publike, ofrimi i shërbimeve publike, planifikimi i territorit. Sigurimi i fondeve të mjaftueshme për reduktimin e këtyre rreziqeve paraqet një sfidë të madhe për bashkinë dhe kërkon një angazhim të madh për t'i arritur. Kjo është thelbësore për t'u siguruar që qytetarët kanë akses në shërbime me standarde uniforme

Në lidhje me fushat e veçanta të përgjegjësisë së bashkisë, u identifikuan një sërë risqesh në menaxhimin financiar, të cilat lidhen me kapacitetin e Bashkisë Finiq për të realizuar në mënyrë efektive shpenzimet dhe të ardhurat e saj. Këto risqe kërkojnë një mirëplanifikim dhe koordinim të hollësishëm në nivel programesh, si dhe pajisjen e bashkisë me programet digjitale të nevojshme për menaxhimin financiar.

Gjithashtu, është e rëndësishme të theksohet se Bashkia Finiq ka nevojë për të kryer rishikimin e Planit të Përgjithshëm Vendor pasi përballet me problematika të shumta lidhur me regjistrimin e pronave të sajë dhe shfrytëzimin e zonave me kapacitet ekonomik si pasojë e burimeve njerëzore të pamjaftueshme sipas kërkesave të kuadrit rregullator, sidomos në fushën e planifikimit dhe kontrollit të zhvillimit të territorit. Për më tepër, bashkia përballet me mungesa financiare dhe teknike për të realizuar detyrat funksionale në terren që lidhen me administrimin e pronave dhe planifikimin e territorit.

Sigurimi i fondeve të nevojshme për të adresuar këto risqe mbetet një sfidë që shkon përtej kapacitetit të bashkisë, duke kërkuar një angazhim dhe vullnet të fortë për zbatimin e kuadrit ligjor rregullator. Kjo është thelbësore për të garantuar që qytetarët të kenë akses në shërbime me standarde të njëjta në të gjithë territorin e Republikës së Shqipërisë.

3. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit përfshin një sërë masash të strukturuar për të adresuar risqet e identifikuar në Bashkinë Finiq. Ky plan shërben si një instrument plotësues i politikave dhe kuadrit rregullator, duke synuar përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

Monitorimi dhe raportimi i zbatimit të Planit të Veprimit kryhet në mënyrë periodike, çdo vit. Ky proces pasqyron përmbushjen e aktiviteteve nga punonjësit ose grupet e punonjësve përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara. Monitorimi ka për qëllim të vlerësojë efikasitetin e masave të ndërmarra dhe të identifikojë nëse ka pasur ndryshime në kontekstin institucional apo në natyrën e risqeve. Këto ndryshime mund të diktojnë nevojën për rishikimin e masave ekzistuese, ri-prioritizimin e risqeve dhe përmirësimin e planifikimit në të ardhmen.

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

Objektivi 1: Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të Etikës dhe Integritetit.					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioritetet i lartë; Prioritetet i moderuar; Prioritetet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteve
1	Miratimi i Rregullores së brendshme të bashkisë të përditësuar me strukturën e re organike.	Operacionet (Procesi)		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 Gjashtëmujori i parë 2025
2	Nevoja për rishikimin Planit të Përgjithshëm Vendor	Operacional/ligjor	Mesatar	1. Miratimi i PPV.	Kryetari/Grup Pune Gjashtëmujori i dytë i 2025
3	Mungesa e një Plani Strategjik të Zhvillimit të Bashkisë Finiq	Operacionet/Procesi		Hartimi dhe miratimi i Planit Strategjik të Zhvillimit të Bashkisë.	Grup pune Gjashtëmujori i parë 2026
4	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	Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse Drejtoria Juridike

				dhe deklarimit të dhuratave, si dhe deklarimit të pasurisë.	<i>Gjashëmujori i dytë i vitit 2025</i>
5	Mungesa e një strategjie të miratuar të administrimit të pronave bashkiake.	Operacional/ Strategjik	Mesatar	1. Hartimi, konsultimi, miratimi dhe publikimi i strategjisë së administrimit të pronave bashkiake.	Grup pune i ngritur me urdhër të Kryetarit të Bashkisë Koordinatori për njoftimin dhe konsultimin publik Koordinatori për të drejtën e informimit <i>Gjashëmujori i parë i vitit 2026</i>
6	Mungesa e një plani vjetor trajnimesh për zhvillimin profesional të personelit të bashkisë sipas drejtorive dhe nevojave të evidentuara.	Operacional		1. Përcaktimi në Rregulloren e Brendshme i detyrimit për hartimin e Planit Vjetor të Trajnimeve. 2. Përcaktimi në Rregulloren e Brendshme i detyrimit për kryerjen e Analizës Vjetore të Performancës, si bazë për identifikimin e nevojave për trajnim dhe Hartimin e Planit Vjetor të Trajnimeve. 3. Hartimi i Planit të Brendshëm të Trajnimeve dhe Analizës së Performancës, çdo vit.	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (Gjashëmujori i parë 2025)
7	Mungesë e rregullave të	Operacional	Mesatar	1. Hartimi dhe miratimi i rregullave	Drejtoria e

	brendshme për pranimin e donacioneve/sponsorizimeve dhe funksionimin e regjistrit përkatës.			për pranimin, regjistrimin dhe kontabilizimin e donacioneve (duke përfshirë detyrimin e lidhjes së marrëveshjeve në çdo rast; detyrimin për publikim etj.) 2. Krijimi i një regjistri për evidentimin e donacioneve në CASH, Aktive, shërbime të kushtëzuara ose jo (me elementë të tillë si: subjektet, donacioni, kushtet nëse ka etj.)	Cështjeve Juridike, Prokurimeve dhe Aseteve + Drejtoria Ekonomike dhe e Menaxhimit Financiar Gjashtëmujori i dytë 2025
8	Mungesë e rregullave të brendshme për shmangien e Konfliktit të Interesit në ofrimin e shërbimeve publike.	Operacional/ Procesi	Mesatar	1. Përfshirja në rregulloren e KJ të rregullave mbi parandalimin e KJ në fushën e shërbimeve publike. 2. Informimi i punonjësve të sektorit mbi Rregulloren e KJ përmes trajnimeve të dedikuara.	Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/Drejtoria e Shërbimeve Publike Gjashtëmujori i dytë 2025
9	Mungesë kapacitetesh dhe ndërgjegjësimi mbi procedurat standarde të PBA-së në nivel programesh dhe produkteve sipas drejtorive.	Operacional/ Strategjik	Mesatar	Organizimi i sesioneve trajnuese/orientuese për drejtuesit e programeve mbi kryerjen e analizave bazuar në informacionin financiar dhe jofinanciar të viteve të kaluara dhe vitit buxhetor aktual, si dhe procesin e kostimit. Përfshirja e tyre në planin vjetor të trajnimeve.	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore Drejtoria e Financës dhe Buxhetit Gjashtëmujori i dytë 2025
10	Anëtarët e Komisionit të Vlerësimit të Ofertave janë të përhershëm duke krijuar	Burimet Njerëzore		Sigurimi i rotacionit të vazhdueshëm të anëtarëve të KVO-së për të shmangur mbingarkesën në	Kryetari/Sektori i Prokurimeve

	ngarkesë në punë dhe nivel të lartë ekspozimi ndaj situatave të konfliktit të interesit.			putmë dhe ekspozimin e lartë ndaj situatave të konfliktit të interesit.	Gjashëmujori i parë 2025
11	Mungesë e rregullave të shkruara për procesin e ruajtjes dhe mbrojtjes së aktiveve dhe dixhitalizimit të këtyre të fundit.	Operacional/ Procesi	Mesatar	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.	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit (Gjashëmujori i parë 2026)
12	Bashkia nuk ka miratuar procedurë standarde veprimi lidhur me procesin e prokurimeve. Mungon në strukturë sektori i prokurimit.	Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual		1. Të përfshihet në strukturën organizative të bashkisë Sektori i Prokurimeve publike. 2. Të regullohet dhe plotësohet baza ligjore rregullatore e sektorit sipas procedurave standard për prokurimet.	Kryetari/K/bashkiak Drejtoria e burimeve Njerëzore Gjashëmujori i parë 2025)
13	Mungesa e rregullave dhe treguesve për procesin e mbikëqyrjes dhe monitorimit të performancës..	Operacional/ Procesi		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.	Drejtoria e Shërbimeve Publike/Grupi i Punës për Hartimin e Standardeve të Cilësisë së Shërbimeve Gjashëmujori i dytë 2025 e në vazhdimësi
14	Mungesa e regjistrimit për deklarimin e dhuratave në bashki si dhe informimi i personelit.	Operacionet / Indicie Korupsioni		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	Drejtoria Juridike, Burimet Njerëzore dhe Prokurimet Publike Gjashëmujori i I

				dhuratave.	2025
15	Mungesë e PSV-së për përshatjen e kuadrit rregullator në lidhje me administrimin e pronave në kontekstin e Bashkisë Finiq.	Operacional/Ligjor		Hartimi i një PSV-je për trajtimin e ankesave dhe kërkesave të qytetarëve në lidhje me administrimin e pronave dhe publikimi i saj në Programin e Transparencës.	Sektori Juridik Sektori i Planifikimit të Territorit dhe Urbanistikës

Objektivi 2: Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore në bashki, për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit					
Nr	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioritetet 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
16	Dosjet e personelit mbahen në formatin fizik dhe atë excel për shkak të mungesës së aksesit në sistemin HRMIS.	Operacionet (Procesi)	Mesatar	Komunikimi nëpërmjet kërkesës zyrtare me DAP për marrjen e aksesit në sistemin HRMIS.	Burimet Njerëzore Gjashëmujori i dytë 2025
	Nevojë për trajnime të vazhdueshme mbi ndryshimet e	Burime Njerëzore/		1. Trajnimi i vazhdueshëm i punonjësve mbi ndryshimet	Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike

17	shpeshta ligjore/nënligjore në fushën e prokurimit publik.	Operacional		figjore në fushën e prokurimit publik, në bashkëpunim me AMVV dhe ASPA-n.	dhe Burimeve Njerëzore/ Drejtoria e Financës dhe Buxhetit <i>Gjashhtëmujori i parë i 2025</i>
18	Mungesa e rimbursimit të kostove të trajnimeve dhe certifikimeve profesionale nga institucioni, krijon barrë financiare për punonjësit.	Burimet Njerëzore	Mesatar	Alokimi i një zëri të posaçëm buxhetor për mbulimin e kostove të trajnimeve dhe certifikimeve profesionale për punonjësit e bashkisë.	Burimet Njerëzore/Financa Gjashhtëmujori i dytë 2025
19	Njohje e kufizuar e legjislacionit përkatës për prokurimet publike nga punonjësit e bashkisë.	Burimet Njerëzore		Organizimi i trajnimeve për stafin mbi prokurimet publike dhe përditësime mbi legjislacionin përkatës. Përfshirja në planin vjetor të trajnimeve për stafin e bashkisë.	Burimet Njerëzore/Sektori i Prokurimeve <i>Gjashhtëmujori i parë i 2025</i>
20	Krijimi i Njësisë së Auditimit të Brendshëm, pjesë e Strukturës së brendshme të institucionit.	Burime Njerëzore/ Operacional		1. Rrithikimi i strukturës organizative.	Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/Grupi i punës për rishikimin e rregullores

					<i>Gjashtëmujori i parë i 2025</i>
21	Burime njerëzore të pamjaftueshme në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit. (topograf gjeodez, specialist për shqyrtimin e ankesave etj.)	Burimet Njerëzore/ Operacional	Mesatar	1. Vlerësimi i nevojave për burime njerëzore në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit. Dorëzim i rezultateve të vlerësimit të Kryetari i Bashkisë. 2. Shpallja e vakancave ekzistuese për përmblushjen e organikës në Drejtorinë e Planifikimit dhe Administrimit të Territorit.	Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse <i>Gjashtëmujori i parë i vitit 2025</i>
22	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		1. Marrja e masave për koordinimin e kërkesave buxhetore me të gjithë sektorët e bashkisë. 2. Miratimi i kërkesave në nivel drejtorie/sektori dhe diskutimi i tyre me Ekipet e Menaxhimit të Buxhetit. 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 <i>Gjashtëmujori i dytë i 2025</i>
23	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 cilësisë dhe monitorimin e ofrimit të shërbimeve publike.	Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i parë i 2027</i>

24	Bashkia nuk ka një njësi të dedikuar për menaxhimin e aseteve vendore.	Burimet Njerëzore	Mesatar	Parashikimi i një njësie të dedikuar për menaxhimin e aseteve në strukturën e brendshme të bashkisë. Marrja e masave për pajisjen e njësisë me burime njerëzore të mjaftueshme dhe të kualifikuara.	Kryetari/Burimet Njerëzore Gjashëmujori i parë 2025
25	Kapacitete të kufizuara financiare, burimesh njerëzore dhe teknike për realizimin e funksioneve të shërbimeve publike (kryesisht) në nivel Njësish Administrative.	Operacionet (Procesi)	Mesatar	Analizë e kapaciteteve ekzistuesve dhe hartimi sipas prioriteteve i planifikimit për shtimin e kapaciteteve njerëzore dhe teknike.	Kryetari/Grup Pune Gjashëmujori i parë 2026
26	Njohuri të kufizuara të personelit në lidhje me çështjet e etikës dhe parandalimit të konfliktit të interesit.	Burimet Njerëzore/ Operacional	Mesatar	1. 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.	Drejtorja e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse Gjashëmujori i dytë i vitit 2025 e në vazhdimësi
27	Mungesë informacioni mbi mënyrën dhe rëndësinë e procedurës së vlerësimit të	Burimet Njerëzore/ Strategjik	Mesatar	1. Organizimi i takimeve informuese me personelin e bashkisë për të rritur	Drejtorja e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore

	performancës së punonjësve në punë.			ndërgjegjësimin mbi rëndësinë e procedurës së vlerësimit të rezultateve në punë. 2. Përfshirja e tyre në Planin Vjetor të Trajtimeve.	(Gjashtëmujori i dytë 2025)
28	Njohuri të kufizuara të personelit në lidhje me procedurat figjore të sinjalizimit, funksionin e sinjalizuesit dhe mbrojtjen e tij.	Operacional/ Indicie Korrupsioni	Mesatar	1. Organizimi i trajnimeve për personelin e bashkisë në lidhje me procedurat e sinjalizimit. Përfshirja e tyre në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnimet. 2. Informimi i të gjithë punonjësve mbi rregulloren e sinjalizuesit dhe vënja në dispozicion e saj. 3. Rikujtesë periodike e punonjësve mbi funksionin dhe kontaktin e sinjalizuesit. 4. Publikimi i informacionit për njësinë e sinjalizimit dhe kontaktet e saj në Programin e Transparencës.	Sektori i Auditimit të Brendshëm Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse <i>Gjashtëmujori i dytë i vitit 2025 dhe në vazhdimësi.</i>
29	Procesi i vlerësimit në punë nuk është mjaftueshëm efektiv dhe nuk ndikon në ngritjen në detyrë të punonjësve.	Operacional/Procesi		1. Kryerja e një analize gjithëpërfshirëse në përfundim të procesit të vlerësimit në punë dhe hartimi i një plani të dedikuar trajnimeve me qëllim forcimin dhe rritjen e kapaciteteve të punonjësve sipas fushave të kompetencës. 2. Ndryshim qasjeje për vlerësimin e rezultateve në punë me qëllim përdorimin e	Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i parë i 2026</i>

				tij si instrument që shërben për të marrë vendime objektive në lidhje me periudhën e provës, ngritjen në detyrë, lirin nga shërbimi civil, përparimin në hapat e pagës, si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.	
30	Mungon stafi i mjaftueshëm dhe kapacitete teknike për mbulimin e territorit në fushën e shërbimeve pyjore (vrojtues).	Burimet Njerëzore		3. Përfshirja e detyrave shtesë me të cilat ngarkohen punonjësit (Kordinatori për të Drejtën për Informim/ Njësia përgjegjëse për sinjalizimin) në procesin e vlerësimit të punonjësve.	Kryetari/Burimet Njerëzore Gjashtëmujori i parë 2026
21	Mungesë e burimeve njerëzore të specializuara në sektorin përgjegjës për Planifikimin e Territorit.	Burime Njerëzore/ Procesi		1. Vlerësimi i nevojës për rishikimin dhe rekrutimin e burimeve njerëzore të specializuara në Sektorin e Planifikimit të Territorit.	Drejtorja Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/Grupi i punës për rishikimin e rregullores Gjashtëmujori i parë i 2025
32	Bashkia nuk ka një njësi të dedikuar për menaxhimin e aseteve vendore.	Burimet Njerëzore	Mesatar	Parashikimi i një njësie të dedikuar për menaxhimin e aseteve në strukturën e	Kryetari/Burimet Njerëzore

					brendshme të bashkisë. Marrja e masave për pajisjen e njësisë me burime njerëzore të mjaftueshme dhe të kualifikuara.	Gjashtëmujori i parë 2027
33	Bashkia nuk ka njësi Performance dhe Statistikat.	Burimet Njerëzore	Mesatar		Parashikimi i një njësie të dedikuar për grumbullimin e të dhënave statistikore dhe matjen e performancës së institucionit. Marrja e masave për pajisjen e njësisë me burime njerëzore të kualifikuara.	Kryetari/Burimet Njerëzore Gjashtëmujori i parë 2026
34	Mungesa e planeve vjetore të trajnimeve specifike sipas drejtorive të bashkisë.	Operacional/ Strategjik	Mesatar		1. Hartimi i planeve vjetore të punës për çdo drejtori të bashkisë. 2. Dorëzimi tyre pranë titullarit të bashkisë. 3. Informimi i punonjësve të drejtorisë për planet e trajnimeve	Sekretari i përgjithshëm dhe Drejtoritë përkatëse Gjashtëmujori i parë i vitit 2025 dhe në vijimësi

- Objektivi 3. Përmirësim i transparencës dhe llogaridhënies së bashkisë					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të	Prioritetet i lartë; Prioritetet i	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për

		riskut	modernar, Prioriteti i ulët		zbatimin e aktiviteve
35	Mungesë e Raportit të monitorimit Vjetor të Transparencës	Operacional/ Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	1. Hartimi i Raportit Vjetor të Transparencës 2. Publikimi i Raportit Vjetor të Transparencës në	Koordinatori për njoftimin dhe konsultimin publik Koordinatori për të drejtën e informimit
36	Mungesë e Planit Vjetor për Procesin e Vendimmarrjes me Pjesëmarrje ne programin e transparencës.	Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual	Mesatar	1. Hartimi i Planit vjetor për Procesin e Vendimmarrjes me Pjesëmarrje sipas parashikimeve të Ligjit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik. 2. Publikimi i tij në Programin e Transparencës	Koordinatori për njoftimin dhe konsultimin publik Sekretari i Këshillit Bashkiak Koordinatori për të drejtën e informimit
37	Mungon publikimi i "Listës tip të dokumenteve dhe afatave të ruajtjes" në Programin e transparencës.	Operacionel/Procesi	Mesatar	Në bazë të "Listës tip të dokumenteve me afatet e ruajtjes" dhe të "Listës së dokumenteve me rëndësi historike	Arkivë/protokolli Gjyashëmujori i dytë 2025
					Gjyashëmujori i parë i vitit 2025e në vijimësi.

				kombëtare”, të shpallura nga Drejtoria e Përgjithshme e Arkivave të hartohet lista dhe publikohet lista konkrete të dokumenteve me rëndësi historike kombëtare dhe të dokumenteve me afat ruajtje të përkohshme, si dhe përcaktohen afatet e ruajtjes sipas modelit nr. 11 të DPA-së.	
38	Mungesë e informacionit publik mbi rezultatet e kontrollit të brendshëm dhe të jashtëm të Bashkisë.	Operacional/ Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	Publikimi, duke respektuar konfidencialitetin, e raporteve të auditimit të brendshëm dhe të jashtëm, në programin e transparencës.	Koordinatori për të Drejtën e Informimit, Auditit i Brendshëm (Gjashtëmujori i dytë 2025)
39	Regjistri i kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë nuk është publik.	Operacional/Procesi	Mesatar	1. Publikimi i regjistrit 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 dytë i 2025

40	Shpalljet për rekrutimin në shërbimin civil nuk bëhen publike në faqen e internetit të bashkisë.	<i>Operacionet (Procesi)</i>	<i>Mesatar</i>	Publikimi i vakancave në sektorin civil në faqen zyrtare të bashkisë, sipas parashikimeve të legjislationit përkatës.	Burimet Njerëzore/Koordinatori për të drejtën e informimit
41	Mungesa e publikimit të raporteve të Auditit të Brendshëm në Programet e Transparencës.	<i>Operacionet (Procesi)</i>	<i>Mesatar</i>	Publikimi i raporteve të mekanizmeve të kontrollit të brendshëm dhe të jashtëm në faqen zyrtare të bashkisë.	Audit/Koordinatori për të drejtën e informimit Gjastëmbujori i parë 2025 e në vijimësi
42	Bashkia nuk ka një koordinator të emëruar për njoftimin dhe konsultimin publik.	<i>Burimet Njerëzore</i>	<i>Mesatar</i>	Miratimi i urdhërit për emërimin e koordinatorit për konsultimin publik. Hartimi i përkrahimit të punë të dedikuara për koordinatorin për konsultimin publik.	Kryetari/Burimet Njerëzore Gjastëmbujori i parë 2025
43	Mungesa e transparence mbi shërbimet sociale të ofruara nga Bashkia Finiq	<i>Operacionet (Procesi)</i>	<i>Mesatar</i>	Plotësimi i faqes së internetit të Bashkisë në format user-friendly, si dhe publikimi pranë standave të informimit të publikut të shërbimeve sociale të ofruara nga Bashkia Finiq, duke përfshirë	Shërbimet Publike/Koordinatori për të drejtën e informimit Gjastëmbujori i parë 2025 e në vijimësi

				kategorië dhe mënyrën e përfutimit. Rritja e ndërgjegjësimit publikmbi shërbimet sociale të ofnuara nga Bashkia Finiq dhe nxitja e bashkëpunimit me të për identifikimin e personave në nevojë në territor.	
44	Informim i panyafueshëm i komunitetit mbi të drejtat, detyrimet, shërbimet dhe procedurat që lidhen me lejët e ndërtimeve	Operacionet (Procesi)	Mesatar	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) ose/dhe 2. Hartimi dhe publikim i një udhëzuesi/rregulloreje që do të zërbënte knadrin rregullator në kontekstin e Bashkisë.	Koordinatori për të drejtën e informimit/Sektorët përkatës
	Mungesë e informacionit publik për donacionet e bashkisë në PT.	Operacional	Mesatar	1. Hartimi periodik i raporteve gjashëtmujore mbi të gjithë donacionet e përfutuara nga bashkia (jo vetëm për	Gjashëtmujori i parë 2025 Drejtorja Ekonomike dhe e Menaxhimit Financiar + Koordinator i Drejtën e Informimit

45				bashkëfinancimet me fonde të IPA-së) sipas kërkesave të Rregullores së Këshillit Bashkiak. 2. Publikimi në PT, i informacionit për donacionet e përfutuara nga bashkia, duke përfshirë emrin e donatorit, shumën e donacionit, qëllimin e donacionit.	Gjastëmuji i dytë 2025
----	--	--	--	--	------------------------

Objektivi 4: 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	Prioriteti i lartë; Prioriteti i moderuar; Prioriteti i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
46	Kapacitete të kufizuara të personelit të bashkisë (EMP-të)	Burimet Njerezore/ Operacional	Mesatar	1. Organizimi i trajnimeve të brendshme	Drejtorja e Financës, Planifikimit të

	për hartimin e kërkesave buxhetore gjatë procesit të përgatitjes së PBA-së.			për personelin e drejtorive të përfshira në përgatitjen e PBA-së, për hartimin e kërkesave buxhetore. 2. Parashikimi i këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Bashkisë për Trainimet.	Buxheiti Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse <i>Gjashhtëmujori i parë i vitit 2025</i>
47	Plani i grumbullimit të taksave dhe tarifave vendore realizohet pjesërisht, për shkak të vështirësive në identifikimin e taksapaguesve dhe ndërtimeve. Mungon një databazë të dhënash për subjektet tatimpaguese.	Operacionet(Procesi)	Mesatar	Ndjekja e të gjitha procedurave administrative dhe ligjore për arkëtimin e detyrimeve të prapambetura. Nënshkrimi i një marrëveshje bashkëpunimi me OSHEE për të lehtësuar procesin e vjeljes së detyrimeve ndaj bashkisë. Hartimi i një databaze të dhënash të përditësuar për subjektet tatimpaguese.	Grup Pune Gjashhtëmujori i dytë 2026 e në vijimësi
48	Hartimi i PSV për zbatimin e planit të grumbullimit të taksave dhe tarifave vendore.	Operacionet(Procesi)	Mesatar	1. Hartimi i një PSV-je për punonjësit e njësise përkatëse për të unifikuar dhe formalizuar procesin e vjeljes së të ardhurave vendore. Publikimi i saj në	Drejtoria Juridike Njesia e MBNJ Sektor i Planifikimit të Territorit dhe Urbanistikës Gjashhtëmujori i parë i

				Programin e Transparencës.	2025 e në vijimësi.
49	Procesi i kontabilizimit është manual dhe nuk është i digitalizuar.	Operacionet(Procesi)		Digitalizimi i procesit të kontabilizimit në bashki. Sigurimi i programeve përkatëse të kontabilitetit për këtë proces.	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit Gjashhtëmujori i parë 2027 e në vijimësi
50	Detyrime të papaguara të prapambetura ndaj bashkisë nga të tretët.	Operacionet(Procesi)	Mesatar	Ndjekja e të gjithë procedurave ligjore për të siguruar arkëtimin e detyrimeve nga debitorët e taksave dhe tarifave vendore.	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit Gjashhtëmujori i dytë 2026 e në vijimësi
51	Mungon Zyra me një ndalesë si dhe mungojnë procedurat për ankesa, dhe kërkesa nga qytetarët, duke përfshirë linjat hierarkike për ndjekjen e tyre dhe afatet përkatëse		Mesatar	Ngritja e zyrës me një ndalesë Hartimi i PSV dhe detajimi i linjave hierarkike dhe të kontrollit për kërkesat apo ankesat e qytetarëve dhe publikimi i tyre në ëeb dhe në stendat e njoftimit të publikut	Kryetari i Bashkisë Njësia e Burimeve Njerëzore Gjashhtëmujori i parë 2026
52	Nuk ka një sistem elektronik për digitalizimin e fondit arkivor në bashki.	Operacional/Teknologjia e Informacionit	Mesatar	1.Ndjekja e të gjitha procedurave administrative dhe ligjore për arkëtimin e detyrimeve të prapambetura. 2.Nënshkrimi i një	Grup Pune Gjashhtëmujori i parë 2027 e në vijimësi

53	Mungesa e burimeve financiare dhe njerëzore pamundësojnë zbatimin e objektivave të PPV në praktikë.	Operacionet(Procesi)	Mesatar	Analizë e realizimit të objektivave të PPV periodikisht në kuadër të rishikimit të masave për plotësimin me burime njerëzore dhe sigurimin e mjeteve të nevojshme financiare për zhvillimin e territorit në Bashki..	Grup Pune Gjastëmujori i parë 2027
54	Nuk ka një sistem elektronik të subjekteve taksapaguese për miradministrimin tatimor të të gjitha detyrimeve në kohë reale	Operacional	Mesatar	1.Dixhitalizimi I dpsjeve të subjekteve tatimpaguese dhe detyrimeve të tyre 2. Garantimi I aksesit të rezervuar për personat e caktuar për administrimin e dosjeve..	N/kryetari I bashkisë IT Drejtoria e të ardhurave. Gjastëmujori i parë 2027
55	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. Trajnimi i stafit mbi udhëzuesin.	Grup Pune Gjastëmujori i dytë 2025
Fusha e Shërbimeve Publike					
56	Mungesa e përcaktimit të instrumentit për administrimin e shërbimit publik.	Operacional		Hartimi dhe miratimi i instrumentit për administrimin e shërbimit publik.	Grup Pune (Gjastëmujori i dytë 2025)

57				1. Hartimi dhe miratimi i një PSV-je për procesin e monitorimit të performancës së shërbimit, duke përcaktuar rolet dhe përgjegjësitë e njësive përkatese dhe duke vendosur kritere të matshme për administrimin e performancës së shërbimit publik.	Grup pune teknik për hartimin e PSV-së dhe metodologjisë + Drejtoria e Shërbimeve publike.
58	Mungesë e metodologjisë për monitorimin e shërbimeve publike që ofron bashkia.	Operacional / Reputacional		2. Realizimi i monitorimeve periodike dhe kryerja e një analize mbi këtë proces. 3. Informimi i titullarit të bashkisë mbi këtë analizë	Gjashtë mujori i dytë i vitit 2026
59	Burime të pamjaftueshme financiare për kryerjen e plotë të shërbimeve publike.	Operacional/Financiar		1. Vlerësimi i mundësive për alokimin e një zëri buxhetor për përmirësimin e nevojave të Sektorit të Shërbimeve Publike.	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit/Drejtoria e Shërbimeve Publike
Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit					
	1. Kapacitetet njerëzore të pamjaftueshme dhe mungesë kualifikimesh sipas kuadrit rregullator të planifikimit dhe të	Operacional/Procesi		1. Marrja e masave për sigurimin e numrit të mjaftueshëm dhe sipas kualifikimit përkates të	Inspektoriat Vendor i Mbrojtjes së Territorit dhe Mjedisit/Drejtoria e

60	kontrollit të zhvillimit të territorit. 2. Kapacitete financiare dhe teknike të pamjaftueshme për realizimin e detyrave funksionale në terren për pronat dhe planifikimin e territorit.			profesionistëve sipas ligjit. 2. Analizë e nevojave në kuadër të realizimit të detyrave në territor dhe marrja e masave për parashikimin e tyre në buxhetin e Bashkisë.	Financës dhe Buxheti <i>Gjashëmujori i parë i 2026</i>
61	Mungesë e infrastrukturës së Teknologjisë së Informacionit për Drejtorinë e Planifikimit dhe Administrimit të Territorit.	Operacional		1. Të vlerësohet nevoja për pajisjen e Drejtorisë së Planifikimit dhe Administrimit të Territorit me instrumente të Teknologjisë së Informacionit (në formën e "back-up UPS" etj. 2. Të realizohet prokurimi për blerjen e instrumenteve të nevojshme të Teknologjisë së Informacionit për të siguruar mbarëvajtje të vazhdueshme dhe për të mos penguar procesin operacional.	Drejtoria e Planifikimit dhe Administrimit të Territorit Drejtoria Juridike (sektori i prokurimeve) Drejtoria e Financës, Planifikimit të Buxhetit dhe Integrimit Evropian <i>Gjashëmujori i parë i viti 2027</i>
Fusha e mënaxhimit dhe administrimit të pronave					
	Mungesë e një plani afatgjatë strategjik për mirëadministrimin	Operationet (Procesi)		Hartim i strategjisë/Planit për	Grup Pune

62	e pronave.			vënien në përdorim të aseteve vendore, duke përfshirë burimet financiare dhe dhe politikat fiskale që mbeshtesin zbatimin e strategjisë/planit	Gjashhtëmujori i parë 2027
63	Mungesë e planeve të mbarështimi të pyjeve dhe kullotave.	Operacional		Hartim i Planit për Mbarshkrimin për mbrojtjen dhe vënien në përdorim të fondeve pyjore dhe kulllosore në zbatim të strategjisë/planit.	Grup Pune Gjashhtëmujori i parë 2027
64	Mos hipotekimi i pronave të bashkisë si rrjedhojë e: - Mungesës së fondeve për ta financuar këtë proces; - Mosrakordim dhe mungesë komunikimi me zyrtën e hipotekës.	Operacionet (Procesi)		1. Bashkëpunimi me ASHK dhe vlerësimi i mundësisë së lehtësimit të formave të pagesës për regjistrimin e titujve të pronësive në favor të NJVV 2. Krijimin e linjave të qarta të komunikimit/rakordimit për procesin e hipotekimit.	Grup Pune Gjashhtëmujori i dytë 2025
65	Mungesë e PSV-së për përshatjen e kuadrit rregullator në lidhje me administrimin e pronave në kontekstin e Bashkisë Finiq.	Operacional/Ligjor		1. Hartimi i një PSV-je për trajtimin e ankesave dhe kërkesave të qytetarëve në lidhje me administrimin e pronave.	Drejtoria Juridike Njësia e MBNU Sektor i Planifikimit të Territorit dhe Urbanistikës

				Publikimi i saj në Programin e Transparencës.	Gjashënjori i parë i 2025 e në vijimësi.
--	--	--	--	---	---

