



BASHKIA KONISPOL

PLANI I INTEGRITETIT

2025-2027

Miratuar me Vendim të Këshillit Bashkiak Nr., datë2025



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

Julian Lako, Koordinator i Grupit të Punës, Zv Kryetar.

Artur Beqiri, Drejtor i Drejtorisë të Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit.

Morena Baçi, Drejtor, Drejtoria e Bujqësisë dhe Blegtorisë.

Ornela Emini, Drejtor, Drejtoria e Financës.

Emiljano Hazbi, Përgjegjës Sektori juridik, burimet njerëzore.

Teuta Çokalli, Përgjegjës Sektori i Shërbimeve.

Danijela Zejneli, specialist i ndihmës ekonomike.

GRUPI I PUNËS AMVV

Julian Uzeir, 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.

Plani Vendor i Integritetit është rezultat i angazhimit të Bashkisë Konispol për të forcuar transparencën, llogaridhënien dhe etikën në qeverisjen vendore. Dokumenti është hartuar me kontributin e grupit të punës së Bashkisë Konispol si edhe me mbështetjen e anëtarëve të Këshillit Bashkiak Konispol,

Përmbajtja e këtij plani pasqyron analizat, vlerësimet dhe rekomandimet profesionale të përgatitura me kujdes dhe përkushtim, me qëllim ngritjen e mekanizmave të brendshëm për mbrojtjen e integritetit institucional dhe parandalimin e praktikave të cënueshme ndaj tij. Ky dokument synon të shërbejë si një udhërrëfyes praktik për administratën vendore dhe aktorët lokalë në përmirësimin e qeverisjes publike në Bashkinë Konispol.

Në vijim të këtij angazhimi, Plani i Integritetit parashikon masa konkrete për forcimin e kulturës institucionale të ndershmërisë dhe përmirësimin e performancës në ofrimin e shërbimeve publike. Ai identifikon zonat me risk të lartë për korrupsion dhe propozon ndërhyrje të posaçme për të rritur efikasitetin, transparencën dhe besimin e qytetarëve ndaj administratës vendore. Nëpërmjet këtij dokumenti, Bashkia Konispol angazhohet për një qeverisje të hapur dhe të ndershme, në shërbim të interesit publik.

Gjithashtu, Plani nxit përfshirjen aktive të qytetarëve dhe shoqërisë civile në proceset vendimmarrëse, duke promovuar një mjedis ku përgjegjshmëria dhe integriteti janë parime udhëheqëse. Zbatimi i suksesshëm i këtij plani do të kërkojë bashkëpunim të ngushtë ndërmjet institucioneve vendore, stafit administrativ dhe komunitetit lokal. Vetëm përmes këtij bashkëpunimi të qëndrueshëm mund të ndërtohet një administratë efikase dhe e besueshme, që reflekton vlerat dhe prioritetet e qytetarëve të Bashkisë Konispol.

Korrik 2025

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Në cilësinë e Kryetarit të Bashkisë Konispol, shpreh angazhimin tim të palëkundur për të promovuar një administratë vendore transparente, të përgjegjshme dhe të udhëhequr nga parimet e etikës dhe integritetit. Ky Plan Integriteti përfaqëson një hap të rëndësishëm drejt ndërtimit të një kulture institucionale që vendos në qendër të saj interesin publik dhe shërbimin ndaj qytetarit.

Bashkia Konispol është e vendosur të parandalojë çdo formë abuzimi me pushtetin, të forcojë mekanizmat e kontrollit të brendshëm dhe të garantojë një mjedis pune që nxit ndershmërinë, profesionalizmin dhe barazinë. Ne besojmë se përmes bashkëpunimit të ngushtë me komunitetin, shoqërinë civile dhe të gjitha strukturat tona administrative, mund të ndërtojmë një qeverisje të qëndrueshme dhe me integritet. Kjo deklaratë është një zotim publik për të vepruar me përgjegjësi dhe për të siguruar që veprimtaria e Bashkisë Konispol të jetë gjithmonë në përputhje me ligjin, etikën dhe interesin e qytetarëve tanë.

Zbatimi i Planit të Integritetit nuk përbën vetëm një detyrim institucional, por një proces të vazhdueshëm përmirësimi dhe reflektimi mbi mënyrën se si administrohen burimet publike dhe si ndërtohet besimi i qytetarëve. Ky plan do të shërbejë si një instrument praktik për të identifikuar mangësitë, për të menaxhuar rreziqet dhe për të rritur cilësinë e vendimmarrjes në të gjitha nivelet e administratës lokale. Krijimi i një mjedisi të sigurt dhe të ndershëm pune është thelbësor për motivimin e punonjësve dhe për rritjen e efikasitetit në shërbimet ndaj komunitetit.

Gjithashtu, Bashkia Konispol do të vijojë të investojë në ngritjen e kapaciteteve të stafit dhe forcimin e bashkëpunimit me institucionet e tjera publike dhe partnerët zhvillimorë. Në këtë mënyrë, sigurohet jo vetëm zbatueshmëria e planit në praktikë, por edhe qëndrueshmëria e rezultateve të tij në afatgjatë. Me këtë qasje të hapur dhe gjithëpërfshirëse, synojmë të ndërtojmë një administratë vendore që vepron me integritet, në shërbim të qytetarëve dhe zhvillimit të qëndrueshëm të Bashkisë Konispol.

Erges Dule

Kryetar i Bashkisë Konispol

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

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

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit paraqet një mekanizëm të rëndësishëm strategjik dhe operacional me qëllim kryesor forcimin e etikës dhe integritetit institucional në Bashkinë Konispol. Ky dokument është rezultat i një procesi të detajuar dhe gjithëpërfshirës, i cili fokusohet në vlerësimin e rreziqeve për integritetin brenda administratës lokale.

Gjatë këtij procesi, janë identifikuar funksionet dhe pozitat që janë më të ekspozuara ndaj rreziqeve të ndryshme, përfshirë veprimet korruptive, sjelljet joetike ose profesionale, si edhe parregullsitë që mund të dëmtojnë reputacionin e institucionit. Kjo analizë thelbësore ofron një kuptim më të thelluar mbi sfidat me të cilat përballet bashkia në ruajtjen e standardeve etike.

Fokusi në identifikimin e këtyre rreziqeve specifike lejon Planin e Integritetit të krijojë një bazament solid për zhvillimin e politikave dhe procedurave që ndihmojnë në parandalimin e korrupsionit dhe mbështesin transparencën 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.

Kështu, plani nuk është thjesht një dokument formal; ai reflekton angazhimin serioz të Bashkisë Konispol për krijimin dhe ruajtjen shërbimeve me integritet ndaj qytetarëve. Kjo do të thotë se çdo veprim administrativ do të bazohet mbi principe etike solide, duke forcuar besueshmërinë tek publiku si edhe forcimi i marrëdhënieve ndërmjet institucioneve qeveritare dhe qytetarëve.

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

- **Forcimi i Integritetit Institucional:** Ky plan ndihmon në forcimin e integritetit institucional duke vendosur standarde të larta etike dhe profesionale për të gjithë punonjësit dhe drejtuesit e bashkisë.
- **Parandalimi i Korrupsionit:** Duke identifikuar dhe vlerësuar risqet e integritetit, plani kontribuon në parandalimin e praktikave korruptive dhe parregullsive të tjera, duke rritur kështu besimin e publikut në administratën lokale.
- **Rritja e Transparencës dhe Llogaridhënies:** Planin promovon transparencën dhe llogaridhënien në të gjitha veprimtaritë e bashkisë, duke siguruar që vendimet dhe veprimet e ndërmarra janë të hapura dhe të arsyetuara mirë.
- **Menaxhimi Efektiv i Burimeve Njerëzore:** Planin përfshin zhvillimin dhe menaxhimin e burimeve njerëzore me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit, duke siguruar një administratë më të aftë dhe më të përgjegjshme.
- **Përmirësimi i Shërbimeve për Qytetarët:** Duke përmirësuar etikën dhe integritetin në administratë, plani ndihmon në ofrimin e shërbimeve më cilësore dhe të besueshme për qytetarët.

- **Ndërveprimi më i Mirë me Publikun:** Me rritjen e transparencës dhe ndërveprimit me publikun, plani ndihmon në krijimin e një marrëdhënieje më të fortë dhe më të besueshme midis bashkisë dhe qytetarëve.
- **Menaxhimi i Riskut:** Duke përfshirë menaxhimin e riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë, plani siguron një qasje proaktive për identifikimin dhe trajtimin e risqeve të mundshme përpara se ato të bëhen problematike.

Bashkia Konispol 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.

Plani 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.

Plani 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;
- Përmirësim 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 Konispol

Hartimi i Planit u realizua nga një Grup Pune i ngritur me urdhër të Kryetarit të Bashkisë Nr 62, datë 10.09.2024, i përbërë nga përfaqësues të administratës, të cilët u asistuan nga AMVV. Procesi zgjati nga shtatori deri në dhjetor 2024.

Me angazhimin e stafit të bashkisë në procesin e vetëvlerësimit të risqeve të integritetit në proceset kryesore të punës që përfshijnë fushat e administrimit të përgjithshëm që mund të çenojnë integritetin dhe lidhen me legjislacionin horizontal, por edhe ato që janë proceset kryesore të punës në fushat funksionale të bashkisë, bazuar në ligjin 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, i ndryshuar. Fushat e vlerësuara janë si më poshtë:

- i) Fusha e menaxhimit financiar në të cilën u vlerësuan edhe zbatueshmëria e legjislacionit për menaxhimin financiar dhe kontrollin si dhe mjaftueshmëria e kapaciteteve financiare dhe teknologjike të bashkisë;
- ii) Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore në të cilën u vlerësua përtej administrimit prej bashkisë të legjislacionit për nëpunësin civil edhe zbatueshmëria e dispozitave

- për një qeverisje të hapur dhe transparente, si dhe ngritja dhe funksionimi i strukturave për parandalimin e konfliktit të interesit;
- iii) Fusha e kontrollit, auditimit dhe e mekanizmave kundër korrupsionit që përfshin edhe ngritjen e njësisë për mbrojtjen e sinjalizuesve, si dhe ndërgjegjësimin e stafit për zbërthimin nga ana e bashkisë të kuadrit rregullator për denoncimin e korrupsionit dhe mbrojtjen ndaj hakmarrjes;
- 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.

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

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Plani i Integritetit është fillimisht një proces edukues dhe ndërgjegjëses, i cili realizohet nëpërmjet vetëvlerësimit nga stafi i përputhshmërisë së kuadrit të brendshëm rregullator me legjislacionin në fuqi për etikën dhe integritetin. Ky vetëvlerësim përfshin gjithashtu vlerësimin e kapaciteteve njerëzore, financiare dhe teknike të bashkisë për përmbushjen e detyrimeve që burojnë prej tyre. Për të nisur hartimin e Planit të Integritetit, u ngrit një grup pune në bashki, i përbërë nga përfaqësues të drejtorive të ndryshme të bashkisë. Ky grup pune, me asistencën e ekspertëve dhe përfaqësuesve nga AMVV, u trajnuar mbi kuadrin ligjor dhe nënligjor për etikën dhe integritetin në Republikën e Shqipërisë, si dhe u njoh me qëllimin, objektivat dhe hapat metodologjikë për zhvillimin e procesit të hartimit të Planit të Integritetit.

Kjo fazë përfshin mobilizimin e burimeve njerëzore duke përfshirë ekspertët dhe stafin e bashkisë në një proces intensiv trajnimi dhe përgatitjeje. Përmes trajnimeve të detajuara, anëtarët e grupit të punës u njohën me rëndësinë e integritetit dhe etikës në administratën publike dhe rolin e tyre në zbatimin e këtyre parimeve. Përgatitja dhe komunikimi efektiv midis anëtarëve të grupit të punës ishin kyçe për të siguruar një kuptim të përbashkët dhe një angazhim të plotë në procesin e hartimit të Planit të Integritetit.

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 ndërgjegjësimin 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 kuadrin rregullator dhe strategjik, si dhe dokumentet e ndryshme operative të bashkisë. U analizuan gjithashtu të dhëna nga performanca, monitorimi dhe zbatimi i aspekteve të veçanta të integritetit në bashki. Pas kësaj, 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. Për mbledhjen e të dhënave cilësore, u zhvilluan 7 grupe të fokusuara me punonjës të bashkisë sipas fushave të veprimtarisë. Gjatë kësaj faze, punonjësit e administratës plotësuan edhe një pyetësor elektronik në mënyrë anonime për të siguruar të dhëna dhe informacione për vlerësimin real të sistemit të menaxhimit të integritetit.

Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit

Grupi i Punës në bashkëpunim 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;
- Pasojnë 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

Grupi i punës, duke u mbështetur në analizën e të dhënave të grumbulluara, bën identifikimin dhe vlerësimin e risqeve të integritetit dhe harton planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion. Nga analiza e këtyre të dhënave rezultoi se Bashkia Konispol ka mangësi në plotësimin e kuadrit rregullator për etikën dhe integritetit, 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.

Plotësimi i strukturës organizative me burime njerëzore të mjaftueshme dhe me kapacitete teknike, si dhe zhvillimi i mëtejshëm i kapaciteteve përmes organizimit të trajnimeve për punonjësit është vlersuar si prioritet për realizimin e objektivave të institucionit. dhe ndjekjes së procedurave për Më tej, u evidentuan nevoja të tjera në lidhje me rritjen e aksesit në informacionin publik, përmirësimin e teknologjisë së informacionit dhe digjitalizimin e dokumenteve të bashkisë, mes të tjerave. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe njësitë/drejtoritë përgjegjëse për zbatimin e tyre.

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 34 nëpunësish bashkiakë, bazuar në parimin e përzgjedhjes dhe raportimit vullnetar nga popullata e synuar.

Nga aspekti gjinor, zyrtarët meshkuj përbëjnë 64.7% të kampionit, ndërsa zyrtarët gra përfaqësojnë 35.3%. Sa i përket grupmoshave, kategoria më e përfaqësuar është ajo e moshës 26-35 vjeç (55.9%), e ndjekur nga grupmoshat 36-45 vjeç dhe mbi 56 vjeç, secila me nga 17.6%. Grupmosha 46-55 vjeç përbën 2.9%, dhe grupmosha deri në 25 vjeç përbën përkatësisht 5.9%.

Në aspektin e përvojës profesionale, nëpunësit me 5-10 vite përvojë pune përbëjnë 55.9% të kampionit. Kategoria me më pak se 5 vite përvojë përbën 26.5%, ndërsa kategoria me 11-20 vite përvojë përfaqëson 11.8%. Kategoritë më pak të përfaqësuara janë ato me 21-30 vite përvojë dhe kategoria me mbi 30 vite, secila me nga 2.9%.

2. Objektivat e identifikuar 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

Ky objektivi synon përmirësimin e kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit. Rishikimi i kuadrit rregullator është i nevojshëm për të qartësuar parashikimet ekzistuese, si dhe për të krijuar një kuadër rregullator efektiv, duke hartuar rregulla të reja që lidhen me qartësimin e linjave të raportimit brenda bashkisë dhe me njësitë buxhetore të saj, aspekte të etikës dhe integritetit, rregullimin e qartë të funksioneve e detyrave të drejtorive e të strukturave të bashkisë, si edhe duke pasqyruar ndryshimet që ka pësuar struktura institucionale. Gjithashtu, nën këtë objektivi parashikohet edhe hartimi i një sërë dokumentesh strategjike si Plani Strategjik i Zhvillimit, Përditësimi i Planit të Përgjithshëm Vendor, etj. Këto

masa u bënë pjesë e planit të veprimit dhe angazhimit të bashkisë për t'i 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 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 Konispol 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, grumbullimin e taksave dhe tarifave vendore, hartimin e dokumentace strategjikë, shërbimet sociale, etj.

2.3 Përmirësim i transparencës dhe llogaridhënies së bashkisë.

Objektivi për rritjen e transparencës dhe llogaridhënies në Bashkinë Konispol synon të krijojë një administratë më të hapur dhe të përgjegjshme ndaj qytetarëve. Kjo do të arrihet përmes një sërë masash që përfshijnë përditësimin e programit të transparencës, lehtësimin e aksesit të qytetarëve në informacion dhe publikimin e detajuar të buxhetit, vendimeve të Këshillit Bashkiak dhe konsultimeve publike. Duke siguruar që qytetarët të kenë qasje të plotë dhe të qartë në informacionin e bashkisë, do të mundësohet një komunikim më i hapur dhe i ndershëm midis administratës dhe komunitetit, duke rritur kështu besimin dhe përfshirjen e publikut në proceset vendimmarrëse.

Ky objektiv gjithashtu përfshin krijimin e mekanizmave të raportimit dhe monitorimit të performancës së administratës. Raportimi periodik i rezultateve dhe progresit të planit të integritetit do të jetë një element kyç për të siguruar që qytetarët janë të informuar dhe të përfshirë në mënyrë aktive në mbikëqyrjen e veprimtarive të bashkisë. Këto masa do të ndihmojnë në ndërtimin e një kulture të përgjegjësisë dhe transparencës në administratën lokale, duke promovuar një mjedis pune të drejtë dhe të besueshëm. Përmirësimi i përgjithshëm i transparencës dhe llogaridhënies do të rrisë besimin e qytetarëve në institucionet publike dhe do të kontribuojë në krijimin e një administrate më efikase dhe të orientuar drejt shërbimit ndaj qytetarëve.

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

Objektivi për menaxhimin efektiv të riskut të integritetit në fushat kryesore të përgjegjësisë së Bashkisë Konispol synon të adresojë sfidat më të mëdha të integritetit dhe të parandalojë rrezikun e korrupsionit. Ky objektivi përqendrohet në proceset e punës që janë më të ekspozuara ndaj këtyre risqeve, duke përfshirë menaxhimin financiar, menaxhimin e pronave të bashkisë, shërbimet publike dhe shërbimin e arkivës. Sfida të veçanta në këto fusha përfshijnë burimet financiare dhe teknike të pamjaftueshme, mbingarkesën e punës në disa sektorë dhe infrastrukturën e pamjaftueshme fizike dhe teknologjike. Përmirësimi i rregullimit procedural dhe vendosja e mekanizmave të rishikimit dhe raportimit periodik janë kyçe për të siguruar që risqet të menaxhohen në mënyrë efektive dhe që politikat dhe procedurat e reja të zbatohen si duhet.

Nëpërmjet këtij objektivi, synohet krijimi i një administrate proaktive dhe të përgatitur për të trajtuar sfidat e integritetit përpara se ato të bëhen problematike. Kjo qasje do të ndihmojë në përmirësimin e cilësisë së shërbimeve të ofruara për qytetarët, duke garantuar që proceset e punës janë të rregulluara dhe transparente. Duke u përqendruar në parandalimin dhe menaxhimin e risqeve të integritetit, Bashkia Konispol do të mund të rrisë besimin e qytetarëve në institucionet publike, duke siguruar një administratë të drejtë, transparente dhe të besueshme. Kështu, përmirësimi i këtyre proceseve do të ketë një ndikim pozitiv në efikasitetin dhe besueshmërinë e shërbimeve bashkiake, duke rritur ndjeshëm nivelin e besimit të qytetarëve në institucionet e tyre lokale.

1. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit përfshin një sërë masash të detajuara për të adresuar risqet dhe faktorët e identifikuar që prekin integritetin institucional të Bashkisë Konispol. Ky plan është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore ekzistuese, që synon përmirësimin dhe forcimin e integritetit brenda bashkisë. Plani do të pasohet nga disa raporte të ndërmjetme monitorimi dhe një raport përfundimtar në përfundimin e afatit të zbatimit të Planit të Integritetit, duke siguruar një ndjekje të vazhdueshme të masave të marra dhe rezultateve të arritura.

Monitorimi i Planit të Veprimit do të realizohet periodikisht, çdo vit, për të vlerësuar përparimin e aktiviteteve të kryera nga punonjësit ose grupet e punonjësve përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara. Ky monitorim do të përcaktojë nëse masat janë zbatuar me kohë dhe cilësi të kërkuar, dhe nëse kanë nxjerrë në pah ndryshime në kontekstin institucional ose risqe të reja që mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioritetëve. Përveç kësaj, monitorimi do të shërbejë për të nxjerrë mësim të vlefshme që do të kontribuojnë në përmirësimin e planifikimit të ardhshëm.

Bashkia Konispol do të raportojë çdo vit te Agjencia për Mbështetjen e Vetqeverisjes Vendore (AMVV) mbi progresin e zbatimit të Planit të Integritetit. Ky raportim vjetor do të sigurojë transparencë dhe llogaridhënie në zbatimin e masave të Planit të Veprimit.

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	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	Miratimi i Rregullores së brendshme të bashkisë të përditësuar me strukturën e re organike.	<i>Operacionet (Procesi)</i>	I lartë	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	<i>Operacional/ligjor</i>	Mesatar	1. Miratimi i PPV.	Kryetari/Grup Pune Gjashtëmujori i dytë i 2026
3	Mungesa e një Plani Strategjik të Zhvillimit të Bashkisë Konispol	<i>Operacionet/Procesi</i>	I lartë	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>Gjashtëmujori 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>Gjashtëmujori 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	Lartë	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 (Gjashtëmujori i parë 2025)
7	Hartimi i rregullores së re	Operacional/ Procesi	Mesatar	1. Përfshirja në rregulloren e KI të	Drejtoria Juridike,

	për shmangien e Konfliktit të Interesit në ofrimin e shërbimeve publike.			rregullave mbi parandalimin e KI në fushën e shërbimeve publike. 2. Informimi i punonjësve të sektorit mbi Rregulloren e KI përmes trajnimeve të dedikuara.	Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/Drejtoria e Shërbimeve Publike Gjashtëmuji i dytë 2025
8	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 Gjashtëmuji i dytë 2025
9	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 (Gjashtëmuji i parë 2027)
10	Bashkia nuk ka miratuar procedura standarde veprimi lidhur me procesin e prokurimeve. Mungon në strukturë sektori i prokurimit.	Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual	I lartë	1.Të përfshihet në strukturën organizative të bashkisë Sektori i Prokurimeve publike. 2.Të rregullohet dhe plotësohet baza ligjore rregullatore e sektorit sipas procedurave standard për prokurimet.	Kryetari/K/bashkiak Drejtoria e Burimeve Njerëzore Gjashtëmuji i parë 2025)
11	Mungesa e rregullave dhe treguesve për procesin e	Operacional/ Procesi	I lartë	1. Ngritja e një grupi pune me urdhër të titullarit, për hartimin e	Drejtoria e Shërbimeve

	mbikëqyrjes dhe monitorimit të performancës..			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.	Publike/Grupi i Punës për Hartimin e Standardeve të Cilësisë së Shërbimeve <i>Gjashtëmuji i dytë 2025 e në vazhdimësi</i>
12	Mungesa e regjistrimit për deklarimin e dhuratave në bashki si dhe informimi i personelit.	Operacionet / Indicie Korrupsioni	I lartë	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.	Drejtoria Juridike, Burimet Njerëzore dhe Prokurimet Publike Gjashtëmuji i I 2025
13	Mungesë e PSV-së për përshtatjen e kuadrit rregullator në lidhje me administrimin e pronave në kontekstin e Bashkisë Konispol.	Operacional/Ligjor	I lartë	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.	Spektori Juridik Spektori 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	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
14	Dosjet e personelit mbahen në formatin fizik dhe atë excel për shkak të mungesës së aksesit në sistemin HRMIS.	<i>Operacionet (Procesi)</i>	Mesatar	Komunikimi nëpërmjet kërkesës zyrtare me DAP për marrjen e aksesit në sistemin HRMIS.	Burimet Njerëzore Gjashtëmuji i dytë 2025
	Nevojë për trajnime të vazhdueshme mbi ndryshimet e shpeshta ligjore/nënligjore në fushën e prokurimit publik.	Burime Njerëzore/ Operacional	I lartë	1. Trajnimi i vazhdueshëm i punonjësve mbi ndryshimet ligjore në fushën e prokurimit publik, në bashkëpunim me AMVV dhe ASPA-n.	Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/ Drejtoria e Financës dhe Buxhetit <i>Gjashtëmuji i parë i 2025</i>
	Krijimi i Njesisë së Auditimit të Brendshëm, pjesë e Strukturës së brendshme të institucionit ose si bashkëpunim ndërbashkiak.	Burime Njerëzore/ Operacional	I lartë	1. Rrishikimi i strukturës organizative.	Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/Grupi i punës për rishikimin e rregullores <i>Gjashtëmuji i parë i 2025</i>

	Konsolidimi i strukturës së Integrimit Evropian në Institucion.	Burime Njerëzore/ Operacional	I lartë	1. Rrishikimi i strukturës organizative. 2. Plotësimi i strukturës me staf të kualifikuar 3. Planifikimi i trajnimeve për rritjen e kapaciteteve	Kryetari i Bashkisë/ Burimet Njerëzore. <i>Gjashtëmuji i parë i 2025</i>
	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 përmbushjen 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>Gjashtëmuji i parë i vitit 2025</i>
	Përgatitja e PBA bëhet vetëm në nivel Drejtuesi, pa një koordinim të plotë me stafin e çdo njësie. Ekipet e Menaxhimit dhe punonjësit nuk janë të trajnuar në këtë fushë.	Burime Njerëzore/ Operacional	I lartë	1. Marrja e masave për koordinimin e kërkesave buxhetore me të gjithë sektorët e bashkisë. 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>Gjashtëmuji i dytë i 2025</i>

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 të planifikimit për shtimin e kapaciteteve njerëzore dhe teknike.	Kryetari/Grup Punë Gjashtëmujori i parë 2026
Njohuri të kufizuara të personelit në lidhje me çështjet e etikës dhe parandalimit të konfliktit të interesit.	Burimet Njerëzore/ Operacional	Mesatar	1. Organizimi i trajnimeve për personelin në lidhje me çështjet e etikës dhe parandalimit të konfliktit të interesit. 2. Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnime.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse Gjashtëmujori i dytë i vitit 2025 e në vazhdimësi
Mungesë informacioni mbi mënyrën dhe rëndësinë e procedurës së vlerësimit të performancës së punonjësve në punë.	Burimet Njerëzore/ Strategjik	Mesatar	1. Organizimi i takimeve informuese me personelin e bashkisë për të rritur ndërgjegjësimin mbi rëndësinë e procedurës së vlerësimit të rezultateve në punë. 2. Përfshirja e tyre në Planin Vjetor të Trajnimeve.	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (Gjashtëmujori i dytë 2025)
Njohuri të kufizuara të personelit në lidhje me procedurat ligjore 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 Trajnime.	Spektori i Auditimit të Brendshëm Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe

			2. Informimi i të gjithë punonjësve mbi rregulloren e sinjalizuesit dhe vënia 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.	Shërbimeve Mbështetëse <i>Gjashtëmuji i dytë i vitit 2025 dhe në vazhdimësi.</i>
Procesi i vlerësimit në punë nuk është mjaftueshëm efektiv dhe nuk ndikon në ngritjen në detyrë të punonjësve.	Operacional/Procesi	I lartë	1. Kryerja e një analize gjithëpërfshirëse në përfundim të procesit të vlerësimit në punë dhe hartimi i një plani të dedikuar trajnimesh me qëllim forcimin dhe rritjen e kapaciteteve të punonjësve sipas fushave të kompetencës. 2. Ndryshim qasjeje për vlerësimin e rezultateve në punë me qëllim përdorimin e tij si instrument që shërben për të marrë vendime objektive në lidhje me periudhën e provës, ngritjen në detyrë, lirimin nga shërbimi civil, përparimin në hapat e pagës, si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil. 3. Përfshirja e detyrave shtesë me të cilat ngarkohen	Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmuji i parë i 2026</i>

				punonjësit (Koordinatori për të Drejtën për Informim/ Njësia përgjegjëse për sinjalizimin) në procesin e vlerësimit të punonjësve.	
	Menaxhimi i aseteve të bashkisë	Burimet Njerëzore	E Lartë	Ngritjen e grupit të punës. Parashikimi i një njësie të dedikuar për menaxhimin e aseteve.	Kryetari/Burimet Njerëzore Gjashtëmujori i parë 2025
	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 performances së institucionit. Marrja e masave për pajisjen e njësisë me burime njerëzore të kualifikuara.	Kryetari/Burimet Njerëzore Gjashtëmujori i parë 2026
	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 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	Mungesë e Raportit të monitorimit Vjetor të Transparencës	Operacional/ Reputacional dhe Imazhi	<i>Mesatar</i>	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 <i>Gjashtëmujori i parë i vitit 2025e në vijimësi</i>
37	Mungon publikimi i "Listës tip të dokumenteve dhe afateve të ruajtjes" në Programin e transparencës.	<i>Operacionet/Procesi</i>	<i>Mesatar</i>	Në bazë të “Listës tip të dokumenteve me afatet e ruajtjes” dhe të “Listës së dokumenteve me rëndësi historike kombëtare”, të shpallura nga Drejtoria e Përgjithshme e Arkivave të hartohet lista dhe publikohet	Arkivë/protokolli Gjashtëmujori i dytë 2025

				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 Bashkisë.	Operacional/ Reputacional dhe Imazhi	<i>Mesatar</i>	Publikimi, duke respektuar konfidencialitetin, e raporteve të auditimit të brendshëm dhe të jashtëm, në programin e transparencës.	Koordinatori për të Drejtën e Informimit, (Gjashtëmujori i dytë 2025)
39	Regjistri i kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë nuk është publik.	Operacional/Procesi	<i>Mesatar</i>	1. Publikimi i regjistrimit të kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë në faqen zyrtare të bashkisë.	Spektori 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 legjislacionit përkatës.	Burimet Njerëzore/Koordinatori për të drejtën e informimit Gjashtëmujori i parë 2025 e në vijimësi
42	Forcimi i rolit të koordinorit të për njoftimin dhe konsultimin publik.	<i>Burimet Njerëzore</i>	<i>Mesatar</i>	Parashikimin e trajnimeve për koordinatorin për konsultimin publik. Hartimi i përshkrimit të punë të dedikuar për koordinatorin për konsultimin publik.	Kryetari/Burimet Njerëzore Gjashtëmujori i parë 2025
43	Mungese transparence mbi shërbimet sociale të ofruara nga Bashkia Konispol	<i>Operacionet (Procesi)</i>	<i>Mesatar</i>	Plotësimi i faqes së internetit të Bashkisë në format user-friendly, si dhe publikimi pranë stendave të informimit të publikut të shërbimeve sociale të ofruara nga Bashkia Konispol, duke përfshirë kategoritë dhe mënyrën e përfitimit. Rritja e ndërgjegjësimit publik mbi shërbimet sociale të ofruara nga Bashkia Konispol dhe	Koordinatori për të drejtën e informimit Gjashtëmujori i parë 2025 e në vijimësi

				nxitja e bashkëpunimit me të për identifikimin e personave në nevojë në territor.	
--	--	--	--	---	--

	<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
	Kapacitete të kufizuara të personelit të bashkisë (EMP-të) për hartimin e kërkesave buxhetore gjatë procesit të përgatitjes së PBA-së.	Burimet Njerëzore/ Operacional	Mesatar	1. Organizimi i trajnimeve të brendshme për personelin e drejtorive të përfshira në përgatitjen e PBA-së, për hartimin e kërkesave buxhetore. 2. Parashikimi i këtyre	Drejtoria e Financës, Planifikimit të Buxhetit Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse

				trajnimeve në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnimet.	<i>Gjashtëmujori i parë i vitit 2025</i>
	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 Gjashtëmujori i dytë 2026 e në vijimësi
	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 njësisë përkatëse për të unifikuar dhe formalizuar procesin e vjeljes së të ardhurave vendore. Publikimi i saj në Programin e Transparencës.	Drejtoria Juridike Njesia e MBNJ Sektori i Planifikimit të Territorit dhe Urbanistikës Gjashtëmujori i parë i 2025 e në vijimësi.
	Procesi i kontabilizimit është manual dhe nuk është i digjitalizuar.	Operacionet(Procesi)	I lartë	Digjitalizimi i procesit të kontabilizimit në bashki. Sigurimi i	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit

				programeve përkatëse të kontabilitetit për këtë proces.	Gjashtëmujori i parë 2027 e në vijimësi
	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 Gjashtëmujori i dytë 2025 e në vijimësi
	Konsolidimi i funksioneve të Zyrës me një ndalesë. Procedurat për ankesa, dhe kërkesa nga qytetarët, 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 standat e njoftimit të publikut	Kryetari i Bashkisë Njësia e Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i parë 2026
	Nuk ka një sistem elektronik për digjitalizimin 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 Gjashtëmujori i parë 2027 e në vijimësi
	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	Grup Pune Gjashtëmujori i parë 2027

				e mjeteve të nevojshme financiare për zhvillimin e territorit në Bashki..	
	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 I.T Drejtoria e financave. Gjashtëmujori i parë 2027
	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 2025
	Fusha e Shërbimeve Publike				
	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 njësive përkatëse dhe duke vendosur kriteret e matshme për administrimin e	Grup pune teknik për hartimin e PSV-së dhe metodologjisë + Drejtoria e Shërbimeve publike. Gjashtë muji i dytë i vitit 2026

				performancës së shërbimit publik. 2. Realizimi i monitorimeve periodike dhe kryerja e një analize mbi këtë proces. 3. Informimi i titullarit të bashkisë mbi këtë analizë	
	Burime të pamjaftueshme financiare për kryerjen e plotë të shërbimeve publike.	Operacional/Financiar	I lartë	1. Vlerësimi i mundësive për alokimin e një zëri buxhetor për përmbushjen e nevojave të Sektorit të Shërbimeve Publike.	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit/Drejtoria e Shërbimeve Publike <i>Gjashtëmuji i parë i 2026</i>
Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit					
	Mungesë e infrastrukturës së Teknologjisë së Informacionit për Drejtorinë e Planifikimit dhe Administrimit të Territorit.	Operacional	I lartë	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	Drejtoria e Planifikimit dhe Administrimit të Territorit Drejtoria Juridike (sektori i prokurimeve) Drejtoria e Financës, Planifikimit të Buxhetit <i>Gjashtëmuji i parë</i>

				Informacionit për të siguruar mbarëvajtje të vazhdueshme dhe për të mos penguar procesin operacional.	<i>i vitit 2027</i>
	Fusha e menaxhimit dhe administrimit të pronave				
	Mungesë e një structure të dedikuar për grumbullimin e të dhënave dhe hartimin e një plani afatgjatë strategjik për mirëadministrimin e pronave.	Operacionet (Procesi)	I lartë	Hartim i strategjisë/Planit për vënien në përdorim të aseteve vendore, duke përfshirë burimet financiare dhe dhe politikat fiskale që mbështesin zbatimin e strategjisë/planit	Grup Pune Gjashtëmujori i parë 2027
	Mungesë e planeve të mbarështimi të pyjeve dhe kullotave.	Operacional	Lartë	Hartim i Planit për Mbarshtimin për mbrojtjen dhe vënien në përdorim të fondeve pyjore dhe kullosore në zbatim të strategjisë/planit.	Grup Pune Gjashtëmujori i parë 2026
	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.	Operacionet (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 2. Krijimim e linjave të qarta të komunikimit/rakordimit	Grup Pune Gjashtëmujori i dytë 2025

				për procesin e hipotekimit.	
	Mungesë e PSV-së për përshtatjen e kuadrit rregullator në lidhje me administrimin e pronave në kontekstin e Bashkisë Konispol.	Operacional/Ligjor	I Lartë	1.Hartimi i një PSV-je për trajtimin e ankesave dhe kërkesave të qytetarëve në lidhje me administrimin e pronave. Publikimi i saj në Programin e Transparencës.	Drejtoria Juridike Njesia e MBNJ Sektori i Planifikimit të Territorit dhe Urbanistikës Gjashtëmujori i parë i 2025 e në vijimësi.