



BASHKIA KUÇOVË

PLANI I INTEGRITETIT

2026-2028

Miratuar me Vendim të Këshillit Bashkiak Nr.....dt.....*23.25.03.2026*.



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

Marsida Fani - Koordinator e Integritetit, Sekretari përgjithshëm
Heroina Shkëmbi - Drejtoreshë e Drejtorisë së Financës dhe Buxhetit
Sokol Vasili - Drejtor i Drejtorisë së Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit
Sinan Likaj- Drejtor i Drejtorisë së të Ardhurave
Nazmi Suli - Drejtor i Drejtorisë së Zhvillimit Rual
Jolanda Lila- Drejtoreshë e Shërbimit Social
Adriatik Carka- Përgjegjës i Sektorit të Auditimit të Brendshëm
Erion Plaku- Drejtor i Drejtorisë Juridike dhe Manexhimit të Burimeve Njerëzore

GRUPI I PUNËS AMVV

Ema Minxolli, AMVV
Julian Yzeir , AMVV
Ajdi Lajthia, AMVV
Majlinda Riska, Eksperte e jashtme

Ky plan integriteti është hartuar në kuadër të Komponentit “Zgjerimi i praktikës standarde 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

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

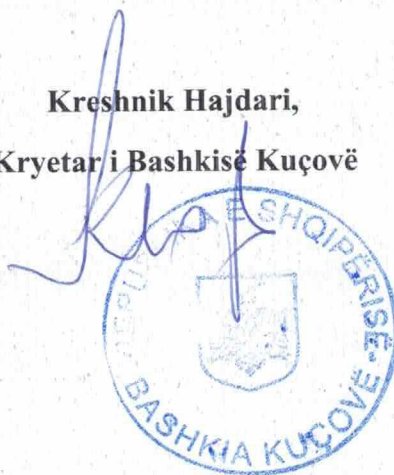
Ky plan është rezultat i një procesi gjithëpërfshirës dhe të mirëorganizuar, gjatë të cilit strukturat tona të brendshme analizuan dhe vlerësuan risqet e shkeljes së integritetit në të gjitha aspektet e funksionimit të bashkisë. Përmes këtij dokumenti, Bashkia Kuçovë angazhohet të zbatojë masa konkrete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

Ne mbetemi të përkushtuar për të krijuar një mjedis që inkurajon pjesëmarrjen e qytetarëve në vendimmarrje, duke rritur besueshmërinë dhe forcimin e lidhjes mes administratës dhe komunitetit. Nëpërmjet rritjes së integritetit, transparencës dhe llogaridhënies ne synojmë të përmirësojmë jo vetëm proceset administrative, por edhe rolin e qeverisjes vendore në konsolidimin e një demokracie funksionale.

Bashkia Kuçovë në përputhje me parimet e mirëqeverisjes, shpreh angazhimin e saj të plotë për zbatimin e Planit të Integritetit për ndërtimin e një administrate vendore etike, të hapur dhe profesionale, që kontribuon aktivisht në zhvillimin e qëndrueshëm dhe procesin e integritetit të vendit në Bashkimin Europian.

Kreshnik Hajdari,

Kryetar i Bashkisë Kuçovë



SHKURTESA

AMVV	Agjencia për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore
ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
ASHK	Agjencia Shtetërore e Kadastrës
BNJ	Burime Njerëzore
BE	Bashkimi Evropian
DAP	Departamenti i Administratës Publike
GPI	Grupit të Punës për Integritetin
KI	Konflikti i Interesit
NJVV	Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore
PBA	Programi Buxhetor Afatmesëm
PI	Plani i Integritetit
PPV	Plan i Përgjithshëm Vendor
PSV	Procedura Standarde Veprimi
OGP	Partneriteti për Qeverisje të Hapur
ILDKPKI	Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesit

TABELA E PËRMBAJTJES

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit

1.2 Qasja metodologjike

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

8

3. Plani i veprimit.....

10

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Integriteti institucional përbën një parakusht thelbësor për një qeverisje të mirë. Ai është i lidhur ngushtë me besimin e publikut tek qeverisja duke garantuar transparencë, komunikim të hapur, llogaridhënie dhe zbatim të procedurave ligjore. Shkelja e integritetit institucional mund të ketë pasoja që lidhen me cenimin e interesit publik, dëmtimin e besimit të qytetarëve tek administrata publike, si edhe cënimin e imazhit të saj. Prandaj, forcimi i integritetit institucional është një

synim i rëndësishëm për vetëqeverisjen vendore, veprimtaria e së cilës ka impakt të drejtpërdrejtë në jetën e qytetarëve dhe komuniteteve. Në këtë kuadër, bashkia Kuçovë ka ndërmarrë nismën për miratimin e Planit të Integritetit për periudhën 2026-2028, me qëllim evidentimin dhe vlerësimin e risqeve të integritetit, si dhe hartimin e një plani masash për minimizimin e tyre në një plan afatmesëm.

Qëllimi i këtij plani është të krijoje dhe konsolidojë një administratë vendore që i kundërvihet korrupsionit, transparente, inovative dhe e përgjegjshme për qytetarët, ku Këshilli Bashkiak (KB), administrata dhe shoqëria civile bashkëqeverisin në mënyrë etike dhe të krijojmë një administratë vendore që parandalon korrupsionin.

Vlerësimi u zhvillua nga grupi i punës i ngritur me urdhrin Nr. 185, datë 30.07.2025, të Kryetarit të Bashkisë, ku bënë pjesë përfaqësues të administratës së institucionit, të cilët u asistuan nga ekipi i punonjësve dhe ekspertëve të AMVV.

Hartimi i Planit të Integritetit 2026-2028 u bazua në:

1. Kuadrin bazë të politikave kundër korrupsionit si:

- Strategjia Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2024–2030 dhe Planit i Veprimit 2024–2026
- Strategjia Kombëtare për Decentralizimin dhe Qeverisjen Vendore 2023–2030 dhe plani i saj i veprimit 2023-2025;
- Rekomandimet e GRECO-s (Grupi i Shteteve kundër Korrupsionit) për forcimin e integritetit në nivel vendor;
- Aktet ligjore dhe nënligjore bazë për qeverisjen Vendore.
- Aktet e reja ligjore dhe nënligjore në fushën e etikës transparencës, menaxhimit të riskut dhe qeverisjes vendore.
- Parimet e Partneritetit për Qeverisje të Hapur (OGP Local), të cilat sigurojnë pjesëmarrje të gjerë qytetare, transparencë dhe llogaridhënie;

1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit.

Hartimi i Planit u realizua nga një Grup Pune i ngritur me urdhër të Kryetarit të Bashkisë Nr185 date 30.07.2025. i përbërë nga përfaqësues të administratës, të cilët u asistuan nga ekspertë. Procesi zgjati nga Tetor 2025 deri në Mars 2026.

Hartimi i Planit të 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, me përfaqësues nga administrata 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.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi risqeve të integritetit

Grupi i punës shqyrtoi kornizën rregullatore, strategjike si dhe dokumente të ndryshme operative të bashkisë. 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 94 përfaqësues të administratës së bashkisë.

Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit

Grupi i Punës në bashkëpunim me ekspertët, specialistët dhe punonjës kyç me eksperiencë, 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 Kuçovë ka nevojë për përditësimin dhe 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 përgjegjësisë së bashkisë, afatet kohore dhe strukturat përgjegjëse. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullore 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 u realizua në përputhje me metodologjinë për vlerësimin e riskut në Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore, duke ndjekur një qasje të kombinuar cilësore dhe sasiore.

1. Hapi 1 – Vlerësimi Cilësor

U zhvillua përmes:

- Fokus-grupeve në nivel drejtorish;
- Analizës së kuadrit të brendshëm rregulator;

Analiza u udhëhoq nga modeli i “7shtyllave të integritetit”:

1. Menaxhimi financiar dhe kontrolli
2. Buxheti & Prokurimi Publik;
3. Administrimi i Pronës Publike;
4. Burimet Njerëzore;
5. Planifikimi Urban;
6. Shërbimet Publike;
7. Kontrolli i Brendshëm.

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

2. Hapi 2 – Vlerësimi Sasiore

U realizua përmes një anketimi elektronik me 45 punonjës (kampion përfaqësues i të punësuarve aktivë në bashki), duke garantuar në nivel besueshmërie 95 %. Pyetësi i strukturuar me 32 indikatorë matës për perceptimet mbi:

- Konfliktin e interesit;
- Transparencën e prokurimeve;
- Respektimin e Kodit të Sjelljes;
- Efikasitetin e kontrolleve të brendshme.

Ky instrument ka për qëllim të matë perceptimet e nëpunësve të bashkisë lidhur me funksionimin dhe efektivitetin e sistemit të menaxhimit të integritetit. Pyetësi përfshin pyetje të fokusuar në çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në administratën e bashkisë dhe u plotësua në mënyrë anonime për të garantuar lirinë e shprehjes dhe besueshmërinë e rezultateve. Nga aspekti gjinor, zyrtarët meshkuj përbëjnë 44% të kampionit, ndërsa zyrtarët gra përfaqësojnë 56%. Përsa i përket grupmoshave, kategoria më e përfaqësuar është ajo e moshës 26-35 vjeç (41%), e ndjekur nga grupmosha 36- 45 vjeç (36%). Grupmoshat 46-55 vjeç, deri në 25 vjeç dhe mbi 56 vjeç përbëjnë përkatësisht (23%) Në aspektin e përvojës profesionale, nëpunësit me më pak se 5 vite dhe ato me 5- 10 vite përvojë pune përbëjnë (69%) të kampionit. Kategoria me 11-20 vite përvojë përfaqëson (24%) ndërsa nëpunësit me 21-30 vite përvojë dhe mbi 30 përbëjnë (7%).

2. Objektivat e identifikuara;

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

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

Ky përmirësim përfshin:

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

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

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

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

2.3 Përmirësimi i transparencës dhe llogaridhënies publike, si dhe menaxhimi i integritetit në fusha të veçanta të bashkisë.

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

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

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

4. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas fushave të përgjegjësive së bashkisë . Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

Procesi i zbatimit dhe monitorimit synon të sigurojë që progresi ndaj objektivave të Planit të Integritetit (PI) të matet në mënyrë të rregullt, transparente dhe të krahasueshme në kohë. Ky proces ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili ndjek progresin e zbatimit.

Frekuenca minimale e raportimit është brenda një periudhe gjashtëmujore. Raportimi i lejon titullarit të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa.

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.

Koordinatori përgatit raportin përmbledhës vjetor; pas miratimit nga Kryetari, ai publikohet në faqen zyrtare të bashkisë dhe i dërgohet AMVV-së.

Objektivi 1: Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit.					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioriteti i lartë; Prioriteti 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
1	Rregullorja e Brendshme nuk përfshin të gjitha përshkrimet për pozicionet e punës sipas strukturës së miratuar të Bashkisë.	Operacional/ Procesi		1. Përditësimi i rregullores me qëllim përfshirjen e përshkrimeve për të gjitha pozicionet e punës të pasqyruara në strukturën e bashkisë.	Grupi i punës për rishikimin e rregullores. Drejtorja Juridike dhe e menaxhimit të Burimeve Njerëzore. Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashëmujori i parë 2026
2	Kodi i Etikës së Bashkisë nuk përmban rregulla të plota dhe të qarta për aspekte të etikës dhe integritetit në bashki.	Operacional/Procesi		1. Hartimi i i Kodit të sjelljes dhe etikës së në përputhje me ndryshimet e kuadrit rregullator për etikën në Shqipëri, 2. Informimi i stafit të bashkisë mbi përmbajtjen e tij.	Drejtorja Juridike dhe menaxhimit të Burimeve Njerëzore. Sektori i Burimeve Njerëzore. Gjashëmujori i parë i 2026

3	<p>Moszbatim i dispozitave për regjistrimin e Konfliktit të Interesit (KI) rast pas rasti, si dhe për plotësimin e regjistrit të dhuratave.</p>	Operacional/Procesi	<p>1. Miratimi i regjistrave për regjistrimin e KI dhe të deklarimit të dhuratave sipas modeleve tip të ILDKPKI;</p> <p>2. Zbatim i kuadrit rregullator për parandalimin e KI dhe regjistrimin e Konfliktit rast pas rasti, si dhe për plotësimin e regjistrit të dhuratave në Bashkinë Kuçovë.</p> <p>3. Informim i stafit të bashkisë për përmbajtjen e tyre.</p>	<p>Autoriteti Përgjegjës për KI në bashki. Auditi i Brendshëm. Sektori i Burimeve Njerëzore</p> <p>Gjashhtëmujori i parë i 2026 dhe në vijimësi</p>
4	<p>Përditësimi i rregullores për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike.</p>	Operacional/Procesi	<p>1. Hartimi dhe miratimi i rregullores se brendshme për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike sipas modelit të ILDKPKI</p>	<p>Kryetari/Autoriteti përgjegjës</p> <p>Gjashhtëmujori i dytë 2026</p>
5	<p>Ndërgjegjësim i ulët i stafit mbi kuadrin rregullator dhe mekanizmat për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve.</p>	Operacional/Procesi	<p>I Mesëm</p>	<p>Auditi i Brendshëm Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashhtëmujori i dytë i 2026 dhe në vazhdimësi.</p>
6	<p>Mungesa e një plani vjetor trajnimesh të brendshme lidhur me kuadrin ligjor mbi etikën dhe integritetin.</p>	Operacional	<p>I Mesëm</p>	<p>Drejtoria Juridike dhe Burimeve Njerëzore Sektori i Burimeve Njerëzore</p> <p>Gjashhtëmujori i</p>

7	Hartimi i Regjistrit të Menaxhimit të Riskut mbi baza objektive nga të gjitha drejtoritë.	operacional/ Strategjik	I Mesëm	1. Rishikimi i Regjistrit të Riskut nga të gjitha drejtoritë. 2. Trajnim i personelit lidhur me metodologjine e hartimit të Riskut.	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit. Gjashtëmujori i parë 2027	dytë 2026
8	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 njëjësive përkatëse dhe duke vendosur kritere të matshme për administrimin e performancës së shërbimit publik. 2. Realizimi i monitorimeve periodike dhe kryerja e një analize mbi këtë proces. 3. Informimi i titullarit të bashkisë mbi këtë analizë	Grup pune teknik për hartimin e PSV-së dhe metodologjisë + Agjencia e Shërbimeve Publike. Gjashtë mujori i dytë i vitit 2026	
9	Mungesa e PSV -ve dhe gjurmëve të auditimit për të gjitha llojet e auditimit të kryer.	Operacional/ kontrolli	I Lartë	1. Hartimi i një plani për zhvillimin e PSV -ve dhe gjurmëve të auditit për të gjitha llojet e auditimit.	Sekretari i Përgjithshëm/Grup Pune. Auditit I Brendshëm Gjashtëmujori i parë i 2027	
	Bashkia nuk ka plan	Operacional/	I Lartë	1. Ngritja e një grupi punë për	Kryetari/Grupi i	

10	strategjik të zhvillimit.	Strategjik	<p>hartimin e Planit Strategjik të Bashkisë.</p> <p>2. Miratimi i Planit Strategjik dhe publikimi i tij në faqen zyrtare.</p> <p>3. Informimi i punonjësve mbi përbajtjen e Planit Strategjik.</p>	<p>Punës për Hartimin e Planit Strategjik të Zhvillimit</p> <p>Gjashtëmujori i dytë 2028</p>
----	---------------------------	------------	--	--

Objektivi 2: Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore në bashki për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit.					
Nr.	Risiko 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
11	<p>Dosjet e personelit mbahen në formatin fizik dhe atë excel për shkak të mungesës së aksesit në sistemin HRMIS.</p>	Operacional/ Procesi	I Mesëm	<p>1. Komunikimi nëpërmjet kërkesës zyrtare me Departamentin e Administratës Publike për marrjen e aksesit në sistemin HRMIS.</p>	<p>Sektori I Burimeve Njerëzore</p> <p>Gjashtëmujori i dytë 2026 e në vijimësi</p>
12	<p>Mungesa e një plani vjetor trajnimesh për zhvillimin profesional të personelit të bashkisë bazuar në vlerësimin e performancës.</p>	Operacional	I Mesëm	<p>1. Përcaktimi në Rregulloren e Brendshme i detyrimit për hartimin e Planit Vjetor të Trajtimeve.</p> <p>2. Përcaktimi në Rregulloren e Brendshme i detyrimit për kryerjen e Analizës Vjetore të Performancës,</p>	<p>Drejtoria e juridike dhe Burimeve Njerëzore</p> <p>Sektori i Burimeve Njerëzore.</p>

				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.	Gjashëmujori i dytë 2026 e në vijimësi.
13	Njohuri të kufizuara të personelit në lidhje me çështjet e etikës dhe parandalimit të konfliktit të interesit.	Operacional	I Mesëm	1. Organizimi i trajnimeve për personelin në lidhje me çështje të etikës dhe parandalimit të konfliktit të interesit. 2. Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnimet.	Drejtoria Juridike dhe Burimeve Njerëzore. Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashëmujori i dytë i 2026 e në vijimësi.
14	Anëtarët e Komisionit të Vlerësimit të Ofertave janë të përhershëm duke krijuar ngarkesë në punë dhe nivel të lartë ekspozimi ndaj situatave të konfliktit të interesit.	Operacional/ Procesi		1. Sigurimi i rotacionit të vazhdueshëm të anëtarëve të KVO-së për të shmangur mbingarkesën në punë dhe ekspozimin e lartë ndaj situatave të konfliktit të interesit.	Drejtori e Prokurimeve Publike dhe Menaxhimit të Kontratave. Gjashëmujori i parë 2027 e në vijimësi.
15	Njësia e auditit të brendshëm ka një specialist pa certifikimin përkatës.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1. Marrja e masave që sektori i auditit të brendshëm të funksionojë me punonjës të certifikuar.	Auditi i Brendshëm/ Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashëmujori i parë 2026 e në vijimësi
	Punonjësit kanë nevojë për trajnime të vazhdueshme mbi ndryshimet e shpeshta ligjore/nënligjore në fushën e	Operacional/ Procesi	I Lartë	1. Trajnimi i vazhdueshëm i punonjësve mbi ndryshimet ligjore në fushën e prokurimit publik, në bashkëpunim me ASPA-n.	Drejtori e Prokurimeve Publike dhe Menaxhimit të Kontratave.

16	prokurimit publik.				Sektori i Burimeve Njerëzore
17	Punonjësit e punësuar rishtazi nuk informohen mbi paketën orientuese me aktet rregullatore të funksionit të bashkisë.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Krijimi i një pakete Bazë me aktete kryesore rregullatore mbi qeverisjen vendore. 2. Njohja me këtë paketë e punonjësve të rinj.	Drejtoria Juridike dhe e Burimeve Njerëzore Sektori i Burimeve Njerëzore. Gjashtëmujori i dytë i 2026 e në vijim.
18	Njohuri të kufizuara mbi ligjin e informimit nga stafi i bashkisë	Operacional/ Procesi		1. Trajnimi i stafit mbi rregullat e parashikuara në këtë ligj i cili ka për qëllim, nxitjen e integritetit, të transparencës e të përgjegjshmërisë.	Koordinatori për të Drejtën për Informim & Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i parë i 2027 e në vijim.
19	Punonjësit nuk janë të trajnuar mbi monitorimin dhe standardet e cilësisë së ofrimit të shërbimeve publike.	Burime Njerëzore/ Operacional	I Mesëm	1. Marrja e masave për trajnimin e punonjësve lidhur me standardet e cilësisë dhe monitorimin e ofrimit të shërbimeve publike.	Agjencia e Shërbimeve Publike Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i parë i 2027 e në vijimësi

Objekti 3. Përmirësimi i transparencës, llogaridhënies publike, si dhe menaxhimi i integritetit në fusha të veçanta të bashkisë.					
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 aktiviteve
20	Programi i transparencës dhe informacioni ekzistues nuk është i përditësuar.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1. Plotësimi dhe përditësimi i programit të transparencës me informacion aktual	Koordinatori për të drejtën e informimit. Gjashëmujori i parë 2026 e në vijim
21	Mungesë e Raportit Vjetor të Transparencës në Procesin e Vendimmarjes.	Operacional/ Reputacional dhe Imazhi	I Mesëm	1. Hartimi i Raportit Vjetor të Transparencës në Procesin e Vendimmarjes (Raporti i Konsultimit Publik) sipas parashikimeve të Ligjit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik. 2. Publikimi i Raportit Vjetor të Transparencës në Procesin e Vendimmarjes në Programin e	Koordinatori për njoftimin dhe konsultimin publik Sekretari i Këshillit Bashkiak Koordinatori për të drejtën e informimit Gjashëmujori i dytë i vitit 2026 e në

22	Bashkia nuk ka hartuar dhe publikuar raport monitorimi për programin e transparencës.	Operacionet /Procesi	I Mesëm	Transparencës 1.Miratimi dhe publikimi i Programit të Transparencës së bashkisë në përputhje me udhëzimet e Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe legjislationin përkatës. 2.Përditësimi i vazhdueshëm i Programit të Transparencës me informacionin e nevojshëm.	vijimësi. Kordinatori për të Drejtën e Informimit/Sektorët përkatës të bashkisë Gjashëmujori i parë 2027
23	Mungesa e publikimit të raporteve të Auditit të Brendshëm në Programet e Transparencës.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	Publikimi i raporteve të meknizmave të kontrollit të brendshëm dhe të jashtëm në faqen zyrtare të bashkisë.	Auditi i Brendshëm/Kordinatori për të drejtën e informimit Gjashëmujori i parë 2027 e në vijimësi
24	Regjistri i kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë nuk është publik.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1. Publikimi i regjistrit të kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë në faqen zyrtare të bashkisë.	Sektori I Planifikimit të Territorit projekteve dhe kadastrës/ Koordinatori për të Drejtën për Informim Gjashëmujori i dytë i 2027 e në vijimësi
	Mungesë e informacionit		I Mesëm	1. Hartimi periodik i	Drejtoria Ekonomike

25	publik për donacionet e bashkisë në PT.	Operacional/Procesi	raporteve gjashëmujore mbi të gjithë donacionet e përfituara nga bashkia (jo vetëm për bashkëfinancimet me fonde të IPA-së) sipas kërkesave të Rregullores së Këshillit Bashkiak. 2. Publikimi në PT, i informacionit për donacionet e përfituara nga bashkia, duke përfshirë emrin e donatorit, shumën e donacionit, qëllimin e donacionit.	dhe e Menaxhimit Financiar + Koordinatorin për të Drejtën e Informimit Gjashëmujori i dytë 2027
M m 26	Mungesë e një mekanizmi që mat perceptimin publik / indeks vjetor i besimit publik.	Operacional/Procesi	I Mesëm	Koordinatori i Performances & Forumi OGP Gjashëmujori i dytë 2027 e në vijimësi

Fusha e Menaxhimit Financiar			
Nr	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioritetet i lartë; Prioritetet i moderuar; Prioritetet i
			Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës
			Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve

27	Kapacitete të kufizuara të personelit të bashkisë (EMP-të) për hartimin e kërkesave buxhetore gjatë procesit të përgatitjes së PBA-së.	Burimet Njerëzore/ Operacional	I Mesëm	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 trajnimeve në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnimet.	Drejtoria e Financës, Planifikimit të Buxhetit Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashhtëmujori i dytë 2027
28	Procesi i kontabilizimit është manual dhe nuk ka një program të digitalizuar.	Operacionet(Procesi)		1.Digitalizimi i procesit të kontabilizimit në bashki. 2.Sigurimi i programeve përkatëse të kontabilitetit për këtë proces.	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit Gjashhtëmujori i parë 2028 e në vijimësi
29	Detyrime të papaguara të prapambetura ndaj bashkisë nga të tretët.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1.Ndjekja e të gjithë procedurave ligjore për të siguruar arkëtimin e detyrimeve nga debitorët e taksave dhe tarifave vendore Vendosja e afateve dhe masave me karakter administrativ.	Drejtoria e të Ardhurave Vendore Gjashhtëmujori i dytë 2026 e në vijimësi
30	Dokumentat Financiare Arkivore nuk janë të digitalizuara.	Teknologjia e Informacionit	I Mesëm	1. Marrja e masave për digitalizimin e fondit arkivor të Drejtorisë së	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit

				Financës dhe Buxhetit.	Gjashtëmujori i dytë i 2028
31	Nuk ka një sistem elektronik për digjitalizimin e fondit arkivor në bashki.	Operacional/Procesi Tek/Info	I Mesëm	1. Marrja e masave për planifikimin në buxhet të një fondi të dedikuar për digjitalizimin e arkivës. 2. Hartimi i projektit të digjitalizimit të fondit arkivor.	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit/Sektori i Burimeve Njerëzore dhe Arkivë/Protokollit Gjashtëmujori i dytë i 2028
Fusha e Shërbimeve Publike					
32	Mungesa e manualeve të brendshme për procesin e mbikqyrjes dhe monitorimit të Shërbimeve publike.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1 Hartimi dhe miratimi i manualeve për monitorimin të performancës së shërbimit. 2.Njohja e personelit me manualet.	Grup pune/ Agjencia e Shërbimeve Publike Gjashtëmujori i parë 2027 Kryetari/Grup Pune Agjencia e Shërbimeve Publike Gjashtëmujori i dytë 2027
33	Mungesa e përcaktimit të instrumentit për administrimin e shërbimit publik. Mosrespektimi i kushteve të kontratës lidhur me cilësinë e shërbimit në procesin e zbatimit të saj.	Operacional	I Mesëm	1.Hartimi dhe miratimi i instrumentit për administrimin e shërbimit publik. 1. Në Rregulloren e Brendshme të Institucionit, të parashikohet detyrimi që për çdo rast, në përfundim të investimit, të bëhet	1&2 Grup pune teknik me punonjës të bashkisë për rishikimin e Rregullores së Brendshme të Bashkisë,

34		Operacional/ Ligjor	<p>rakordimi me Drejtorinë e Financës dhe Drejtorisë Përkatëse të Zbatimit të Kontratave për faturat e paraqitura dhe të paguara, vlerës së situacionit përfundimtar si dhe për llogaritjen e penaliteteve të mundshme ndaj sipërmarrësit të shërbimit apo punimeve.</p> <p>2. Rritja e kapaciteteve të personelit monitorues për monitorimin e kontratave të shërbimeve publike.</p> <p>3. Publikimi i raporteve të monitorimit të kontratave të shërbimit publik në faqen zyrtare të bashkisë.</p>	<p>2. Agjencia e shërbimeve Publike+ Burimet njerëzore</p> <p>3. Drejtoria e Punëve Publike + Koordinatori për të Drejtën për Informim</p> <p>Gjashëmujori i parë i 2027.</p>
Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit				
35	Plani i Përgjithshëm Vendor i bashkisë ka nevojë të përditësohet.	Operacional/ Strategjik	I Mesëm	<p>Drejtoria e Planifikimit, të Territorit Projekteve dhe Kadastrës /Koordinatori për konsultimin publik</p>

	Vendor, në mënyrë që të reflektojë nevojat dhe vizionin aktual të bashkisë. 2. Te sigurohet konsultimi publik i PPV-së së rishikuar me qytetarët e bashkisë.		Gjashhtëmujori i parë i 2027
36	1. Kapacitetet të pamjaftueshmë dhe mungesë kualifikimesh sipas kuadrit rregullator të planifikimit dhe të kontrollit të zhvillimit të territorit. 2. Kapacitete të burimeve njerëzore dhe teknike të pamjaftueshme për realizimin e detyrave funksionale në terren për pronat dhe planifikimin e territorit.	Operacional/Procesi	Kryetari/Grup Pune Gjashhtëmujori i parë 2027 e në vijimësi
Fusha e menaxhimit dhe administrimit të pronave			
37	Mungesë e një plani afatgjatë strategjik për mirëadministrimin e pronave.	Operacional/Procesi	Grup Pune/Kryetari Gjashhtëmujori i parë 2028
	Mos hipotekimi i pronave të	Operacional/Procesi	Grup Pune/Kryetari

38	bashkisë si rrjedhojë e: - Mungesës së fondeve për ta financuar këtë proces; - Mosrakordim dhe mungesë komunikimi me zyrën e hipotekës.		ASHK dhe vlerësimi i mundësisë së lehtësimit të formave të pagesës për regjistrimin e titujve të pronësisë në favor të bashkisë Kuçovë 2. Hartimi i një Moduli për krijimin e linjave të qarta të komunikimit/rakordimi t për procesin e hipotekimit.	Gjashhtëmujori i dytë 2027 e në vijimësi.
----	---	--	--	---