



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**BASHKIA TEPELENË  
KËSHILLI BASHKIAK**

Nr. 2124/3 prot

Tepelenë, më 30.06.2026

**V E N D I M**

Nr. 49, datë 26.06.2026

**“PËR MIRATIM TË PLANIT TË INTEGRITETIT TË BASHKISË TEPELENË 2026-2028”**

Në mbështetje të nenit 8, pika 2, nenit 9, pikat 1, nënpika 1.1, shkronja “b”, nenit 54, shkronja , “k”, nenit 55, pikat 3 dhe 6, të ligjit nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore”, të ndryshuar, si edhe në vijim të relacionit të grupit të punës nr. 2124/1prot, datë 22.06.2026, me propozim të kryetarit të Bashkisë, Këshilli Bashkiak,

**V E N D O S I:**

1. Miratim të Planit të Integritetit të Bashkisë Tepelenë 2026-2028 , sipas tekstit që i bashkëlidhet këtij vendimi dhe është pjesë përbërëse e tij.
2. Ngarkohet kryetari i Bashkisë apo personi i autorizuar prej tij për nënshkrimin të Planit të Integritetit .
3. Bashkia Tepelenë të ndjek procedurën sipas parashikimeve të këtij vendimi, si dhe nxjerrjen e çdo akti të nevojshëm për zbatimin e tij.
4. Ngarkohen kryetari i Bashkisë, Drejtoria e Ligjore dhe Shërbimeve Organizative, Drejtoria e Zhvillimit Ekonomik dhe Menaxhimit Financiar, për zbatimin e këtij vendimi.
5. Ky vendim hyn në fuqi sipas përcaktimeve të pikës 6 të nenit 55 të ligjit nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore” dhe pas konfirmimit ligjor nga Institucioni i Prefektit të Qarkut Gjirokastrë.

Sekretari i Këshillit Bashkiak

Valbona ÇELA

**KRYETAR I KËSHILLIT BASHKIAK**

**ARBEN GUMENI**

Miratuar me 12 (dymbëdhjetë) vota

Vota Pro 12 (dymbëdhjetë)vota

Vota Kundër 0

Vota Abstenim 0

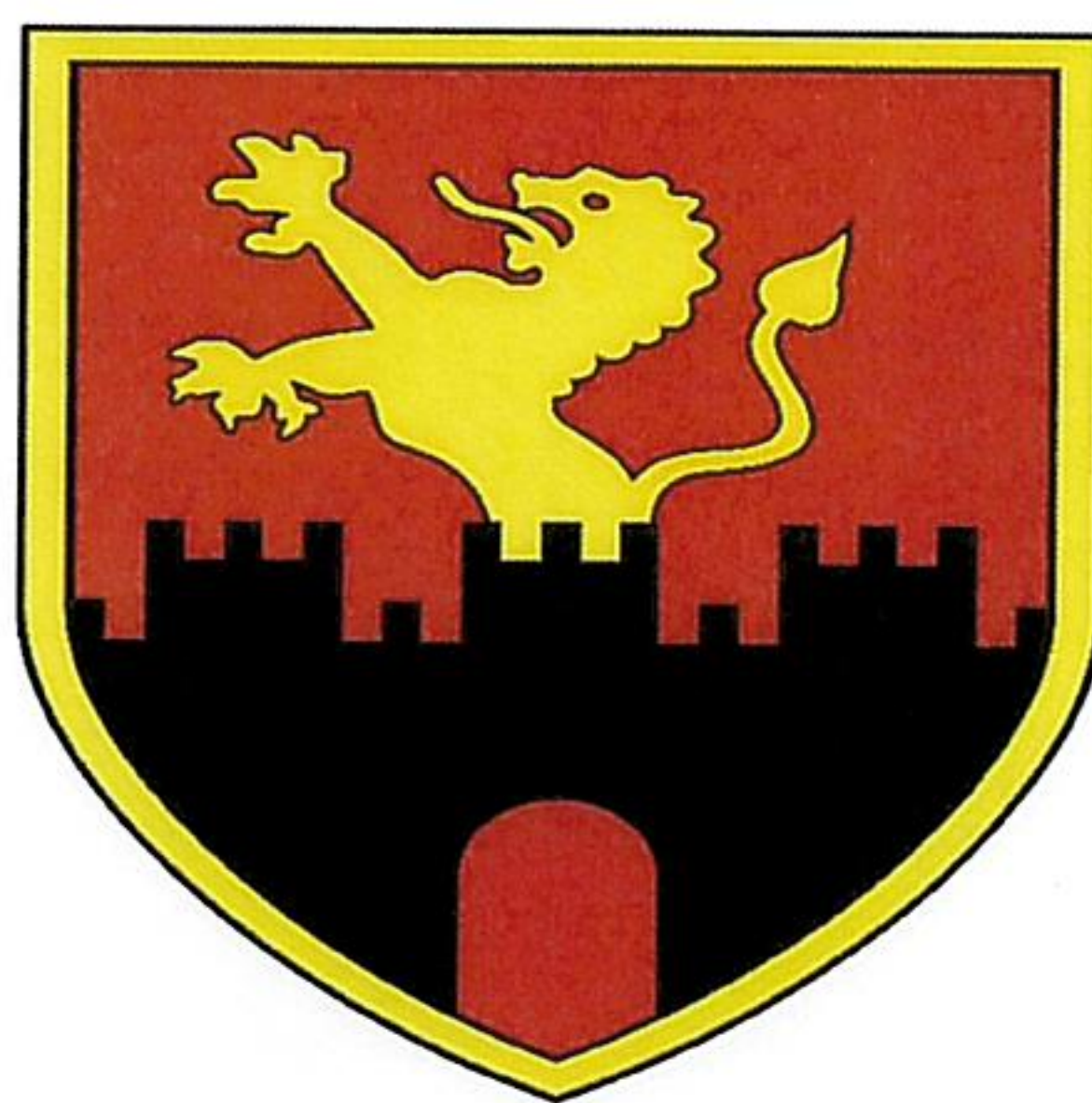
Zbardhur më datë 30.06.2026

Adresa: Sheshi “Lord Bajron” Tepelenë

web: [www.tepelena.gov.al](http://www.tepelena.gov.al)

E-mail: [info@tepelena.gov.al](mailto:info@tepelena.gov.al)





**BASHKIA TEPELENË**

**PLANI I INTEGRITETIT**

**2026-2028**

Miratuar me Vendim të Këshillit Bashkiak Nr. 49...dt. 26.06.2016.





## **GRUPI I PUNËS PËR HARTIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT NË BASHKINË TEPELENË**

- |            |           |                             |
|------------|-----------|-----------------------------|
| - Arta     | Shaha     | Koordinatore e Integritetit |
| - Julinda  | Karteri   | anëtar                      |
| - Hatixhe  | Qendra    | anëtar                      |
| - Ela      | Skënderaj | anëtar                      |
| - Xhulia   | Meta      | anëtar                      |
| - Kristela | Sulaj     | anëtar                      |

## **GRUPI I PUNËS AMVV**

- |                 |                    |
|-----------------|--------------------|
| Julian Uzeir,   | AMVV               |
| Sara Dema,      | 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 Ministrisë së 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 Tepelenë 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 angazhohet të zbatojë masa konkrete për parandalimin dhe reduktimin e risqeve të integritetit, duke synuar rritjen e efektivitetit dhe përmirësimin e mekanizmave të transparencës dhe llogaridhënies.

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

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





## SHKURTESA

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





## **TABELA E PËRMBAJTJES**

|                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Rëndësia e Planit të Integritetit .....</b>                                                   | <b>6</b>  |
| <b>1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit .....</b>                                       | <b>6</b>  |
| <b>1.2 Qasja metodologjike .....</b>                                                                | <b>7</b>  |
| <b>2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit.....</b> | <b>8</b>  |
| <b>3.Plani i veprimit.....</b>                                                                      | <b>10</b> |



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

Integriteti institucional 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 Tepelenë 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 krijojë 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. 28, datë 20.02.2026, 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 Ndërsektorale Kundër Korrupsionit 2024–2030 dhe Plani 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;
- Aktet e reja ligjore e nënligjore 2024–2025 në fushën e etikës dhe integritetit, transparencës, menaxhimit të riskut për qeverisjen vendore.

2. Në nivel vendor, plani u mbështetet gjithashtu në:

- Rregulloren e Këshillit Bashkiak Tepelenë, e cila garanton transparencën në vendimmarrje, konsultimin publik dhe përcakton procedurat e raportimit ndaj qytetarëve dhe organeve të mbikëqyrjes;
- Politikat ekzistuese të Bashkisë për qeverisje të hapur, buxhetim me pjesëmarrje, etikë publike, si dhe menaxhim të rrezikut;

#### **1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Tepelenë**





Hartimi i Planit u realizua nga një Grup Pune i ngritur me urdhër të Kryetarit të Bashkisë i përbërë nga përfaqësues të administratës, të cilët u asistuan nga ekspertët e AMVV. Procesi zgjati nga Shkurt- Prill 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 ka në përbërjen e tij, punonjës nga fushat kryesore të funksioneve administrative dhe luan një rol kyç në analizimin dhe vlerësimin e sfidave me të cilat përballet 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 gjithashtu, 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 33, 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 identifikuar u vlerësuan dhe u bazuan në:

Tre dimensione të ndërvarura:

- Probabiliteti i shfaqjes së ngjarjes;
- Impakti mbi integritetin institucional dhe besimin publik;
- Efikasiteti i kontrolleve ekzistuese.

Bazuar në mundësinë e ndodhjes dhe ndikimin e tyre, risqet u kategorizuan në nivele të ndryshme (i lartë, mesatar, i ulët) dhe u renditën sipas prioritetit.

#### ***Faza 4: Plan 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 Tepelenë ka nevojë për plotësimin e kuadrit rregullator për etikën dhe





integritetit, 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 veprimi 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 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 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 rregullator;
- Shqyrtimit të raporteve të auditimit, raporteve të KLSH, dhe raporteve të OSHC-ve.

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 33 punonjës (kampion përfaqësues i të punësuarve aktivë në bashki), duke garantuar në nivel besueshmërie 90%. Pyetësi është i strukturuar me 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 fokusuara 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 42% të kampionit, ndërsa zyrtarët gra përfaqësojnë 58% . Përsa i përket grupmoshave, kategoria më e përfaqësuar është ajo e moshës 46-55 vjeç ( 45.2%), vjeç e ndjekur nga grupmosha 36-45vjeç(29%), Grupmoshat 26-35 vjeç 19.4% dhe mbi 56 vjeç (19.4%) Në aspektin e përvojës profesionale, nëpunësit me më pak se 5 vite 22.6%, dhe ato me 5- 10 vite përvojë pune përbëjnë 25.5%. të kampionit. Kategoria me 11-20 vite përvojë përfaqëson 38.7% ndërsa nëpunësit me 21-30 vite përvojë 9.7% dhe mbi 30 nuk ka.

## **2. Qëllimi dhe Objektivat e identifikuara;**

Plani i Integritetit përfaqëson një dokument startegjik të bashkisë për të krijuar një administratë vendore që i kundërvihet korrupsionit, është transparente, inovative dhe e përgjegjshme për qytetarët, ku Këshilli Bashkiak (KB), administrata dhe shoqëria civile bashkëqeverisin në mënyrë etike, në përputhje me kuadrin ligjor kombëtar.

### **Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit;**

*Objektivi (OS).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 Tepeklenë ishte i domosdoshëm përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator.

Ky përmirësim përfshin:

- Përditësimin e Kodit të Etikës, duke përfshirë në të rregulla për pranimin e dhuratave dhe regjistrin përkatës, për veprimtaritë e jashtme, për donacionet për lobistë etj
- Hartimin e strategjive dhe zbatimin e të gjitha procedurave ligjore që lidhen me etikën dhe integritetin institucional.

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.



*Objektivi(OS).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 Tepelenë përballlet 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 për kuadrin ligjor të etikës dhe integritetit,, në fushën financiare, atë të prokurimeve publike, arkivimit të dokumentacionit etj.

*Objektivi (OS).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. Megjithatë bashkia Tepelenë ka një faqe zyrtare të mirë në këtë ajo ka nevojë të përforcojë nivelin e transparencës duke e bërë atë proaktive. 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 risqetë ndryshme në disa fusha kryesore si në fushën e menaxhimit financiar, shërbimeve publike dhe atë të territorit. Sigurimi i fondeve të mjaftueshme për minimizimin e këtyre risqeve përfaqëson një sfidë që shkon përtej kapacitetit të bashkisë. Kjo kërkon gjithashtu një angazhim të përbashkët dhe një vullnet të mirë, për të garantuar që qytetarët të kenë akses në shërbime me standarde të krahasueshme në të gjithë territorin e Republikës së Shqipërisë.





3.Buxhetimi i Masave Prioritare (Model)

Duke respektuar tavanin ligjor të përcaktuar në SNKK dhe planin e veprimit (2018-2020) , që shpenzimet për integritet të mos tejkalojnë **1 %** të buxhetit paketa e konsoliduar e masave për 3 objektivat kërkon rreth ... **milionë lekë** në vitin e parë, ose .....% të buxhetit total. P.sh.

| Bloku i masave                                                                                                             | .....    | Operim<br>vjetor (lekë) | Totali vit 1 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------|--------------|
| OS-1 – Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator.....                                                                 | .....    | .....                   | .....        |
| OS-2 –Menaxhimi dhe zhvillimi I burimeve njerëzore;                                                                        | .....    | .....                   | .... mln     |
| OS-3 – Përmirësimi i transparencës dhe llogaridhënies publike dhe menaxhimi i riskut në fusha të veçanta të përgjegjësisë; | .....    | .....                   | .....mln     |
| TOTAL                                                                                                                      | .... mln | .... mln                | ≈ ....mln    |

Si u përlllogaritën kostot?

- **Investimet** (.... mln lekë) përfshijnë shpenzimet kapitale një-herëshe: platforma digjitale modernizim serverash, rishikim përshkrimesh pune, paketë orientuese etj.
- **Operimi** (.... mln lekë/vit) mbulon trajnimet periodike, forumet “Ditët e Hapura”, Buxhetimin me Pjesëmarrje, sondazhe dhe mirëmbajtjen e sistemeve digjitale.

Në buxhetet pasuese, vetëm komponenti operativ (~ .....lekë/vit) përsëritet, ndërsa kostot kapitale amortizohen. Me shpenzime prej ....% të buxhetit, Bashkia mund të lërë ... **milionë lekë** hapësirë si fond kontingjence për masa të reja ose kosto të paparashikuara gjatë zbatimit





#### 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 përgjegjësisë 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 (OS). 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 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      |
| 1                                                                                                                                 | Kodi i Etikës së Bashkisë nuk përmban rregulla të plota dhe të qarta për aspekte të etikës dhe integritetit në bashki.    | Operacional/Procesi             | I Lartë                                                      | 1.Ngritja e Grupit të punës për Përditësimin i Kodit të Etikës.<br>2. Miratimi dhe publikimi i Kodit Etik ku të përcaktohen:<br>-rregulla për pranimin e dhuratave;<br>-pranimin e donacioneve;<br>-për veprimtaritë e jashtme<br>-për standartet e sjelljes pas punësimit;<br>-rregulla për deklarimin e tyre me lobistë;<br>3. Trajnimi i stafit lidhur me përmbajtjen e Kodit Etik. | Grup Pune me punonjës të bashkisë / Kryetari i Bashkisë<br><br>Gjashtëmujori i dytë i 2026. |
| 2                                                                                                                                 | Rregullore e brendshme për parandalimin e konfliktit të interesit e pa përditësuar sipas ndryshimeve të fundit ligjore.   | Operacional/ Procesi            | I Mesëm                                                      | 1.Përditësimi dhe miratimi i rregullores së brendshme të bashkisë për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike.<br>2.Informimi i stafit të bashkisë për rregulloren.                                                                                                                                                                                 | Burimet<br>Njerëzore/Sektori Juridik<br>Gjashtëmujori i dytë 2026.                          |
| 3                                                                                                                                 | Ndërgjegjësim i ulët i stafit mbi kuadrin e ri rregullator dhe mekanizmat për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve. | Operacional/Procesi             | I Lartë                                                      | 1.Organizimi i trajnimeve për stafin mbi legjislacionin për sinjalizimin dhe mbrojtjen e                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Auditi i Brendshëm<br>Sektori i Burimeve Njerëzore                                          |



|   |                                                                                       |                         |         |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                                                       |                         |         | sinjalizuesve sipas ndryshimeve në legjislacion.                                                                                                                                                                                | Gjashtëmujori i dytë 2026 e në vijimësi.                                                                                                        |
| 4 | Rregullorja e Brendshme nuk përfshin përshkrimin e detyrave që ndjek GMS              | Operacional/ Procesi    | I Mesëm | 2. Përfshirja në planin vjetor të trajnimeve për stafin e bashkisë.<br><br>1. Ngritja e Grupit të punës për hartimin e detyrave të GMS<br>2. Rrëshikimi i rregullores me qëllim përfshirjen e përshkrimeve dhe detyrave të GMS. | Drejtorja Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve<br>Njerëzore/ Grupi i punës për rishikimin e rregullores<br><br>Gjashtëmujori i dytë 2026. |
| 5 | 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 auditimit për të gjitha llojet e auditimit.                                                                                                                      | Sekretari i Përgjithshëm/Grup Pune. Audit i Brendshëm<br><br>Gjashtëmujori i parë 2027.                                                         |
| 6 | Bashkia nuk ka plan strategjik të zhvillimit.                                         | Operacional/ Strategjik | I Lartë | 1. Ngritja e një grupi punë për hartimin e Planit Strategjik të Bashkisë.<br>2. Miratimi i Planit Strategjik dhe publikimi i tij në faqen zyrtare.<br>3. Informimi i punonjësve mbi përmbajtjen e Planit Strategjik.            | Grupi i Punës për Hartimin e Planit Strategjik të Zhvillimit<br><br>Gjashtëmujori i dytë 2028.                                                  |
| 7 | Mungon regjistri i konfliktit rast pas rasti të interesit në bashki.                  | Operacional/ Procesi    | I Mesëm | Miratimi i regjistrave sipas modelit të ILDKPKI dhe administrimi i tyre                                                                                                                                                         | Autoriteti përgjegjës. Audit i Brendshëm.<br><br>Gjashtëmujori i dytë 2026.                                                                     |



|   |                                                                                           |                            |         |                                                                                                                                                               |                                                                             |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 8 | Hartimi i Regjistrit të Menaxhimit të Riskut mbi baza objektive nga të gjitha drejtoritë. | Operacional/<br>Strategjik | I Lartë | <p>1. Rishikimi dhe hartimi i Regjistrit të Riskut nga të gjitha drejtoritë.</p> <p>2. Trajnim i personelit lidhur me metodologjinë e hartimit të Riskut.</p> | <p>Drejtoria e Financës dhe Buxhetit.</p> <p>Gjashtëmujori i parë 2027.</p> |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                              |                                                                                                                |                                 |                                                                 |                                                                                                                                  |                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Objektivi(OS).2 Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore në bashki, për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit;</i> |                                                                                                                |                                 |                                                                 |                                                                                                                                  |                                                                                                               |
| Nr                                                                                                                                           | <b>Risku dhe ngjarjet e mundshme</b>                                                                           | Kategoria e faktorëve të riskut | Prioritet i lartë;<br>Prioritet i moderuar;<br>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                        |
| 9                                                                                                                                            | Dosjet e personelit mbahen në formatin fizik dhe atë excel për shkak të mungesës së aksesit në sistemin HRMIS. | Operacional/<br>Procesi         | I Lartë                                                         | <p>1.Komunikimi nëpërmjet kërkesës zyrtare me Departamentin e Administratës Publike për marrjen e aksesit në sistemin HRMIS.</p> | Drejtoria Juridike dhe Shërbimet Organizative/Sektori i Burimeve Njerëzore.<br><br>Gjashtëmujori i dytë 2027. |
| 10                                                                                                                                           | Pozicioni i Sekretarit të Përgjithshëm të Bashkisë Tepelenë është vakant.                                      | Burime Njerëzore/<br>Procesi    | I Lartë                                                         | 1. Marrja e masave për plotësimin e pozicionit të Sekretarit të Përgjithshëm në bashki.                                          | Drejtoria Juridike dhe Shërbimet Organizative/ Sektori i Burimeve Njerëzore                                   |



|    |                                                                                                                                 |                         |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                              |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                 |                         |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Gjashtëmujori i parë i 2026.                                                                                                 |
| 11 | Mungesa e një plani vjetor trajnimesh për zhvillimin profesional të personelit të bashkisë bazuar në vlerësimin e performancës. | Operacional/<br>Procesi | I Mesëm | <p>1. Përcaktimi në Rregulloren e Brendshme i detyrimit për hartimin e Planit Vjetor të Trajnimeve.</p> <p>3. Hartimi i Planit të Trajnimeve dhe Analizës së Performancës, çdo vit.</p> <p>4. Njohja e Personelit me këtë plan.</p>                                                                                                                                   | Drejtoria Juridike dhe Shërbimet Organizative/ Sektori i Burimeve Njerëzore.<br><br>Gjashtëmujori i parë 2027                |
| 12 | Njohuri të kufizuara të personelit në lidhje me çështjet e etikës dhe parandalimit të konfliktit të interesit.                  | Operacional/<br>Procesi | I Mesëm | <p>1. Organizimi i trajnimeve për personelin në lidhje me çështje të etikës dhe parandalimit të konfliktit të interesit.</p> <p>2. Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnimet.</p>                                                                                                                                                     | Drejtoria Juridike dhe Shërbimet Organizative.<br><br>Gjashtëmujori i parë 2027 e në vijimësi.                               |
| 13 | Nevojë për rritjen e kapaciteteve teknike të punonjësve të bashkisë në fushën e prokurimeve publike.                            | Operacional/<br>Procesi | I Lartë | <p>1. Organizimi i trajnimeve në lidhje me ndryshimet ligjore përkatëse për punonjësit e përfshirë në procedurat e prokurimeve publike.</p> <p>2. Organizimi i trajnimeve të në lidhje me hartimin e termave të referencës dhe specifikimeve teknike për procedurat e prokurimit publik.</p> <p>3. Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Trajnimeve.</p> | Drejtoria Juridike dhe Shërbimet Organizative/ Sektori i Burimeve Njerëzore.<br><br>Gjashtëmujori i parë 2027 e në vijimësi. |
| 14 | Njësia e auditit të brendshëm ka një specialist pa certifikimin përkatës.                                                       | Operacional/<br>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                                                                             |



|    |                                                                                                                              |                                  |         |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                              |                                  |         |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                | Gjashtëmujori i dytë<br>2026                                                                                                                                                   |
| 15 | Stafi i bashkisë nuk është i informuar plotësisht mbi legjilacionin përkatës për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesit. | Burime Njerëzore/<br>Procesi     | I Lartë | 1. Organizimi i trajnimeve për stafin mbi legjilacionin për sinjalizimin dhe njohja e tyre me ndryshimet e fundit ligjore në këtë ligj.<br>2. Përfshirja në planin vjetor të trajnimeve për stafin e bashkisë. | 1. Organizimi i trajnimeve për stafin mbi legjilacionin për sinjalizimin dhe njohja e tyre me ndryshimet e fundit ligjore në këtë ligj.<br>2. Përfshirja në planin vjetor të trajnimeve për stafin e bashkisë. | Auditi i Brendshëm/Burimet Njerëzore bashkëpunim me ILDKPKI<br><br>Gjashtëmujori i parë 2027 e në vijim.<br><br>Sektori i Burimeve Njerëzore.<br><br>Gjashtëmujori i dytë 2027 |
| 16 | Mungesë e trajnimeve të brendhme për etikën dhe integritetin.                                                                | Burime Njerëzore/<br>Procesi     | I Mesëm | 1. Zhvillim i trajnimit on-line me anë të modulit e-learning "Integritet & Etikë".                                                                                                                             | 1. Zhvillim i trajnimit on-line me anë të modulit e-learning "Integritet & Etikë".                                                                                                                             | Gjashtëmujori i dytë 2027                                                                                                                                                      |
| 17 | Njohuri të kufizuara mbi ligjin e informimit nga stafi i bashkisë                                                            | Operacional/<br>Procesi          | I Lartë | 1. Trajnimi i stafit mbi rregullat e parashikuara në këtë ligj i cili ka për qëllim, nxitjen e integritetit, të transparencës e të përgjegjëshmërisë.                                                          | 1. Trajnimi i stafit mbi rregullat e parashikuara në këtë ligj i cili ka për qëllim, nxitjen e integritetit, të transparencës e të përgjegjëshmërisë.                                                          | Koordinatori për të Drejtën për Informim & Sektori I BNJ<br>Gjashtëmujori i dytë 2027                                                                                          |
| 18 | Punonjësit nuk janë të trajnuar mbi monitorimin dhe standardet e cilësisë së ofrimit të shërbimeve publike.                  | Burime Njerëzore/<br>Operacional | I Lartë | 1. Marrja e masave për trajnimin e punonjësve lidhur me standardet e cilësinë dhe monitorimin e ofrimit të shërbimeve publike.                                                                                 | 1. Marrja e masave për trajnimin e punonjësve lidhur me standardet e cilësinë dhe monitorimin e ofrimit të shërbimeve publike.                                                                                 | Drejtoria Juridike,<br>Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore<br><br>Gjashtëmujori i parë i 2028.                                                                          |
| 19 | Mungesë e një udhëzuesi për procedurat e shkrimit dhe aplikimit për përfitimin e projekteve të financuara me fondet e BE     | Operacionet<br>(Procesi)         | Mesatar | 1. Hartim i një udhëzuesi për procedurat e aplikimit për projektet e financuara me fondet e BE.<br>2. Trajnim i stafit mbi udhëzuesin.                                                                         | 1. Hartim i një udhëzuesi për procedurat e aplikimit për projektet e financuara me fondet e BE.<br>2. Trajnim i stafit mbi udhëzuesin.                                                                         | Njësia e Integritetit në bashkëpunim me ASPA-n dhe Talga-n<br><br>Gjashtëmujori i dytë 2027                                                                                    |



|    |                                                                        |                              |         |                                                                                                                                                                                                                       |                                                             |
|----|------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 20 | Bashkia nuk ka një njësi të dedikuar për menaxhimin e aseteve vendore. | Burime Njerëzore/<br>Procesi | I Mesëm | <p>1.Parashikimi i një njësie të dedikuar për menaxhimin e aseteve në strukturën e brendshme të bashkisë.</p> <p>2.Marrja e masave për pajisjen e njësisë me burime njerëzore të mjaftueshme dhe të kualifikuara.</p> | Kryetari/Burimet Njerëzore<br><br>Gjashtëmujori i dytë 2028 |
|----|------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|



|                                                                                                                                           |                                                                        |                                         |                                                                    |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objektivi (OS).3 Përmirësimi i transparencës dhe 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;<br>Prioriteti i moderuar;<br>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                                                         |
| 21                                                                                                                                        | Mungesë e Raportit Vjetor të Transparencës në Procezin e Vendimmarjes. | Operacional/<br>Reputacional dhe Imazhi | I Lartë                                                            | <p>1. Hartimi i Raportit Vjetor të Transparencës në Procezin e Vendimmarjes (Raporti i Konsultimit Publik) sipas parashikimeve të Ligjit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik.</p> <p>2. Publikimi i Raportit</p> | <p>Koordinatori për njoftimin dhe konsultimin publik</p> <p>Sekretari i Këshillit Bashkiak</p> <p>Koordinatori për të drejtën e informimit</p> |



|    |                                                                                                                                                   |                      |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                     |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                   |                      |         | Vjetor të Transparencës<br>në Procezin e<br>Vendimmarrjes në<br>Programin e<br>Transparencës                                                                                                                                                                                                                                                        | Gjashtëmujori i dytë i vitit<br>2027                                                                                                |
| 22 | Mungesa e publikimit të<br>raporteve të Auditit të<br>Brendshëm të përbledhura dhe të<br>kuptueshme për publikun në<br>Programin e Transparencës. | Operacional/ Procesi | I Mesëm | Publikimi i raporteve të<br>meknizmave të kontrollit<br>të brendshëm dhe të<br>jashtëm në faqen zyrtare<br>të bashkisë.                                                                                                                                                                                                                             | Auditi/Koordinatori për të<br>drejtën e informimit<br><br>Gjashtëmujori i parë 2027<br>e në vijimësi                                |
| 23 | Regjistri i kontratave për pronat<br>në pronësi ose administrim të<br>Bashkisë nuk është publik.                                                  | Operacional/Procesi  | I Lartë | 1. Publikimi i regjistrit të<br>kontratave për pronat në<br>pronësi ose administrim të<br>Bashkisë në faqen zyrtare<br>të bashkisë.                                                                                                                                                                                                                 | Sektori i Planifikimit, dhe<br>Pronave/ Koordinatori për<br>të Drejtën për Informim<br><br>Gjashtëmujori i parë i 2028              |
| 24 | Mungesë e informacionit publik<br>për donacionet e bashkisë në PT.                                                                                | Operacional/Procesi  | I Mesëm | 1. Hartimi periodik i<br>raporteve gjashtëmujore<br>mbi të gjithë donacionet e<br>përfituara nga bashkia (jo<br>vetëm për<br>bashkëfinancimet me<br>fonde të IPA-së) sipas<br>kërkesave të Rregullores<br>së Këshillit Bashkiak.<br>2. Publikimi në PT, i<br>informacionit për<br>donacionet e përfituara<br>nga bashkia, duke<br>përfshirë emrin e | Drejtoria Ekonomike dhe e<br>Menaxhimit Financiar +<br>Koordinatori për të Drejtën<br>e Informimit<br><br>Gjashtëmujori i dytë 2028 |



|    |                                                                                     |                     |         |                                                                                                |                                                                       |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                     |                     |         | donatorit, shumë e donacionit, qëllimin e donacionit.                                          |                                                                       |
| 25 | Mungesë e një mekanizmi që mat perceptimin publik / indeks vjetor i besimit publik. | Operacional/Procesi | I Mesëm | 1.Hartimi i pyetësorit;<br>2.Kryerja e sondazheve;<br>3. Publikim në Programin e transparencës | Koordinatori i Performances & Forumi OGP<br>Gjashtëmujori i dytë 2028 |



| Fusha e Menaxhimit Financiar |                                                                                                                                        |                                 |                                                                       |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nr.                          | Risku dhe ngjarjet e mundshme                                                                                                          | Kategoria e faktorëve të riskut | Prioritetet i lartë;<br>Prioritetet i moderuar;<br>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 aktivitetëve                                                                            |
| 26                           | Kapacitete të kufizuara të personelit të bashkisë (EMP-të) për hartimin e kërkesave buxhetore gjatë procesit të përgatitjes së PBA-së. | Operacional/Procesi             | I Lartë                                                               | 1. Organizimi i trajnimeve të brendshme për personelin e drejtorive të përfshira në përgatitjen e PBA-së, për hartimin e kërkesave buxhetore.<br>2. Parashikimi i këtyre trajnimeve në Planin | Drejtoria e Financës,<br>Planifikimit të Buxhetit<br><br>Drejtoria e Burimeve<br>Njerëzore dhe<br>Shërbimeve Mbështetëse<br><br>Gjashtëmujori i parë i vitit 2027 |



|    |                                                                                                                               |                                      |         |                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                               |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                               |                                      |         | Vjetor të Bashkisë për Trajnimet.                                                                                                                                                                   |                                                                                                                               |
| 27 | Dokumentat Financiare Arkivore nuk jane te digjitalizuara.                                                                    | Teknologjia e Informacionit/ Procesi | I Mesëm | 1. Marja e masave për digjitalizimin e fondit arkivor të Sektorit të Financës dhe Buxhetit.                                                                                                         | Drejtoria e Financës dhe Buxhetit<br>Gjashtëmujori i dytë i 2028.                                                             |
|    | <b>Fusha e Shërbimeve Publike</b>                                                                                             |                                      |         |                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                               |
| 28 | Mungesë e rregullave të brendshme për shmangien e Konfliktit të Interesit në ofrimin e shërbimeve publike.                    | Operacional/ Procesi                 | I Lartë | 1. Përfshirja në rregulloren e KI të rregullave mbi parandalimin e KI në fushën e shërbimeve publike.<br>2. Informimi i punonjësve të sektorit mbi Rregulloren e KI përmes trajnimeve të dedikuara. | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve<br>Njerëzore/Drejtoria e Shërbimeve Publike<br>Gjashtëmujori i parë 2028 |
| 29 | Punonjësit nuk janë të trajnuar mbi monitorimin dhe standardet e cilësisë së ofrimit të shërbimeve publike.                   | Operacional/Procesi                  | I Mesëm | 1. Marja e masave për trajnimin e punonjësve lidhur me standardet e cilësisë dhe monitorimin e ofrimit të shërbimeve publike.                                                                       | Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore<br>Gjashtëmujori i parë 2028.                                  |
|    | <b>Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit</b>                                                       |                                      |         |                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                               |
| 30 | Mungesa e Planeve të Detajuara vendor sipas prioriteve në përputhje me Planin e Përgjithshëm vendor të miratuar për bashkinë. | Operacional/Procesi                  | I Mesëm | 1. Hartimi i planit të detajuar vendor sipas prioritetëve të zhvillimit referuar në Planin e përgjithshëm vendor.                                                                                   | Kryetari/Grup Pune<br>Gjashtëmujori i dytë 2026                                                                               |



|    |                                                                                                                                                                           |                     |         |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                           |                     |         | 2. Të kryhet konsultimi publik me te gjithë aktoret publike te interesuar, sipas dispozitave te Ligjit Per Njoftimin dhe Konsultimin Publik.                                                                                                                          |                                                 |
|    | Fusha e menaxhimit dhe administrimit të pronave                                                                                                                           |                     |         |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                 |
| 31 | Mungesë e një plani afatgjatë strategjik për mirëadministrimin e pronave.                                                                                                 | Operacional/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                                                                                        | Kryetari/Grup Pune<br>Gjashtëmujori i dytë 2028 |
| 32 | Mos hipotekimi i pronave të bashkisë si rrjedhojë e:<br>- Mungesës së fondeve për ta financuar këtë proces;<br>- Mosrakordim dhe mungesë komunikimi me zyrën e hipotekës. | Operacional/Procesi | I Lartë | 1. Bashkëpunimi me ASHK dhe vlerësimi i mundësisë së lehtësimit të formave të pagesës për regjistrimin e titujve të pronësisë në favor të NJVV Tepelenë<br>2. Hartimi i një MoU për krijimin e linjave të qarta të komunikimit/rakordimit për procesin e hipotekimit. | Kryetari/Grup Pune<br>Gjashtëmujori i dytë 2028 |