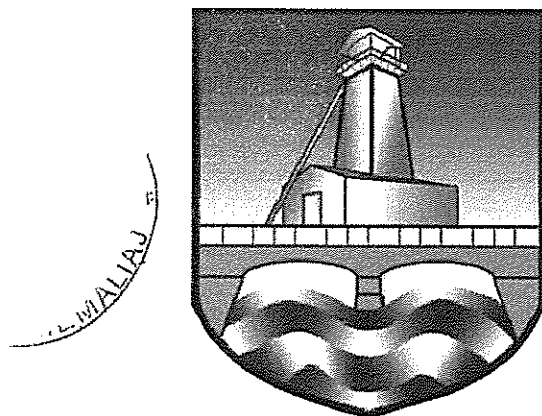




BASHKIA MEMALIAJ

PLANI I INTEGRITETIT

2026-2028

Miraturar me Vendim të Këshillit Bashkiak Nr., datë2026

Adresa: Bashkia Memaliaj, Rruga "Tafil Buzi" Godina Nr. 7, www.memaliaj.gov.al email: info@bashkiamemaliaj.gov.al



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

1. Brunilda Bega, Përgjegjëse e Grupit të Punës, Drejtoria e Integritetit Europian
2. Ergina Kalem, Koordinatore e Performancës
3. Marisa Meçe, Specialist pranë Drejtorisë Juridike dhe Burimeve Njerëzore
4. Xhuvana Kuçi, Përgjegjëse pranë Drejtorisë Juridike dhe Burimeve Njerëzore
5. Besnik Caushi, Drejtor pranë Drejtorisë së Financës
6. Teki Alia, specialist i prokurimeve publike/Koordinator për të drejtën e informimit publik
7. Ferdinand Kalem, përgjegjësi Sektorit të Auditit të Brendshëm



DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Kam kënaqësinë të shpreh konsiderëtën timë të lartë në angazhimin serioz të stafit të bashkisë Memaliaj dhe njëkohësisht ndihem krenar që prezantoj dokumentin e Planit të Integritetit për Bashkinë Memaliaj, si shprehje konkrete e vullnetit dhe përkushtimit për integritet institucional, si dhe qëndrim proaktiv për të mbështetur përpjekjet dhe reform anti korrupsion në nivelin vendor.

Forcimi i integritetit është një element thelbësor për ndërtimin e një administrate vendore të përgjegjshme, transparente dhe etike. Me këtë synim, Bashkia Memaliaj ka hartuar dhe miratuar këtë dokument strategjik antikorrupsion. Plani i Integritetit do të udhëheqë punën tonë gjatë tre viteve të ardhshme, duke synuar forcimin e rezistencës institucionale ndaj korrupsionit dhe garantimin e shërbimeve publike me cilësi më të lartë.

Ky plan është rezultat i një procesi gjithëpërfshirës vetëvlerësimi, ku strukturat e brendshme të bashkisë u angazhuan për të identifikuar dhe trajtuar risqet e shkeljes së integritetit në të gjitha veprimtaritë tona. Me miratimin e tij, Bashkia Memaliaj merr angazhimin për të zbatuar masat e parashikuara për parandalimin dhe zvogëlimin e risqeve të integritetit, si dhe për minimizimin e ndikimit të tyre. Po ashtu, bashkia do të fokusohet në përmirësimin e transparencës dhe llogaridhënies, duke nxitur përfshirjen aktive të qytetarëve në proceset vendimmarrëse.

Në ndjekje të objektivave të mirëqeverisjes dhe ndërtimit të një administrate vendore të hapur, profesionale dhe etike, Bashkia Memaliaj shpreh përkushtimin e saj të plotë për zbatimin e këtij plani, si një hap konkret drejt një qeverisjeje vendore më të mirë dhe më të besueshme

Albert Malaj,
Kryetar i Bashkisë Memaliaj



Adresa: Bashkia Memaliaj, Rruga "Tafil Buzi" Godina Nr. 7, www.memaliaj.gov.al email: info@bashkiamemaliaj.gov.al

SHKURTESA

ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
ASHK	Agjencia Shtetërore e Kadastrës
BNJ	Burime Njerëzore
DAP	Departamenti i Administratës Publike
GPI	Grupit të Punës për Integritetin
KI	Konflikti i Interesit
NJVV	Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore
PBA	Planifikimi Buxhetor Afatmesëm
PI	Plani i Integritetit
PPV	Plan i Përgjithshëm Vendor
PSV	Procedura Standarde Veprimi
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	6
1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit	7
1.2 Qasja metodologjike	8
2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit	9
3. Plani i veprimit	12



1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit paraqet një mjet apo mekanizëm të rëndësishëm për forcimin e integritetit institucional. Ai është një dokument strategjik dhe operacional dhe është produkt i procesit të vlerësimit të riskut të integritetit. Plani i Integritetit 2026–2028, është iniciativa e parë e bashkisë Memaliaj për menaxhimin e riskut të integritetit në nivel vendor.

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 krijojnë një administratë vendore që i kundërvihet korrupsionit.

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 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;

1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Memaliaj

Hartimi i Planit u realizua me urdhër të Kryetarit të Bashkisë Nr.157 datw 24.07.2025 i përbërë nga përfaqësues të administratës, të cilët u asistuan nga ekspertë. Procesi zgjati nga Gusht 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, i cili ka përfaqësues nga administratën e bashkisë. Ky grup kishte në përbërjen e tijë punonjës nga fushat kryesore të funksioneve administrative dhe luan një rol kyç në analizimin dhe vlerësimin e sfidave me të cilat përballlet institucioni.

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 ekspertë, specialistët dhe punonjës Kyç me eksperiencë bëri vlerësimin e risqeve të integritetit. Risqet e identifikuar u vlerësuan në lidhje me:

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

Bazuar në mundësinë së ndodhjes dhe ndikimin e tyre, risqet u 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 problematikën që hasen gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre.

Nga analiza e të dhënave rezultoi se Bashkia Memaliaj ka nevojë për plotësimin e kuadrit rregullator për etikën dhe integritetin, në kapacitete njerëzore, financiare dhe teknike për zbatimin e objektivave të saj strategjik që sigurojnë transparencë dhe llogaridhënie ndaj qytetarëve, por edhe faktorë të tjerë risqesh që lidhen me ofrimin e shërbimeve apo kryerjen e funksioneve të veta ndaj qytetarëve. Në përfundim të fazës së renditjes së risqeve sipas prioritetit, 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 Memaliaj, afatet kohore dhe strukturat përgjegjëse. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

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

1.2 Qasja Metodologjike

Hartimi i Planit të Integritetit për Bashkinë 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;

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 Sasiorë

U realizua përmes një anketimi elektronik me 94 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 fokusuara në çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në administratën e bashkisë, u plotësua në mënyrë anonime për të garantuar lirinë e shprehjes dhe besueshmërinë e rezultateve.

2. Objektivat e identifikuara;

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

Kuadri i brendshëm rregullator është thelbësor për një qeverisje me integritet, pasi përcakton bazat e organizimit dhe funksionimit të veprimtarisë së bashkisë në mënyrë etike. Nga analiza e dokumentacionit ekzistues, Grupi i Punës konstatoi se, pavarësisht përpjekjeve për përputhshmëri me kuadrin ligjor ekzistues në Republikën e Shqipërisë për Vetëqeverisjen Vendore, Bashkia Kolonjë ka nevojë për përmirësime në kuadrin e saj të brendshëm rregullator.

Kjo përfshin:

- Hartimin, konsultimin dhe miratimin e Planit Strategjik të Zhvillimit të Bashkisë Memaliaj dhe publikimin e tij në Programin e Transparencës.
- Hartimin e strategjive specifike dhe zbatimin e procedurave ligjore që lidhen me etikën dhe integritetin.
- Mundësimi i trajnimit të personelit të Auditit të Brendshëm me qëllim marrjen e certifikimit përkatës, etj.

2.2 Menaxhimi efektiv i burimeve njerëzore në bashki, në funksion të përmirësimit të performancës, profesionalizmit dhe integritetit në bashki;

Forcimi i proceseve të menaxhimit të burimeve njerëzore në institucion është thelbësor për sigurimin e kapaciteteve dhe aftësive të nevojshme për zbatimin dhe konsolidimin e mekanizmave garantues të integritetit. Ky objektivi synon të rrisë profesionalizimin e personelit dhe të nxisë zhvillimin në karrierë të zyrtarëve, në përputhje me performancën në punë.

Gjatë procesit të vlerësimit të riskut, u konstatua se Bashkia Memaliaj përballej me sfida në disa aspekte të burimeve njerëzore, përfshirë:

- Kufizime në burimet njerëzore në disa drejtime.
- Plotësimi i Sektorit të Auditimit të Brendshëm me burime njerëzore sipas kritereve të përcaktuara.
- Plotësimi i manualit të përshkrimeve të punës për çdo pozicion pune në bashki.
- Nevoja për trajnime të stafit të ri dhe të atij ekzistues.

Përveç kësaj, u identifikuan kërkesa specifike për trajnim, veçanërisht në fushat e financave dhe prokurimeve publike, etj.

2.3 Forcimi i logaridhënies dhe transparencës institucionale;

Një nga elementet thelbësore të qeverisjes demokratike është transparenca dhe përfshirja e qytetarëve në vendimmarrje. Kjo siguron që publiku dhe grupet e tjera të interesit të informohen për mënyrën se si bashkia u shërben interesave të përgjithshme të komunitetit dhe u mundëson pjesëmarrjen e drejtpërdrejtë në vendimmarrje përmes proceseve të konsultimit.

Nga vlerësimi i risqeve u konstatua se, megjithëse Bashkia Kolonjë ka treguar përpjekje për ndarje proaktive të informacionit me publikun, programi i transparencës ka nevojë për tu përditësuar. Këto mangësi lidhen me nevojën për përditësimin dhe plotësimin e zërave të programit me informacione më të plota dhe më të detajuara. Duke qenë të vetëdijshëm për këtë problematikë, këto risqe u përfshinë në planin e veprimit, duke synuar minimizimin e tyre në një periudhë afatmesme.

2.4 Forcimi i menaxhimit të Riskut në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë;

Ky objektiv synon menaxhimin e riskut të integritetit në fushat kryesore të përgjegjësisë së bashkisë, duke u fokusuar në proceset e punës të vlerësuara si më të ekspozuarat ndaj rrezikut të korrupsionit. Në tërësinë e tij, menaxhimi i integritetit i Bashkisë Kolonjë, paraqet sfida të cilat hasen më së shumti në fusha të veçanta të përgjegjësisë, të tilla si: fusha e menaxhimit financiar, auditimi, menaxhimi i pronave të bashkisë, shërbime publike, arkivimi si edhe planifikimi i territorit.

Sigurimi i fondeve të mjaftueshme për minimizimin e këtyre risqeve është një sfidë që shkon përtej kapacitetit të bashkisë, por kërkon një vullnet të mirë për realizimin e tyre në mënyrë që qytetarët të kenë një akses në shërbime me një standard të përafërt në të gjithë territorin e Republikës së Shqipërisë.

Buxhetimi I Masave Prioritare

Duke respektuar tavanin ligjor të përcaktuar në SNKK, që shpenzimet për integritet të vlerësohen deri në 1 % të buxhetit paketa e konsoliduar e masave për 4 objektivat kërkon rreth 2,172,546 lekë në vitin e parë, ose 0.6% të buxhetit total. P.sh.

Bllokuimasave	Investimfillestar (lekë)	Operimvjeter (lekë)	Totali vi
OS-1 – Plotësimi i kuadrit të brendshëm rregullator;	304,156	130,353	434,509
OS-2 – Forcimi i rezistencës institucionale(BNJ);	304,156	456,235	760,391
OS-3 – Forcimi i llogaridhënies dhe transparencës;	217,255	325,882	543,137
OS-4_ Përmirësimi i menaxhimit të riskut në fushatë veçanta të përgjegjësisë së bashkisë;	260,705	173,804	434,509
TOTAL	1,086,272	1,086,274	2,172,546

Si u përllogaritën kostot?

- **Investimet** (1.09 mln lekë) përfshijnë shpenzimet kapitale një-herëshe: platform digjitale (OCDS, GIS, e-learning), modernizim serverash, rishikim përshkrimesh pune, paketëorientuese etj.

- **Operimi** (1.09 mln lekë/vit) mbulon trajnimet periodike, forumet “Ditët e Hapura”, Buxhetimin me Pjesëmarrje, mirëmbajtjen e sistemeve digjitale.

Në buxhetet pasuese, vetëm komponenti operativ (2.17 mln lekë/vit) përsëritet, ndërsa kostot kapitale amortizohen. Me shpenzime prej 0.6 % të buxhetit, Bashkia mbetet nën kufirin 1 % ,ose dhe me te ulet duke lënë 2.17 **milione lekë** hapësirësi fond kontingjence për masa të reja ose kosto të paparashikuara



3. 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.

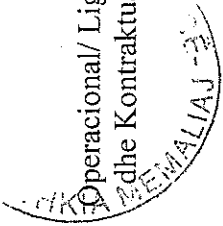
Frekuenca minimale e raportimit është brenda një periudhe gjashtëmujore. Raportimi i lejon titullarit të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa.

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.

Objektiv 1: Plotësimi i kuadrit të brendshëm rregullator 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	Mungesë e Planit Strategjik për Zhvillimin e Bashkisë.	Operacional/ Strategjik	I Mesëm	1. Hartimi, konsultimi dhe miratimi i Planit Strategjik të Zhvillimit të Bashkisë. 2. Publikimi i këtij plani në Programin e Transparencës.	Grup Pune për hartimin e Planit Strategjik të Zhvillimit Koordinatori për Njoftimin dhe Konsultimin Publik Koordinatori për të Drejtën e Informimit Gjashtëmujori i dytë 2026
	Rregullorja e brendshme e	Operacionet	I Mesëm	1. Përditësimi (dhe miratimi) i	Kryetari/Grup Pune

2	bashkisë nuk është e përditësuar me strukturën aktuale të bashkisë.	(Procesi)		regullores së bashkisë me strukturën aktuale. 2. Përcaktimi i plotë dhe i qartë në rregullore i detyrave dhe linjave të komunikimit dhe hierarkisë ndërmjet strukturave të bashkisë.	Gjashtëmujori i parë 2026
3	Mungesë e rregullave të brendshme për mënyrën e komunikimit ndërmjet njërive/drejtorive të Bashkisë dhe Koordinatorit për të Drejtën e Informimit, në kuadër të Ligjit për të Drejtën e Informimit.	Operacionet / Informacioni	I Ulët	1. Në Rregulloren e Brendshme të parashikohen rregulla për ndëreveprimin mes drejtorive të Bashkisë, në lidhje me praktikatat për të drejtën për informimit, dhe komunikimin e këtyre të fundit me Koordinatorin për të Drejtën për Informim. 2. Vijim i pjesëmarrjes në trajnime të detyruara për Koordinatorin për të Drejtën për Informim. 3. Vijim i trajnimeve të punonjësve të Bashkisë për kuadrin ligjor për të drejtën për informim.	1. Grup pune teknik me punonjës të bashkisë për rishikimin e Rregullores së Brendshme të Bashkisë, i drejtuar nga Drejtoria Juridike dhe Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i dytë i 2026 Gjashtëmujori i dytë i 2026 dhe në vijim.
4	Mungon regjistri i konfliktit të interesit në bashki.	Operacionet / Ligjor dhe kontraktual	I Mesëm	1. Krijimi i regjistrimit të konfliktit të interesit në bashki. 2. Informimi i punonjësve të bashkisë në lidhje me krijimin e regjistrimit dhe detyrimet përkatëse për deklarimin e konfliktit të interesave.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Çështjeve Juridike / Sekretari i Përgjithshëm Gjashtëmujori i parë i 2026.

5	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 metodologjinë e hartimit të Riskut.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore Drejtoria e Financës Gjashtëmujori i dytë i 2026 e në vijimësi
6	Përditësimi i Kodit të Sjelljes dhe Etikës për administratën e bashkisë	Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual 	I Mesëm	1. Hartimi dhe miratimi i Kodit të Sjelljes për administratën e bashkisë, duke përfshirë rregulla në lidhje me parandalimin dhe deklarimin e konfliktit të interesit, veprimtarive të jashtme, pranimit dhe deklarimit të dhuratave, si dhe deklarimit të pasurisë. 2. Informimi i personelit të bashkisë lidhur me Kodin e ri të Sjelljes dhe Etikës. 1.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore Drejtoria Juridike Gjashtëmujori i dytë i vitit 2026
7	Përditësimi i rregullores së brendshme për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike.	Operacionet/Procesi	I Lartë	1. Hartimi dhe miratimi i rregullores së brendshme për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike sipas modelit të ILDKPKI	Kryetari/Autoriteti përgjegjës Gjashtëmujori i dytë 2026
8	Mungesa e PSV-ve dhe gjurmëve të auditimit për të gjitha llojet e auditimit të kryer.	Operacional/ Procesi	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

						Gjashtëmujori i parë i 2026
9	Mungesa e rregullave dhe treguesve për procesin e mbikëqyrjes dhe monitorimit të performancës së shërbimit.	Operacional/ Procesi			1. Ngrija e një grupi pune me urdhër të titullarit, për hartimin e standardeve të cilësisë për çdo shërbim. 2. Hartimi i standardeve të administrimit të performancës. 3. Publikimi i instrumentit të miratuar dhe treguesve përkatës të performancës në PT -në e bashkisë.	Agjencia e Shërbimeve Publike Gjashtëmujori i dytë 2026 e në vijimësi
10	Mungesa e regjistrimit për deklarimin e dhuratave në bashki.	Operacional/ Indicie Korupsioni	I Mesëm		1. Krijimi i regjistrimit për deklarimin e dhuratave në bashki. 2. Informimi i personelit në lidhje me krijimin e regjistrimit dhe detyrimet që lidhen me deklarimin e dhuratave.	Drejtoria Juridike, Burimet Njerëzore dhe Prokurimet Publike Gjashtëmujori i parë 2026.
11	Bashkia nuk ka miratuar manuale me procedura standarde veprimi për të gjithë sektorët.	Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual			1. Të regullohet dhe plotësohet baza ligjore rregullatore dhe të hartohen sipas sektorëve manuallet me procedura standarde të veprimit.	Kryetari/K/bashkiak Drejtoria e burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i parë 2026

	Objektivi 2: Menaxhimi efektiv i burimeve njerëzore në bashki, në funksion të përmirësimit të performancës, profesionalizmit dhe integritetit në bashki.			
Nr	Risku dhe ngjarjet e	Prioriteti	Aktivitetet që duhet të	Personi përgjegjës

.	mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Iartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët	ndërmerren për zbatimin e masës	për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteteve
12	Burime njerëzore të pamjaftueshme në disa sektorë të bashkisë.	Burimet Njerëzore/ Operacional	I Mesëm	1.Rivlerësimi i kapaciteteve të burimeve njerëzore sipas nevojave të sektorëve të ndryshëm, bazuar në ekspertizën që kërkon vendi i punës. 2.Plotësimi i vendeve vakante sipas sektorëve. 3. Organizimi i trajnimeve orientuese për punonjësit e rinj 4.Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të bashkisë për trajnimet.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore Gjashtë muhori i parë 2026
13	Kapacitete teknike të kufizuara në Sektorin e Burimeve Njerëzore.	Burimet Njerëzore/ Operacional	I Lartë	1.Plotësimi me kapacitete e duhura i sektorit të burimeve njerëzore. 2. Organizimi i trajnimeve orientuese për punonjësit e rinj në sektorin e BNP-së. 3.Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të bashkisë për trajnimet.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse Gjashtëmujori i parë i vitit 2026
14	Dosjet e personelit mbahen në formatin fizik dhe atë excel për shkak të mungesës së aksesit në sistemin HRMIS.	Operacionet (Procesi)	I Mesëm	1.Komunikimi nëpërmjet kërkesës zyrtare me DAP për marrjen e aksesit në sistemin HRMIS.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore Gjashtë muhori i dytë 202.....

15	Njohuri të kufizuara të personelit në lidhje me legjislacionin për çështjet e etikës dhe integritetit si dhe parandalimit të konfliktit të interesit.	Burimet Njerëzore/ Operacional		1. Organizimi i trajnimeve të brendshme për personelin në lidhje me çështje të etikës dhe parandalimit të konfliktit të interesit. 2. Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnimet.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i dytë i vitit 2026 e në vijimësi.
16	Mungesa e një plani vjetor trajnimesh për personelin si dhe për zhvillimin profesional të personelit të bashkisë sipas drejtorive dhe nevojave të evidentuara.	Operacional	I Mesëm	1. Përcaktimi në Rregulloren e Brendshme i detyrimit për hartimin e Planit Vjetor të Trajnimeve. 2. Përcaktimi në Rregulloren e Brendshme i detyrimit për kryerjen e Analizës Vjetore të Performancës, si bazë për identifikimin e nevojave për trajnime profesionale dhe Hartimin e Planit Vjetor të Trajnimeve. 3. Hartimi i Planit të Brendshëm të Trajnimeve dhe Analizës së Performancës, çdo vit.	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i parë 2026.

17	Kuadër i brendshëm rregullator jo i plotë në lidhje me rekrutimet në bashki për punonjësit me kod-pune.	Operacionet/Ligj or dhe kontraktual	I Mesëm	1. Hartimi dhe Miratimi i PSV-së për rekrutimin dhe promovimin e burimeve njerëzore. 2. Publikimi i këtyre procedurave në faqen zyrtare të Bashkisë për njohje dhe transparencë me publikun.	Sektori i Burimeve Njerëzore në bashkëpunim me Sektorin Juridik, të Prokurimeve Publike dhe Arkivit Koordinatori për të Drejtën e Informimit Gjashtë mujori i dytë i vitit 2026
18	Nevojë për njohuri shitesë të punonjësve të njësisë së integritetit evropian lidhur me procedurat e aplikimit për përfitim të projekteve nga B.E	Operacionet/Ligj or dhe kontraktual Burime Njerëzore/ Procesi	I Mesëm	1. Ofrimi i trajnimeve të personelit në këtë fushë.	Drejtoria Juridike, Burimeve Njerëzore Gjashtë mujori i dytë 2026 e në vijimësi
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.	Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore Gjashtë mujori i parë i 2026
	Mungojnë trajnime në fushën e menaxhimit financiar dhe kontrollit, si dhe përdorimin e	Burimet njerëzore	I Mesëm	1. Hartim i një plani trainimesh në nivel drejtuesi dhe programesh mbi procesin e	BNI/Drejtoria e Financës

20	sistemeve elektronike financiare.			hartimit të PBA-së në 2. Bashkëpunim me ASP/AF, si dhe/apo nëpërmjet transferimit të brendshëm të njohurive.	Gjashtëmujori i parë 2026
21	Njohuri të kufizuara të personelit në lidhje me procedurat ligjore të sinjalizimit, funksionin e sinjalizuesit dhe mbrojtjen e tij.	Operacional/ Indicie Korrupsioni		1. Organizimi i trajnimeve për personelin e bashkisë në lidhje me procedurat e sinjalizimit. 2. Përfshirja e tyre në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnime. 2. Informimi i të gjithë punonjësve mbi rregulloren e sinjalizuesit dhe vënja në dispozicion e saj. 3. Rikujtesë periodike e punonjësve mbi funksionin dhe kontaktin e sinjalizuesit. 4. Publikimi i informacionit për njësinë e sinjalizimit dhe kontaktet e saj në Programin e Transparencës.	Sektori i Auditimit të Brendshëm Drejtoria e Burimeve Njerëzore Gjashtë mujori i dytë i vitit 2026 dhe në vijim
22	Përmirësimi i procedurës së vlerësimit të performancës së punonjësve në punë bazuar në detyrat e përcaktuara dhe në kritere të matshme.	Burimet Njerëzore/ Strategjik	I Mesëm	1. Organizimi i takimeve informuese me personelin e bashkisë për të rritur ndërgjegjësimin mbi rëndësinë e procedurës së vlerësimit të rezultateve në punë. 2. Përfshirja e tyre në Planin Vjetor të Trajnimeve.	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore Gjashtë mujori i dytë 2026

Objektivi 3. Forcimi i logaridhënies dhe transparencës institucionale;					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoritë e faktorëve të riskut	Prioritetet e lartë; Prioritetet e moderuar; Prioritetet e ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
23	Programi i transparencës së Bashkisë nuk është i plotë dhe informacioni ekzistues nuk është i përditësuar.	Operacionet/Procesi	1. Lartë	1. Plotësimi dhe përditësimi i programit të transparencës me informacion aktual	Koordinatori për të drejtën e informimit. Gjasthëmujori i parë 2026 e në vijim

24	Mungesë e Planit Vjetor për Procesin e Vendimmarrjes me Pjesëmarrje ne programin e transparences.	Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual	I Mesëm	1. Hartimi i Planit vjetor për Procesin e Vendimmarrjes me Pjesëmarrje sipas parashikimeve të Ligjit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik. 2. Publikimi i tij në Programin e Transparencës	Koordinatori për njoftimin dhe konsultimin publik Koordinatori për të drejtën e informimit Gjashtëmujori i parë i vitit 2026 e në vijimësi.
25	Regjistri i kërkesave dhe pergjigjeve nuk eshte i pasqyruar ne programin e transparences.	Operacional /Procesi	I Partë	1. Publikimi i regjistrit te kërkesave ne programin e transparences,	Kryetari/ Koordinator për të drejtën e informimit Gjashtëmujori i parë 2026
26	Regjistri i kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë nuk është publik.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1. Publikimi i regjistrit te kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë në faqen zyrtare të bashkisë.	Drejtorja e Urbanistikës dhe Kadastrës/ Koordinatori për të Drejtën për Informim Gjashtëmujori i dytë i 2026 e në vijimësi.

27	Pjesëmarrje e ulët e qytetarëve në vendimmarrje.	Operacional/Procesi		1. Publikim ftesash; 2. votim online; 3. monitorim projektsh	Koordinator i Njofimit dhe Konsultimit Publik, Koordinator i Performancës, Forumi OGP– Q4/2025
28	Mungesa e publikimit të raporteve të Auditit të Brendshëm në Programet e Transparencës.	Operacionet (Procesi)	I Mesëm	1. Publikimi i raporteve të përmbledhura të auditit në faqen zyrtare të bashkisë.	Auditi/Koordinatori për të drejtën e informimit Gjashtëmujori i parë 2026 e në vijimësi
29	Mungesa e informacionit për proceset e konsultimit publik në faqen zyrtare bashkisë.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Plotësimi dhe përditësimi i programit të transparencës së bashkisë më informacionin përkatës për konsultimet publike, sipas Urdhrit nr. 221/2018 të Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale dhe Ligjit 119/2014 për të Drejtën e Informimit.	Koordinatori për të drejtën e informimit/ Bashkia/ Drejtoritë përkatëse Gjashtëmujori i parë i 2026 në vijimësi

30	Mungesë e informacionit publik për donacionet e bashkisë në PT.	Operacional	I Mesëm	1. Hartimi periodik i raporteve gjashtëmujore 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.	Drejtoria e Financës + Koordinatori për të Drejtën e Informimit Gjashtëmujori i dytë 2026
31	Mungesë e një mekanizmi që mat perceptimin publik / indeks vjetor i besimit publik.	Operacionet (Procesi)	I Mesëm	1. Hartimi i pyetsonit; 2. Kryerja e sondazheve; 3. Publikim në P.T	Koordinatori i Performances & Forumi OGP Gjashtëmujori i dytë 2026

Objektivi 4: Forcimi i menaxhimit të Riskut në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë:					
Fusha e Menaxhimit Financiar					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioriteti i lartë: Prioriteti i moderuar; Prioriteti i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
32	Kapacitete të kufizuara të personelit të bashkisë (PMP-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, Drejtoria e Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i parë i vitit 2026
33	Hartimi i PSV për zbatimin e planit të grumbullimit të taksave dhe tarifave vendore.	Operacionet(Procesi)	I Mesëm	1.Hartimi i një PSV-je për punonjësit e njësive përkatëse për të unifikuar dhe formalizuar procesin e vjeljes së të ardhurave vendore. 2.Publikimi i saj në Programin e Transparencës.	Drejtoria Juridike Njesia e MBNJ Drejtoria e Urbanistikës dhe Kadastrës Gjashtëmujori i parë i 2026 e në vijimësi.

34	Procesi i kontabilizimit është manual dhe nuk është i digjitalizuar.	Operacionet(Procesi)			1.Digjitalizimi i procesit të kontabilizimit në bashki. 2.Sigurimi i programeve përkatëse të kontabilitetit për këtë proces.	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit Gjashtëmujori i parë 2026e në vijimësi	
35	Nuk ka një sistem elektronik të subjekteve taksapaguese për miradministrimin tatimor të të gjitha detyrimeve në kohë reale	Operacional		I Mesëm	1.Dixhitalizimi I dosjeve të subjekteve tatimpaguese dhe detyrimeve të tyre 2. Garantimi I aksesit të rezervuar për personat e caktuar për administrimin e dosjeve..	N/kryetari I bashkisë I.T Drejtoria e Financës. Gjashtëmujori i parë 2026	
36	Nuk ka një sistem elektronik për digjitalizimin e fondit arkivor në bashki.	 Teknologjia e Informacionit		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/Protokolli Gjashtëmujori i dytë i 2026.	
Fusha e Shërbimeve Publike							
37	Mungesë e metodologjisë për monitorimin e shërbimeve publike që ofron bashkia.	Operacional / Reputacional			1. Hartimi dhe miratimi i një PSV-je për procesin e monitorimit të performancës së shërbimit, duke	Grup pune teknik për hartimin e PSV-së dhe metodologjisë + Agjencia e Shërbimeve publike.	

				përcaktuar rolet dhe përgjegjësitë e njësive përkatëse dhe duke vendosur kriteret 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	Gjashtë mujori i dytë i vitit 2026.
38	Mungesë e strukture përgjegjëse për mbikqyrjen dhe monitorimin e shërbimit public, Burimet Njerëzore/ Operacional		I Lartë	1.Ngritja e një grupi pune me urdhër të titullarit, për hartimin e standardeve të cilësisë për çdo shërbim.. 2.Hartimi i termave të references,mbi miratimin, nënshkrimin, dhe monitorimin e kontratave për ofrimin e publike. 3. Ngritja e strukture përgjegjëse për mbikqyrjen e dhe monitorimin e kontratës për ofrimin e shërbimit publike.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Agjencia e Shërbimeve Publike Gjashtëmujori i parë i vitit 2026.
	Mosrespektimi i kushteve të		I Lartë	1. Në Rregulloren e	

39	kontratës lidhur me cilësinë e shërbimit në procesin e zbatimit të saj.	Operacional/ Ligjor	Brendshme të Institucionit, të parashikohet detyrimi që për çdo rast, në përfundim të investimit, të bëhet rakordimi me Drejtorinë e Financës dhe Drejtorinë Përkatesë të Zbatimit të Kontratave për faturat e paraqitura dhe të paguara, vlerës së situacionit përfundimtar si dhe për llogaritjen e penaltiteteve të mundshme ndaj sipërmarësit të shërbimit apo punimeve. 2. Rritja e kapaciteteve të personelit monitorues për monitorimin e kontratave të shërbimeve publike. 3. Publikimi i raporteve të monitorimit të kontratave të shërbimit publik në faqen zyrtare të bashkisë.	1&2 Grup pune teknik me punonjës të bashkisë për rishikimin e Rregullores së Brendshme të Bashkisë, Gjashtëmujori i dytë i 2026- it. 2. Agjencia e shërbimeve Publike+ Burimet njerëzore+ ASPA Gjashtëmujori i dytë i 2026.- it. 4. Agjencia e Shërbimeve Publike + Koordinatori për të Drejtën për Informim Gjashtëmujori i parë i 2026.
Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit				
	Plani i Përgjithshëm Vendor ekzistues i Bashkisë Memaliaj ka nevojë të përditësohet.	Operacional/ Strategjik	I Mesëm	Drejtoria e Urbanistikës dhe Kadastrës/Koordinatori

40				te Pergjithshem Vendor, në mënyrë që të reflektojnë nevojat dhe vizionin aktual të bashkisë. 2. Te sigurohet konsultimi publik i PPV-së së rishikuar me qytetarët e bashkisë.	për konsultimin publik Gjashtëmujori i parë i 2026.
41	Mungesa e Planeve të Detajuara Vendore sipas prioriteve në përputhje me përditësimin e Planit e Përgjithshëm vendor të bashkisë.	Operacionet (Procesi)	I Mesëm	1. Hartimi i planit të detajuar vendor sipas parashikimeve të bëra në Planin e përgjithshëm vendor. 2. Të kryhet konsultimi publik me te gjithë aktoret publike te interesuar, sipas dispozitave te Ligjit Per Njoftimin dhe Konsultimin Publik.	Grup Pune Gjashtëmujori i dytë 2027
Fusha e menaxhimit dhe administrimit të pronave					
42	Mungesë e një plani afatgjatë strategjik për mirëadministrimin e pronave.	Operacionet (Procesi)	I Lartë	1.Hartim i strategjisë/Planit për vënien në përdorim të aseteve vendore, duke përfshirë burimet financiare dhe dhe politikat fiskale që mbështesin zbatimin e strategjisë/planit.	Grup Pune Gjashtëmujori i parë 2027.

				2. Publikimi i tij në faqen zyrtare të bashkisë.	
43	Mungesë e inventarizimit dhe Digitalizimit të sistemit të administrimit dhe përdorimit të pronave bashkiake.	Teknologjia e Informacionit	I Mesëm	1. Realizimi i procesit të inventarizimit dhe digitalizimit të pronave bashkiake. 2. Publikimi në Programin e transparençës.	Drejtoria e Urbanistikës dhe Aseteve dhe/ Drejtoria e Financës Gjashtëmujori i parë 2027 dhe në vijimësi
44	Mos hipotekimi i pronave të bashkisë si rrjedhojë e: - Mungesës së fondeve për ta financuar këtë proces; - Mosrakordim dhe mungesë komunikimi me zyrën e hipotekës.	Operacionet (Procesi)	I Lartë	1. Bashkëpunimi me ASHK dhe vlerësimi i mundësisë së lehtësimit të formave të pagesës për regjistrimin e titujve të pronësishë. 2. Krijimi i linjave të qarta të komunikimit/rakordimit për procesin e hipotekimit.	Grup Pune Gjashtëmujori i dytë 2027 e në vijimësi.
45	Mungesë e PSV-së për përshtatjen e kuadrit rregullator në lidhje me administrimin e pronave në kontekstin e Bashkisë Memaliaj	Operacional/Ligjor	I Lartë	1. Hartimi i një PSV-je për trajtimin e ankesave dhe kërkesave të qytetarëve në lidhje me administrimin e pronave. Publikimi i saj në Programin e	Drejtoria Juridike Njësia e MBNJ Drejtoria e Urbanistikës dhe Kadastrës Gjashtëmujori i parë i 2027 e në vijimësi.

		Transparencës.	
--	--	----------------	--



[Signature]

Konceptoi: B.Bega/Përgjegjëse e Grupi të Punës

[Signature]

Miratoi: E.Elmasi/Sek.Përgjithshme