



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
BASHKIA PËRMET
KËSHILLI BASHKIAK

V E N D I M

Nr. 70 datë 28 08 2025

P Ë R

MIRATIMIN DHE ZBATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË BASHKISË PËRMET
PËR VITIN 2025-2027

Bazuar në Ligjin Nr .139/2015 datë 17.12.2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, Ligjit Nr.44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar; Ligjit Nr.68/2017 «Për financat e vetqeverisjes vendore »; Ligjit Nr.10296 datë 08.07.2010 «Për menaxhimin financiar dhe kontrollin» i ndryshuar; Ligjit Nr.152/2013 «Për nënpunësin civil» i ndryshuar; Ligjit Nr.119/2014 «Për të drejtën e informimit »; Ligjit Nr.9367 datë 07.04.2025 «Për parandalimin e konflikteve të interesit në ushtrimin e funksionit shtetëror» ; Ligjit Nr.9154 datë 06.11.2003 «Për Arkivat»; Ligjit Nr.146/2014 «Për njoftimin dhe konsultimin me publikun»; Këshilli i Bashkisë, me propozim të Kryetarit të Bashkisë:

V E N D O S I:

1. Miratimin dhe zbatimin e Planit të Integritetit të Bashkisë Përmet për vitin 2025-2027.
2. Për zbatimin e këtij vendimi ngarkohet administrata e Bashkisë Përmet.
3. Ky vendim hyn në fuqi sipas përcaktimeve të pikës 6, të nenit 55, të ligjit nr.139/2015 “ Për vetëqeverisjen vendore”, të ndryshuar.

Sekretari i Këshillit Bashkiak
Aleks TANE



KRYETAR
Anila DHIMITRI



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË
BASHKIA PËRMET**

P/VENDIM

Nr. ____ datë ____ / ____ 2025

PËR

**MIRATIMIN DHE ZBATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË BASHKISË PËRMET PËR
VITIN 2025-2027**

Bazuar në Ligjin Nr.139/2015 datë 17.12.2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, Ligjit Nr.44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar; Ligjit Nr.68/2017 «Për financat e vetqeverisjes vendore»; Ligjit Nr.10296 datë 08.07.2010 «Për menaxhimin financiar dhe kontrollin» i ndryshuar; Ligjit Nr.152/2013 «Për nënpunësin civil» i ndryshuar; Ligjit Nr.119/2014 «Për të drejtën e informimit»; Ligjit Nr.9367 datë 07.04.2025 «Për parandalimin e konflikteve të interesit në ushtrimin e funksionit shtetëror»; Ligjit Nr.9154 datë 06.11.2003 «Për Arkivat»; Ligjit Nr.146/2014 «Për njoftimin dhe konsultimin me publikun»; Këshilli i Bashkisë, me propozim të Kryetarit të Bashkisë:

VENDOSI:

1. Miratimin dhe zbatimin e Planit të Integritetit të Bashkisë Përmët për vitin 2025-2027.
2. Për zbatimin e këtij vendimi ngarkohet administrata e Bashkisë Përmët.
3. Ky vendim hyn në fuqi pas miratimit në Prefekturë.

**KRYETAR I BASHKISË
ALMA HOXHA**





BASHKIA
PËRMET



PLANI I INTEGRITETIT

2025-2027

Miraturar me Vendim të Këshillit Bashkiak Nr. 70 Datë 29.08.2025

Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit në Bashkinë e Përmetit

- Florand Hasani, N/Kryetar i Bashkisë Përmet, Koordinator i Grupit të Punës
1. Aulona Meshini, N/Kryetar i Bashkisë Përmet
 2. Etleva Kreci, Drejtore e Drejtorisë së Buxhet Financës,
 3. Arjana Papapano, Drejtore e Drejtorisë së shërbimeve sociale, arsimit dhe kulturës
 4. Etleva Myftari, Drejtor i Drejtorisë së Zhvillimit Ekonomik
 5. Laerf Bushi- Drejtor i Drejtorisë së Planifikimit Ekonomik dhe Zhvillimit Urban
 6. Klaudja Ciko-Drejtor i Drejtorisë së Projekteve të huaja, Integritetit Evropian, Performancës dhe Dixhitalizimit të të dhënave
 7. Anxhela Dauti-Drejtor Kabineti
 8. Kristjana Ibrahim-Administrafor Qyteti
 9. Zenel Jace-Përgjegjës Logjistike dhe Burimeve Njerëzore
 10. Enea Kushe-Përgjegjës i Sektorit Juridik
 11. Albion Naska- Koordinator për Njoftimin dhe Konsultimin Publik
 12. Angjelina Nakuci Koordinator për të drejtën e informimit



Ky plan integriteti është hartuar në kuadër të Komponentit "Zgjerimi i praktikës standarde të planifikimit të integritetit në nivel vendor" "Mbështetja dhe avancimi i reformave të qeverisjes vendore".

Deklarata e Integritetit Institucional





Bashkia e Përmetit e konsideron integritetin institucional dhe qeverisjen e bazuar mbi vlera si tiparin më thelbësor të veprimtarisë së vet në funksion të shërbimit ndaj qytetarëve. Edhe pse kultura dhe qytetaria e lartë e komunitetit të bashkisë Përmet kanë gjetur pasqyrim në nivelin e integritetit institucional të qeverisjes vendore, jemi të ndërgjegjshëm që nevojiten përpjekje më të mëdha dhe një sërë mekanizmash e instrumentesh të reja për të mundur qëndrueshmërinë, parashikueshmërinë dhe menaxhueshmërinë e tij në kontekstin e një mjedisi ekonomiko-shoqëror përherë në ndryshim.

Në mbështetje të këtij procesi, paraqitet sot Plani i Integritetit të Bashkisë Përmet, dokument që ka për qëllim kryesor ndërtimin dhe vënien në funksionim të një sistemi të qëndrueshëm për menaxhimin e integritetit në nivel bashkie, i mbështetur në metodologjinë e vlerësimit të riskut dhe duke ofruar ndihmë në përmirësimin e etikës dhe integritetit për këtë nivel të qeverisjes vendore.

Ne ndajmë bindjen e thellë se vlerësimi i integritetit dhe menaxhimi i riskut të tij duhet të bëhen pjesë e pandashme e kulturës institucionale të qeverisjes vendore, sepse ndikojnë drejtpërsëdrejti në përmirësimin e efektivitetit të politikave dhe praktikave institucionale. Në funksion të këtij qëllimi, mbështetja në konceptin e planifikimit me pjesëmarrje, duke angazhuar një potencial të konsiderueshëm burimesh njerëzore të institucionit të bashkisë, synon arritjen dhe garantimin e pronësisë së plotë mbi këtë dokument planifikues, si edhe zbatimin sa më efektiv të tij në praktikë.

Ne synojmë t'i japim objektivit të arritjes së standarteve të larta të integritetit institucional të gjithë vëmendjen dhe përkushtimin e nevojshëm duke e vendosur atë në krye të objektivave tona strategjike. Gjithashtu, duke e konsideruar këtë Plan pjesë integrale të proceseve planifikuese të bashkisë Përmet, jemi besimplotë që ai do të kontribuojë në mënyrë thelbësore në arritjen e këtyre objektivave, duke garantuar sigurimin e një zhvillimi të qëndrueshëm në territorin dhe komunitetin që përfaqësojmë.

Forcimi i integritetit është një element thelbësor për ndërtimin e një administrate vendore të përgjegjshme, transparente dhe etike. Me këtë synim, Bashkia Përmet 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 Përmet 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.

Duke qenë të ndërgjegjshëm për sfidat e qeverisjes vendore, ky dokument pasqyron përkushtimin tonë për një menaxhim më të mirë të burimeve dhe për avancimin e interesave të komunitetit.

Në ndjekje të objektivave të mirëqeverisjes dhe ndërtimit të një administrate vendore të hapur, profesionale dhe etike, Bashkia Përmet 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, moderne dhe më pranë e në dobi të interesave dhe nevojave të qytetarëve.

Kryetar i Bashkisë
Alma Hoxha



Tabela e përmbajtjes

1. Rëndësia e Planit të Integritetit.....	6
1.1Procesi i hartimit të Planit të Integritetit	6
1.2Qasja metodologjike	7
2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit	8
3. Plani i veprimit.....	9

Shkurtesa dhe Akronime

GPI	Grupit të Punës për Integritetin
PI	Plani i Integritetit
ILDKPKI	Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurisë dhe Konfliktit të Interesave
GMS	Grupi i Menaxhimit Strategjik
AB	Auditi i Brendshëm
BNJ	Burime Njerëzore
PSV	Procedura Standarde Veprimi



1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Forcimi i integritetit institucional është një masë efektive parandaluese që korrupsioni të mos shndërrohet në një dukuri endemike në hapësirën e qeverisjes vendore. Njësitë e qeverisjes vendore dhe aktorët e tjerë të këtij niveli i përmbushin funksionet e tyre në përputhje me kuadrin ligjor në fuqi, kodet e etikës, sjelljes si edhe ato profesionale të cilat janë elementet bazë të sistemit të integritetit institucional. Në nivelin vendor, një zbatim rigoroz i kuadrit ligjor dhe realizimi i mekanizmave efektivë rregullatorë që garantojnë sjellje të ndershme nga ana e nëpunësve vendorë të të gjitha niveleve, konsiderohet si një faktor i rëndësishëm që do të sillte uljen dhe minimizim e fenomeneve të korrupsionit.

Disa funksione dhe kompetenca të pushtetit vendor janë veçanërisht të ekspozuara ndaj korrupsionit dhe për to duhet të merren masat e nevojshme për parandalimin, zbulimin dhe trajtimin e menjëhershëm të tij sapo ai të shfaqet. Qeverisja vendore duhet të angazhohet për hartimin dhe zbatimin e programeve që në mënyrë të qartë artikulojnë vlera, politika dhe procedura që do të përdoren për të parandaluar korrupsionin në të gjitha aktivitetet funksionale si dhe për ta trajtuar atë nëse ndodh.

Aktualisht pushteti vendor i ka të gjitha kompetencat të hartojë dhe zbatojë plane kundër korrupsionit që kane fuqi detyruese mbi nëpunësit publikë dhe përfaqësuesit e zgjedhur. Këto plane duhet të rishikohen periodikisht për të siguruar efektivitetin e sistemit të integritetit dhe për të identifikuar dhe menaxhuar risqet e korrupsionit. Në këtë kuadër, Plani i Integritetit prezantohet si një instrument apo mekanizëm i rëndësishëm për forcimin e integritetit institucional. Ai është një dokument strategjik dhe operacional që rezulton nga procesi i vlerësimit të riskut të integritetit në bashkinë e Përmetit. Qëllimi i tij është monitorimi dhe vlerësimi përmes matjes, i integritetit të këtij institucioni.

Vlerësimi është shtrirë mbi të gjitha proceset e punës sipas fushave të veprimit të bashkisë dhe funksioneve/pozicioneve të punës të cilat janë më vulnerabël apo më së shumti të ekspozuara ndaj veprimeve korruptive. Të dhënat e pasqyruara janë mbledhur nga grupet e fokusuara me punonjës të bashkisë, intervistat, shqyrtimi i dokumenteve ligjore, rregullatore e procedurave standarde të veprimit, programit të transparencës së institucionit, faqes zyrtare në internet, si dhe burimeve të tjera në dispozicion. Plani synon të identifikojë sfidat që bashkia Përmet ndesh në fushën e integritetit duke garantuar angazhim të qëndrueshëm institucional për përballimin e tyre me qellim final përmirësimin e vazhdueshëm të qeverisjes, besimit të publikut dhe imazhit institucional.

Në lidhje me Bashkinë Përmet Plani do të fokusohet dhe trajtojë këto drejtime prioritare:

- Forcimi, menaxhimi efektiv dhe zhvillimi i vazhdueshëm i burimeve njerëzore, për parandalimin dhe identifikimin e risqeve të integritetit për të gjitha nivelet dhe funksionet në bashki;
- Menaxhimi i riskut të integritetit për të gjithë bashkinë, me fokus në fusha të veçanta të përgjegjësisë;
- Menaxhimin dhe zhvillimin e burimeve njerëzore në bashki, për parandalimin dhe

identifikimin e risqeve të integritetit për të gjitha nivelet dhe funksionet në bashki.

Plani i integritetit është rezultat i një procesi gjithëpërfshirës të planifikimit të integritetit dhe të vlerësimit të riskut të integritetit gjatë periudhës Korrik-Gusht 2025. Ky Plan Integriteti është i miratuar me Vendim nr.70 datë 29.08.2025 të Këshillit Bashkiak.

Integriteti institucional përbën një parakusht thelbësor për një qeverisje të mirë. Ai është i lidhur ngushtë me besimin e publikut tek qeverisja duke garantuar transparencë, komunikim të hapur, llogaridhënie dhe zbatim të procedurave ligjore. Shkelja e integritetit institucional mund të ketë pasoja që lidhen me cenimin e interesit publik, dëmtimin e besimit të qytetarëve tek administrata publike, si edhe cënimin e imazhit të saj. Prandaj, forcimi i integritetit institucional është një synim i rëndësishëm për qeverisjen vendore, veprimtaria e së cilës ka impakt të drejtpërdrejtë në jetën e qytetarëve dhe komuniteteve. Në këtë kuadër, Bashkia Përmet ka ndërmarrë nismën për miratimin e Planit të Integritetit për periudhën 2025-2027, me qëllim evidentimin dhe vlerësimin e risqeve të integritetit, si dhe hartimin e një plani masash për minimizimin e tyre në një plan afatmesëm.

1.2 Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Përmet

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Përmet filloi në muajin Korrik 2025 dhe përfundoi me miratimin e tij nga Këshilli Bashkiak në 29.08.2025. Administrata e bashkisë ishte pjesë aktive e procesit të vlerësimit të riskut të integritetit dhe propozimit të masave për zbutjen e këtij risku dhe përmirësimit të performancës sipas fushave të veprimtarisë dhe niveleve të administratës, duke përfshirë edhe menaxhimin e lartë.

Procesi përfshiu analizën e risqeve të integritetit për proceset e punës në fushat funksionale të bashkisë, duke u bazuar në ligjin 139/2015 "Për vetëqeverisjen vendore" dhe legjislationin e zbatueshëm nga bashkia.

Fushat e vlerësuara janë si më poshtë:

- i) Fusha e menaxhimit financiar;
- ii) Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore;
- iii) Fusha e kontrollit, auditimit dhe të mekanizmave kundër korrupsionit;
- iv) Fusha e shërbimeve publike;
- iv) Fusha e administrimit dhe menaxhimit të pronave;
- v) Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit; dhe
- vi) Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve si dhe të informacionit, dhe të dokumenteve elektronik.
- vii) Transparencës dhe llogaridhënies qytetare

Vlerësimi u zhvillua nga një Grup Pune i ngritur nga Kryetari i Bashkisë me Nr. 310, datë 06.08.2025, ku bënë pjesë përfaqësues të administratës së institucionit.

Fazat e hartimit të Planit të Integritetit për bashkinë Përmet:

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore



Më qëllim zhvillimin e një plani integriteti është miratuar me urdhër të Kryetarit të Bashkisë Nr. 310 datë 06.08.2025 ngritja e grupit të punës për zhvillimin e Planit të Integritetit në bashki, me 12 anëtarë dhe 1 koordinator të grupit të punës. Në vijim, grupi i punës komunikoi qëllimin dhe objektivat e Planit të Integritetit me administratën e bashkisë.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi risqeve të integritetit

Nga ana e grupit të punës u analizuan korniza rregullatore, strategjike si dhe dokumentet e punës së bashkisë. Pjesë e analizës ishin edhe aspektet që japin informacion mbi efektivitetin e funksionimit të sistemit të integritetit në institucion. Më pas u vazhdua me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës sipas fushave funksionale të bashkisë. Për këtë qëllim shërbyen edhe të dhënat cilësore të grumbulluara nga grupet e fokusuara me punonjësit sipas fushave funksionale të bashkisë.

Më pas grupi i punës analizoi të dhënat nga pyetësi për aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit në bashki. Plotësimi i pyetësorit u realizua elektronikisht nga 5 drejtoritë dhe sektorët e Bashkisë Përmet. Ai shërbeu për të mbledhur të dhëna, informacion dhe vlerësuar sistemin e menaxhimit të integritetit institucional në bashkinë e Përmetit.

Gjithashtu u bë një analizë për të reflektuar treguesit gjinorë dhe socialë, si dhe u mbajt në konsideratë baza ligjore :

Ligji nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”

Ligji nr. 119/2014, datë 18.09.2014, “Për të Drejtën e Informimit”

Ligji nr. 115/2014, datë 31.07.2014, “Për Ndarjen Administrative-Territoriale të Njërive të Qeverisjes në Republikën e Shqipërisë”

Ligji nr. 9131, datë 08.09.2003, “Për Rregullat e Etikës në Administratën Publike”

Ligji nr. 9367, datë 07.04.2005, “Për Parandalimin e Konfliktit të Interesave”

Ligji nr. 60, datë 30.03.2016, “Për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve”

Urdhër Nr. 334, datë 07.10.2020, “Për Miratimin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Institucionet e Qeverisjes Qendrore”

Udhëzues VRI 2022 “Për procesin e vlerësimit të riskut të Integritetit në sektorin publik”

Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore Shtator 2019

Forma e deklarimit për konfliktin e interesave

Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit

Grupi i Punës në bashkëpunim me punonjësit bëri vlerësimin e risqeve të integritetit. Risket e identifikuara u vlerësuan në lidhje me:

- Mundësinë e ndodhjes së një ngjarjeje të padëshiruar në mungesë të aktivitete të kontrollit 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 e ndodhjes dhe ndikimin e tyre, risket 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 dhe miratimi



Mbas vlerësimit të situatës së menaxhimit të integritetit në nivel bashkie, grupi i punës hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili prezanton një sërë masash të reja ose përmirëson masat ekzistuese të kontrollit të integritetit institucional. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë për zbatimin e tyre në nivel organizativ.

Metodologjia

Dy janë metodat e zbatuara nga grupi i punës, në procesin e hartimit të planit të integritetit, për të analizuar dhe vlerësuar cënueshmërinë e integritetit: metoda cilësore dhe ajo sasiore. Metoda e parë përfshiu zhvillimin e një sesioni informimi me grupin e punës dhe punonjësit e bashkisë për metodologjinë e vlerësimit të integritetit për njësitë e vetëqeverisjes vendore. Këtu përfshihet edhe analiza e kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik të bashkisë (shqyrtim literature), e cila përfshin: urdhra, manuale, strategji apo dokument politikash, rregullore dhe akte të brendshme. Po kështu u bënë kërkime dhe u shqyrtuan informacione dhe raporte mbi veprimtarinë e bashkisë. Më pas u bë analizimi i të dhënave me grupet e fokusuara të stafit të administratës ku u identifikuan ngjarje negative në realizimin e proceseve të punës, praktika pune dhe funksione të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjellje jo-etike e joprofesionale dhe parregullsi të tjera.

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

Metoda tjetër e përdorur ishte ajo sasiore, përmes vlerësimit me anë të një pyetësori të strukturuar që pëfshinte pyetje mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion.

Ky pyetësor është ndarë me të gjitha drejtoritë nëpërmjet komunikimit me email si dhe janë diskutuar pikat kryesore përfshirë dhe treguesit gjinorë dhe social. Pyetësori është një mjet shumë i rëndësishëm për mbledhjen e të dhënave të sakta dhe të kuantifikuara të risqeve të integritetit për aspekte të veçanta të integritetit në bashki. Këtij pyetësori punonjësit e bashkisë pjesë e grupit të punës iu përgjigjën nëpërmjet Formularit të vetëvlerësimit të situatës në institucionin tonë si dhe nëpërmjet diskutimeve në takimin e ardhshëm për analizën e të dhënave dhe ajo cfarë do të reflektohej në Plan. Sipas diskutimeve disa nga treguesit social dhe gjinor janë:

Aleanca e Grave Këshilltare: Komisioni i Barazise Gjinore dhe Aleanca e Grave Këshilltare janë ngritur për herë të parë në mandatin e kaluar (2019-2023). Ato janë aktive dhe funksionale me plane dhe prioritetë konkrete. Iniciativat e Këshillit të propozuara nga kjo aleancë janë në masën 46% të nismave totale të ndërmarra nga Këshilli Bashkiak Përmët.

Menaxhimi i burimeve njerëzore/ Administrata publike: Bashkia Përmët respekton barazinë dhe diversitetin në pozicionet e punës dhe sidomos në nivelet drejtuese, ku 80% e pozicioneve drejtuese janë mbahen nga gjinia femërore.

Rekrutimi dhe përzgjedhja: Qasja në informim për vendet e lira të punës është 90% e aksesueshme dhe transparente si dhe gjithëpërfshirëse duke siguruar përfaqësim të barabartë gjinor.

Transparenca dhe llogaridhënia. Ekzistojnë publikime të rregullta mbi performancën dhe ankesat sipas gjinive si dhe akses real në mekanizmat e ankesave të adresuara nga gra dhe grupe vulnerabël.

Sinjalizimi: Sinjalizimi i shkeljeve nga kategori të ndryshme në masën 30% të sinjalizuara nga gra apo grupe vulnerabël. Gjithashtu ekziston garancia (mbrojtje institucionale) për mbrojtjen e sinjalizuesve me fokus të vecantë individët nga grupet vulnerabël.

Etika dhe trajnimi: Bashkia Përmët ka mekanizëm funksional për etikën dhe integritetin i cili raporton sjelljen joetike të punonjësve. Gjithashtu 0.9% e punonjësve (femra) në sektorin përkatës të Bashkisë kanë



marrë trajnim për etikën , konfliktin e interesit dhe mosdiskriminimin.

Pjesëmarrja publike: Bashkia Përmet ka prioritet gjithëpërfshirjen dhe pjesëmarrjen e cdo grupi interesi në proceset vendimarrëse dhe konsultuese dhe si të tillë ka një mekanizëm të brendshëm i cili siguron pjesëmarrjen e grupeve të marginalizuara, grave dhe cdo grupi interesi në cdo proces konsultues dhe vendimarrës.

Shërbimet publike: Në 80% të shërbimeve që Bashkia ofron , kanë akses të barabartë gra dhe grupet në nevojë.

Dokumentat e etikës dhe integritetit: Ekzistojnë seksione specifike për barazinë gjinore dhe sociale në dokumentat institucionale të bashkisë si dhe përditësohet në cdo rishikim vjetor të këtyre dokumentave.

Investimet lokale: Rreth 65% e investimeve vijnë si nevojë e grave dhe grupeve të marginalizuara, gjithashtu Bashkia Përmet përpiqet të fokusojë buxhetimin me ndjeshmëri gjinore dhe sociale.

Integriteti në punë: Ambienti i punës për punonjësit e bashkisë është i sigurtë dhe respektues për punonjësit. Kjo tregohet dhe nëpërmjet sinjalizimeve të munguara për ngacmime apo diskriminim në vendin e punës.

Të dhënat dhe raportimi: Tashmë prej një viti, ekzistojnë raportime nga sektorët dhe drejtoritë e bashkisë në të cilën reflektohen treguesit gjinorë për pjesëmarrje apo përfshirje.

2. Objektivat e identifikuar dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integriteti

2.1 Forcimi, menaxhimi efektiv dhe zhvillimi i vazhdueshëm i burimeve njerëzore, për parandalimin dhe identifikimin e risqeve të integritetit për të gjitha nivelet dhe funksionet në bashki.

Objektivi synon menaxhimin efektiv të integritetit në nivelin e proceseve të punës sipas fushave funksionale të bashkisë Përmet. Përmirësimi 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 me qëllim rritjen e profesionalizimit të personelit dhe performancës në punë.

Niveli i integritetit të këtyre proceseve u jep një sinjal të qartë grupeve të interesit brenda dhe jashtë bashkisë: nëse ky nivel është i lartë dhe nuk kompromentohet në vazhdimësi, kjo gjë sjell një frymë pozitive në institucion duke vendosur standarte të larta për sjelljen dhe performancën pritur nga ana e nëpunësve dhe drejtuesve. Më tej zbatimi i këtyre standarteve do të kontribuojë cilësisht në rritjen e besimit dhe përmirësimin e imazhit të institucionit të bashkisë në publikun e gjerë.

2.2 Menaxhimi i riskut të integritetit për të gjithë bashkinë, me fokus në fusha të veçanta të përgjegjësisë

Identifikimi dhe vlerësimi i risqeve të integritetit në bashkinë Përmet, është bërë sipas fushave funksionale të bashkisë, duke patur në konsideratë proceset dhe nën proceset kryesore të punës. Në tërësinë e tij, menaxhimi i integritetit i bashkisë Përmet paraqet sfida të cilat hasen më së shumti në fusha të veçanta të përgjegjësisë, të tilla si: fusha e menaxhimit financiar, menaxhimi i burimeve njerëzore, menaxhimi i pronave të bashkisë, shërbime publike si edhe planifikimi i territorit. Disa prej tyre konsistojnë në: rregullimi i ulët normativ i proceseve, paqartësi rreth proceseve dhe procedurave, linjave të hierarkisë dhe raportimit; kapacitete njerëzore të pamjaftueshme dhe të kufizuara teknike në shumicën e proceseve të punës; mbingarkesa e punës; bashkëpunim i ulët ndërmjet drejtorive të bashkisë; infrastruktura fizike dhe pajisjet e pamjaftueshme në bashki, etj.

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

Bashkia e Përmetit ka hartuar dhe miratuar një kuadër të gjerë rregullash dhe dokumente strategjike për aspekte të veçanta të integritetit, të tilla si rregullore e brendshme e bashkisë, rregullore për sinjalizimin, rregullore për konfliktin e interesit, rregulla për të drejtën për informim apo dokument politikash për mbrojtjen e privatësisë, procedura standarde veprimi (PSV) për pjesën më të madhe të proceseve të punës në bashki, afërsisht 70 të tilla, etj. Megjithatë, rishikimi i kuadrit rregullator është i nevojshëm për të forcuar një kuadër rregullator efektiv, duke shtuar dispozita të caktuara, kryesisht ato që lidhen me aspektet dhe çështjet e integritetit, përditësimit me ndryshimet më të fundit ligjore, rregullimit të funksioneve dhe detyrave të njësive në bashki, si edhe pasqyrimin të ndryshimeve që ka pësuar struktura institucionale.

2.4 Përmirësim i transparencës dhe llogaridhënies së bashkisë

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 afatshkurtër.

3. Plan i Veprimit

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

Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit është periodik (çdo vit) dhe pasqyron kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara në të. Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë efikente, nëse kanë nxjerrë në pah ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioritetëve të risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e mësimëve për planifikim më të mirë në të ardhmen. Raportimi është një procedurë e rregullt që siguron zbatimin e planit të integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara. Ky proces ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili është përgjegjës për të ndjekur progresin e zbatimit. Frekuenca minimale e raportimit është brenda një periudhe gjashtëmujore. Raportimi i lejon titullarin të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa.

Objekti 1: Forcimi, menaxhimi efektiv dhe zhvillimi i vazhdueshëm i burimeve njerëzore, për parandalimin dhe identifikimin e risqeve të integritetit për të gjitha nivelet dhe funksionet në bashki.

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve tërësorë	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritetmesatar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1	Dosjet e personelit mbahen në formatin fizik dhe në excel për shkak të vonësës në aksesimin e sistemit HRMIS	Burimet Njerëzore / Operacional	Mesatar	1. Komunikimi nëpërmjet kërkesës zyrtare me Departamentin e Administratës Publike për aksesimin në sistemin. 2. Trajnimi i stafit të Burimeve Njerëzore	Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore Tre muajt e fundit të vitit 2025 dhe Gjashtë muajt e parë të vitit 2026
2	Vakancat në njësitë funksionale të bashkisë me pasojë efektivitetin e punës dhe mbingarkesën e stafit ekzistues.	Burimet Njerëzore / Strategjik	I lartë	1. Plotësimi i të gjithë vakancave ekzistuese sipas strukturës së miratuar të bashkisë.	Sektori Juridik, Drejtoria e Urbanistikës, Drejtoria e Shërbimit Social Gjashtë muajt e parë të vitit 2026



3	Vakanca e gjatë në njësinë e auditit të brendshëm me pasojë mos-funksionimin e kësaj njësie.	Burimet Njerëzore / Strategjik	I lartë	1. Plotësimi i njësisë së auditimit të brendshëm me burimet njerëzore të nevojshme për kryerjen e funksionit të saj sipas kriterëve të përcaktuara, bazën ligjore përkatëse dhe në përputhje me strukturën e miratuar të bashkisë	Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore nën drejtimin dhe vëmendjen e Kryetarit të bashkisë Gjashtë muji i parë 2026
4	Njohuri dhe kapacitete të pamjaftueshme teknike për hartimin dhe menaxhimin e Kontratave Publike.	Burimet Njerëzore/Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	1. Të bëhet analiza dhe vlerësimi i nevojave për ngritje kapacitetesh në fushën e hartimit dhe menaxhimit të Kontratave Publike. 2. Të kryhen trajnimet e nevojshme për rritjen e njohurive të burimeve njerëzore përgjegjëse për proceset e hartimit dhe menaxhimit të Kontratave Publike.	1. Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore + Drejtoria e urbanistikës, planifikimit të territorit 2. Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore në bashkëpunim me ASPA Viti 2026 dhe në vazhdim
5	Burimet njerëzore dhe kapacitetet teknike të kufizuara në Sektorin e Aseteve në administrimin e pronave bashkiake.	Burimet Njerëzore/Operacional	Mesatar	1. Vlerësim i situatës aktuale të burimeve njerëzore dhe kapaciteteve teknike në Sektorin e Aseteve. 2. Rekrutimi i burimeve njerëzore të domosdoshme për realizimin optimal të objektivave në përputhje me rezultatet e analizës së vlerësimit të situatës.	Drejtoria e Zhvillimit Ekonomik + Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore, Drejtoria e Buxhet Financës Gjashtë muji i parë i vitit 2026



6	Mungesë burimesh	Mesatar	1. Ofrimi i alternativave tërheqëse për	Drejtoria e Zhvillimit Ekonomik ,Sektori Juridik dhe i
---	------------------	---------	---	--

	njerëzore të kualifikuar për digitalizimin e pronave të bashkisë.	Burimet Njerëzore/Operacional	kapacitetet teknike për të qenë pjesë e Bashkisë si plan trajnimesh, zhvillimi në karrierë. 2. Plan për outsourcing të burimeve njerëzore të kualifikuara.	burimeve njerëzore + Drejtoria e Buxhet Financës Gjashtë mujori i dytë i vitit 2026 dhe në vazhdim
7	Mungesa në burime njerëzore dhe kapacitetet teknike nga ana e strukturës së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit të Bashkisë	Burimet Njerëzore/Operacional	Mesatar 1. Vlerësimi i situatës së nevojave aktuale për burime njerëzore në Inspektoriatin e Mbrojtjes së Territorit të Bashkisë (IMTB). 2.	1.Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzor në bashkëpunim me IMTB dhe Drejtorinë e Urbanistikës,
			2. Rekrutimi i burimeve njerëzore të domosdoshme për realizimin optimal të objektivave në përputhje me	2. Drejtoria e Buxhet Financës
Objektivi 2: Menaxhimi i riskut të integritetit për të gjithë bashkinë, me fokus në fusha të veçanta të përgjegjësisë				
	Fusha e menaxhimit Financiar			
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritetmesatar; Prioritet i ulët	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
8.	te vazhdueshme mbi ndryshimet e shpeshtë ligjore /nënligjore në fushën e prokurimit publik		Mesatar mbi ndryshimet ligjore në fushën e prokurimit publik dhe cdo sektori që lidhen këto ndryshime ligjore.	Përgjithshëm, administrata e bashkisë Gjashtë mujori i parë i 2026
9	Mungesa e burimeve	Operacional /Operacional	Mesatar	Calashani i Drejtorisë



1.	Mosrealizimi i të ardhurave të planifikuara si rezultat i zbatimit të skenarëve optimistë për bashkinë.	Operacional / Strategjik	I lartë	1. Të rishikohen metodat e planifikimit buxhetor për zërin e të ardhurave për tëpatur një parashikim realist. 2. Të sigurohet një bazë e plotë e të dhënave të nevojshme dhe sistemi i kontrollit përkatës. 3. Plan pune nga ana e Bashkisë për realizimin e të ardhurave të parashikuara. 4. Zhvillim i planit të vijimësisë i cili prioritetizon objektivat më të rëndësishme për tu arritur në varësi të ndryshimit të kushteve.	Grup pune tek nga një përfaq të gjitha njësit funksionale tëdrejtuar nga Dr.Buxhet Financës Gjashhtë mujori i parë i vitit 2026
2.	Bashkëpunimi jo efektiv midis qeverisjes vendore dhe Agjencisë Shtetërore të Kadastrës për identifikimin e subjekteve të taksueshme.	Operacional	Mesatar	1. Nënshkrimi i një marrëveshje bashkëpunimi midis Bashkisë dheASHK.	Drejtorja e Buxhet Financës + KryBashkisë. Gjashhtë mujori parë 2026
3.	Mungesë koordinimi mes sektorëve		Mesatar	1.Të hartohet një Program pune me ndarjen e saktë të detyrave dhe	Grup pune teknga një përfaq



funksionalë në menaxhimin e buxhetit vjetor.	Operacional		përgjegjësi, llojin e informacionit dheafatet përkatëse për sejcilën njësi funksionale, pjesë të procesit.	të gjitha njësitfunksionale të drjtuar nga Drejt Buxhet Financës Viti 2026
4. Nuk ka database të saktë të aktiveve nënëpërgjegjësi dhe në posedim të Bashkisë.	Operacionet/Informacioni	I lartë	1.Ngritja e një grupi pune teknik me kapacitetet e duhura për inventarizimin eplotë të aseteve të Bashkisë.	Drejtoria e Zhvillimit Ekonomik dhe Sektori Juridik dhe i bnjerëzore. Gjashtë mujori parë vitit 2026
5. Mungesë e kapaciteteve teknike për inventarizimin dhe nxjerrjen jashtë përdorimit të aseteve.	Operacional	Mesatar	1. Trajnime të brendshme mbi kuadrin ligjor rreth procesit të inventarizimit dhe kontabilizimit të aseteve për grupine punës së inventarizimit të aseteve. 2. Krijimi i PSV në lidhje me menaxhimin e aseteve. 3. Krijimi i inventarit të aseteve sipasrezultateve aktuale dhe gjurmimi i kostos historike për një përcaktim të saktë të vlerës kontabël të mbetur të tyre.	1.Sektori Juridik burimeve njer Drejtoria e Buxhet Financës, taksatregjeve, + MiFinancave dhe Ekonomisë. 2.Grup pune i nga Drejtoria e Zhvillimit Ekonomik. Gjashtë mujori i parë viti 2026



6.	Mungesë e infrastrukturës për kontabilizimin e aseteve të Bashkisë.	Operacionet/Financiar	I lartë	1. Pajisja me infrastrukturën e nevojshmetë IT që mundëson aplikacionin e sistemit të kontabilizimit dhe përdoriminë tij. 2. Trajnimi i personelit përkatës për hedhjen e të dhënave të inventarit të aseteve në këtë sistem. 3. Sigurimi i kompjuterave për Drejtorinë e Financë-buxhetit, taksave etregjeve.	1. Drejtoria e buxhetit, taksatregjeve, në bashkëpunim Ministrinë e F dhe Ekonomis 2. Drejtoria e buxhetit, taksatregjeve + spe 3. Sektori Jur burimeve nje Ministrinë e F dhe Ekonomis Gjashtë mujo2023
7.	Mos nxjerrje jashtë përdorimit e aseteve të amortizuara e që kanë humbur jetën e përdorimit.	Operacionet/Ligj dhe kontrak tual	Mesatar	1. Ngritja e një Komisioni për vlerësimin e aseteve për t'u nxjerrë jashtë përdorimit dhe për t'u eliminuar (apo për vlerësimin e përfundim financiar në kushtet kur asetet mund të riperdoren). 2. Përcaktimi i një shpërblym për grupin punës që do të merret me këtë proces.	Drejtoria e Zhvillimit ekonomik/ Sektori i aseteve + Sek Juridik dhe i bnjerëzore. Gjashtë mujo2026 
8.	Informacion jo i plotë nga drejtoritë funksionale për njësinë koordinuese (Drejtoria e Financës) të parashikimeve të	Operacional	Mesatar	1. Parashikimi në rregullorën e brendshme të bashkisë i detyrimit për informim nga drejtoritë e saj rreth parashikimeve të prokurimeve publike.	Sektori Juridik burimeve njerëzore Drejtoria e Buxhet Financës, Gjashtëmujo2026

	prokurimeve publike			
--	---------------------	--	--	--



9.	Komisionet e Vlerësimit të Ofertave nuk përfshijnë kapacitetet teknike dhe profesionale që të përputhen me çdo objekt prokurimi.	Operacionet/ Indicie/ Korrupsioni	Mesatar	1. Komisionet të ngrihen sipas cdo objekti të prokurimeve në bazë të profesioneve të kërkuara për të vlerësuar objektivist të ofertat dhe profilet e ofertuesve, në përputhje me legjislacionin në fuqi. 1. Të hartohet një Program pune me ndarjen e saktë të detyrave dhe përgjegjësi, informacionin dhe afatet përkatëse për se cilën njësi funksionale, pjesë të monitorimit të PBA. 2. Parashikimi në rregulloren e brendshme të bashkisë i detyrimit për respektimin me korrektësi të detyrave të parashikuara në programin e punës, në përputhje me ligjin.	Sektori Juridik burimeve njer Drejtoritë sipas objektit prokurimit sekretarit të Përgjithshëm Viti 2026 dhe në vazhdim
10.	Mungon kontributi i drejtorive funksionalenë përgatitjen e raporteve të monitorimit të zbatimit të buxhetit.	Operacional	Mesatar	1. Të hartohet një Program pune me ndarjen e saktë të detyrave dhe përgjegjësi, informacionin dhe afatet përkatëse për se cilën njësi funksionale, pjesë të monitorimit të PBA. 2. Parashikimi në rregulloren e brendshme të bashkisë i detyrimit për respektimin me korrektësi të detyrave të parashikuara në programin e punës, në përputhje me ligjin.	Grup pune i Drejtorisë së Buxhetit Financës, Përfaqësues të Drejtorisë Viti 2026 dhe në vazhdim



11.	Mjedise fizike të pamjaftueshme për ruajtjen e dokumentacionit arkivor të bashkisë	Operacionet/ Procesi	I lartë	1.Sigurim i infrastrukturës së domosdoshme fizike (ambient i dedikuar) për administrim të efektshëm të dokumenteve arkivore. 2.Sigurimi i kushteve teknike të domosdoshme për fondin e arkivës, temperaturë e qëndrueshme, masa kundër zjarrit etj	Kryetar i Bashkisë Zyra e Arkivë Protokollit Gjashtëmujori i dytë i 2025 dhe në vazhdim
	Fusha e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore				
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritet Mesatar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1.	Mungesa e një databaze elektronike për dosjet e personelit dhe aplikantëve.	Operacionet/informacioni	Mesatar	1. Digjitalizimi i dosjeve të personelit dhe aplikantëve në proceset e rekrutimit në bashki. 2. Garantimi i aksesit të rezervuar për personat e caktuar për administrimin e dosjeve.	Sektori Juridik dhe burimeve njerëzore Gjashtë mujori parafundimor 2026 
2.	Mungesa e një plani vjetor për trajnimet e brendshme.	Operacional	Mesatar	1. Përcaktimi në rregulloren e brendshme i detyrimit për kryerjen e analizës vjetore të performancës, si bazë për hartimin e planit vjetor të trajnimeve.	Grup pune Sektori Juridik dhe burimeve njerëzore një përfaqësores drejtori funksioni

				2. Hartimi i një plani vjetor të trajnimeve të brendshme për punonjësit bazuar në këtë analizë.	Fillimi i vitit 2026 dhe në vazhdim
3.	Mungesa e përditësimit periodik të Programit të Transparencës	Operacionet/Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	1. Përditësimi periodik i Programit të Transparencës me të gjithë informacionin e sektorëve funksionalë të bashkisë në përputhje me ligjin "Për të drejtën e Informimit" dhe udhëzimet e KDI.	Drejtoria e Projekteve/Performancës dhe Dixhitalizimit të të dhënave Dhe nga një përfaqëso drejtori fu Gjashtë mujori i dytë i vitit 2025



4.	Mungesa e Raportit Vjetor të Transparencës në Procesin e Vendimmarrjes.	Operacional	Mesatar	1.Hartimi, miratimi dhe publikimi iRaportit Vjetor të Transparencës në Procesin e Vendimmarrjes.	Koordinatori Njoftimin dhe Konsultimin PKoordinatori Drejtën e Info Sekretari i Këshillit Bashkiak
5.	Nuk ka Autoritet Përgjegjës për parandalimin e konfliktit të interesit.	Operacional	Mesatar	1.Emërimi i Autoritetit Përgjegjës për Parandalimin e Konfliktit të Interesit në Bashki. 2.Informimi i stafit të bashkisë mbi këtëemërim, kompetencat dhe detyrat e tij.	Sektori Juridiburimeve njerëzore Gjashtë mujori parë i vitit 2026
6.	Procesi i vlerësimit të punonjësve për performancën në punë nuk përfshin vlerësimin e për detyrat shtesë të caktuara	Operacional	Mesatar	1. Rishikimi i formularit të vlerësimit tëperformancës në punë duke shtuar një rubrikë fakultative për vlerësimin e detyrave shtesë të ushtruara nga personeli, në rastet kur punonjësit ushtrojnë detyra të tilla.	Sektori Juridik dhe Burimeve Njerëzore Gjashtë mujo ri parë, 2026
7.	Mungojnë regjistri për konfliktin e interesit dhe regjistri i dhuratave për titullarët	Operacionet/Informacioni	Mesatar	1.Të krijohen këta regjistra, të popullohen dhe te raportohet rast pasrasti kur evidentohet dicka për tu raportuar	Sektori Juridik Dhe burimeve njerëzore Gjashtë mujori parë

				2. Informimi i personelit të bashkisë në lidhje me krijimin e këtyre regjistrave dhe detyrimet përkatëse për deklarimin e konfliktit të interesit dhe regjistrimin e dhuratave.	2026 e në vazhdim
8.	Mungojnë planet e zhvillimit profesional të punonjësve të bashkisë.	Burimet Njerëzore/Operacion al	I lartë	1. Të plotësohet kuadri i brendshëm rregullativ i BNJ me planin e zhvillimit profesional për cdo punonjës ku të përcaktohen qartë pozicionet, masat e përfitimit, kriteret për zhvillimin e karrierës, realizimin e procedurave të performancës dhe nivelet e pagave.	Grup pune nga Sektori Juridik dhe i bnjerëzore dhepërfaqësues nga drejtori funksionale bashkisë. Viti 2026 dhe në vazhdim
	Fusha e kontrollit, auditimit, dhe te mekanizmave kunder korrupsion				
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1	Mungojnë analizat e riskut për të gjitha fushat funksionale përveç fushës së taksave, aseteve dhe financave.	Operacionet/ Strategjik	I lartë	1. Hartimi dhe miratimi i strategjisë për menaxhimin e riskut sipas modeleve të praktikave me të mira si COSO. 2. Parashikimi në rregulloren e institucionit e detyrimeve të	Grup pune i d Drejtoria e Fin buxhetit, taksatregjeve me bashkëpunimi Koordinatorit Gjashtë mujori dytë viti 2026

				çdo njësie si inputi bazë për parashikimin e risqeve dhe mënyrave adekuata për mitigimin e tyre. 3. Trajnim i brendshëm me njësitë funksionale për të kuptuar metodologjinë e menaxhimit të riskut dhe rëndësinë e rrijes së kulturës së menaxhimit të tij.	
--	--	--	--	---	--



2	Institucioni nuk ka miratuar Kartën e Auditimit.	Operacional	Mesatar	1. Të miratohet Karta e Auditimit.	Kryetari / Dr Buxhet Financës Gjashtë mujori parë viti 2026
3	Nuk janë miratuar gjurmët e auditimit për procedurat e veprimit kryesore të Bashkisë.	Operacional	Mesatar	1. Identifikimi i njësive të varësishme që nuk kanë gjurmueshmëri të informacionit. 2. Krijimi i rrjedhës së proceseve të punës së njësive ku të identifikohet qartësisht ndarja e punës dhe përgjegjësitë. 3. Parashikimi në rregulloren e brendshme të bashkisë i detyrimit në lidhje me gjurmueshmërinë e informacionit.	Spektori i Auditit të Brendshëm Gjashtë mujori i dytë 2026 
4.	Mungon Deklarata e Auditit të Brendshëm.	Operacionet/Strategjik	Mesatar	1. Hartimi i Deklaratës së Auditit të Brendshëm.	Spektori Juridit burimeve njerëzore Spektori i Auditit të Brendshëm në vëmendjen e Bashkisë Gjashtë mujori parë viti 2026

5.	Mungesë e plotë informacioni dhe njohurish në lidhje me pozicionin e sinjalizuesit në Bashkinë Përmet.	Operacionet/Reputacional dhe Imazhi	I lartë	1. Realizimi i trajnimeve të brendshme me stafin e bashkisë për procesin e hetimit dhe shqyrtimit administrativ tësinjalizimeve për praktika apo veprimetë dyshuara korupsioni. 2. Rikujtesë periodike e punonjësve mbifunksionin dhe kontaktin e sinjalizuesit. 3. Publikimi i rregullores së sinjalizuesitnë Programin e Transparencës së bashkisë.	1. Sektori Juri burimeve njerëzore bashkëpunim apo ILDKPK12.+3. Sektori i burimeve njerëzore bashkëpunim me Koordinatorin për drejtën e Informimit Viti 2026 dhe në vazhdim
	Fusha e Shërbimeve Publike				
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve tërëskut	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritet imoderuar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren përzbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteve
1.	Kapacitete të kufizuara financiare, burimesh njerëzore dhe teknike për realizimin e funksioneve të shërbimeve publike në nivel Njësish Administrative	Operacione/Procesi	I lartë	1. Analizë e kapaciteteve ekzistuese dhe hartimi sipas prioriteteve i planifikimit për shtimin e kapaciteteve njerëzore dhe teknike	Grup pune mepjesëmarrës/ Kryetari Gjashtëmujori i parë 2026



2.	Mungesa e manualeve të brendshme për procesin e mbikqyrjes dhe monitorimit të Shërbimeve Publike	Operacional / Procesi	Mesatare	1. Kryerja e një analize të nevojave për rishikimin e strukturës së brendshme përtë parashikuar krijimin e njësisë përgjegjëse për mbikëqyrjen e zbatimit e kontratës për ofrimin e shërbimit publik. 2. Grup pune me punonjës të bashkisë për hartimin dhe miratimin e metodologjisë së monitorimit të performancës së shërbimit	Grupi punës Gjashtë mujori i dytë 2027
	Fusha e administrimit dhe menaxhimit të pronave				
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë, i moderuar, prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1.	Inventarizim jo i plotë i pronave të Bashkisë për shkak të dokumentave të pronësive jo të azhuruara	Operacional/ Financiar	Mesatar	Hartimi i një plani pune në lidhje me azhornimin dhe inventarizimin e pronave Ngritja e një taskforce me punonjës të Bashkisë për të përshpejtuar mbarrëvajtjen e këtij procesi në mbështetje të analizës së kryer për këtë proces	Drejtoria e Zhvillimit ekonomik/ Sektori i aseteve Gjashtëmujori parë vitit 2026
	11			3. Marrëveshje bashkëpunimi me ASHK për realizimin e objektivit final	

2.	Mungesa e certifikatave të pronësisë për një pjesë të pronave të Bashkisë	Operacional/ Strategjik	Mesatar	Të alokohen burime financiare të përshatshme (sipas prioritizimeve të objektivave të bashkisë) për përfitim të certifikatave të pronësisë për pronat	Drejtoria e Zhvillimit ekonomik/ Sektori i aseteve Gjashtëmujori parë viti 2026
3.	Nuk ka sistem informacioni për administrimin dhe përdorimin e pronave bashkiake	Operacionet/ Informacioni	Mesatar	Në vijim të procesit të hipotekimit të hidhet ky informacion në një sistem të përshatshëm, ku të përdoret si backup i informacionit fizik	Drejtoria e Zhvillimit ekonomik/ Sektori i aseteve Gjashtëmujori dytë viti 2026 dhe në vazhdim
4.	Dhënia e pronave bashkiake me qera karakterizohet nga konflikte gjyqësore	Operacionet/ Reputacioni dhe Imazhi	Mesatar	Të përmirësohet dhe thjeshtëzohet informacioni për publikun rreth të drejtave dhe detyrimeve që rrjedhin nga marrëdhëniet kontraktuale në lidhje me pronat e Bashkisë Të përmirësohet cilësia e konsultimit publik në lidhje me çështjet e tjetërsimit të pronave bashkiake	Grupi i punës me Urdhër të Kryetarit/ Drejtoria e Zhvillimit Ekonomik/ Sektori i Aseteve dhe Specialisti Dixhitalizimit të dhënave Koordinatori për njoftimin dhe Konsultimin Publik Viti 2026 dhe në vazhdim
5.	Mungesa e një rregjistri kontabël të plotë të pronave të bashkisë	Operacional/ Financiar	Mesatar	Përditësim i listës së pronave sipas rezultateve të inventarizimit dhe rregjistrimi i të dhënave përkatëse në sistemin e kontabilitetit	Drejtoria e Zhvillimit ekonomik/ Sektori i aseteve Gjashtëmujori dytë viti 2026 dhe në vazhdim
6.	Koordinimi i dobët midis strukturave përkatëse të administrimit të pronave të bashkisë dhe institucioneve publike si ASHK në	Operacional/ Financiar	Mesatar	Marrëveshje bashkëpunimi me institucionet përkatëse lidhur me procedurat e administrimit të pronave për nxitjen e shfrytëzimit efektiv të tyre	Kryetari/ Drejtoria e Zhvillimit ekonomik/ Sektori i aseteve/ Sektori juridik dhe Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori dytë viti 2026 dhe në vazhdim



	lidhje me dokumentat e pronësisë	Operacionet/ Reputacioni dhe Imazhi	Mesatar			Koordinatori për njoftimin dhe Konsultimin Publik Drejtoria e Projekteve/ Performancës dhe Dixhitalizimit të të dhënave
7.	Proceset konsultuese të pjeshme dhe jo gjithëpërfshirëse, duke u kufizuar deri në nivelin e përfaqësuesve të fshatrave				Publikimi i rregullt i njoftimeve për konsultimet publike në faqen zyrtare të bashkisë dhe kanale të tjera të përshtatshme të komunikimit Publikimi i informacionit pas organizimit të aktiviteteve ku evidentohen qartë opinionet apo konkluzionet e arritura nga qytetarët në këto konsultime	Gjashtëmujori dytë vitit 2025 dhe në vazhdim
8.	Informacion i mangët për publikun , lidhur me pronat e bashkisë	Operacionet/ Reputacioni dhe Imazhi	Mesatar		Publikimi në Programin e Transparencës i informacionit lidhur me pronat e kategorive të ndryshme dhe statusin e tyre	Drejtoria e Zhvillimit ekonomik, Sektori i aseteve Koordinatori për njoftimin dhe Konsultimin Publik Drejtoria e Projekteve/ Performancës dhe Dixhitalizimit të të dhënave
9.	Vonesa në procesin e inventarizimit të pronave publike të bashkisë si pasojë e ngarkesës së burimeve njerëzore të njësisë përkatëse	Operacionet / Financiar	I moderuar		Analizë nga Sektori i aseteve mbi situatën e inventarizimit të pronave publike të bashkisë Ngritja e një Task Force me punonjës të bashkisë për të përshpejtuar mbarëvajtjen e këtij procesi në mbështetje të rezultateve të analizës së kryer	Gjashtëmujori dytë vitit 2025 dhe në vazhdim Sektori i Aseteve/ Sektori JURIDIK dhe burimeve njerëzore Gjashtëmujori i parë vitit 2026

	planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit		Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritet imodernuar; 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
Nr.	Risku dhe ngjarjet emundshme	Kategoria e faktorëve të riskut			1. Analizë e problematikave më akute të PPV. 2. Të shikohen mundësitë e detajimit të mëvonshëm për ta përshtatur mesituatën aktuale. 3. Të përcaktohen KPI (Key Performance Indicators - Treguesit bazë të performancës) 4. Të përcaktohen strukturat mbikqyrese dhe monitoruese të PPV.	Grup pune me pjesëmarrës nga Drejtoria e urbanistikës, planifikimit të territorit dhe përfaqesues të Drejtorisë funksionale Gjastëmuji i dytë i 2025 dhe në vazhdim
1	Plani i Përgjithshëm Vendor jo plotësisht në përputhje me situatën faktike dhe jo mjaftueshëm i detajuar.	Operacional / Strategjik	Mesatar			
2	Mungesa e Planeve të Detajuara Vendor (PDV).	Operacionet/Strategjik	I lartë		1. Hartimi, konsultimi dhe miratimi i Planeve të Detajuara Vendorë përzonat që paraqesin vizion dhe mundësi zhvillimi duke i përshtaturme vizionin e përgjithshëm të PPV.	Drejtoria e urbanistikës, planifikimit të territorit dhe/ose ekspertizë e nënkontraktuar. Gjastëmuji i dytë i vitit 2026 dhe në vazhdim
3	Përfshirje e ulët e qytetarëve dhe grupeve të interesit në proceset për hartimin e dokumenteve vendore të planifikimit dhe	Operacionet / Strategjik	Mesatar		1. Zhvillimi i aktiviteteve informuese dhe të dokumentuara për grupet e interesit dhe qytetarët në lidhje me përmbajtjen e PPV, PDV dhe përfitimet e pjesëmarrjes qytetarëve në dëgjesa publike.	1. Drejtoria Urbanistikës + Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore, + Koordinatori për të drejtën e Informimit + IT + Koordinatori për njoftimin dhe konsultimin

	kontrollit të zhvillimit.			2. Trajnimi i personelit të Drejtorisë së Urbanistikës dhe Planifikimit të Territorit për procedurat e konsultimit publik. (Përfshirja në Planin Vjetor të Trajnimeve.) 3. Të parashikohen shpenzimet e nevojshme për infrastrukturën (transport, shpenzime të tjera) për pjesëmarrësit nga zonat jo lehtësisht të aksesueshme.	2. Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore + Drejtoria Urbanistikës + Koordinatorin dhe Njoftimin dhe konsultimin Publik 3. Drejtoria Urbanistikës + Drejtoria e Financës, buxhetit, taksave, tregjeve. Gjashtë mujori i parë 2026
4	Mekanizëm jo efektiv për grumbullimin e taksës së ndikimit në infrastrukturë për objektet e legalizuara.	Operacione/ Strategjik	Mesatar	1. Të hartohet një shkresë drejtuar ASHK për të rikonfirmuar kufizimin e lejes së legalizimit për subjektet që nuk kanë paguar taksën e ndikimit në infrastrukturë. 2. Marrëveshje bashkëpunimi për koordinim në vazhdimësi të punës midis Bashkisë Përmet dhe ASHK.	1. Drejtoria Urbanistikës + Drejtoria e Financës 2. Kryetari i Bashkisë me drejtuesin e ASHK në rang qarku. Gjashtë mujori i parë i vitit 2026
5	Mungesa e sinjalizimeve pranë IMT për shkak të mungesës së informacionit të	Operacione/ informacioni	Mesatar	1. Informimi publik rreth kompetencave specifike të IMT për kontrollin e territorit. 2. Publikimi i procedurave dhe	Sektori i IMT + Koordinatorin për të drejtën e Informimit Gjashtë mujori i parë i



	publikut mbi rolin e IMT.			kontaktit përkatës për kryerjen e sinjalizimeve dhe ankesave në lidhje me administrimin e territorit të bashkisë në Programin e Transparencës.	vitit 2026
	Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumentave dhe informacionit dhe dokumentave elektronik				
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritet imoderuar; 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 aktivitetëve
1.	Mungesë e kushteve teknike të përshtatshme për ruajtjen e Fondit Arkivor (Përfshirë hapësirën për ruajtjen e dokumentacionit financiar).	Operacionet / Informacioni	Mesatar	1. Vlerësimi i mundësisë për sigurimin e një hapësire të përshtatshme dhe të mjaftueshme për ruajtjen e fondit arkivor të bashkisë. 2. Klasifikimi i dokumentave sipas rëndësisë e funksionit sipas parashikimeve të ligjit për arkivat, për të shmangur mbingarkesën e fondit arkivor me dokumenta që e kanë humbur vlerën.	Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore (Arkiva/Protokolli) dhe Drejtoria e Financës Gjashtë muajt e idytë të 2026
2	Fondi arkivor është i		Mesatar	1. Të iniciohet digjitalizimi i	Sektori Juridik dhe i

	padigjitalizuar.	Operacionet/Informacioni		dokumentacionit të fondit arkivor për përmirësimin e aksesit dhe sigurisë së ruajtjes së tij.	burimeve njerëzore (Arkiva/Protokolli) + specialisti IT Gjashtë mujori i dytë i 2026
<i>Objektivi 3: Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit</i>					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve tërësorë	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritet imodernuar; 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 aktivitetit
1.	Mungesë kuadri të brendshëm rregullator në lidhje me rekrutimet dhe promovimet.	Burimet Njerezore/Operacional	Mesatar	1. Hartimi dhe Miratimi i Procedurave dhe Rregullave të Rekrutimit dhe Promovimit të burimeve njerëzore. 2. Publikimi i këtyre procedurave në faqen zyrtare të Bashkisë për njohje dhe transparencë me publikun 3. Koordinimi nëpërmjet platformës së DAP ku të përditësohen kërkesat e nevojat për rekrutim.	Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore Gjashtë Mujori i dytë i 2025



2.	Rregulla të brendshme jo të plota për identifikimin, raportimin dhe trajtimin e Konfliktit të Interesit .	Operacional/Reputacional dhe Imazhi	I lartë	1. Hartimi dhe miratimi i një rregulloreje të vecantë në bashki për identifikimin, raportimin dhe trajtimin e konfliktit të interesit. 2. Informimi i personelit të të gjithë drejtorive mbi këtë rregullore. 3. Publikimi i kësaj rregulloreje në Programin e Transparencës.	Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore Gjashtë mujori i parë i 2026
3.	Dispozita jo të plota për konfliktin e interesit në Rregulloren e Këshillit Bashkiak.	Operacional/Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	1. Hartimi dhe miratimi i dispozitave të plota rregullore për parandalimin e konfliktit të interesit në Rregulloren e Këshillit Bashkiak.	Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore dhe Sekretari i Këshillit Bashkiak Gjashtë mujori i parë i 2026
4.	Mungon kuadri i brendshëm rregullator për pozicionin e Koordinatorit për të Drejtën e Informimit.	Operacionet/Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	1. Të formalizohet kuadri rregullator nëpërmjet hartimit të PSV për Koordinatorin për të Drejtën e Informimit 2. Publikimi i këtij kuadri në Programin e Transparencës.	Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore Gjashtë mujori i dytë i 2025
5.	Mungon rregullorja e brendshme dhe PSV për funksionimin e	Operacionet/Strategjik	I ulët	1. Kompletimi i bazës rregullore dhe PSV për funksionimin e GMS. 2. Të evidentohej dhe dokumentohen	GMS Drejtoria e Buxhet Financës+ Sektori Juridik dhe i



	Grupit për Menaxhimin Strategjik.			regullisht raportet dhe dokumentat e GMS në Programin e Transparencës për të rritur njohuritë dhe interesin për punën e tij.	burimeve njerëzore Gjashtë mujori i dytë i 2025
6.	Kodi i etikës nuk i trajton në mënyrë të plotë dispozitat që udhëheqin punën e Audituesit të brendshëm.	Operacionet/Indicje Korruptsioni	I lartë	1. Përditësimi i Kodit të Etikës duke përfshirë edhe dispozitat lidhur me parimet e Audituesit të brendshëm. 2. Aplikimi i detyrimit të nënshkrimit të Kodit të Etikës çdo vit dhe Deklarimit të Konfliktit të Interesit sa here lind nevoja.	Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore Gjashtë mujori i dytë i 2025
7.	Mungesë e metodologjisë për monitorimin e shërbimeve publike që ofron bashkia.	Operacional / Reputacional dhe Imazhi	Mesatare	1. Kompletimi i bazës rregullatore dhe PSV për procesin e monitorimit të performancës së shërbimit, duke përcaktuar rolet dhe përgjegjësitë e njësive përkatëse dhe duke vendosur kritere të matshme për administrimin e performancës së shërbimit publik. 2. Realizimi i monitorimeve periodike dhe kryerja e një analize mbi këtë proces. 3. Informimi i titullarit të bashkisë mbi këtë analizë.	Drejtoria e Urbanistikës, planifikimit të territorit në bashkëpunim me Drejtorinë e Buxhetit Financës Gjashtë mujori i parë i vitit 2026
8.	Mos respektimi i procedurave të paraaprovuara në dhënien e licencave.	Operacionet/Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	1. Të ndiqen procedurat e paraaprovuara lidhur me përfundimin e licencave. 2. Procedurat të jenë të publikuara online dhe të aksesueshme nga publiku.	Drejtoria e Zhvillimit Ekonomik/ Administratori Shërbimeve dhe Licencave Kordinatorin për të Drejten e Informimit.



					2. Sektorin Juridik dhe i burimeve njerëzore Gjashtë mujori i parë i 2026
9.	Mungesa e strategjisë së administrimit të pronave bashkiake.	Operacional/Ligjor dhe Kontraktual	Mesatare	1. Hartimi dhe miratimi i strategjisë së administrimit të pronave bashkiake. 2. Publikimi i strategjisë në Programin e Transparencës.	Grup pune teknik, përfaqësues nga Këshilli Bashkiak, nën menaxhimin e N/Kryetarit të Bashkisë. Gjashtë mujori i parë i 2026
11.	Mungon kuadri rregullator dhe PSV për pagesën dhe administrimin e taksës së ndikimit në infrastrukturë nga ndërtimet e reja.	Operacionet/Ligjor dhe Kontraktual	Mesatar	1. Të hartohet kuadri rregullator i brendshëm dhe PSV për pagesën dhe administrimin e taksës së ndikimit në infrastrukturë nga ndërtimet e reja. 2. Informimi i personelit të bashkisë mbi këto rregulla. 3. Publikimi i rregullores në Programin e Transparencës.	Grup pune me përfaqësues nga Drejtoria e Urbanistikës, planifikimit të territorit, në bashkëpunim me Sektorin Juridik dhe të burimeve njerëzore dhe Drejtorinë e Financës . Gjashtë mujori i dytë i 2025



	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
Nr.	1	Mungesë e Raportit Vjetor të Transparencës në Proccsin e Vendimmarjes. Operacional/ Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	1. Hartimi i Raportit Vjetor të Transparencës në Proccsin e Vendimmarjes (Raporti i Konsultimit Publik) sipas parashikimeve të Ligjit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik. 2. Publikimi i Raportit Vjetor të Transparencës në Proccsin e Vendimmarjes në Programin e Transparencës	Koordinatori për njoftimin dhe konsultimin publik Sekretari i Këshillit Bashkiak Koordinatori për të drejtën e informimit Gjashtëmujori i dytë i vitit 2025 e në vijimësi.



2	Mungesa e publikimit të Kartës së Auditit	Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual	1 Kartë	1. Publikimi i Kartës së Auditit në Programin e Transparencës së Bashkisë.	Sektori i Auditimit të Brendshëm Koordinatori për të drejtën e informimit Gjashëmujori i dytë i vitit 2025
3	Mungesa e publikimit të raporteve të Auditit të Brendshëm në Programin e Transparencës.	Operacionet (Procesi)	Mesatar	Publikimi i raporteve të meknizmave të kontrollit të brendshëm dhe të jashtëm në faqen zyrtare të bashkisë.	Auditi/Koordinatori për të drejtën e informimit Gjashëmujori i parë 2025 e në vijimësi
4	Regjistri i kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë nuk është publik.	Operacional/Procesi	Mesatar	1. Publikimi i regjistrimit të kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë në faqen zyrtare të bashkisë.	Drejtoria e Zhvillimit Ekonomik, Sektori i Aseteve / Koordinatori për të Drejtën për Informim Gjashëmujori i parë i 2026
5	Bashkia nuk ka hartuar dhe publikuar raport monitorimi për programin e transparencës.	Operacionet (Procesi)	Mesatar	Miratimi dhe publikimi i Programit të Transparencës së bashkisë në përputhje me udhëzimet e Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe legjislacionin përkatës. Përditësimi i vazhdueshëm i Programit të Transparencës me informacionin e nevojshëm.	Drejtoria e Projekteve/Performancës dhe Dixhitalizimit të të dhenave Koordinatori për të Drejtën e Informimit/Sektorët përkatës të bashkisë Gjashëmujori i parë 2025



6	Mungesë e informacionit publik për donacionet e bashkisë në PT.	Operacional	Mesatar	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 Projekteve/ Integritetit Evropian/ Performancës dhe Dixhitalizimit të të dhënave Koordinatori për të Drejtën e Informimit Gjashtëmujori i dytë 2025
---	---	-------------	---------	---	--

7.	Informacioni mbi taksat dhe tarifat vendore nuk është lehtësisht i aksesueshëm në rrjet nga të gjitha kategoritë e përdoruesve (përfshirë qytetarët e thjeshtë).	Operacional/Procesi	I Ulët	1. Marrja e masave për përditësimin e faqes zyrtare të bashkisë nën seksionin "Taksa dhe Tarifa Vendore". 2. Publikimi i taksave dhe tarifave vendore për vitin aktual.	Drejtoria e Zhvillimit Ekonomik/ Sektori i Taksave Koordinatori për të Drejtën për Informim Gjashtëmujori i parë i 2025
----	--	---------------------	--------	---	--

