



BASHKIA MALLAKASTER

PLANI I INTEGRITETIT

2026-2029

Miratuar me Vendim të Këshillit Bashkiak Nr. ____ datë ____ / ____ / 2026

GRUPI I PUNËS PËR HARTIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT

Bashkia Mallakastër

1. _____
2. _____

Grupi i Ekspertëve:

1. _____, Ekspert për Etikën dhe Integritetin
2. _____, Eksperte për Qeverisjen Vendore

Plani i Integritetit është një dokument strategjik dhe operacional që bazohet në identifikimin dhe vlerësimin e risqeve të integritetit sipas fushave të veprimtarisë së Bashkisë Mallakastër. Ai synon të vlerësojë ekspozimin institucional ndaj praktikave joetike, korrupsionit dhe parregullsive të tjera administrative, si dhe të përcaktojë masat e nevojshme për parandalimin dhe adresimin e tyre.

Plani i Integritetit ofron një kornizë të qartë për zhvillimin dhe zbatimin e politikave, procedurave dhe mekanizmave të kontrollit që synojnë forcimin e integritetit institucional, rritjen e transparencës dhe përmirësimin e llogaridhënies. Dokumenti shërben gjithashtu si një instrument monitorimi për vlerësimin e efektivitetit të masave të ndërmarra dhe ndikimit të tyre në përmirësimin e qeverisjes vendore

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Bashkia Mallakastër e konsideron integritetin si një nga vlerat themelore të qeverisjes së mirë dhe një element kyç për rritjen e transparencës, luftën kundër korrupsionit dhe forcimin e besimit të qytetarëve ndaj institucioneve publike.

Të ndërgjegjshëm për sfidat me të cilat përballlet qeverisja vendore, jemi angazhuar në procesin e hartimit të këtij Plani Integriteti me synimin për të përmirësuar performancën institucionale dhe cilësinë e shërbimeve ndaj komunitetit. Ky dokument përfaqëson vullnetin tonë për të konsoliduar kulturën e integritetit dhe etikës në administratën e Bashkisë Mallakastër dhe përbën një pjesë të rëndësishme të kuadrit të brendshëm rregullator të institucionit.

Plani i Integritetit është rezultat i një procesi gjithëpërfshirës vetëvlerësimi, të realizuar me pjesëmarrjen aktive të strukturave të ndryshme të bashkisë dhe të udhëhequr nga Grupi i Punës i ngritur posaçërisht për këtë qëllim. Gjatë procesit u analizuan proceset kryesore të punës, me fokus të veçantë në fushat me risk më të lartë për shkelje të integritetit dhe praktika korruptive.

Në përfundim të këtij procesi u identifikuan, u vlerësuan dhe u trajtuan risqet e integritetit në të gjitha fushat e veprimtarisë së bashkisë, duke përcaktuar masat konkrete që do të ndërmerren për menaxhimin e tyre.

Nëpërmjet zbatimit të objektivave dhe masave të parashikuara në këtë plan, Bashkia Mallakastër angazhohet të:

- Përmirësojë kuadrin e brendshëm rregullator në fushën e etikës dhe integritetit;
- Forcojë kapacitetet e burimeve njerëzore për identifikimin, vlerësimin dhe menaxhimin e risqeve të integritetit;
- Rrisë transparencën, llogaridhënien dhe pjesëmarrjen qytetare;
- Përmirësojë mekanizmat e kontrollit dhe menaxhimit të riskut në proceset kryesore të punës.

Bashkia Mallakastër angazhohet të monitorojë në mënyrë të vazhdueshme zbatimin e Planit të Integritetit dhe të sigurojë përfshirjen aktive të të gjitha strukturave përgjegjëse në realizimin e objektivave të tij.

Në këtë kuadër, ne shprehim përkushtimin tonë të plotë për zbatimin e këtij dokumenti strategjik, i cili do të udhëheqë përpjekjet institucionale për forcimin e integritetit, rritjen e transparencës dhe luftën kundër korrupsionit gjatë periudhës 2026–2029.

KRYETARI I BASHKISË MALLAKASTËR

Firma dhe Vula

Tabela e Permbajtjes

1.Rëndësia e Planit të Integritetit	5
1.1Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Mallakaster.....	6
2.Qasja metodologjike	7
3.Objektivat e identifikuarra dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit	5
3.1 Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik	6
3.2 Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore të bashkisë me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit.....	12
3.3 Krijta e transparencës dhe llogaridhënies.....	13
3.4 Menaxhimi efektiv i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë	
4. Plani i Veprimit.....	14
Objektivi 1.....	15
Objektivi 2.....	20
Objektivi 3.....	23
Objektivi 4.....	24

1.Rëndësia e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit (PI) është një instrument kyç për të siguruar që Bashkia Mallakaster të operojë me nivelin më të lartë të integritetit dhe profesionalizmit, duke i shërbyer më mirë interesave të qytetarëve të saj. Ai është rezultat i procesit të vlerësimit të riskut të integritetit në Bashkinë Mallakaster i konkluduar në një dokument strategjik dhe operacional që dëshmon angazhimin e bashkisë për forcimin e integritetit institucional. Plani i Integritetit për Bashkinë Mallakaster ka një rëndësi të madhe për disa arsye thelbësore:

Forcimi i Integritetit Institucional: Ky plan ndihmon në forcimin e integritetit institucional duke vendosur standarde të larta etike dhe profesionale për të gjithë punonjësit dhe drejtuesit e bashkisë.

Parandalimi i Korrupsionit: Duke identifikuar dhe vlerësuar risqet e integritetit, plani kontribuon në parandalimin e praktikave korruptive dhe parregullsive të tjera, duke rritur kështu besimin e publikut në administratën lokale.

Rritja e Transparencës dhe Llogaridhënies: Plani promovon transparencën dhe llogaridhënien në të gjitha veprimtaritë e bashkisë, duke siguruar që vendimet dhe veprimet e ndërmarra janë të hapura dhe të arsyetuara mirë.

Menaxhimi Efektiv i Burimeve Njerëzore: Plani përfshin zhvillimin dhe menaxhimin e burimeve njerëzore me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit, duke siguruar një administratë më të aftë dhe më të përgjegjshme.

Përmirësimi i Shërbimeve për Qytetarët: Duke përmirësuar etikën dhe integritetin në administratë, plani ndihmon në ofrimin e shërbimeve më cilësore dhe të besueshme për qytetarët e Mallakasters.

Ndërveprimi më i Mirë me Publikun: Me rritjen e transparencës dhe ndërveprimit me publikun, plani ndihmon në krijimin e një marrëdhënieje më të fortë dhe më të besueshme midis bashkisë dhe qytetarëve.

Menaxhimi i Riskut: Duke përfshirë menaxhimin e riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë, plani siguron një qasje proaktive për identifikimin dhe trajtimin e risqeve të mundshme përpara se ato të bëhen problematike.

Bashkia Mallakaster ka zbatuar një proces gjithëpërfshirës të planifikimit dhe vlerësimit të riskut të integritetit sipas fushave të përgjegjësisë. Në vlerësim u analizuan të gjitha proceset e punës

të drejtorive, njësisive si dhe funksioneve/pozicioneve të punës të cilat janë më shumë të ekspozuara ndaj praktikave korruptive, sjelljeve joetike, joprofesionale apo parregullsive të tjera. Plani i Integritetit është përgatitur nga Grupi i Punës i caktuar në bashki me asistencën teknike të ekspertëve të Agjensise për zhvillim Rajonal- GRUPI I EKSPERTËVE . GRUPI I EKSPERTËVE asistoi bashkinë Mallakaster në lidhje me zbatimin e metodologjisë, analizën e të dhënave dhe punën kërkimore të zhvilluar në bashki. Plani i Integritetit i miratuar nga Këshilli Bashkiak, është i detyrueshëm për zbatim në Bashkinë Mallakaster dhe thelbi i tij është të parandalojë, zvogëlojë dhe eliminojë risqet dhe mundësitë për zhvillimin e korrupsionit dhe parregullsive të tjera, shkeljeve etike dhe sjelljeve joprofesionale në bashki

Ky plan synon realizimin e objektivave të mëposhtëm:

- ✓ Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik të bashkisë; e
- ✓ Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore të bashkisë me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit;
- ✓ Rritja e transparencës dhe llogaridhënies të bashkisë;
- ✓ Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë.

1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Mallakaster

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit përfshinë fushat e veprimtarisë së bashkisë brenda të cilave do të identifikohen dhe u vlerësohen risqe që ndikojnë apo mund të ndikojnë në efikasitetin, cilësinë e punës dhe kryerjen e saj me integritet. Përgjatë procesit të vlerësimit të risqeve të integritetit të identifikuar, ekipi i ekspertëve të Grupi i Ekspertëve , në konsultim me anëtarët e grupit të punës, do të përcaktojnë masat përkatëse për menaxhimin e tyre. Proceset e punës dhe funksionet/pozicionet që do të meren në analizë i përkasin shtatë fushave të veprimtarisë së bashkisë, të pasqyruara në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore: **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; **V)** Fusha e administrimit dhe menaxhimit të pronave; **VI)** Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit; **VII)** Fusha e arkivimit, ruajtjes, administrimit të dokumenteve dhe të informacionit, si dhe të dokumenteve elektronike.

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

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Angazhimi institucional i Bashkisë Mallakaster për hartimin e Planit të Integritetit fillon me miratimin e Urdhrit të Kryetarit të Bashkisë nr. 211 datë 01/06/2026 "Për hartimin e Planit të Integritetit". Nëpërmjet këtij urdhri do të caktohet grupi i punës për hartimin e Planit të Integritetit në të cilin do të përfshihen drejtues dhe punonjës të drejtorive të bashkisë që mbulojnë fushat të ndryshme të përgjegjësisë. Në këtë fazë të procesit, GRUPI I EKSPERTËVE do

te prezantoi Grupin e Punës me metodologjinë përkatëse për planifikimin e integritetit, fazat e procesit dhe hapat e punës. Më tej, Grupi i Punës do të komunikoi qëllimin dhe objektivat e Planit të Integritetit me administratën e bashkisë.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi i risqeve të integritetit

Në këtë fazë, Grupi i Punës dhe ekipi i ekspertëve të GRUPI I EKSPERTËVE do të kryejnë identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit. Ky proces përfshinë vlerësimin e kuadrit të brendshëm rregullator të bashkisë, realizimin e 6 grupeve të diskutimit (fokus-grupe) me përfaqësues të drejtorive të ndryshme dhe administrimin e një pyetësi elektronik anonim me punonjësit e institucionit. Grupi i Punës do të përdori të dhënat e mbledhura dhe analizën cilësore për të vlerësuar situatën aktuale të ekspozimit të bashkisë ndaj korrupsionit dhe parregullsive të tjera.

Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit

Grupi i Punës në bashki me asistencën teknike të ekspertëve të GRUPI I EKSPERTËVE, do të kryejë vlerësimin e integritetit të risqeve të integritetit të identifikuara në fazën e mëparshme, duke marrë në konsideratë mundësinë e ndodhjes apo shfaqjes së risqeve si dhe impaktin e tyre në integritetin e bashkisë. Në këtë fazë do të vlerësohet cilat risqe janë relevante në kontekstin e bashkisë për tu trajtuar me masat përkatëse. Prosesi vijon me renditjen e risqeve sipas prioritetit duke përcaktuar se cilat prej tyre do të ndiqen me përparësi duke vënë në dispozicion burimet ekzistuese të bashkisë për trajtimin e tyre.

Faza 4: Plani i veprimit për menaxhimin e integritetit

Grupi i punës harton planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili përfshinë masa të reja kontrolli apo përmirësimin e masave ekzistuese të kontrollit në bashki. Analiza e realizuar në fazën e mësipërme dikton nevojën për të përmirësuar kuadrin rregullator të brendshëm dhe marrjen e masave për zhvillimin e burimeve njerëzore të bashkisë përmes organizimit të trajnimeve për punonjësit dhe ndjekjes së procedurave për plotësimin e strukturës organizative me burime njerëzore të mjaftueshme dhe me kapacitete teknike. Më tej, do të evidentohen nevoja të tjera në lidhje me rritjen e aksesit në informacionin publik, përmirësimin e teknologjisë së informacionit dhe digjitalizimin e dokumenteve të bashkisë, mes të tjerave. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe njësitë/drejtoritë përgjegjëse për zbatimin e tyre.

Pas miratimit nga Këshilli Bashkiak, Plani i Integritetit është i zbatueshëm për bashkinë Mallakaster për periudhën 2026-2029.

2.Qasja metodologjike

Në procesin e zhvillimit të planit të integritetit, grupi i punës do të zbatojë dy metoda kryesore për të analizuar dhe vlerësuar cënueshmërinë e integritetit: metoda cilësore dhe ajo sasimore. Hapi i parë do të jetë zhvillimi i një sesioni trajnues 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 dokumente politikash, rregullore dhe akte të brendshme. Gjithashtu, do të hulumtohen raporte të ndryshme, të brendshme dhe të jashtme, mbi veprimtarinë e bashkisë. Në vijim, do të kryhet analizimi i të dhënave nga grupet e fokusuar me stafin e bashkisë, të cilat do të shërbejnë për të identifikuar dhe analizuar ngjarje negative në realizimin e proceseve punës, praktika pune dhe funksione të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale dhe parregullsi të tjera. Në vijim, ekipi i ekspertëve të GRUPI I EKSPERTËVE dhe Grupi i Punës do të analizojnë të dhënat e mbledhura nga 6 fokus-grupe (grupe diskutimi) me stafin e drejtorive të ndryshme të bashkisë, për të identifikuar ngjarje negative në realizimin e proceseve të punës, praktika pune dhe funksione të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale dhe parregullsi të tjera. Metoda tjetër e përdorur ishte ajo sasimore, përmes vlerësimit me anë të një pyetësi të strukturuar që përfshinte pyetje mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në bashki. Pyetësi është një mjet shumë i rëndësishëm për mbledhjen e të dhënave të sakta për aspekte të veçanta të integritetit në bashki. Këtij pyetësi punonjësit e bashkisë iu përgjigjën në mënyrë anonime me anë të një pyetësi elektronik të strukturuar që përfshinte pyetje mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në bashki me qëllim matjen perceptimit të punonjësve në bashki për sistemin menaxhimit të integritetit. Anketimi do të përfshijë një kampion me 60 punonjës të institucionit me një nivel statistikor besueshmërie 90%. Anketimi do të bazohet në kampionimin dhe raportimin vullnetar të popullatës së studiuar. Përzgjedhja e individëve për të plotësuar anketimin do të bazohet në vullnetin e tyre për t'u përfshirë dhe ishte rastësore. Kampionimi do të përfshijë një shpërndarje të gjerë në lidhje me gjininë, moshën dhe vjetërsinë në punë.

2.1 Pyetësi :

VLERËSIMI I INTEGRITETIT INSTITUCIONAL NË BASHKINË MALLAKASTËR

Qëllimi i këtij pyetësi është vlerësimi i perceptimeve të punonjësve mbi integritetin, etikën, transparencën dhe mekanizmat e parandalimit të korrupsionit në Bashkinë Mallakastër.

Pyetësi është anonim dhe të dhënat do të përdoren vetëm për qëllime analitike në kuadër të hartimit të Planit të Integritetit 2026–2029.

TË DHËNA TË PËRGJITHSHME

1. Gjinia:
 - Femër
 - Mashkull
 - Nuk dëshiroj të përgjigjem
2. Grupmosha:
 - Deri 25 vjeç
 - 26–35 vjeç
 - 36–45 vjeç
 - 46–55 vjeç
 - Mbi 55 vjeç
3. Vjetërsia në punë:
 - Më pak se 5 vjet
 - 5–10 vjet
 - 11–20 vjet
 - 21–30 vjet
 - Mbi 30 vjet

PJESA I

ETIKA DHE INTEGRITETI

4. Sa i informuar ndiheni për rregullat e etikës në Bashkinë Mallakastër?
 - Shumë i informuar
 - I informuar
 - Mesatarisht i informuar
 - Pak i informuar
 - Aspak i informuar
5. A njihni ekzistencën e rregullave ose procedurave që lidhen me integritetin dhe etikën?
 - Po
 - Jo
6. Në çfarë mase mendoni se punonjësit respektojnë standardet etike?
 - Shumë
 - Mjaftueshëm
 - Mesatarisht
 - Pak
 - Aspak
7. A trajtohen të gjithë punonjësit në mënyrë të barabartë?
 - Gjithmonë
 - Shpesh

- Ndonjëherë
- Rrallë
- Asnjëherë

PJESA II TRANSPARENCA DHE LLOGARIDHËNIA

8. Sa transparent është institucioni në vendimmarrje?

- Shumë transparent
- Transparent
- Mesatarisht transparent
- Pak transparent
- Aspak transparent

9. A merrni informacion në kohë për vendimet që ndikojnë në punën tuaj?

- Gjithmonë
- Shpesh
- Ndonjëherë
- Rrallë
- Asnjëherë

10. A mendoni se qytetarët marrin informacionin e nevojshëm për aktivitetin e bashkisë?

- Po
- Pjesërisht
- Jo

PJESA III KORRUPSIONI DHE KONFLIKTI I INTERESIT

11. A mendoni se ekzistojnë risqe korrupsioni në proceset e punës së bashkisë?

- Po
- Jo
- Nuk kam informacion

12. Në cilat fusha mendoni se risqet janë më të larta?
(Mund të zgjidhni më shumë se një alternativë)

- Prokurimet publike
- Menaxhimi financiar
- Burimet njerëzore
- Shërbimet publike

- Administrimi i pronave
- Lejet dhe zhvillimi i territorit
- Tjetër _____

13. A jeni informuar për procedurat e konfliktit të interesit?

- Po
- Jo

14. A dini ku duhet të raportoni një rast të dyshuar korrupsioni?

- Po
- Jo

PJESA IV SINJALIZIMI DHE RAPORTIMI

15. A do të ndiheshit i sigurt për të raportuar një shkelje të integritetit?

- Po
- Jo
- Nuk jam i sigurt

16. A besoni se identiteti juaj do të mbrohej në rast raportimi?

- Po
- Jo
- Nuk e di

17. A mendoni se raportimet trajtohen në mënyrë të paanshme?

- Po
- Jo
- Nuk kam informacion

PJESA V TRAJNIMI DHE ZHVILLIMI PROFESIONAL

18. A keni marrë pjesë në trajnim për etikën dhe integritetin gjatë dy viteve të fundit?

- Po
- Jo

19. A keni nevojë për më shumë trajnim në këto fusha?

- Etika në administratë
- Konflikti i interesit
- Antikorrupsioni
- Transparenca
- Mbrojtja e sinjalizuesve
- Menaxhimi i riskut

20. Sugjerimet tuaja për përmirësimin e integritetit në Bashkinë Mallakastër:

3.Objektivat e identifikuar dhe niveli i përgjithshëm i ceneshmërisë së integritetit

3.1 Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik

Objektivi i përmirësimit të kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik synon të forcojë integritetin dhe etikën në Bashkinë Mallakaster. Ky qëllim do të arrihet duke rishikuar dhe përditësuar të gjitha dokumentet ekzistuese rregullatore për të siguruar përputhshmërinë me standardet më të larta të integritetit dhe etikës. Gjatë këtij procesi, do të identifikohen dhe eliminohen boshllëqet aktuale, ndërsa risqet e zbuluara do të trajtohen në mënyrë adekuate. Një pjesë kyçe e këtij objekti është edhe miratimi i dokumenteve të reja strategjike, si Plani Strategjik i Bashkisë, Strategjia për Administrimin e Pronave dhe Strategjia e Menaxhimit të Riskut, të cilat do adresojnë aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit. të Qëllimi është që të sigurohet një bazë rregullatore dhe strategjike e përmirësuar, e cila do të mbështesë një administratë të drejtë dhe transparente, duke rritur besimin e qytetarëve në institucionet publike. Përmirësimi i këtij kuadri do të kontribuojë në rritjen e besueshmërisë dhe efikasitetit të administratës bashkiake, duke përmirësuar shërbimet për qytetarët. Në këtë mënyrë, Bashkia Mallakaster do të përfitojë një kuadër të përforcuar rregullatore që garanton një administratë të drejtë, transparente dhe të besueshme, duke konsoliduar besimin e publikut në veprimtarinë e saj dhe duke promovuar integritetin në të gjitha nivelet e qeverisjes lokale.

3.2 Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore të bashkisë me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit.

Objektivi për menaxhimin dhe zhvillimin e burimeve njerëzore në Bashkinë Mallakaster synon të përmirësojë aftësitë dhe njohuritë e punonjësve për të identifikuar, vlerësuar dhe parandaluar risqet e integritetit, duke krijuar një kulturë pune të bazuar në transparencë dhe etikë të lartë. Ky qëllim do të arrihet përmes programeve të specializuara trajnimit që do të fokusohet në zhvillimin e aftësive specifike për menaxhimin e risqeve dhe etiken profesionale. Për më tepër, do të krijohen struktura mbështetëse për raportimin e shkeljeve të integritetit dhe do të zhvillohet një sistem i mirëpërcaktuar monitorimi dhe vlerësimi të performancës, i cili do të sigurojë që

standardet e larta etike dhe profesionale të mbahen gjithmonë. Si rezultat, pritet një përmirësim i ndjeshëm i aftësive të punonjësve të Bashkisë Mallakaster, duke kontribuar në një mjedis pune më të sigurt dhe të drejtë. Kjo do të çojë në një rritje të transparencës dhe etikës në administratën publike, duke forcuar besimin e qytetarëve në institucionet bashkiake. Përmirësimi i përgjithshëm i performancës së administratës dhe aftësisë së saj për të menaxhuar risqet e integritetit do të reflektohet në cilësinë e shërbimeve të ofruara për qytetarët, duke krijuar një ambient pune më të efektshëm dhe të besueshëm.

3.3 Rritja e transparencës dhe llogaridhënies

Objektivi për rritjen e transparencës dhe llogaridhënies në Bashkinë Mallakaster synon të krijojë një administratë më të hapur dhe të përgjegjshme ndaj qytetarëve. Kjo do të arrihet përmes një sërë masash që përfshijnë përditësimin e programit të transparencës, lehtësimin e aksesit të qytetarëve në informacion dhe publikimin e detajuar të buxhetit, vendimeve të Këshillit Bashkiak dhe konsultimeve publike. Duke siguruar që qytetarët të kenë qasje të plotë dhe të qartë në informacionin e bashkisë, do të mundësohet një komunikim më i hapur dhe i ndershëm midis administratës dhe komunitetit, duke rritur kështu besimin dhe përfshirjen e publikut në proceset vendimmarrëse. Ky objektivi gjithashtu përfshin krijimin e mekanizmave të raportimit dhe monitorimit të performancës së administratës. Raportimi periodik i rezultateve dhe progresit të planit të integritetit do të jetë një element kyç për të siguruar që qytetarët janë të informuar dhe të përfshirë në mënyrë aktive në mbikëqyrjen e veprimtarive të bashkisë. Këto masa do të ndihmojnë në ndërtimin e një kulture të përgjegjshme dhe transparencës në administratën lokale, duke promovuar një mjedis pune të drejtë dhe të besueshëm. Përmirësimi i përgjithshëm i transparencës dhe llogaridhënies do të rrisë besimin e qytetarëve në institucionet publike dhe do të kontribuojë në krijimin e një administrate më efektive dhe të orientuar drejt shërbimit ndaj qytetarëve.

3.4 Menaxhimi efektiv i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjshme të bashkisë

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

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

4.Planit i Veprimit

Planit i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të trajtuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të vlerësuara sipas fushave të përgjegjësisë së Bashkisë Mallakaster . Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kuadrit rregullator për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional. Ky plan do të pasohet nga disa raporte të ndërmjetme monitorimi si dhe një raport përfundimtar në përfundimin e afatit të zbatimit të Planit të Integritetit për bashkinë. Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit është periodik (çdo vit) dhe pasqyron kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punës përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara në të. Nëpërmjet monitorimit do të përcaktohet nëse këto masa të zbatuara kanë qenë efikase, nëse kanë nxjerrë në pah ndryshime të kontekstit të bashkisë apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioriteteve të risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e mësimave për planifikim më të mirë në të ardhmen. Raportimi është një procedurë e rregullt e brendshme nëpërmjet të cilit sigurohet zbatimi i planit të integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara (çdo 6 muaj). Këto procese ndiqen nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili është përgjegjës për të ndjekur progresin e zbatimit. Frekuenca minimale e raportimit dhe e monitorimit është njëvjeçare. Raportimi i lejon titullarit të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa. Raportet e monitorimit të zbatimit të Planit të Integritetit paraqiten para Këshillit Bashkiak si organi vendimmarrës i bashkisë që miraton këtë dokument. Këto raporte publikohen në Programin e Transparencës të bashkisë. 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 efikase, 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 prioriteteve të risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e mësimave për planifikim më të mirë në të ardhmen. Raportimi është një procedurë e rregullt, që siguron zbatimin e masave të Planit të Integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara. Ky proces ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i bashkisë, i cili është

përgjegjës për të ndjekur progresin e zbatimit. Frekuenca minimale e raportimit është brenda një periudhe gjashtëmujore

DRAFT

Objektivi 1: Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik

Nr	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioriteti	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e mases	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1.	Parimet e etikës të parashikuara në kuadrin rregullator në fuqi reflektohen pjesërisht nga Rregullorja e Administratës së Bashkisë Mallakastër	Kuatrri rregullator	I Mesëm	1. Hartimi i një Kodi Etike për bashkinë në përputhje me ndryshimet e kuadrit rregullator për etikën në Shqipëri, si dhe në përputhje me Manualin e DAP. 2. Miratimi dhe publikimi i Kodit. 3. Informimi i punonjësve mbi përmbajtjen e Kodit të Etikës	
2.	Rregullorja e administratës së bashkisë Vlore e pa përditësuar me ndryshimet në strukturën e Bashkisë, sjell mos parashikimin e përshkrimeve të të gjitha pozicioneve të punës dhe linjave hierarkike përkatëse (struktura e bashkisë është e miratuar, por nuk është e përditësuar).	Kuatrri rregullator	I Lartë	Rrithikimi i rregullores me qëllim përfshirjen e përshkrimeve për të gjitha pozicionet e punës të pasqyruara në strukturën e Bashkisë	
3.	Mungesa e një plani vjetor për konsultimin publik për bashkinë.	Operacional/ I mesëm Procesi	I Mesëm	1. Hartimi i Planit dhe zbatimi i detyrimeve për Konsultimin me Publikun në procesin e vendimmarrjes së Këshillit Bashkiak dhe akteve të bashkisë. 2. Kontakti me grupet e interesit, organizatat e shoqërisë civile etj dhe krijimi i një regjistri të grupeve të interesit për konsultimin publik	

4.	Mungesa e rregullave specifike për ruajtje dhe administrimin e dokumentave financiare	Operacional / Procesi	I Mesëm	1.Hartimi i rregullave specifike për ruajtjen dhe administrimin dokumentave financiare te harmonizuara me kuadrin rregullator mbi arkivat 2. ryerja e seancave të informimit/trajnimit të stafit mbi rregullat e hartuara dhe miratuara.	
5.	Bashkia nuk ka një plan strategjik të hartuar.	Operacional/Strategjik	I Lartë	1.Ngritja e një grupi punë për hartimin e Planit Strategjik të Bashkisë. 2. Miratimi i Planit Strategjik dhe publikimii tij në faqen zyrtare. 3. Informimi i punonjësve mbi përmbajtjen e Planit Strategjik.	
6.	Plani i përgjithshëm vendor nuk është përditësuar.	Operacional/Strategjik	I Lartë	1.Marrja e masave për përditësimin e planit të përgjithshëm vendor 2. Publikimi i planit të rishikuar në faqen zyrtare të bashkisë.	
7.	Rregullorja e Brendshme nuk përfshin të gjitha pozicionet e punës sipas strukturës së miratuar të Bashkisë.	Operacional / Procesi	I Mesëm	1. Rishikimi i rregullores me qëllim përfshirjen e përshkrimeve për të gjitha pozicionet e punës të pasqyruara në strukturën e Bashkise	

8.	Detyrat dhe përgjegjësitë e Koordinatorit për të Drejtën e Informimit nuk janë të përfshira në përshkrimin e punës dhe nuk janë pjesë e vlerësimit vjetër të performancës në punë. Në rregullore mungojnë parashikimet mbi pozicionin e koordinatorit për të drejtën e informimit.	Operacional / Procesi	I Mesëm	1.Përfshirja e detyrave shtesë të Koordinatorit për të Drejtën e Informimit në vlerësimin vjetor të performancës në punë me qëllim evidentimin e të gjitha përgjegjësive dhe detyrave të kryer nga punonjësi që i është ngarkuar ky funksion. 2. Përditësimi i rregullores me qëllim përfshirjen e pozicionit të koordinatorit për të drejtën e informimit	
9.	Në rregullore mungojnë parashikimet mbi pozicionin e Koordinatorit për Konsultimin Publik.	Operacional / Procesi	I Mesëm	1. Përditësimi i rregullores me qëllim përfshirjen e pozicionit të Koordinatorit për Konsultimin Publik. 2. Përfshirja e detyrave shtesë të Koordinatorit për Konsultimin Publik në vlerësimin vjetor të performancës në punë me qëllim evidentimin e të gjitha përgjegjësive dhe detyrave të kryera nga punonjësi që i është ngarkuar ky funksion	
10.	Mungesa e strategjisë për menaxhimin e riskut. Mungesa e regjistrit të riskut për të gjitha drejtoritë dhe sektorët.	Operacional/ Strategjik	I Lartë	1. Hartimi dhe publikimi i Strategjisë së Menaxhimit të Riskut. 2. Plotësimi i regjistrit të riskut për të gjithë sektorët.	
11.	Mungesa e harmonizimit midis rregullores së Këshillit të Bashkisë dhe administratës lidhur me parandalimin e konfliktit të interesave për anëtarët e Këshillit Bashkiak.	Operacional/ Strategjik	I Mesëm	Rrëshikimi i rregulloreve me qëllim harmonizimin e tyre dhe parashikimin e rregullave të unifikuara lidhur me parandalimin dhe shmangien e KI për anëtarët e KB.	

12.	Mungesa e një procedure të brendshme të rregullave të prokurimit për zbatimin e projekteve të bashkisë që janë të financuara me fondet e BE-së. (udhëzues për PRAG)	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Hartimi i një procedure të brendshme të rregullave të prokurimit për projektet e bashkisë që janë të financuara me fondet e BE-së. 2. Informimi i stafit për këtë procedurë.	Grup pune me punonjës të bashkisë i koordinuar nga Njësia e prokurimit dhe Drejtoria Juridike /Kryetari Gjashtëmujori i dytë I 2026
13.	Mungesa e regjistrimit të konfliktit të interesit	Operacional/ Procesi	I Lartë	Miratimi i regjistrimit të konfliktit të interesave sipas modelit të ILDKPKI	
14.	Mungesa e regjistrimit të dhuratave.	Operacional/ Procesi	I Lartë	Miratimi i regjistrimit të dhuratave sipas modelit të ILDKPKI	
15.	Mungesa e rregullave dhe treguesve për procesin e mbikëqyrjes dhe monitorimit të performancës së shërbimit	Operacional/ Procesi	I Mesëm	Ngritja 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 Ne PT-ne e Bashkise	
16.	Mungesa e një strategjie të administrimit të pronave bashkiake.	Operacional/ Strategjik	I Lartë	Hartimi, miratimi dhe publikimi i dokumentit të strategjisë për administrimin e pronave të bashkisë e cila të përkohë me vizionin afatgjatë të bashkisë dhe të ardhurat e pritshme në buxhet. 2.Monitorimi i zbatimit të strategjisë bazuar në tregues të matshëm	

17.	Mungesë e një ndarje në detyra dhe përgjegjësi midis sektorit të arkivës dhe protokollit pasi mungojnë në rregullore përshkrime të ndara pune për secalin prej funksioneve.	Operacional/ Procesi	I Lartë	Marrja e masave për parashikimin në rregulloren e administratës së detyrave të veçanta për pozicionet e arkivës dhe protokollit	Grupi i punës për rishikimin e rregullores Gjashtëmujori i dytë 2026
-----	---	-------------------------	---------	---	--

DRAFT

Objektivi 2: Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore të bashkisë me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit

Nr	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioriteti	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
18.	Njohuri të kufizuar teknike për ndryshimet e shpeshta ligjore/nënligjore në fushën e prokurimit publik.	Burime Njerezore Operacional	I Mesëm	Trajnimi i vazhdueshëm i punonjësve mbi ndryshimet ligjore në fushën e prokurimit publik.	
19.	Problematika në procesin e hartimit të PBA: a) mungesës së ndarjes së qartë të detyrave dhe përgjegjësive mes specialisteve, përgjegjësive të sektorit dhe drejtorit; b) njohjes të ulët të proesit në nivel programesh.	Burime Njerezore Operacional	I Mesëm	.Zbërthim i udhëzimit standard në kontekstin e Bashkisë nëpërmjet përcaktimit të rregullave të qarta për ç'do drejtues programi, si dhe përcaktimi i kalendarit për hartimin e PBA-së.2. Përfshirje e specialisteve të buxhetit në procesin e hartimit, zbatimit dhe monitorimit të PBA .	
20.	Njohuri të kufizuara të punonjësve për proceset e menaxhimit financiar dhe kontrollit, si dhe përdorimin e sistemeve elektronike financiare.	Burime Njerezore Operacional	I Mesëm	Hartim i një plani trajnimesh në nivel drejtues dhe programesh mbi procesin e hartimit të PBA-së, nëpërmjet transferimit të brendshëm të njohurive.	

21.	Procedurat e punësimit për pozicionet e përkohshme bëhen pa konkurrim dhe me kandidatë që nuk janë shpallur fitues dhe janë pjesë e listës së pritjes. Në listën e pritjes shtohen kandidatët që kanë konkurruar, por nuk janë shpallur fitues.	Burime Njerezore Operacional	I Mesëm	Marrja e masave që në pozicionet e përkohshme të përfshihen nga lista e pritjes ata nëpunës civil që janë të regjistruar në një listë pritje sipas Nenit 66/1 të ligjit nr.152/2013 dhe kandidatët fitues që nuk janë emëruar në pozicionin për të cilët ata janë shpallur fitues duke shmangur mungesën sa më shumë punësimin pa konkurrim.	
22.	Mungesa e buxhetit të dedikuar për trajnime dhe analizës së nevojave të stafit çënon kryerjen e detyrave të tyre me cilësi dhe në përputhje me kuadrin rregullator të funksionit përkatës.	Operacional	I Mesëm	1. Ngritja e një grupi punë për hartimin e Planit Strategjik të Bashkisë. 2. Miratimi i Planit Strategjik dhe publikimii tij në faqen zyrtare. 3. Informimi i punonjësve mbi përmbajtjen e Planit Strategjik.	
23.	Njësia përgjegjëse për Konfliktin e Interesave dhe Sinjalizimit është e njëjtë në përbërje (vete burimet Njerezore)	Burime Njerezore Operacional	I Lartë	Marrja e masave për rishikimin e përbërjes së Njesisë Përgjegjëse për Sinjalizimin me qëllim përfaqësimin nga Drejtoria e Auditit.	
24.	Mungesa e një juristi në njësinë e Auditimit të Brendshëm vështirëson procesin e auditimeve ligjore në nivel Bashkie.	Burime Njerezore Operacional	I Mesëm	Rshikimi i strukturës për të shtuar një jurist në Drejtorinë e Auditimit.	

Objektivi 3. Rritja e transparencës dhe llogaridhënies

Nr	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve te riskut	Prioriteti	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e mases	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
25.	Raportet e realizimit të buxhetit nuk janë publikuar	Operacional Procesi	I Mesëm	Marrja e masave për publikimin e raporteve të realizimit të buxhetit në faqen zyrtare të Bashkisë.	
26.	Mungesë e përditësimit me informacion të bashkisë, dhe informacione ne gjuhë të huaj në seksione të caktuara të programit.	Operacional Procesi	I Mesëm	1. Plotësimi i Programit të Transparencës së bashkisë me informacionin pa kërkesë, duke plotësuar detyrimet ligjore për transparencë proaktive. 2. Lehtësimi i aksesit në programin e transparencës dhe vendosja e informacionit në gjuhën shqip.	
27.	Mungojnë të dhënat në faqen zyrtare lidhur me Autoritetin Përgjegjës të Konfliktit të Interesave në Bashki. Mungon në programin e transparencës një seksion i dedikuar për Konfliktin e Interesit.	Operacional/ Procesi	I Lartë	1. Përditësimi i programit të transparencës me qëllim shtimin e seksionit mbi konfliktin e interesave dhe përbërjen e autoritetit përgjegjës. 2. Lehtësimi i aksesit në programin e transparencës.	

28.	Rregullorja e brendshme e posaçme për procedurën e shqyrtimit të hetimit administrativ të sinjalizimit dhe rregullorja për hetimin Administrativ të kërkesës së sinjalizuesit për mbrojtjen nga hakmarrja nuk është publikuar në faqen zyrtare. Nuk janë të publikuar përbërja e Njesisë Përgjegjëse për Sinjalizimin.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	Marrja e masave për publikimin e rregulloreve mbi sinjalizimin dhe njësinë përgjegjëse në faqen zyrtare të bashkisë.	
29.	Mungesë e plotësisë me informacion të rubrikave në programin e transparencës së bashkisë (mungon Plani i Transparencës). Plani Strategjik i Zhvillimit të Bashkisë nuk është i publikuar në programin e	Operacional/Procesi	I Mesëm	Plotësimi i Programit të Transparencës së bashkisë me informacionin pa kërkesë, duke plotësuar detyrimet ligjore për transparencë proaktive. Publikimi i Planit Strategjik në faqen zyrtare të bashkisë.	
30.	Raporti vjetor i transparencës nuk është i publikuar në faqen zyrtare të bashkisë Mallakastër	Operacional/Procesi	I Mesëm	Marrja e masave për rishikimin e përbërjes së Njesisë Përgjegjëse për Sinjalizimin me qëllim përfaqësimin nga Drejtoria e Auditit.	

Objektivi 4: Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësive së bashkise

Nr	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioriteti	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
31.	Zyra e shërbimit me një ndalesë nuk është ngritur pranë bashkisë Mallakaster	Operacional Procesi	I Lartë	1. Hartimi dhe miratimi i një linje të qartë detyrash dhe përgjegjësish për punonjësit e zyrës me një ndalesë. 2. Të plotësohet kuadri i bazës rregullatore i cili do të rregullojë praktikën e zhvillimit dhe funksionimin e zyrës së shërbimit. 3. Krijimi i mundësive për trajnim, b	
32.	Inventari i pronave të bashkisë nuk është i plotë dhe i përfunduar. Mungojnë burimet financiare për ta finalizuar. Mungesë e azhornimit dhe hipotekimit të pronave bashkisë si rrjedhojë e mungesës së fondit të miratuar nga KB për këtë qëllim. Inventari i pronave nuk është i finalizuar me harta. Mungesa e strukturës së qartë dhe ndarjes së detyrave për personelin b	Operacional Procesi	I Lartë	1. Hartimi i një plani pune për inventarizimin e pronave të bashkisë të ndara në vite kalendarike. 2. Rakordimimi me sektorin e buxhetit dhe financës për alokimin e një fondi buxhetor me qëllim hipotekimin e pronave të bashkisë. 3. Parashikimi i një zëri buxhetor në PBA për këtë qëllim. 4. Rishikimi i strukturës së sektorit dhe hartimi i përshkrimeve të ndara të punës për punonjësit brenda sektorit.	
33.	Mungesa logjistike (kompjuterat dhe programe sisteme të specializuara) për arkitektët dhe inxhinierët.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	Marrja e masave për planifikimin e shpenzimeve buxhetore për plotësimin e nevojave logjistike (kompjuterat dhe programe sisteme të specializuara) për arkitektët dhe inxhinierët	