BASHKIA HAS

PLANI I INTEGRITETIT

2025-2027

REPUBLIKA E SHQIPËRISË- BASHKIA HAS

DEKLARATË E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Bashkia Has

Në përputhje me **Ligjin nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil"**, **Ligjin nr. 95/2016 "Për integritetin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve"**, **Ligjin nr. 90/2012 "Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore"**, si dhe parimet e qeverisjes së mirë, Bashkia Has shpall këtë **Deklaratë të Integritetit Institucional**, e cila përfaqëson angazhimin e saj për të ndërtuar dhe ruajtur një administratë vendore të ndershme, transparente dhe të përgjegjshme.

Parimet Themelore të Integritetit Institucional

1. **Ligjshmëria dhe përgjegjësia**
   - Të gjitha veprimet dhe vendimmarrjet e Bashkisë Has do të bazohen në respektimin e ligjit dhe kuadrit rregullator kombëtar dhe vendor.
   - Punonjësit e administratës vendore kanë detyrimin të respektojnë standardet më të larta të përgjegjësisë publike.
2. **Transparenca dhe llogaridhënia**
   - Bashkia Has angazhohet të sigurojë qasje të lirë në informacion për qytetarët, sipas ligjit për të drejtën e informimit.
   - Vendimmarrja bashkiake do të jetë e hapur dhe e monitorueshme nga publiku, shoqëria civile dhe këshilli bashkiak.
3. **Shërbim cilësor dhe i paanshëm ndaj qytetarëve**
   - Çdo qytetar i Bashkisë Has do të trajtohet në mënyrë të barabartë, pa diskriminim dhe pa favorizim.
   - Shërbimet publike do të ofrohen me profesionalizëm, korrektësi dhe respekt.
4. **Lufta kundër korrupsionit dhe konfliktit të interesit**
   - Bashkia Has angazhohet të zbatojë politika të qarta dhe mekanizma parandalues kundër korrupsionit.
   - Punonjësit dhe zyrtarët lokalë nuk do të përdorin funksionin e tyre për përfitime personale, politike apo financiare.
   - Çdo rast i dyshuar i korrupsionit do të trajtohet menjëherë sipas ligjit.
5. **Etika dhe profesionalizmi**
   - Punonjësit e administratës vendore do të respektojnë kodin e etikës në marrëdhëniet me qytetarët dhe me njëri-tjetrin.
   - Do të nxitet ndërtimi i një kulture të punës bazuar në besim, bashkëpunim dhe respekt reciprok.
6. **Pjesëmarrja e qytetarëve**

REPUBLIKA E SHQIPËRISË BASHKIA HAS

- Bashkia Has do të promovojë dhe garantojë pjesëmarrjen aktive të qytetarëve në proceset e planifikimit, buxhetimit dhe vendimmarrjes.
- Sugjerimet dhe rekomandimet e qytetarëve do të merren në konsideratë si pjesë e procesit të qeverisjes vendore.

Angazhimi Institucional

Duke miratuar këtë Deklaratë të Integritetit Institucional, **Bashkia Has** angazhohet të:

- Zbatojë masa konkrete për forcimin e integritetit administrativ;
- Rrisë transparencën dhe aksesin publik në dokumente, vendime dhe shërbime;
- Parandalojë çdo formë abuzimi, korrupsioni apo konflikti interesi;
- Sigurojë mbrojtje për sinjalizuesit dhe inkurajojë raportimin e shkeljeve;
- Forcojë kapacitetet e punonjësve përmes trajnimeve të vazhdueshme mbi integritetin dhe qeverisjen e mirë.

Kjo deklaratë është një dokument udhëheqës për administratën e Bashkisë Has dhe do të shërbejë si bazë për hartimin e **Planit të Integritetit** dhe zbatimin e politikave të ndershmërisë, transparencës dhe llogaridhënies për periudhën 2025–2027

Miftar Dauti

Kryetar i Bashkisë Has

REPUBLIKA E SHQIPËRISË
BASHKIA HAS

KURTESA DHE AKRONIME

	Plani i Integritetit
)KPKI	Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurisë dhe Konfliktit të Interesit
IS	Grupi i Menaxhimit Strategjik
	Auditi i Brendshëm
J	Burime Njerëzore
V	Procedura Standarde Veprimi



ela e përmbajtjes

ëndësia e Planit të Integritetit 6
1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit 6
2 Qasja metodologjike 8
bjektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cenueshmërisë së integritetit 8
lani i veprimit 10

REPUBLIKA E SHQIPËRISË
BASHKIA HAS

Rëndësia e Planit të Integritetit

ı i Integritetit paraqet një mekanizëm të rëndësishëm për forcimin e integritetit institucional. ɔlan është një dokument strategjik dhe operacional që është produkt i procesit të vlerësimit të ɹt të integritetit në Bashkinë Has. Vlerësimi ka përfshirë të gjitha proceset e punës sipas .ave të veprimit të bashkisë dhe funksionet/pozicionet e punës të cilat janë më më së shumti të ɔozuara ndaj veprimeve korruptive, sjelljeve joetike, joprofesionale dhe parregullsive të tjera.

a për hartimin e Planit të Integritetit të Bashkisë Has është bazuar në analizën e të dhënave dhe ën kërkimore të zhvilluar. Plani i Integritetit është përgatitur nëpërmjet një procesi ıëpërfshirës me personelin e bashkisë dhe është mbështetur në informacionin, sugjerimet dhe ɔozimet e ekipit të ekspertëve të Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim në lidhje me :imin e Dokumentit të Metodologjisë për Vlerësimin e Riskut të Integritetit për Njësitë e ëqeverisjes Vendore.[1]

plan synon realizimin e objektivave të mëposhtëm:

Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit;
Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore në bashki, për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit;
Rritja e transparencës në ndarjen e të dhënave me publikun;
Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë.

Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Has

cesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Has, u zhvillua gjatë periudhës Mars-Gusht !5 dhe përfundoi me miratimin e tij nga Këshilli Bashkiak. Aparati i administratës së bashkisë ngazhua në procesin e vlerësimit të riskut të integritetit sipas fushave që ata mbulonin dhe pozuan masa konkrete për të përmirësuar integritetin dhe cilësinë e përgjithshme të menaxhimit ɔroceseve të punës. Ky proces përfshiu analizën e risqeve të integritetit me fokus në fushat ksionale të bashkisë, bazuar në ligjin 139/2015 ''Për vetëqeverisjen vendore" dhe legjislacionin ɔatueshëm nga bashkia. Fushat e vlerësuara janë si më poshtë: i) Fusha e menaxhimit financiar; Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore; iii) Fusha e kontrollit, auditimit dhe e mekanizmave ıdër korrupsionit; iv) Fusha e shërbimeve publike; v) Fusha e administrimit dhe menaxhimit të ınave; vi) Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit dhe vii) Fusha e ivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve e të informacionit, si dhe të dokumenteve ktronike.

rtimi i Planit të Integritetit në Bashkinë Has kaloi në fazat e mëposhtme:

za 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

REPUBLIKA E SHQIPËRISË BASHKIA HAS

Angazhimi institucional i Bashkisë Has për hartimin e Planit të Integritetit u rregullua nëpërmjet Urdhrit Kryetarit të Bashkisë Has "Për hartimin e Planit të Integritetit". Në përbërje të Grupit të Punës kishte punonjës të drejtorive të bashkisë, veprimtaria e të cilëve përfshinte shtatë fushat e vlerësuara të cituara më sipër. Grupi i Punës u prezantua me Metodologjinë për Vlerësimin e Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore dhe hapat e punës, si dhe u trajnua mbi çështjet e integritetit dhe etikës në administratën publike. Së fundi, në këtë fazë u bë komunikimi i qëllimit dhe objektivave të Planit të Integritetit me administratën e bashkisë nga ana e Grupit të Punës.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi i risqeve të integritetit

Grupi i Punës shqyrtoi kornizën rregullatore, strategjike si dhe dokumente të ndryshme operative të bashkisë. Gjithashtu, u analizuan të dhëna nga performanca, monitorimi dhe zbatimi i aspekteve të veçanta të integritetit në bashki. Grupi i Punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës në fushat funksionale të bashkisë. Me qëllim mbledhjen e të dhënave cilësore, në këtë fazë u zhvilluan 7 grupe të fokusuara me punonjësit e bashkisë sipas fushave të veprimtarisë së bashkisë. Në këtë fazë, punonjësit e administratës plotësuan edhe një pyetësor elektronik në mënyrë anonime, për të siguruar të dhëna dhe informacione për vlerësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit.

Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit

Grupi i Punës , bëri vlerësimin e risqeve të integritetit, duke marrë në konsideratë mundësinë e ndodhjes apo shfaqjes së risqeve apo ngjarjeve negative të analizuara, si dhe impaktin e tyre në integritetin e bashkisë. Procesi vijoi me renditjen e risqeve sipas prioritetit.

Faza 4: Plani i masave për menaxhimin e integritetit

Grupi i punës hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili përfshiu masa të reja kontrolli apo përmirësimin e masave ekzistuese. Analiza e realizuar në fazën e mësipërme diktoi nevojën për të përmirësuar kuadrin rregullator të brendshëm dhe marrjen e masave për zhvillimin e burimeve njerëzore të bashkisë përmes: forcimit të njësisë së sinjalizuesve, njohjes dhe zbatimit të rregullave për konfliktin e interesit dhe të etikës, aksesit në informacionin publik dhe konsultimin publik. 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 për periudhën 2025-2027.

1.2 Qasja Metodologjike

Grupi i punës, në procesin e zhvillimit të planit të integritetit, ka zbatuar dy metoda kryesore për të analizuar dhe vlerësuar cenueshmërinë e integritetit: metoda cilësore dhe ajo sasiore. Hapi i parë

enë zhvillimi i një sesioni trajnues me grupin e punës dhe punonjësit e bashkisë, për dologjinë e vlerësimit të integritetit për njësitë e vetëqeverisjes vendore. Këtu përfshihet edhe za e kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik të bashkisë (shqyrtim literature), e cila shin: urdhra, manuale, strategji apo dokumente politikash, rregullore dhe akte të brendshme. ashtu, u hulumtuan raporte të ndryshme mbi veprimtarinë e bashkisë. Në vijim, është kryer zimi i të dhënave nga grupet e fokusuara me stafin e bashkisë, të cilat shërbyen për të tifikuar dhe analizuar ngjarje negative në realizimin e proceseve të punës, praktika pune dhe sione të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale parregullsi të tjera.

oda tjetër e përdorur ishte ajo sasiore, përmes vlerësimit me anë të një pyetësori të strukturuar

ektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cenueshmërisë së integritetit

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

objektiv synon forcimin e kuadrit të brendshëm rregullator nëpërmjet rishikimit të umenteve të brendshme aktuale apo miratimit të dokumenteve të reja, për adresimin e kteve të veçanta të etikës dhe integritetit. Bashkia e Hasit ka hartuar dhe miratuar rregulla për kte të veçanta të integritetit, të tilla si: Rregullore e Brendshme e Bashkisë, Rregullore për ën, Rregullore për Konfliktin e Interesit, Rregullore për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, si ka draftuar Rregullore për Hetimin Administrativ të Kërkesës së Sinjalizuesit për Mbrojtje nga marrja në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve. Megjithatë, kimi i kuadrit rregullator është i nevojshëm për të siguruar një kuadër rregullator efektiv, duke ar dispozita të caktuara, kryesisht ato që lidhen me aspektet dhe çështjet e integritetit, itësimit me ndryshimet më të fundit ligjore, si edhe pasqyrimit të ndryshimeve që ka pësuar ctura institucionale. Gjithashtu, lind nevoja e ngritjes së Njësisë për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen jalizuesve, e cila do ta bënte të zbatueshme Rregulloren për Hetimin Administrativ të Kërkesës injalizuesit për mbrojtje nga hakmarrja në Njësinë Përgjegjëse për sinjalizimin dhe mbrojtjen ijalizuesve, si dhe hartimi dhe miratimi i rregullores për hetimin administrativ të sinjalizimit mbrojtjen e konfidencialitetit sipas përshtatjes së modelit të ILDKPKI-së. Mbrojtja e ulizuesve është po aq e rëndësishme, si mekanizëm efikas i mbikëqyrjes nga publiku. novimi i mbrojtjes së sinjalizuesve është me rëndësi madhore për një administratë publike ore, të paanshme, efektive që mbështetet dhe funksionon sipas parimeve të integritetit dhe ktivitetit.

dri i brendshëm rregullator që mundëson standardet dhe normat e etikës e integritetit, si dhe llon burimet njerëzore për zbatimin e tyre, është parakusht për të siguruar një administratë ase, profesionale dhe me integritet.

Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore në bashki, për identifikimin dhe parandalimin

objektiv synon të forcojë mekanizmat që lidhen me garantimin e integritetit duke përmirësuar ıaxhimin dhe kapacitetet e burimeve njerëzore të bashkisë. Bashkia angazhohet të zbatojë në ıyrë objektive Ligjin "Për shërbimin civil", i cili ofron një kuadër të sigurtë ligjor për krijimin ë shërbimi civil profesional dhe të qëndrueshëm. Përmirësimi i proceseve të menaxhimit të meve njerëzore në institucion, do të sigurojë kapacitete dhe aftësi të nevojshme për të zbatuar konsoliduar mekanizmat garantues të integritetit në institucion, me qëllim rritjen e esionalizimit të personelit dhe zhvillimin në karrierë të zyrtarëve në përputhje me ormancën në punë. Përpos këtyre përmirësimeve, në zbatimin e politikave të menaxhimit të meve njerëzore, do të bëhen përpjekje për t'u udhëhequr në bazë të parimeve e mundësive të ıbarta, mosdiskriminimit, meritokracisë, transparencës, profesionalizmit dhe që garantojnë drueshmërinë e nëpunësve civilë si dhe vazhdimësinë e shërbimit civil në këtë institucion.

Rritja e transparencës në ndarjen e të dhënave me publikun

ısparenca e bashkisë gjatë procesit të zbatimit të politikave vendore është shumë e rëndësishme rritjen e pjesëmarrjes së aktorëve të ndryshëm në veprimtarinë e bashkisë dhe të publikut në si. Në këtë kuadër, është me rëndësi edhe sigurimi i pjesëmarrjes së publikut në procesin e ıtifikimit të prioriteteve strategjike afatgjata. Për këtë arsye, bashkia angazhohet të forcojë :anizmat e pjesëmarrjes për shoqërinë civile dhe grupe të veçanta të interesit, gjatë hartimit dhe sultimit të dokumenteve të politikave të ndryshme vendore. Gjithashtu, bashkia do të :shtesë ofrimin e informacionit publik për procedura të veçanta të bashkisë, si dhe do të nirësojë në mënyrë të vazhdueshme Programin e saj të Transparencës dhe faqen zyrtare të rnetit.

2.4 Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë

objektiv synon menaxhimin e riskut të integritetit në fushat kryesore të përgjegjësisë së ıkisë, duke u fokusuar në proceset e punës të vlerësuara si më të ekspozuarat ndaj rrezikut të upsionit. Në tërësinë e tij, menaxhimi i integritetit i Bashkisë Has, paraqet sfida të cilat hasen së shumti në fusha të veçanta të përgjegjësisë, të tilla si: fusha e menaxhimit financiar, auditimi, ıaxhimi i pronave të bashkisë, shërbime publike, arkivimi si edhe planifikimi i territorit. Disa tyre konsistojnë në: burime financiare, njerëzore e teknike të pamjaftueshme dhe të kufizuara humicën e proceseve të punës; mbingarkesa e punës në disa sektorë; infrastruktura fizike dhe sjet e pamjaftueshme në bashki; rregullimin e ulët normativ të proceseve, paqartësi rreth :eseve dhe procedurave etj.

Plani i Veprimit

ıi i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të gritetit të identifikuara sipas fushave të përgjegjësisë së Bashkisë Has. Ai është një mjet ësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit

torimi dhe raportimi i Planit të Veprimit është periodik (çdo vit) dhe pasqyron kryerjen e iteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve përgjegjës për zbatimin e masave të uara në të. Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë eficente, nëse nxjerrë në pah ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat l të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioriteteve të risqeve (planit të veprimit), si nxjerrjen e mësimeve për planifikim më të mirë në të ardhmen. Raportimi është një procedurë gullt që siguron zbatimin e planit të integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të hikuara.

procese ndiqen nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili është egjës për të ndjekur progresin e zbatimit. Frekuenca minimale e raportimit është brenda një dhe gjashtëmujore, ndërsa frekuenca e monitorimit është njëvjecare. Raportimi i lejon arit të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka vështirësi apo vonesa. Raportet e monitorimit të zbatimit të Planit të Integritetit paraqiten Këshillit Bashkiak si organi vendimmarrës i bashkisë që miraton këtë dokument.

REPUBLIKA E SHQIPËRISË
BASHKIA HAS

Nr.	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
1.	Mungesa e Planit Strategjik të Bashkisë.	Operacional/ Strategjik	I lartë	Hartimi dhe miratimi i Planit Strategjik të zhvillimit të Bashkisë Has, i cili përfshin: a) politikat për zhvillimin e qëndrueshëm në një afat kohor jo më pak se 5 vite; b) nevojën dhe potencialet e zhvillimit vendor, si dhe prioritetet rajonale e kombëtare të zhvillimit strategjik, duke parashikuar edhe kostot përkatëse; c) zbatimin nëpërmjet programit buxhetor afatmesëm të njësisë.	Kryetari/ Grup pune me punonjës të Bashkisë/ Këshilli Bashkiak Gjashtëmujori I 2025
2.	Mungesë metodologjie për verifikimin në terren dhe vlerësimin alternativ të taksës mbi ndërtesat.	Operacional/ Ligjor	Mesatar	1. Hartim i PSV-së mbi zbërthimin në kontekstin e bashkisë së metodologjisë për përcaktimin e vlerës së taksueshme të pasurisë së paluajtshme "ndërtesa", e bazës së taksës për kategori specifike, si dhe të kritereve dhe rregullave për vlerësimin alternativ të detyrimit të taksës. 2. Lidhja e marrëveshjeve të bashkëpunimit me institucionet qëndrore (ZVRPP, ALUIZMI, OSHE etj) për të siguruar të dhënat që përdoren për	Kryetari Drejtoria e Financës, Buxhetit, Taksave dhe Tarifave Vendore Sektori i planifikimit të territorit dhe urbanistikës Sektori juridik Gjashtëmujori II 2026

				përcaktimin e bazës së taksës mbi ndërtesa. 3. Hartim i një Plani Pune për realizimin e verifikimit në terren për rastet e aplikueshme (rast pas rasti apo periodik deri në 20%), në përputhje me metodologjinë/rregulloren e miratuar.	
3.	Mungesa e procedurave të brendshme të qarta, që rregullojnë mbarëvajtjen e procesit të prokurimeve publike në bashki.	Operacional/ Ligjor	Lartë	Hartimi i një PSV-je për procesin e organizimit të prokurimit publik në të gjitha etapat: autoriteti kontraktor; regjistri i prokurimeve; hartimi dhe miratimi i specifikimeve teknike; ngritja dhe funksionimi i KVO-së; njoftimi dhe lidhja e kontratave të prokurimit publik.	Grup Pune me punonjës të bashkisë Sektori Juridik Gjashtëmujori I 2026
4.	1. Rregullorja e Brendshme e Bashkisë Has nuk respekton strukturën dhe organikën në fuqi, si dhe nuk përfshin detyrat e ngarkuara në zbatim të legjislacionit horizontal. 2. Rregullorja ka mangësi në përcaktimin e linjave hierarkike dhe rregullave të qarta mbi raportimin dhe llogaridhënien.	Operacional/ Ligjor	Lartë	1. Rishikimi i Rregullores së Brendshme në përputhje me strukturën në fuqi, si dhe duke përfshirë detyrat për funksionet e përcaktuara nga legjislacioni horizontal. 2. Përcaktimi i linjave hierarkike dhe rregullave të qarta mbi raportimin dhe llogaridhënien në Rregulloren e Brendshme.	Grup Pune me punonjës të bashkisë Gjashtëmujori II 2026

5.	Kodi i Etikës së Bashkisë ka mangësi dhe nuk është i përshtatur plotësisht me kuadrin rregullator mbi etikën në fuqi.	Operacional/ Ligjor	I lartë	1. Harmonizim i Kodit të Etikës në përputhje me Ligjin Nr.9131/2003, VKM nr. 714/2004 , si dhe kuadrin rregullator horizontal. 2. Ndërgjegjësimi/trajnimi i stafit për kuadrin ligjor mbi etikën dhe aktet e brendshme rregullatore të Bashkisë Has.	Grup Pune me punonjës të bashkisë Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori II 2026
6.	Rregullorja për parandalimin e KI-së e papërditësuar me ndryshimin e akteve horizontale dhe ndryshimet e strukturës së bashkisë.	Burimet Njerëzore/ Informacioni	I lartë	Rishikimi i Rregullores "Për parandalimin e Konfliktit të Interesit" në ushtrimin e funksioneve publike në Bashkinë Has, në përputhje me ndryshimet e legjislacionit horizontal dhe strukturën e miratuar në fuqi.	Titullari Sektori Juridik Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori II 2026
7.	Bashkia nuk ka miratuar Kodin e Etikës së Auditit të Brendshëm.	Operacional	Mesatar	Hartimi dhe miratimi i Kodit të Etikës së AB-së Has në përputhje me Kodin e Etikës për AB-në në Sektorin Publik të MFE-së (Urdhër 86, 10.10.2015) dhe Kodin e Etikës të Institutit Ndërkombëtar të Audituesve të Brendshëm (IIA).	Titullari/Auditi i Brendshëm Gjashtëmujori I 2027
8.	Mungojnë gjurmët e auditit për proceset kryesore të punës në bashki apo me risk të lartë.	Operacional	I lartë	1. Kryerja e një analize me qëllim identifikimin e proceseve të punës së bashkisë që kanë përparësi për hartimin e gjurmëve të auditit. (proceset e punës kryesore).	Grup Pune me punonjës të Bashkisë Auditi i Brendshëm

				2. Hartimi dhe miratimi i gjurmëve të auditit për proceset me rëndësi kritike të bashkisë. 3. Informimi i stafit në lidhje me këto PSV.	Gjashtëmujori i dytë 2026
9.	Mungesë e Rregullores për Hetimin Administrativ të Sinjalizimit dhe Mbrojtjen e Konfidencialitetit.	Operacional/ Ligjor	Mesatar	Hartimi dhe miratimi i Rregullores për Hetimin Administrativ të Sinjalizimit dhe Mbrojtjen e Konfidencialitetit, duke përshtatur modelin e ILDKPKI-së në kontekstin e Bashkisë Has.	Grup Pune me punonjës të bashkisë Auditi i Brendshëm Gjashtëmujori I 2027
10.	Draft-Rregullorja për Hetimin Administrativ të Kërkesës së Sinjalizuesit për Mbrojtjen nga Hakmarrja nuk specifikon Njësinë Përgjegjëse. Rregullorja për Hetimin Administrativ të Kërkesës së Sinjalizuesit për Mbrojtjen nga Hakmarrja nuk është e miratuar.	Operacional/ Ligjor	Mesatar	Rishikimi i Draft-rregullores për Hetimin Administrativ dhe Mbrojtjen nga Hakmarrja për përcaktimin e Njësisë Përgjegjëse. Miratimi i rregullores nga titullari.	Grup Pune me punonjës të bashkisë Auditi i Brendshëm Gjashtëmujori I 2027
11.	Mungesë e PSV-së për përshtatjen e kuadrit rregullator në lidhje me administrimin e pronave në kontekstin e Bashkisë Has.	Operacional/ Ligjor	Lartë	Hartimi i një PSV-je për trajtimin e ankesave dhe kërkesave të qytetarëve në lidhje me administrimin e pronave dhe publikimi i saj në Programin e Transparencës.	Sektori Juridik Sektori i Planifikimit të Territorit dhe Urbanistikës

					Koordinatori për të drejtën e informimit Gjashtëmujori I 2026
12.	Mungon miratimi me urdhër të titullarit, i modelit të njësuar të dokumenteve administrative sipas modelit të njësuar në Republikën e Shqipërisë.	Operacional/ Informacioni	Mesatar	1. Miratimi i modelit të njësuar të dokumenteve administrative në Bashkinë Has sipas modelit të njësuar në Republikën e Shqipërisë dhe në përputhje me Rregulloren e njësuar të DPA-së. 2. Njohja e punonjësve të Bashkisë me urdhrin e modelit të dokumentit administrativ pas miratimit, si dhe çdo vit sipas përcaktimeve të Rregullores së njësuar.	Sektori Juridik Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori I 2026 dhe çdo vit

	Objektivi 2: Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore në bashki, për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit				
Nr.	**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
13.	Vakancat e paplotësuara për pozicione pune të miratuara në organikën e bashkisë, krijojnë mbingarkesë për stafin ekzistues dhe ndikojnë në cilësinë e realizimit të detyrave.	Burimet Njerëzore	Mesatar	Hapja e konkurseve për plotësimin e vakancave në përputhje me planifikimin vjetor si dhe vakancave të paparashikuara që krijohen gjatë vitit.	Titullari Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori I 2026
14.	Mungesë e një përcaktimi të qartë i kategorizimit të nëpunësve që ushtrojnë një funksion publik sipas legjislacionit "Për nëpunësin civil".	Operacional/Ligjor	Mesatar	Analizë në bashkëpunim me Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për përcaktimin e pozicioneve që kategorizohen në shërbimin civil.	Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori I 2026
15.	Plotësimi i pozicioneve të shërbimit civil pa ndjekur procedurat përkatëse të lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë dhe rekrutimit për nivelin ekzekutiv.	Burimet Njerëzore	Mesatar	Publikimi i njoftimeve për vakancat e shërbimit civil dhe ndjekja e procedurave të parashikuara në përputhje me kuadrin ligjor dhe rregullator.	Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori I 2026
16.	Mungojnë përshkrimet e punës për çdo pozicion pune në bashki.	Operacional/Ligjor		1. Hartimi dhe miratimi i përshkrimeve të punës për çdo pozicion të stafit të Bashkisë Has.	Sektori i Burimeve Njerëzore Drejtoritë/Sektorët përkatës

					Gjashtëmujori II 2026 e në vazhdim
17.	1. Mozbatim i detyrimit ligjor mbi periodicitetin e kryerjes së vlerësimit të rezultateve në punë. 2. Mungesë ndërgjegjësimi mbi rëndësinë e vlerësimit të rezultateve në punë dhe mungesë përkthimi të tij në marrjen e vendimeve për zhvillimin e karrierës, përparimin në hapat e pagës, si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional.	Burimet Njerëzore	Mesatar	1. Realizimi i vlerësimit të rezultateve në punë sipas procedurës dhe afateve të parashikuara në kuadrin rregullator. 2. Organizimi i sesioneve informuese në lidhje me rëndësinë e procesit të vlerësimit të rezultateve në punë.	Sektori i Burimeve Njerëzore në bashkëpunim me strukturat e Bashkisë Gjashtëmujori II 2026 e në vazhdim
18.	Mungesa e një Plani Vjetor Trajnimesh të Brendshme, i cili adreson nevojat profesionale të personelit të bashkisë.	Operacional	Mesatar	1. Përcaktimi në Rregulloren e Brendshme i detyrimit për hartimin e Planit të Brendshëm Vjetor të Trajnimeve. 2. Përcaktimi në Rregulloren e Brendshme i detyrimit për kryerjen e Analizës Vjetore të Perfomancës, si bazë për identifikimin e nevojave për trajnim dhe hartimin e Planit Vjetor të Trajnimeve. 3. Hartimi i Planit të Brendshëm të Trajnimeve dhe Analizës së Performancës, çdo vit.	Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori II 2026 e në vijim

19.	Mungesë trajnimesh për administrimin e sistemit HRMIS.	Burimet Njerëzore	Mesatar	Ngritja e kapaciteteve nëpërmjet bashkëpunimit me ASPA-n për stafin e Burimeve Njerëzore mbi administrimin e sistemit HRMIS. Parashikimi i tyre në Planin Vjetor të Trajnimeve.	Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori II 2026
20.	Mungesa e një njësie të posaçme përgjegjëse për prezantimin, mbikëqyrjen dhe monitorimin e performancës e të shërbimit.	Operacional	Mestarar	1. Krijimi i njësisë së posaçme përgjegjëse për prezantimin, mbikëqyrjen dhe monitorimin e performancës e të shërbimit, përfshirë edhe aspektin gjinor, sipas legjislacionit në fuqi. 2. Përcaktimi i qartë i detyrave, procedurave dhe përgjegjësive të Njësisë së Posaçme në Rregulloren e Brendshme të Bashkisë. 3. Realizimi i monitorimit në mënyrë objektive nëpërmjet vendosjes së indikatorëve paraprakë të perfomancës së një shërbimi.	Kryetari Sektori i Burimeve Njerëzore Sektori i Shërbimeve Publike dhe Komunale Gjashtëmujori I 2027
21.	Njohuri të kufizuara për monitorimin e shërbimeve publike.	Operacional/Strategjik	Mesatar	1. Organizimi i trajnimeve për monitorimin e shërbimeve publike për personelin e përfshirë në	Sektori i Burimeve Njerëzore

				këto procese. Parashikimi i tyre në Planin Vjetor të Trajnimeve.	Sektori i Shërbimeve Publike dhe Komunale Gjashtëmujori I 2027
22.	Kapacitete njerëzore të pamjaftueshme në fushën e planifikimit dhe të kontrollit të zhvillimit të territorit.	Burimet Njerëzore	Mesatar	Marrja e masave për sigurimin e numrit të mjaftueshëm të personelit dhe me kualifikimin përkatës sipas ligjit 1007/2014. (shtimi në staf i një juristi.)	Titullari Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i dytë 2026
23.	Njohuri të kufizuara në nivel programesh në lidhje me procesin e hartimit të PBA-së.	Operacional	Mesatar	Organizimi i trajnimeve për punonjësit e drejtorisë në lidhje me procesin e hartimit të PBA-së. Parashikimi i tyre në Planin Vjetor të Trajnimeve.	Titullari/GMS Drejtoria e Financës, Buxhetit, Taksave dhe Tarifave Vendore Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori I 2026 dhe çdo vit buxhetor
24.	Njohje e ulët nga stafi i kuadrit rregullator mbi ndryshimet dhe risitë e taksimit të pasurive të paluajtshme	Burimet Njerëzore	Mesatar	Organizimi i trajnimeve për punonjësit e përfshirë në lidhje me kuadrin rregullator mbi ndryshimet dhe risitë e taksimit të pasurive të paluajtshme. Parashikimi i tyre në Planin Vjetor të Trajnimeve.	Drejtoria e Financës, Buxhetit, Taksave dhe Tarifave Vendore Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori I 2026

25.	Njohuri të kufizuara mbi risitë ligjore në fushën e Prokurimit Publik.	Burimet Njerëzore	Mesatar	Organizimi i trajnimeve për punonjësit mbi risitë ligjore në fushën e Prokurimit Publik. Parashikimi i tyre në Planin Vjetor të Trajnimeve.	Sektori i Burimeve Njerëzore Sektori Juridik Gjashtëmujori I 2026 e në vijim
26.	Njohuri të pamjaftueshme mbi kuadrin ligjor dhe rregullator për parandalimin e Konfliktit të Interesit nga stafi i Bashkisë Has.	Burimet Njerëzore	Mesatar	Zhvillimi i trajnimeve të thelluara mbi parandalimin e KI-së, Deklarimin e Pasurisë, Sinjalizimin për autoritetet pergjegjëse të ngarkuara nga titullari, punonjësit e përfshirë në komisione të ndryshme dhe anëtarët e Këshillit Bashkiak. (në bashkëpunim me ILDKPKI-në/ASPA-n etj.) Parashikimi i tyre në Planin Vjetor të Trajnimeve.	Sektori i Burimeve Njerëzore/ Autoritetet Përgjegjëse / Këshilli Bashkiak Gjashtëmujori II 2026
27.	Njohuri të pamjaftueshme të stafit mbi kuadrin rregullator mbi sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve.	Burimet Njerëzore		Organizimi i trajnimeve për punonjësit mbi kuadrin ligjor dhe rregullator për mbrojtjen e sinjalizuesve. Parashikimi i tyre në Planin Vjetor të Trajnimeve.	Sektori i Burimeve Njerëzore Njësia Përgjegjëse për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve Gjashtëmujori I 2027 e në vazhdim

	Objektivi 3. Rritja e transparencës në ndarjen e të dhënave me publikun				
	Fusha e Menaxhimit Financiar				
Nr.	**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
28.	Informimi i ulët i publikut lidhur me procedurat dhe kriteret për llogaritjen e taksës së ndërtesës (të drejtat e taksapaguesve për korrigjim dhe apelim, mënyrën e pagesës, si dhe masat që zbatohen në rast mospagimi të taksës).	Burimet Njerëzore/ Reputacioni	I lartë	1. Informimi i publikut nëpërmjet mediave sociale, medias lokale, njoftimeve publike ose çdo forme tjetër komunikimi të përshtatshme në kontekstin e bashkisë, në lidhje me: procedurat dhe kriteret për llogaritjen e taksës së ndërtesës, të drejtat e taksapaguesve për korrigjim dhe apelim, mënyrën e pagesës, si dhe masat që zbatohen në rast mospagimi të taksës. 2. Publikimi i informacionit të plotë në lidhje me Paketën Fiskale në Programin e Transparencës.	Drejtoria e Financës, Buxhetit, Taksave dhe Tarifave Koordinatori për të Drejtën e Informimit Gjashtëmujori I 2026 dhe në vazhdimësi
29.	Transparencë e pjesshme mbi prokurimet publike në Bashkinë Has.	Operacional/ Reputacioni	I lartë	Publikimi i plotë i informacionit në lidhje me prokurimet publike në Programin e Transparencës, sipas kërkesave të Ligjit për të Drejtën e Informimit.	Sektori Juridik Koordinatori për të Drejtën e Informimit Gjashtëmujori I 2026
30.	Mungesë transparence mbi rezultatet e Kontrollit të Brendshëm dhe të Jashtëm të Bashkisë.	Operacional/ Reputacioni	I lartë	Publikimi i raporteve të Kontrollit të Brendshëm dhe të Jashtëm në Programin e Transparencës.	Koordinatori për të Drejtën e Informimit Auditi i Brendshëm

					Gjashtëmujori I 2026
31.	Mungesë e publikimit të informacioneve për administrimin e pronave bashkiake (gjendja, përdorimi, të ardhurat dhe shpenzimet për administrimin e tyre).	Operacional/ Reputacioni	Mesatar	Publikimi i informacionit në Programin e Transparencës mbi administrimin e pronave bashkiake (gjendja, përdorimi, të ardhurat dhe shpenzimet për administrimin e tyre).	Sektori i Planifikim Territorit dhe Urbanistikës Koordinatori për të Drejtën e Informimit Gjashtëmujori I 2025
32.	Mungesë e publikimit të informacionit për detyrimet dhe shërbimet e ofruara nga Bashkia sipas VKM 329/2019.	Operacional/ Reputacioni	Mesatar	Publikimi i të drejtave, shërbimeve dhe procedurës që duhet të ndjekin qytetarët pranë Bashkisë për pronat sipas VKM-së 329/2019.	Sektori i Planifikim Territorit dhe Urbanistikës Koordinatori për të Drejtën e Informimit Gjashtëmujori I 2026
33.	1. Mungon akti i miratuar nga titullari për caktimin e koordinatorit për të drejtën e informimit. 2. Mungon përcaktimi i detyrave të koordinatorit për të drejtën e informimit në Rregulloren e Brendshme. 3. Mungon detajimi në Rregulloren e Brendshme i linjave të bashkëpunimit, raportimit, afateve dhe përgjegjësive brenda Bashkisë Has, për kthimin përgjigje ndaj kërkesave për informim dhe përditësimin e Programit të Transparencës.	Operacional	Mesatar	1. Të miratohet urdhri për caktimin e Koordinatorit për të Drejtën e Informimit. 2. Të përfshihen detyrat e Koordinatorit për të Drejtën e Informimit në Rregulloren e Brendshme. 3. Parashikimi në Rregulloren e Brendshme i linjave të komunikimit të koordinatorit me strukturat e Bashkisë, afatet dhe mekanizmat për identifikimin e përgjegjësive për moszbatimin e detyrimeve ligjore mbi dhënien e informacionit me kërkesë dhe	Titullari/Grup Pune me punonjës të bashkisë Gjashtëmujori II 2026

				përditësimin e Programit të Transparencës.	
34.	1. Mungesë e aktit të miratuar nga titullari për caktimin e koordinatorit për njoftimin dhe konsultimin publik. 2. Mungesë e përcaktimit të detyrave të koordinatorit për njoftim dhe konsultim publik në Rregulloren e Brendshme. 3. Mungesë e përcaktimeve në Rregulloren e Brendshme për linjat e bashkëpunimit, raportimit, afateve dhe përgjegjësive brenda Bashkisë Has për njoftimin dhe konsultimin publik.	Operacional	Mesatar	1. Të miratohet urdhri për caktimin e Koordinatorit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik. 2. Të përfshihen detyrat e Koordinatorit për Njoftim dhe Konsultim Publik në Rregulloren e Brendshme. 3. Parashikimi në Rregulloren e Brendshme i linjave të komunikimit të koordinatorit me strukturat e bashkisë, afatet dhe mekanizmat për identifikimin e përgjegjësive për moszbatimin e detyrimeve ligjore mbi njoftimin dhe konsultimin publik.	Titullari/Grup Pune me punonjës të bashkisë Gjashtëmujori II 2026
35	Publiku i painformuar mbi mbledhjet e Këshillit Bashkiak Has dhe aktet e miratuara prej tij.	Operacional/ Strategjik	Mesatar	1. Respektimi i detyrimit ligjor për pjesëmarrjen e publikut në mbledhjet e Këshillit Bashkiak. 2. Respektim i detyrimit ligjor për njoftim dhe konsultim me publikun i projekt-akteve. 3. Respektim të detyrimit ligjor mbi transparencën e akteve të miratuara nëpërmjet njoftimit dhe publikimit të tyre në seksionin përkatës në web.	Sekretari i Këshillit Bashkiak/Koordinatori për njoftim dhe konsultim publik Gjashtëmujori I 2026 e në vazhdim

REPUBLIKA E SHQIPËRISË BASHKIA HAS

	Objektivi 4: Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë				
	Fusha e Menaxhimit Financiar				
Nr.	**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
36.	Infrastrukturë e papërshtatshme fizike dhe teknologjike për administrimin e dokumenteve financiare të bashkisë.	Operacional/ Informacioni	[illegible]	Sigurim i infrastrukturës së domosdoshme fizike (ambient i dedikuar) dhe teknologjike për administrim të efektshëm të dokumenteve financiare.	Nëpunësi Autorizues GMS Gjashtëmujori I 2027
	Fusha e Kontrollit, Auditimit dhe i Mekanizmave kundërkorrupsion				
37.	Bashkia Has nuk ka Njësi Auditi të Brendshëm në përputhje me kuadrin rregullator në fuqi.	Operacional/ Strategjik	[illegible]	Ngritja e Njësisë së Auditit të Brendshëm në përputhje me kuadrin rregullator në fuqi.	Titullari Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori I 2025
38.	Bashkia nuk ka miratuar Kartën e Auditimit	Operacional	Mesatar	Hartimi dhe miratimi me akt administrativ i Kartës së Auditimit mbi statusin organizativ, qëllimin, misionin, objektivat e punës, përgjegjshmërinë dhe përgjegjësitë e Njësisë së Auditimit të Brendshëm.	Titullari/Auditi i Brendshëm Gjashtëmujori I 2027

39.	Mungon akti i titullarit për ngritjen dhe përcaktimin e detyrave dhe përgjegjësive të Njësisë Përgjegjëse në zbatim të ligjit Nr. 60/2016, "Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve"	Operacional/ Strategjik	Lartë	Ngritja e Njësisë Përgjegjëse për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve, si një detyrë shtesë e përcaktuar me Urdhër të Titullarit, në përputhje me kuadrin rregullator në fuqi.	Titullari Gjashtëmujori II 2026
	Fusha e Shërbimeve Publike				
Nr.	**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
40.	Burime të kufizuara financiare, njerëzore dhe teknike për realizimin e funksioneve të shërbimeve publike, veçanërisht në nivel njësish administrative.	Operacional/ Strategjik	Mesatar	1. Analizë e nevojave për burime njerëzore, financiare dhe teknike në Sektorin e Shërbimeve Publike dhe Komunale me qëllim mundësimin e ofrimit të shërbimeve publike brenda standardeve minimale kombëtare. 2. Dorëzimi i analizës tek titullari i institucionit.	GMS/Titullari Sektori i Shërbimeve Publike dhe Komunale Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori I 2026
41.	1. Mungesa e një çerdheje në Bashkinë Has, vështirëson zbatimin e politikave për barazi gjinore. 2. Mungesa e fondeve të mjaftueshme për arsim (p.sh për pajisje laboratorike, kompjutera etj), pamundëson nxënësit e	Operacional/ Reputacioni	Lartë	Analizë e burimeve financiare të bashkisë në kuadër të përmirësimit të shërbimeve në fushën e arsimit, duke vlerësuar mundësitë e investimit për: 1. ngritjen e një çerdheje; 2. Sigurimi i pajisjeve laboratorike dhe i mjeteve të	Kryetari/GMS/Këshilli Bashkiak Drejtoria e Financës, Buxhetit, Taksave dhe Tarifave

	Bashkisë Has për të konkuruar mbi bazë merite në arsimin e lartë.			teknologjisë së informacionit në shkollat në administrim (qoftë edhe në kapacitete minimale).	Sektori i Shërbimeve Publike dhe Komunale Gjashtëmujori II 2026
	Fusha e administrimit dhe e menaxhimit të pronave				
Nr.	**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
42.	Digjitalizim i pjesshëm i sistemit të administrimit dhe përdorimit të pronave bashkiake.	Operacional/ Informacioni	Mesatar	Prioritizimi i procesit të digjitalizimit të pronave pas vitit 1999.	Grup Pune me punonjës të bashkisë Gjashtëmujori I 2025 e në vazhdimësi
	Fusha e Planifikimit, Administrimit dhe Zhvillimit të Territorit				
Nr.	**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
43.	Mungesa e burimeve financiare dhe njerëzore pamundësojnë zbatimin e objektivave të PPV-së në praktikë.	Operacional/ Strategjik		Analizë e realizimit të objektivave të PPV-së periodikisht në kuadër të rishikimit të masave për plotësimin me burime njerëzore dhe sigurimin e mjeteve të	Grup Pune me punonjës të Bashkisë Gjashtëmujori II 2025 e në vazhdimësi

				nevojshme financiare për zhvillimin e territorit në Bashkinë Has.	
44.	Mungesa e miratimit të PDV-së në mbështetje të PPV-së.	Operacional	Mesatar	Ngritja e grupit për hartimin e PDV-së me nismë publike me qëllim detajimin e përcaktimeve të PPV-së, për: a) zhvillimin dhe/ose rizhvillimin e njësisë; b) rigjenerimin/ripërtëritjen urbane; c) përdorimet e tokës dhe kushtet e zhvillimit; ç) investimet publike në infrastrukturë apo shërbimet publike, që ndikojnë në ndryshimin ose rishpërndarjen e kushteve të zhvillimit; d) programet e drejtimit të zhvillimit nëpërmjet instrumenteve.	Grup Pune me punonjës të Bashkisë Gjashtëmujori II 2025
45.	Vështirësi në zhvillimin e inspektimeve në terren, për shkak të pamjaftueshmërisë së mjeteve të transportit dhe burimeve njerëzore .	Operacional	Mesatar	1. Vlerësim i kapaciteteve ekzistuese dhe marrja e masave për ngritjen e Inspektoriatit për Mbrojtjen e Territorit me fokus mjaftueshërinë dhe përshtatshmërinë e mjeteve të transportit, burimeve financiare dhe njerëzore për mbulimin e inspektimeve në terren. 2. Organizimi i trajnimeve të vazhdueshme për personelin e inspektoriatit në lidhje me	Titullari/GMS/Këshilli Bashkiak Sektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori I 2026

				kuadrin ligjor dhe proceset kryesore të punës.	
	Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve dhe informacionit, si dhe dokumenteve elektronike				
Nr.	**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
46.	Mungesa e kushteve fizike të përshtatshme për ruajtjen e dokumentacionit fizik sipas kërkesave të parashikuara në ligjin për Arkivat.	Operacional/ Reputacioni	[redacted]	Marrja e masave për krijimin e një ambienti për fondin arkivor që plotëson kërkesat/standardet minimale teknike të ruajtjes së dokumenteve, sipas kuadrit ligjor për arkivat	GMS/ Nëpunësi autorizues Gjashtëmujori I 2027
47.	Fondi arkivor nuk është i digjitalizuar.	Operacional/ Informacioni	Mesatar	Vijimi i procesit të digjitalizimit të Fondit Arkivor të Bashkisë. Hartimi i një plani për këtë proces, duke alokuar burimet e nevojshme njerëzore, si dhe duke përcaktuar afatet kohore të arsyeshme për zbatimin e tij.	Arkiva / Grup Pune me punonjës të Bashkisë Gjashtëmujori I 2026 e në vazhdimësi

REPUBLIKA E SHQIPËRISË BASHKIA HAS