

PLANI I INTEGRITETIT

**Bashkia Bulqizë**

**2022-2024**

**Miratuar me Vendim të Këshillit Bashkiak nr....... Datë .........2022**

 

**Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit në Bashkinë e Bulqizës**

Enkeleda Lleshi, Nënkryetare, Koordinatore e Grupit të Punës për Integritetin

Rustem Bici, Drejtor, Drejtoria e Financës

Emrush Islami, Përgjegjës, Auditi i Brendshëm

Erjon Isaku, Drejtor, Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, Kadastrës, Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore

Gerta Jella, Drejtore, Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike

Shahin Alliu, Drejtor, Drejtoria e Shërbimeve Utilitare, Komunitare dhe Administrative

Vjollca Lleshi, Specialiste e Arkivëz

**Grupi i Punës, IDM:**

Evelina Azizaj, Menaxhere e Programit të Qeverisjes Vendore dhe Zhvillimit të Integruar

Ledia Çanga, Eksperte e Menaxhimit të Riskut

Plani i Integritetit për Bashkinë Bulqizë është hartuar në kuadër të projektit “Zgjerimi i praktikës standarde të planifikimit të integritetit në nivel vendor”, i financuar nga Projekti STAR 3. Projekti STAR 3 zbatohet nga UNDP në Shqipëri në bashkëpunim me Ministrinë e Brendshme dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore, financohet nga Bashkimi Evropian dhe qeveritë e Suedisë dhe Zvicrës, UNDP në Shqipëri dhe Qeveria Shqiptare. Pikëpamjet dhe mendimet e shprehura në këtë dokument nuk reflektojnë domosdoshmërisht pikëpamjet dhe mendimet e UNDP në Shqipëri, apo të partnerëve të saj zbatues dhe financues.



# **Deklarata e Integritetit Institucional**

Ky dokument që prezantohet përmes këtij publikimi ka një rëndësi të veçantë për mua si Kryetar i Bashkisë, administratën e bashkisë, këshillin bashkiak, qytetarët, sektorin privat dhe çdo grup tjetër interesi në territorin e bashkisë, si dhe të gjithë partnerëve dhe bashkëpunëtorëve tanë. Ky dokument, Plani i Integritetit, përfaqëson vullnetin dhe angazhimin tim dhe të institucionit që unë drejtoj për të nxitur, mbështetur dhe pasqyruar integritetin institucional në funksionimin e përditshëm të Bashkisë Bulqizë. Por jo vetëm të bashkisë, por edhe të institucioneve të tjera të varësisë, partnerëve dhe bashkëpunëtorëve tanë, ofruesit e shërbimeve do të ndikohen nga parimet dhe vlerat etike që udhëheqin funksionimin e bashkisë në të gjitha nivelet organizative.

Komunitetet vendore në Bashkinë e Bulqizës përballen me sfida të shumta sociale dhe ekonomike, ku nevojat e ndryshme të tyre janë po njësoj të drejta dhe barabar të rëndësishme për bashkinë, për t’i trajtuar dhe adresuar. E gjitha kjo në funksion të përmirësimit të mirëqenies së jetës së të gjithë banorëve. Kemi qenë afër komuniteteve përmes konsultimeve, për të kuptuar më mirë nevojat dhe potencialet. Kemi gjetur mënyra novatore se si të tërheqim opinionet e grupeve të ndryshme. Në përgjigje të tyre, kemi planifikuar dhe zbatuar buxhetin e bashkisë duke u përpjekur të adresojmë prioritetet. Por, jemi të ndërgjegjshëm se pavarësisht potencialeve që ka zona, ende ka sfida të vështira pët t’i adresuar me burimet që kemi, sado jemi përpjekur në racionalizimin e shpenzimeve. Ish-komunat që u bashkuan në Bashkinë Bulqizë patën trashëguar një zhvillim jo të balancuar si brenda vetë bashkisë, ashtu edhe me pjesë të tjera të vendit. Infrastruktura publike vendore, përfshirë këtu, rrugët, ujësjellësat, ndriçimi publik, tregjet kanë pësuar zhvillim dhe po punohet çdo ditë e më tepër për të eleminuar diferencimin mes qytetit dhe Njësive Administrative. Bashkia shtrihet në një terren të gjerë, të vështirë për t’u arrirë duke marë në konsideratë edhe kushtet e vështira të motit në periudhën e dimrit. Nxitja e zhvillimit social-ekonomik është një proces jo i lehtë; mbledhja e të ardhurave vendore është e vështirë për shkak të të ardhurave të pakta të familjeve dhe bizneseve; kontrolli i territorit është i vështirë për shkak të shtrirjes dhe terrenit të vështirë, po ashtu dhe shërbimet publike apo procese të tjera të punës.

Megjithatë, jam po aq i ndërgjegjshëm për sfidat, nevojat, risqet e llojeve të ndryshme financiare, njerëzore, logjistike, operacionale dhe reputacionale që bashkia së brendshmi përballet duke ulur efektivitetin, efiçencën dhe cilësinë e punës së administratës dhe vendimarrjes vendore. Të ndërgjegjshëm për këto, me shumë interes u përfshimë në projektin e planifikimit të integritetit dhe me ndihmën e Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim, u përpoqëm të kuptonim dhe identifikonim risqet e mundshme për shkelje të integritetit në funksionimin tërësor të bashkisë, në të gjitha proceset e punës. Po kaq e rëndësishme, diskutuam dhe gjetëm mënyra veprimi se si të kontrollojmë, zbusim, adresojmë këto risqe që lënë hapësira për shkelje dhe korrupsion. U angazhuam në këtë proces, sepse besojmë se ajo që na lidh më shumë me qytetarët dhe grupet e interesit, që rrit besueshmërinë e tyre ndaj qeverisjes vendore, që përmirëson efektivitetin dhe efiçencën e përpjekjeve tona dhe të aktorëve të tjerë dhe cilësinë e shërbimeve që ofrojnë, është integriteti institucional.

Integriteti, vlerat etike, të vepruarit përputhshmërisht me ligjet, duke i shërbyer interesit publik mbi gjithçka, arritja e standardeve profesionale, do të udhëheqin punën tonë, do të promovohen institucionalisht për t’u pranuar si vlera nga të gjithë, edhe nga partnerët dhe ofruesit e shërbimeve etj. Në pozicionin e Kryetarit të Bashkisë, jam i angazhuar të udhëheq për integritet duke ofruar vetë i pari shembullin. Kultura institucionale e integritetit do të kërkojë që të gjithë punonjësit e bashkisë duke përfshirë edhe punonjësit në fund të hierarkisë institucionale, të besojnë dhe përqafojnë vlerat institucionale.

Edhe një herë shpreh angazhimin e Bashkisë për të kontribuar në krijimin e një sistemi funksional të menaxhimit të integritetit duke i dhënë vëmendjen e duhur dhe burimet e duhura për të zbatuar dhe monitoruar këtë dokument. Ne gjithashtu, do të angazhohemi në raportim të vazhdueshëm të arritjeve sado të vogla në këtë aspekt, si dhe të problemeve që do të hasim.

Lefter Alla

Kryetar

**SHKURTESA DHE AKRONIME**

AB Auditi i Brendshëm

DBNJ Drejtoria e Burimeve Njerëzore

GPI Grupi i Punës për Integritetin

IDM Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim

PBA Programi Buxhetor Afatmesëm

PI Plani i Integritetit

MVRI Metodologjia e Vlerësimit të Riskut

MVP Manual të Vendit të Punës

NJA Njësi Administrative

PT Programi i Transparencës

RKP Regjistri i Kërkesave dhe Përgjigjeve

PPV Plani i Përgjithshëm Vendor

PDV Plani i Detajuar Vendor

Tabela e Përmbajtjes

[**Deklarata e Integritetit Institucional** 2](#_Toc92459216)

[1. Rëndësia e Planit të Integritetit 2](#_Toc92459217)

[1.1 Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Bulqizë 2](#_Toc92459218)

[1.2 Metodologjia 2](#_Toc92459219)

[2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cenueshmërisë së integritetit 2](#_Toc92459220)

[3. Plani i Veprimit 2](#_Toc92459221)

[4. Monitorimi dhe raportimi i zbatimit të planit të veprimit 2](#_Toc92459222)

[5. Matrica e Planit të Veprimit 2](#_Toc92459223)

# Rëndësia e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit përfaqëson një dokument të rëndësishëm sa strategjik aq edhe operacional për forcimin e integritetit institucional. Plani shërben si instrument efektiv për luftën antikorrupsion në nivelin e institucionit duke identifikuar, vlerësuar dhe adresuar risqet e proceseve kryesore të punës së institucionit në lidhje me aspektet e integritetit (transparenca, llogaridhënia, efektiviteti, efiçenca, pjesëmarrja qytetare etj).

Plani i Integritetit për Bashkinë e Bulqizës është përgatitur me pjesëmarrjen e të gjithë stafit të bashkisë, të udhëhequr nga Grupi i Punës për Integritet (GPI) dhe me asistencën teknike të Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM). Dokumenti është produkt i një procesi gjithëpërfshirës i planifikimit të integritetit dhe vlerësimit të riskut, duke ndjekur Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore - MVRI (IDM, 20219).

Procesi planifikimit të integritetit institucional përfshiu stafin e bashkisë të angazhuar në nivele të ndryshme organizative dhe fusha të ndryshme funksionale të bashkisë, përmes diskutimeve në fokus grup, pyetësorit të vetëvlerësimit, rishikimit të kuadrit të brendshëm rregullator dhe rishikime të studimeve të ndryshme. I gjithë ky informacion ka qenë i vlefshëm për të identifikuar risqet dhe fushat me cenueshmëri të lartë për shkelje të integritetit. Megjithatë, njohja e risqeve është e tillë që ndihmon aktorët vendorë të veprojnë në mënyrë proaktive në lidhje me parandalimin dhe trajtimin e tyre, duke hartuar një plan masash të realizueshme që garantojnë sukses.

Bashkia e Bulqizës synon të forcojë etikën dhe integritetin institucional përmes përgatitjes dhe zbatimit të planit të veprimit si përpjekja e parë në rrugën për të promovuar dhe mundësuar një kulturë pune me integritet përmes sistemeve efiçente dhe efektive të integritetit. Procesi i planifikimit të integritetit u zhvillua i integruar me menaxhimin dhe funksionimin e përgjithshëm të bashkisë.

Bashkia e Bulqizës, komuniteti vendor dhe gjithë aktorët e interesit, do të përfitojnë përmes zbatimit të Planit në disa drejtime, ku ndër më kryesoret janë renditur më poshtë:

* Përmirësimin e mjedisit të brendshëm institucional që promovon dhe garanton integritetin në të gjitha nivelet organizative, fushat funksionale dhe proceset e punës me qëllimin final vendosjen e funksionimit të sistemit efektiv të menaxhimit të riskut të integritetit institucional dhe përmirësimin e performancës.
* Zhvillimi i burimeve njerëzore për të qenë të afta dhe të qëndrueshme për të zbatuar dhe konsoliduar mekanizmat e integritetit institucional.
* Përmirësimi i rezistencës institucionale ndaj risqeve të integritetit në procese me risk për shkelje të integritetit për bashkinë.
* Rritja e besueshmërisë së publikut përmes përmirësimit të imazhit, transparencës me publikun dhe grupet e interesit dhe mekanizmave llogaridhënës në vendimmarrjen vendore.

Plani i Integritetit mbulon një periudhë kohore trevjeçare, 2022-2024, dhe u miratua me Vendim nr. \_\_\_datë\_\_\_\_ të Këshillit Bashkiak Bulqizë, i cili në vazhdim ndjek zbatimin e masave të Planit dhe kërkon llogaridhënie nga Ekzekutivi i Bashkisë.

## 1.1 Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Bulqizë

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Bulqizë, u zhvillua në harkun kohor të katër muajve, duke filluar në muajin tetor 2021 dhe përfunduar me miratimin e dokumentit final nga Këshilli Bashkiak më ...... 2022. Procesi ndoqi Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore (IDM, 20219). Stafi i bashkisë u angazhua përgjatë gjithë procesit të planifikimit të integritetit dhe vlerësimit të riskut, përmes përdorimit të disa instrumenteve që MVRI udhëzon.

Në përputhje me Udhëzimet e MVRI-së, procesi i planifikimit të integritetit kaloi në fazat e mëposhtme:

**Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore**

Me urdhër të Kryetarit të Bashkisë Nr. 3982 datë 25/08/2021, është ngritur Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit për Bashkinë. GPI-ja përbëhet nga 6 anëtarë dhe 1 koordinator për të udhëhequr procesin e planifikimit.

Më 18 tetor 2021, IDM-ja zhvilloi një sesion trajnimi me natyrë praktike me anëtarët e GPI-së për të prezantuar procesin, qasjen metodologjike dhe procesin planifikues të integritetit, duke përfshirë objektivat, fazat, instrumentet dhe produktet përkatëse. Takimi shërbeu edhe si një mundësi diskutimi rreth pritshmërive të projektit dhe aspekteve të ndryshme të procesit.

Më tej, GPI-ja komunikoi dhe informoi stafin e bashkisë në nivele të ndryshme organizative, mbi fillimin e procesit dhe pritshmëritë nga ky ushtrim i përbashkët.

**Faza 2: Identifikimi dhe analizimi i risqeve të integritetit**

Anëtarët e GPI-së me ndihmën e IDM-së, shqyrtuan kornizën rregullatore, strategjike si dhe dokumente të ndryshme operacionale të bashkisë. Gjithashtu, u analizuan të dhëna nga performanca, monitorimi dhe zbatimi i aspekteve të veçanta të integritetit në institucion.

Në këtë fazë, është administruar elektronikisht pyetësori i vetëvlerësimit me stafin e bashkisë mbi percpetimet dhe përvojat e tyre në lidhje me çështje të etikës dhe integritetit në bashki. GPI-ja analizoi të dhënat nga pyetësori konfidencial për aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit në bashki. Pyetësori u plotësua nga 42 punonjës të bashkisë.

GPI-ja u përfshi në identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës në fushat funksionale të bashkisë. Pjesë e kësaj analize ishin edhe të dhënat cilësore të mbledhura nga shtatë diskutimet në fokus grup me punonjësit e bashkisë të përfshirë në proceset e punës, sipas fushave funksionale të institucionit.

**Faza 3: Plani i masave për menaxhimin e integritetit dhe miratimi**

Grupi i punës hartoi dhe shqyrtoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili përfshiu masa të reja kontrolli apo përmirësimin e masave ekzistuese. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e tyre.

## 1.2 Metodologjia

Metodologja e Vlerësimit të Riskut për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore, përcakton qasjen metodologjike të procesit të planifikimit të integritetit në nivelin e bashkisë. Grupi i punës aplikoi metodologjinë e mëposhtme në procesin e zhvillimit të planit të integritetit për bashkinë e Bulqizës. Metodologjia përfshin një kombinim të metodave cilësore dhe sasiore për të analizuar dhe vlerësuar cenueshmërinë e integritetit.

* **Shqyrtimi i literaturës përfshiu:**
* Kuadrin e brendshëm rregullator dhe strategjik të bashkisë të tillë si: urdhra, manuale, strategji apo dokumente politikash, rregullore dhe akte të brendshme.
* Raporte të ndryshme mbi veprimtarinë e bashkisë ose studime mbi qeverisjen vendore.
* Analizimi i faqes zyrtare të bashkisë, programit të transparencës, regjistrit të kërkesave dhe përgjigjeve etj.
* **Shtatë diskutime në fokus grup** me stafin e bashkisë në tematika që përkojnë me fushat funksionale të bashkisë të tillë si: 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; dhe vii) Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve dhe informacionit, si dhe të dokumenteve elektronike.

GPI me asistencën e IDM-së, analizoi të dhënat e grumbulluara nga diskutimet për të identifikuar ngjarje negative në realizimin e proceseve të punës, praktika pune dhe funksione të cilat janё tё ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjellje joetike e joprofesionale, si dhe parregullsi të tjera.

* **Pyetësori i vetëvlerësimit, i strukturuar dhe administruar elektronikisht** me stafin e bashkisë mbi vetëvlerësimin e çështjeve të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Pyetësori është një instrument efektiv për mbledhjen e të dhënave të kuantifikuara të risqeve të integritetit për aspekte të veçanta të integritetit në bashki. Anketimi përfshiu një kampion me 50 punonjës të institucionit (nga të cilët reaguan 42) me një nivel besueshmërie statistikore 95%. Shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 2%. Kampioni përfshiu një shpërndarje të gjerë në lidhje me gjininë, moshën dhe vjetërsinë në punë. Të anketuarit meshkuj përbëjnë 44% dhe të gjinisë femër 56% të kampionit. Punonjësit e moshës 26-35 vjeç kanë përqindjen më të madhe në kampion me 55%, e pasuar nga grup mosha 46-55 vjeç dhe mbi 56 vjeç që përfaqësojnë përqindje të njëjtë të kampionit, 14% secila. Kategoria e grup moshës 36-45 vjeç, përfaqësojnë vetëm 9.5 % të kampionit. Më pak e përfaqësuar është grup mosha deri 25 vjeç, me 7% të kampionimit.

Për sa i përket përvojës së punës në bashki, kategoria me më pak se 5 vite punë përfaqëson përqindjen më të madhe të kampionimit, 49%. Kategoria me vjetërsi pune nga 5 deri 10 vite pune përbën 39% të të anketuarve në bashki dhe ata me 11-20 vite pune përbëjnë 10% të kampionimit. Ndërsa të intervistuarit me përvojë pune mbi 20 vjet përbëjnë vetëm 2.4% të kampionimit.

# Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cenueshmërisë së integritetit

Plani i Integritetit për Bashkinë Bulqizë në periudhën kohore 2022 – 2024 synon katër objektiva, të cilat do të realizohen përmes zbatimit të masave përkatëse, nga struktura përgjegjëse institucionale në afatin kohor të dhënë. Masat e planifikuara për secilin objektiv paraqiten në Planin e Veprimit (shih rubrikën Plani i Veprimit). Objektivat e planit synojnë të hedhin hapat e parë në zhvillimin e sistemit të menaxhimit të integritetit në Bashkinë Bulqizë duke fuqizuar aspekte të punës që përmirësojnë integritetin dhe forcojnë rezistencën institucionale ndaj shkeljeve të integritetit.

**Objektiv strategjik 1: Përmirësimin e mjedisit të brendshëm institucional që promovon dhe garanton integritetin në të gjitha nivelet organizative, fushat funksionale dhe proceset e punës me qëllimin final vendosjen e funksionimit të sistemit efektiv të menaxhimit të riskut të integritetit institucional dhe përmirësimin e performancës.**

Objektivi i parë i planit synon të krijojë një mjedis dhe frymë institucionale që nxit kulturën e integritetit dhe e mbështetet atë në të gjitha nivelet organizative – niveli ekzekutiv, menaxherial teknik dhe mbështetës, si dhe në të gjitha funksionet dhe nënproceset përkatëse të punës, si në menaxhimin financiar, njerëzor, të pronave dhe territorit, informacionit etj. Realisht ka nevojë për të patur një kornizë rregullatore të brendshme më të konsoliduar që qartëson detyrat dhe përgjegjësitë për çdo pozicion të strukturës organizative, që përcakton qartë linja të llogaridhënies organizative, që është në rifreskim me ndryshimet e fundit ligjore. Gjithashtu, lançimi dhe angazhimi institucional për zbatimin dhe monitorimin e Planit të Integritetit është një ndër masat që do të udhëzojë drejt përmirësimit të integritetit institucional, arritjes së standardeve profesionale, komunikimit të hapur me grupet e interesit, përmirësimin e transparencës etj. Përgjithësisht, pritet që zbatimi i masave të planifikuara të forcojë rezistencën institucionale të shkeljeve, korrupsionit dhe tjera sjellje joetike, duke kontribuar në përmirësimin e performancës institucionale.

**Objektivi strategjik 2: Zhvillimi i burimeve njerëzore për të qenë të afta dhe të qëndrueshme për të zbatuar dhe konsoliduar mekanizmat e integritetit institucional.**

Burimet njerëzore janë komponentë shumë të rëndësishëm në garantimin e integritetit institucional, pasi shumë risqe të integritetit i përkasin burimeve njerëzore. Ky objektiv synon të adresojë nevojat reale të bashkisë, të identifikuara në të gjitha fushat e përgjegjësisë dhe proceset përkatëse të punës. Disa risqe lidhen me mungesën e burimeve njerëzore që kujdesen për procese të caktuara të punës, çka ekspozon këtë nënproces me risqe të ndryshme të integritetit. Disa prej masave synojnë të forcojnë kapacitetet teknike në nënprocese të ndryshme të punës, duke kontribuar në përmirësimin e standarteve profesionale dhe rezistencë më të lartë ndaj risqeve të integritetit. Gjithashtu, ka dhe masa që lidhen e nevojën e përmirësimit të proceseve të menaxhimit të burimeve njerëzore. Ky objektiv ka rëndësi të veçantë në qëndrueshmërinë e përpjekjeve të nisura për vendosjen e sistemeve efektive të integritetit.

**Objektivi strategjik 3: Përmirësimi i rezistencës institucionale ndaj risqeve të integritetit në procese me risk për shkelje të integritetit për bashkinë.**

Objektivi i tretë synon t’i përgjigjet risqeve të identifikuara në procese pune me risk për shkelje të integritetit duke i bërë ato të cënueshme. Këto procese pune i përkasin fushave të ndryshme të përgjegjësisë së bashkisë. Risqet e identifikuara janë të natyrës operacionale dhe ndikimet e tyre janë të disa llojeve përfshi këtu financiare, strategjike, operacionale si dhe të lidhura me informacionin etj. Masat e parashikuara synojnë të pëmirësojnë efektivitetin, efiçencën dhe cilësinë e proceseve të punës në fushat funksionale të bashkisë të tilla si menaxhimi financiar, shërbimeve publike, planifikimit të territorit, menaxhimit të pronave dhe aseteve publike etj, duke i bërë më rezistente ndaj shkeljeve të mundshme të integritetit.

**Objektivi strategjik 4: Rritja e besueshmërisë së publikut përmes përmirësimit të imazhit, transparencës me publikun dhe grupet e interesit dhe mekanizmave llogaridhënës në vendimmarrjen vendore.**

Komunikimi i hapur, informimi, transparenca dhe llogaridhënia e bashkisë ndaj qytetarëve dhe grupeve të interesit jo vetëm janë tipare të qeverisjes së mirë, por kushtëzojnë qeverisjen me integritet. Pavarësisht një kornize efektive ligjore për një qeverisje transparente dhe me pjesëmarrje, si dhe përpjekjeve të dukshme të bashkisë në lidhje me të dyja, ende ka nevojë për më shumë informim dhe transparencë të veprimtarisë publike të bashkisë dhe përmirësimin e llogaridhënies. Objektivi i katërt grupon dhe adreson risqet që lidhen me ndarjen e informacionit dhe komunikimit të brendshëm dhe të jashtëm, transparencës së limituar, imazhit dhe besueshmërisë së ulët publike.

Zbatimi i masave të planifikuara do të përmirësojnë transparencën dhe llogaridhënien e bashkisë duke ndikuar për mirë te imazhi dhe besueshmëria e qytetarëve dhe grupeve të interesit te Bashkia e Bulqizës.

# Plani i Veprimit

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të përmbushur objektivat specifike të cilat adresojnë risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit, të identifikuara nëpër fushat kryesore të përgjegjësisë së bashkisë. Plani i veprimit prezantohet në formë matrice dhe është pjesë integrale e kuadrit strategjik dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional. (Shiko më poshtë Matrica e Planit të Veprimit).

# Monitorimi dhe raportimi i zbatimit të planit të veprimit

Procesi i planifikimit e lejon bashkinë të monitorojë vazhdimisht zbatimin e planit për të matur nivelin e zbatimit të masave të parashikuara dhe rishikimin në mënyrë periodike të tij. Të dy aktivitetet si monitorimi dhe rishikimi i planit bazuar në gjetjet e monitorimit, përbëjnë aspekte të rëndësishme të zbatimit të planit, si për të siguruar efektivitetin e masave, por edhe përshtatjen e planit me ndryshimet dhe zhvillimet e të gjitha natyrave: ligjore, organizative apo procedurale etj.

Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit do të bëhet në baza vjetore, çdo vit, dhe prezanton kryerjen e aktiviteteve nga ana e strukturave përgjegjëse për zbatimin e masave brenda afatit kohor të përcaktuar. Më tej, monitorimi do të vlerësojë nëse masat e zbatuara kanë qenë efiçente, 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). Monitorimi ka rëndësi edhe në aspektin e identifikimit të mësimeve të nxjerra për t’i përdorur në të ardhmen, në funksion të përmirësimit të proceseve planifikuese të integritetit dhe menaxhimit të tyre.

Raportimi është një procedurë e rregullt që do të shoqërojë procesin e monitorimit për të ndarë gjetjet me stafin, këshillin bashkiak dhe aktorë të tjerë të interesit. Raporti do të adresojë pyetjet: A janë zbatuar masat e parashikuara për risqet e integritetit nga strukturat përgjegjëse sipas afateve kohore të parashikuara? A kanë qenë efektive masat? A ka nevojë për rishikim të risqeve dhe faktorëve të risqeve? Çfarë masash të reja nevojiten të ndërmerren?

Procesi i monitorimit dhe raportimit të planit ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit. Frekuenca minimale e raportimit është brenda njё periudhe gjashtëmujore. Raportimi i lejon titullarit të ndërmarrë në kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa. Raportimi duhet të bëhet me stafin si një mënyrë për të vlerësuar arritjet dhe inkurajuar zbatimin më tej të masave.

# Matrica e Planit të Veprimit

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Objektivi 1: Përmirësimin e mjedisit të brendshëm institucional që promovon dhe garanton integritetin në të gjitha nivelet organizative, fushat funksionale dhe proceset e punës me qëllimin final, vendosjen e funksionimit të sistemit efektiv të menaxhimit të riskut të integritetit institucional dhe përmirësimin e performancës.** | | | | | |
| 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 |
| 1.1 | Mungesa e planit të integritetit dobëson  qasjen institucionale antikorrupsion dhe  pro integritetit, në të gjitha nivelet e  funksionimit të vetëqeverisjes në  Bashkinë Bulqizë | Risk strategjik | I lartë | 1.Aprovimi i PI-së së hartuar nga Këshilli  Bashkiak.  2.Njohja e gjithë stafit dhe palëve të  interesit me dokumentin e PI-së.  3.Publikimi i PI-së në faqen zyrtare të  Bashkisë, Programi i Transparencës.  4.Caktimi i Koordinatorit të Zbatimit të  Planit;  5.Monitorimi i zbatimit të planit dhe  raportimi i tij në baza vjetore. | Kryetari,  GPI-ja e formuar me  urdhër të Kryetarit  Koordinatori për  Zbatimin e Planit të  Integritetit  Duke nisur nga Janari  2022 dhe në  vazhdimësi |
| 1.2 | *Risqe të mundshme në lidhje me hartimin, miratimin, zbatimin dhe monitorimin e rregullores bazë të administratës së bashkisë dhe të njësive e institucioneve buxhetore në varësi të bashkisë:*  Kuadër i brendshëm rregullator jo i plotë, me mungesa të dispozitave të caktuara, i paazhornuar me ndryshimet ligjore:  1. Rregullorja e brendshme ka mangësi të dispozitave në lidhje me informimin publik njoftimin dhe konsultimin publik;  2. Mungesë konsistence në operim duke qenë se mungojnë linjat e përcaktuara të veprimit shprehur këto, nëpërmjet një Procedure Standarde Veprimi | Burimet Njerëzore/Operacional | I moderuar | 1. Përditësimi i kuadrit rregullator të Bashkisë duke integruar edhe dispozitat në lidhje me informimin publik, njoftimin dhe konsultimin publik;  2. Publikimi dhe disponibiliteti i rregullores në faqen zyrtare të internetit dhe të printuar në ambientet e bashkisë (këndet e informimit) për stafin e Bashkisë, por gjithashtu edhe për publikun;  3. Aty ku është e mundur dhe duke ruajtur fleksibilitetin e nevojshëm, të pajisen me Procedura Veprimi, funksione apo procese të ndryshme të Bashkisë. Kjo gjë vlen edhe për përmbushjen me Manual të Vendit të Punës, të pozicioneve të reja të shtuara (në ndryshim të strukturës) apo të pozicioneve aktuale që nuk janë të shoqëruara me MVP). | Gjashtëmujori i parë, viti 2022  Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike  Në fund të vitit 2023 |
| 1.3 | Transparencë e ulët në lidhje me kodin e etikës/sjelljes (Rregullorja e brendshme e publikuar në faqen zyrtare të internetit të bashkisë përfshin parimet dhe vlerat e etikës). | Burimet Njerëzore /Reputacional dhe Imazhi | I lartë | 1.Kodi i Etikës të shpërndahet dhe të vihet në dispozicion të punonjësit në disa momente të caktuara:  - Në momentin e rekrutimit  -Çdo fillim viti, ku punonjësit i kërkohet nënshkrimi i kuptueshmërisë së dispozitave që parashtrohen në Kodin e Etikës (Lidhur me faktin që punonjësi e ka lexuar, kuptuar, pranuar kushtet dhe është në dijeni të masave ndëshkimore në rast të kundërt)  2. Kodi Etikës të publikohet në faqen zyrtare të Bashkisë | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;  Drejtorët e Drejtorive  Koordinatori për të Drejtën e Informimit  Tremujori i parë, viti 2022 |
| 1.4 | Mungesa e Rregullores se Brendshme për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike. | Operacionet(Procesi)/  ligjor dhe kontraktual | I moderuar | 1. Pajisja me një rregullore/manual që ka në fokus procedurat lidhur me konfliktin e interesit, mënyrën se si Bashkia e cakton konfliktin dhe mënyrën se si procedohet në rast të ndodhjes së një konflikti interesi.  2. Të përcaktohet autoriteti përgjegjës (si pozicion) dhe të jepet informacion lidhur me përgjegjësitë që ka ky autoritet në mbarëvajtjen e procesit;  3. Detyrat, funksionet dhe përgjegjësitë e Autoritetit Përgjegjës për parandalimin e konfliktit të interesave, të përfshihen në Rregulloren e Brendshme. | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike  Në fund të vitit 2022 |
| 1.5 | *Risqe të mundshme në lidhje me funksionimin e njësisë dhe zbatimin e strategjisë së administrimit të pronave bashkiake:* | | | | |
| 1.5.1 | 1.a Mungesë efektiviteti në menaxhimin e pronave për shkak të: a) Rregullorja e Brendshme nuk reflekton dhe nuk përputhet me strukturën organizative, veçanërisht me pozicionet e punës që lidhen me menaxhimin e pronave nën Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore, si dhe njësia përgjegjëse e administrimit të pronave.  1.b Rregullorja e Brendshme nuk ka të përfshirë përshkrime pune në lidhje me pozicionet e punës për menaxhimin e aseteve.  1.c Administrim jo i unifikuar i pronave publike (prona bujqësore dhe pyje administrohen nga drejtori të tjera)**.** | Operacionet(Procesi)/operacional | I lartë | 1. Përditësimi i Rregullores duke siguruar përputhshmërinë me strukturën organizative, me fokus në pozicionet e punës të përfshira në Drejtorinë që trajton çështjet e menaxhimit të pronave:  2. Hartimi i Manualeve të Vendeve të Punës për sa i përket përgjegjësive dhe detyrave të punonjësve në sektorin e menaxhimit të pronave;  3. Centralizimi i të gjithë çështjeve që kanë të bëjnë me pronat drejt një njësie në mënyrë që i gjithë informacioni dhe procedurat të administrohen sa më efektivisht | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;  Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/  Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore  Tremujori i parë, viti 2022 |
| 1.5.2 | Mungesa e strategjisë dhe vizionit për zhvillimin e pronave cenon planifikimin afatmesëm dhe afatgjatë | Operacionet(Procesi)/  Strategjik | I lartë | 1. Përcaktimi i kritereve kryesore mbi të cilat, do të zhvillohet Strategjia e Administrimit të Pronave;  2. Hartimi dhe miratimi i një i një strategjie institucionale për administrimin e pronave të bashkisë që dëshiron të arrijë Bashkia nëpërmjet procesit të menaxhimit të pronave | Nënkryetari përgjegjës për pronat në bashkëpunim me  Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore, udhëheqin procesin e planifikimit në bashkëpunim të ngushtë me drejtoritë e tjera.  Përgjatë vitit 2024 |
| 1.6 | *Risqe të mundshme në lidhje me funksionimin e njësisë së planifikimit dhe zhvillimit të territorit* | | |  |  |
| 1.6.1 | a)Rregullorja e Brendshme nuk reflekton dhe nuk përputhet me strukturën organizative, veçanërisht me një pjesë të pozicioneve të punës që lidhen me planifikimin e territorit nën Drejtorinë e Planifikimit të Territorit.  b) Disa nga pozicionet e punës nuk janë të pajisura me Përshkrimet e Vendit të Punës, duke lejuar mundësinë e të vepruarit pa një bazë formale prej ku punonjësi vlerësohet e në vijim zhvillohet me përgjegjësitë që mban vendi i punës. | Operacionet(Procesi)  /Operacional | I moderuar | 1. Hartimi i Përshkrimit të Manualeve të Vendeve të Punës, ku të përshkruhen detyrat dhe përgjegjësitë kryesore, detyrat dytësore dhe ato të tjera të deleguara nga nivelet hierarkike; njëkohësisht edhe nëpërmjet specifikimit të linjave raportuese dhe deleguese. | Manualet të krijohen nga drejtuesit e departamentit, aprovuar nga Drejtori i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike.  Tremujori i parë, viti 2022 |
| 1.7 | *Risqe të mundshme në lidhje me hartimin, miratimin dhe zbatimin e Rregullores së Brendshme të posaçme për procedurën e shqyrtimit të hetimit administrativ të sinjalizimit, dhe mekanizmat e mbrojtjes së konfidencialitetit*:  Mungesa e Rregullores së Brendshme për procedurën e shqyrtimit të hetimit administrativ të sinjalizimit dhe mekanizmat e mbrojtjes së konfidencialitetit. | Operacionet(Procesi)/  Reputacional dhe Imazhi | I lartë | Reflektimi dhe përshtatja e Ligjit mbi Sinjalizimin drejt një rregulloreje të brendshme, mjaftueshëm me informacion lidhur me procedurat e këtij funksioni që realizohet në Bashki | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;  Gjashtëmujori i parë, viti 2022 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Objektivi strategjik 2: Zhvillimi i burimeve njerëzore për të qenë të afta dhe të qëndrueshme, për të zbatuar dhe konsoliduar mekanizmat e integritetit institucional** | | | | | |
| 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 |
| 2.1 | Rolit të Audimit të Brendshëm nuk i jepet rëndësia e duhur duke mos qenë të ndërgjegjësuar për funksionin e AB-s*ë* si funksion i rëndësishëm drejt arritjes së objektivave të përbashkëta | Mjedisi/Strategjik | I lartë | Qëllimi, autoriteti dhe përgjegjësia e aktivitetit të Auditimit të Brendshëm, duhet të përcaktohet formalisht në Statutin e Auditimit të Brendshëm, në përputhje me misionin e Auditimit të Brendshëm dhe elementët e detyrueshëm të Kuadrit të Praktikave Profesionale Ndërkombëtare (Parimet Thelbësore të Praktikës Profesionale të Auditimit të Brendshëm, Kodit të Etikës, Standardeve dhe Përkufizimit të Auditimit të Brendshëm).  Drejtuesi i auditimit të brendshëm të diskutojë Misionin e Auditimit të Brendshëm dhe elementet e detyrueshme të Kuadrit të Praktikave Profesionale Ndërkombëtare me menaxhimin e lartë dhe Këshillin Bashkiak.  Mënyra tjetër drejt shpërndarjes së një kulture të AB-s*ë* është që Drejtuesi i AB-s*ë* të jetë prezent në takimet e çeljes dhe takimet e mbylljes me njësinë që do auditohet. | Drejtori i Auditimit të Brendshëm  Gjashtëmujori i parë i vitit 2022 dhe në vazhdimësi |
| 2.2 | *Risqe të mundshme në lidhje me pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive bëhet nëpërmjet një konkurimi të hapur dhe transparent:*  Aplikime për pozicione vakante jokonkuruese | Burimet Njerëzore/Reputacional dhe Imazhi | I moderuar | Rishikimi i kritereve mbi njoftimet për vendet vakante të Bashkisë dhe ofrimi i mundësive për zhvillim të punonjësit që ndikon drejt motivimit të tyre për aplikime konkuruese  -Konsultimi me sistemin shtetëror lidhur me shprehjen e nevojave të pozicioneve të punës (DAP). | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;  Komisioni i Pranimit në Shërbimin Civil  Duke filluar në 2022-in dhe në vazhdimësi |
| 2.3 | *Risqe të mundshme në lidhje me zbatimin e planit/programit për kualifikimin dhe trajnimin e administratës:*  Mungesë e follow-up për të shpërndarë njohuritë e fitura në trajnim; | Burimet Njerëzore/Informacioni | I moderuar | Të përcaktohet që pas çdo trajnimi të realizuar, secili punonjës ndan njohuritë e fituara nga trajnimi në një takim të shkurtër me kolegët, detyrat dhe pozicionet e punës të të cilëve do të përfitojë nga këto njohuri.  Feedbacku i mësipërm rekomandohet të shpërndahet edhe pranë zyrës/sektorit/drejtorisë në të cilën bën pjesë vëtë punonjësi i trajnuar në jo më shumë se 5 ditë pune nga mbarimi i tij.  \*\*Caktimi 5 ditë pune është caktuar në bazë të referimit të standardeve lidhur me memorien që ka një individ pas përftimit të trajnimit, por bashkia duhet të ndihet e lirë të përcaktojë një afat tjetër. | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;  Drejtorët e çdo departamenti.  Duke filluar që në gjashtëmujorin e parë 2022-it dhe nëvazhdimësi |
| 2.4 | *Risqe të mundshme në lidhje me ngritjen dhe funksionimin e sistemit të vlerësimit të rezultateve në punë:*  Proces joefektiv i vlerësimit të perfomancës së stafit edhe pse ndiqen përcaktimet ligjore;  Vlerësimet e realizuara të performancës mbeten në kuadër formal duke mos gjeneruar feedbackun e pritur nga punonjësit dhe nuk arrijnë objektivat e këtij procesi;  Si rrjedhim, rreziku operacional impaktohet nëpërmjet demotivimit të punonjësit dhe mungesës së produktivitetit atëherë kur punonjësi nuk beson në këtë proces | Burimet Njerëzore/Strategjik | I lartë | 1. Drejtuesi i BNJ- s*ë* duhet të luajë një rol kyç në shpërndarjen e kulturës për vetë rëndësinë që ka vlerësimi i performancës, por njëkohësisht aktivitete të cilat tregojnë gatishmërinë e Bashkisë rreth zhvillimit profesional të punonjësit;  2. Bazuar në rezultatet e performancës të realizohet Plani Vjetor i Trajnimeve për pikat e dobëta të identifikuara, | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;  Duke filluar në fund të vitit 2022 dhe në vazhdimësi |
| 2.5 | *Risqet e mundshme në lidhje me organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Financave (DF):*  1. Nuk arrihet optimumi i produktivitetit dhe eficencës së pritur për shkak të pamjaftueshmërisë së kapaciteteve teknike në DF;  2. Afatet e dorëzimit të kërkesave buxhetore pranë DF nuk respektohen duke krijuar efektin zinxhir të vonesave në çdo etapë të përgatitjes së programit buxhetor;  3. Bashkëpunimi i ulët ndërmjet drejtorive pengon mbarëvajtjen e proceseve dhe përcjell mesazh jo të mirë për frymën e bashkëpunimit që duhet të jetë pjesë e kulturës së operimit të një Bashkie. | Operacionet(Procesi)/  Operacional | I lartë | 1. Të plotësohen vendet vakante sipas strukturës organizative me anë të profesioneve të përshtatshme për detyrat e kësaj Drejtorie;  2. Në kushte të një kulture të tillë, të iniciohet procesi i përcaktimit të kërkesave më herët ose të njoftohet sipas linjës hierearkike, problematika e konstatuar;  3. Të përcaktohen prioritetet e kërkesave duke filluar nga ato që cenojnë proceset operacionale dhe sipas një linje rëndësie.  4. Tryeza të përbashkëta për të nxitur kulturën dhe përfitimet e bashkëpunimeve  \*\*Edhe trajnimet e përbashkëta në këtë proces mund të konsiderohen si efektive | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;  Sekretari i Përgjithshëm;  Kryetari;  Drejtoria e Financës  Gjashtëmujori i parë, viti 2022 |
| 2.6 | Proces i papërfunduar i inventarizimit të aseteve publike si pasojë e mungesës së burimeve njerëzore (specialist i aseteve); | Burimet Njerëzore/Informacioni | I lartë | Rishikimi i strukturës dhe rekrutimi i specialistit të aseteve, | Sektretari i Përgjithshëmn; Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike  Gjashtëmujori i parë, viti 2022 |
| 2.7 | *Risqe të mundshme në lidhje me inventarizimin e papërfunduar të pronave publike* për shkak të kapaciteve të mangëta teknike të nevojshme për inventarizimin e pronave (duke përfshirë edhe planet e rilevimit) | Burimet Njerëzore/Financiar | I lartë | Të sigurohet që grupi i caktuar për inventarizimin e pronave të marrë njohuritë e nevojshme lidhur me suksesin e këtij procesi | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;  Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/ Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore,  Deri në fund të vitit 2022 |
| 2.8 | *Risqet e mundshme në lidhje me përgatitjen, miratimi dhe publikimi çdo muaj i raporteve të përmbledhura mbi ecurinë e realizimit të treguesve kryesorë të të ardhurave dhe shpenzimeve, sipas Planit Vjetor dhe Planit të Periudhës:*  Rreziqet operacionale kanë gjasë të rriten për shkak të mbingarkesës që ndodh në fundvit. | Operacionet(Procesi)/  Ligjor dhe Kontraktual | I moderuar | Në hartimin e planeve të punës të merren masa që të shpërndahet ngarkesa e punës sipas specialistëve/zyrave/sektorëve në avancë për realizimin në kohë të Raportit Vjetor aty ku është e mudur. | DF-të në bashkëpunim me Drejtorinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike |
| 2.9 | *Risqe në lidhje me miratimin e strategjisë së riskut:* Perceptimi i gabuar se strategjia e menaxhimit të riskut i takon vetëm financës duke rezultuar në regjistër risku të kufizuar dhe në zbatim joefektiv | Burimet Njerëzore / Informacioni | I lartë | Të pasqyrohen dhe shpërndahen detyrat dhe detyrimet e palëve në menaxhimin e rrezikut sipas linjave të kontrollit;  Përditësimi periodik i Regjistrit të Rrezikut;  Realizimi i raporteve periodike lidhur me rreziqet aktuale dhe masat e propozuara nga vetë njësitë për parandalimin e tyre sipas metodologjisë përkatëse për këtë qëllim. |  |
| 2.10 | *Risqe të mundshme në lidhje me funksionimin e njësisë përgjegjëse e cila regjistron, heton administrativisht dhe shqyrton sinjalizimet për veprime ose praktika të dyshuara korrupsioni:*  1.Mungesa e informacionit të qartë për njësinë e sinjalizimit (stafi nuk e ka të qartë kush është njësia përgjegjëse);  2. Zbatueshmëri e ulët e ligjit për sinjalizuesit si pasojë e njohjes së ulët të stafit mbi ligjin dhe procedurave të sinjalizimit;  3.Mungesë informimi dhe transparence për rolin dhe punën e strukturës antikorrupsion | Burimet Njerëzore / Informacioni | I lartë | 1. Caktimi i autoritetit përgjegjës;  2. Informimi i stafit mbi bazën e rregullave dhe personin e ngarkuar për sinjalizimin;  3. Realizimin e trajnimeve të domosdoshme për procesin e hetimit dhe shqyrtimit adminsitrativ të praktikave të dyshuara për korrupsion  4. Rikujtesë periodike e punonjësve mbi funksionin dhe kontaktin e sinjalizimit.  5. Publikimi i informacioneve të nevojshme lidhur me procedurën në faqen zyrtare të internetit të Bashkisë. | Kryetari;  Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike  Gjashtëmujori i parë i vitit 2022 |
| 2.11 | *Risqe të mundshme në lidhje me monitorimin dhe mbikëqyrjen e planit të detajuar vendor:*  Kapacitete të pamjaftueshme teknike për monitorimin e PDV-ve, në mungesë të rregulloreve rreth këtij procesi dhe përvojës së kufizuar të punës së stafit të angazhuar në këtë proces pune | Operacionet (Procesi)/Operacional | I moderuar | 1. Në bashkëpunim me Drejtorinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, të planifikohen mundësitë trajnuese për punonjësit e rinj (Nëpërmjet trajnimeve të vendit të punës dhe trajnime specifike të natyrës së punës që operohet) | Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/ Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore;  Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike  Gjashtëmujori i parë, viti 2023 |
| 2.12 | *Dhënia e lejeve të zhvillimit, lejeve të ndërtimit dhe dhënia e certifikatës së përdorimit.*  *Mospërputhja midis formimit profesional të punonjësit dhe kërkesave të vendit të punës, jo vetëm që nuk përmbush objektivat për një menaxhim të qëndrueshëm të territorit, por nxit rrezikun operacional të ineficencës dhe reputacional në përballje me palët e treta*  *Njëkohësisht, punësimi i pajustifikuar i një profesioni të caktuar e ekspozon Bashkinë drejt një procesi rekrutimi që nuk përmban elementët e integritetit.* | Burimet Njerëzore/Operacional | I lartë | 1.Burimet Njerëzore të iniciojnë procedurat rekrutuese për sa i përket formimeve profesionale të nevojshme për mbarëvajtjen e proceseve të punës  \*\*Në rast konsiderate të efekteve të një rroge të ulët e cila nuk motivon kandidatët e suksesshëm, të konsiderohen kontraktimi i ekspertizave të jashtme apo bashkëpunimet me Bashkitë fqinje drejt adresimit të profesioneve të kërkuara. (Për më tepër, mbetet një çëshjte buxhetimi dhe rëndësie drejt këtij aspekti)  2. Të merren masat e nevojshme (përshtatja e kritereve të kërkuara në vendin e punës) për të shmangur mospërputhjen e formimit profesional me vendin e kërkuar |  |
| 2.13 | *Risqe të mundshme në lidhje me funksionimin e Inspektoratit të Mbrojtjes së Territorit në Bashki, kontrollin dhe zhvillimin e ndërtimeve* | | | | |
| 2.13.1 | *Për shkak të kapaciteteve të pamjaftueshme logjistike të IMT-së për monitorimin e zhvillimeve në territor:*  1.Mungesa e mjetit të transportit për kontrollin e territorit, mjeteve të teknologjisë së informacionit për të fotografuar dhe raportuar shkeljet dhe abuzimet në ndërtimet pa leje, pamundësia për të hyrë në marrëveshje me përmbarues privatë për vjeljen e gjobave në rastet e ndërtimeve pa leje, e bën inefektiv zinxhirin e vjeljes së gjobave.  2.Efektivitet i ulët i masave ndëshkimore, për shkak të zbatueshmërisë së ulët të vendimeve, si pasojë e kapaciteteve financiare dhe logjistike të kufizuara.  3. Vendimmarrje të parealizuara lidhur me prishjen e ndërtimeve si pasojë e kapaciteteve financiare dhe logjistike të kufizuara. | Burimet Njerëzore/Operacional | I Moderuar | 1. Krijimi i një grupi pune me përfaqësues nga DF-ja, DBNJ-ja, dhe Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/ Kadastrës/ Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore, si  dhe të tjerë për të vlerësuar nevojat logjistike dhe njerëzore të sektorit të planifikimit të territorit për një funksionim optimal;  2. Parashikimi buxhetor lidhur me tenderimin për kontraktimin e një përmbaruesi privat për të rritur shpejtësinë operuese të vendimeve 2023.  3. Parashikimi buxhetor për blerjen e mjeteve të nevojshme për realizimin operues të vendimmarrjes apo gjetjen e mënyrave të tjera (mjet me qira apo ndihma nga Bashki të tjera) | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;  Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/ Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore;  Drejtoria e Financës.  Fundi i vitit 2023 dhe 2024 |
| 2.14 | Aftësi të kufizuara në menaxhimin e informacionit, duke rrezikuar zgjatjen e distancës ndërmjet qytetarit dhe qeverisjes vendore për shkak të risqeve si pasojë e funksionimit të OSSH-ve (të cilat krijojnë vonesa për shkak të menaxhimit të informacionit, hyrja dhe dalja e kërkesës dhe përgjigjes. Qytetarët ende nuk janë familjarizuar me këtë kulturë, llogaridhënia më e madhe në kontakte direkte) | Operacionet (Procesi)/Reputacional dhe Imazhi | I moderuar | 1. Të vlerësohet nevoja nëse problematikat e konstatuara:  -Kanë nevojë për shtim të burimeve njerëzore në mbingarkesë të informacionit  -Kanë nevojë për një soft i cili nëpërmjet inteligjencës së teknologjisë së informacionit kap problematika të natyrës së ngjashme dhe disponon zgjidhje të gatshme (Gjysmë të përpunuara) për lehtësi të punonjësve  -Kanë nevojë për ndërhyrje në sistem për problematika që gjenerojnë zgjidhje automatike  -Kanë nevojë për vënie në dispozicion të alternativave të tjera bashkëpunuese (nr tel në dispozicion) për persona jo të mësuar me këtë mentalitet të ri të zgjidhuri.  -Reklamime nga Bashkia lidhur me shërbimet që kryhen nga OSSH-ja dhe afatet e pritura | Drejtoria e Shërbimeve Utilitare, Komunitare dhe Administrative;  Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike.  Gjashtëmujori i dytë, viti 2023 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Objektivi strategjik 3: Përmirësimi i rezistencës institucionale ndaj risqeve të integritetit në procese me risk për shkelje të integritetit për bashkinë** | | | | | |
| 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 |
| 3.1 | *Risk i mundshëm në zbatimin e PBA-së:*  1. Menaxhim i pasuksesshëm i zërave të të ardhurave si dhe investime të parealizuara sikurse planifikuar;  2. Nuk ka informacion të përditësuar lidhur me familjet, bizneset dhe detyrimet e tyre në pagesat e taksave dhe tarifave vendore;  3. Mungesa e veprimeve nga ana e bashkisë - njoftime dhe ndërmarrja e masave shtrënguese për taksapaguesit (përfshi familjet dhe biznesin) që nuk paguajnë detyrimet; | Operacionet(Procesi)/Financiar | I lartë | 1. Zbatimi me përpikëri i planifikimit përveçse në rastet e justifikuara të daljes nga planifikimi dhe të aprovuara nga Kryetari i Bashkisë i cili e impakton përgjegjësinë në mënyrë të drejtpërdrejtë;  2. Marrja e masave shtrënguese dhe raportimi i tyre drejt institucioneve përkatëse sipas ligjit për taksapaguesit që refuzojnë pagesën e detyrimeve;  5. Krijimi i informacionit të përshtatshëm nëpërmjet një regjistri elektronik/databazë lidhur me të dhëna për familjet/bizneset për sa i përket detyrimeve të tyre, afatet e pazbatuara. | Drejtoria e të Ardhurave nga Taksat dhe Tarifat Vendore  Duke filluar nga gjashtëmujori i parë i vitit 2022 dhe në vazhdim |
| 3.2 | *Risk i mundshëm në përgatitjen dhe zbatimi i buxhetit vjetor të bashkisë:* | | | | |
| 3.2.1 | Planifikim joreal i taksave si pasojë e ndryshimeve demografike, (mospërputhje të të dhënave të tokës bujqësore ndërmjet terrenit dhe dokumenteve zyrtare; mungesa e titujve të pronësisë, ai që përdor tokën bujqësore nuk ka dokumente zyrtare). | Operacionet(Procesi)/Financiar | I moderuar | 1. Bashkëpunimi me gjendjen civile për të përftuar një informacion zyrtar si dhe gjetja e mënyrave të përshtatshme për të arritur drejt një numri formal dhe real të familjeve që aktualisht jetojnë në bazën e të cilave do të planifikohen dhe taksat | Drejtoria e të Ardhurave nga Taksat dhe Tarifat Vendore;  Zyra e Gjendjes Civile.  Duke filluar nga gjashtëmujori i parë i vitit 2022 dhe në vazhdim |
| 3.2.2 | Mosrealizimi i të ardhurave vendore nga taksat dhe tarifat si pasojë e;  1.1 mungesa e veprimeve dhe masave (si informuese dhe shtrënguese) nga ana e administratës në rastet e mospagesës së taksave vendore;  1.2 në rastet e marrjes së masave shtrënguese, mosefektiviteti i masave ndaj subjekteve që i shmangen pagesës së taksave për shkak të:  a) Subjektet veprojnë informalisht, asetet janë të regjistruara në emra të tjerë; reagimi i ulët i institucioneve të tjera (ZRPP-ja, kadastra, gjykata, bankat etj) për zbatimin e detyrimeve. b)Njohjet mes administratës dhe banorëve janë më të mëdha në qytetet e vogla duke vështirësuar zbatimin e masave shtrënguese;  1.3 2% i tatimit mbi të ardhurat nuk transferohet te qeverisja vendore;  1.4 Vështirësi në mbulimin e zonave rurale me inspektime për shkak të burimeve të kufizuara njerëzore dhe mjeteve, duke përfshirë terrenin e vështirë dhe shtrirjen e madhe territoriale | Operacionet  (Procesi)/Financiar | I moderuar | - Kërkesa për të marrë përgjigje për mungesën e transferimit të %-jes së taksave drejt institucionit përkatës;  - Mundësia e pajisjes me mjetet e përshtatshme për inspektimet në zonat rurale  - Rotacion i vazhdueshëm i agjentëve për të shmangur konfliktet e interesit si dhe njohjet. Në rast konstatimesh të aplikohen masat dhe penalitetet e parashtruara në Kodin e Etikës si dhe në ligjin në fuqi për denoncime apo ankesa të tilla. Për këtë, vënia në dispozicion e mjeteve të përshtatshme sinjalizuese për të denoncuar rastet e tilla;  - Aplikimi i menjëhershëm i masave dhe denoncimi i rasteve të shmangies së pagesës. | Drejtoria e të Ardhurave nga Taksat dhe Tarifat Vendore;  Duke filluar nga gjashtëmujori i parë i vitit 2022 dhe në vazhdim |
| 3.2.3 | Risk në procesin e kontabilizimit:  1.Mungesa e infrastrukturës fizike, softe, programe, kontabilizimi bëhet manualisht;  2.Rrezik i lartë për shpërdorim të pronës/bazës publike si pasojë e :  a)Probleme në administrimin e aktiveve si pasojë e mospërputhjes ndërmjet inventarëve fizik dhe gjendjes kontabël;  b) Moskryerja e procesit të inventarizimit fizik të aseteve të trashëguara nga ish-komunat në kuadër të reformës territoriale dhe si rrjedhim mosregjistrimi i tyre në ZRPP-në Bulqizë në pronësi të bashkisë;  c) Mungesa e rivlerësimit të pasurive (aseteve dhe aktiveve te trashëguara nga ish-komunat) dhe për pasojë të papasqyruara në aktivet e bashkisë, pjesë e pasqyruar financiare; | Operacionet (Procesi)/Financiar | I lartë | 1. Vlerësimi i mundësive të blerjes së sistemeve të IT-së, të përshtatshme dhe të dedikuara për procesin e kontabilizimit;  2.Realizimi i një inventari fizik nëpërmjet funksionimit të grupit të punës (mbi baza vjetore) për këtë qëllim për të patur të qartë dhe të saktë inventarizimin;  3. Përditësimi i të dhënave kontabël sipas inventarit fizik dhe gjurmimi i informacionit në kohën e shkuar për të evidentuar shkakun e mospërputhjes në mënyrë që të japë përgjigjen mbi mënyrën se si do të rregullohet informacioni aktual në kontabilitet me informacionin aktual sipas inventarizimit  4. Kryerja e të gjithë procedurave të nevojshme për pajisur në pronësi të Bashkisë të aseteve të trashëguara (Bashkëpunim me ZRPP-në dhe konsultim me ligjin se si veprohet në këtë mënyrë);  5. Mbi asete të realizohen rivlerësimet sipas standardeve të kontabilitetit;  6.Të konsiderohet marrja e një eksperti të jashtëm (IEKA) për ndihmë ndaj rregullimit të situatës dhe rregullimit të pjesës së kontabilitetit  7. Vlerësimi i trajnimeve përkatëse specialistëve të aseteve. | Drejtoria e Financës;  Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;  Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/ Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore;  Duke filluar nga gjashtëmujori i dytë i vitit 2022 dhe në vazhdimësi  Për sistemet e IT-së, fundi i vitit 2023 |
| 3.2.4 | *Risk i mundshëm në ruajtjen dhe mbrojtjen e aktiveve:*  1) Jo të gjitha institucionet publike kanë sisteme të ruajtjes së tyre për shkak të buxheteve të kufizura [me kamera dhe roje janë pajisur shkollat kryesore në qytet, po jo të gjitha] | Operacionet (Procesi)/  Informacioni | I Moderuar | Vlëerësimi i mundësisë së pajisjes me kamera të paktën në ato institucione ku është domosdoshmërisht e nevojshme dhe në bazë të praktikave të ndodhura më parë ku pajisja me kamera do të zgjidhte punë | Drejtoria e Financës;  Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/ Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore;  Gjashtëmujori i dytë, viti 2023 |
| 3.3 | *Risk i mundshëm në zbatimin e regjistrit të prokurimeve publike:*  Procedura të zgjatura në kohë për blerjet e vogla si pasojë e ofertave joreale, jo në përputhje me çmimet e tregut duke vonuar ofrimin/përftimin e shërbimeve/produkteve | Operacionet (Procesi)/Operacional | I moderuar | Vlerësimi i mundësisë kontraktuese dhe me çmime fikse me operatorë ekonomikë për produkte/shërbime të vazhdueshme dhe me karakter të përhershëm të Bashkisë | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike/Sektori Juridik  Gjashtëmujori i dytë i vitit 2023 |
| 3.4 | Mungesa e regjistrit të konfiktit të interesit, nuk ka raste. |  | I moderuar | 1. Hartimi i një regjistri për konfliktin e interesit dhe administrimi i tij nga DBNJ-ja. 2. Informimi i personelit të bashkisë në lidhje me krijimin e regjistrit. | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;  Në fund të vitit 2022 |
| 3.5 | *Risqe të mundshme në lidhje me veprimtarinë e kontrollit:*  1.Cenim i standardeve në fuqi të Auditit të Brendshëm mbi autonominë dhe objektivitetin në hartimin e Planit të Kontrollit;  2. Zbatueshmëri e ulët e rekomandimeve që auditi i brendshëm ofron si rezultat i auditimeve të ushtruara | Operacionet  (Procesi)/Strategjik | I lartë | 1.Realizimi i Planit Vjetor të Punës së AB-së bazuar në metodologjinë e rrezikut dhe universin e auditimit duke prodhuar një PLAN të BAZUAR në RREZIK ashtu sikurse Standardi i AB-së 2010 përcakton;  2.Prezantimi te Këshilli Bashkiak dhe Kryetari i Bashkisë i rekomandimeve të pazbatuara nga njësitë dhe rikujtimi se përgjegjësinë lidhur me vendimmarrjen e zbatueshmërisë apo jo e përcakton organi më i lartë vendimmarrës në Bashki. Kjo vjen si rezultat i Standardit nr. 2600: Kur drejtuesi i auditimit të brendshëm arrin në përfundimin që drejtuesit (e njësive) kanë pranuar një nivel rreziku që mund të jetë i papranueshëm për organizatën, drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet ta diskutojë çështjen me menaxhimin e lartë. Nëse drejtuesi i auditimit të brendshëm vendos që çështja nuk është zgjidhur, ai duhet ta komunikojë këtë çështje tek organi më i lartë vendimmarrës. | Drejtoria e Auditimit të Brendshëm  Duke filluar nga fundi i vitit 2022 dhe në vazhdimësi |
| 3.6 | *Risqe të mundshme në lidhje me inventarizimin/hipotekimin e papërfunduar të pronave publike:* | | | | |
| 3.6.1 | Pamundësi e menaxhimit efektiv të pronave si pasojë e mungesës së informacionit të saktë që mund të rezultojë nga inventarizimi i cili aktualisht nuk është i përfunduar nga Bashkia | Operacionet  (Procesi)/Financiar | I lartë | Të përfundohet inventarizimi i pronave dhe të përditësohet informacioni i saktë në listën e pronave sikurse dhe në efektet kontabël në rast diferencash midis inventarizimit fizik dhe gjendjes së tyre në sistemet përkatëse kontabël; | Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/  Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore  Duke filluar që nga viti 2023 |
| 3.6.2 | Mundësi e ulët për zhvillimin e pronave për shkak të mungesës së mjeteve financiare që duhen për procesin e hipotekimit. | Operacionet  (Procesi)/Strategjik | I moderuar | Buxhetimi dhe parashikimi i fondeve të nevojshme për finalizimin e hipotekimit të pronave duke filluar fillimisht me ato prona prej ku mund të gjenerohen të ardhura dhe mund të përdoren për investim. | Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/  Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore.  Drejtoria e Financave  Viti 2023 |
| 3.7 | *Risqe të mundshme në lidhje me monitorimin dhe mbikëqyrjen e planit të përgjithshëm vendor:*  Ndërtimet pa leje vështirësojnë zbatimin e PPV-ve të sapomiratuara. | Mjedisi/Ligjor dhe Kontraktual | I lartë | Në referencë të ligjit aktual mbi ndërtimet pa leje, të planifikohet rregullimi i tyre sipas dispozitave ligjore për këtë qëllim duke marrë në konsideratë efektet dhe pasojat reputacionale në publik.  \*\*Bashkia mund të kërkojë praktikën e Bashkive të tjera lidhur me hapat që kanë rezultuar të suksesshëm në këtë aspekt.  Policia bashkiake, inspektorët e mbrojtjes së territrorit të forcojnë kontrollin; strukturat vendore, administratorët të jenë proaktivë në sinjalizim për ndërtime pa leje. | Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/  Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore.  Duke nisur që në tremujorin e parë të vitit 2022 dhe në vazhdimësi |
| 3.8 | Mungesa e planeve të detajuara vendore, veçanërisht në zonat me përparësi zhvillimi mund të krijojë hapësira të të vepruarit në mënyrë evazive duke riskuar mospërshtatjen dhe koordinimin me Planin e Përgjithshëm. | Operacionet (Procesi)/Strategjik | I moderuar | Të jepen linjat e përgjithshme për zhvillimin në rastet e kërkesave në zona të veçanta të qytetit duke ruajtur linjën strategjike dhe pritshmëritë nga Plani i Përgjithshëm Vendor.  \*\*Për sa më sipër, duhet të perceptohet se PDV- të janë ndihmesë dhe “Zbërthim” i Planit të Përgjithshëm. | Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore.  Tremujori i parë, viti 2023 |
| 3.9 | *Risqe të mundshme në lidhje me hartimin dhe miratimin e objektivave për sa i përket ofrimit të shërbimeve publike:*  1.Mundësia e ndryshimit të objektivave duke iu përgjigjur emergjencave;  2. Vështirësia për të mbuluar me shërbime zonat rurale. | Operacionet(Procesi)/Strategjik | I moderuar | 1. Parashikimi i fondeve dhe kapacitetet e nevojshme në përgjigje të emergjencave që mund të ndodhin (të paktën ato të parashikueshmet në bazë të historikut të viteve të mëparshme dhe efektivitetit të përdorimit të buxhetit);  2. Ndryshimet e prioriteteve dhe objektivave të bëhen nëpërmjet një analize kosto përfitim (kosto e objektivit të parealizuar në krahasim me përfitimin e objektivave të tjerë të realizuar), në funksion të transparencës dhe vendimmarrjes të dokumentuar;  3. Të dokumentohet dhe të merret aprovimi i duhur nga instancat përkatëse për çdo ndryshim që ndodh.  4. Rritje e vëmendjes ndaj zonave rurale në ofrimin e shërbimeve (rritje të burimeve njerëzore, kapacitetet teknike, infrastrukturë, administrim dhe logjistikë) | Drejtoria e Shërbimeve Utilitare, Komunitare dhe Administrative;  DF  Fundi i vitit 2023 |
| 3.10 | Cilësia e planifikimit të shërbimit duket se reduktohet për shkak të:  1.Mungesa e kapaciteteve teknike për kryerjen e analizës kosto/përfitime;  2.Standardizim i pamjaftueshëm që përcakton llojin dhe cilësinë e shërbimit;  3.Pamjaftueshmëri e pajisjeve dhe makinerive për ofrimin e shërbimeve publike për shkak të kapaciteteve të kufizuara financiare; | Operacionet  (Procesi)/  Operacional | I moderuar | Vlerësimi i njohurive mbi shërbimet financiare dhe organizimi i trajnimeve për rritjen e kapaciteteve në analizat financiare.  Në vijim të një cilësie joadekuate dhe performance jooptimale, është e nevojshme të rishikohet buxheti lidhur me investimin e makinerive të domosdoshme. | Drejtoria e Shërbimeve Utilitare, Komunitare dhe Administrative;  DF  Gjashtëmujori i parë, viti 2024 |
| 3.11 | Nuk ka feedback mbi shërbimet e ofruara pasi monitorimi është i pamjaftueshëm (nuk ka standarde dhe procedura për monitorimin e ofrimit te shërbimeve) | Operacionet (Procesi)/  Informacioni | I moderuar | 1. Të hartohet informacioni lidhur me pritshmëritë (performanca e instrumentit të zgjedhur për ofrimin e shërbimit), cilësinë (mënyra se si instrumenti arrin qëllimet), kriteret krahasuese (për qëllime përmirësimi vetjak, por edhe në raport me shembujt e institucioneve homologe) si dhe standardi i ndjekur për to;  2. Të caktohet periodiciteti i nevojshëm i monitorimeve dhe evidentimi i këtij procesi (raport etj) | Drejtoria e Shërbimeve Utilitare, Komunitare dhe Administrative;  Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;  Gjashtëmujori i dytë, viti 2023 |
| 3.12 | *Risk në lidhje me arkivimin, ruajtjen dhe administrimin e dokumentave dhe informacionit:*  Mungesa e kushteve teknike të përshtatshme për ruajtjen e Fondit Arkivor, mungesë e mjeteve, rafteve, printer dhe fotokopje, pa impiante kundër zjarrit, apo ruajtjes së temperaturës së ambientit. | Operacionet (Procesi)/Informacioni | I lartë | Të merren masa për krijimin e kushteve të përshtatshme për ruajtjen, shfrytëzimin dhe përdorimin e Fondit Arkivor sipas kushteve të nevojshme të caktuara nga Drejtoria e Përgjithshme e Arkivave për ruajtjen fizike e teknologjike të dokumenteve. | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;  Në gjashtëmujorin e dytë të 2023 dhe në vazhdimësi |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Objektivi strategjik 4: Rritja e besueshmërisë së publikut përmes përmirësimit të imazhit, transparencës me publikun dhe grupet e interesit dhe mekanizmave llogaridhënëse në vendimmarrjen vendore.** | | | | |
| **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 |
| 4.1 Besueshmëri e ulët e publikut si pasojë e pamundësisë së bashkisë për të adresuar prioritetet reale të komuniteteve vendore. (Investimet në projekte publike kanë kosto, për shkak të terrenit dhe shtrirjes së gjerë gjeografike të bashkisë, plus bashkia ka trashëguar infrastrukturë të dobët publike nga ish-komunat) | Burimet Njerëzore/ Reputacional dhe Imazhi | I lartë | 1. Rritje e transparencës ndaj publikut për pamundësinë reale të Bashkisë në plotësimin e të gjithë kërkesave nën premtimin (detyrimin) për të operuar në bazë prioritetesh dhe nëpërmjet një trajte të të kënaqurit të familjeve kërkuese  (në kuptimin që jo 2 kërkesa tek një familje por nga 1 kërkesë tek çdo familje, pra një rishpërndarje të drejtë të fondeve në dispozicion);  2. Përgatitja e buxheteve bazuar në prioritetet e vendosura. | Drejtoria e Financës,  Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Koordinatori për të Drejtën e Informimit  Në gjashtëmujorin e dytë, viti 2022 dhe në vazhdimësi. |
| 4.2 Transparencë e ulët proaktive mbi veprimtarinë e bashkisë (për sa i përket informimit të publikut në përgjigje të detyrimeve ligjiore sipas ligjit për të drejtën e informimit.) | Operacionet(Procesi)/ / Reputacional dhe Imazhi | I lartë | Plotësimi i Programit të Transparencës së publikuar në faqen zyrtare të internetit me kategori informacioni që mungojnë, dhe/ose të përditësohet me informacion të ri në përputhje me cilësitë e informacionit publik:  i plotë; i saktë; i përditësuar; i thjeshtë në konsultim; i kuptueshëm; lehtësisht i aksesueshëm; i pajtueshëm me dokumentet origjinale në administrim të bashkisë; lehtësisht i përdorshëm. | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Drejtorët e drejtorive të ndryshme  Tremujori i parë, viti 2022 dhe në vazhdimësi |
| 4.3 Transparencë e ulët mbi informacionet e dhëna në përgjigje të kërkesave për informim; informacionet dhe dokumentet të kërkuara më shpesh nga publiku me kërkesë për informim apo dhe mbi pjesëmarrjen qytetare në vendimmarrje | Operacionet(Procesi)/ / Reputacional dhe Imazhi | I lartë | Rishikimi i Regjistrit të Kërkesave dhe Përgjigjeve, duke përfshirë informacionin e munguar | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike; Koordinatori për të Drejtën e Informimit; Drejtorët e drejtorive të ndryshme  Gjashtëmujori i dytë, viti 2022 |
| 4.4 Mungesa e realizimit të raportit vjetor të transparencës në procesin e vendimmarrjes dhe ndarja me administratën, shkakton refuzim të respektimit të kërkesave rregullative në fuqi sikurse nxit reagime jo të favorshme si pasojë e transparencës së munguar. | Operacionet(Procesi)/  Ligjor dhe Kontraktual | I moderuar | 1. Të përgatitet raporti vjetor i transparencës në procesin e vendimmarrjes  2. Të publikohet duke u bërë i disponueshëm për të gjithë të interesuarit në faqen zyrtare të internetit të bashkisë duke përfshirë:   * Numrin e akteve të miratuara nga organet e bashkisë me konsultim publik gjatë një viti; * Numrin e përgjithshëm të komenteve dhe rekomandimeve të marra nga palët e interesuara; * Numrin e rekomandimeve dhe komenteve të pranuara dhe të refuzuara gjatë procesit të vendimmarrjes;   Numrin e takimeve publike të organizuara | Sekretari i Këshillit Bashkiak; Koordinatori për Njoftimin dhe Konsultimin Publik  Në fund të vitit 2022 |
| *4.5 Risqe të mundshme në lidhje me ndarjen e informacionit dhe komunikimit mes bashkisë dhe niveleve të ndryshme të administratës, të raporteve të kontrollit të jashtëm apo auditimit të brendshëm si dhe të vendosjes së tyre në dispozicion të publikut:* | | | | |
| 4.5.1 Transparencë e ulët publike e raporteve të auditit të brendshëm dhe të jashtëm*.* | Operacionet(Procesi)/  Informacioni | I lartë | Të publikohen raportet e auditit të brendshëm dhe të jashtëm. Ose një përmbledhje të gjetjeve të tyre dhe mënyrën se si Bashkia planifikon t’i përmirësojë apo adresojë, në rast se raportet përfshijnë informacione konfidenciale që syri i publikut do t’i keqinterpretonte. | Drejtori i Auditit të Brendshën;  Koordinatori për të Drejtën e Informimit |
| 4.5.2 Këshilli Bashkiak nuk ka akses te raportet e brendshme të auditimit | Operacionet(Procesi)/  Strategjik | I lartë | Të caktohet që Raportet Audimit të Brendshëm, në përfundim të tyre të adresohen drejt Këshillit Bashkiak | Kryetari;  Drejtori i Auditit të Brendshëm;  Sekretari i KB  Gjashtëmujori i parë i vitit 2022 dhe në vazhdimësi |
| 4.6 Transparencë e ulët publike për administrimin dhe përdorimin e pronave bashkiake, që ndikon negativisht në aftësinë e Bashkisë për të ofruar investime zhvillimore dhe investitorëve për të paraqitur oferta për zhvillim | Operacionet(Procesi)  /Informacioni | I moderuar | Detajet e pronave dhe pretendimet e Bashkisë mbi shfrytëzimin dhe posedimin e tyre (planifikimet për dhënie me qera/shitje/investime) të bëhen publike përmes faqes zyrtare të internetit të bashkisë, këndeve të informimit në NJA etj. | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;  Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore;  Koordinatori për të Drejtën e Informimit.  Në fund të 2022-it dhe në vazhdimësi |
| 4.7 Rrezik i gjurmueshmërisë së pronës si pasojë e mosbërjes publike të regjistrit të kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë | Operacionet(Procesi)/  Informacioni | I ulët | 1. Krijimi i një regjistri të kontratave ekzistuese për pronat në pronësi apo administrim të Bashkisë;  2. Përcaktimi i kritereve që duhet të përmbajë një sistem i thjeshtë i menaxhimit të pronave dhe garantimi i transparencës së të dhënave ndaj publikut, në mënyrë elektronike, nëpërmjet internetit apo shërbimit në sportel. | Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore  Koordinatori për të drejtën e Informimit.  Gjashtëmujori i parë, viti 2023 |
| 4.8 Rreziqe që lidhen me mungesën e transparencës për publikun mbi administrimin e pronave bashkiake (gjendja, përdorimi, të ardhurat dhe shpenzimet për administrimin e tyre) | Operacionet(Procesi)  /Informacioni | I moderuar | Lista e pronave të disponueshme të Bashkisë të paraqitet në faqen zyrtare të Bashkisë duke respektuar kriteret e transparencës lidhur me funksionet dhe proceset që realizohen,  për të përmirësuar transparencën publike. | Drejtoria e planifikimit dhe zhvillimit të territorit/kadastrës/shpronësimeve dhe burimeve natyrore;  Koordinatori për të Drejtën e Informimit.  Gjashtëmujori i parë, viti 2023 |
| 4.9 Mungesa e procedurave specifike, procedurave administrative në trajtimin e ankesave dhe kërkesave të qytetarëve në administrimin e pronave bashkiake, nënkupton që s'ka miratim të veçantë për këto procedura.  Risk reputacional si rrjedhojë e trajtimit të dobët të ankesave dhe kërkesave të qytetarëve; | Operacionet(Procesi)/  Reputacional dhe Imazhi | I moderuar | Të qartësohet mënyra se si trajtohen ankesat, personat përgjegjës sipas thelbit të problematikës, afatet e pritshme prej ku ankesa merr përgjigje dhe referencat e bazës rregullative/ligj kur Bashkia mbështet përgjigjen e saj në ankesat e qytetarëve. Për këtë:  1.Ngritja e një sistemi efektiv të trajtimit të ankesave dhe analizimi statistikor i përgjigjeve të marra gjatë periudhave të mëparshme, për qëllime përmirësimi të efektshmёrisё;  2. Ndjekja e trajnimeve të nevojshme për mënyrat efektive të trajtimit të kërkesave dhe ankesave të publikut;  3. Dizenjimi i hallkave të procesit, duke pёrfshirё personat përgjegjës dhe kohën reale të nevojshme për t’u kryer me sukses. Përfshirja e këtyre proceseve në bazën rregullative; | Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike;  Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit/Kadastrës/Shpronësimeve dhe Burimeve Natyrore;  Protokolli/Arkiva  Në fund të vitit 2023 |
| Zbatim i ulët i ligjit për njoftimin dhe konsultimin publik:  1.Caktimi i koordinatorit nuk është bërë;  2.Rregullorja e brendshme nuk përmban dispozita mbi Koordinatorin e Njoftimit dhe Konsultimit Publik | Operacionet(Procesi)/Ligjor dhe Kontraktual | I lartë | Caktimi i një punonjësi me detyrën e Koordinatorit të Njoftimit dhe Konsultimit publik; Përshkrimi i punës për këtë pozicion dhe përfshirja e përshkrimit në rregulloren e administratës; Publikimi i të dhënave të Koordinatorit në faqen zyrtare të internetit të bashkisë. | Kryetari  Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike |
| Mohimi, mungesa, moskonsistenca e raportimit drejt Bashkisë nga personat kyç vendorë (kryepleqtë, administratorët) për shkeljet e ndodhura në territor | Burimet Njerëzore/Informacioni | I Moderuar | Realizimi i takimeve të vazhdueshme me Bashkinë me personat kyç vendorë mbi rolin e rëndësishëm që kanë në përcjelljen e informacionit në lidhje me shkeljet në territor. | Kryetari dhe të tjerë përfaqësues të lartë të ekzekutivit |
| Mungesë transparence në publikimin e kontratave/të dhënave të kontratave publike në ofrimin e shërbimeve publike | Operacionet(Procesi)/Informacioni | I moderuar | Në referencë të Ligjit për të Drejtën e Informimit të bëhen publike informacioni i mëposhtëm në lidhje me kontratat publike duke i vendosur në Programin e Transparencës në faqen zyrtare të internetit të bashkisë:  - Objektin e kontratës publike  - Numrin e referencës së procedurës/  kontratës  - Llojin e procedurës  - Termat dhe kushtet e kontratës  - Kohëzgjatja e kontratës  - Vlera e kontratës  - Të dhënat e autoritetit kontraktor  - Të dhënat e kontraktorit/nënkontraktorit  - Treguesit për matjen e përmbushjes së  Kontratës;  - Strukturat publike përgjegjëse për  mbikëqyrjen dhe monitorimin e kontratës;  - Procedurat që duhen ndjekur për të bërë një ankimim;  - Raportet e kontrollit, monitorimit dhe  auditimit mbi zbatimin e kontratës. | Drejtoria e shërbimeve utilitare, komunitare dhe administrative;  Koordinatori për të drejtën e informimit.  Duke filluar që nga tremujori i parë i vitit 2022 dhe në vazhdimësi |