

**BASHKIA HAS**

PLANI I INTEGRITETIT

**2022-2025**

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

 

**Grupi i Punës për Hartimin e Planit të Integritetit në Bashkinë e Hasit:**

Nertila Muja, Koordinatore e Grupit të Punës

Flamur Thaçi, Zv. Kryetar, Anëtar

Fatmira Qema, Përgjegjëse e Ndihmës Ekonomike dhe Përkujdesjes Sociale, Anëtare

Petrit Ferizolli, Përfaqësues i Policisë, Anëtar

Eriela Mula, Përgjegjëse e Sektorit Juridik, Anëtare

Eduard Poga, Specialist për Koordinimin e Integrimit Evropian, Anëtar

Drita Gradica, Përgjegjëse e Sektorit të Burimeve Njerëzore, Anëtare

Pëllumb Cahani, Drejtor i Financës, Anëtar

Novruz Bardhoshi, Përgjegjës i Urbanistikës dhe Planifikimit Urban, Anëtar

**Grupi i Punës, IDM:**

Dr. Nysjola Dhoga, Eksperte për Etikën dhe Integritetin

Ledia Canga, Eksperte e Menaxhimit të Riskut

*Ky Plan Integriteti është hartuar në kuadër të projektit “Zgjerimi i praktikës standarde të planifikimit të integritetit në nivel vendor”, i financuar nga nga Projekti Star 3. Projekti STAR 3 zbatohet nga UNDP-ja në Shqipëri, në bashkëpunim me Ministrinë e Brendshme dhe Pushtetin Vendor, dhe 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-së në Shqipëri, apo të partnerëve të saj zbatues dhe financues.*



**Deklarata e Integritetit Institucional**

Bashkia Has angazhohet të forcojë etikën në institucion, me besimin që kjo do të ndihmojë rritjen e efektivitetit në kryerjen e detyrave nga punonjësit e bashkisë dhe ndërmarrjeve në varësi, si dhe rritjen e besimit publik dhe përmirësimit të komunikimit mes qytetarëve dhe institucionit. Puna me pasion dhe profesionalizëm për të arritur rezultate sa më të larta dhe të qëndrueshme është mision i Bashkisë Has, për të qenë një institucion model dhe i aftë që të nxitë, tërheqë dhe të motivojë një staf të besueshëm dhe me aftësitë e duhura, i cili të dijë të dëgjojë, të menaxhojë dhe të realizojë detyrat kundrejt komunitetit. Zhvillimi i qëndrueshëm, ofrimi i shërbimeve cilësore, promovimi i territorit dhe mbi të gjitha rritja e cilësisë së jetesës së qytetarëve në territorin e Bashkisë Has, mbeten objektivat kryesore dhe të vazhdueshme të punës sonë, në kuadër të së cilës hartohet edhe ky plan integriteti.

Plani i Integritetit është një zotim i gjithë stafit të Bashkisë Has për të forcuar qeverisjen e mirë e të përgjegjshme, transparente dhe me integritet. Masat e përfshira në këtë plan do të përmirësojnë performancën e bashkisë, veçanërisht efikasitetin, transparencën dhe etikën. Në këtë kuadër janë parashikuar realizimi i një sërë aktivitetesh të rëndësishme për periudhën 2022-2025 për rritjen e kapaciteteve njerëzore të Bashkisë Has, forcimin e kuadrit të brendshëm rregullator për etikën dhe integritetin, ofrimin e shërbimeve në përputhje me standardet dhe praktikat më të mira, zhvillimin e veprimtarisë në mënyrë transparente e sa me afër qytetarit.

Integriteti nuk është një proces pasiv, por kërkon nga çdo strukturë dhe punonjës i Bashkisë Has, ndërmarrjen e vendimeve dhe sjelljeve të përgjegjshme, nëpërmjet gjykimit të drejtë dhe në përputhje me vlerat etike të institucionit që materializohen edhe tek ky plan. Ndaj, duke e konsideruar këtë Plan Integriteti, si pjesë të pandashme të proceseve planifikuese të Bashkisë Has, shpreh besimin e plotë se zbatimi i tij do të kontribuojë në mënyrë pozitive në arritjen me sukses të objektivave për forcimin e integritetit të institucionit tonë.

**Liman Morina**

**Kryetar i Bashkisë Has**

**SHKURTESA DHE AKRONIME**

**GPI** Grupit të Punës për Integritetin

**PI** Plani i Integritetit

**ILDKPKI** Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurisë̈ dhe Konfliktit të Interesit

**GMS** Grupi i Menaxhimit Strategjik

**AB** Auditi i Brendshëm

**BNJ** Burime Njerëzore

**PSV** Procedura Standarde Veprimi

**Tabela e përmbajtjes**

**1**. [Rëndësia e Planit të Integritetit](#_Toc24384710) 6

[1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit](#_Toc24384713) 6

[1.2 Qasja metodologjike](#_Toc24384715) 8

[**2.** Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cenueshmërisë së integritetit](#_Toc24384716) 8

[**3.** Plani i veprimit](#_Toc24384717)......................................................................................................................................10

1. **Rëndësia e Planit të Integritetit**

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

Puna për hartimin e Planit të Integritetit të Bashkisë Has është bazuar në analizën e të dhënave dhe punën kërkimore të zhvilluar. Plani i Integritetit është përgatitur nëpërmjet një procesi gjithëpërfshirës me personelin e bashkisë dhe është mbështetur në informacionin, sugjerimet dhe propozimet e ekipit të ekspertëve të Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim në lidhje me zbatimin e Dokumentit të Metodologjisë për Vlerësimin e Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore.[[1]](#footnote-1)

Ky 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.

**1.1 Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Has**

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Has, u zhvillua gjatë periudhës janar-maj 2022 dhe përfundoi me miratimin e tij nga Këshilli Bashkiak. Aparati i administratës së bashkisë u angazhua në procesin e vlerësimit të riskut të integritetit sipas fushave që ata mbulonin dhe propozuan masa konkrete për të përmirësuar integritetin dhe cilësinë e përgjithshme të menaxhimit të proceseve të punës. Ky proces përfshiu analizën e risqeve të integritetit me fokus në fushat funksionale të bashkisë, bazuar në ligjin 139/2015 ‘’Për vetëqeverisjen vendore” dhe legjislacionin e zbatueshëm nga bashkia. Fushat e vlerësuara janë si më poshtë: i) Fusha e menaxhimit financiar; ii) Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore; iii) Fusha e kontrollit, auditimit dhe e 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 e të informacionit, si dhe të dokumenteve elektronike.

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

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

Angazhimi institucional i Bashkisë Has për hartimin e Planit të Integritetit u rregullua nëpërmjet marrëveshjes së bashkëpunimit me IDM-në ‘’Për Zhvillimin e Planit të Integritetit për Bashkinë Has’’ nr.1386 datë 29.07.2021. Më tej, u miratua Urdhri nr. 315, datë 26.01.2022 i 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 në bashkëpunim më ekspertët e IDM-së, 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 2022-2025.

**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 ka qenë zhvillimi i një sesioni trajnues me grupin e punës dhe punonjësit e bashkisë, për metodologjinë e vlerësimit të integritetit për njësitë e vetëqeverisjes vendore. Këtu përfshihet edhe analiza e kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik të bashkisë (shqyrtim literature), e cila përfshin: urdhra, manuale, strategji apo dokumente politikash, rregullore dhe akte të brendshme. Gjithashtu, u hulumtuan raporte të ndryshme mbi veprimtarinë e bashkisë. Në vijim, është kryer analizimi i të dhënave nga grupet e fokusuara me stafin e bashkisë, të cilat shërbyen për të identifikuar dhe analizuar ngjarje negative në realizimin e proceseve të punës, praktika pune dhe funksione të cilat janё tё ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale dhe parregullsi të tjera.

Metoda tjetër e përdorur ishte ajo sasiore, përmes vlerësimit me anё tё njё pyetësori të strukturuar që përfshinte pyetje mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në bashki. Pyetësori është një mjet shumë i rëndësishëm për mbledhjen e të dhënave të sakta, për aspekte të veçanta të integritetit në bashki. Këtij pyetësori punonjësit e bashkisë iu përgjigjën në mënyrë anonime.

Anketimi përfshiu një kampion me 43 punonjës me një nivel besueshmërie statistikor 95%. Shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 6.3 %. Kampioni përfshiu një shpërndarje të gjerë në lidhje me gjininë, moshën dhe vjetërsinë në punë. Të anketuarit meshkuj përbëjnë 44.2% të kampionit krahasuar me punonjëset gra që janë 55.8%. Punonjësit e moshës 26-35 vjeç kanë përqindjen më të madhe në kampion me 53.5%. Mosha e të anketuarve është relativisht e re pasi edhe grup-mosha deri 25 vjeç përbën 20.9% të kampionit. Të anketuarit në moshë 36-45 vjeç dhe 46-55 vjeç përbëjnë përkatësisht 11.6% për secilën grup-moshë të kampionit. Në përgjithësi, të anketuarit me më pak përvojë pune, (kategoria më pak se 5 vite pune), përbëjnë 67.4% të kampionit. Ndërkohë që kategoria me vjetërsi 5-10 vite pune përbën 23.3% të të anketuarve në bashki dhe ata me 11-20 vite pune përbëjnë 7%. Kategoria e punonjësve me mbi 30 vite pune përbën 2.3% të kampionit.

1. **Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cenueshmërisë së integritetit**
	1. *Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit*

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

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

* 1. *Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore në bashki, për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit*

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

*2.3 Rritja e transparencës në ndarjen e të dhënave me publikun*

Transparenca e bashkisë gjatë procesit të zbatimit të politikave vendore është shumë e rëndësishme për rritjen e pjesëmarrjes së aktorëve të ndryshëm në veprimtarinë e bashkisë dhe të publikut në tërësi. Në këtë kuadër, është me rëndësi edhe sigurimi i pjesëmarrjes së publikut në procesin e identifikimit të prioriteteve strategjike afatgjata. Për këtë arsye, bashkia angazhohet të forcojë mekanizmat e pjesëmarrjes për shoqërinë civile dhe grupe të veçanta të interesit, gjatë hartimit dhe konsultimit të dokumenteve të politikave të ndryshme vendore. Gjithashtu, bashkia do të mbështesë ofrimin e informacionit publik për procedura të veçanta të bashkisë, si dhe do të përmirësojë në mënyrë të vazhdueshme Programin e saj të Transparencës dhe faqen zyrtare të internetit.

* 1. *Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë*

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

1. **Plani i Veprimit**

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuara sipas fushave të përgjegjësisë së Bashkisë Has. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional. Ky plan do të pasohet nga disa raporte të ndërmjetme monitorimi dhe një raport përfundimtar në përfundimin e afatit të zbatimit të Planit të Integritetit për bashkinë.

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | *Objektivi 1: Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe 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 |
| 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 BashkiakGjashtëmujori 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 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. | Kryetari Drejtoria e Financës, Buxhetit, Taksave dhe Tarifave VendoreSektori i planifikimit të territorit dhe urbanistikësSektori juridikGjashtëmujori II 2023 |
| 3. | Mungesa e procedurave të brendshme të qarta, që rregullojnë mbarëvajtjen e procesit të prokurimeve publike në bashki.  | Operacional/Ligjor | I 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 bashkisëSektori JuridikGjashtëmujori I 2023 |
| 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 | I 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 bashkisëGjashtëmujori II 2023 |
| 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 bashkisëSektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori II 2023 |
| 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. | TitullariSektori JuridikSektori i Burimeve NjerëzoreGjashtëmujori II 2023 |
| 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 BrendshëmGjashtëmujori I 2024 |
| 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). 2. Hartimi dhe miratimi i gjurmëve të auditit për proceset me rëndësi kritike të bashkisë. 3. Informimi i stafit në lidhje me këto PSV. | Grup Pune me punonjës të BashkisëAuditi i BrendshëmGjashtëmujori i dytë 2023 |
| 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 bashkisëAuditi i BrendshëmGjashtëmujori I 2024 |
| 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 bashkisëAuditi i BrendshëmGjashtëmujori I 2024 |
| 11. | Mungesë e PSV-së për përshtatjen e kuadrit rregullator në lidhje me administrimin e pronave në kontekstin e Bashkisë Has. | Operacional/Ligjor | I 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 informimitGjashtëmujori I 2023 |
|  |  |  |  |  |  |
| 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 JuridikSektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori I 2023 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. | TitullariSektori i Burimeve NjerëzoreGjashtëmujori I 2025 |
| 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 NjerëzoreGjashtëmujori I 2025 |
| 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 NjerëzoreGjashtëmujori I 2025 |
| 16. | Mungojnë përshkrimet e punës për çdo pozicion pune në bashki. | Operacional/Ligjor | I lartë | 1. Hartimi dhe miratimi i përshkrimeve të punës për çdo pozicion të stafit të Bashkisë Has. | Sektori i Burimeve Njerëzore Drejtoritë/Sektorët përkatësGjashtëmujori II 2022 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 | I lartë | 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 nëbashkëpunim me strukturat e BashkisëGjashtëmujori II 2022 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 NjerëzoreGjashtëmujori II 2022 e në vijim |
| 19. | Mungesë trajnimesh për administrimin e sistemit HRMIS. | Burimet Njerëzore | I lartë | 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 NjerëzoreGjashtëmujori II 2022 |
| 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. | KryetariSektori i Burimeve NjerëzoreSektori i Shërbimeve Publike dhe Komunale Gjashtëmujori I 2024 |
| 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 këto procese. Parashikimi i tyre në Planin Vjetor të Trajnimeve. | Sektori i Burimeve NjerëzoreSektori i Shërbimeve Publike dhe Komunale Gjashtëmujori I 2024 |
| 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.) | TitullariSektori i Burimeve NjerëzoreGjashtëmujori i dytë 2022 |
| 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/GMSDrejtoria e Financës, Buxhetit, Taksave dhe Tarifave Vendore Sektori i Burimeve NjerëzoreGjashtëmujori I 2023 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 NjerëzoreGjashtëmujori I 2023 |
| 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 JuridikGjashtëmujori I 2023 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 BashkiakGjashtëmujori II 2023 |
| 27. | Njohuri të pamjaftueshme të stafit mbi kuadrin rregullator mbi sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve. | Burimet Njerëzore | I lartë | 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 2024 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 2023 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 JuridikKoordinatori për të Drejtën e InformimitGjashtëmujori I 2023 |
| 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 2023 |
| 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 UrbanistikësKoordinatori për të Drejtën e InformimitGjashtëmujori 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 UrbanistikësKoordinatori për të Drejtën e InformimitGjashtëmujori I 2023 |
| 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 përditësimin e Programit të Transparencës.  | Titullari/Grup Pune me punonjës të bashkisëGjashtëmujori II 2023 |
| 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 bashkisëGjashtëmujori II 2023 |
| 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 publikGjashtëmujori I 2023 e në vazhdim |

|  |  |
| --- | --- |
|  | *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 | I lartë | Sigurim i infrastrukturës së domosdoshme fizike (ambient i dedikuar) dhe teknologjike për administrim të efektshëm të dokumenteve financiare.  | Nëpunësi AutorizuesGMSGjashtëmujori I 2024 |
|  | **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 | I lartë | Ngritja e Njësisë së Auditit të Brendshëm në përputhje me kuadrin rregullator në fuqi. | TitullariSektori i Burimeve NjerëzoreGjashtëmujori 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 BrendshëmGjashtëmujori I 2024 |
| 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 |  I 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. | TitullariGjashtëmujori II 2023 |
|  | **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/TitullariSektori i Shërbimeve Publike dhe Komunale Sektori i Burimeve NjerëzoreGjashtëmujori I 2023 |
| 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 Bashkisë Has për të konkuruar mbi bazë merite në arsimin e lartë. | Operacional/Reputacioni | I 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 teknologjisë së informacionit në shkollat në administrim (qoftë edhe në kapacitete minimale). | Kryetari/GMS/Këshilli BashkiakDrejtoria e Financës, Buxhetit, Taksave dhe Tarifave Sektori i Shërbimeve Publike dhe Komunale Gjashtëmujori II 2023 |
|  | **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 bashkisëGjashtëmujori I 2022 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 | I lartë | 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 nevojshme financiare për zhvillimin e territorit në Bashkinë Has. | Grup Pune me punonjës të BashkisëGjashtëmujori II 2022 e në vazhdimësi |
| 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 BashkisëGjashtëmujori 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 kuadrin ligjor dhe proceset kryesore të punës. | Titullari/GMS/Këshilli BashkiakSektori i Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori I 2023 |
|  | **Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit t**ë **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 | I lartë | 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 autorizuesGjashtëmujori I 2024 |
| 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 BashkisëGjashtëmujori I 2023 e në vazhdimësi  |

1. MVRINJVV-ja është hartuar nga IDM-ja në kuadër të projektit “Forcimi i etikës dhe integritetit në Qeverisjen Vendore” në kuadër të projektit STAR 2 - Konsolidimi i Reformës Territoriale dhe Administrative, i zbatuar nga UNDP-ja. Ky dokument është konsultuar me 61 bashkitë e vendit, institucionet publike që kanë në funksionet e tyre çështje të integritetit dhe është miratuar nga Ministria e Drejtësisë, Koordinatori Kombëtar Antikorrupsion. [↑](#footnote-ref-1)