****

**PLANI I INTEGRITETIT**

**BASHKIA HIMARË**

**2022-2025**

**Miratuar me Vendimin nr\_\_\_\_\_, Datë \_\_\_\_\_\_\_2022 të Këshillit Bashkiak**

 

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

Rajmonda Zisi Koordinatore

Mimoza Breçani Anëtare

Andon Xani Anëtar

Laert Mezani Anëtar

Mimoza Adhami Anëtare

Gentian Stratobërdha Anëtar

Sokrat Kreku Anëtar

**Grupi i Punës, Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim:**

Dr. Ilirjana Nano, Eksperte për Etikën dhe Integritetin

Ledia Canga, Eksperte e Menaxhimit të Riskut

Ky Plan Integriteti është hartuar në kuadër të komponentit  “Zgjerimi i praktikës standarde të planifikimit të integritetit në nivel vendor” të Projektit STAR3 “Mbështetja dhe avancimi i reformave të qeverisjes vendore”.  Projekti STAR3 zbatohet nga UNDP-ja në Shqipëri në bashkëpunim me Ministrinë e Brendshme dhe financohet nga Bashkimi Evropian dhe qeveritë e Suedisë dhe Zvicrës, UNDP në Shqipëri dhe nga vetë 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**

Qeverisja vendore mund të funksionojë në mënyrë efektive vetëm nëse gëzon besimin e qytetarëve të saj. Bashkitë kanë një rol vendimtar në ndërtimin e këtij besimi për shkak të autonomisë që gëzojnë në shpërndarjen e burimeve, rolit ndërmjetës në raport me qeverisjen qendrore, si dhe të qenit më pranë qytetarëve dhe të zgjedhur prej tyre. Ndërsa decentralizimi i pushtetit përparon, cilësia e qeverisjes vendore bëhet edhe më vendimtare.

Në angazhimin e luftës kundër korrupsionit, promovimi i etikës publike, transparencës dhe vendimmarrjes me pjesëmarrje qytetare, janë thelbësore. Për këtë arsye, Bashkia e Himarës ka zhvilluar këtë Plan Integriteti si një politikë vendore me karakter parandalues për forcimin e integritetit të bashkisë. Nëpërmjet angazhimit për zbatimin e këtij Plani Integriteti, Bashkia Himarë synon të rrisë përpjekjet në kuadër të luftës kundër korrupsionit, të rrisë llogaridhënien, të mundësojë përmirësimin e transparencës dhe aksesin në informacion, të përmirësojë efektshmёrinё operacionale të strukturave duke siguruar shërbime publike cilësore për qytetarët.

Të ndërgjegjshëm që sfidat me të cilat përballen njësitë e vetëqeverisjes vendore në përgjithësi dhe Bashkia Himarë në veçanti janë në rritje, ashtu si edhe nevojat e qytetarëve për shërbime cilësore, u angazhuam në këtë proces të planifikimit të integritetit me synimin për të rritur efektivitetin e punës sonë në adresimin e tyre. Duke patur një qasje gjithpërfshirëse dhe afatgjatë për parandalimin e korrupsionit, e konsiderojmë miratimin e këtij Plani si një hap i cili dërgon një sinjal të qartë të synimit tonë për ta bërë këtë prioritet të institucionit për vitet në vijim. Nëpërmjet miratimit të Planit të Integritetit, ne mbështesim konsolidimin e një administrate vendore sa më etike dhe me integritet, si dhe një qasje institucionale rezistente ndaj risqeve të integritetit dhe praktikave korruptive.

Ne shprehim besimin tonë të plotë, se zbatimi i këtij plani do të kontribuojë në mënyrë pozitive në përmbushjen e misionit tonë për një qeverisje sa më pranë qytetarëve.

**Jorgo GORO**

**Kryetar i Bashkisë Himarë**

**Tabela e përmbajtjes**

**1**. [Rëndësia e Planit të Integritetit](#_Toc24384710) 5

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

[1.2 Qasja metodologjike](#_Toc24384715) 7

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

[**3.** Plani i veprimit](#_Toc24384717)……………………………............................................................................... 11

**Rëndësia e Planit të Integritetit**

Plani i Integritetit është një mekanizëm institucional për të promovuar etikën publike, përgjegjshmërinë, transparencën dhe pjesëmarrjen e qytetarëve. Ai është një komponent shumë i rëndësishëm i proceseve të përgjithshme planifikuese të bashkisë, si dhe dokument operacional pune, ku përcaktohen masa konkrete për trajtimin e risqeve të integritetit me qëllimin final përmbushjen e objektivave strategjikë për forcimin e integritetit të bashkisë. Ai është rezultat i një procesi vlerësimi të riskut të integritetit, i proceseve, nënproceseve të punës, si dhe pozicioneve apo funskioneve të punës së bashkisë, sipas fushave të funksionimit të saj.

Kuadri rregullator në fuqi për hartimin dhe zbatimin e këtij instrumenti në qeverisjen vendore në Republikën e Shqipërisë përfshin:

* Strategjinë Ndërsektoriale Antikorrupsion 2015-2023 miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 247 datë 20.3.2015 dhe ndryshuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 516 datë 01.07.2020
* Planin e Veprimit 2020-2023 në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2015-2023 e të Pasaportës së Indikatorëve miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 516  datë 01.07.2020
* Metodologjinë për Vlerësimin e Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore, e rekomanduar për t’u zbatuar nga Ministria e Drejtësisë për zhvillimin dhe zbatimin e planeve të integritetit (shtator 2019). [[1]](#footnote-1)

Plani i Integritetit konsiderohet një instrument i rëndësishëm në realizimin e objektivave të mëposhtme për Bashkinë Himarë:

1. Menaxhimi i burimeve njerëzore të bashkisë me qëllim forcimin e rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit.
2. Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik për aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit.
3. Përmirësimi i transparencës proaktive të bashkisë për të mundësuar rritjen e llogaridhënies dhe aksesit të qytetarëve në informacion.
4. Menaxhimi i riskut të integritetit me fokus në fushat e përgjegjësisë së bashkisë.

Plani i Integritetit për bashkinë e Himarës është përgatitur me pjesëmarrjen e gjithë stafit të bashkisë, të udhëhequr nga Grupi i Punës dhe me asistencën teknike të Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM). Plani i Integritetit, i miratuar me vendim të Këshillit Bashkiak, është i detyrueshëm për zbatim në Bashkinë Himarë.

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

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Himarë, filloi në muajin dhjetor 2021 dhe përfundoi në muajin prill 2022. Stafi i bashkisë u angazhua përgjatë gjithë procesit të planifikimit të integritetit dhe vlerësimit të riskut përmes përdorimit të disa instrumenteve që udhëzon Metodologjia e Vlerësimit të Riskut për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore.

Procesi i planifikimit të integritetit në bashkinë Himarë kaloi në fazat e mëposhtme:

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

Bashkia Himarë nënshkroi marrëveshjen e bashkëpunimit me IDM “Për Zhvillimin e Planit të Integritetit për Bashkinë Himarë”, datë 29.7.2021. Me urdhër nr. 151, datë 03.08.2021 të Kryetarit të Bashkisë u ngrit Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit për bashkinë. Grupi i Punës përbëhet nga 6 (gjashtë) anëtarë dhe 1(një) koordinator për të udhëhequr procesin e planifikimit.

IDM zhvilloi një sesion trajnimi me anëtarët e grupit të punës të ngritur pranë Bashkisë Himarë për të prezantuar procesin, qasjen metodologjike, procesin planifikues të integritetit, fazat dhe instrumentet përkatëse. Trajnimi gjithashtu pati në fokus edhe legjislacionin e zbatueshëm për njësitë e qeverisjes vendore në lidhje me çështjet e integritetit dhe etikës në administratën publike. Ky sesion shërbeu edhe si një mundësi diskutimi rreth pritshmërive të planit të integritetit dhe aspekteve të ndryshme të procesit.

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

Në këtë fazë Grupi i Punës dhe ekipi i ekspertëve të IDM-së kryen identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit. Ky proces përfshiu vlerësimin e kuadrit të brendshëm rregullator të bashkisë, realizimin e 7 grupeve të diskutimit (fokus-grupe) me përfaqësues të drejtorive të ndryshme dhe administrimin e një pyetësori elektronik anonim me punonjësit e institucionit. Grupi i Punës përdori të dhënat e mbledhura dhe analizën cilësore për të vlerësuar situatën aktuale të ekspozimit të bashkisë ndaj korrupsionit dhe parregullsive të tjera.

**Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit**

Grupi i Punës në bashki me asistencën teknike të ekspertëve të IDM-së kreu vlerësimin e intesitetit të risqeve të integritetit të identifkuara në fazën e mëparshme, duke marrë në konsideratë mundësinë e ndodhjes apo shfaqjes së risqeve, si dhe impaktin e tyre në integritetin e bashkisë. Në këtë fazë u vlerësuan cilat risqe janë relevante në kontekstin e bashkisë për t’u trajtuar me masat e kontrollit përkatës. Procesi vijoi me renditjen e risqeve sipas prioritetit dhe u përcaktua se cilat prej tyre do të ndiqen me përparësi duke vënë në dispozicion burimet ekzistuese të bashkisë për trajtimin e tyre.

**Faza 4: Plani i veprimit për menaxhimin e integritetit dhe miratimi**

Grupi i Punës propozoi masa kontrolli, rekomandime dhe aktivitete për adresimin e risqeve të integritetit me qëllim parandalimin, zvogëlimin dhe eliminimin e tyre. Në këtë fazë u përcaktuan strukturat përgjegjëse në bashki për zbatimin e masave të kontrollit si dhe afatet kohore për zbatimin e tyre.

**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.

Shqyrtimi i literaturës përfshiu:

* Studimin e kuadrit të brendshëm rregullator të bashkisë duke përfshirë: urdhra, manuale, dokumente politikash, rregullore dhe akte të brendshme;
* Studimin e raporteve të ndryshme mbi veprimtarinë e bashkisë, ose studime mbi qeverisjen vendore duke përfshirë: Raporte të Kontrollit të Lartë të Shtetit, Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil;
* Monitorimin e faqes zyrtare të bashkisë, programit të transparencës, regjistrit të kërkesave dhe përgjigjeve etj.

Në vijim, është kryer analizimi i të dhënave nga focus-grupet me stafin e bashkisë. Takimet e fokusuara shërbyen 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 dhe parregullsi të tjera.

Proceset dhe nënproceset e punës që u morën në analizë për identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit i përkasin shtatë fushave të veprimtarisë së bashkisë, të pasqyruara në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore: Fusha e menaxhimit financiar; Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore; Fusha e kontrollit, auditimit dhe e mekanizmave kundër korrupsionit; Fusha e shërbimeve publike; Fusha e administrimit dhe menaxhimit të pronave; Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit; Fusha e arkivimit, ruajtjes, administrimit të dokumenteve dhe informacionit, si dhe të dokumenteve elektronike.

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 institucion. Pyetësori është një mjet shumë i rëndësishëm për mbledhjen e të dhënave të sakta dhe të kuantifikuara të risqeve të integritetit për aspekte të veçanta të integritetit në bashki. Këtij pyetësori punonjësit e bashkisë iu përgjigjën në mënyrë anonime. Anketimi përfshiu një kampion me 66 punonjës të institucionit me një nivel statistikor besueshmërie 95%. Shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 6 %. Demografia e kampionit ka në përbërje shpërndarjen gjinore, moshore dhe të vjetërsisë në profesion të popullatës së synuar. Të anketuarit meshkuj përbëjnë 45.3% të kampionit krahasuar me punonjëset gra që janë 54.7%. Punonjësit e moshës 26-35 vjeç kanë përqindjen më të madhe në kampion me 40.9%. Të anketuarit në moshë 36-45 vjeç përbëjnë 21.2% të kampionit. Kategoria e grup-moshës 46-55 vjeç përfaqësojnë 24.2% të kampionit. Ndërkohë dy kategoritë (më të rinjtë) deri në moshën 25 vjeç përbëjnë 10.6% të të anketuarve dhe (më të vjetrit) mbi moshën 56 vjeç përbëjnë vetëm 3% të kampionit.

**2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cenueshmërisë së integritetit**

Plani i Integritetit për Bashkinë Himarë për periudhën 2022–2025 synon përmbushjen e objektivave të mëposhtëm, përmes zbatimit të masave përkatëse, nga funksionet/strukturat përgjegjëse brenda afatit kohor të përcaktuar.

Objektivat e planit synojnë të hedhin hapat e parë në konsolidimin e sistemit të menaxhimit të integritetit në bashki duke rregulluar aspekte të punës, kuadrit rregullator si dhe duke zhvilluar burimet njerëzore me synimin për të përmirësuar integritetin dhe forcuar rezistencën institucionale ndaj shkeljeve të tij.

* 1. *Menaxhimi i burimeve njerëzore të bashkisë me qëllim forcimin e rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit.*

Profesionalizmi dhe integriteti i administratës vendore dhe aftësia për të funksionuar në mënyrë transparente, llogaridhënëse dhe të përgjegjshme do të përmirësojë cilësinë dhe efektivitetin e ofrimit të shërbimeve publike për qytetarët. Në këtë kuadër, objektivi i parë i Planit të Integritetit të Bashkisë Himarë, synon zhvillimin e burimeve njerëzore në bashki me qëllim përgatitjen e një administrate vendore të aftë dhe me njohuritë e duhura për të menaxhuar risqet e integritetit në bashki. Nga ana tjetër, përmirësimi i proceseve të menaxhimit të burimeve njerëzore në institucion, do të sigurojë konsolidimin e mekanizmave garantues të integritetit në institucion, me qëllim rritjen e profesionalizimit të personelit. Më tej identifikimi i nevojave specifike të personelit për trajnim dhe planifikimi i brendshëm i aktiviteteve për ngritjen e kapaciteteve, do të mundësojnë rritjen e performancës në punë dhe cilësisë së shërbimeve të ofruara për qytetarët.

*2.2 Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik për aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit.*

Objektivi i dytë i Planit të Integritetit të Bashkisë Himarë, synon përmirësimin e kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit. Rishikimi i kuadrit rregullator është i nevojshëm për të qartësuar parashikimet ekzistuese, si dhe për të krijuar një kuadër rregullator efektiv, duke hartuar rregulla të reja që lidhen me qartësimin e linjave të raportimit brenda bashkisë dhe me njësitë buxhetore të saj, aspekte të etikës dhe integritetit, rregullimin e qartë të funksioneve e detyrave të drejtorive e të strukturave të bashkisë, si edhe duke pasqyruar ndryshimet që ka pësuar struktura institucionale. Gjithashtu, nën këtë objektiv parashikohet edhe hartimi i një sërë dokumentesh strategjike si Kodi i Sjelljes dhe dokumente të tilla si Plani Strategjik i Zhvillimit, Strategjia për administrimin e pronave të bashkisë etj.

*2.3 Përmirësimi i transparencës proaktive të bashkisë për të mundësuar rritjen e llogaridhënies dhe aksesit të qytetarëve në informacion.*

Transparenca dhe pjesëmarrja qytetare në vendimmarrje kontribuojnë në luftën kundër korrupsionit si dhe rritjen e besimit publik për bashkinë. Nga ana tjetër këto mjete ndihmojnë njësitë e qeverisjes vendore që të përdorin aftësitë dhe përvojën e qytetarëve për të mundësuar vendimmarrje më të mirë dhe ofrimin e më shumë shërbime publike efektive. Në këtë kuadër, objektivi i tretë i Planit të Integritetit të Bashkisë Himarë, synon forcimin e llogaridhënies publike dhe transparencës në bashki, duke përmirësuar transparencën proaktive të institucionit, nëpërmjet plotësimit dhe përditësimit të rregullt të Programit të Transparencës. Përmirësimi i këtyre proceseve do të ndikojë në rritjen e besimit të publikut dhe përfshirjen e tij në veprimtarinë e bashkisë duke shfrytëzuar aksesin e shtuar në informacion. Një pjesë e rëndësishme e masave nën këtë objektiv, i dedikohen transparencës financiare, transparencës në fushën e kontrollit dhe auditimit, si dhe transparencës në hartimin e dokumenteve strategjike për bashkinë.

*2.4 Menaxhimi i riskut të integritetit me fokus në fushat e përgjegjësisë së bashkisë*

Objektivi i katërt i Planit të Integritetit të Bashkisë Himarë, synon menaxhimin e riskut të integritetit me fokus në fusha si: fusha e menaxhimit financiar, menaxhimi i pronave të bashkisë, shërbimet publike; zhvillimi dhe planifikimi i territorit dhe arkivimi i dokumenteve. Nëpërmjet zbatimit të masave të parashikuara nën këtë objektiv, synohet menaxhimi i riskut të integritetit në realizimin e proceseve dhe nënproceseve të veçanta të punës si dhe në ushtrimin e funksioneve të veçanta të cilat janë vlerësuar si më të ekspozuara ndaj risqeve të tilla.

**3. Plani i Veprimit**

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave që synojnë të adresojnë risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit, të vlerësuara sipas fushave përgjegjëse së Bashkisë Himarë. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional. Monitorimi 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 masave të Planit të Integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara. Ky proces ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i bashkisë, i cili është përgjegjës për të ndjekur progresin e zbatimit. Frekuenca minimale e raportimit është brenda njё periudhe gjashtëmujore.

**Plani i Veprimit**

**2022-2025**

|  |
| --- |
| **Objektivi 1:  *Menaxhimi i burimeve njerëzore të bashkisë me qëllim forcimin e rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit.*** |
| **Nr.** | **Risku dhe ngjarjet e mundshme** | **Kategoria e faktorëve të riskut (Burimi i rrezikut/ Tipi i impaktit)** | **Rreziku Inherent** | **Kontrolli (rekomandime)** | **Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati I fundit për zbatimin e aktiviteteve** |
| *1.* | Kapacitete teknike të kufizuara në Sektorin e Burimeve Njerëzore.  | Burimet Njerëzore/ Operacional | Mesatar | 1. Organizimi i trajnimeve orientuese për punonjësit e rinj në sektorin e BNJ-së. Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të bashkisë për trajnimet. | Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse*Gjashtëmujori i parë i vitit 2023* |
| *2.* | Vështirësi për të rekrutuar punonjës të kualifikuar për pozicionet e punës të shpallura, për shkak të pagave të ulëta.  | Operacional | Mesatar | 1. Hartimi dhe miratimi i një dokumenti të brendshëm politik, në lidhje me zhvillimin profesional dhe promovimin/ngritjen në detyrë për të motivuar punonjësit e bashkisë. 2. Informimi i personelit të bashkisë mbi këtë dokument të miratuar. 3. Publikimi i këtij dokumenti në Programin e Transparencës së bashkisë. |  Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve MbështetëseKoordinatori për të drejtën e informimit *Gjashtëmujori i parë i vitit 2024* |
| *3.* | Vakanca për pozicione pune në bashki, veçanërisht në pozicione drejtuese. | Operacional | I lartë | 1. Iniciimi i procedurave të rekrutimit për plotësimin e vendeve vakante në bashki. | Drejtoria e Burimeve Njerezore dhe Shërbimeve Mbështetëse*Gjashtëmujori i parë i vitit 2023* |
| *4.* | Katalogu i përshkrimeve të vendeve të punës në bashki është i paplotë. | Burimet Njerëzore/ Ligjor dhe Kontraktual | I lartë | 1. Plotësimi i katalogut të përshkrimeve të punës për çdo pozicion pune në bashki. 2. Informimi i punonjësve të bashkisë.  |  Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse dhe çdo drejtori *Gjashtëmujori i dytë i vitit 2023* |
| *5.* | Mungesa e planeve vjetore të punës të drejtorive të bashkisë. | Operacional/ Strategjik | Mesatar | 1. Hartimi i planeve vjetore të punës për çdo drejtori të bashkisë. 2. Dorëzimi tyre pranë titullarit të bashkisë. 3. Informimi i punonjësve të drejtorisë për planet e punës.  | Sekretari i përgjithshëm dhe Drejtoritë përkatëse *Gjashtëmujori i parë i vitit 2023 dhe në vazhdimësi.* |
| *6.* | Mungesë e Planit Vjetor të Brendshëm të trajnimeve. | Burimet Njerëzore/ Informacioni | 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.  | Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve MbështetëseGrupi punës i ngritur me urdhër të Kryetarit të Bashkisë për rishikimin e rregullores *Gjashtëmujori i dytë i vitit 2023* |
| *7.* | Mungesa e regjistrit të deklarimit të dhuratave në bashki. | Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual | Mesatar | 1. Krijimi i regjistrit për deklarimin e dhuratave në bashki 2. Informimi i personelit në lidhje me krijimin e regjistrit dhe detyrimet që lidhen me deklarimin e dhuratave.  | Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse*Gjashtëmujori i parë i vitit 2023* |
| *8.* | Mungesa e regjistrit të konfliktit të interesit. | Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual | Mesatar | 1. Krijimi i regjistrit për deklarimin e konfliktit të interesit në bashki.2. Informimi i personelit në lidhje me krijimin e regjistrit dhe detyrimet që lidhen me deklarimin e konfliktit të interesit. | Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse*Gjashtëmujori i parë i vitit 2023* |
| *9.* | Njohuri të kufizuara të personelit në lidhje me çështjet e etikës dhe parandalimit të konfliktit të interesit. | Burimet Njerëzore/ Operacional | Mesatar | 1. Organizimi i trajnimeve për personelin në lidhje me çështje të etikës dhe parandalimit të konfliktit të interesit. 2. Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnimet. | Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse*Gjashtëmujori i dytë i vitit 2023* |
| *10.* | Kapacitete të kufizuara të personelit të bashkisë (EMP-të) për hartimin e kërkesave buxhetore gjatë procesit të përgatitjes së PBA-së. | Burimet Njerëzore/ Operacional | Mesatar | 1. Organizimi i trajnimeve të brendshme për personelin e drejtorive të përfshira në përgatitjen e PBA-së, për hartimin e kërkesave buxhetore.2. Parashikimi i këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnimet. | Drejtoria e Financës, Planifikimit të Buxhetit dhe Integrimit Evropian Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse  *Gjashtëmujori i parë i vitit 2023*  |
| *11.* | Mungesa e prezantimit të një vlere reale të aseteve për shkak të pamundësisë së vlerësimit të tyre me kapacitete aktuale të personelit të bashkisë. | Operacional/ Financiar | Mesatar | 1. Vlerësimi i mundësisë së rektrutimit të specialistëve të nevojshëm dhe me kualifikimet e duhura në fushën e inxhinierisë dhe IT-së.2. Organizimi i trajnimeve në lidhje me procedurat e vlerësimit të aseteve për personelin e përfshirë. Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnimet. 3. Ngritja e një grupi pune në bashki me qëllim kryerjen e vlerësimit të aseteve.  | Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse Drejtoria e Financës, Planifikimit të Buxhetit dhe Integrimit Evropian*Gjashtëmujori i parë i vitit 2023*  |
| *12.* | Kapacitete teknike dhe burime njerëzore të kufizuara në sektorin (e ri) të prokurimeve.  | Burimet Njerëzore/ Operacional | Mesatar | 1. Organizimi i trajnimeve të brendshme lidhur me ndryshimet ligjore në fushën e prokurimeve publike, për stafin e sektorit të prokurimeve. 2. Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnimet. 3. Plotësimi i vakancës në sektorin e prokurimeve, sipas strukturës së miratuar të bashkisë. | Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse Drejtoria Juridike*Gjashtëmujori i parë i vitit 2023* |
| *13.* | Burime njerëzore të kufizuara në njësinë e auditit, me pasojë efektivitetin e kryerjes së funksioneve të njësisë. | Burimet Njerëzore/ Strategjik | I lartë | 1. Plotësimi i Sektorit së Auditimit të Brendshëm me burime njerëzore sipas kritereve të përcaktuara, bazën ligjore përkatëse dhe në përputhje me strukturën e miratuar të bashkisë. | Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse*Gjashtëmujori i parë i vitit 2023* |
| *14.* | Kapacitete teknike të kufizuara të anëtarëve të GMS-së në lidhje me menaxhimin e riskut. | Operacional/ Strategjik | I lartë | 1. Organizimi i trajnimeve për anëtarët e GMS-së në lidhje me menaxhimin e riskut. 2. Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnimet e Personelit. | Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe e Shërbimeve Mbështetëse GMS*Gjashtëmujori i dytë i vitit 2023* |
| *15.* | Njohuri të kufizuara të personelit në lidhje me procedurat e sinjalizimit, funksionin e sinjalizuesit dhe kontaktin e njësisë së sinjalizimit. | Operacional/ Indicie Korrupsioni | Mesatar | 1. Organizimi i trajnimeve për personelin e bashkisë në lidhje me procedurat e sinjalizimit. Përfshirja e tyre në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnimet. 2. Informimi i të gjithë punonjësve mbi rregulloren e sinjalizuesit dhe vënia në dispozicion e saj.3. Rikujtesë periodike e punonjësve mbi funksionin dhe kontaktin e sinjalizuesit. 4. Publikimi i informacionit për njësinë e sinjalizimit dhe kontaktet e saj në Programin e Transparencës. |  Sektori i Auditimit të BrendshëmDrejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse*Gjashtëmujori i dytë i vitit 2023 dhe në vazhdimësi.* |
| *16.* | Kapacitete teknike të kufizuara në drejtorinë e shërbimeve publike të bashkisë. | Burimet Njerëzore/ Operacional | Mesatar | 1. Realizimi i trajnimeve periodike për punonjësit e Drejtorisë së Shërbimeve Publike në lidhje me vlerësimin e performancës së ofruesve të shërbimeve publike. Përfshirja e tyre në Planin Vjetor të Trajnimeve. | Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse *Gjashtëmujori i dytë i vitit* *2023.* |
| *17.* | Burime njerëzore të pamjaftueshme në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit. (topograf, gjeodez, specialist për shqyrtimin e ankesave etj.) | Burimet Njerëzore/ Operacional | Mesatar | 1. Vlerësimi i nevojave për burime njerëzore në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit. Dorëzim i rezultateve të vlerësimit te Kryetari i Bashkisë.2. Shpallja e vakancave ekzistuese për përmbushjen e organikës në Drejtorinë e Planifikimit dhe Administrimit të Territorit. | Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të TerritoritDrejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse*Gjashtëmujori i parë i vitit 2023* |

|  |
| --- |
| ***Objektivi 2: Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik për aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit.*** |
| **Nr.** | **Risku dhe ngjarjet e mundshme** | **Kategoria e faktorëve të riskut (Burimi i rrezikut/ Tipi i impaktit)** | **Rreziku Inherent** | **Kontrolli (rekomandime)** | **Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve** |
| *18.* | Mungesa e Kodit të Sjelljes për administratën e bashkisë. | Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual | I lartë | 1. Hartimi dhe miratimi i Kodit të Sjelljes për administratën e bashkisë, duke përfshirë rregulla në lidhje me parandalimin dhe deklarimin e konfliktit të interesit, veprimtarive të jashtme, pranimit dhe deklarimit të dhuratave, si dhe deklarimit të pasurisë. | Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse Drejtoria Juridike*Gjashtëmujori i dytë i vitit 2023* |
| *19.* | Mungesë e qartësisë së linjave të hiearkisë mes drejtorive të bashkisë dhe komunikimit ndërmjet tyre, në Rregulloren e Brendshme të institucionit. | Operacional | I lartë | 1. Parashikimi i qartë i linjave të kontrollit (raportuese/bashkëpunuese/informuese) në Rregulloren e Brendshme të Bashkisë. | Grupi punës i ngritur me urdhër të Kryetarit të Bashkisë për rishikimin e rregullores *Gjashtëmujori i dytë i vitit 2023* |
| *20.* | Rregullorja e Brendshme nuk parashikon detyrat, funksionet dhe përgjegjësitë e Autoritetit Përgjegjës për Parandalimin e Konfliktit të Interesit. | Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual | Mesatar | 1. Parashikimi në Rregulloren e Brendshme i detyrave, funksioneve dhe përgjegjësive të Autoritetit Përgjegjës për Parandalimin e Konfliktit të Interesave. | Grupi punës i ngritur me urdhër të Kryetarit të Bashkisë për rishikimin e rregullores *Gjashtëmujori i dytë i vitit 2023* |
| *21.* | Mungesa e planeve të detajuara vendore.  | Operacional/ Strategjik | Mesatar | 1. Në varësi të interesit për zhvillim, të hartohen Planet e Detajuara Vendore duke respektuar përcaktimet në Planin e Përgjithshëm Vendor. Finalizimi i PDV-ve që janë në proces hartimi.2. Konsultimi i planeve të detajuara vendore me qytetarët dhe grupet e interesit.  |  Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të TerritoritKoordinatori për njoftimin dhe konsultimin publik*Gjashtëmujori i parë i vitit 2023* |
| *22.* | Mungesë e Planit Strategjik të institucionit. | Operacional/ Strategjik | I lartë | 1. Hartimi, konsultimi, miratimi i Planit Strategjik të Bashkisë Himarë.2. Publikimi i planit të miratuar në Programin e Transparencës së Bashkisë. | Grup pune i ngritur me urdhër të Kryetarit të BashkisëKoordinatori për të drejtën e informimit *Gjashtëmujori i dytë i vitit 2024* |
| *23.* | Mungesa e një strategjie të miratuar të administrimit të pronave bashkiake. | Operacional/ Strategjik | Mesatar | 1. Hartimi, konsultimi, miratimi dhe publikimi i strategjisë së administrimit të pronave bashkiake. | Grup pune i ngritur me urdhër të Kryetarit të BashkisëKoordinatori për njoftimin dhe konsultimin publikKoordinatori për të drejtën e informimit *Gjashtëmujori i parë i vitit 2025* |

|  |
| --- |
| ***Objektivi 3: Përmirësimi i transparencës proaktive të bashkisë për të mundësuar rritjen e llogaridhënies dhe aksesit të qytetarëve në informacion.***  |
| **Nr.** | **Risku dhe ngjarjet e mundshme** | **Kategoria e faktorëve të riskut (Burimi i rrezikut/ Tipi i impaktit)** | **Rreziku Inherent** | **Kontrolli (rekomandime)** | **Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve** |
| *24.* | Programi i Transparencës së bashkisë nuk është i plotësuar dhe i përditësuar.  | Operacional/ Reputacional dhe Imazhi | Mesatar | 1. Përditësimi i Programit të Transparencës së Bashkisë dhe plotësimi i tij me informacionin e kërkuar sipas ligjit për të drejtën e informimit dhe udhëzimeve të KDI-së. | Koordinatori për të drejtën e informimit në bashkëpunim me drejtoritë e bashkisë.*Gjashtëmujori i parë i vitit 2023* |
| *25.* | Mungesë e Planit Vjetor për Procesin e Vendimmarrjes me Pjesëmarrje.  | Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual | Mesatar | 1. Hartimi i Planit vjetor për Procesin e Vendimmarrjes me Pjesëmarrje sipas parashikimeve të Ligjit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik. 2. Publikimi i tij në Programin e Transparencës | Koordinatori për njoftimin dhe konsultimin publikSekretari i Këshillit BashkiakKoordinatori për të drejtën e informimit *Gjashtëmujori i parë i vitit 2023* |
| *26.* | Mungesë e Raportit Vjetor të Transparencës në Procesin e Vendimmarjes. | Operacional/ Reputacional dhe Imazhi | Mesatar | 1. Hartimi i Raportit Vjetor të Transparencës në Procesin e Vendimmarjes (Raporti i Konsultimit Publik) sipas parashikimeve të Ligjit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik. 2. Publikimi i Raportit Vjetor të Transparencës në Procesin e Vendimmarjes në Programin e Transparencës | Koordinatori për njoftimin dhe konsultimin publikSekretari i Këshillit BashkiakKoordinatori për të drejtën e informimit *Gjashtëmujori i dytë i vitit 2023* |
| *27.* | Mungesa e publikimit të Kartës së Auditit  | Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual | Mesatar | 1. Publikimi i Kartës së Auditit në Programin e Transparencës së Bashkisë. | Sektori i Auditimit të Brendshëm Koordinatori për të drejtën e informimit *Gjashtëmujori i dytë i vitit 2022* |
| *28.* | Mungesa e publikimit të Raporteve të Brendshme të Auditit. | Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual | Mesatar | 1. Publikimi i Raporteve të Brendshme të Auditit në Programin e Transparencës së Bashkisë. | Sektori i Auditimit të Brendshëm Koordinatori për të drejtën e informimit*Gjashtëmujori i dytë i vitit* 2022 *dhe në vazhdimësi* |
| *29.* | Mospublikimi i procedurave dhe kritereve për marrjen e lejeve/licensave nga bashkia. | Burimet Njerëzore/ Reputacional dhe Imazhi | Mesatar | 1. Përditësimi i faqes zyrtare të Bashkisë me informacionin e plotë të procedurave dhe kritereve për lejet/licensat.  | Drejtoria e Shërbimeve Publike dhe Mirëmbajtjes, Koordinatori për të drejtën e informimit*Gjashtëmujori i dytë i vitit* *2022.* |
| *30.* | Mospublikimi i regjistrit të kontratave publike të lidhura nga bashkia.  | Operacional/ Reputacional dhe Imazhi | Mesatar | 1. Publikimi i regjistrit të kontratave publike duke përfshirë të gjithë elementet e parashikuara në modelin e PT-së për njësitë e qeverisjes vendore të miratuar nga KDI-ja. | Drejtoria e Shërbimeve Publike dhe Mirëmbajtjes Koordinatori për të drejtën e informimit*Gjashtëmujori i dytë i vitit* *2022.* |
| *31.* | Mospublikimi i regjistrit të pronave bashkiake në pronësi dhe administrim.  | Operacional/ Informacioni | Mesatar | 1. Publikimi i regjistrit të pronave bashkiake në faqen zyrtare të Bashkisë | Sektori i menaxhimit të aseteveKoordinatori për të drejtën e informimit *Gjashtëmujori i parë i vitit 2024* |
| *32.* | Mungesë transparence në lidhje me raportet 4-mujore të monitorimit të zbatimit të buxhetit dhe buxhetit vjetor të miratuar. | Burimet Njerëzore/ Reputacional dhe Imazhi | Mesatar | 1. Publikimi i rregullt në Programin e Transparencës së Bashkisë i raporteve 4-mujore të monitorimit të zbatimit të buxhetit dhe buxhetit vjetor të miratuar. | Drejtoria e Financës, Planifikimit të Buxhetit dhe Integrimit Evropian Koordinatori për të drejtën e informimit *Gjashtëmujori i dytë i vitit 2022* |

|  |
| --- |
| ***Objektivi 4: Menaxhimi i riskut të integritetit me fokus në fushat e përgjegjësisë së bashkisë*** * 1. **Fusha e Shërbimeve Publike**
 |
| **Nr.** | **Risku dhe ngjarjet e mundshme** | **Kategoria e faktorëve të riskut (Burimi i rrezikut/ Tipi i impaktit)** | **Rreziku Inherent** | **Kontrolli (rekomandime)** | **Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati I fundit për zbatimin e aktiviteteve** |
| *33.* | Mungesa e një strukture/njësie të përhershme në bashki, të dedikuar për procesin e monitorimit të zbatimit të kontratave publike për shërbimet publike.  | Operacional | Mesatar | 1. Vlerësimi i nevojës së krijimit të një njësie dedikuar monitorimit dhe mbikëqyrjes së performancës së shërbimit, me burime njerëzore të mjaftueshme dhe teknike në fushë. (të paktën 2 persona; jurist dhe inxhinier)2. Raporti i vlerësimit t’i komunikohet titullarit të bashkisë.  | Drejtoria e Shërbimeve Publike dhe Mirëmbajtjes Drejtoria JuridikeDrejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse*Gjashtëmujori i dytë i vitit 2023*  |
| *34.* | Mungesa e një sistemi për vlerësimin e performancës së ofruesve të shërbimeve.  | Operacional/ Strategjik | Mesatar | 1.Të vlerësohet mundësia e krijimit të një sistemi për vlerësimin e performancës së ofruesve të shërbimeve, e cila të popullohet me të dhëna historike lidhur me performancën e ofruesve të shërbimeve.  | Drejtoria e Shërbimeve Publike dhe Mirëmbajtjes*Gjashtëmujori i dytë i vitit* *2022.* |

|  |
| --- |
| **4.2 Fusha e administrimit dhe menaxhimit t**ë **pronave** |
| **Nr.** | **Risku dhe ngjarjet e mundshme** | **Kategoria e faktorëve të riskut (Burimi i rrezikut/ Tipi i impaktit)** | **Rreziku Inherent** | **Kontrolli (rekomandime)** | **Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve** |
| *35.* | Mungesa e një inventari të përditësuar të pronave të bashkisë, si pasojë e vonesave dhe mangësive proceduriale.  | Operacional/ Strategjik | I lartë | 1. Vijimi i procesit nga ana e grupit të punës për inventarizimin e administrimit të pronave bashkiake, për specifikimin e kategorisë, gjendjes dhe situatës së pronave të bashkisë. | Kryetari i Bashkisë Grupi i punës për inventarizimin e pronave*Gjashtëmujori* i dytë i vitit 2023 |
| *36.* | Mungesë e një fondi të dedikuar për procesin e hipotekimit të pronave të inventarizuara të bashkisë.  | Operacional/ Financiar | Mesatar | 1. Buxhetimi i një fondi të dedikuar për procesin e hipotekimit të pronave të inventarizuara të bashkisë.  | Drejtoria e Financës, Planifikimit të Buxhetit dhe Integrimit Evropian*Gjashtëmujori i dytë i vitit 2023* |

|  |
| --- |
| **4.3 Fusha e Menaxhimit Financiar** |
| **Nr.** | **Risku dhe ngjarjet e mundshme** | **Kategoria e faktorëve të riskut (Burimi i rrezikut/ Tipi i impaktit)** | **Rreziku Inherent** | **Kontrolli (rekomandime)** | **Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve** |
| *37.* | Planifikime jo të sakta të të ardhurave të pritshme nga taksat dhe tarifat vendore. | Operacional/ Financiar | I lartë | 1. Kryerja e një analize mbi shkaqet që krijojnë vështirësi në vjeljen e taksave dhe tarifave vendore dhe marrja në konsideratë e gjetjeve të analizës gjatë rishikimit të paketës fiskale. Dorëzimi i kësaj analize në Këshillin Bashkiak. 2. Përditësimi i bazës së të dhënave të bashkisë, mbi të cilën mbështetet hartimi i Paketës Fiskale. Dhënia e aksesit të personelit përkatës në këtë bazë të dhënash.  | Drejtoria e të Ardhurave Drejtoria e Financës, Planifikimit të Buxhetit dhe Integrimit Evropian. *Gjashtëmujori i parë i vitit 2023 dhe në vazhdimësi.* |
| *38.* | Realizime buxhetore të pjesshme në zërat e të ardhurave. | Operacional/ Financiar | I lartë | 1. Marrja e masave administrative dhe juridike, lidhur me detyrimet e prapambetura të aktiviteteve sezonale.2. Hartimi i nje PSV-je për procedurën e dhënies së lejeve sezonale dhe kontraktimit të shërbimeve.2. Realizimi i vlerësimeve objektive në etapat e dhënies së lejeve të bizneseve sezonale, ku të parashtrohen qartazi detyrimet kundrejt Bashkisë. | Drejtoria e Shërbimeve Publike dhe MirëmbajtjesDrejtoria JuridikeDrejtoria e të Ardhurave*Gjashtëmujori i parë i vitit 2023 dhe në vazhdimësi.* |
| *39.* | Procedura e nxjerrjes jashtë përdorimit të aseteve nuk realizohet rregullisht. | Operacional/ Financiar | Mesatar | 1. Ngritja e Komisioneve për asgjësimin e aseteve që e kanë humbur vlerën e tyre në respektim të dispozitave të standardeve të kontabilitetit për nxjerrjen jashtë përdorimit të aseteve.2. Realizimi periodik i inventarizimeve të aktiveve të qëndrueshme të trupëzuara dhe atyre të patrupëzuara. | Drejtoria e Financës, Planifikimit të Buxhetit dhe Integrimit Evropian Drejtoria Juridike*Gjashtëmujori i dytë i vitit 2022 dhe në vazhdimësi.* |
| *40.* | Mangësi në administrimin dhe ruajtjen e dokumenteve financiare. | Operacional | Mesatar | 1. Ngritja e një grupi pune në bashki për të realizuar procesin e inventarizimit të dokumenteve financiare të bashkisë. | Drejtoria e Financës, Planifikimit të Buxhetit dhe Integrimit Europian*Gjashtëmujori i dytë i vitit 2025.*  |

|  |
| --- |
| **4.4 Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit** |
| **Nr.** | **Risku dhe ngjarjet e mundshme** | **Kategoria e faktorëve të riskut (Burimi i rrezikut/ Tipi i impaktit)** | **Rreziku Inherent** | **Kontrolli (rekomandime)** | **Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve** |
| *41.* | Bashkëpunim joefektiv me Agjencinë Shtetërore të Kadastrës, në kuadër të procesit të regjistrimit të pronave të bashkisë.  | Operacional/ Strategjik | I lartë | 1. Lidhja e një marrëveshje bashkëpunimi me ASHK-në për prioritetizimin e hipotekimit të pronave të bashkisë. | Kryetari i BashkisëDrejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit*Gjashtëmujori i dytë i vitit 2023* |
| *42.* | Mungesë e infrastrukturës së Teknologjisë së Informacionit për Drejtorinë e Planifikimit dhe Administrimit të Territorit.  | Operacional | Mesatar | 1. Të vlerësohet nevoja për pajisjen e Drejtorisë së Planifikimit dhe Administrimit të Territorit me instrumente të Teknologjisë së Informacionit (në formën e "back-up UPS" etj.2. Të realizohet prokurimi për blerjen e instrumenteve të nevojshme të Teknologjisë së Informacionit për të siguruar mbarëvajtje të vazhdueshme dhe për të mos penguar procesin operacional. | Drejtoria e Planifikimit dhe Administrimit të Territorit Drejtoria Juridike (sektori i prokurimeve)Drejtoria e Financës, Planifikimit të Buxhetit dhe Integrimit Evropian *Gjashtëmujori i dytë i vitit*  *2022* (për t’u planifikuar në buxhetin e vitit 2023) |

|  |
| --- |
| **4.5 Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit t**ë **dokumenteve dhe informacionit dhe dokumentave elektronik** |
| **Nr.** | **Risku dhe ngjarjet e mundshme** | **Kategoria e faktorëve të riskut (Burimi i rrezikut/ Tipi i impaktit)** | **Rreziku Inherent** | **Kontrolli (rekomandime)** | **Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve** |
| *43.* | Pamjaftueshmëria e hapësirës fizike për ruajtjen e fondit arkivor të bashkisë si pasojë e mosasgjësimit të dokumenteve.  | Mjedisi/ Informacioni | Mesatar | 1. Vlerësimi periodik i nevojës së ruajtjes së dokumenteve sipas legjislacionit për arkivat.  | Sektori i Sekretarisë dhe Arkivit*Gjashtëmujori i parë i vitit*  *2023 dhe në vazhdimësi.* |
| *44.* | Mungesa e digjitalizimit të fondit arkivor.  | Operacional/ Informacioni | Mesatar | 1. Hartimi i një plani pune për digjitalizimin e fondit arkivor të bashkisë duke përcaktuar ndarjen e përgjegjësive dhe detyrave, si dhe afatet për përfundimin e procesit. 2. Sigurimi i pajisjes së serverit për digjitalizimin e fondit arkivor. | Sektori i Sekretarisë dhe ArkivitDrejtoria e Financës, Planifikimit të Buxhetit dhe Integrimit Evropian Specialisti i IT-së*Gjashtëmujori i parë i vitit 2025*.  |

1. MVRINJVV 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)