



PLANI I INTEGRITETIT

2022-2025

Miratuar me Vendim të Këshillit Bashkiak nr. *20*. Datë *07.06*.2022



Institute for Democracy and Mediation
Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim



Grupi i Punës për Hartimin e Planit të Integritetit në Bashkinë e Shijakut

Nazmi Kondo, Nënkryetar i Bashkisë
Xhesika Koka, Këshilltare e Kryetarit
Sonila Balla, Përgjegjëse e Sektorit të Auditit të Brendshëm
Fabiana Keçi, Specialiste e Zyrës me Një Ndalesë
Kozeta Doda, Sekretare e Këshillit Bashkiak
Sonila Guzina, Analiste Pune
Eldorado Demo, Përgjegjës i Sektorit të Integritetit Evropian dhe Koordinimit të Ndhmës së Huaj

Grupi i Punës, Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim:

Dr. Rovena Sulstarova, Eksperte për Etikën dhe Integritetin
Diori Angjeli, Ekspert për Etikën dhe Integritetin
Ledja 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.



Funded by
the European Union



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



Sweden
Sverige



MINISTRIA E BRËNDSHMËS

Deklarata e Integritetit Institucional

Për Bashkinë Shijak, forcimi i integritetit institucional dhe garantimi i transparencës përbëjnë disa nga shtyllat kryesore të vizionit të institucionit. Bashkia ka synuar gjithmonë të shfaqet si një shembull i mirë i integritetit: tek qytetarët e saj, duke synuar të përçojë tek komuniteti besimin se qeverisja vendore fillon dhe përfundon tek ata.

Plani i Integritetit konsiston në një dokument gjithëpërfshirës, me periudhë zbatimi trevjeçare, i cili përmban një paketë masash rregullatore, administrative dhe politike për integritetin, etikën, transparencën dhe rritjen e llogaridhënies publike të bashkisë. Për disa muaj, stafi i bashkisë i kryesuar nga Grupi i Punës për Planin e Integritetit në bashkëpunim me ekipin e ekspertëve të Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM), kanë punuar ngushtësisht për hartimin e Planit. Në një proces që përfshiu të gjitha strukturat e bashkisë, u identifikuan risqe që kanë potencialin të çëmtojnë efikasitetin e proceseve të punës në bashki, si dhe risqe të cilat mundësojnë rastet e korrupsionit. Prosesi i identifikimit të risqeve u pasua me hartimin e masave respektive, që synojnë të parandalojnë ose zbusin impaktin negativ të risqeve të parashikuara.

Zhvillimi dhe zbatimi i instrumentit të Planit të Integritetit, si një sistem efektiv i menaxhimit të riskut të integritetit në nivel bashkie, është një nga hapat më të rëndësishëm që Bashkia ka ndërmarrë në rrugëtimin e saj për të arritur efikasitet më të lartë administrativ, dhe për të minimizuar rastet e korrupsionit në nivel vendor. Administrata e Bashkisë do të punojë fort në tri vitet në vazhdim, për të plotësuar detyrat që rrjedhin nga plani. Për më tepër, Bashkia Shijak do të bëjë përpjekje maksimale për të qenë në brendësi të praktikës së hartimit dhe monitorimit të zbatimit të Planit, në mënyrë që ta inkorporojë këtë praktikë në kulturën institucionale të saj.

Si përfundim, punonjësit e Bashkisë Shijak dhe unë si Kryetar i Bashkisë, premtojmë se puna e ardhshme në kuadër të Planit të Integritetit do të gëzojë dedikimin, angazhimin dhe respektin që meriton nga stafi i Bashkisë.

Elton Arbana,

Kryetar i Bashkisë Shijak



SHKURTESA DHE AKRONIME

AB	Auditi i Brendshëm
APP	Agjencia e Prokurimit Publik
ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
DAB	Drejtoria e Auditit të Brendshëm
EMP	Ekipi i Menaxhimit të Programit
GMS	Grupi i Menaxhimit Strategjik
GPI	Grupit i Punës për Integritetin
IDM	Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim
ILDKPKI Interesit	Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Përsurisë dhe Konfliktit të
KI	Konflikti i Interesit
KLSH	Kontrolli i Lartë i Shtetit
PBA	Plani Buxhetor Afatmesëm
PI	Plani i Integritetit
PKIE	Plani Kombëtar për Integrimin Evropian
PSV	Procedura Standarde të Veprimit

Tabela e përmbajtjes

1. Rëndësia e Planit të Integritetit.....	5
1.1 Procesi i Hartimit të Planit të Integritetit.....	6
1.2 Qasja metodologjike	8
2. Objektivat e identifikuar dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit.....	8
3. Plani i veprimit.....	11

Rëndësia e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit është një mekanizëm institucional për parandalimin e korrupsionit dhe forcimin e integritetit të bashkisë. Kuadri rregullator për hartimin dhe zbatimin e këtij instrumenti në qeverisjen vendore në Republikën e Shqipërisë përfshin: Strategjinë Ndërsektoriale Antikorrupsion 2015-2023, objektivi A.11 i së cilës parashikon miratimin e politikave antikorrupsion në nivel vendor; Planin e Veprimit 2019-2023 në zbatim të Strategjisë, miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 241/2019; 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

Plani i Integritetit do të ketë një rol shumë të rëndësishëm në realizimin e objektivave të mëposhtme për Bashkinë Shijak:

1. Përmirësimi i procesit të menaxhimit të riskut të integritetit në fushën e menaxhimit të pronave dhe planifikimit të territorit.
2. Përmirësimi i procesit të menaxhimit të riskut të integritetit në fushën e menaxhimit financiar dhe kontrollit.
3. Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspektet e veçanta të etikës dhe integritetit.
4. Përforsimi i integritetit institucional të bashkisë, përmes menaxhimit dhe zhvillimit të burimeve njerëzore si dhe forcimit të shërbimeve publike dhe mbështetëse.
5. Forcimi i llogaridhënies publike dhe transparencës së bashkisë, për rritjen e besimit dhe përfshirjes së qytetarëve ndaj veprimitarisë së bashkisë.

Bashkia Shijak, ka zbatuar një proces gjithëpërfshirës të planifikimit të integritetit dhe të vlerësimit të riskut gjatë periudhës tetor 2021 - mars 2022, i cili është finalizuar me hartimin dhe miratimin e Planit të Integritetit për Bashkinë. Plani i Integritetit është përgatitur duke u mbështetur në informacionin, sugjerimet dhe propozimet e ekipit të ekspertëve të Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim në lidhje me zbatimin e dokumentit të Metodologjisë² si dhe në analizën e të dhënave dhe punën kërkimore të zhvilluar në bashki.

Plani i Integritetit, i miratuar me vendim të Këshillit Bashkiak, është i detyrueshëm për zbatim në Bashkinë Shijak, dhe qëllimi i tij është të parandalojë, zvogëlojë dhe eliminojë, mundësitë për zhvillimin e korrupsionit dhe parregullsive të tjera në institucion.

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.

² Grupi i punës së integritetit në Bashkinë Shijak, është asistuar nga ekspertët e IDM-së, në kuadër të projektit "Zgjerimi i praktikës standarde të planifikimit të integritetit në nivel vendor" në kuadër të projektit STAR 3, Konsolidimi i Reformës Territoriale dhe Administrative, i zbatuar nga UNDP-ja.

1.1 Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit në Bashki

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashki, filloi gjatë muajit tetor 2021 dhe përfundoi me miratimin e tij nga Këshilli Bashkiak. Ky proces përfshiu vlerësimin sipas fushave të përgjegjësisë së bashkisë të risqeve të integritetit që ndikojnë ose mund të ndikojnë në efikasitetin dhe cilësinë e punës. Në përfundim të procesit, ekipi i ekspertëve të Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim, në konsultim me anëtarët e grupit të punës, të caktuar nga Kryetari i Bashkisë, përcaktuan masat përkatëse për adresimin e risqeve të vlerësuara të integritetit. Proceset e punës që u morën në analizë i përkasin shtatë fushave të përgjegjësisë së bashkisë, të pasqyruara në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore: i) Fusha e menaxhimit financiar; ii) Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore; iii) Fusha e kontrollit, auditimit dhe mekanizmave kundër korrupsionit; iv) Fusha e shërbimeve publike; v) Fusha e administrimit dhe menaxhimit të pronave; vi) Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit; vii) Fusha e arkivimit, ruajtjes, administrimit të dokumenteve dhe informacionit, si dhe të dokumenteve elektronike.

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

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

- Angazhimi institucional i Bashkisë Shijak nëpërmjet nënshkrimit të marrëveshjes së bashkëpunimit me IDM-në “Për Zhvillimin e Planit të Integritetit për Bashkinë Shijak”, nr. prot. 576, për realizimin e procesit të vlerësimit të risqeve të integritetit.
- Miratimi i Urdhrit të Kryetarit të Bashkisë nr. 260, datë 19.08.2021, “Për Hartimin e Planit të Integritetit”, që urdhëron ngritjen e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit të përbërë nga 7 persona, duke përfshirë drejtues dhe punonjës të drejtorive të bashkisë që mbulojnë fushat që merrren në analizë nga Plani i Integritetit.
- Prezantimi i Grupit të Punës me Metodologjinë për Vlerësimin e Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore dhe me hapat e punës për procesin e planifikimit të integritetit në bashki.
- 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

- Punonjësit e administratës plotësuan një pyetësor në mënyrë anonime, në formë elektronike për të siguruar të dhëna dhe informacione për vlerësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit. Anketimi është administruar në mënyrë elektronike dhe është bazuar në kampionimin dhe raportimin vullnetar të popullatës së studiuar. Përzgjedhja e individëve për të plotësuar anketimin u bazua në vullnetin e tyre për t’u përfshirë dhe ishte rastësore.
- Ekipi i ekspertëve të IDM-së, analizoi kuadrin ligjor dhe kuadrin e brendshëm rregullator të bashkisë për integritetin. Ky proces përfshiu monjtorimin e Programit të

Transparencës së Bashkisë Shijak si dhe shqyrtimin e dokumentacionit përkatës duke përfshirë: Rregulloren për Organizimin, Funkionimin, Detyrat dhe Kompetencat e Administratës së Bashkisë Shijak dhe Njësive Administrative; Kodin e Etikës për Punonjësit e Administratës së Bashkisë Shijak; Urdhrin për Miratimin e Strukturës Organizative të Bashkisë Shijak; Rregulloren për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve; Rregulloren për Hetimin Administrativ të Sinjalizimit dhe Mbrojtjen e Konfidencialitetit në Bashkinë Shijak; Urdhrin për Ngritjen e Njësive Përgjegjëse për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve; Urdhrin për Miratimin e Kartës së Auditimit të Brendshëm për Bashkinë Shijak; Planin Strategjik dhe Vjetor të Veprimtarisë së Sektorit të Auditimit të Brendshëm në Bashkinë Shijak; Rregulloren për Funkionimin e Këshillit Bashkiak Shijak; Rregulloren e Marrëdhënieve të Këshillit Bashkiak me Publikun dhe Median, të Këshillit Bashkiak Shijak; Rregulloren mbi Paraqitjen dhe Shqyrtimin e Ankesave, Vërejtjeve, Kërkesave, Peticioneve dhe Iniciativave Qytetare; Kodin e Sjelljes dhe të Parandalimit të Konfliktit të Interesave të Këshilltarit Bashkiak etj.

- Ekipi i ekspertëve të IDM-së në bashkëpunim me grupin e punës të ngritur në bashki, ka realizuar 7 fokus-grupe me 23 punonjës të drejtorive të ndryshme të bashkisë, për të identifikuar dhe analizuar risqet e integritetit për të gjitha proceset e punës dhe funksione/pozicione të veçanta pune për të marrë këndvështrimet e tyre mbi ekspozimin e institucionit ndaj disa risqeve të caktuara.
- Grupi i punës përdori rezultatet 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

- Ekipi i ekspertëve të IDM-së bëri vlerësimin e risqeve të integritetit duke marrë në konsideratë mundësinë e ndodhjes apo shfaqjes së risqeve si dhe impaktin e tyre në integritetin e bashkisë.
- Në konsultim me grupin e punës të ngritur në bashki, risqet u renditën sipas prioritetit.

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

- Grupi i punës propozoi masa, rekomandime, aktivitete, për parandalimin dhe eliminimin e risqeve të analizuara të integritetit.
- U vendosën afate dhe u përcaktuan përgjegjësitë konkrete të drejtorive për zbatimin e masave, rekomandimeve, aktiviteteve.
- Këshilli Bashkiak miratoi Planin e Integritetit për bashkinë.

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 cenusshmërinë 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. Takimet e fokusuara shërbyen për të identifikuar ngjarje negative në realizimin e proceseve të punës, praktika pune dhe funksione të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjellje joetike e joprofesionale dhe parregullsi të tjera.

Metoda tjetër e përdorur ishte ajo sasiore, përmes vlerësimit me anë të një pyetësoi të strukturuar që përfshinte pyetje mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Pyetësoi 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 pyetësoi punonjësit e bashkisë iu përgjigjën në mënyrë anonime.

Anketimi përfshiu një kampion me 39 punonjës të institucionit me një nivel statistikor besueshmërie 95%. Shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 6 %. Kampionimi përfshiu një shpërndarje të gjerë në lidhje me gjininë, moshën dhe vjetërsinë në punë. Të anketuarit meshkuj përbëjnë 25.6% të kampionit krahasuar me punonjëset gra që janë 74.4%. Punonjësit e moshës 26-35 vjeç kanë përqindjen më të madhe në kampion me 46.2%. Edhe të intervistuarit në moshë 36-45 vjeç janë të përfaqësuar mirë dhe përbëjnë 27.2% të kampionit. Kategoria e grup moshës 46-55 vjeç përfaqësojnë 17.9% të kampionit. Në përgjithësi, të anketuarit me më pak përvojë pune, (kategoria më pak se 5 vite pune), përbëjnë 51.2% të kampionit. Ndërkohë që kategoria me vjetërsi 5-10 vite pune përbën 23.1% të të anketuarve në bashki dhe ata me 11-20 vite pune përbëjnë 10.3%. Kategoritë e punonjësve me përvojë 21-30 vite pune dhe ata mbi 30 vite pune përbëjnë së bashku 15.4% të kampionit.

2. Objektivat e Planit të Integritetit

2.1 Përmirësimi i procesit të menaxhimit të riskut të integritetit në fushën e menaxhimit të pronave dhe planifikimit të territorit

Objektivi i parë i Planit të Integritetit të Bashkisë Shijak, synon menaxhimin e riskut të integritetit për bashkinë, me fokus në fushat e menaxhimit të pronave të bashkisë dhe planifikimit të territorit. Një menaxhim më i mirë i këtyre të fundit do të forconte ekonomisht bashkinë dhe do të lejonte shfrytëzim më të mirë të pronave bashkiake nga subjektet ekonomike. Disa prej sfidave kryesore që janë identifikuar në këto fusha

konsistojnë në përmirësimin e proceseve të inventarizimit dhe hipotekimit të pronave, miratimin e Planit të Përgjithshëm Vendor, etj.

Një model i mirë i zhvilluar për menaxhimin e pasurive të paluajtshme të qeverisjes vendore duhet të ndihmojë bashkinë të përcaktojë përmbajtjen e portofolit të tyre të pronave të paluajtshme, si dhe të monitorojë dhe kontrollojë performancën e tyre funksionale dhe financiare. Nëpërmjet masave nën këtë objektiv bashkia do të jetë në gjendje të menaxhojë pronat e bashkisë në mënyrë efektive dhe efikase, nëpërmjet miratimit të një politike institucionale për menaxhimin e pronave publike dhe zhvillimin e territorit.

2.2 Përmirësimi i procesit të menaxhimit të riskut të integritetit në fushën e menaxhimit financiar dhe kontrollit

Objektivi i dytë i Planit të Integritetit të Bashkisë Shijak, synon përforcimin e procesit të menaxhimit të riskut në fushën e menaxhimit financiar dhe atë të kontrollit. Menaxhimi i mirë i financave vendore përmes përmirësimit të efikasitetit të proceseve financiare dhe kontrollit më të mirë të tyre, do të sigurojë më shumë të ardhura për bashkinë, duke rritur kështu potencialin ekonomik të saj. Disa prej sfidave kryesore që janë identifikuar në fushën e menaxhimit financiar dhe kontrollit, konsistojnë në hartimin e strategjisë së menaxhimit të riskut financiar, përforcimin e proceseve të lidhura me prokurimet publike, forcimin e kapaciteteve të audituesve të bashkisë etj.

2.3 Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspektet e veçanta të etikës dhe integritetit.

Objektivi i tretë i Planit të Integritetit të Bashkisë Shijak, synon forcimin e kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit. Bashkia Shijak ka hartuar dhe miratuar një kuadër të gjerë rregullash dhe dokumentesh strategjike për aspekte të veçanta të integritetit, të tilla si: Rregulloren për Organizimin, Funkionimin, Detyrat dhe Kompetencat e Administratës së Bashkisë Shijak dhe Njësive Administrative; Kodin e Etikës për Punonjësit e Administratës së Bashkisë Shijak; Rregulloren për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve; etj. Megjithatë, rishikimi i kuadrit rregullator është i domosdoshëm për të arritur forcimin dhe qartësimin e parashikimeve ekzistuese, si dhe për të krijuar një kuadër rregullator efektiv që përmban dispozita të nevojshme që janë të lidhura me çështjet e integritetit.

2.4 Forcimi i integritetit institucional të bashkisë, përmes menaxhimit dhe zhvillimit të burimeve njerëzore si dhe përmirësimit të shërbimeve publike dhe mbështetëse.

Objektivi i katërt i Planit të Integritetit të Bashkisë Shijak, synon forcimin e procesit të zhvillimit të burimeve njerëzore dhe të shërbimeve publike e mbështetëse në bashki, me qëllim identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit. Përmirësimi i proceseve të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe shërbimeve mbështetëse në institucion, do të sigurojë zhvillimin e kapaciteteve dhe aftësive të nevojshme në kuadër të zbatimit dhe konsolidimit të mekanizmave garantuese të integritetit në institucion, me qëllim rritjen e profesionalizimit të personelit dhe përmirësimin e integritetit të zyrtarëve. Përveç kësaj,

bashkia e nje rëndësinë e konsolidimit të burimeve njerëzore të përshtatshme për të zhvilluar kulturën dhe standardet etike, të cilat do të jenë përgjegjëse për përmirësimin e mjedisit në aspektin etik. Për të eliminuar rreziqet e korrupsionit, bashkia e konsideron të rëndësishme marrjen e masave parandaluese. Prandaj, në kuadër të këtij objekti, synimi i bashkisë është forcimi i etikës dhe standardeve të larta të sjelljes si dhe zvogëlimi i rreziqeve të korrupsionit. Kjo do të sjellë përmirësim të mekanizmave të menaxhimit të shërbimeve publike, gjë që do të mundësojë shërbime më të mira për qytetarët.

2.5 Forcimi i llogaridhënies publike dhe transparencës në bashki, për rritjen e besimit dhe përfshirjes së qytetarëve ndaj veprimtarisë së bashkisë.

Objekti i pestë i Planit të Integritetit të Bashkisë Shijak, synon forcimin e llogaridhënies publike dhe transparencës në bashki, nëpërmjet përmirësimit të proceseve rregulluese të konsultimeve publike, rritjen e përfshirjes së qytetarëve në vendimmarrje dhe zhvillimin e transparencës proaktive. Përmirësimi i këtyre proceseve do të ndikojë në rritjen e besimit të publikut dhe përfshirjen më të madhe të tij në veprimtarinë e bashkisë.

3. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave që synojnë të adresojnë risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit, të identifikuar sipas fushave të përgjegjësisë së Bashkisë. 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 efektive, 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 prioritetëve të risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e mësimave për planifikim më të mirë në të ardhmen. Raportimi është një procedurë e rregullt, që siguron zbatimin e Planit të Integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara. Ky proces ndodet 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 një periudhe gjashtëmujore. Raportimi i lejon titullarit të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa. Raporti që rezulton nga procesi i monitorimit paraqitet pranë Këshillit Bashkiak, si organi vendimmarrës i bashkisë.

Objektivi 1: Përmirësimi i procesit të menaxhimit të riskut të integritetit në fushën e menaxhimit të pronave dhe planifikimit të territorit

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut (Burimi i rrezikut/ Tipi i impaktit)	Rreziku Inheren t	Kontrolli (rekomandime)	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1	Mosndjekja e procesit të dhënies së lejeve për shërbimin e transportit nga sektori i shërbimeve dhe infrastrukturës publike (sipas përcaktimeve në rregulloren e brendshme të bashkisë për këtë drejtori).	Operacional	Mesatar	1. Vlerësimi i ndjekjes procedurale të procesit për dhënien e lejeve të ushtrimit të transportit nga sektori i shërbimeve dhe infrastrukturës publike, në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit. 2. Analiza dhe gjetjet t'i komunikohen titullarit të institucionit.	Grup pune me punonjës të bashkisë, i koordinuar nga Drejtoria e Planifikimit të Territorit, Shërbimeve dhe Infrastrukturës Publike. <i>Gjashtëmujori i parë 2023</i>
2	Mungesa e një njësie institucionale të dedikuar për funksionin e administrimit dhe menaxhimit të pronave.	Operacional/ Strategjik	I lartë	1. Vlerësimi i nevojës së riorganizimit të brendshëm të një sektori të bashkisë, duke i shtuar dhe funksionin e administrimit dhe menaxhimit të pronave, me burime njerëzore të mjaftueshme dhe teknike në fushë. 2. Raporti i Vlerësimit t'i komunikohet titullarit të bashkisë.	Grup pune me punonjës të bashkisë <i>Gjashtëmujori i parë 2023</i>
3	Vonesa në procesin e inventarizimit dhe azhornimit të pronave të njësisë administrative Gjepalaj, Maminas, Xhafzotaj dhe Shijak.	Operacional/ Informacioni	I lartë	1. Ngritja e një task force me punonjës të bashkisë për të përshpejtuar procesin e inventarizimit dhe azhornimit të pronave të bashkisë dhe përgatitjen e dokumentacionit shoqërues për pronat e inventarizuara.	Grup pune me punonjës të bashkisë <i>Gjashtëmujori i parë 2023</i>
4	Moshipotekimi i pronave të bashkisë si rrjedhojë e mungesës së fondeve për ta financuar këtë proces.	Operacional/ Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	Lidhja e një marrëveshjeje bashkëpunimi ndërmjet Bashkisë dhe Hipotekës me fokus mbështetjen institucionale për hipotekimin e objekteve të reja të rindërtimit.	1. Drejtoria Ekonomike <i>Gjashtëmujori i dytë 2023</i> 2. Kabineti i kryetarit dhe Drejtoria Juridike <i>Gjashtëmujori i dytë 2023</i>

5	Vonesa në hipotekimin e pronave që janë objekte të reja të rindërtimit.	Operacional/Burime Njerëzore	Mesatar	1. Lidhja e një Marrëveshje bashkëpunimi me ASHK-në për prioritetizimin e hipotekimit të objekteve të reja nga rindërtimi.	Kabineti i kryetarit dhe Drejtoria Juridike <i>Gjashtëmujori i dytë 2023</i>
6	Mungesë e një baze të dhënash në format elektronik i pronave të bashkisë.	Reputacional/financiar	I lartë	1. Përgatitja e një baze të dhënash, në sistemin elektronik të brendshëm të listës paraprake për pronat e bashkisë dhe dokumentacionin shoqërues. Sigurimi i aksesit për punonjësit e bashkisë.	Grup pune me punonjës të bashkisë i koordinuar nga personi përgjegjës për pronat <i>Gjashtëmujori i dytë 2023</i>
7	Mungesa e një strategjie të brendshme për administrimin e pronave bashkiake, për Menaxhimin e Pronave të bashkisë 2018.	Operacional/Financiar	Mesatar	1. Ngritja e një grupi pune për hartimin e Strategjisë për administrimin e pronave bashkiake, duke marrë në konsideratë dhe planin dhjetëvjeçar të miratuar për Menaxhimin e Pronave të Bashkisë 2018. . 2. Miratimi dhe publikimi në faqen e web-it i strategjisë së pronave të bashkisë.	Grup pune me punonjës të bashkisë <i>Gjashtëmujori i dytë 2024</i>
8	Mungesa e një plani të përgjithshëm vendor për shkak të procesit të zgjatur të miratimit të draftit.	Operacional/Strategjik	Mesatar	1. Të miratohet draft-plani i përgjithshëm vendor.	Drejtoria e Planifikimit të Territorit, Shërbimeve dhe Infrastrukturës Publike <i>Gjashtëmujori i dytë 2023</i>

Objektivi 2: Përmirësimi i procesit të menaxhimit të riskut të integritetit në fushën e menaxhimit financiar dhe kontrollit

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
9	Aplikimi i skenarëve optimistë në procesin e Planifikimit Buxhetor, me pasoja në procesin e realizimit të buxhetit.	Operacional/ Financiar	Mesatar	Rishikimi i skemës së të ardhurave duke marrë në konsideratë faktorët e riskut të vitit paraardhës dhe projeksionet për periudhën pasardhëse.	Drejtoria Ekonomike <i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i>
10	Mungesa e mbledhjes së taksës së ndikimit në infrastrukturë, me pasojë mosrealizimin e buxhetit të bashkisë.	Operacional/ Financiar	Mesatar	Të vlerësohet një marrëveshje bashkëpunimi me ASHK-në në funksion të mbledhjes së taksës së ndikimit në infrastrukturë. Marrëveshja të përcaktojë detyrimin se para lëshimit të certifikatës së pronësisë për aplikantët, të kërkohet konfirmimi nga Bashkia Shijak, për kryerjen e pagesës së certifikatës së përdorimit nga aplikanti.	Drejtoria Ekonomike <i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i>
11	1. Mungesa e Regjistrimit të Riskut në institucion. 2. Mungesa e një strategjie për menaxhimin e riskut financiar në institucion.	Operacional	I lartë	1. Përcaktimi në Rregulloren e Brendshme të Bashkisë, i detyrimit të ndërveprimit dhe bashkëpunimit mes drejtorive të bashkisë, në përgatitjen e regjistrimit të riskut për bashkinë. Çdo drejtori, dërgon brenda një afati të caktuar në Drejtorinë Ekonomike, risqet e identifikuar dhe të analizuar në nivel drejtorie. 2. Drejtoria Ekonomike në Bashki mban dhe përditëson regjistrin e riskut në institucion. 3. Hartimi dhe miratimi i strategjisë për menaxhimin e riskut sipas modeleve të praktikave më të mira (COSO). 4. Informimi për strategjinë i çdo njësisë/drejtorie të bashkisë dhe publikimi i saj	1. Grup pune me punonjës të bashkisë, për rishikimin e Rregullores së Brendshme të Bashkisë <i>Gjashtëmujori i parë 2023</i> 2. Koordinator i Riskut <i>Gjashtëmujori i parë 2022</i> 3. Grup pune me punonjës të bashkisë për hartimin e Strategjisë së Menaxhimit të Riskut Financiar <i>Gjashtëmujori i dytë i 2023-it.</i>

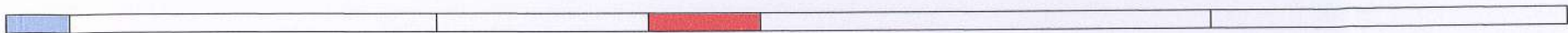
				në faqen zyrtare të bashkisë.	
12	Mungesa e një njësie të dedikuar për funksionin dhe proceset e prokurimeve publike.	Operacional/ Financiar	I lartë	<ol style="list-style-type: none"> Vlerësimi i nevojës për caktimin e një punonjësi si mbikëqyrës për procedurat e prokurimeve publike në bashki. Raporti i vlerësimit t'i komunikohet titullarit të bashkisë. 	<p>Grup pune me punonjës të Drejtorisë Ekonomike, Drejtorisë Juridike dhe Drejtorisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore</p> <p><i>Gjashtëmujori i dytë 2023</i></p>
13	Punonjësit e sektorit të auditit nuk janë të pajisur me certifikimet përkatëse sipas standardeve dhe kërkesave të legjislacionit të auditit.	Operacional Strategjik	Mesatar	Marrja e masave që Sektori i Auditit të Brendshëm të funksionojë me 3 punonjës të certifikuar.	<p>Sektori i AB-së dhe Drejtoria e Burimeve Njerëzore</p> <p><i>Gjashtëmujori i dytë 2024</i></p>
14	Kapacitete teknike të kufizuara të punonjësve të njësisë së auditit për procesin e sinjalizimit.	Operacional/ Informacioni	Mesatar	<ol style="list-style-type: none"> Realizimi i trajnimeve të domosdoshme për procesin e hetimit dhe shqyrtimit administrativ të sinjalizimeve, për praktika apo veprime të dyshuara korrupsioni, për stafin e AB-së. Rikujtesë periodike e punonjësve mbi funksionin dhe kontaktin e sinjalizuesit. 	<p>Sektori i Auditit të Brendshëm +ILDKPKI</p> <p><i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i></p>

Objektivi 3: Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspektet e 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
15	Mungesa e procedurave të qarta, të shkruara, që rregullojnë mbarëvajtjen e procesit të prokurimeve publike.	Operacional	Mesatar	1. Hartimi i një rregulloreje për procesin e organizimit të prokurimit publik në të gjitha etapat: autoriteti kontraktor, regjistri i prokurimeve teknike; hartimi dhe miratimi i specifikimeve teknike, ngritja dhe funksionimi i KVO-së; njoftimi dhe lidhja e kontratave të prokurimit publik.	Drejtorja Juridike dhe Drejtorja Ekonomike <i>Gjashtëmujori i dytë 2023</i>
16	Mungesa e përgjithshme e Procedurave Standarde të Veprimit (PSV-ve) për proceset e punës që administrohen nga drejtoritë e bashkisë.	Operacional	Mesatar	1. Kryerja e një analize me qëllim identifikimin e proceseve të punës së bashkisë që kanë përparësi për hartimin e PSV-ve (proceset kryesore të punës). 2. Hartimi dhe miratimi i PSV-ve për proceset me rëndësi kritike të bashkisë. 3. Informimi i stafit në lidhje me këto PSV.	1. Grup pune me punonjës nga drejtoritë e bashkisë për identifikimin e PSV-ve me përparësi për bashkinë i cili koordinohet nga Drejtorja e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i parë 2024</i> 2. Grup pune me punonjës nga drejtoritë e bashkisë për hartimin e PSV-ve, i cili koordinohet nga Drejtorja e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i dytë 2025</i>

17	Mungesa e rregullave të brendshme për ruajtjen e informacionit konfidencial dhe të dhënave personale në nivel bashkie. Mungesa e dokumentit politik të mbrojtjes së privatësisë.	Operacional/ Informacioni	I lartë	1. Parashikimi në Rregulloren e Brendshme i rregullave për ruajtjen e informacionit konfidencial dhe të dhënave personale në nivel bashkie. 2. Miratimi i dokumentit politik të privatësisë në nivel institucioni.	1. Grup pune me punonjës të bashkisë për rishikimin e Rregullores së Brendshme i cili koordinohet nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore 2. Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i dytë 2023</i>
18	Mungesë e përcaktimit të funksioneve dhe përkatësisë strukturale të Sektorit të Integritimit Evropian dhe Koordinimit të Ndihmës së Huaj në rregulloren e bashkisë (referuar organigramës së bashkisë ky sektor është në varësi direkte të kryetarit të bashkisë).	Strategjik/Burime Njerëzore	Mesatar	1. Parashikimi në Rregulloren e Brendshme të roleve dhe funksioneve të Sektorit të Integritimit Evropian dhe Koordinimit të Ndihmës së Huaj. 2. Kryerja e një analize të brendshme për vendosjen e këtij sektori nën një drejtori të bashkisë.	1. Grup pune me punonjës të bashkisë për rishikimin e Rregullores së Brendshme, i cili koordinohet nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i> 2. Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i>
19	Mungesë qartësie e kompetencave të Shefit të Kabinetit në Rregulloren e Brendshme të bashkisë.	Strategjik/Burime Njerëzore	I lartë	1. Miratimi i rregullave të qarta në rregulloren e bashkisë për funksionin e Shefit të Kabinetit të Bashkisë, rolet dhe detyrat e tij në drejtim të rritjes së performancës së bashkisë. 2. Përfshirja e rregullave për kabinetin e Kryetarit të Bashkisë në Rregulloren për Etikën dhe Integritetin ose Kodin e Sjelljes së	1&2. Grup pune me punonjës të bashkisë për rishikimin e Rregullores së Brendshme, i cili koordinohet nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i> 3. Drejtoria e Burimeve Njerëzore

				Bashkisë. 3. Realizimi i trajnimeve të kabinetit të kryetarit të bashkisë në lidhje me Kodin e Sjelljes/Rregulloren për etikën dhe integritetin në bashki.	<i>Gjashtëmujori i parë 2023</i>
20	Mungesa e parashikimit në rregulloren e institucionit të funksioneve të Koordinatorit për të Drejtën për Informim dhe atij të Njoftimit dhe Konsultimit Publik.	Operacional	I lartë	1. Parashikimi në Rregulloren e Brendshme të bashkisë, të funksioneve të Koordinatorit për të Drejtën për Informim dhe Atij të Njoftimit dhe Konsultimit Publik.	Grup pune me punonjës të bashkisë për rishikimin e Rregullores së Brendshme i cili koordinohet nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i>
21	Mungesë e rregullave të qarta për procesin e deklarimit të dhuratave, veprimtarive të dyta në Kodin e Etikës për punonjësit e bashkisë. (88 % e punonjësve deklarojnë që nuk dinë të kenë rregulla për këtë gjë në bashki). Mungesa e formateve-tip për kërkesat për leje mbi ushtrimin e veprimtarive të dyta nga punonjësit; regjistri i dhuratave për punonjësit e bashkisë.	Burime Njerëzore	I lartë	1. Parashikimi në Kodin e Etikës për punonjësit e bashkisë, të rregullave të qarta për procesin e deklarimit të dhuratave, veprimtaritë e dyta në Kodin e Etikës për punonjësit e bashkisë. 2. Hartimi i formateve për kërkesat për leje nga punonjësit e bashkisë për ushtrimin e veprimtarive të dyta (mësimdhënie, konsulenca etj.) 3. Krijimi i një regjistri të deklarimit të dhuratave për punonjësit e bashkisë.	1. Grup pune me punonjës të bashkisë për rishikimin e Kodit të Etikës për punonjësit e bashkisë, i cili koordinohet nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i> 2&3 Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i parë 2023</i>



Objektivi 4: Përforcimi i integritetit institucional të bashkisë, përmes menaxhimit dhe zhvillimit të burimeve njerëzore si dhe forcimit të shërbimeve publike dhe mbështetëse

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
22	Kapacitete teknike të kufizuara për legjislacionin tatimor, të inspektorëve të sektorit të tatim-taksave.	Burimet Njerëzore/ Ligjor dhe Kontraktual	Mesatar	1. Realizimi i trajnimeve të inspektorëve të Sektorit të Taksave dhe Tarifave Vendore për legjislacionin fiskal.	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i dytë 2023</i>
23	Kapacitete teknike të kufizuara në njësinë e prokurimeve publike në bashki, por edhe të stafit të bashkisë të angazhuar në këtë proces për: ndryshimet mbi legjislacionin e prokurimit publik, procesin në tërësi, përgatitjen e Termave të Referencës etj.	Operacional/ Reputacional dhe Imazhi	I lartë	1. Realizimi i trajnimeve periodike për punonjësit e njësisë së prokurimeve publike për legjislacionin në prokurime publike dhe përditësimin e tij. 2. Realizimi i trajnimeve periodike, pjesë e Planit Vjetor të Trajnimeve për punonjësit e bashkisë për ngritjen e kapaciteteve në proceset e prokurimeve publike, veçanërisht në procesin e hartimit të termave të referencës.	Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore +ASPA dhe APP <i>Gjashtëmujori i parë 2023</i>
24	Kapacitete teknike të kufizuara në ekipet e menaxhimit të PBA-së në drejtoritë e bashkisë për PBA-në.	Burime Njerëzore	I lartë	1. Trajnime të brendshme dhe të jashtme, me punonjësit e bashkisë që janë pjesë e ekipeve të menaxhimit të PBA-së për PBA-në (procesi, raportimet etj).	Drejtoria Ekonomike + Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore +ASPA <i>Gjashtëmujori i parë 2023</i>
25	Mungesë e koordinimit dhe bashkëpunimit mes drejtorive të bashkisë gjatë procesit të përgatitjes së programit buxhetor afatmesëm.	Operacional	I lartë	1. Hartimi dhe miratimi i një PSV-je të posaçme për koordinimin e punës ndërmjet drejtorive të bashkisë gjatë procesit të përgatitjes dhe miratimit të PBA-së. 2. Formalizimi i detyrimit për shkëmbimin e informacionit mes drejtorive në lidhje me	Drejtoria Ekonomike <i>Gjashtëmujori i parë 2024</i>

			hartimin e PBA-së dhe buxhetit vjetor nëpërmjet komunikimit shkresor. 3. Informimi i stafit përgjegjës të bashkisë mbi këtë PSV.		
26	Mungesa e burimeve njerëzore të specializuara si inxhinierë ndërtimi dhe agronomë në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit, Shërbimeve dhe Infrastrukturës Publike me pasoja të mundshme në efektivitetin e përmbushjes së funksioneve dhe detyrave.	Burimet Njerëzore/ Operacional	Mesatar	1. Të iniciohen procedurat rekrutuese për mbushjen e pozicioneve vakante sipas strukturës organike të Bashkisë. 2. Të vlerësohen nevojat e institucionit për burime njerëzore të specializuara për pozicione të shërbimit civil, kryesisht në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit, Shërbimeve dhe Infrastrukturës Publike si edhe për Sektorin e Burimeve Njerëzore në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore. 3. Analiza t'i komunikohet titullarit të institucionit.	Grup pune me punonjës nga drejtoritë e bashkisë i cili koordinohet nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i parë 2023</i>
27	Mungesë e njohurive të punonjësve të bashkisë për etikën dhe integritetin.	Burime Njerëzore	I lartë	1. Trajtime për punonjësit e Bashkisë për legjislacionin mbi etikën dhe integritetin. 2. Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Trajnimeve të Bashkisë.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i parë 2023</i>
28	Angazhim i nëpunësve në detyra shtese përtej përshkrimit të punës me pasoja të mundshme në efektivitetin e përmbushjes së funksioneve dhe detyrave.	Burime Njerëzore	I lartë	1. Parashikimi në Rregulloren e Brendshme të institucionit, i angazhimit të punonjësve në detyra shtesë të ndërlidhura organikisht me detyrat parësore të tyre.	Grup pune me punonjës të bashkisë për rishikimin e Rregullosës së Brendshme, i cili koordinohet nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i>
29	Mungesë e njohurive për rregullat mbi veprimtaritë e jashtme të punonjësve të bashkisë.	Burime Njerëzore	I lartë	1. Informimi periodik i punonjësve të bashkisë për rregullat mbi veprimtaritë e jashtme të punonjësve të bashkisë.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Menjëherë dhe në vazhdimësi</i>

30	Mungesë e njohurive të punonjësve të bashkisë për rregullat e komunikimit brenda bashkisë.	Burime Njerëzore	Mesatar	1. Informimi në mënyrë periodike i stafit të bashkisë, për rregullat e komunikimit brenda bashkisë (rregullorja e miratuar për këtë qëllim).	Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Menjëherë dhe në vazhdimësi</i>
31	Mungesë njohurish të punonjësve të bashkisë për njësinë përgjegjëse të konfliktit të interesit, regjistrin përkatës dhe procesin e KI-së.	Burime Njerëzore	I lartë	1. Informimi në mënyrë periodike i stafit të bashkisë për njësinë përgjegjëse të konfliktit të interesit, regjistrin përkatës dhe procesin e KI-së. 2. Ofrimi i trajnimeve për legjislacionin dhe procesin e KI-së.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore +ASPA <i>Menjëherë dhe në vazhdimësi</i>
32	Vonesa në kryerjen e procesit të vlerësimit të performancës së punonjësve.	Burime Njerëzore	I lartë	1. DBNJ-ja t'i kryejë njoftime paraprake, drejtuesve të drejtorive për afatet e procesit. 2. DBNJ-ja të kryejë takime informuese periodike, për personelin drejtues mbi procesin e vlerësimit.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore +ASPA <i>Menjëherë dhe në vazhdimësi</i>
33	Mungesa e njohurive nga punonjësit e bashkisë për Planin Vjetor të Trajnimeve të Bashkisë.	Burime Njerëzore	Mesatar	1. Informimi i punonjësve të bashkisë për Planin Vjetor të Trajnimeve, bazuar në identifikimin e nevojave brenda institucionit (përfshihen trajnimet e ofruara nga ASPA-ja si trajnime të brendshme apo nga aktorë të tretë brenda apo jashtë vendit). 2. Transparenca e tij brenda në institucion. 3. Planifikimi i tij në PBA.	1&2 Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Menjëherë dhe në vazhdimësi</i> 3. Drejtoria Ekonomike <i>Gjashtëmujori i dytë 2023</i>
34	Mungesa e një sistemi të brendshëm i vlerësimit të trajnimeve të kryera nga punonjësit e bashkisë.	Burime Njerëzore	Mesatar	1. Hartimi i një formati tip në nivel bashkie, i vlerësimit të trajnimeve të kryera nga punonjësit e bashkisë. 2. Zbatimi i formatit tip për të gjithë punonjësit e bashkisë pas përfundimit të trajnimit.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i parë 2023 dhe në vazhdimësi</i>
35	Mungesë njohurish të punonjësve të bashkisë për rolin dhe proceset që ndjek Njësia e Auditit të Brendshëm	Operacional/ Strategjik	Mesatar	1. Takime të brendshme informuese me punonjësit e bashkisë mbi rolin, funksionet dhe proceset e njësise.	1. Sektori i Auditit të Brendshëm <i>Menjëherë dhe në vazhdimësi</i> 2. Grup pune me punonjës të

	në Bashki.			<p>2. Përcaktimi në Rregulloren e Brendshme të Bashkisë, i pavarësisë së Sektorit të Auditit të Brendshëm të Bashkisë.</p> <p>3. Reflektimi i kësaj të fundit në organigramën e bashkisë.</p>	<p>bashkisë për rishikimin Rregullores së Brendshme, i cili koordinohet nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore</p> <p><i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i></p> <p>2. Drejtoria e Burimeve Njerëzore</p> <p><i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i></p>
36	Njohuri të kufizuara të punonjësve të bashkisë për strukturën përgjegjëse dhe rregullat për procesin e sinjalizimit.		Mesatar	<p>1. Ofrimi i trajnimeve të brendshme dhe të jashtme, për punonjësit e bashkisë, mbi procesin e sinjalizimit.</p> <p>2. Publikimi i të dhënave të njësisë përgjegjëse për sinjalizimet.</p> <p>3. Rikujtesë periodike punonjësve për kontaktet e njësisë.</p>	<p>Sektori i Auditit të Brendshëm + DBNJ</p> <p><i>Gjashtëmujori i dytë 2022 dhe në vazhdimësi</i></p>
37	Mungesa e burimeve njerëzore në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit, Shërbimeve dhe Infrastrukturës Publike, për specialistë në fushën e inxhinierisë, me pasoja në performancën e detyrave dhe funksioneve të ushtruara nga drejtori.	Burime Njerëzore/ Operacional	I lartë	<p>1. Vlerësimi i nevojave për pozicione pune në këtë drejtori në fushën e inxhinierisë dhe ekonomisë.</p> <p>2. Analiza t'i përcillet titullarit të bashkisë.</p> <p>3. Përcaktimi i kriterëve të punësimit për pozicionet e punës në Sektorin e Shërbimeve dhe Infrastrukturës Publike sipas nevojave.</p>	<p>Drejtorja e Burimeve Njerëzore + Drejtoria e planifikimit të territorit, shërbimeve dhe infrastrukturës publike.</p> <p><i>Gjashtëmujori i dytë 2023</i></p>
38	Burime njerëzore të pamjaftueshme	Burimet Njerëzore/	Mesatar	1. Drejtoria e Burimeve njerëzore dhe	Drejtorja e Planifikimit të Territorit,

	në sektorin e planifikimit, kontrollit e zhvillimit të territorit, si dhe sektorit të projekteve në bashki, me formim të veçantë në inxhinieri ndërtimi dhe konstrukcion.	Operacional		Drejtoria e Planifikimit të Territorit, Shërbimeve dhe Infrastrukturës Publike, të vlerësojnë mjaftueshmërinë e strukturës organizative të drejtorise, me specialistët e inxhinierise së ndërtimit dhe konstrukcionit, në përfitim të rritjes së produktivitetit të proceseve të administruara nga kjo drejtori. 2. Analiza t'i komunikohet titullarit të bashkisë.	Shërbimeve dhe Infrastrukturës Publike + Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i parë 2023</i>
39	Vonesa në procesin e shpërndarjes së praktikave/shkresave nga Protokollit në drejtoritë e bashkisë, me pasoja në eficensën kohore të shqyrtimit dhe kthimit të përgjigjeve.	Operacional	Mesatar	1. Hartimi i një plani pune me afate konkrete për shpërndarjen e praktikave/shkresave nga Protokollit në drejtoritë e bashkisë. 2. Monitorim i vazhdueshëm nga eprori i punonjësve të protokollit për respektimin e planit.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i>
40	Vonesa në procesin e popullimit të sistemit HRMIS.	Operacional/ Informacioni	Mesatar	1. Hartimi i një plani pune me afatet dhe personat përgjegjës të përcaktuar, për ngarkimin e dokumentacionit elektronik të dosjeve të personelit në sistemin HRMIS.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i dytë 2023</i>
41	Mungesa e pozicionit të Sekretarit të Përgjithshëm në strukturën dhe organikën e bashkisë.	Strategjik/Burime Njerëzore	I lartë	1. Kryerja e një analize të nevojës për përcaktimin e pozicionit të Sekretarit të Përgjithshëm në strukturën/organikën e bashkisë. 2. Komunikimi i analizës me titullarin.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore në bashkëpunim me drejtoritë e bashkisë <i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i>
42	Mungesë e Planit Strategjik të Zhvillimit të Bashkisë.	Strategjik	I lartë	1. Hartimi dhe miratimi i një plani strategjik të bashkisë.	Grup pune me punonjës të bashkisë për hartimin e Planit Strategjik të Bashkisë i cili koordinohet nga Drejtoria Ekonomike <i>Gjashtëmujori i dytë 2023</i>

43	Mungesa e një instrumenti për administrimin e shërbimit publik.	Operacional	Mesatar	1. Hartimi dhe miratimi i instrumentit për administrimin e shërbimit publik.	Grup pune me punonjës të bashkisë i koordinuar nga Drejtoria e Planifikimit të Territorit, Shërbimeve dhe Infrastrukturës publike. <i>Gjashtëmujori i dytë 2024</i>
44	Mungesa e një sistemi administrimi të performancës së shërbimit, bazuar mbi standarde të përcaktuara.	Operacional	Mesatar	1. Ngritja e një grupi pune me urdhër të titullarit, për hartimin e standardeve të cilësisë për çdo shërbim. 2. Hartimi dhe miratimi i standardeve të administrimit të performancës. 3. Publikimi i instrumentit të miratuar dhe treguesve përkatës të performancës në PT-në e bashkisë.	Grup pune me punonjës të bashkisë, i koordinuar nga Drejtoria e Planifikimit të Territorit, Shërbimeve dhe Infrastrukturës publike. <i>Gjashtëmujori i dytë 2024</i>
45	Mungesa e një analize aktuale për hartimin e Planit Vjetor të Menaxhimit të Mbetjeve (analiza e kryer është ajo e vitit 2016).	Operacional/ Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	1. Kryerja e një analize aktuale me qëllim hartimin e një Plani Vjetor të Menaxhimit të Mbetjeve, të mbështetur në evidenca. 2. Hartimi dhe miratimi i një Planit Vjetor të Menaxhimit të Mbetjeve.	Grup pune me punonjës të bashkisë, i koordinuar nga Drejtoria e Planifikimit të Territorit, Shërbimeve dhe Infrastrukturës Publike. <i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i>
46	Mosruajtja e dokumenteve financiare sipas kushteve fizike të përshtatshme.	Operacional/ Ligjor	Mesatar	Te realizohet asgjësimi periodik i dokumenteve, sipas afatit të ruajtjes së dokumentacionit, për të shmangur mbingarkesën e ambientit ku ruhet dokumentacioni.	Arkiva <i>Gjashtëmujori i parë 2025</i>

47	Mungesa e mjediseve fizike të dedikuara për arkivimin e dokumenteve, në ambientet e njësisë përgjegjëse për dokumentet.	Operacional/ Informacioni	Mesatar	Vlerësimi i nevojës për sigurimin e hapësirave të dedikuara për arkivimin e dokumenteve të institucionit, në kushtet e përshtatshme, sipas kërkesave të legjislacionit në fuqi.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i parë 2023</i>
----	---	------------------------------	---------	---	--

Objektivi 5: Forcimi i llogaridhënies publike dhe transparencës së bashkisë, për rritjen e besimit dhe përfshirjes së qytetarëve ndaj veprimtarisë së bashkisë

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
48	Programi i Transparencës së Bashkisë ka mangësi në përmbajtjen e tij si rrjedhojë e: - Mungesës së rregullave për ndërveprimin e drejtorive të bashkisë me Koordinatorin për të Drejtën për Informim me qëllim përditësimin e PT-së; - Vonesa në dërgimin e informacionit nga drejtoritë e bashkisë për përditësimin e PT-së.	Operacional	Mesatar	1. Parashikimi në Rregulloren e Brendshme të Bashkisë i detyrimit të ndërveprimit të drejtorive të bashkisë me Koordinatorin për të Drejtën për Informim, për përditësimin e PT-së dhe vendosjen e afateve konkrete për dërgimin e materialeve për publikim.	Grup pune me punonjës nga drejtoritë e bashkisë për rishikimin e Rregullores së Brendshme, i cili koordinohet nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore + Koordinatorin për të Drejtën për Informim <i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i>
49	Mungesë njohurish të punonjësve për të drejtën për informim dhe kufizimet e saj, si dhe mbrojtjen e të	Burime Njerëzore	I lartë	1. Trajnime për punonjësit e Bashkisë për legjislacionin e informimit dhe kufizimet e tij, përfshirë edhe për mbrojtjen e të dhënave	Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i parë 2023</i>

	dhënave personale.		personale. 2. Përfshirja e këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Trajnimeve të Bashkisë.	
50	Mungesa e një baze të dhënash nga Koordinatorin për Njoftimin dhe Konsultimin Publik me kontaktet e aktorëve të jashtëm/ grupeve të interesit për njoftimin e takimeve konsultuese me bashkinë.	Operacional/ Informacioni	moderuar	1. Krijimi dhe mirëmbajtja e një baze të dhënash, ku të listohen pjesëtarët e grupeve të interesit, sipas tematikës, në kuadër të konsultimeve publike. Koordinatori për Njoftimin dhe Konsultimin Publik në Bashki <i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i>
51	Raportet e auditimit të brendshëm që janë ushtruar në bashki dhe raportet e auditimit të jashtëm nuk janë publike në faqen zyrtare të bashkisë.	Operacional/ Informacioni	Mesatar	1. Publikimi në PT-në e bashkisë, i raporteve të auditimit të brendshëm dhe raporte të auditimit të jashtëm; si dhe Plani i Veprimit për zbatimin e rekomandimeve të lëna në përfundim të procedurave të auditimit të brendshëm dhe të jashtëm. Sektori i Auditit të Brendshëm <i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i>
52	Kontratat publike mes bashkisë dhe operatorëve privatë nuk janë publikuar në faqen e bashkisë.	Operacional/ Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	1. Të publikohen kontratat publike sipas dispozitave në fuqi dhe modelit të PT-së për njësitë e qeverisjes vendore. Drejtoria e Planifikimit të Territorit, Shërbimeve dhe Infrastrukturës Publike + Koordinatorin për të Drejtën për Informim <i>Gjashtëmujori i dytë 2023</i>
53	Mungesa e një baze të dhënash me asetet dhe pronat e ofruara për shitje ose dhënie me qira, së bashku me kriteret që duhen plotësuar nga blerësit/qiradhënësit.	Operacional/ Informacioni	Mesatar	1. Të hartohet një bazë të dhënash, lista e mirëfilltë e aseteve të disponueshme të Bashkisë, dhe të paraqitet informacioni në faqen zyrtare të bashkisë. Drejtoria e Planifikimit të Territorit, Shërbimeve dhe Infrastrukturës Publike <i>Gjashtëmujori i dytë 2024</i>
54	Problematika në funksionimin e Zyrës së Shërbimit me Një Ndalesë në Bashki:	Operacional	Mesatar	1. Alokimi me logjistikën e nevojshme (kompjuter, skaner dhe fotokopje) – 1. Drejtoria Ekonomike <i>Gjashtëmujori i dytë 2023</i> 2. Grup pune me punonjës të

<p>- Mungesë mjedisesh logjistike për funksionimin e kësaj zyre; - mungesë ndërveprimi mes drejtorive të bashkisë të përfshira në proces dhe Zyrës së Shërbimit me Një Ndalesë, me pasoja në afatet e kthimit të përgjigjeve.</p>		<p>parashikimi në PBA. 2. Parashikimi në Rregulloren e Brendshme të Bashkisë i detyrimit të ndërveprimit mes drejtorive të bashkisë të përfshira në proces dhe zyrës së shërbimit, dhe vendosjen e afateve konkrete për ndërveprim në rastet e kthimit të përgjigjeve.</p>	<p>bashkisë për rishikimin Rregullores së Brendshme, i cili koordinohet nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i dytë 2022</i></p>	
--	--	---	--	--