



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
BASHKIA HIMARË
KËSHILLI BASHKIAK

Nr. 2903 Prot.

Himarë, më 07.04 2025

VENDIM

Nr 16 Datë 02.04 .2025

PËR “MIRATIMIN E PLANIT TE INTEGRITETIT TE BASHKISE HIMARE 2025-2028”

Mbështetur në nenet 34,40,41,45,55 të ligjit nr 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, ligjin 9936 datë 26.08.2008 “Për menaxhimin e sistemimin buxhetor në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, kreu III nenet 10-20, kreu IV nenet 20-29, kreu VII nenet 39-40 të ligjit Nr 68/2017 “Për financat e qeverisjes vendore” ligjin Nr 10296 datë 08.07.2010. “Për menaxhimin financiar dhe kontrollin” udhëzimin nr. 2 datë 06.02.2012 të Ministrisë së Financave “Mbi procedurat standarte të miratimit të buxhetit”, të ndryshuar, mbi njoftimin për transfertën e pakushtëzuar e përgjithëshme dhe sektoriale, për vitin 2024, VKM 503, datë 1.08.2024 Për disa ndryshime në vendimin nr.328, datë 31.5.2023, të këshillit të ministrave, “për klasifikimin e funksioneve, grupimin e njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page, dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civilë e të punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore” Këshilli Bashkiak pasi mori në shqyrtim materialin e sjellë nga administrata e miratoi me 19 (nëntmbëdhjetë) vota pro, 1(një) kundër, 0(zero) abstenim dhe si më poshtë:

VENDOSI:

1. Të miratohet Plani i integritetit për Bashkinë Himarë 2025-2028 bashkëlidhur këtij vendimi.
2. Ngarkohet Bashkia Himarë për zbatimin e këtij vendimi
3. Efektet nisin sipas legjislacionit në fuqi

KRYETARI
Dhimitër KAPAJ



Nr. 2903/1 Prot.

Himarë, më 07.04 2025



PLANI I INTEGRITETIT
BASHKIA HIMARË

2025-2028

Miratuar me Vendimin nr. 16 , Datë 02.04. 2025 të Këshillit Bashkiak

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 ndërmjetësues në raport me qeverisjen qendrore, si dhe faktit që janë më pranë qytetarëve dhe të zgjedhura prej tyre. Me përparimin e procesit të decentralizimit të pushtetit, cilësia e qeverisjes vendore bëhet edhe më e rëndësishme.

Në kuadër të angazhimit për luftën kundër korrupsionit, promovimi i etikës publike, transparencës dhe vendimmarrjes me pjesëmarrje qytetare janë thelbësore. Për këtë arsye, Bashkia Himarë ka zhvilluar këtë Plan Integriteti si një politikë vendore me karakter parandalues për forcimin e integritetit të institucionit. Nëpërmjet angazhimit për zbatimin e këtij plani, Bashkia Himarë synon të forcojë përpjekjet në luftën kundër korrupsionit, të rrisë llogaridhënien, të përmirësojë transparencën dhe aksesin në informacion, si dhe të rrisë efektivitetin operacional të strukturave, duke siguruar shërbime publike cilësore për qytetarët.

Të ndërgjegjshëm për sfidat në rritje me të cilat përballen njësitë e vetëqeverisjes vendore në përgjithësi dhe Bashkia Himarë në veçanti, si dhe për 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 këtyre sfidave. Duke pasur një qasje gjithpërfshirëse dhe afatgjatë për parandalimin e korrupsionit, e konsiderojmë miratimin e këtij plani si një hap që dërgon një sinjal të qartë për synimin tonë për ta bërë integritetin një prioritet të institucionit për vitet në vijim. Përmes miratimit të Planit të Integritetit, ne mbështesim konsolidimin e një administrate vendore sa më etike dhe me integritet, si dhe krijimin e një qasjeje institucionale rezistente ndaj risqeve të integritetit dhe praktikave korruptive.

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

Vangjel TAVO

Kryetar i Bashkisë Himarë



Tabela e Përmbajtjes

1. Rëndësia e Planit të Integritetit	5
1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit	6
1.2 Qasja metodologjike	7
2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit	8
3. Plani i veprimit	11

1.Rëndësia e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit është një mekanizëm institucional për promovimin e etikës publike, përgjegjshmërisë, transparencës dhe pjesëmarrjes qytetare. Ai është një komponent i rëndësishëm i proceseve të përgjithshme planifikuese të bashkisë dhe një dokument operacional pune, ku përcaktohen masa konkrete për trajtimin e risqeve të integritetit, me qëllimin final të përmbushjes së objektivave strategjikë për forcimin e integritetit të institucionit. Ky plan është rezultat i një procesi vlerësimi të riskut të integritetit, që përfshin analizën e proceseve, nënprocese të punës dhe funksioneve të punonjësve të bashkisë, sipas fushave të saj të veprimtarisë.

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

- Strategjinë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2024-2030
- Ligjin nr. 119, datë 18.09.2014, “Për të drejtën e informimit”, i ndryshuar
- Ligjin nr. 9887, datë 10.03.2008, “Për mbrojtjen e të dhënave personale”, i ndryshuar
- Ligjin nr. 9367, datë 07.04.2005, “Për parandalimin e konfliktit të interesit në ushtrimin e funksioneve publike”, i ndryshuar
- Ligjin nr. 9049, datë 10.04.2003, “Për deklarimin dhe kontrollin e pasurive, detyrimeve financiare të të zgjedhurve dhe të disa nëpunësve publikë”, i ndryshuar
- Ligjin nr. 60, datë 02.06.2016, “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve”, i ndryshuar
- Ligjin nr. 9131, datë 08.09.2003, “Për rregullat e etikës në administratën publike”
- Strategjinë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2024-2030, miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 247, datë 20.03.2015, 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 dhe 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 zbatim nga Ministria e Drejtësisë për zhvillimin dhe zbatimin e planeve të integritetit (shtator 2019)

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

✓ Menaxhimi efektiv i burimeve njerëzore për forcimin e rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit.

✓ **Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik** në lidhje me aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit.

✓ **Rritja e transparencës proaktive të bashkisë** për të mundësuar një nivel më të lartë të llo garidhënies dhe aksesit të qytetarëve në informacion.

✓ **Menaxhimi i riskut të integritetit**, me fokus në fushat e përgjegjësisë së bashkisë.

Plani i Integritetit i Bashkisë Himarë është përgatitur me pjesëmarrjen aktive të gjithë stafit të bashkisë, nën drejtimin e Grupit të Punës. Ky plan, i miratuar me vendim të Këshillit Bashkiak, është i detyrueshëm për zbatim në të gjitha strukturat e bashkisë.

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 janar 2025 dhe përfundoi në muajin mars 2025. Stafi i bashkisë u angazhua përgjatë gjithë procesit të planifikimit të integritetit dhe vlerësimit të riskut përmes përdorimit të disa instrumenteve të udhëzuara nga **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

Gjatë kësaj faze, Bashkia e Himarës ka përdorur një qasje të strukturuar dhe të bazuar në të dhëna për të përgatitur dhe mobilizuar burimet njerëzore për zbatimin e Planit të Integritetit. Një nga instrumentet kryesore të përdorura ka qenë raporti **"Vlerësimi i funksionimit të Sistemit të Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik për vitin 2024"**, i cili ka ofruar një bazë të dhënash për të matur efikasitetin dhe përshtatshmërinë e kontrollit të brendshëm në Bashkinë e Himarës.

Raporti përfshin rezultate nga pyetësorët e vetëvlerësimit të përdorur për të identifikuar pikat e forta dhe dobësitë në praktikat aktuale të monitorimit dhe menaxhimit të kontrollit të brendshëm. **"Pyetësori i Vetëvlerësimit të Kontrollit të Brendshëm 2024"** dhe **"Pyetësori i Vetëvlerësimit të Komponentëve të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit në Njësitë e Sektorit Publik 2024"** janë dizajnuar specifikisht për të ofruar një përmbledhje të qartë të situatës aktuale dhe kanë ndihmuar në identifikimin e nevojave për përmirësim.

Mbledhja e këtyre të dhënave i ka mundësuar bashkisë të përcaktojë qartë prioritetet dhe të formulojë strategji për rritjen e kapaciteteve dhe përmirësimin e praktikave të menaxhimit të risqeve. Kjo ka krijuar një bazë të fortë për angazhimin e punonjësve dhe ka rritur ndërgjegjësimin mbi rëndësinë e integritetit dhe kontrollit të brendshëm.

Përgjatë kësaj faze, bashkia ka zhvilluar gjithashtu trajnime dhe sesione ndërgjegjësimi, duke përfshirë punonjësit në procesin e planifikimit të integritetit. Komunikimi efektiv i gjetjeve dhe

rekomandimeve nga raporti i kontrollit të brendshëm ka siguruar që të gjithë punonjësit të jenë të informuar dhe të përgatitur për të zbatuar masat e nevojshme për forcimin e integritetit institucional.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi i risqeve të integritetit

Procesi i identifikimit dhe analizimit të risqeve të integritetit filloi me një vlerësim të gjithanshëm të kuadrit të brendshëm rregullator të Bashkisë Himarë. Kjo analizë përfshiu rishikimin e politikave, procedurave dhe rregulloreve të ndryshme që rregullojnë funksionimin e institucionit. Qëllimi ishte të kuptohej nëse këto mjete rregullatore ofronin mbrojtjen e duhur kundër korrupsionit dhe ndihmonin në promovimin e një kulture të integritetit.

Në vijim, u organizuan grupe diskutimi (fokus-grupe) me përfaqësues nga drejtoritë e ndryshme të bashkisë. Këto seanca u zhvilluan për të mbledhur perspektiva të ndryshme dhe përvoja të drejtpërdrejta nga stafi që mund të ishte i ekspozuar ndaj rreziqeve të integritetit në funksionet e tyre të përditshme. Diskutimet ndihmuan në identifikimin e mundësive për përmirësim dhe në zbulimin e çështjeve të fshehura, të cilat nuk dilnin zakonisht në pah përmes procedurave të zakonshme mbikëqyrëse.

Për të plotësuar këtë qasje të drejtpërdrejtë, u administrua gjithashtu një pyetësor vetëvlerësimi, i cili u shpërnda te të gjithë punonjësit e bashkisë. Pyetësori kishte për qëllim të merrte një vlerësim të drejtpërdrejtë nga punonjësit mbi perceptimin e tyre për integritetin, transparencën dhe etikën në vendin e punës. Ai u përqendrua në aspekte të ndryshme të kontrollit të brendshëm, praktikave të menaxhimit financiar dhe ndikimin e tyre në parandalimin e korrupsionit dhe parregullsive të tjera.

Të dhënat e mbledhura nga këto burime u analizuan në mënyrë cilësore për të krijuar një panoramë të qartë të rreziqeve aktuale dhe potenciale me të cilat mund të përballlet bashkia. Ky vlerësim cilësor i lejoi grupit të punës të kuptonte jo vetëm nivelet e ekspozimit ndaj rreziqeve të ndryshme, por edhe të përcaktonte se cilat prej tyre kërkonin ndërhyrje me prioritet të lartë.

Në përfundim të kësaj faze, Bashkia Himarë krijoi një bazë të dhënash të qëndrueshme që do të shërbejë si referencë për fazat e mëtejshme të planifikimit dhe zbatimit të masave në Planin e Integritetit. Kjo metodë gjithëpërfshirëse dhe e bazuar në të dhëna të drejtpërdrejta ndihmon në sigurimin që çdo masë e ndërmarrë është e informuar mirë dhe e drejtuar nga nevojat reale të bashkisë.

Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit

Pas identifikimit dhe analizimit fillestar të risqeve të integritetit, grupi i punës në Bashkinë Himarë kaloi në fazën e vlerësimit të thelluar të këtyre rreziqeve. Ky vlerësim synoi të matë intensitetin e çdo rreziku individual, duke vlerësuar si probabilitetin e ndodhjes së tij ashtu edhe impaktin potencial që ai mund të ketë mbi integritetin e bashkisë.

Vlerësimi i probabilitetit dhe impaktit

Procesi i vlerësimit përfshiu një analizë të dyfishtë, ku:

- Probabiliteti i ndodhjes së një rreziku u mat duke u bazuar në të dhënat historike, perceptimet e stafit, njohuritë eksperte të grupeve të fokusit dhe përgjigjet e pyetësorëve.
- Impakti u vlerësua në terma të pasojave që një rrezik i tillë mund të kishte mbi operacionet e bashkisë, përfshirë dëmtimin e imazhit të institucionit, humbjet financiare, ndikimin në moralin e punonjësve dhe besimin e publikut.

Prioritizimi i risqeve

Pasi u bë vlerësimi i hollësishëm, risqet u renditën sipas një skeme prioritare që reflektoi urgjencën dhe rëndësinë e tyre për menaxhimin e integritetit. Ky përcaktim i prioriteteve ishte vendimtar për të siguruar që resurset e kufizuara të bashkisë të përdoren në mënyrën më efektive. Risqet me probabilitet të lartë dhe impakt të rëndë u trajtuan me përparësi, ndërsa ato me probabilitet më të ulët ose me impakt më të moderuar mund të menaxhohen me plane më afatgjata.

Përdorimi i burimeve dhe planifikimi i veprimeve

Në këtë pikë, u hartuan strategjitë specifike për adresimin e çdo rreziku. Kjo përfshiu caktimin e strukturave përgjegjëse për zbatimin e masave të kontrollit, si dhe përcaktimin e afateve kohore për veprimet e nevojshme. Grupi i punës vendosi një mekanizëm për të monitoruar progresin dhe për të rishikuar vazhdimisht efikasitetin e masave të marra.

Faza 4: Plani i Veprimit për Menaxhimin e Integritetit dhe Miratimi

Pas përfundimit të fazave të identifikimit, analizimit dhe vlerësimit të risqeve të integritetit, Bashkia e Himarës arriti në një fazë kyçe: zhvillimin dhe zbatimin e Planit të Veprimit për Menaxhimin e Integritetit. Kjo fazë përfshin konkretizimin e strategjive dhe veprimeve të detajuara që do të ndërmerren për të adresuar dhe minimizuar risqet e identifikuara. Ja disa hapa specifikë dhe struktura që mund të përfshihen në këtë plan:

1. Formulimi i masave të kontrollit:

Grupi i Punës përpiloi një listë të masave të kontrollit të detajuara, të cilat përfshijnë procedura të reja, ndryshime në politikat ekzistuese, trajnime për punonjësit dhe sisteme të reja monitorimi dhe raportimi. Këto masa janë të dizajnuara për të parandaluar, zvogëluar ose eliminuar risqet specifike të integritetit që janë zbuluar gjatë procesit të vlerësimit.

2. Përcaktimi i strukturave përgjegjëse:

Për çdo masë të propozuar, një strukturë specifike brenda bashkisë u caktua si përgjegjëse për zbatimin e saj. Kjo mund të përfshijë Drejtorinë e Burimeve Njerëzore për trajnimet, Drejtorinë Juridike për ndryshimet në politikat e brendshme, ose një njësi

të re që mund të krijohet specifikisht për monitorimin e integritetit dhe etikës.

3. Vendosja e afateve kohore:

Për secilën masë u përcaktua një afat kohor për zbatimin e saj. Afatet janë vendosur duke marrë parasysh prioritetet e caktuara në fazën e vlerësimit të risqeve dhe nevojat operative të bashkisë. Kjo ndihmon në sigurimin e një rrjedhe logjike dhe të menaxhueshme të veprimeve, duke lehtësuar gjithashtu monitorimin dhe vlerësimin e progresit.

4. Procesi i miratimit:

Plani i veprimit u paraqit për miratim në Këshillin Bashkiak të Himarës. Kjo përfshin një prezantim të detajuar të gjithë planit, diskutime dhe, ndonjëherë, edhe modifikime të bazuara në rekomandimet e anëtarëve të Këshillit. Miratimi formal nga Këshilli siguron legjitimitetin dhe mbështetjen e nevojshme politike për zbatimin e masave të planifikuara.

5. Komunikimi i planit:

Pas miratimit, plani komunikohet gjerësisht brenda dhe jashtë organizatës për të siguruar transparencë dhe për të rritur ndërgjegjësimin. Kjo ndihmon në angazhimin e të gjithë punonjësve dhe palëve të interesuara me qëllimin e përbashkët të forcimit të integritetit në të gjithë strukturat e bashkisë.

Ky plan veprimi jo vetëm që adreson çështjet specifike të identifikuara, por gjithashtu vendos një bazë për një kulturë organizative më transparente dhe të përgjegjshme, e cila është jetike për të ndërtuar dhe ruajtur besimin e publikut në qeverisjen lokale.

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 cënueshmërinë 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, programin e transparencës, regjistrin e kërkesave dhe përgjigjeve, etj.

Në vijim, është kryer analizimi i të dhënave nga fokus-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 janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale dhe parregullsive 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 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 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 66 punonjës të institucionit me një nivel statistikor besueshmërie 95%. Shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 6%.

Demografia e kampionit ka përbërje nga shpërndarja gjinore, moshore dhe e 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 përfaqëson 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 cënueshmërisë së integritetit

Plani i Integritetit për bashkinë Himarë për periudhën 2025-2028 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.

- Menaxhimi i burimeve njerëzore të bashkisë me qëllim forcimin e rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit: Profesionalizmi dhe integriteti i administratës vendore, si dhe aftësia për të funksionuar në mënyrë transparente, llogaridhënese 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 dhe detyrave të drejtorive dhe të strukturave të bashkisë, si edhe pasqyrimin e ndryshimeve që ka pësuar struktura institucionale. Gjithashtu, nën këtë objektiv parashikohet edhe hartimi i një sërë dokumentesh strategjike, si Kodi i Sjelljes dhe dokumente të tjera të rëndësishëm, si Plani Strategjik i Zhvillimit dhe 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 të përdorin aftësitë dhe përvojën e qytetarëve për të mundësuar vendimmarrje më të mirë dhe ofrimin e shërbimeve publike më 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 fokusohet në menaxhimin e riskut të integritetit, duke adresuar fusha të rëndësishme si menaxhimi financiar, menaxhimi i pronave të bashkisë, shërbimet publike, zhvillimi dhe planifikimi i territorit, dhe arkivimi i dokumenteve. Masat e parashikuara për këtë objektiv kanë për qëllim menaxhimin e riskut të integritetit gjatë realizimit të proceseve dhe nënprocese të veçanta të punës, si dhe gjatë ushtrimit të funksioneve të veçanta të cilat janë më të ekspozuara ndaj këtyre risqeve.

3. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit është një dokument që përfshin masat për adresimin e risqeve të integritetit të identifikuara, duke u fokusuar në fushat përgjegjëse të bashkisë Himarë. Ky plan është një mjet i rëndësishëm për forcimin e integritetit institucional dhe përmirësimin e politikave dhe kornizës rregullatore. Monitorimi i Planit të Veprimit bëhet në mënyrë periodike, çdo vit, dhe ka për qëllim të reflektojë mbi realizimin e aktiviteteve nga punonjësit përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara. Ky monitorim ka për qëllim të vlerësojë efektivitetin e masave, duke nxjerrë në pah ndryshimet në kontekstin institucional apo ndonjë ndryshim të mundshëm të risqeve, që mund të kërkojnë rishikim të masave ekzistuese dhe prioritetëve të risqeve.

Raportimi është një procedurë e rregullt që siguron zbatimin e masave të Planit të Integritetit, në përputhje me afatet e parashikuara. Ky proces do të ndiqet nga një person i caktuar nga titullari i bashkisë, i cili është përgjegjës për ndjekjen e progresit të zbatimit. Frekuenca minimale e raportimit është çdo gjashtë muaj.

Ky plan ka për qëllim të krijojë një sistem të qëndrueshëm të menaxhimit të risqeve të integritetit dhe të sigurojë transparencë dhe përgjegjshmëri në të gjitha nivelet e administratës lokale.

Plani i Veprimit 2025-2028

Ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut (Burimi i rrezikut/ Tipi i impaktit)	Rreziku Inherent	Kontrolli (rekomandime)	Personi përgjegjës masës dhe afati i fuqisë së aktivi
Metodologji të kufizuara në 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 Shërbimeve Mbështetëse <i>Gjashtëmujori i parë</i>
Procedura të rekrutuar punonjës të për pozicionet e punës të rreth 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 Shërbimeve Mbështetëse Koordinatori për të dhëna <i>Gjashtëmujori i parë</i>
Procedura të rekrutuar punonjës të për pozicione pune në bashki është në pozicione	Operacional	E lartë	1. Iniciimi i procedurave të rekrutimit për plotësimin e vendeve vakante në bashki.	Drejtoria e Burimeve Shërbimeve Mbështetëse <i>Gjashtëmujori i parë</i>
Përshkrimeve të vendeve të bashkisë është i paplotë.	Burimet Njerëzore/ Ligjor dhe Kontraktual	E lartë	1. Plotësimi i katalogut të përshkrimeve të punës për çdo pozicion pune në bashki. 2. Informimi i punonjësve të bashkisë.	Drejtoria e Burimeve Shërbimeve Mbështetëse drejtori <i>Gjashtëmujori i dytë</i>
Planeve vjetore të punës 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 përkatës <i>Gjashtëmujori i parë vazhdimësi.</i>
Planit Vjetor të Brendshëm	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 Performancës, 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 Shërbimeve Mbështetëse Grupi punës i ngritur Kryetarit të Bashkisë rregullores <i>Gjashtëmujori i dytë</i>

regjistrin të deklarimit të bashki.	Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual	Mesatar	1. Krijimi i regjistrin për deklarimin e dhuratave në bashki 2. Informimi i personelit në lidhje me krijimin e regjistrin dhe detyrimet që lidhen me deklarimin e dhuratave.	Drejtoria e Burimeve Shërbimeve Mbështetëse <i>Gjashtëmujori i parë</i>
regjistrin të konfliktit të	Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual	Mesatar	1. Krijimi i regjistrin për deklarimin e konfliktit të interesit në bashki. 2. Informimi i personelit në lidhje me krijimin e regjistrin dhe detyrimet që lidhen me deklarimin e konfliktit të interesit.	Drejtoria e Burimeve Shërbimeve Mbështetëse <i>Gjashtëmujori i parë</i>
ufizuar të personelit në shtjet e etikës dhe 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 Trajnime.	Drejtoria e Burimeve Shërbimeve Mbështetëse <i>Gjashtëmujori i dytë</i>
ë kufizuar të personelit të (P-të) për hartimin e buxhetore gjatë procesit të 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 Trajnime.	Drejtoria e Zhvillimit Drejtoria e Burimeve Shërbimeve Mbështetëse <i>Gjashtëmujori i parë</i>
rezantimit të një vlere ve për shkak të së vlerësimit të tyre me tuale të personelit të	Operacional/ Financiar	Mesatar	1. Vlerësimi i mundësisë së rekrutimit 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 Trajnime. 3. Ngritja e një grupi pune në bashki me qëllim kryerjen e vlerësimit të aseteve.	Drejtoria e Burimeve Shërbimeve Mbështetëse Drejtoria e Zhvillimit <i>Gjashtëmujori i parë</i>
eknike dhe burime kufizuar në sektorin (e imeve.	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 Trajnime. 3. Plotësimi i vakancës në sektorin e prokurimeve, sipas strukturës së miratuar të bashkisë.	Drejtoria e Burimeve Shërbimeve Mbështetëse Drejtoria Juridike <i>Gjashtëmujori i parë</i>
ial i strukures se miratuar rëzore të kufizuar në lititmit të brendshëm, me ivitetin e kryerjes së të njësisë.	Burimet Njerëzore/ Strategjik	Titullar	1. Miratimin e strukturës në nivel hierarkie drejtori 2. Plotësimi i Njesisë së Auditimit të Brendshëm me burime njerëzore sipas kriterëve të përcaktuara, bazën ligjore përkatëse dhe standartet ndërkombetare të auditimit të brendshëm.	Drejtoria e Burimeve Shërbimeve Mbështetëse Titullari i Bashkisë <i>Gjashtëmujori i parë</i>

knike të kufizuara të GMS-së në lidhje me e riskut.	Operacional/ Strategjik	Parë	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 Shërbimeve Mbështe GMS <i>Gjashtëmujori i dytë</i>
fizuar të personelit në cedurat e sinjalizimit, sinjalizuesit dhe jesisë 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 Drejtoria e Burimeve Shërbimeve Mbështe <i>Gjashtëmujori i dytë vazhdimësi.</i>
knike të kufizuara në shërbimeve publike të	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 Shërbimeve Mbështe Drejtoria e Burimeve Shërbimeve Mbështe <i>Gjashtëmujori i dytë</i>
zore të pamjaftueshme në Planifikimit dhe Territorit. (topograf, ialist për shqyrtimin e	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 përmbyshjen e organikës në Drejtorinë e Planifikimit dhe Administrimit të Territorit.	Drejtoria e Planifikim të Territorit Drejtoria e Burimeve Shërbimeve Mbështe <i>Gjashtëmujori i parë</i>

Objekti dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut (Burimi i rrezikut/ Tipi i impaktit)	Rreziku Inherent	Kontrolli (rekomandime)	Personi përgjegjës për zbatimin e afatit të fundit të zbatimit të planit
Shkëmbimi i Kodit të Sjelljes për administratën e bashkisë.	Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual	Plani	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 Bujëvë Njerëzore dhe Mbështetëse Drejtoria Juridike Gjashtëmuji 2026
Shkëmbimi i qartësisë së linjave të punës mes drejtorive të bashkisë përmes komunikimit ndërmjet tyre, në lloren e Brendshme të bashkisë.	Operacional	Plani	1. Parashikimi i qartë i linjave të kontrollit (raportuese/bashkëpunuese/informuese) në Rregulloren e Brendshme të Bashkisë.	Grupi punës i bashkisë në urdhër të Kryetarit të Bashkisë për rregullores Gjashtëmuji 2026
Shkëmbimi i lloren e Brendshme nuk funksionon detyrat, funksionet dhe përgjegjësitë e Autoritetit Përgjegjës për Parandalimin e Konfliktit të Interesave.	Operacional/ Ligjor dhe Kontraktual	Mesatar	1. Parashikimi në Rregulloren e Brendshme të bashkisë detyrave, funksioneve dhe përgjegjësi të Autoritetit Përgjegjës për Parandalimin e Konfliktit të Interesave.	Grupi punës i bashkisë në urdhër të Kryetarit të Bashkisë për rregullores Gjashtëmuji 2026
Shkëmbimi i planeve të detajuara të bashkisë.	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 Planimit dhe Zhvillimit Koordinatori për planim dhe konsultim Gjashtëmuji 2026
Shkëmbimi i Planit Strategjik të bashkisë.	Operacional/ Strategjik	Plani	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 bashkisë në urdhër të Kryetarit të Bashkisë Koordinatori për planim dhe informim Gjashtëmuji 2027

sa e një strategjie të miratuar të strimit të pronave bashkiake.	Operacional/ Strategjik	Mesatar	1. Hartimi, konsultimi, miratimi dhe publikimi i strategjisë së administrimit të pronave bashkiake.	Grup pune i ng urdhër të Krye Bashkisë Koordinatori p dhe konsultimi Koordinatori p e informimit <i>Gjashtëmujori 2027</i>
---	----------------------------	---------	---	---

Objekti 3: Përmirësimi i transparencës proaktive të bashkisë për të mundësuar rritjen e llogaridhënies dhe aksesit të qytetar

Nr	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut (Burimi i rrezikut/ Tipi i impaktit)	Rreziku Inherent	Kontrolli (rekomandime)	Personi masës dhe
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.	Koordinat informimi drejtoritë e <i>Gjashtëmu</i>
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	Koordinat konsultimi Sekretari i Koordinat informimi <i>Gjashtëmu</i>
26.	Mungesë e Raportit Vjetor të Transparencës në Procesin e Vendimmarrjes.	Operacional/ Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	1. Hartimi i Raportit Vjetor të Transparencës në Procesin e Vendimmarrjes (Raporti i Konsultimit Publik) sipas parashikimeve të Ligjit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik.	Koordinat konsultimi Sekretari i

				2. Publikimi i Raportit Vjetor të Transparencës në Procesin e Vendimmarjes në Programin e Transparencës	Koordinat informimi <i>Gjashtëmu</i>
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 A Koordinat informimi <i>Gjashtëmu</i>
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 A Koordinat informimi <i>Gjashtëmu vazhdimës</i>
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 Mirëmbajt Koordinat informimi <i>Gjashtëmu</i>
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 Mirëmbajt Koordinat informimi <i>Gjashtëmu</i>
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 n Koordinat informimi <i>Gjashtëmu</i>
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 Koordinat informimi <i>Gjashtëmu</i>

Objekti 4: Menaxhimi i riskut të integritetit me fokus në fushat e përgjegjësisë së bashkisë

1.1 Fusha e Shërbimeve Publike

Nr	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut (Burimi i rrezikut/ Tlpi i impaktit)	Rreziku Inherent	Kontrolli (rekomandime)	Personele zbatimit të fundit
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.	Ndermarrje Publike dhe Drejtoria J Drejtoria e dhe Shërbi Gjashtëmu
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.	Ndermarrje Publike dhe Gjashtëmu

4.2 Fusha e administrimit dhe menaxhimit të pronave					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut (Burimi i rrezikut/ Tipi i impaktit)	Rreziku Inherent	Kontrolli (rekomandime)	Personi përgjegjës pafati i fundit për
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 inv Gjashtëmujori i dytë
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.	Drejtorja e Zhvillimit Gjashtëmujori i dytë

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 pafati i fundit për
37.	Planifikime jo të sakta të të ardhurave të pritshme nga taksat dhe tarifave 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	Drejtorja e Zhvillimit Gjashtëmujori i parë i vazhdimësi.

				aksesit të personelit përkatës në këtë bazë të dhënash.	
8.	Realizime buxhetore të pjesshme në zërat e të ardhurave.	Operacional/ Financiar	1. Hartë	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 parashtrihen qartazi detyrimet kundrejt Bashkisë.	Ndermarrja e Shërbimit Mirëmbajtjes Drejtoria Juridike Drejtoria e të Ardhurave <i>Gjashtëmujori i parë i vazhdimësi.</i>
9.	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 Zhvillimit Drejtoria Juridike <i>Gjashtëmujori i dytë i vazhdimësi.</i>
9.	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 Zhvillimit <i>Gjashtëmujori i dytë i vazhdimësi.</i>

4 Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit						
Idr	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut (Burimi i rrezikut/ Tipi i impaktit)	Rreziku Inherent	Kontrolli (rekomandime)	Personi përgjigjës dhe afatit	
1.	Bashkëpunim joefektiv me Agjencinë Shtetërore të Kadastrës, në kuadër të procesit të regjistrimit të pronave të bashkisë.	Operacional / Strategjik	Lartë	1. Lidhja e një marrëveshje bashkëpunimi me ASHK-në për prioritetizimin e hipotekimit të pronave të bashkisë.	Kryetari i Bashkisë	Drejtoria e Planifikimit të Territorit Gjashtëmujori
2.	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 të Territorit Drejtoria Juridike Drejtoria e Zhvillimit të Territorit	Gjashtëmujori planifikuar në

5 Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të 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 për masës dhe afat
3.	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 Sekret: <i>Gjashtëmujori i vazhdimësi.</i>
4.	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 përgjegjësi dhe detyrave, si dhe afatet për përfundimin e procesit. 2. Sigurimi i pajisjes së serverit për digjitalizimin e fondit arkivor.	Sektori i Sekret: Drejtoria e Zhvi Specialisti i IT-: <i>Gjashtëmujori i</i>

KRYETARI

Dhimitër KAPAJ



