



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KËSHILLI I BASHKISË MALLAKASTËR

Nr. 3106/regj.

Ballsh, më 26.12.2019

VENDIM

Nr. 109 Datë 20/12/2019

**“PËR MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT PËR
BASHKINË MALLAKASTËR ”**

Në zbatim të Ligjit 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, Ligjit Nr. 44/2015, "Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, Ligjit nr. 68/2017, “Për financat e vetëqeverisjes vendore”, Ligjit nr. 10296, datë 08.07.2010 “Për menaxhimin financiar dhe kontrollin”, i ndryshuar, Ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, Ligjit Nr.9131, datë 08.09.2003 “Për rregullat e etikes ne administratën publike”, i ndryshuar, Ligjit Nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit”, Ligjit nr. 9367, datë 07.04.2005 “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksionit shtetëror”, Ligji Nr. 9154, datë 06.11.2003 “Për Arkivat”, Ligjit 146/2014 “Për njoftimin dhe konsultimin me publikun”

VENDOSI :

- I. Miratimin e Planit të Integritetit për Bashkinë Mallakastër, i cili është pjesë integrale e këtij vendimi .

Sekretar
Ferrik Shehu



KRYETAR

Barime Isufaj



REPUBLIKA E SHOQIPERISË
BASHKIA MALLAKASTËR

plani i integritetit

PËR BASHKINË MALLAKASTËR | 2020-2022



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
BASHKIA MALLAKASTËR

PLANI I INTEGRITETIT

PËR BASHKINË MALLAKASTËR

2020–2022

Miratuar me Vendimin Nr. 109 datë 20 / 12 / 2019

të Këshillit Bashkiak, Mallakastër

Grupi i Punës në Bashkinë Mallakastër:

Zamir Malasi, Zv.Kreytar, Koordinator
Aleksandër Rama, Drejtor Ekonomik
Rovena Osmenaj, Drejtor Juridik
Mirel Mehmetaj, Përgjegjës i Sektorit të Planifikimit të Territorit
Ali Shametaj, Përgjegjës i Sektorit të Kulturës
Erjon Celaj, Drejtor i Infrastrukturës
Laureta Saliaj, Përgjegjës i Burimeve Njerëzore
Vjosana Lamaj, Përgjegjës i Zyrës së Marrëdhënies me Publikun
Qatip Salaj, Koordinator i Riskut të Menaxhimit Financiar

Grupi i Punës, IDM:

Lorena Totoni, Eksperte e Etikës dhe Integritetit
Redion Qirjazi, Ekspert i Antikorrupsionit
Armela Xhaho, Hulumtuese
Ledia Canga, Eksperte për Menaxhimin e Riskut



Ky Plan Integriteti është hartuar në kuadër të asistencës për forcimin e etikës dhe integritetit në qeverisjen vendore, përmes projektit "Konsolidimi i Reformës Administrative dhe Territoriale" – STAR 2, i cili zbatohet nga Qeveria Shqiptare në partneritet me Programin e Kombeve të Bashkuara për Zhvillim dhe mundësohet nëpërmjet mbështetjes dhe bashkëpunimit me Bashkimin Evropian, qeverive të Suedisë, Italisë, Zvicrës dhe USAID-it. Opinione dhe pikëpamjet e shprehura në këtë botim i përkasin Grupit të Punës dhe Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM), duke mos pasqyruar domosdoshmërisht pikëpamjet e donatorit.



Ky projekt financohet nga
Bashkimi Evropian



DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Për Bashkinë Mallakastër integriteti institucional ka një rëndësi parësore, sepse lidhet drejtpërsëdrejti me besimin e publikut tek praktikat, strukturat dhe politikat e institucionit.

Ne besojmë se hartimi dhe vënia në funksion e një sistemi për menaxhimin e integritetit tregon se njësi vendore po vepron në dobi dhe në përputhje me objektivat dhe interesin e publikut që përfaqëson e të cilit i shërben. Njëkohësisht, është një nga treguesit që na pohon se jemi duke iu përbajtur para së gjithash funksionit tonë social si institucion i qeverisjes vendore të nivelit të parë.

Ne synojmë që planifikimi i integritetit institucional të shndërrohet në objektiv kryesor për bashkinë tonë, duke krijuar kështu një kulturë institucionale ku rreziku identifikohet, vlerësohet, komunikohet dhe menaxhohet në mënyrë të përshtatshme. Çështjet e korrupsionit, llogaridhënies, transparencës përbëjnë një objekt të punës sonë të përditshme, por nuk janë të vetmet.

Të luftosh për forcimin e integritetit shkon përtej luftës kundër korrupsionit dhe zbatimit të kuadrit ligjor dhe rregullator. Kjo përpjekje lidhet, para së gjithash, edhe me një set tiparësh dhe vlerash si barazia, ndershmëria, respekti, kompetenca, integriteti moral etj., të cilat synojmë t'i përmirësojmë dhe kultivojmë në mjedisin tonë institucional. Gjithashtu, jemi të ndërgjegjshëm se integriteti është një proces i vazhdueshëm i cili kërkon vullnet, burime, mekanizma dhe mbështetje institucionale e publike për të arritur standarde të pranueshme.

Në përpjekje të forcimit të sistemeve efektive të menaxhimit të integritetit në nivelin e qeverisjes vendore, Bashkia Mallakastër është një ndër 6-të bashkitë e para pilote e cila angazhohet për të qënë pjesë e procesit të pilotimit të Planit të Integritetit. Ndaj, mbështesim plotësisht promovimin e Planit të Integritetit të Bashkisë si një proces gjithëpërfshirës dhe me pjesëmarrje i vlerësimit të cenimeve të integritetit. Plani i Integritetit ka për qëllim të forcojë rezistencën institucionale ndaj korrupsionit dhe të inkurajojë menaxhimin proaktiv të riskut të integritetit. Në këtë drejtim, plani i shërben para së gjithash administratës së bashkisë, duke ofruar një mbështetje për realizimin profesional, etik dhe transparent të detyrave të tyre publike.

Jemi besimplotë se Plani do të ofrojë ndihmesë efektive për forcimin e integritetit dhe etikës në institucionin e bashkisë sonë, nëpërmjet ngritjes së një sistemi funksional dhe të qëndrueshëm të menaxhimit të integritetit në nivel institucioni. Ky sistem do të mundësojë krijimin dhe zbatimin e instrumenteve politike parandaluese dhe të mbështetura në vlerësim të riskut.

Në përfundim, shprehim angazhimin tonë serioz institucional për zbatimin e këtij plani, duke qënë të bindur se integriteti u jep siguri e qartësi qytetarëve dhe rrit besimin se pushteti vendor dhe punonjësit pranë njësive vendore punojnë me transparencë e në dobi të së mirës së përbashkët.

Kryetari i Bashkisë Mallakastër

Qerim Ismailaj

TABELA E PËRMBAJTJES

LISTA E SHKURTESAVE	6
1. PLANI PËR INTEGRITET	7
1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit	7
1.2 Qasja metodologjike	9
2. OBJEKTIVAT STRATEGJIKE, SPECIFIKE DHE MASAT PËRKATËSE	9
3. PLANI I VEPRIMIT	17
3.1 Fusha e Menaxhimit Financiar	17
3.2 Fusha e Burimeve Njerëzore	22
3.3 Fusha e kontrollit, auditimit dhe e mekanizmave kundër korrupsionit	29
3.4 Fusha e Shërbimeve Publike	32
3.5 Fusha e administrimit dhe menaxhimit të pronave	36
3.6 Fusha e Planifikimit të Territorit	38
3.7 Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve shkresore, si dhe e informacionit dhe dokumenteve elektronike	40

LISTA E SHKURTESAVE

AB - Auditi i Brendshëm

BNJ - Burime Njerëzore

DAP - Departamenti i Administratës Publike

IDM - Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim

KB - Këshilli Bashkiak

MVRI - Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit

MFK - Menaxhimi Financiar dhe Kontrollin

PT - Programi i Transparencës

PI - Plani i Integritetit

TIK - Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit

SNKK - Strategjia Ndërsektorale Kundër Korrupsionit

VKM - Vendim i Këshillit të Ministrave

Plani i Integritetit

Përmirësimi i integritetit institucional në nivel vendor ka një rëndësi të veçantë në forcimin e qëndrueshmërisë së luftës ndaj korrupsionit dhe promovimin e vlerave të qeverisjes së mirë, komponentë këto mjaft të rëndësishëm për përmirësimin e performancës dhe rritjen e besueshmërisë publike në qeverisjen vendore. Plani i Integritetit (PI) ofron një kornizë konceptuale mbi politikën dhe masat e duhura për të parandaluar shkeljet e integritetit nga ana e zyrtarëve dhe punonjësve publikë, si dhe për monitorimin e efekteve të masave të zbatuara në një institucion publik. Më konkretisht, Plani i Integritetit për Bashkinë Mallakastër ka për qëllim:

- Ngritjen e një sistemi efikas për menaxhimin e integritetit në nivelin e qeverisjes vendore, me qëllim luftimin e korrupsionit, forcimin e integritetit dhe promovimin e një kulture etike institucionale;
- Adresimin e shkeljeve të integritetit në të gjitha veprimtaritë e bashkisë me risk të lartë korrupsioni, përmes përmirësimit të kuadrit të brendshëm rregullator të bashkisë si dhe kontroleve operacionale për të parandaluar apo zvogëluar risqet e integritetit, mundësinë e ndodhjes apo ndikimin e tyre;
- Rritjen e transparencës dhe llogaridhënies në bashki, për të garantuar arritjen e objektivave të institucionit, përmirësuar imazhin publik dhe besueshmërinë përkundrejt qytetarëve, si dhe për të siguruar një performancë më të lartë në ofrimin e shërbimeve publike.

Si një instrument antikorrupsion, Plani i Integritetit është hartuar në mbështetje të objektivave të Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2015-2020 dhe masave të parashikuara në Planin përkatës të Veprimit 2018-2020¹, konkretisht objektivit A11 të SNKK-së “Adoptimi i politikave kundër korrupsionit në nivelin e qeverisjes vendore”. Plani i Veprimit përcakton detyrimin dhe afatet për miratimin e planit të integritetit në nivel të qeverisjes vendore, si një instrument parandalues i korrupsionit dhe i forcimit të integritetit. Plani i Integritetit për Bashkinë Mallakastër është mbështetur në rezultatet e procesit të vlerësimit të riskut të integritetit, sipas shtatë fushave të veprimtarisë së bashkisë:

1. Fusha e menaxhimit financiar;
2. Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore;
3. Fusha e kontrollit, auditimit dhe e mekanizmave kundër korrupsionit;
4. Fusha e shërbimeve publike;
5. Fusha e administrimit dhe menaxhimit të pronave;
6. Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit;
7. Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve shkresore, si dhe të informacionit e të dokumenteve elektronike.

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit

Ky plan është hartuar duke u mbështetur në metodologjinë e vlerësimit të riskut të integritetit. Koncepti i metodologjisë së vlerësimit të riskut (MVR) propozuar në këtë dokument, bazohet në identifikimin e risqeve ligjore, institucionale, organizative dhe praktike të integritetit. MVR-ja është një komponent përbërës i sistemit të menaxhimit të riskut të integritetit në bashki, i cili bazohet kryesisht në analizën e kuadrit kombëtar ligjor të vetëqeverisjes vendore, në instrumentet e integritetit, dhe veçanërisht në ato fusha të funksionit në bashki që mbartin risqe më të larta për cenimin e integritetit. Procesi për hartimin e PI-së për Bashkinë Mallakastër, u realizua gjatë periudhës Qershor–Nëntor 2019, dhe konsistoi në ndërmarrjen e një sërë hapash si më poshtë:

¹ Vendin i Këshillit të Ministrave nr. 241, datë 20.4.2018 “Për miratimin e Planit të Veprimit 2018-2020”

1. Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit të bashkisë

Kryetari i Bashkisë Mallakastër ngrii grupin e punës për vlerësimin e riskut të integritetit dhe përgatitjen e planit të integritetit të bashkisë. Në grupin e punës u emëruan 9-të anëtarë, të cilët mbulonin fushat kryesore funksionale të Bashkisë Mallakastër. Grupi i punës u kryesua nga një koordinator, i cili siguroi mbarëvajtjen sa më dinamike të procesit, si dhe koordinimin e të gjitha aktiviteteve të realizuara në kuadër të procesit të vlerësimit të riskut të integritetit në bashki. Ky proces pati një qasje gjithëpërfshirëse në identifikimin e risqeve, vlerësimin, rishikimin dhe përmirësimin e masave ekzistuese për adresimin e tyre, me angazhimin dhe mbështetjen e të gjitha strukturave të brendshme të bashkisë.

2. Identifikimi dhe analiza e riskut

Grupi i Punës së Integritetit vijoi punën për identifikimin dhe analizimin e risqeve, sipas proceseve të 7-të fushave funksionale të bashkisë. Gjatë kësaj faze grupi i punës i kushtoi vëmendje të veçantë kuadrit ligjor, nënligjor dhe atij rregullator për parandalimin e shfaqjes dhe zhvillimit të korrupsionit, sjelljes korruptive, joetike dhe joprofesionale, si dhe parregullsive të tjera në fushat e funksionit të bashkisë. Gjatë procesit të identifikimit, analizimit dhe vlerësimit të risqeve sipas fushave të veprimtarisë së bashkisë, grupi i punës u bazua edhe në të dhënat cilësore të workshop-eve orientuese që u zhvilluan me grupin e punës dhe stafin kyç të drejtorive kryesore të përfshira në këtë proces. Gjithashtu, grupi u punës përdori edhe një anketim për të matur perceptimet e stafit të bashkisë mbi çështjet e integritetit dhe etikës, si dhe njohurive mbi kuadrin e brendshëm rregullator të bashkisë.

3. Vlerësimi i risqeve të integritetit

Gjatë kësaj faze, grupi i punës vlerësoi intensitetin e risqeve të identifikuar, duke marrë në konsideratë mundësinë e ndodhjes (shfaqjes) së rreziqeve, si dhe impaktin (efektin) e tyre në integritetin e bashkisë. Në fund të këtij procesi, rreziqet e identifikuar u renditën sipas përparësisë, duke vënë në plan të parë ato që u vlerësuan me impaktin më të madh.

4. Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut dhe Regjistri i Riskut

Pas përfundimit të procesit të vlerësimit dhe analizimit të risqeve, grupi i punës hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të identifikuar, i cili konkretizohet me hartimin e masave të kontrollit apo përmirësimin e atyre ekzistuese për të reduktuar probabilitetin dhe ndikimin e mundshëm të risqeve më prioritare. Masat e propozuara për të përmirësuar integritetin e bashkisë u hartuan në varësi të intensitetit të riskut dhe u kategorizuan si: me prioritet të lartë, të moderuar ose të ulët. GPI-ja konsolidon duke paraqitur të gjithë dokumentacionin e hartuar në kuadër të këtij procesi, bashkëngjitur në shtojcat e këtij plani. Ky plan, pasi të ndjekë procedurën e konsultimit me të gjithë aktorët e bashkisë dhe me aktorë të tjerë të interesuar dhe publikun, do të dorëzohet për miratim në Këshillin Bashkiak, si organi vendimmarrës i bashkisë.

5. Monitorimi dhe raportimi

Me hartimin dhe miratimin e planit të integritetit vjen edhe procesi i rëndësishëm i monitorimit dhe raportimit periodik mbi planin e Integritetit. Monitorimi periodik vjetor dhe raportimi është një tjetër qasje e rëndësishme e vlerësimit të menaxhimit të riskut në bashki, ndaj dhe GPI-ja hartoi mekanizmat për ngritjen e një sistemi monitorues të progres-zhvillimit të integritetit. Koordinator i Integritetit, i emëruar me urdhër të Kryetarit të Bashkisë, është personi përgjegjës i cili siguron implementimin, monitorimin dhe raportimin efikas të Planit të Integritetit. Për një menaxhim risku efektiv si dhe në përputhje me zhvillimet apo ndryshimet që mund të ndodhin në mjedisin e brendshëm e të jashtëm të bashkisë, është i nevojshëm përditësimi në vazhdimësi i regjistrit të riskut. Monitorimi i vazhdueshëm përcakton gjithashtu nëse masat e propozuara kanë dhënë efektet e synuara, duke përfshirë dhe rishikime në trajtimin e riskut.

Qasja metodologjike

Në kuadër të matjes dhe vlerësimit të riskut të integritetit në bashki u përdorën dy instrumente: 1. Metoda cilësore, përmes zhvillimit të workshop-eve orientuese me stafin e bashkisë; 2. Metoda sasiore, përmes vlerësimit me anketë të strukturuar.

Metoda cilësore konsistoi konkretisht në organizimin e gjashtë workshop-eve me anëtarët e grupit të punës së integritetit (GPI) si dhe stafin administrativ të bashkisë, sipas fushave të sipërpërmendura që paraqesin risk më të lartë për cenimin e integritetit. Workshop-et shërbyen për të identifikuar proceset dhe nënproceset e fushave të veprimtarisë së bashkisë që mund të ishin më të /ndjeshme ndaj korrupsionit, shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale dhe parregullsive të tjera. Për këtë qëllim, u vlerësua zbatueshmëria dhe respektimi i kuadrit të brendshëm rregullator të bashkisë për integritetin, i cili përfshinte: urdhra, manuale, rregullore dhe akte të brendshme të bashkisë.

Metoda sasiore: Vlerësimi me anketë i përdorur në kuadër të këtij procesi, u realizua nëpërmjet sondazhit me 57 punonjës të bashkisë mbi qëndrimet dhe eksperiencat e tyre në lidhje me çështjet e etikës dhe integritetit. Me nivel besueshmërie statistikore 95%, shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 2%. Për të krijuar një larmishmëri më të madhe në analizë, kampionimi përfshiu një shpërndarje më të gjerë në lidhje me gjininë, moshën dhe vjetërsinë në punë. Pyetëtorët e strukturuar u aplikuan në mënyrë anonime te stafi i bashkisë. Qëllimi i metodologjisë së përdorur është matja e perceptimeve dhe qëndrimeve në lidhje me çështjet e etikës dhe integritetit, gjatë ushtrimit të funksionit të tyre.

Ky plan integriteti është rrjedhojë e këtij procesi vetëvlerësimi në bashkinë Mallakastër, dhe zbatimi i tij i përket periudhës Janar 2019-Janar 2022. Bashkia Mallakastër do të vijojë me monitorimin e këtij plani dhe raportimin e tij. Sipas parashikimeve të MVRI-së, do të rishikohet rregullisht dhe do të përditësohet në përputhje me zhvillimet përkatëse normative, institucionale, procedurale të bashkisë. PI-ja ka në përmbajtje të tij:

- *Deklaratën e Integritetit Institucional*, e cila pasqyron një angazhim të nivelit të lartë drejtues dhe përfaqësues;
- *Planin e Integritetit*, i cili paraqet qëllimin, fazat e procesit të hartimit të planit dhe metodologjinë e përdorur për realizimin e procesit në bashki;
- *Objektivat strategjike, objektivat specifike dhe masat për arritjen e tyre*;
- *Planin e veprimit*, i cili përmban masat që duhet të ndërmerren për të realizuar objektivat strategjike dhe ato specifike.

II.OBJEKTIVAT STRATEGJIKE, SPECIFIKE DHE MASAT PËRKATËSE

Vlerësimi i riskut të integritetit në bashki është një proces interaktiv i strukturuar, i cili ndihmon institucionin në përcaktimin e strategjive, arritjen e objektivave dhe vendimmarrjen e informuar. Ky proces bazohet në rezultatet e një procesi gjithëpërfshirës të planifikimit të integritetit dhe vlerësimit të rrezikut, pasi bashkia, nëpërmjet një procesi vetëvlerësimi, synon të adresojë risqet e shkeljes së integritetit në të gjithë veprimtarinë e saj, me qëllim forcimin e rezistencës institucionale ndaj korrupsionit, parandalimin apo zvogëlimin e risqeve të integritetit, si dhe mundësinë e ndodhjes apo ndikimit të tyre. Në analizimin dhe vlerësimin e riskut dhe praktikës institucionale për të gjitha fushat e veprimtarisë së bashkisë, janë marrë parasysh fushat specifike si në vijim: 1) Antikorrupsioni dhe mbrojtja e sinjalizueseve; 2) Menaxhimi i Burimeve njerëzore dhe Kuadri ligjor e rregullator; 3) Parandalimi i konfliktit të interesit; 4) Transparenca, Informimi dhe 5) Llogaridhënia, Etika dhe Imazhi i bashkisë.

Më poshtë paraqiten objektivat strategjike, të zbrëthyer në objektiva specifike (nëobjektiva), si dhe të shoqëruara me masat përkatëse për arritjen e tyre.

OBJEKTIVI STRATEGJIK 1:

RRITJA E PERFORMANCËS, EFIKASITETIT DHE PROFESIONALIZMIT TË BURIMEVE NJERËZORE PËR TË GARANTUAR SHËRBIME SA MË CILËSORE, SI DHE PËR TË PROMOVUAR NJË SISTEM TË EFEKTSHËM NË MENAXHIMIN E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Objektivat specifike:

I.1 Përmirësimi dhe menaxhimi i efektshëm i proceseve në fushën e burimeve njerëzore, me qëllim parandalimin dhe zbutjen e shkeljeve të integritetit

Vlerësimi i situatës: Në rregulloren administrative të Bashkisë Mallakastër nuk evidentohen rregulla dhe udhëzime të brendshme në lidhje me **procedurat e rekrutimit** të burimeve njerëzore. Realizimi faktik i organikës së miratuar është 374 punonjës, duke evidentuar 60 vende vakante. Marrëdhëniet e punës në administratën e bashkisë rregullohen sipas parashikimeve të Ligjit për Statusin e Nëpunësit Civil dhe Kodit të Punës së Shqipërisë. Në bashki nuk evidentohen mekanizma të qëndrueshëm për mbikëqyrjen sistematike të shpalljes së pozicioneve vakante të punës, si dhe nuk pasqyrohen mekanizma efektiv për administrimin e ankesave. Këto mekanizma janë thelbësor për sa i përket rritjes së nivelit të transparencës dhe llogaridhënies te publiku. Mungesa e një sistemi elektronik për database-in e dosjeve të rekrutimit, krijon një mbingarkesë në lidhje me administrimin e duhur të këtij procesi. Në këtë aspekt, nevojiten procedura të brendshme, të qarta dhe transparente, për të minimizuar mundësinë e risqeve që lidhen me favorizimet apo nepotizmin. Ligji për mbrojtjen e të dhënave personale përcakton **rregullat dhe detyrimet për mbrojtjen dhe përpunimin e ligjshëm të të dhënave personale**, në përputhje me të drejtat dhe liritë themelore të njeriut dhe, në veçanti, të drejtën e ruajtjes së jetës private. Megjithatë, kuadri i brendshëm rregullator në bashki nuk përmban udhëzime të qarta për administrimin e informacionit konfidencial të dosjeve të personelit.

Sistemi i vlerësimit të performancës së stafit shërben jo vetëm si një mekanizëm për vlerësimin e sjelljes profesionale dhe realizimin e objektivave, por njëkohësisht ofron mundësi për të marrë vendime objektive në lidhje me ngritjen në detyrë, përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional, apo lirim nga detyra për nëpunësit civil. Sistemi i vlerësimit të performancës në bashki kryhet dy herë në vit (çdo 6 muaj). Megjithatë, për të shmangur subjektivizmin e vlerësuesve, evidentohet nevoja për udhëzime dhe rregulla më të qarta, si dhe ngritje kapacitetesh në lidhje me detajimin e normave dhe indikatorëve të vlerësimit. Format i vlerësimit të rezultateve në punë është standard dhe nuk krijon mundësi për një vlerësim më të personalizuar dhe objektiv. Sipas sondazhit të realizuar me punonjësit e Bashkisë Mallakastër, rezulton se rreth 38% e punonjësve janë të mendimit se sistemi i vlerësimit të performancës në punë është një proces formal, ndërsa 41% mendojnë se ky sistem krijon hapësira për subjektivitet.

Bashkia Mallakastër nuk ka një **manual ku përshkruhen procedurat standarde të veprimit** midis departamenteve dhe sektorëve të ndryshëm në bashki. Një manual i tillë do të lehtësonte komunikimin ndërskretorial, duke qartësuar njëkohësisht linjat e hierarkisë dhe llogaridhënies. Përshkrimi i vendeve të punës në rregulloren e bashkisë duhet të jetë në përputhje me përditësimet e legjisllacionit në fuqi për qeverisjen vendore, duke pasqyruar qartë detyrat dhe përgjegjësitë për disa pozicione të tilla si Koordinatori për të Drejtën e Informimit dhe Koordinatori për Konsultimin Publik.

Në praktikën institucionale të Bashkisë Mallakastër, ngrihen dhe funksionojnë një sërë **komisionesh të përhershme dhe ad hoc**. Ndonëse rregullorja e bashkisë përcakton mënyrat e funksionimit dhe përbërjen për disa

komisione,² detyrat dhe procedurat që duhet të ndjekin komisionet nuk janë të qarta mjaftueshëm. Për më tepër, rregullorja nuk parashikon detyrat dhe modalitetet e funksionimit të Komitetit të Përhershëm të Pranimi në Kategorinë Ekzekutive.

Masat konkrete:

- Të vlerësohet hartimi i politikave dhe udhëzimeve nga ana e burimeve njerëzore për rregullimin e procedurave të rekrutimit, zhvillimit dhe menaxhimit të burimeve njerëzore, sipas praktikave më të mira;
- Të hartohet dhe të miratohet manuali i vendeve të punës, duke përcaktuar përgjegjësitë sipas pozicionit dhe përshkrimi të vendit të punës, në përputhje me rregulloret e brendshme të bashkisë; manuali të qartësojë më tej procedurat standarde të veprimit midis departamenteve dhe sektorëve të ndryshme në bashki;
- Burimet Njerëzore të projektojnë, në bazë të praktikave më të mira, një format vlerësimi performance i cili të krahasojë kriteret cilësore me ato të matshme, si p.sh. planin e punës me përmbushjen konkrete të objektivave për periudhën e vlerësimit;
- Të ndërtohet një bazë të dhënash apo një sistem i integruar për të dhënat dhe dosjet personale nga kandidatet që aplikojnë për punë; të rishikohet mundësia për digjitalizmin e bazës së të dhënave të punonjësve të bashkisë dhe aplikantëve për konkurrim; të hartohen udhëzime të qarta për administrimin e informacionit konfidencial të dosjeve të personelit;
- Të jenë të qarta në rregulloren e bashkisë linjat e komunikimit të brendshëm, hierarkisë dhe llogaridhënies; gjithashtu, në këtë rregullore të pasqyrohet një sistem i saktë për delegimin e detyrave dhe raportimin sistematik.

I.2 Promovimi dhe konsolidimi i një qasjeje më proaktive në zhvillimin e kapaciteteve tekniko-profesionale të kapitalit njerëzor në bashki

Vlerësimi i situatës: Burimet njerëzore të kualifikuara janë një kapital i rëndësishëm social, dhe si rrjedhojë institucioni duhet të investojë vazhdimisht në rritjen e kapaciteteve teknike dhe profesionale të stafit. Përmes takimeve me stafin e bashkisë, evidentohet nevoja për zhvillimin e trajnimeve sistematike në përputhje me nevojat dhe kërkesat e secilës njësi funksionale. **Plani vjetor i trajnimeve** nuk pasqyron nevojat reale që kanë punonjësit e bashkisë në lidhje me përvetësimin më të mirë të përditësimeve ligjore dhe nënligjore në fuqi për qeverisjen vendore. Vlerësimi i performancës duhet të shërbejë njëkohësisht si bazë për të marrë inputet e duhura nëse objektivat profesionale janë arritur, si dhe të garantojë marrjen e vendimeve objektive në lidhje me natyrën dhe nivelin e trajnimeve. Të dhënat e sondazhit me punonjësit e bashkisë raportojnë se 54% e të pyeturve nuk janë njohur aspak me përmbajtjen e planit për kualifikimin profesional të punonjësve, ndërkohë që rreth 32% e të pyeturve shprehën se nuk janë në dijeni të një plani të tillë. Njëkohësisht, rreth 62% e punonjësve konfirmojnë se nuk kanë kryer trajnime mbi konfliktin e interesit. Nevoja për trajnime evidentohet dhe në tema të tjera që lidhen me të drejtën e informimit, normat e etikës dhe funksionimin e strukturave përgjegjëse për etikën dhe integritetin (më shumë se gjysma e të pyeturve nuk janë në dijeni nëse ka një strukturë përgjegjëse në bashki për monitorimin e rasteve të shkeljeve të normave etike), përditësimet e legjislacionit në fuqi etj.

Për shkak të qarkullimit të shpeshtë brenda institucionit të burimeve njerëzore dhe një kohezioni në nivelin jooptimal, drejtoritë përballen me vështirësi në njohjen e qartë të proceseve dhe praktikave të mëparshme të punës. Në bashkinë Mallakastër nuk evidentohen **politika të brendshme për promovimin në karrierë të punonjësve**, të cilat janë

² Komisioni i emergjencave civile, Komisioni i Prokurimeve Publike, Komisioni i prokurimeve të drejtpërdrejta, Komisioni i Inventarizimit dhe nxjerrjes jashtë përdorimit, Komisioni i Strehimit, Komisioni i Masave Disiplinore.

thelbësore në rritjen e motivimit dhe performancës së punonjësve. Nga të dhënat e ofruara nga bashkia, rezulton se përgjatë vitit 2018-2019 janë trajnuar gjithsej 70 punonjës dhe 2 trajnime janë ofruar nga vetë stafi i bashkisë.

Masat konkrete:

- Të hartohet një plan trajnimi bazuar në aftësimin profesional të punonjësve, sipas manualeve të tyre të vendit të punës;
- Të vlerësohet nevoja për ngritjen e kapaciteteve profesionale/teknike të punonjësve, përmes zhvillimit të trajnimeve të stafit në lidhje me përvetësimin më të mirë të përditësimeve ligjore dhe nënligjore në fuqi për qeverisjen vendore;
- Rekomandohen trajnime periodike për stafin e bashkisë në lidhje me: njohjen e kuadrit të brendshëm rregullator si dhe parashikimeve të Kodit të Sjelljes; trajnime mbi rregullat e etikës dhe masave disiplinore; çështjet e forcimit të integritetit, transparencës dhe antikorrupsionit; trajnime njohëse për rregullat e parandalimit të konfliktit të interesave kundrejt punonjësve dhe Këshillit Bashkiak; si dhe trajnime mbi deklarinimin e dhuratave, mbrojtjen e sinjalizueseve dhe dypunësimin e stafit të bashkisë;
- Të rriten kapacitetet teknike të stafit për të realizuar një verifikim dhe vlerësim më cilësor të dosjeve të aplikantëve për konkurrim.

OBJEKTIVI STRATEGJIK 2: PËRMIRËSIMI I LLOGARIDHËNIES DHE TRANSPARENCËS NË BASHKINË MALLAKASTËR

Objektivat specifike:

2.1. Përforsimi i mekanizmave rregullatorë për transparencën dhe llogaridhënien brenda-institucionale dhe kundrejt publikut

E përgjithshme: Transparenca dhe llogaridhënia janë dy aspekte të qeverisjes demokratike të cilat janë të lidhura ngushtë me njëra tjetrën. Një transparencë e duhur institucionale i lejon qytetarët të kenë një akses më të madh në informacion dhe mbi aspekte të shërbimeve që qytetari mund të përfitojë nga puna e institucionit. Transparenca është gjithashtu po aq e rëndësishme dhe për lehtësimin e proceseve të punës së institucionit, pasi mundëson komunikim më të shpejtë ndërmjet punonjësve institucionalë dhe rrjedhimisht garantim më efektiv të shërbimeve. Përpos ekzistencës së rregulloreve të cilat lehtësojnë transparencën institucionale, është shumë e rëndësishme që të ndërtohen dhe mekanizma që mundësojnë aksesueshmërinë dhe cilësinë e informacionit që shpërndahe.

Llogaridhënia, nga ana tjetër, ka të bëjë me përgjegjshmërinë e institucionit ndaj kërkesave dhe nevojave të publikut, si dhe me mundësinë që i jepet publikut për të ballafaquar institucionin në lidhje me politikat që ky i fundit ndërmerr. Llogaridhënia është e brendshme (përmes kontrolleve që ushtron institucioni) por edhe e jashtme, përmes mundësisë që i ofrohet publikut për të ushtruar vullnetin e tij drejtpërdrejt në politikat e bashkisë.

Vlerësimi i situatës: Në Bashkinë e Mallakastrës, transparenca institucionale garantohet përmes ligjeve në fuqi dhe akteve rregullative të bashkisë. Të tilla janë: rregullorja për konsultimet publike; caktimi i koordinorit për të drejtën e informimit; si dhe rregullorja për komunikimin dhe koordinim e brendshëm, e cila synon garantimin e një llogaridhënie më të mirë. Në rastin e Bashkisë Mallakastër, vihet re nevoja për vëmendje më të madhe në këto aspekte konkrete: nevojitet një pjesëmarrje me aktive për informimin e qytetarëve në lidhje me proceset e konsultimit publik; mundësim i një numri më të madh të informacioneve të bashkisë për publikun; angazhim më i madh i punonjësve të bashkisë për t'i bërë pjesë qytetarët në proceset vendimmarrëse; dhe monitorim më i shpeshtë i nivelit të implementimit të këtyre rregulloreve nga ana e bashkisë (përgjegjësi kjo që bie me shumë mbi auditin por dhe stafin drejtues). Njëkohësisht, konstatohet se komunikimi i brendshëm midis drejtorive dhe koordinorit për të drejtën e informimit në lidhje me

dhënien e informacionit apo shqyrtimin e kërkesave të paraqitura nga publiku, nuk është mjaftueshmërisht dinamik. Regjistri i kërkesave dhe përgjigjeve nuk është i përditësuar në Programin e Transparencës. Për të lehtësuar këtë proces, bashkia e Mallakastrës duhet të plotësojë kuadrin e rregulloreve të brendshme për Këshillin Bashkiak dhe Drejtoritë specifike, në lidhje me transparencën dhe llogaridhënien.

Masat konkrete:

- Të hartohen detyrat dhe përgjegjësitë e koordinorit për konsultimin publik. Të zhvillohen trajnime me koordinatorin, të konsolidohen kapacitetet dhe të zhvillohen trajnime ndërgjegjësuere edhe me stafin tjetër të bashkisë. Të informohen qytetaret mbi procedurat e pjesëmarrjes në konsultime publike dhe të thjeshtësohen ato, duke e bërë më të lehtë afrimin e qytetarëve në proceset e vendimmarrjes. Të parashikohen rregulla të brendshme e të qarta mbi procesin e njoftimit dhe konsultimit publik për vendimmarrjet e bashkisë. Për më tepër, bashkia duhet ta formalizojë këtë proces për të garantuar monitorimin në vijim;
- Të konsolidohet praktika e publikimit të procesverbaleve të dëgjësive publike;
- Krijimi i rregulloreve me të përditësuarat për menaxhimin e informacionit (qarkullimit, ruajtjes, shpërndarjes së jashtme);
- Të përmirësohet sistemi i publikimeve në internet. Të ketë një përditësim më të mirë të informacionit, në veçanti, në lidhje me burimet njerëzore, shërbimet dhe prokurimet;
- Të krijohen dhe publikohen regjistra me të gjitha pronat dhe asetet në pronësi të bashkisë;
- Të forcohen rregullat në lidhje me veprimtarinë e koordinorit për të drejtën e informimit, shtrirjen e aktivitetit, si dhe të ketë një monitorim të brendshëm të aktivitetit të këtij funksionari të bashkisë;
- Të hartohet, të bëhet publik dhe të përditësohet me informacion Programi i Transparencës.

Objektivat specifike:

2.2. Përmirësimi i kuadrit rregullator për kontrollin e brendshëm dhe monitorimin

E përgjithshme: Një nga aspektet më të rëndësishme të përmirësimit të punës brenda institucioneve është dhe kontrolli i brendshëm dhe monitorimi i proceseve të punës. Normalisht struktura primare e ngarkuar me këtë detyrë është Audit i Brendshëm, por jo e vetmja. Çdo drejtori, por edhe Këshilli Bashkiak, mund të zhvillojnë monitorime dhe kontrole mbi proceset e ndryshme të punës.

Vlerësimi i situatës: Në bashkinë e Mallakastrës është e nevojshme që të përmirësohet kuadri rregullator për vlerësimin e proceseve të punës, ndjekjen e zbatueshmërisë së tyre dhe, së fundmi, raportimin mbi efektshmërinë që ato kanë. Kjo gjë ndihmon që të ndërtohen rregullore pune për drejtoritë përkatëse dhe për koordinorë të veçantë. Problem tjetër mbetet dhe fakti që nuk ka një plan kalendarik për aktivitetet monitoruese, rrjedhimisht, punonjësit nuk përgatiten në mënyrë të vazhdueshme për të raportuar mbi progresin e punës. Kjo ul vigjilencën në përmbushjen e detyrave periodike. Audit i Brendshëm duhet të jetë më aktiv në monitorimin e proceseve të punës dhe në përgatitjen për njësitë e brendshme të 'gjurmës së auditimit' – gjera që do të mundësonin lehtësimin e procedurave të veprimit të specialistëve, por edhe ato të monitorimit gjatë fazave të kontrollit.

Për më tepër, vlen të përmendet që një pjesë e madhe e punonjësve të Bashkisë Mallakastër nuk i njohin rregulloret specifike që koordinojnë punën e tyre me njësi paralele në institucion. Mosnjohja e tyre krijon boshllëqe në bashkëpunim dhe bashkërendim të aktiviteteve të përbashkëta, duke cenuar cilësinë e produkteve përfundimtare. Moskontrollimi i këtyre proceseve koordinuese e përkeqëson situatën, duke bërë që të mos rikthehen në vëmendjen e punonjësve dhe drejtuesve problematikat e brendshme.

Masat konkrete:

- Të vendosen mekanizma të qëndrueshme mbikëqyrëse për monitorimin e publikimeve (shpalljeve të vendeve vakante, konsultimet publike etj.);
- Të ndërmerret hartimi i procedurave monitoruese mbi ofruesit e shërbimeve, në të cilat do të shfaqen standardet dhe kriteret e vlerësueshmërisë;
- Të nxitet roli pjesëmarrës i Këshillit Bashkiak në monitorimin e implementimit të strategjive dhe programeve të ndryshme të bashkisë;
- Të bëhet një shqyrtim më i shpeshtë i ankesave, si një mekanizëm monitorimi i brendshëm i cili përmirëson proceset e punës;
- Vendosja e linjave raportuese dhe periodike në lidhje me përgjegjësit që kryejnë monitorimin. Krijimi i një plani/kalendari për ndjekjen e aktiviteteve;
- Të fuqizohet roli i Këshillit Bashkiak në lidhje me punën e AB-së. Të rishikohen rregulloret e brendshme për përfshirjen e Këshillit gjatë planëzimit, por dhe për vlerësimet periodike të AB-së.
- Në procesin e punës së AB-së, rekomandohet që të adresohen forma të *feedback*-ut në përfundim të angazhimit të auditimit;
- AB-ja të zhvillojë praktika të thjeshtëzuar trajnimi me stafin e bashkisë, për t'i informuar në lidhje me përgjegjësitë që kanë punonjësit – proces ky që e lehtëson punën e njësive të AB-së.
- Të zhvillohen kontrole më të shpeshta mbi ndjekjen e rekomandimeve të AB-së nga ana e njësive përgjegjëse të bashkisë;
- Krijimi i gjurmëve të auditit për procese të rëndësishme të punës në bashki dhe trajnimi mbi përdorimin e këtyre procedurave.

OBJEKTIVI STRATEGJIK 3:

FORCIMI I INTEGRITETIT DHE MBROJTJES NDAJ RISQEVË TË TIJ NË FUSHAT FUNKSIONALE TË BASHKISË, NËPËRMJET RRIJTJES SË EFEKTIVITETIT TË KONTROLLEVE OPERACIONALE

Objektivat specifike:

3.1 Garantimi i integritetit institucional nëpërmjet përmirësimit të kuadrit rregullator të bashkisë në lidhje me aspektet e mbrojtjes së sinjalizueseve, konfliktit të interesit dhe deklarimit të tij, deklarimit të dhuratave, dhe dypunësimit të stafit bashkiak

Vlerësimi i situatës:

Kuadri i brendshëm rregullator i Bashkisë Mallakastër paraqitet jo i plotë. Nga vlerësimi që i është bërë bazës rregullatore të brendshme, rezulton se rregullorja e administratës së bashkisë ekziston. Ndërkaq, mungojnë Rregullorja e Këshillit Bashkiak, Kodi i Sjelljes dhe rregulloret e funksionimit të drejtorive të Bashkisë. Rregullorja e funksionimit të administratës e ka të përcaktuar në mënyrë jo të detajuar setin e parimeve, qëndrimeve dhe sjelljeve etike që kontribuojnë në garantimin e integritetit institucional në bashki për çdo fushë të veprimtarisë së saj. Detyrat, funksionet dhe përgjegjësitë e Autoriteti Përgjegjës për parandalimin e konfliktit të interesit nuk janë të përcaktuara në rregulloren e administratës, ku referimi i problemeve të konfliktit të interesit është i pamjaftueshëm, ndërkohë që rregullorja për konfliktin e interesit mungon. Gjithashtu, nga vlerësimet e bëra, nuk figuron një regjistër për konfliktin e interesit.

Nga anketimet e kryera, vetëm 30% e të anketuarve deklaruan një njohje optimale të Ligjit mbi Konfliktin e Interesit, ndërsa pjesa tjetër kishte pak ose aspak njohuri për të. Ndërkaq, 51% e të anketuarve nuk ishin në dijeni për ekzistencën e ndonjë strukture monitorimi pranë bashkisë mbi konfliktin e interesit. Në lidhje me fenomenin e dypunësimit, më shumë se gjysma e punonjësve të anketuar nuk ishin në dijeni nëse Bashkia kishte rregulla të mirëpërcaktuara në lidhje me të. Gjithashtu, nga të dhënat e anketimit me punonjësit e bashkisë, konstatohet se rreth 57 % e punonjësve nuk janë në dijeni nëse në bashki ka rregullore/procedura lidhur me pranimin dhe administrimin e dhuratave. Nga vlerësimi i kuadrit të brendshëm rregullator të bashkisë figuron ekzistenca e rregullores për hetimin administrativ të sinjalizimit dhe mbrojtjes së konfidencialitetit, por nuk regjistrohen raste konkrete të përdorimit të kësaj rregulloreje.

Masat konkrete:

3.2 Forcimi i rezistencës institucionale kundrejt risqeve të integritetit në proceset që përballen me rrezikun e shkeljes së integritetit

Vlerësimi i situatës:

Me procese risku në nivel bashkiak nënkuptohen ato procese pune të lidhura me fusha funksionale të veçanta të cilat, për shkak të përballjes së drejtpërdrejtë me publikun e gjerë, mbartin risk në lidhje me integritetin sepse krijojnë mundësi abuzimi dhe përfitimi të paligjshëm.

Në fushat dhe proceset që mbartin risk për integritetin në nivel bashkie identifikohen:

- **administrimi i territorit** nëpërmjet procedurave të nxjerrjes së lejeve zhvillimore e ndërtimore, supervizionit të punës në terren për subjektet që kanë përfituar lejet e ndërtimit dhe të përputhshmërisë së kësaj pune me standardet e miratuara në leje, si edhe mbrojtjen e territorit nga ndërtimet pa leje;
- **prokurimi publik**, ku interesat financiare dhe shkalla e ndërveprimit midis aktorëve publik dhe privat në dhënien e kontratave publike janë të konsiderueshme;
- **menaxhimi i pronave publike**, një fushë ku risqet e integritetit evidentohen në proceset e lidhura me zhvillimin dhe tjetërsimin e pronave publike në favor të të tretëve;
- **menaxhimi financiar**, ku risqet lidhen me funksionet dhe performancën menaxheriale, organizimin, kontrollin, planifikimin, si edhe shkallën e efikasitetit dhe efektivitetit të treguar gjatë ushtrimit të këtyre funksioneve;
- **shërbimet publike** të ofruara ndaj komunitetit, proceset e nënkontraktimit, standardet për hartimin e kontratave, kontrolli dhe monitorimi i zbatimit të tyre, përzgjedhja dhe mjaftueshmëria e kapaciteteve teknike, janë fusha ku risqet e integritetit janë të pranishme.

Prania e risqeve të integritetit në këto procese kërkon shtimin dhe përmirësimin e kontroleve operative që do të lehtësonin menaxhimin dhe do të zbusnin efektin e këtyre risqeve. Këtu përfshihen ndërhyrjet në kuadrin rregullator si: rregullat, udhëzimet, procedurat, rritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore ekzistuese nëpërmjet trajnimeve, kontrollat e drejtpërdrejta dhe digjitalizimi i proceseve të punës e krijimi i mekanizmave që i shërbejnë qeverisjes së mirë, siç janë zyrat me një ndalesë.

Masat konkrete:

Planifikimi, administrimi dhe zhvillimi i territorit

- Plotësimi me kuadrin e brendshëm rregullator i të gjitha hallkave të procesit të hartimit, miratimit, monitorimit dhe mbikëqyrjes së planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit për realizimin e një procesi gjithëpërfshirës ndaj

publikut, me objektiva të miratura e zbatuara në mënyrë transparente, pa devijime klienteliste e me efektshmëri operacionale;

- Plotësimi i strukturës organizative të Bashkisë Mallakastër me personelin e nevojshëm teknik për hartimin, miratimin, monitorimin dhe mbikëqyrjen e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit; vlerësimi, rigrupimi dhe ngritja e kapaciteteve njerëzore në çdo sektor operacional për zbatimin korrekt të bazës ligjore dhe rregullative, si edhe trajnimi në lidhje me rritjen e rezistencës institucionale ndaj cenimit të integritetit;
- Përfshirja e plotë në bazën rregullative të Bashkisë Mallakastër e rregullave mbi procesin e dhënies së lejeve të zhvillimit, lejeve të ndërtimit, dhënies së certifikatës së përdorimit, si edhe specifikimet për modalitetet e kontrolleve dhe penalitetet në rast shkelje;
- Të përmirësohet dhe vendoset mbi baza formale bashkëpunimi me ZRPP-në dhe institucione të tjera qendrore të linjës për menaxhimin e drejtë, me efikasitet e efektivitet të proceseve dhe praktikave.

Shërbimet publike

- Në përputhje me bazën rregullative të Bashkisë, të miratohen standarde të qarta të cilat do t'i shërbejnë përmirësimit të proceseve të përzgjedhjes së llojit, cilësisë së shërbimit publik, duke përcaktuar në të njëjtën kohë edhe linjat e kontrollit, procedurat e monitorimit të performancës, marrjes në dorëzim dhe masat kundrejt shkeljeve, si dhe pasqyrimi i tyre në manualet e vendeve të punës;
- Përmirësimi i kapaciteteve teknike të burimeve njerëzore të përfshira në këto procese nëpërmjet trajnimeve që lidhen me to, si edhe me njohuritë mbi shërbimet dhe analizat financiare kosto-përfitim, respektimin e dispozitave të Kodit të Etikës me fokus çështjet e korrupsionit dhe njohjen me masat shtrënguese;
- Forcimi i transparencës dhe llogaridhënies nëpërmjet krijimit të një database të saktë, me të dhëna mbi historikun e integritetit të sjelljes së subjekteve në ofrimin e shërbimit, për t'u mbajtur në konsideratë në përzgjedhjet e ardhshme. Vendosja e një numri kontakti të arritshëm nga publiku për shprehjen e ankesave në lidhje me shërbimet e ofruara, si dhe gjurmimi i ndjekjes së tyre nga organet e brendshme të Bashkisë;
- Zbatueshmëria e 'parimit të 4-syve' me ndarje të niveleve të përgjegjësisë, ndarje e hartuesit nga aprovuesi, si edhe moslejimi i "vendimmarrjes monopoli";
- Të përfshihet në Planet e Auditimit të Brendshëm auditimi i pajtueshmërisë me kuadrin rregullativ të procesit të hartimit/miratimit të normave dhe procedurave për lëshimin e lejeve dhe licencave të shërbimeve.

Administrimi dhe menaxhimi i pronave publike

- Në konsultim me publikun, të vlerësohen objektivat duke përfshirë kriteret/parimet/vizionin dhe misionin mbi të cilat do të bazohet strategjia për administrimin e pronave. Kjo strategji të miratohet duke përfshirë fushat prioritare dhe pritshmëritë e Bashkisë në planin afatmesëm dhe afatgjatë. Të rishikohen dhe të realizohen kontrolle periodike në vijim të zbatueshmërisë së strategjisë së aprovuar;
- Të projektohet rritja e kapaciteteve njerëzore në varësi të ngarkesës së punës aktuale për procese të caktuara të Bashkisë. Të planifikohen kapacitetet njerëzore të mjaftueshme, të organizuara në formë grupi pune, përfshirë kostot financiare për inventarizimin elektronik të pronave, duke prioritetizuar zonat të cilat janë në plan/proces hipotekimi si edhe verifikimet në terren të pronave.
- Të projektohet rritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore me natyrë teknike, si edhe trajnime/takime me ekspertë të fushës për të qartësuar saktësinë e vlerave reale të pronave në regjistrin kontabël ekzistues, dhe për të krijuar një procedurë standarde fikse për regjistrimin e kontratave nëpërmjet një procesi të automatizuar;

- Të implemenohet një sistem informacioni për administrimin dhe përdorimin e pronave lehtësisht i aksesueshëm nga publiku. Ky sistem të përditësohet nëpërmjet formalizimit në bazën rregullative dhe një marrëveshje bashkëpunimi midis Bashkisë dhe ZRPP-së. Të realizohen shpallje publike për dhënien e pronave publike në përdorim të tretëve, me shtrirje gjeografike jashtë kufijve të bashkisë duke respektuar parimin e barazisë në konkurrim;
- Monitorimi i performancës nëpërmjet një numri kontakti të arritshëm nga publiku për shprehjen e ankesave, si dhe evidentimi i ndjekjes së tyre nga Komisioni i ngritur për këtë qëllim, duke u bazuar në kritere të matshme dhe objektive;
- Rritja e transparencës dhe legjitimitetit të procesit të tjetërsimit të pronës publike nga të tretët, nëpërmjet krijimit të një linje miratimesh për të cilat është e nevojshme kalimi nga KB-ja për fillim procedurash.

Menaxhimi Financiar

- Të qartësohen ndarjet e detyrave gjatë përgatitjes, miratimit, publikimit në kohë dhe zbatimit të programit buxhetor afatmesëm dhe buxhetit vjetor, përmes parashikimit të përgjegjësive dhe linjave të raportimit në manualin e vendeve të punës;
- Të krijohet gjurmueshmëri dhe evidentim midis planifikimit fillestar të të ardhurave dhe ndryshimeve të tyre;
- Të shqyrtohet mundësia e thjeshtëzimit të informacionit të paraqitur në paketën fiskale, për një akses dhe kuptueshmëri më të lartë nga publiku;
- Të plotësohet baza rregullative gjatë procesit të përgatitjes, miratimit dhe zbatimit të rregullave dhe procedurave për ruajtjen, mbrojtjen e nxjerrjen jashtë përdorimit të aktiveve; të krijohen dhe legjitimohen Gurpe Komisionesh për nxjerrjen jashtë përdorimit të aktiveve; të rishikohen normat e amortizimit në bazë të standardeve të aplikueshme të kontabilitetit për Shqipërinë;
- Të parashikohet përditësimi i manualit të çmimeve të referencës sipas nevojave faktike për sa i përket procesit të prokurimeve;
- Të lehtësohet procedura e raportimit, duke krijuar forma standardesh në bazë të praktikave më të mira raportuese për përmbledhjet e raportimeve periodike, të cilat fokusohen mbi ecurinë e realizimit të treguesve kryesorë të të ardhurave dhe shpenzimeve, raporteve të monitorimit të zbatimit të buxhetit;
- Të hartohet dhe të miratohet plani strategjik i zhvillimit të bashkisë, duke përfshirë fushat prioritare dhe pritshmëritë e bashkisë në planin afatmesëm dhe afatgjatë.

III.PLANI I VEPRIMIT

- Fusha e menaxhimit financiar (buxheti - të ardhurat dhe shpenzimet)
- 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 dhe administrimit të dokumenteve shkresore, si dhe të informacionit dhe dokumenteve elektronik