



PLANI I INTEGRITETIT

2021-2024

Miratuar me Vendim të Këshillit Bashkiak nr 6 Datë 31.01.2022



Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit në Bashkinë e Përmetit

Florand Hasani, N/Kryetar i Bashkisë Përmet, Koordinator i Grupit të Punës

Etleva Kreci, Drejtore e Drejtorisë së Financë-buxhetit, taksave dhe tregjeve,
Elvjon Musai, Drejtor i Drejtorisë së urbanistikës/planifikimit të territorit/pastrim gjelbërimit e mirëmbajtjes
Arjana Papapano, Drejtore e Drejtorisë së shërbimeve sociale, arësimit dhe kulturës,
Pavlina Mara, Përgjegjëse e Sektorit juridik dhe burimeve njerëzore
Denisa Mamillo, Koordinatore për BE
Sotiraq Zenuni, Përgjegjës i sektorit të pronave
Laert Bushi, Drejtor i urbanistikës/planifikimit të territorit/pastrim gjelbërimit e mirëmbajtjes
Akile Telo, Përgjegjës i Njësisë së shërbimeve dhe mirëmbajtjes
Armando Cullufe, Specialist për protokoll-arkivën
Edjon Maliqi, Specialist për digjitalizimin

Grupi i Punës, IDM:

Lorena Ttoni, Eksperte për Etikën dhe Integritetin
Ledia Canga, Eksperte e Menaxhimit të Riskut

Ky Plan Integriteti është hartuar në kuadër të projektit “Zgjerimi i praktikës standarde të planifikimit të integritetit në nivel vendor”, I financuar nga nga Projekti Star 3. Projekti STAR3 zbatohet nga UNDP në Shqipëri në bashkëpunim me Ministrinë e Brendshme dhe pushtetin vendor, dhe financohet nga Bashkimi Evropian dhe qeveritë e Suedisë dhe Zvicrës, UNDP në Shqipëri dhe Qeveria Shqiptare. Pikëpamjet dhe mendimet e shprehura në këtë dokument nuk reflektojnë domosdoshmërisht pikëpamjet dhe mendimet e UNDP në Shqipëri, apo të partnerëve të saj zbatues dhe finances.



Deklarata e Integritetit Institucional

Bashkia e Përmetit e konsideron integritetin institucional dhe qeverisjen e bazuar mbi vlera si tiparin më thelbësor të veprimtarisë së vet në funksion të shërbimit ndaj qytetarëve. Edhe pse kultura dhe qytetaria e lartë e komunitetit të bashkisë Përmet kanë gjetur pasqyrim në nivelin e integritetit institucional të qeverisjes vendore, jemi të ndërgjegjshëm që nevojiten përpjekje më të mëdha dhe një sërë mekanizmesh e instrumentesh të reja për të mundësuar qëndrueshmërinë, parashikueshmërinë dhe menaxhueshmërinë e tij në kontekstin e një mjedisi ekonomiko-shoqëror përherë në ndryshim.

Në mbështetje të këtij procesi, paraqitet sot Plani i Integritetit të Bashkisë Përmet, dokument që ka për qëllim kryesor ndërtimin dhe vënien në funksionim të një sistemi të qëndrueshëm për menaxhimin e integritetit në nivel bashkie, i mbështetur në metodologjinë e vlerësimit të riskut dhe duke ofruar ndihmë në përmirësimin e etikës dhe integritetit për këtë nivel të qeverisjes vendore.

Ne ndajmë bindjen e thellë se vlerësimi i integritetit dhe menaxhimi i riskut të tij duhet të bëhen pjesë e pandashme e kulturës institucionale të qeverisjes vendore, sepse ndikojnë drejtpërsëdrejti në përmirësimin e efektivitetit të politikave dhe praktikave institucionale. Në funksion të këtij qëllimi, mbështetja në konceptin e planifikimit me pjesëmarrje, duke angazhuar një potencial të konsiderueshëm burimesh njerëzore të institucionit të bashkisë, synon arritjen dhe garantimin e pronësisë së plotë mbi këtë dokument planifikues, si edhe zbatimin sa më efektiv të tij në praktikë.

Ne synojmë t'i japim objektivit të arritjes së standarteve të larta të integritetit institucional të gjithë vëmendjen dhe përkushtimin e nevojshëm duke e vendosur atë në krye të objektivave tona strategjike. Gjithashtu, duke e konsideruar këtë Plan pjesë integrale të proceseve planifikuese të bashkisë Përmet, jemi besimplotë së ai do të kontribuojë në mënyrë thelbësore në arritjen e këtyre objektivave, duke garantuar sigurimin e një zhvillimi të qëndrueshëm në territorin dhe komunitetin që përfaqësojmë.

Si përfundim, shprehim angazhimin tonë aktiv institucional për zbatimin e Planit të Integritetit të bashkisë Përmet duke qenë të ndërgjegjshëm se integriteti institucional është një imperativ i së sotmes dhe i së nesërme për të garantuar një qeverisje vendore të mirë, moderne, më pranë e në dobi të interesave dhe nevojave të qytetarëve.

Alma Hoxha

Kryetare e Bashkisë Përmet

SHKURTESA DHE AKRONIME

GPI	Grupit të Punës për Integritetin
PI	Plani i Integritetit
ILDKPKI	Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurisë dhe Konfliktit të Interesave
GMS	Grupi i Menaxhimit Strategjik
AB	Auditi i Brendshëm
BNJ	Burime Njerëzore
PSV	Procedura Standarde Veprimi

Tabela e përmbajtjes

1. Rëndësia e Planit të Integritetit.....	6
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.....	9

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Forcimi i integritetit institucional është një masë efektive parandaluese që korrupsioni të mos shndërrohet në një dukuri endemike në hapësirën e qeverisjes vendore. Njësitë e qeverisjes vendore dhe aktorët e tjerë të këtij niveli i përmbushin funksionet e tyre në përputhje me kuadrin ligjor në fuqi, kodet e etikës, sjelljes si edhe ato profesionale të cilat janë elementet bazë të sistemit të integritetit institucional. Në nivelin vendor, një zbatim rigoroz i kuadrin ligjor dhe realizimi i mekanizmave efektivë rregullatorë që garantojnë sjellje të ndershme nga ana e nëpunësve vendorë të të gjitha niveleve, konsiderohet si një faktor i rëndësishëm që do të sillte uljen dhe minimizim e fenomeneve të korrupsionit.

Disa funksione dhe kompetenca të pushtetit vendor janë veçanërisht të ekspozuara ndaj korrupsionit dhe për to duhet të merren masat e nevojshme për parandalimin, zbulimin dhe trajtimin e menjëhershëm të tij sapo ai të shfaqet. Qeverisja vendore duhet të angazhohet për hartimin dhe zbatimin e programeve që në mënyrë të qartë artikulojnë vlera, politika dhe procedura që do të përdoren për të parandaluar korrupsionin në të gjitha aktivitetet funksionale si dhe për ta trajtuar atë nëse ndodh.

Aktualisht pushteti vendor i ka të gjitha kompetencat të hartojë dhe zbatojë plane kundër korrupsionit që kane fuqi detyruese mbi nëpunësit publikë dhe përfaqësuesit e zgjedhur. Këto plane duhet të rishikohen periodikisht për të siguruar efektivitetin e sistemit të integritetit dhe për të identifikuar dhe menaxhuar risqet e korrupsionit. Në këtë kuadër, Plani i Integritetit prezantohet si një instrument apo mekanizëm i rëndësishëm për forcimin e integritetit institucional. Ai është një dokument strategjik dhe operacional që rezulton nga procesi i vlerësimit të riskut të integritetit në bashkinë e Përmetit. Qëllimi i tij është monitorimi dhe vlerësimi përmes matjes, i integritetit të këtij institucioni.

Vlerësimi është shtrirë mbi të gjitha proceset e punës sipas fushave të veprimit të bashkisë dhe funksioneve/pozicioneve të punës të cilat janë më vulnerabël apo më së shumti të ekspozuara ndaj veprimeve korruptive. Të dhënat e pasqyruara janë mbledhur nga grupet e fokusuara me punonjës të bashkisë, intervistat, shqyrtimi i dokumenteve ligjore, rregullatore e procedurave standarde të veprimit, programit të transparencës së institucionit, faqes zyrtare në internet, si dhe burimeve të tjera në dispozicion. Plani synon të identifikojë sfidat që bashkia Përmet ndesh në fushën e integritetit duke garantuar angazhim të qëndrueshëm institucional për përballimin e tyre me qëllim final përmirësimin e vazhdueshëm të qeverisjes, besimit të publikut dhe imazhit institucional.

Në lidhje me bashkinë Përmet Plani do të fokusohet dhe trajtojë këto drejtime prioritare:

- Forcimi, menaxhimi efektiv dhe zhvillimi i vazhdueshëm i burimeve njerëzore, për parandalimin dhe identifikimin e risqeve të integritetit për të gjitha nivelet dhe funksionet në bashki;
- Menaxhimi i riskut të integritetit për të gjithë bashkinë, me fokus në fusha të veçanta të përgjegjësisë;
- Forcimi i kuadrin të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit

Plani i integritetit është rezultat i një procesi gjithëpërfshirës të planifikimit të integritetit dhe të vlerësimit të riskut të integritetit gjatë periudhës shtator-nëntor 2021. Ky Plan Integriteti është i miratuar me vendim nr. ___ datë ___ të Këshillit Bashkiak.

1.1 Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Përmet

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Përmet filloi në muajin shtator 2021 dhe përfundoi me miratimin e tij nga Këshilli Bashkiak në 2021. Administrata e bashkisë ishte pjesë aktive e procesit të vlerësimit të riskut të integritetit dhe propozimit të masave për zbutjen e këtij risku dhe përmirësimit të performancës sipas fushave të veprimtarisë dhe niveleve të administratës, duke përfshirë edhe menaxhimin e lartë. Procesi përfshiu analizën e risqeve të integritetit për proceset e punës në fushat funksionale të bashkisë, duke u bazuar në ligjin 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore” dhe legjislacionin e zbatueshëm nga bashkia. Fushat e vlerësuara janë si më poshtë: i) Fusha e menaxhimit financiar; ii) Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore; iii) Fusha e kontrollit, auditimit dhe të mekanizmave kundër korrupsionit; iv) Fusha e shërbimeve publike; v) Fusha e administrimit dhe menaxhimit të pronave; vi) Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit; dhe vii) Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve si dhe të informacionit, dhe të dokumenteve elektronik.

Fazat e hartimit të Planit të Integritetit për bashkinë Përmet:

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Më qëllim zhvillimin e një plani integriteti është miratuar me urdhër të Kryetarit të Bashkisë Nr. 295 datë 14/9/2021 ngritja e grupit të punës për zhvillimin e Planit të Integritetit në bashki, me 11 anëtarë dhe 1 koordinator të grupit të punës. Në vijim, grupi i punës komunikoi qëllimin dhe objektivat e Planit të Integritetit me administratën e bashkisë.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi risqeve të integritetit

Nga ana e grupit të punës u analizuan korniza rregullatore, strategjike si dhe dokumentet e punës së bashkisë. Pjesë e analizës ishin edhe aspektet që japin informacion mbi efektivitetin e funksionimit të sistemit të integritetit në institucion. Më pas u vazhdua me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës sipas fushave funksionale të bashkisë. Për këtë qëllim shërbyen edhe të dhënat cilësore të grumbulluara nga 7 grupet e fokusuar me punonjësit sipas fushave funksionale të bashkisë.

Më pas grupi i punës analizoi të dhënat nga pyetëtori për aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit në bashki. Plotësimi i pyetësit u realizua elektronikisht dhe në mënyrë anonime nga 63 punonjës të administratës. Ai shërbeu për të mbledhur të dhëna, informacion dhe vlerësuar sistemin e menaxhimit të integritetit institucional në bashkinë e Përmetit.

Faza 3: Plani i masave për menaxhimin e integritetit dhe miratimi

Mbas vlerësimit të situatës së menaxhimit të integritetit në nivel bashkie, grupi i punës hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili prezanton një sërë masash të reja ose përmirëson masat ekzistuese të kontrollit të integritetit institucional. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë për zbatimin e tyre në nivel organizativ.

1.2 Metodologjia

Dy janë metodat e zbatuara nga grupi i punës, në procesin e hartimit të planit të integritetit, për të analizuar dhe vlerësuar cenusshmërinë e integritetit: metoda cilësore dhe ajo sasore. Metoda e parë përfshiu zhvillimin e një sesiioni 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 dokument politikash, rregullore dhe akte të brendshme. Po kështu u bënë kërkime dhe u shqyrtuan informacione dhe raporte mbi veprimtarinë e bashkisë. Më pas u bë analizimi i të dhënave me grupet e fokusuar të stafit të administratës ku u identifikuan ngjarje negative në realizimin e proceseve të punës, praktika pune dhe funksione që cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjellje jo-etike e joprofesionale dhe parregullsi të tjera.

Metoda tjetër e përdorur ishte ajo sasore, përmes vlerësimit me anë të një pyetësi të strukturuar që pëfshinte pyetje mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Pyetësi 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 pyetësi punonjësit e bashkisë iu përgjigjën në mënyrë anonime. Anketimi përfshiu një kampion me 63 punonjës të institucionit me një nivel besueshmërie statistikor 95%. Shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 6%. Kampioni përfshiu një shpërndarje të gjerë në lidhje me gjininë, moshën dhe vjetërsinë në punë. Të anketuarat femra përbëjnë 58.7% të kampionit krahasuar me punonjësit meshkuj që janë 41.3%.

Punonjësit e moshës 26-35 vjeç kanë përqindjen më të madhe në kampion me 54.8%. Edhe të intervistuarit në moshë 36-45 vjeç kanë përfaqësim të mirë duke përbërë 21% të kampionit. Kategoria e grup moshës deri në 25 vjeç renditet e treta me 17.7% të kampionit. Kategoritë 46-55 vjeç dhe mbi 56 vjeç përfaqësojnë përkatësisht nga 3.2 % të kampionit. Vihet re se të anketuarit me më pak përvojë pune, kategoria më pak se 5 vjet punë, përbëjnë 74.6% të kampionit, kategoria me vjetërsi 5-10 vite pune përbën 22.2% të të anketuarve në bashki ndërsa ata me 11-20 vite punë përbëjnë 3.2%. Kategoritë e punonjësve me përvojë, mbi 21-30 vite punë dhe ata mbi 30 vite punë janë krejtësisht të papërfaqësuara në kampion.

2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit

2.1 Forcimi, menaxhimi efektiv dhe zhvillimi i vazhdueshëm i burimeve njerëzore, për parandalimin dhe identifikimin e risqeve të integritetit për të gjitha nivelet dhe funksionet në bashki.

Objektivi synon menaxhimin efektiv të integritetit në nivelin e proceseve të punës sipas fushave funksionale të bashkisë Përmet. Përmirësimi i proceseve të menaxhimit të burimeve njerëzore në institucion, do të sigurojë kapacitete dhe aftësi të nevojshme për të zbatuar dhe konsoliduar mekanizmat garantues të integritetit në institucion me qëllim rritjen e profesionalizimit të personelit dhe performancës në punë.

Niveli i integritetit të këtyre proceseve u jep një sinjal të qartë grupeve të interesit brenda dhe jashtë bashkisë: nëse ky nivel është i lartë dhe nuk kompromentohet në vazhdimësi, kjo gjë sjell një frymë pozitive në institucion duke vendosur standarte të larta për sjelljen dhe performancën e pritur nga ana e nëpunësve dhe drejtuesve. Më tej zbatimi i këtyre standarteve do të kontribuojë cilësisht në rritjen e besimit dhe përmirësimin e imazhit të institucionit të bashkisë në publikun e gjerë.

2.2 Menaxhimi i riskut të integritetit për të gjithë bashkinë, me fokus në fusha të veçanta të përgjegjësisë

Identifikimi dhe vlerësimi i risqeve të integritetit në bashkinë Përmet, është bërë sipas fushave funksionale të bashkisë, duke patur në konsideratë proceset dhe nën proceset kryesore të punës. Në tërësinë e tij, menaxhimi i integritetit i bashkisë Përmet paraqet sfida të cilat hasen më së shumti në fusha të veçanta të përgjegjësisë, të tilla si: fusha e menaxhimit financiar, menaxhimi i burimeve njerëzore, menaxhimi i pronave të bashkisë, shërbime publike si edhe planifikimi i territorit. Disa prej tyre konsistojnë në: rregullimi i ulët normativ i proceseve, paqartësi rreth proceseve dhe procedurave, linjave të hierarkisë dhe raportimit; kapacitete njerëzore të pamjaftueshme dhe të kufizuara teknike në shumicën e proceseve të punës; mbingarkesa e punës; bashkëpunim i ulët ndërmjet drejtorive të bashkisë; infrastruktura fizike dhe pajisjet e pamjaftueshme në bashki, etj.

2.3 Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit

Bashkia e Përmetit ka hartuar dhe miratuar një kuadër të gjerë rregullash dhe dokumente strategjike për aspekte të veçanta të integritetit, të tilla si rregullore e brendshme e bashkisë, rregullore për sinjalizimin, rregullore për konfliktin e interesit, rregulla për të drejtën për informim apo dokument politikash për mbrojtjen e privatësisë, procedura standarde veprimi (PSV) për pjesën më të madhe të proceseve të punës në bashki, afërsisht 70 të tilla, etj. Megjithatë, rishikimi i kuadrit rregullator është i nevojshëm për të forcuar një kuadër rregullator efektiv, duke shtuar dispozita të caktuara, kryesisht ato që lidhen me aspektet dhe çështjet e integritetit, përditësimin me ndryshimet më të fundit ligjore, rregullimit të funksioneve dhe detyrave të njësive në bashki, si edhe pasqyrimin të ndryshimeve që ka pësuar struktura institucionale.

3. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas fushave të përgjegjesisë së bashkisë Tiranë. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit është periodik (çdo vit) dhe pasqyron kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara në të. Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë efikente, nëse kanë nxjerrë në pah ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioriteteve të risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e 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 ndiqet 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.

Objektivi 1: *Forcim, menaxhim efektiv dhe zhvillim i vazhdueshëm i burimeve njerëzore, për parandalimin dhe identifikimin e risqeve të integritetit për të gjitha nivelet dhe funksionet në bashki.*

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritet mesatar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1	Mungesa e Koordinatorit të Informimit dhe Konsultimit Publik.	Burimet Njerëzore / Operacional	Mesatar	<p>1. Rishikimi i strukturës organizative për të përfshirë pozicionin e Koordinatorit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik.</p> <p>2. Rishikimi i rregullores së brendshme për të përcaktuar funksionin, detyrat dhe linjat raportuese të Koordinatorit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik.</p> <p>3. Parashikimi në rregulloren e brendshme të detyrimeve përkatëse të çdo drejtorie në lidhje me proceset e konsultimit publik.</p>	<p>Spektori Juridik dhe i burimeve njerëzore</p> <p>Gjashtë muji i parë i vitit 2022</p>
2	Vakanca në njësitë funksionale të bashkisë me pasojë efektivitetin e punës dhe mbingarkesën e stafit ekzistues.		I lartë	1. Plotësimi i të gjithë vakancave ekzistuese sipas strukturës së miratuar të bashkisë .	Spektori Juridik dhe i burimeve njerëzore si edhe Drejtoria e financë buxhetit, taksave e tregjeve.

		Burimet Njerëzore / Strategjik			Gjashtë mujori i dytë 2022
3	Vakanca e gjatë në njësinë e auditit të brendshëm me pasojë mos-funksionimin e kësaj njësie.	Burimet Njerëzore / Operacional	I lartë	1. Plotësimi i njësisë së auditimit të brendshëm me burimet njerëzore të nevojshme për kryerjen e funksionit të saj.	Spektori Juridik dhe i burimeve njerëzore nën drejtimin dhe vëmendjen e Kryetarit të bashkisë Gjashtë mujori i dytë 2022
4	Njohuri dhe kapacitete të pamjaftueshme teknike për hartimin dhe menaxhimin e Kontratave Publike.	Burimet Njerëzore/Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	1. Të bëhet analiza dhe vlerësimi i nevojave për ngritje kapacitetesh në fushën e hartimit dhe menaxhimit të Kontratave Publike. 2.Të kryhen trajnimet e nevojshme për rritjen e njohurive të burimeve njerëzore përgjegjëse për proceset e hartimit dhe menaxhimit të Kontratave Publike.	1. Spektori Juridik dhe i burimeve njerëzore + Drejtoria e urbanistikës,planifikimit të territorit, pastrim gjelbërimet e mirëmbajtjes 2.Spektori Juridik dhe i burimeve njerëzore në bashkëpunim me ASPA Gjashtë mujori i dytë i vitit 2022
5	Burimet njerëzore dhe kapacitetet teknike të kufizuara në Sektorin e Aseteve në administrimin e pronave bashkiake.	Burimet Njerëzore/Operacional	Mesatar	1.Vlerësim i situates aktuale të burimeve njerëzore dhe kapaciteteve teknike në Sektorin e Aseteve. 2. Rekrutimi i burimeve njerëzore të domosdoshme për realizimin optimal të objektivave në përputhje me	Drejtoria e financë buxhetit, taksave e tregjeve + Spektori Juridik dhe i burimeve njerëzore Gjashtë mujori i dytë i vitit 2022

				rezultatet e analizës së vlerësimit të situatës .	
6	Mungesë burimesh njerëzore të kualifikuara për digjitalizimin e pronave të bashkisë.	Burimet Njerëzore/Operacional	Mesatar	<p>1. Ofrimi i alternativave tërheqëse për kapacitetet teknike për të qenë pjesë e Bashkisë si plan trajnimesh, zhvillimi në karrierë.</p> <p>2. Plan për outsourcing të burimeve njerëzore të kualifikuara.</p>	<p>Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore + Drejtoria e financë buxhetit, taksave e tregjeve</p> <p>Gjashtë mujori i dytë i vitit 2022</p>
7	Burime njerëzore të kufizuara në Drejtorinë e Urbanistikës.	Burimet Njerëzore/Operacional	Mesatar	<p>1.Vlerësim i situatës aktuale të burimeve njerëzore dhe kapaciteteve teknike në Drejtorinë e Urbanistikës, planifikimit të territorit, pastrim gjelbërimit e mirëmbajtjes.</p> <p>2. Përgatitja e PSV-ve për çdo pozicion pune në formë elektronike por dhe shkresore.</p> <p>3.Planifikim i burimeve të domosdoshme për realizimin optimal të objektivave në përputhje me rezultatet e analizës së vlerësimit të situatës.</p> <p>4. Plan për rekrutimin e kapaciteteve teknike më të domosdoshme sipas detyrave funksionale.</p>	<p>1+2 Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore në bashkëpunim me Drejtorinë e Urbanistikës, Planifikimit të territorit, Pastrim gjelbërimit e Mmirëmbajtjes</p> <p>3. Drejtoria e Financë-buxhetit, taksave e tregjeve</p> <p>4. Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore</p> <p>Gjashtë mujori i parë 2022 e në vazhdim.</p>
8	Mungesa në burime njerëzore dhe kapacitete		Mesatar		1.Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzor në

	teknike nga ana e strukturës së Inspektoriatit të Mbrojtjes së Territorit të Bashkisë (IMTB).	Burimet Njerëzore/Operacional		<p>1. Vlerësimi i situatës së nevojave aktuale për burime njerëzore në Inspektoriatin e Mbrojtjes së Territorit të Bashkisë (IMTB).</p> <p>2. Rekrutimi i burimeve njerëzore të domosdoshme për realizimin optimal të objektivave në përputhje me rezultatet e analizës së vlerësimit të situatës.</p>	<p>bashkëpunim me IMTB dhe Drejtorinë e Urbanistikës, Planifikimit të territorit, Pastrim gjelbërimin e Mirëmbajtjes.</p> <p>2. Drejtoria e Financë-buxhetit, taksave e tregjeve</p> <p>Gjashtë mujori i dytë 2022.</p>
9.	Mungojnë burimet njerëzore për sektorin e Arkivit.	Operacionet/Ligjor dhe Kontraktual	Mesatar	<p>1. Rishikimi i strukturës së Sektorit juridik dhe Burimeve Njerëzore për të shtuar punonjës të Arkivit.</p>	<p>Sektorin Juridik dhe i burimeve njerëzore, Këshilli Bashkiak dhe Sekretari i Përgjithshëm</p> <p>Gjashtë mujori i parë i 2022</p>

Objektivi 2: Menaxhimi i riskut të integritetit për të gjithë bashkinë, me fokus në fusha të veçanta të përgjegjësisë

Fusha e menaxhimit Financiar					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteve
1.	Mosrealizimi i të ardhurave të planifikuara si rezultat i zbatimit të skenarëve optimistë për bashkinë.	Operacional / Strategjik	I lartë	<p>1. Të rishikohen metodat e planifikimit buxhetor për zërin e të ardhurave për të patur një parashikim realist.</p> <p>2. Të sigurohet një bazë e plotë e të dhënave të nevojshme dhe sistemi i kontrollit përkatës.</p> <p>3. Plan pune nga ana e Bashkisë për realizimin e të ardhurave të parashikuara.</p> <p>4. Zhvillim i planit të vijimësisë i cili prioritetizon objektivat më të rëndësishme për tu arritur në varësi të ndryshimit të kushteve.</p>	<p>Grup pune teknik me nga një përfaqësues nga të gjitha njësitë funksionale të Bashkisë i drejtuar nga Drejtoria e Financë- buxhetit, taksave e tregjeve.</p> <p>Gjashtë mujori i dytë i 2022</p>
2.	Bashkëpunimi jo efektiv midis qeverisjes vendore dhe Agjencisë Shtetërore të Kadastrës për identifikimin e subjekteve të taksueshme.	Operacional	Mesatar	<p>1. Nënshkrimi i një marrëveshje bashkëpunimi midis Bashkisë dhe ASHK.</p>	<p>Drejtoria e Financë- buxhetit, taksave e tregjeve + Kryetari i Bashkisë.</p> <p>Gjashtë mujori i dytë i 2022</p>

3.	Mungesë koordinimi mes sektorëve funksionalë në menaxhimin e buxhetit vjetor.	Operacional	Mesatar	<p>1. Të hartohet një Program pune me ndarjen e saktë të detyrave dhe përgjegjësive, llojin e informacionit dhe afatet përkatëse për sejcilën njësi funksionale, pjesë të procesit.</p> <p>2. Parashikimi në rregulloren e brendshme të bashkisë i detyrimit për respektimin me korrektësi të detyrave të parashikuara në programin e punës.</p>	<p>Grup pune teknik me nga një përfaqësues nga të gjitha njësitë funksionale të Bashkisë dhe nga Drejtoria e Financë- buxhetit, taksave e tregjeve</p> <p>Gjashtë mujori i parë i 2022</p>
4.	Nuk ka database të saktë të aktiveve nën përgjegjësi dhe në posedim të Bashkisë.	Operacionet/Informacioni	I lartë	<p>1. Ngritja e një grupi pune teknik me kapacitetet e duhura për inventarizimin e plote të aseteve të Bashkisë.</p>	<p>Drejtoria e Financë- buxhetit, taksave e tregjeve dhe Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore.</p> <p>Gjashtë mujori i parë i 2022</p>
5.	Mungesë e kapaciteteve teknike për inventarizimin dhe nxjerrjen jashtë përdorimit të aseteve.	Operacional	Mesatar	<p>1. Trajnime të brendshme mbi kuadrin ligjor rreth procesit të inventarizimit dhe kontabilizimit të aseteve për grupin e punës së inventarizimit të aseteve.</p> <p>2. Krijimi i PSV në lidhje me menaxhimin e aseteve.</p> <p>3. Krijimi i inventarit të aseteve sipas rezultateve aktuale dhe gjurmimi i kostos historike për një përcaktim të saktë të vlerës kontabël të mbetur të tyre.</p>	<p>1. Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore + Drejtoria e Financë- buxhetit, taksave e tregjeve, + Ministria e Financave dhe Ekonomisë.</p> <p>2. Grup pune i drejtuar nga Drejtoria e Financë- buxhetit, taksave e tregjeve.</p> <p>3. Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore +</p>

					Drejtoria e Financë-buxhetit, taksave e tregjeve Gjashtë mujori i dytë i 2022
6.	Mungesë e infrastrukturës për kontabilizimin e asetëve të Bashkisë.	Operacionet/Financiar	I lartë	<p>1.Pajisja me infrastrukturën e nevojshme të IT që mundëson aplikacionin e sistemit të kontabilizimit dhe përdorimin e tij.</p> <p>2. Trajnimi i personelit përkatës për hedhjen e të dhënave të inventarit të asetëve në këtë sistem.</p> <p>3. Sigurimi i kompjuterave për Drejtorinë e Financë- buxhetit, taksave e tregjeve.</p>	<p>1. Drejtoria e Financë-buxhetit, taksave e tregjeve, në bashkëpunim me Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë</p> <p>2. Drejtoria e Financë-buxhetit, taksave e tregjeve + specialisti IT</p> <p>3. Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore + Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë</p> <p>Gjashtë mujori i parë i 2023</p>
7.	Mos nxjerrje jashtë përdorimit e asetëve të amortizuara e që kanë humbur jetën e përdorimit.	Operacionet/Ligjor dhe kontraktual	Mesatar	<p>1.Ngritja e një Komisioni për vlerësimin e asetëve për t'u nxjerrë jashtë përdorimit dhe për t'u eliminuar (apo për vlerësimin e përfuturit financiar në kushtet kur asetet mund të riperdoren).</p> <p>2. Përcaktimi i një shpërblimi për grupin e punës që do të merret me këtë proces.</p>	<p>Drejtoria e Financë-buxhetit, taksave e tregjeve + Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore.</p> <p>Gjashtë mujori i parë i 2023</p>
8.	Informacion jo i plotë nga drejtoritë funksionale për njësinë koordinuese		Mesatar	<p>1. Parashikimi në rregulloren e brendshme të bashkisë i detyrimit për</p>	<p>Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore + Drejtoria e Financë-buxhetit, taksave e</p>

	(Drejtoria e Financës) të parashikimeve te prokurimeve publike.	Operacional		informim nga drejtoritë e saj rreth parashikimeve te prokurimeve publike.	tregjeve nën koordinimin e Sekretarit të Përgjithshëm Gjashtë mujori i dytë i 2022
9.	Mungon në strukturën e Bashkisë Sektori i Prokurimeve Publike.	Operacional / Strategjik	I lartë	1.Të rishikohet struktura organizative e bashkisë duke përfshirë në të Sektorin e Prokurimeve Publike 2. Të rregullohet dhe plotësohet baza ligjore dhe rregullatore e sektorit. 3. Të plotësohet sektori me burimet njerëzore të përshtatshme për të cilat të ofrohen trajnimet e nevojshme.	Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore në bashkëpunim me ASPA dhe APP, në vëmendjen e N/kryetarit të Bashkisë Gjashtë mujori i dytë i 2022
10.	Komisionet e Vlerësimit të Ofertave nuk përfshijnë kapacitetet teknike dhe profesionale që të përputhen me çdo objekt prokurimi.	Operacionet/Indicie Korrupsioni	Mesatar	1.Komisionet të ngrihen sipas cdo objekti të prokurimeve në baze të profesioneve të kërkuara për të vlerësuar objektivisht ofertat dhe profilet e ofertuesve, në përputhje me legjislacionin në fuqi.	Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore + Drejtoritë funksionale sipas objektit të prokurimit nën kujdesin e sekretarit të Përgjithshëm Gjashtë mujori i dytë i 2022 e në vazhdim.
11.	Mungon kontributi i drejtorive funksionale në përgatitjen e raporteve të monitorimit të zbatimit të buxhetit.	Operacional	Mesatar	1.Të hartohet një Program pune me ndarjen e saktë të detyrave dhe përgjegjësisë, informacionin dhe afatet përkatëse për sejcilën njësi funksionale, pjesë të monitorimit të PBA.	Grup pune i drejtuar nga Drejtoria e Financë-buxhetit, taksave e tregjeve me nga një përfaqësues të drejtorive funksionale

				2. Parashikimi në rregulloren e brendshme të bashkisë i detyrimit për respektimin me korrektësi të detyrave të parashikuara në programin e punës, në përputhje me ligjin.	Gjashtë mujori i dytë i 2022
	Fusha e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore				
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritet Mesatar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1.	Mungesa e një databaze elektronike për dosjet e personelit dhe aplikantëve.	Operacionet/informacioni	Mesatar	1. Digjitalizimi i dosjeve të personelit dhe aplikantëve në proceset e rekrutimit në bashki. 2. Garantimi i aksesit të rezervuar për personat e caktuar për administrimin e dosjeve.	Spektori Juridik dhe i burimeve njerëzore Gjashtë mujori i dytë i 2022
2.	Mungesa e një plani vjetor për trajnimet e brendshme.	Operacional	Mesatar	1. Përcaktimi në rregulloren e brendshme i detyrimit për kryerjen e analizës vjetore të performancës, si bazë për hartimin e planit vjetor të trajnimeve. 2. Hartimi i një plani vjetor të trajnimeve të brendshme për punonjësit bazuar në këtë analizë.	Grup pune i përbërë nga Spektori Juridik dhe i burimeve njerëzore dhe nga një përfaqësues për cdo drejtori funksionale. Gjashtë mujori i dytë i 2022

3.	Mungesa e përditësimit periodik të Programit të Transparencës.	Operacionet/Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	1. Përditësimi periodik i Programit të Transparencës me të gjithë informacionin e sektorëve funksionalë të bashkisë në përputhje me ligjin “Për të drejtën e Informimit” dhe udhëzimet e KDI.	Grup pune i përbërë nga Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore dhe nga një përfaqësues për cdo drejtori funksionale. Gjashtë mujori i dytë i 2022
4.	Mungesa e Raportit Vjetor të Transparencës në Procesin e Vendimmarrjes.	Operacional	Mesatar	1.Hartimi, miratimi dhe publikimi i Raportit Vjetor të Transparencës në Procesin e Vendimmarrjes.	Koordinatori për Njoftimin dhe Konsultimin Publik, Koordinatori për të Drejtën e Informimit, Sekretari i Këshillit Bashkiak
5.	Nuk ka Autoritet Përgjegjës për parandalimin e konfliktit të interesit.	Operacional	Mesatar	1.Emërimi i Autoritetit Përgjegjës për Parandalimin e Konfliktit të Interesit në Bashki. 2.Informimi i stafit të bashkisë mbi këtë emërim, kompetencat dhe detyrat e tij.	Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore Gjashtë mujori i parë i 2022
6.	Procesi i vlerësimit të punonjësve për performancën në punë nuk përfshin vlerësimin e për detyrat shtesë të caktuara	Operacional	Mesatar	1. Rishikimi i formularit të vlerësimit të performancës në punë duke shtuar një rubrikë fakultative për vlerësimin e detyrave shtesë të ushtruara nga personeli, në rastet kur punonjësit ushtrojnë detyra të tilla.	Sektori Juridik dhe i Burimeve Njerëzore Gjashtë mujori i dytë i 2022

7.	Mungojnë regjistri për konfliktin e interesit dhe regjistri i dhuratave për titullarët.	Operacionet/Informacioni	Mesatar	<p>1. Të krijohen këta regjistra, të popullohen dhe të raportohet rast pas rasti kur evidentohet dicka për tu raportuar.</p> <p>2. Informimi i personelit të bashkisë në lidhje me krijimin e këtyre regjistrave dhe detyrimet përkatëse për deklarimin e konfliktit të interesit dhe regjistrimin e dhuratave.</p>	<p>Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore</p> <p>Gjashtë muji i dytë i 2022 e në vazhdim.</p>
8.	Mungojnë planet e zhvillimit profesional të punonjësve të bashkisë.	Burimet Njerëzore/Operacional	I lartë	<p>1. Të plotësohet kuadri i brendshëm rregullativ i BNJ me planin e zhvillimit profesional për çdo punonjës ku të përcaktohen qartë pozicionet, masat e përfitimit, kriteret për zhvillimin e karrierës, realizimin e procedurave të performancës dhe nivelet e pagave.</p>	<p>Grup pune nga Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore dhe nga një përfaqësues nga çdo drejtori funksionale e bashkisë.</p> <p>Gjashtë muji i dytë 2022</p>
	Fusha e kontrollit, auditimit, dhe të mekanizmave kundër korrupsion				
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1	Mungojnë analizat e riskut për të gjitha fushat funksionale	Operacionet/Strategjik	I lartë	<p>1. Hartimi dhe miratimi i strategjisë për menaxhimin e riskut sipas modeleve të praktikave me të mira si COSO.</p>	Grup pune i drejtuar nga Drejtoria e Financë-buxhetit, taksave e

	përveç fushës së taksave, asetëve dhe financave.			<p>2. Parashikimi në rregulloren e institucionit e detyrimeve të çdo njësie si inputi bazë për parashikimin e risqeve dhe mënyrave adekuate për mitigimin e tyre.</p> <p>3. Trajnim i brendshëm me njësitë funksionale për të kuptuar metodologjinë e menaxhimit të riskut dhe rëndësinë e rritjes së kulturës së menaxhimit të tij.</p>	<p>tregjeve me bashkëpunimin e Koordinatorit të Riskut.</p> <p>Gjashtë mujori i parë i 2023</p>
2	Institucioni nuk ka miratuar Kartën e Auditimit.	Operacional	Mesatar	<p>1. Të miratohet Karta e Auditimit.</p>	<p>Sektori i Auditit të Brendshëm nën kujdesin e Kryetarit të Bashkisë (Gjashtë) mujori i dytë i 2022</p>
3	Nuk janë miratuar gjurmët e auditimit për procedurat e veprimtarive kryesore të Bashkisë.	Operacional	Mesatar	<p>1. Identifikimi i njësive të varësisë që nuk kanë gjurmueshmëri të informacionit.</p> <p>2. Krijimi i rrjedhës së proceseve të punës së njësive ku të identifikohet qartësisht ndarja e punës dhe përgjegjësi.</p> <p>3. Parashikimi në rregulloren e brendshme të bashkisë i detyrimit në lidhje me gjurmueshmërinë e informacionit.</p>	<p>Sektori i Auditit të Brendshëm Gjashtë mujori i dytë i 2022</p>

4.	Mungon Deklarata e Auditit të Brendshëm.	Operacionet/Strategjik	Mesatar	1.Hartimi i Deklaratës së Auditit të Brendshëm.	Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore + Sektori i Auditit të Brendshëm në vëmendjen e Kryetarit të Bashkisë Gjashtë mujori i dytë i 2022
5.	Mungesë e plotë informacioni dhe njohurish në lidhje me pozicionin e sinjalizuesit në Bashkinë Përmet.	Operacionet/Reputacional dhe Imazhi	I lartë	1.Realizimi i trajnimeve të brendshme me stafin e bashkisë për procesin e hetimit dhe shqyrtimit administrativ të sinjalizimeve për praktika apo veprime të dyshuara korrupsioni. 2. Rikujtesë periodike e punonjësve mbi funksionin dhe kontaktin e sinjalizuesit. 3. Publikimi i rregullores së sinjalizuesit në Programin e Transparencës së bashkisë.	1.Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore në bashkëpunim me ASPA apo ILDKPKI 2.+3. Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore në bashkëpunim me Koordinatorin për të drejtën e Informimit. Gjashtë mujori i dytë i 2022
	Fusha e Shërbimeve Publike				
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1.	Planifikim jo efektiv për financimin e qëndrueshëm të shërbimeve bazë.		I lartë	1. Të rishikohet metodologjia e planifikimit të financimit të shërbimeve	Grup pune me pjesëmarrës nga Drejtoria e Financë-buxhetit, taksave e

		Operacione/Financiar		bazë për garantimin e qëndrueshmërisë së tyre.	tregjeve + Drejtoria e urbanistikës, planifikimit të territorit, pastrim gjelbërimin e mirëmbajtjes etj Gjashtë mujori i parë i 2022
2.	Mungesa e strukturës përgjegjëse për mbikëqyrjen e zbatimit të kontratës për ofrimin e shërbimit publik.	Operacional / Reputacional dhe Imazhi	Mesatare	1. Kryerja e një analize të nevojave për rishikimin e strukturës së brendshme për të parashikuar krijimin e njësisë përgjegjëse për mbikëqyrjen e zbatimit të kontratës për ofrimin e shërbimit publik. 2. Informimi i titullarit të bashkisë mbi këtë analizë.	Kryetari i Bashkisë + Grupi i Punës për rishikimin e rregullores Gjashtë mujori i dytë i vitit 2022

	Fusha e administrimit dhe menaxhimit të pronave				
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1.	Inventarizim jo i plotë i pronave të bashkisë për shkak të dokumenteve të pronësisë jo të azhornuara.	Operacional/Financiar	Mesatar	1. Hartimi i një plani pune në lidhje me azhornimin dhe inventarizimin e pronave të bashkisë. 2. Ngritje e një Task Force me punonjës të bashkisë, për të përshpejtuar mbarëvajtjen e këtij procesi, në mbështetje të rezultateve të analizës së kryer. 3. Marrëveshje bashkëpunimi me institucionin e ASHK për realizimin e objektivit final të inventarizimit të pronave bashkiake.	Drejtoria e Financë-buxhetit, taksave e tregjeve, Sektori i aseteve, me vëmendjen e Kryetarit të Bashkisë dhe në bashkëpunim me ASHK Gjashtë mujori i dytë i vitit 2022
2.	Mungesa e certifikatave të pronësisë për një pjesë të pronave bashkiake.	Operacionet/Strategjik	Mesatar	1. Të alokohen burime financiare të përshtatshme (sipas prioritizimeve të objektivave të Bashkisë) për përfitim të hipotekimit (certifikatave të pronësisë) të pronave.	Drejtoria e Financë-buxhetit, taksave e tregjeve, Sektori i aseteve Gjashtë mujori i dytë i vitit 2022
3.	Nuk ka sistem informacioni për administrimin dhe përdorimin e pronave bashkiake.	Operacionet/Informacioni	Mesatar	1.Në vijim të procesit të hipotekimit të hidhet ky informacion në një sistem të përshtatshëm, ku të përdoret si back up i informacionit fizik.	Drejtoria e Financë-buxhetit, taksave e

					tregjeve, Sektori i aseteve + Specialisti IT 6 mujori i parë i vitit 2023
4.	Dhënia e pronave bashkiake me qera karkaterizohet nga konflikte gjyqësore.	Operacionet/Reputacioni dhe Imazhi	Mesatar	<p>1. Të përmirësohet dhe thjeshtëzohet informacioni për publikun rreth të drejtave dhe detyrimeve që rrjedhin nga marrëdhëniet kontraktuale në lidhje me pronat e Bashkisë.</p> <p>2. Të përmirësohet cilësia e konsultimit publik në lidhje me çështjet e tjetërsimit të pronave bashkiake.</p>	<p>1. Grup pune nga Drejtoria e Financë-buxhetit, taksave e tregjeve, Sektori i aseteve + Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore + Koordinatori për të drejtën e Informimit</p> <p>II. Specialisti për Njoftimin dhe konsultimin me Publikun.</p> <p>6 mujori i dytë i vitit 2022 e në vazhdim</p>
5.	Mungesa e një regjistri kontabël të plotë të pronave të bashkisë.	Operacional/Informativ	Mesatare	1. Përditësimi i listës së pronave sipas rezultateve të inventarizimit dhe regjistrimi	Drejtoria e Financë-buxhetit, taksave e

				<p>i të dhënave përkatëse në sistemin e kontabilitetit.</p> <p>2. Publikimi i informacionit rreth kontratave për pronat në pronësi apo administrim të bashkisë në faqen zyrtare të Bashkisë në Pogramin e Transparencës.</p>	<p>tregjeve, Sektori i aseteve</p> <p>Gjashtë mujori i dytë i vitit 2023</p>
6.	<p>Koordinim i dobët midis strukturave përkatëse të admistrimit të pronave të bashkisë dhe institucioneve publike si ASHK në lidhje me dokumentet e pronësisë.</p>	Operacional/Financiar	Mesatar	<p>1.Marrëveshje bashkëpunimi me insitucionet përkatëse lidhur me procedurat e administrimit të pronave për nxitjen e shfrytëzimit efektiv të tyre.</p>	<p>Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzor me kontributin e Kryetarit të Bashkisë dhe ASHK</p> <p>6 mujori i dytë i vitit 202</p>
7.	<p>Proceset konsultuese të pjesëshme dhe jo gjithëpërfshirëse, duke u kufizuar deri në nivelin e përfaqësuesve të fshatrave.</p>	Operacionet/Reputacioni dhe Imazhi	Mesatar	<p>1. Publikimi i rregullt i njoftimeve për konsultime publike në faqen zyrtare të bashkisë dhe kanale të tjera të përshtatshme të komunikimit.</p> <p>2. Publikimi i informacionit pas organizimit të aktiviteteve ku të evidentohen qartë opinionet apo konkluzionet e arritura nga qytetarët në këto konsultime.</p>	<p>Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore, specialisti për Njoftimin dhe Konsultimin publik + Koordinatori për të drejtën e Informimit</p> <p>6 mujori i dytë i vitit 2022</p>

8.	Informacion i mangët për publikun, lidhur me pronat bashkiake.	Operacionet/Reputacioni dhe Imazhi	Mesatar	1.Publikimi në Programin e Transparencës i informacionit lidhur me pronat e kategorive të ndryshme dhe statusine tyre.	Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore Koordinatori për të drejtën e Informimit 6 mujori i dytë i vitit 2022 e në vazhdim
9.	Vonesa në procesin e inventarizimit të pronave publike të bashkisë si pasojë e fluksit të punës dhe ngarkesës së burimeve njerëzore të njësisë përkatëse.	Operacional / Financiar	I moderuar	1. Analizë nga Sektori i Aseteve mbi situatën e inventarizimit të pronave publike të bashkisë. 2. Ngritje e një Task Force me punonjës të bashkisë për të përshpejtuar mbarëvajtjen e këtij procesi, në mbështetje të rezultateve të analizës së kryer.	1. Sektori i Aseteve Gjashtë mujori i dytë i 2022 2. Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore Gjashtë mujori i parë i 2023

	Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit te territorit				
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteve
1	Plani i Përgjithshëm Vendor jo plotësisht në përputhje me situatën faktike dhe jo mjaftueshëm i detajuar.	Operacional / Strategjik	Mesatar	1. Analizë e problematikave më akute të PPV. 2. Të shikohen mundësitë e detajimit të mëvonshëm për ta përshtatur me situatën aktuale. 3. Të përcaktohen KPI (Key Performance Indicators - Treguesit bazë të performancës) 4. Të përcaktohen strukturat mbikqyrese dhe monitoruese të PPV.	Grup pune me pjesëmarrës nga Drejtoria e urbanistikës, planifikimit të territorit, pastrim gjelbërimin e mirëmbajtjes dhe përfaqesues të Drejtorive funksionale Gjashtëmujori i dytë i 2022
2	Mungesa e Planeve të Detajuara Vendore (PDV).	Operacionet/Strategjik	I larte	1. Hartimi, konsultimi dhe miratimi i Planeve të Detajuara Vendore për zonat që paraqesin vizion dhe mundësi zhvillimi duke i përshtatur me vizionin e përgjithshëm të PPV.	Drejtoria e urbanistikës, planifikimit të territorit, pastrim gjelbërimin e mirëmbajtjes dhe/ose ekspertizë e nënkontraktuar. Gjashtë mujori i dytë i vitit 2022
3	Përfshirje e ulët e qytetarëve dhe grupeve të interesit në proceset për hartimin e		Mesatar	1. Zhvillimi i aktiviteve informuese dhe të dokumentuara për grupet e interesit dhe qytetarët në lidhje me përmbajtjen e PPV,	1. Drejtoria UPTPGJM + Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore, +

	dokumenteve vendorë të planifikimit dhe kontrollit të zhvillimit.	Operacionet / Strategjik		<p>PDV dhe përfitimet e pjesëmarrjes së qytetarëve në dëgjesa publike.</p> <p>2. Trajnimi i personelit të Drejtorisë së Urbanistikës dhe Planifikimit të Territorit për procedurat e konsultimit publik. (Përfshirja në Planin Vjetor të Trajnimeve.)</p> <p>3. Të parashikohen shpenzimet e nevojshme për infrastrukturën (transport, shpenzime të tjera) për pjesëmarrësit nga zonat jo lehtësisht të aksesueshme.</p>	<p>Koordinatori për të drejtën e Informimit +IT + specialisti për Njoftimin dhe konsultimin Publik</p> <p>2. Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore + Drejtoria UPTPGJM +, + specialisti për Njoftimin dhe konsultimin Publik</p> <p>3. Drejtoria UPTPGJM + Drejtoria e Financës, buxhetit, taksave, tregjeve.</p> <p>Gjashtë mujori i parë 2023</p>
4	Mekanizëm jo efektiv për grumbullimin e taksës së ndikimit në infrastrukturë për objektet e legalizuara.	Operacione/ Strategjik	Mesatar	<p>1. Të hartohet një shkresë drejtuar ASHK për të rikonfirmuar kufizimin e lejes së legalizimit për subjektet që nuk kanë paguar taksën e ndikimit në infrastrukturë.</p> <p>2. Marrëveshje bashkëpunimi për koordinim në vazhdimësi të punës midis Bashkisë Përmet dhe ASHK.</p>	<p>1. Drejtoria UPTPGJM + Drejtoria e Financës, buxhetit, taksave, tregjeve</p> <p>2. Kryetari i Bashkisë me drejtuesin e ASHK në rang qarku.</p> <p>Gjashtë mujori i parë i vitit 2022</p>

5	Mungesa e sinjalizimeve pranë IMT për shkak të mungesës së informacionit të publikut mbi rolin e IMT.	Operacione/ informacioni	Mesatar	<p>1. Informimi publik rreth kompetencave specifike të IMT për kontrollin e territorit.</p> <p>2. Publikimi i procedurave dhe kontaktit përkatës për kryerjen e sinjalizimeve dhe ankesave në lidhje me administrimin e territorit të bashkisë në Programin e Transparencës.</p>	<p>Sektori i IMT +Koordinatori për të drejtën e Informimit</p> <p>Gjashtë mujori i parë i vitit 2022</p>
	Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumentave dhe informacionit dhe dokumentave elektronik				
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1.	Mungesë e kushteve teknike të përshtatshme për ruajtjen e Fondit Arkivor (Përfshirë hapësirën për ruajtjen e dokumentacionit financiar).	Operacionet / Informacioni	Mesatar	<p>1. Vlerësimi i mundësisë për sigurimin e një hapësire të përshtatshme dhe të mjaftueshme për ruajtjen e fondit arkivor të bashkisë.</p> <p>2. Klasifikimi i dokumentave sipas rëndësisë e funksionit sipas parashikimeve të ligjit për arkivat,</p>	Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore (Arkiva/Protokolli) dhe Drejtoria e Financës, buxhetit, taksave, tregjeve. Gjashtë mujori i dytë i 2022

				për të shmangur mbingarkesën e fondit arkivor me dokumenta që e kanë humbur vlerën.	
2	Fondi arkivor është i padigjitalizuar.	Operacionet/Informacioni	Mesatar	1. Të iniciohet digjitalizimi i dokumentacionit të fondit arkivor për përmirësimin e aksesit dhe sigurisë së ruajtjes së tij.	Spektori Juridik dhe i burimeve njerëzore (Arkiva/Protokolli) + specialisti IT Gjashtë mujori i dytë i 2022
<i>Objektivi 3: Forcimi i kuadrit të brendshëm rregullator në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit</i>					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Masat prioritare Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1.	Mungesë e një manuali procedurash për administrimin e procesit të monitorimit të zbatimit të buxhetit.	Operacionet/Informacioni	Mesatar	1. Të gjitha njësitë të përcaktojnë KPI (Key Performance Indicators – Treguesit bazë të performancës) për objektivat e vendosura për të monitoruar performancën. 2. Të realizohet monitorimi periodik për korrigjimin në kohë të shmangieve nga buxheti i planifikuar.	Grup pune me përfaqësues nga të gjitha drejtoritë funksionale nën drejtimin e Drejtorisë së Financës, buxhetit, taksave, tregjeve. Gjashtë mujori i dytë i 2022
2.				1. Hartimi dhe Miratimi i Procedurave dhe Rregullave të	Spektori Juridik dhe i burimeve njerëzore

	Mungesë kuadri të brendshëm rregullator në lidhje me rekrutimet dhe promovimet.	Burimet Njerezore/Operacional	Mesatar	Rekrutimit dhe Promovimit të burimeve njerëzore. 2. Publikimi i këtyre procedurave në faqen zyrtare të Bashkisë për njohje dhe transparencë me publikun 3. Koordinimi nëpërmjet platformës së DAP ku të përditësohen kërkesat e nevojat per rekrutim.	Gjashtë Mujori i dytë i 2022
3.	Rregulla të brendshme jo të plota për identifikimin, raportimin dhe trajtimin e Konfliktit të Interesit .	Operacional/Reputacional dhe Imazhi	I lartë	1. Hartimi dhe miratimi i një rregulloreje të vecantë në bashki për identifikimin, raportimin dhe trajtimin e konfliktit të interesit. 2. Informimi i personelit të të gjithë drejtorive mbi këtë rregullore. 3. Publikimi i kësaj rregulloreje në Programin e Transparencës.	Spektori Juridik dhe i burimeve njerëzore Gjashtë mujori i parë i 2022
4.	Dispozita jo të plota për konfliktin e interesit në Rregulloren e Këshillit Bashkiak.	Operacional/Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	1. Hartimi dhe miratimi i dispozitave të plota rregullatore për parandalimin e konfliktit të interesit në Rregulloren e Këshillit Bashkiak.	Spektori Juridik dhe i burimeve njerëzore dhe Sekretari i Këshillit Bashkiak Gjashtë mujori i parë i 2022
5.	Mungon kuadri i brendshëm rregullator për pozicionin e	Operacionet/Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	1. Të formalizohet kuadri rregullator nëpërmjet hartimit të PSV për Koordinatorin për të Drejtën e Informimit 2. Publikimi i këtij kuadri në Programin e Transparencës.	Spektori Juridik dhe i burimeve njerëzore Gjashtë mujori i dytë i 2022

	Koordinatorit për të Drejtën e Informimit.				
6.	Mungon rregullorja e brendshme dhe PSV për funksionimin e Grupit për Menaxhimin Strategjik.	Operacionet/Strategjik	Mesatar	1. Kompletimi i bazës rregullatore dhe PSV për funksionimin e GMS. 2. Të evidentohen dhe dokumentohen rregullisht raportet dhe dokumentat e GMS në Programin e Transparencës për të rritur njohuritë dhe interesin për punën e tij.	Drejtoria e Financës, buxhetit, taksave, tregjeve + Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore Gjashtë muji i dytë i 2022
7.	Kodi i etikës nuk i trajton në mënyrë të plotë dispozitat që udhëheqin punën e Audituesit të brendshëm.	Operacionet/Indicje Korrupsioni	I lartë	1. Përditësimi i Kodit të Etikës duke përfshirë edhe dispozitat lidhur me parimet e Audituesit të brendshëm. 2. Aplikimi i detyrimit të nënshkrimit të Kodit të Etikës çdo vit dhe Deklarimit të Konfliktit të Interesit sa here lind nevoja.	Sektori Juridik dhe i burimeve njerëzore Gjashtë muji i dytë i 2022
8.	Mungesë e metodologjisë për monitorimin e shërbimeve publike që ofron bashkia.	Operacional / Reputacional dhe Imazhi	Mesatare	1. Kompletimi i bazës rregullatore dhe PSV për procesin e monitorimit të performancës së shërbimit, duke përcaktuar rolet dhe përgjegjësitë e njësisë përkatëse dhe duke vendosur kriteret e matshme për administrimin e performancës së shërbimit publik. 2. Realizimi i monitorimeve periodike dhe kryerja e një analize mbi këtë proces. 3. Informimi i titullarit të bashkisë mbi këtë analizë.	Drejtoria e Urbanistikës, planifikimit të territorit, pastrimit gjelbërimit e mirëmbajtjes në bashkëpunim me Drejtorinë e Financës, buxhetit, taksave, tregjeve. Gjashtë muji i parë i vitit 2023

9.	Mos respektimit i procedurave të paraaprovuara në dhënien e licencave.	Operacionet/Reputacional dhe Imazhi	Mesatar	<p>1. Të ndiqen procedurat e paraaprovuara lidhur me përftimin e licencave.</p> <p>2.Procedurat të jenë të publikuara on line dhe lehtësisht të aksesueshme nga publiku.</p>	<p>Drejtoria e Urbanistikës,planifikimit të territorit, pastrim gjelbërimit e mirëmbajtjes në bashkëpunim me Sektorin Juridik dhe i burimeve njerëzore dhe Koordinatorin për të Drejten e Informimit.</p> <p>2. Sektorin Juridik dhe i burimeve njerëzore</p> <p>Gjashtë mujori i dytë i 2022</p>
10.	Mungesa e strategjisë së administrimit të pronave bashkiake.	Operacional/Ligjor dhe Kontraktual	Mesatare	<p>1.Hartimi dhe miratimi i strategjisë së administrimit të pronave bashkiake. 2. Publikimi i strategjisë në Programin e Transparencës.</p>	<p>Grup pune teknik, përfaqësues nga Këshilli Bashkiak, nën menaxhimin e N/Kryetarit të Bashkisë.</p> <p>Gjashtë mujori i parë i 2023</p>
11.	Mungon kuadri rregullator dhe PSV për pagesën dhe administrimin e taksës së ndikimit në infrastrukturë nga ndërtimet e reja.	Operacionet/Ligjor dhe Kontraktualjik	Mesatar	<p>1.Të hartohet kuadri rregullator i brendshëm dhe PSV për pagesën dhe administrimin e taksës së ndikimit në infrastrukturë nga ndërtimet e reja.</p> <p>2. Informimi i personelit të bashkisë mbi këto rregulla.</p>	<p>Grup pune me përfaqësues nga Drejtoria e Urbanistikës,planifikimit të territorit, pastrim gjelbërimit e mirëmbajtjes në bashkëpunim me Sektorin Juridik dhe të burimeve njerëzore dhe Drejtorinë e Financës,</p>

				3. Publikimi i rregullores në Programin e Transparencës.	buxhetit, taksave, tregjeve. Gjashtë mujori i dytë i 2022
--	--	--	--	--	--