



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

BASHKIA VLORE
KËSHILLI I BASHKISË

Nr. 11538/1 prot.

Vlorë, më 01.08 2024

VENDIM

Nr. 70, Datë, 30.7 2024

"TËR MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË BASHKISË VLORE"

Bazuar në Ligjin nr.139/2015 "Për Vetëqeverisjen Vendore", neni 8, pika 2, neni 9/1, pika 1/b, në VKM-në nr.252, dat 20.04.2023 "Për miratimin e strategjisë ndërsektoriale për decentralizimin dhe qeverisjen vendore 2023–2030, të planit të saj të veprimi 2023–2025 e të pasaportës së indikatorëve si edhe në Urdhërin me Nr.200, datë 06.06.2024 "Për ngritjen e grupit të punës për hartimin e planit të integritetit";

VENDOSI:

1. Të miratojë "Planin e Integritetit të Bashkisë Vlorë" sipas tekstit bashkëlidhur këtij vendimi.
2. Për zbatimin e këtij vendimi ngarkohet Administrata e Bashkisë Vlorë dhe Drejtoria e Burimeve Njerëzore.

Ky vendim hyn në fuqi menjëherë, sipas Ligjit nr.139.2015, "Për Vetëqeverisjen Vendore", Neni 53/6.

ME URDHËR DELEGIMI

ZV/KRYETAR
Novruz Rroçaj



KRYETAR

Elpiniqi Mërkuri



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

BASHKIA VLORE
DREJTORIA JURIDIKE

Nr. 11538 prot.

Vlorë, më 19 07 2024

RELACION

Mbi Projekt-Vendimin

“PËR MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT TË BASHKISË VLORE”

Para Këshillit të Bashkisë Vlorë

Të nderuar Këshilltarë!

Projekt-Vendimi “ Për miratimin e planit të integritetit të Bashkisë Vlorë”, ka si synim kryesor që të sigurojë funksionimin e një sistemi efektiv të menaxhimit të integritetit në nivel bashkie si dhe do të ndihmojë administratën vendore në përpjekjet e saj për forcimin e etikës dhe integritetit.

Objektivat e këtij plani janë:

1. Pasurimin e kuadrit strategjik të institucionit të bashkisë.
2. Promovimin e vlerave të mirëqeverisjes
3. Rritjen e besimit të qytetarëve tek institucioni
4. Sigurimin e shërbimeve cilësore për komunitetin
5. Garantimi i një niveli sa më optimal të transparencës, llogaridhënies si edhe përfshirjes e pjesëmarrjes së publikut në vendimarrjen e bashkisë.
6. Bashkepunimin sa më efektiv dhe të shpejtë ndërmjet zyrave, sektorëve dhe drejtorive.

Pani i Integritetit për Bashkinë Vlorë ka një rëndësi të madhe për disa arsye thelbësore:

- **Forcimi i Integritetit Institucional:** Ky plan ndihmon në forcimin e integritetit institucional duke vendosur standarde të larta etike dhe profesionale për të gjithë punonjësit dhe drejtuesit e bashkisë.
- **Parandalimi i Korrupsionit:** Duke identifikuar dhe vlerësuar risqet e integritetit, plani kontribuon në parandalimin e praktikave korruptive dhe parregullsive të tjera, duke rritur kështu besimin e publikut në administratën lokale.
- **Rritja e Transparencës dhe Llogaridhënies:** Planit promovon transparencën dhe llogaridhënien në të gjitha veprimtaritë e bashkisë, duke siguruar që vendimet dhe veprimet e ndërmarra janë të hapura dhe të arsyetuara mirë.

- **Menaxhimi Efektiv i Burimeve Njerëzore:** Plani përfshin zhvillimin dhe menaxhimin e burimeve njerëzore me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit, duke siguruar një administratë më të aftë dhe më të përgjegjshme.
- **Përmirësimi i Shërbimeve për Qytetarët:** Duke përmirësuar etikën dhe integritetin në administratë, plani ndihmon në ofrimin e shërbimeve më cilësore dhe të besueshme për qytetarët e Vlorës.
- **Ndërveprimi më i Mirë me Publikun:** Me rritjen e transparencës dhe ndërveprimit me publikun, plani ndihmon në krijimin e një marrëdhënieje më të fortë dhe më të besueshme midis bashkisë dhe qytetarëve.
- **Menaxhimi i Riskut:** Duke përfshirë menaxhimin e riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë, plani siguron një qasje proaktive për identifikimin dhe trajtimin e risqeve të mundshme përpara se ato të bëhen problematike.

Ky proces përfshin analizën e risqeve të integritetit me fokus fushat funksionale të Bashkisë, bazuar në Ligjin Nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, i ndryshuar, si dhe legjislacionin e zbatueshëm nga Bashkia.

Fushat e vlerësuara janë si më poshtë:

- Fusha e menaxhimit financiar;
- Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore;
- Fusha e kontrollit, auditimit dhe e mekanizmave kundër korrupsionit;
- Fusha e shërbimeve publike;
- Fusha e administrimit dhe menaxhimit të pronave;
- Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit
- Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve e të informacionit, si dhe të dokumenteve elektronike

Miratimi i planit të Integritetit, pasqyron përkushtimin e Bashkisë për të hedhur themelet e një sistemi më të gjerë, që menaxhon risqet që kërkënojnë integritetin institucional në Bashkinë tonë. Synimet tona të shprehur në këtë dokument, lidhen me krijimin e një mjedisi që nxit dhe promovon kulturën e integritetit në të gjitha fushat përgjegjësisë së institucionit, me fokus ofrimin e shërbimeve publike në mënyrë transparente, efikase dhe eficiente.

Bashkia Vlorë është e vendosur të rrisë nivelin e llogaridhënies, transparencës, efektivitetit të burimeve njerëzore, sjelljes dhe komunikimit, brenda dhe jashtë institucionit, duke rritur besimin publik në institucionet e Bashkisë Vlorë.

Në këto kushte, kërkojmë prej jush miratimin e këtij Projekt-Vendimi, duke shprehur një vendimarrje pozitive.



KRYETAR

Ermal Dredha

Adresa : Sheshi “4 Heronjtë”, www.vlora.gov.al; e-mail: info@vlora.gov.al



BASHKIA VLORE

PLANI I INTEGRITETIT

2025-2027

Miratuar me Vendim të Këshillit Bashkiak Nr., datë2024



Institute for Democracy and Mediation
Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim



Grupi i Punës për Hartimin e Planit të Integritetit në Bashkinë Vlorë:

Grupi i Punës, IDM:

Dr. Nadia Rusi, Eksperte për Etikën dhe Integritetin
Rovena Sulstarova, Eksperte për Etikën dhe Integritetin

Ky plan integriteti është hartuar në kuadër të Komponentit “Zgjerimi i praktikës standarde të planifikimit të integritetit në nivel vendor” të Projektit STAR3 “Mbështetja dhe avancimi i reformave të qeverisjes vendore”. Projekti STAR3 zbatohet nga UNDP në Shqipëri në bashkëpunim me Ministrinë e Brendshme dhe qeverisjen vendore dhe financohet nga Bashkimi Evropian, Qeveria e Suedisë, Qeveria e Zvicrës, Qeveria e Shteteve të Bashkuara të Amerikës, UNDP në Shqipëri dhe qeveria shqiptare. Pikëpamjet dhe mendimet e shprehura në këtë dokument nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht pikëpamjet dhe opinionet e UNDP Shqipëri apo të partnerëve të saj zbatues dhe financues.



Funded by
the European Union



Sweden
Sverige



Shkurtesa dhe akronime

IDM	Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim
AMVV	Agjencia për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore
PBA	Plani buxhetor afatmesëm
PSV	Procedura Standarde Veprimi
KI	Konflikti i Interesit
PPV	Plani i Përgjithshëm Vendor
ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
IT	Teknologji Informacioni
DFB	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit
MF	Ministria e Financave
ASHK	Agjencia Shtetërore e Kadastrës

Tabela e përmbajtjes

Shkurtesa dhe akronime.....	3
1. Rëndësia e Planit të Integritetit	5
1.1 Procesi i Hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Vlorë	6
1.2 Qasja Metodologjike.....	7
2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit.....	9
2.1 Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik.....	9
2.2 Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore të bashkisë me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit.....	9
2.3 Rritja e transparencës dhe llogaridhënies	10
2.4 Menaxhimi efektiv i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë.....	10
3. Plani i Veprimit.....	11
Objektivi 1: Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik	12
Objektivi 2: Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore të bashkisë me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit.....	17
Objektivi 3. Rritja e transparencës dhe llogaridhënies.....	20
Objektivi 4: Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë.....	22

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit (PI) është një instrument kyç për të siguruar që Bashkia Vlorë të operojë me nivelin më të lartë të integritetit dhe profesionalizmit, duke i shërbyer më mirë interesave të qytetarëve të saj. Ai është rezultat i procesit të vlerësimit të riskut të integritetit në Bashkinë Vlorë i konkluduar në një dokument strategjik dhe operacional që dëshmon angazhimin e bashkisë për forcimin e integritetit institucional.

Plani i Integritetit për Bashkinë Vlorë ka një rëndësi të madhe për disa arsye thelbësore:

- **Forcimi i Integritetit Institucional:** Ky plan ndihmon në forcimin e integritetit institucional duke vendosur standarde të larta etike dhe profesionale për të gjithë punonjësit dhe drejtuesit e bashkisë.
- **Parandalimi i Korrupsionit:** Duke identifikuar dhe vlerësuar risqet e integritetit, plani kontribuon në parandalimin e praktikave korruptive dhe parregullsive të tjera, duke rritur kështu besimin e publikut në administratën lokale.
- **Rritja e Transparencës dhe Llogaridhënies:** Plani promovon transparencën dhe llogaridhënien në të gjitha veprimtaritë e bashkisë, duke siguruar që vendimet dhe veprimet e ndërmarra janë të hapura dhe të arsyetuara mirë.
- **Menaxhimi Efektiv i Burimeve Njerëzore:** Plani përfshin zhvillimin dhe menaxhimin e burimeve njerëzore me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit, duke siguruar një administratë më të aftë dhe më të përgjegjshme.
- **Përmirësimi i Shërbimeve për Qytetarët:** Duke përmirësuar etikën dhe integritetin në administratë, plani ndihmon në ofrimin e shërbimeve më cilësore dhe të besueshme për qytetarët e Vlorës.
- **Ndërveprimi më i Mirë me Publikun:** Me rritjen e transparencës dhe ndërveprimit me publikun, plani ndihmon në krijimin e një marrëdhënieje më të fortë dhe më të besueshme midis bashkisë dhe qytetarëve.
- **Menaxhimi i Riskut:** Duke përfshirë menaxhimin e riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë, plani siguron një qasje proaktive për identifikimin dhe trajtimin e risqeve të mundshme përpara se ato të bëhen problematike.

Bashkia Vlorë ka zbatuar një proces gjithëpërfshirës të planifikimit dhe vlerësimit të riskut të integritetit sipas fushave të përgjegjësisë. Në vlerësim u analizuan të gjitha proceset e punës të drejtorive, njësive si dhe funksioneve/pozicioneve të punës të cilat janë më shumë të ekspozuara ndaj praktikave korruptive, sjelljeve joetike, joprofesionale apo parregullsive të tjera. Plani i Integritetit është përgatitur duke u mbështetur në analizën dhe propozimet e ekipit të ekspertëve të

Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM) dhe stafit të Agjencisë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore, në kuadër të zbatimit të dokumentit të Metodologjisë¹.

Ky plan synon realizimin e objektivave të mëposhtëm:

- Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik të bashkisë;
- Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore të bashkisë me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit;
- Rritja e transparencës dhe llogaridhënies të bashkisë;
- Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë.

1.1 Procesi i Hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Vlorë

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Vlorë s'u zhvillua gjatë periudhës Prill-Maj 2024 dhe përfundoi me miratimin e tij nga Këshilli Bashkiak i Vlorës. Aparati i administratës së bashkisë u angazhua në procesin e vlerësimit të riskut të integritetit sipas fushave që ata mbulonin dhe propozuan masa konkrete për përmirësimin e integritetit dhe cilësisë së përgjithshme të menaxhimit të proceseve të punës. Ky proces përfshiu analizën e risqeve të integritetit me fokus fushat funksionale të bashkisë, bazuar në Ligjin Nr. 139/2015 "Për vetëqeverisjen vendore", i ndryshuar, si 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 e 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 e të informacionit, si dhe të dokumenteve elektronike.

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

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Angazhimi institucional i Bashkisë Vlorë për hartimin e Planit të Integritetit në bashkëpunim me IDM-në filloi me miratimin e Urdhrit Nr. _____, datë _____.2024 të Kryetarit të Bashkisë Vlorë "Për hartimin e Planit të Integritetit". Në përbërje të Grupit të Punës kishte punonjës të drejtorive të bashkisë, veprimtaria e të cilëve përfshinte shtatë fushat e vlerësuara të cituara më sipër. Grupi i Punës, në një sesion trajnues të vecantë, u prezantua me Metodologjinë për Vlerësimin e Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore dhe hapat e punës, për identifikimin dhe vlerësimin e çështjeve të integritetit dhe etikës në administratën publike. Së fundi, në këtë fazë u

¹ Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore është hartuar nga Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim në kuadër të nismës "Forcimi i etikës dhe integritetit në qeverisjen vendore" të Projektit STAR 2 "Konsolidimi i Reformës Territoriale dhe Administrative", i zbatuar nga UNDP. Ky dokument është konsultuar me 61 bashkitë e vendit, institucionet publike që kanë në funksionet e tyre çështje të integritetit dhe është miratuar nga Ministria e Drejtësisë, Koordinatori Kombëtar Antikorrupsion.

bë komunikimi i qëllimit dhe objektivave të Planit të Integritetit me administratën e bashkisë nga ana e grupit të punës.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi i risqeve të integritetit

Grupi i punës shqyrtoi kuadrin rregullator dhe strategjik, si dhe dokumentet e ndryshme operative të bashkisë. U analizuan gjithashtu të dhëna nga performanca, monitorimi dhe zbatimi i aspekteve të veçanta të integritetit në bashki. Pas kësaj, grupi i punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre për proceset e punës në fushat funksionale të bashkisë. Për mbledhjen e të dhënave cilësore, u zhvilluan 7 grupe të fokusuara me punonjës të bashkisë sipas fushave të veprimtarisë. Gjatë kësaj faze, punonjësit e administratës plotësuan edhe një pyetësor elektronik në mënyrë anonime për të siguruar të dhëna dhe informacione për vlerësimin real të sistemit të menaxhimit të integritetit.

Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit

Grupi i punës në bashkëpunim me ekspertët e IDM-së bëri vlerësimin e risqeve të integritetit duke marrë në konsideratë mundësinë e ndodhjes dhe shfaqjes së risqeve apo ngjarjeve negative të analizuara, si dhe ndikimin e tyre në integritetin e bashkisë. Procesi vijoi me renditjen e risqeve sipas prioritetit të tyre.

Faza 4: Plani i masave për menaxhimin e integritetit

Grupi i punës hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili përfshiu masa të reja kontrolli apo përmirësimin e masave ekzistuese të kontrollit në bashki. Analiza e realizuar në fazën e mësipërme diktoi nevojën për të përmirësuar kuadrin rregullator të brendshëm dhe marrjen e masave për zhvillimin e burimeve njerëzore të bashkisë përmes organizimit të trajnimeve për punonjësit dhe ndjekjes së procedurave për plotësimin e strukturës organizative me burime njerëzore të mjaftueshme dhe me kapacitete teknike. Më tej, u evidentuan nevoja të tjera në lidhje me rritjen e aksesit në informacionin publik, përmirësimin e teknologjisë së informacionit dhe digjitalizimin e dokumenteve të bashkisë, mes të tjerave. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe njësitë/drejtoritë përgjegjëse për zbatimin e tyre.

Pas miratimit nga Këshilli Bashkiak, Plani i Integritetit është i zbatueshëm për bashkinë Vlorë për periudhën 2025-2027.

1.2 Qasja Metodologjike

Në procesin e zhvillimit të planit të integritetit, grupi i punës ka zbatuar dy metoda kryesore për të analizuar dhe vlerësuar cënueshmërinë e integritetit: metoda cilësore dhe ajo sasiore. Hapi i parë ka qenë zhvillimi i 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 dokumente politikash, rregullore dhe akte të brendshme. Gjithashtu, u hulumtuan raporte të ndryshme, të brendshme dhe të jashtme, mbi veprimtarinë e

bashkisë. Në vijim, është kryer analizimi i të dhënave nga grupet e fokusuara me stafin e bashkisë, të cilat shërbyen për të identifikuar dhe analizuar ngjarje negative në realizimin e proceseve të punës, praktika pune dhe funksione të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale dhe parregullsi të tjera.

Metoda tjetër e përdorur ishte ajo sasiore, përmes vlerësimit me anë të një pyetësi të strukturuar që përfshinte pyetje mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në bashki. Pyetësi është një mjet shumë i rëndësishëm për mbledhjen e të dhënave të sakta për aspekte të veçanta të integritetit në bashki. Këtij pyetësi punonjësit e bashkisë iu përgjigjën në mënyrë anonime.

Anketimi u realizua me një kampion prej 67 punonjësish. Të anketuarit meshkuj përbëjnë 35.8 % të kampionit krahasuar me punonjëset gra që janë 64.2 %. Punonjësit e moshës 26-35 vjeç kanë përqindjen më të madhe në kampion me 43.3%. Të anketuarit në moshë 36-45 vjeç dhe 46-55 vjeç përbëjnë përkatësisht 38.8% dhe 9% për secilën grupmoshë të kampionit. Në përgjithësi, të anketuarit me më pak përvojë pune, kategoria me më pak se 5 vite pune, përbëjnë 49.3% të kampionit. Ndërkohë që kategoria me vjetërsi 5-10 vite pune përbën 26.9% të të anketuarve në bashki dhe ata me 11-20 vite pune përbëjnë 16.4 %.

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

2.1 Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik

Objektivi i përmirësimit të kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik synon të forcojë integritetin dhe etikën në Bashkinë Vlorë. Ky qëllim do të arrihet duke rishikuar dhe përditësuar të gjitha dokumentet ekzistuese rregullatore për të siguruar përputhshmërinë me standardet më të larta të integritetit dhe etikës. Gjatë këtij procesi, do të identifikohen dhe eliminohen boshllëqet aktuale, ndërsa risqet e zbuluara do të trajtohen në mënyrë adekuate. Një pjesë kyçe e këtij objektiivi është edhe miratimi i dokumenteve të reja strategjike, si Plani Strategjik i Bashkisë, Strategjia për Administrimin e Pronave dhe Strategjia e Menaxhimit të Riskut, të cilat do të adresojnë aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit.

Qëllimi është që të sigurohet një bazë rregullatore dhe strategjike e përmirësuar, e cila do të mbështesë një administratë të drejtë dhe transparente, duke rritur besimin e qytetarëve në institucionet publike. Përmirësimi i këtij kuadri do të kontribuojë në rritjen e besueshmërisë dhe efikasitetit të administratës bashkiake, duke përmirësuar shërbimet për qytetarët. Në këtë mënyrë, Bashkia Vlorë do të përfitojë një kuadër të përforcuar rregullatore që garanton një administratë të drejtë, transparente dhe të besueshme, duke konsoliduar besimin e publikut në veprimtarinë e saj dhe duke promovuar integritetin në të gjitha nivelet e qeverisjes lokale.

2.2 Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore të bashkisë me aftësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit

Objektivi për menaxhimin dhe zhvillimin e burimeve njerëzore në Bashkinë Vlorë synon të përmirësojë aftësitë dhe njohuritë e punonjësve për të identifikuar, vlerësuar dhe parandaluar risqet e integritetit, duke krijuar një kulturë pune të bazuar në transparencë dhe etikë të lartë. Ky qëllim do të arrihet përmes programeve të specializuara trajnimi që do të fokusohet në zhvillimin e aftësive specifike për menaxhimin e risqeve dhe etiken profesionale. Për më tepër, do të krijohen struktura mbështetëse për raportimin e shkeljeve të integritetit dhe do të zhvillohet një sistem i mirëpërcaktuar monitorimi dhe vlerësimi të performancës, i cili do të sigurojë që standardet e larta etike dhe profesionale të mbahen gjithmonë.

Si rezultat, pritet një përmirësim i ndjeshëm i aftësive të punonjësve të Bashkisë Vlorë, duke kontribuar në një mjedis pune më të sigurt dhe të drejtë. Kjo do të çojë në një rritje të transparencës dhe etikës në administratën publike, duke forcuar besimin e qytetarëve në institucionet bashkiake. Përmirësimi i përgjithshëm i performancës së administratës dhe aftësisë së saj për të menaxhuar risqet e integritetit do të reflektohet në cilësinë e shërbimeve të ofruara për qytetarët, duke krijuar një ambient pune më të efektshëm dhe të besueshëm.

2.3 Rritja e transparencës dhe llogaridhënies

Objektivi për rritjen e transparencës dhe llogaridhënies në Bashkinë Vlorë synon të krijojë një administratë më të hapur dhe të përgjegjshme ndaj qytetarëve. Kjo do të arrihet përmes një sërë masash që përfshijnë përditësimin e programit të transparencës, lehtësimin e aksesit të qytetarëve në informacion dhe publikimin e detajuar të buxhetit, vendimeve të Këshillit Bashkiak dhe konsultimeve publike. Duke siguruar që qytetarët të kenë qasje të plotë dhe të qartë në informacionin e bashkisë, do të mundësohet një komunikim më i hapur dhe i ndershëm midis administratës dhe komunitetit, duke rritur kështu besimin dhe përfshirjen e publikut në proceset vendimmarrëse.

Ky objektivi gjithashtu përfshin krijimin e mekanizmave të raportimit dhe monitorimit të performancës së administratës. Raportimi periodik i rezultateve dhe progresit të planit të integritetit do të jetë një element kyç për të siguruar që qytetarët janë të informuar dhe të përfshirë në mënyrë aktive në mbikëqyrjen e veprimtarive të bashkisë. Këto masa do të ndihmojnë në ndërtimin e një kulture të përgjegjshme dhe transparencës në administratën lokale, duke promovuar një mjedis pune të drejtë dhe të besueshëm. Përmirësimi i përgjithshëm i transparencës dhe llogaridhënies do të rrisë besimin e qytetarëve në institucionet publike dhe do të kontribuojë në krijimin e një administrate më efektive dhe të orientuar drejt shërbimit ndaj qytetarëve.

2.4 Menaxhimi efektiv i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë

Objektivi për menaxhimin efektiv të riskut të integritetit në fushat kryesore të përgjegjësisë së Bashkisë Vlorë synon të adresojë sfidat më të mëdha të integritetit dhe të parandalojë rrezikun e korrupsionit. Ky objektivi përqendrohet në proceset e punës që janë më të ekspozuara ndaj këtyre risqeve, duke përfshirë menaxhimin financiar, menaxhimin e pronave të bashkisë, shërbimet publike dhe shërbimin e arkivës. Sfidat të veçanta në këto fusha përfshijnë burimet financiare dhe teknike të pamjaftueshme, mbingarkesën e punës në disa sektorë dhe infrastrukturën e pamjaftueshme fizike dhe teknologjike. Përmirësimi i rregullimit procedural dhe vendosja e mekanizmave të rishikimit dhe raportimit periodik janë kyçe për të siguruar që risqet të menaxhohen në mënyrë efektive dhe që politikat dhe procedurat e reja të zbatohen si duhet.

Nëpërmjet këtij objektivi, synohet krijimi i një administrate proaktive dhe të përgatitur për të trajtuar sfidat e integritetit përpara se ato të bëhen problematike. Kjo qasje do të ndihmojë në përmirësimin e cilësisë së shërbimeve të ofruara për qytetarët, duke garantuar që proceset e punës janë të rregulluara dhe transparente. Duke u përqendruar në parandalimin dhe menaxhimin e risqeve të integritetit, Bashkia Vlorë do të mund të rrisë besimin e qytetarëve në institucionet publike, duke siguruar një administratë të drejtë, transparente dhe të besueshme. Kështu, përmirësimi i këtyre proceseve do të ketë një ndikim pozitiv në efikasitetin dhe besueshmërinë e shërbimeve bashkiake, duke rritur ndjeshëm nivelin e besimit të qytetarëve në institucionet e tyre lokale.

3. Plani i Veprimit

Plan i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të trajtuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të vlerësuara sipas fushave të përgjegjësisë së Bashkisë Vlorë. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kuadrit rregullator për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional. Ky plan do të pasohet nga disa raporte të ndërmjetme monitorimi si dhe një raport përfundimtar në përfundimin e afatit të zbatimit të Planit të Integritetit për bashkinë.

Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit është periodik (çdo vit) dhe pasqyron kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punës përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara në të. Nëpërmjet monitorimit do të përcaktohet nëse këto masa të zbatuara kanë qenë efikase, nëse kanë nxjerrë në pah ndryshime të kontekstit të bashkisë apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioritetëve të risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e mësimëve për planifikim më të mirë në të ardhmen. Raportimi është një procedurë e rregullt e brendshme nëpërmjet të cilit sigurohet zbatimi i planit të integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara (çdo 6 muaj).

Këto procese ndiqen nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili është përgjegjës për të ndjekur progresin e zbatimit. Frekuenca minimale e raportimit dhe e monitorimit është njëvjeçare. Raportimi i lejon titullarit të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa. Raportet e monitorimit të zbatimit të Planit të Integritetit paraqiten para Këshillit Bashkiak si organi vendimmarrës i bashkisë që miraton këtë dokument. Këto raporte publikohen në Programin e Transparencës të bashkisë.

Objekti 1: Përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioriteti	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktivitetëve
1.	Parimet e etikës të parashikuara në kuadrin rregullator në fuqi reflektohen pjesërisht nga Rregullorja e administratës së Bashkisë Vlorë	Kuadri rregullator	I mesëm	1. Hartimi i një Kodi Etike për bashkinë në përputhje me ndryshimet e kuadrit rregullator për etikën në Shqipëri, si dhe në përputhje me Manualin e DAP. 2. Miratimi dhe publikimi i Kodit. 3. Informimi i punonjësve mbi përmbajtjen e Kodit të Etikës	Grup pune me punonjës të bashkisë të koordinuar nga Drejtoria Juridike dhe Burimeve Njerëzore/Kryetari Gjashtëmujori i dytë II-2025
2.	Rregullorja e administratës së bashkisë Vlore e pa përditësuar me ndryshimet në strukturën e Bashkisë, sjell mos parashikimin e përkrahjeve të te gjitha pozicioneve të punës dhe linjave hierarkike përkatëse (struktura e bashkisë është e miratuar, por nuk është e përditësuar).	Kuadri Rregullator	I lartë	1. Rishikimi i rregullores me qëllim përfshirjen e përkrahjeve për të gjitha pozicionet e punës të pasqyruara në strukturën e bashkisë.	Drejtoria Juridike dhe Burimeve Njerëzore/ Grupi i punës për rishikimin e rregullores Gjashtëmujori i dytë 2025
3.	Mungesa e një plani vjetor për konsultimin publik për bashkinë.	Operacional/ Procesi	I mesëm	1. Hartimi i Planit dhe zbatimi i detyrimeve për Konsultimin me Publikun në procesin e vendimmarrjes së Këshillit Bashkiak dhe akteve të bashkisë. 2. Kontakti me grupet e interesit, organizatat e shoqërisë civile etj dhe krijimi i një regjistri të grupeve të interesit për konsultim publik.	Koordinatori për Njoftimin Publik/ Konsultimin Publik/ Drejtoritë përkatëse në Bashki Gjashtëmujori i dytë 2025

4.	Mungesa e rregullave specifike për ruajtjen dhe administrimin e dokumenteve financiare.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Hartimi i rregullave specifike për ruajtjen dhe administrimin e dokumenteve financiare të harmonizuara me kuadrin rregullator mbi arkivat. 2. Kryerja e seancave të informimit/trajnimit të stafit mbi rregullat e hartuara dhe miratuara.	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit <i>Gjashhtëmujori i dytë i 2026</i>
5.	Bashkia nuk ka një plan strategjik të hartuar.	Operacional/ Strategjik	I Lartë	1. Ngritja e një grupi punë për hartimin e Planit Strategjik të Bashkisë. 2. Miratimi i Planit Strategjik dhe publikimi i tij në faqen zyrtare. 3. Informimi i punonjësve mbi përmbajtjen e Planit Strategjik.	Grupi i Punës për Hartimin e Planit Strategjik të Zhvillimit <i>Gjashhtëmujori i dytë 2026</i>
6.	Plani i përgjithshëm vendor nuk është përditësuar.	Operacional/Strategjik	I Lartë	1. Marrja e masave për përditësimin e planit të përgjithshëm vendor 2. Publikimi i planit të rishikuar në faqen zyrtare të bashkisë.	Drejtoria e Urbanistikës/Kryetari/KB 2026
7.	Rregullorja e Brendshme nuk përfshin të gjitha pozicionet e punës sipas strukturës së miratuar të Bashkisë.	Operacional/ Procesi	I mesëm	1. Rishikimi i rregullores me qëllim përfshirjen e përshkrimeve për të gjitha pozicionet e punës të pasqyruara në strukturën e bashkisë.	Drejtoria Juridike, dhe Burimeve Njerëzore/ Grupi i punës për rishikimin e rregullores <i>Gjashhtëmujori i dytë 2025</i>

8.	Detyrat dhe përgjegjësitë e Koordinatorit për të Drejtën e Informimit nuk janë të përfshira në përshkrimin e punës dhe nuk janë pjesë e vlerësimit vjetor të performancës në punë. Në rregullore mungojnë parashikimet mbi pozicionin e koordinatorit për të drejtën e informimit.	Operacional/ Procesi	I mesëm	1. Përfshirja e detyrave shtesë të Koordinatorit për të Drejtën e Informimit në vlerësimin vjetor të performancës në punë me qëllim evidentimin e të gjitha përgjegjëseve dhe detyrave të kryer nga punonjësi që i është ngarkuar ky funksion. 2. Përditësimi i rregullores me qëllim përfshirjen e pozicionit të koordinatorit për të drejtën e informimit.	Drejtoria Juridike, dhe Burimeve Njerëzore/ Grupi i punës për rishikimin e rregullores <i>Gjashtëmujori i dytë 2025</i>
9.	Në rregullore mungojnë parashikimet mbi pozicionin e Koordinatorit për Konsultimin Publik.	Operacional/ Procesi	I mesëm	1. Përditësimi i rregullores me qëllim përfshirjen e pozicionit të Koordinatorit për Konsultimin Publik. 2. Përfshirja e detyrave shtesë të Koordinatorit për Konsultimin Publik në vlerësimin vjetor të performancës në punë me qëllim evidentimin e të gjitha përgjegjëseve dhe detyrave të kryera nga punonjësi që i është ngarkuar ky funksion.	Drejtoria Juridike, dhe Burimeve Njerëzore/ Grupi i punës për rishikimin e rregullores <i>Gjashtëmujori i dytë 2025</i>
10.	Mungesa e strategjisë për menaxhimin e riskut. Mungesa e regjistrit të riskut për të gjitha drejtoritë dhe sektorët.	Operacional/ Strategjik	I Lartë	1. Hartimi dhe publikimi i Strategjisë së Menaxhimit të Riskut. 2. Plotësimi i regjistrit të riskut për të gjithë sektorët.	Njësia e Auditit të Brendshëm/ Drejtoritë përkatëse në bashki <i>Gjashtëmujori i dytë i 2026</i>
11.	Mungesa e harmonizimit midis rregullores së Këshillit të Bashkisë dhe administratës lidhur me parandalimin e konfliktit të interesave për anëtarët e Këshillit Bashkiak.	Operacional/ Strategjik	I mesëm	Rrshikimi i i rregulloreve me qëllim harmonizimin e tyre dhe parashikimin e rregullave të unifikuara lidhur me parandalimin dhe shmangien e KI për anëtarët e KB.	Drejtoria Juridike dhe Burimeve Njerëzore/ Grupi i punës për rishikimin e rregullores <i>Gjashtëmujori i dytë 2025</i>

12.	Mungesa e një procedure të brendshme të rregullave të prokurimit për zbatimin e projekteve të bashkisë që janë të financuara me fondet e BE-së. (udhëzues për PRAG)	Operacional/ Procesi	I mesëm	1. Hartimi i një procedure të brendshme të rregullave të prokurimit për projektet e bashkisë që janë të financuara me fondet e BE-së. 2. Informimi i stafit për këtë procedurë.	Grup pune me punonjës të bashkisë i koordinuar nga Njësia e prokurimit dhe Drejtoria Juridike /Kryetari Gjashtëmujori i dytë II-2025
13.	Mungesa e regjistrimit të konfliktit të interesit.	Operacional/ Procesi	I Lartë	Miratimi i regjistrimit të konfliktit të interesave sipas modelit të ILDKPKI	Drejtoria Juridike dhe Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i parë 2026
14.	Mungesa e regjistrimit të dhuratave.	Operacional/ Procesi	I Lartë	Miratimi i regjistrimit të dhuratave sipas modelit të ILDKPKI	Drejtoria Juridike dhe Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i parë 2026
15.	Mungesa e rregullave dhe treguesve për procesin e mbikëqyrjes dhe monitorimit të performancës së shërbimit.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1. Ngritja e një grupi pune me urdhër të titullarit, për hartimin e standardeve të cilësisë për çdo shërbim. 2. Hartimi i standardeve të administrimit të performancës. 3. Publikimi i instrumentit të miratuar dhe treguesve përkatës të performancës në PT-në e bashkisë.	Drejtoria e Bashkëqeverisjes/Sektori i Monitorimit të Performancës së Shërbimit/Grupi i Punës për Hartimin e Standardeve të Cilësisë së Shërbimeve <i>Gjashtëmujori i parë i 2027</i>
16.	Mungesa e një strategjie të administrimit të pronave bashkiake.	Operacional/ Strategjik	I Lartë	1.Hartimi, miratimi dhe publikimi i dokumentit të strategjisë për administrimin e pronave të bashkisë e cila të përkojë me vizionin afatgjatë të bashkisë dhe të ardhurat e pritshme në buxhet.	Drejtoria e Pronave Publike dhe Menaxhimit të Aseteve, Koordinatori për të Drejtën e Informimit, Specialist IT-je

				2. Monitorimi i zbatimit të strategjisë bazuar në tregues të matshëm	<i>Gjashhtëmujori i parë i 2027</i>
17.	Mungesë e një ndarje në detyra dhe përgjegjësi midis sektorit të arkivës dhe protokollit pasi mungojnë në rregullore përshkrime të ndara pune për secilin prej funksioneve.	Operacional/ Procesi	I Lartë	1. Marrja e masave për parashikimin në rregulloren e administratës së detyrave të veçanta për pozicionet e arkivës dhe protokollit.	Grupi i punës për rishikimin e rregullores <i>Gjashhtëmujori i dytë 2025</i>

Objekti 2: Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore të bashkisë me afësi të nevojshme për identifikimin, vlerësimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioriteti	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktivitetëve
18.	Njohuri të kufizuar teknike për ndryshimet e shpeshta ligjore/nënligjore në fushën e prokurimit publik.	Burime Njerëzore/ Operacional	I mesëm	Trajnimi i vazhdueshëm i punonjësve mbi ndryshimet ligjore në fushën e prokurimit publik, në bashkëpunim me ASPA-n.	Drejtoria Juridike, Prokurimeve Publike dhe Burimeve Njerëzore/ Drejtoria e Financës dhe Buxhetit <i>Gjashhtëmujori i parë i 2025</i>
19.	Problematika në procesin e hartimit të PBA: a) mungesës së ndarjes së qartë të detyrave dhe përgjegjësiwe mes specialisteve, përgjegjësit të sektorit dhe drejtorit ; b) njohjes të ulët të procesit në nivel programesh.	Burime Njerëzore/ Operacional	I mesëm	1.Zbërthim i udhëzimit standard në kontekstin e Bashkisë nëpërmjet përcaktimit të rregullave të qarta për ç'do drejtues programi, si dhe përcaktimi i kalendarit për hartimin e PBA-së.2. Përfshirje e specialisteve të buxhetit në procesin e hartimit, zbatimit dhe monitorimit të PBA-se.3. Trajnimi i EMP për këtë proces.	Grup pune me punonjës të bashkisë /Kryetari Drejtoria e Financës dhe Buxhetit <i>Gjashhtëmujori i dytë i 2025</i>

20.	Njohuri të kufizuara të punonjësve për proceset e menaxhimit financiar dhe kontrollit, si dhe për përdorimin e sistemeve elektronike financiare.	Burime Njerëzore/ Operacional	I Mesëm	Hartim i një plani trajnimesh në nivel drejtues dhe programesh mbi procesin e hartimit të PBA-së në bashkëpunim me ASPA/MFE, si dhe/apo nëpërmjet transferimit të brendshëm të njohurive.	Drejtoria dhe Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i parë i 2025</i>
21.	Procedurat e punësimit për pozicionet e përkohshme bëhen pa konkurrim dhe me kandidatë që nuk janë shpallur fitues dhe janë pjesë e listës së pritjes. Në listën e pritjes shihen kandidatët që kanë konkurruar, por nuk janë shpallur fitues.	Burime Njerëzore/ Operacional	I Mesëm	1. Marrja e masave që në pozicionet e përkohshme të përfshihen nga lista e pritjes ata nëpunës civil që janë të regjistruar në një listë pritje sipas Nenit 66/1 të ligjit nr.152/2013 dhe kandidatët fitues që nuk janë emëruar në pozicionin për të cilët ata janë shpallur fitues duke shmangur mungesën sa më shumë punësimin pa konkurrim. 1. Analizë gjithëpërfshirëse e nevojës së stafit për trajnime mbi fushat e tyre të veprimitarisë. 2. Dedikim i një fondi të veçantë në buxhetin e Bashkisë për trajnime specifike që nuk ofrohen falas nga institucionet përkatëse.	Drejtoria Juridike, dhe Burimeve Njerëzore <i>Gjashtëmujori i parë i 2025 e në vazhdim</i>
22.	Mungesa e buxhetit të dedikuar për trajnime dhe analizës së nevojave të stafit nën kryerjen e detyrave të tyre me cilësi dhe në përputhje me kuadrin rregullator të funksionit përkatës.	Operacional	I Mesëm	1. Analizë gjithëpërfshirëse e nevojës së stafit për trajnime mbi fushat e tyre të veprimitarisë. 2. Dedikim i një fondi të veçantë në buxhetin e Bashkisë për trajnime specifike që nuk ofrohen falas nga institucionet përkatëse.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore / Drejtoria e Financës (Gjashtëmujori i dytë 2025 dhe çdo vit)
23.	Njësia përgjegjëse për Konfliktin e Interesave dhe Sinjalizimit është e njëjtë në përbërje (vetë burimet njerëzore)	Burime Njerëzore/ Operacional	I Lartë	1. Marrja e masave për rishikimin e përbërjes së Njësise Përgjegjëse për Sinjalizimin me qëllim përfaqësimin nga Drejtoria e Auditit.	Kryetar/Drejtoria Juridike dhe Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i parë 2025 <i>Gjashtëmujori i dytë i 2025</i>

24.	Mungesa e një juristi në njësinë e Auditimit të Brendshëm vëzhgëson procesin e auditimeve ligjore në nivel Bashkie.	Burime Njerëzore/ Procesi	I mesëm	1. Rishikimi i strukturës për të shtuar një juristi në Drejtorinë e Auditimit.	Drejtoria Juridike dhe Burimeve Njerëzore/Grupi i punës për rishikimin e rregullores Gjashtëmujori i parë i 2025
-----	---	---------------------------------	---------	--	--

Objektivi 3. Rritja e transparencës dhe llogaridhënies

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioriteti	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
25.	Raportet e realizimit të buxhetit nuk janë të publikuara.	Operacional/Procesi	I Mesëm	Marrja e masave për publikimin e raporteve të realizimit të buxhetit në faqen zyrtare të Bashkisë.	Drejtorja e Financës dhe Buxhetit/Koordinatori për të Drejtën për Informim <i>Gjashhtëmujori i parë i 2026</i>
26.	Mungesë e përditësimit me informacion të rubrikave në Programin e Transparencës së bashkisë, dhe informacione në gjuhë të huaj në seksione të caktuara të programit.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1. Plotësimi i Programit të Transparencës së bashkisë me informacionin pa kërkesë, duke plotësuar detyrimet ligjore për transparencë proaktive. 2. Lehtësimi i aksesit në programin e transparencës dhe vendosja e informacionit në gjuhën shqip.	Koordinatori për të Drejtën për Informim/Specialisti i IT <i>Gjashhtëmujori i dytë i 2025</i>
27.	Mungojnë të dhënat në faqen zyrtare lidhur me Autoritetin Përgjegjës të Konfliktit të Interesave në Bashki. Mungon në programin e transparencës një seksion i dedikuar për Konfliktin e Interesit.	Operacional/Procesi	I Lartë	1. Përditësimi i programit të transparencës me qëllim shtimin e seksionit mbi konfliktin e interesave dhe përbërjen e autoritetit përgjegjës. 2. Lehtësimi i aksesit në programin e transparencës.	Koordinatori për të Drejtën për Informim/Specialist IT <i>Gjashhtëmujori i parë i 2025</i>

28.	Rregullorja e brendshme e posaçme për procedurën e shqyrtimit të hetimit administrativ të sinjalizimit dhe rregullorja për hetimin Administrativ të kërkesës së sinjalizuesit për mbrojtjen nga hakmarja nuk është publikuar në faqen zyrtare. Nuk janë të publikuar përbërja e Njësise përgjegjëse për Sinjalizimin.	Operacional/Procesi	I Mesëm	Marrja e masave për publikimin e rregulloreve mbi sinjalizimin dhe njësine përgjegjëse në faqen zyrtare të bashkisë.	Koordinatori për të Drejtën për Informim <i>Gjashëmujori i parë i 2025</i>
29.	Mungesë e plotësisë me informacion të rubrikave në programin e transparencës së bashkisë (mungon Plani i Transparencës). Plani Strategjik i Zhvillimit të Bashkisë nuk është i publikuar në programin e transparencës.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1. Plotësimi i Programit të Transparencës së bashkisë me informacionin pa kërkesë, duke plotësuar detyrimet ligjore për transparencë proaktive. Publikimi i Planit Strategjik në faqen zyrtare të bashkisë.	Koordinatori për të Drejtën për Informim/ Specialist IT <i>Gjashëmujori i parë i 2025</i>
30.	Raporti vjetor i transparencës nuk është i publikuar në faqen zyrtare të bashkisë Vlorë.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1. Publikimi i raportit vjetor të transparencës në faqen zyrtare të Bashkisë.	Koordinatori për të Drejtën për Informim <i>Gjashëmujori i parë i 2025 dhe në vazhdim</i>

Objektivi 4: Menaxhimi i riskut të integritetit në fusha të veçanta të përgjegjësisë së bashkisë

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	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
31.	Zyra e shërbimit me një ndalesë nuk është ngritur pranë bashkisë Vlorë.	Operacional/Procesi	I Lartë	1. Hartimi dhe miratimi i një linje të qartë detyrash dhe përgjegjësish për punonjësit e zyrës me një ndalesë. 2. Të plotësohet kuadri i bazës rregullatore i cili do të rregullojë praktikën e zhvillimit dhe funksionimin e zyrës së shërbimit. 3. Krijimi i mundësive për trajnim, bazuar në praktikat më të mira.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore/kryetari. Gjashtëmujori I dyte 2027
32.	Inventari i pronave të bashkisë nuk është i plotë dhe i përfunduar. Mungojnë burimet financiare për ta finalizuar. Mungesë e azhormimit dhe hipotekimit të pronave bashkisë si rrjedhojë e mungesës së fondit të miratuar nga KB për këtë qëllim. Inventari i pronave nuk është i finalizuar me harta. Mungesa e strukturës së qartë dhe ndarjes së detyrave për personelin brenda sektorit.	Operacional/Procesi	I Lartë	1. Hartimi i një plani pune për inventarizimin e pronave të bashkisë të ndara në vite kalendarike. 2. Rakordimi me sektorin e buxhetit dhe financës për alokimin e një fondi buxhetor me qëllim hipotekimin e pronave të bashkisë. 3. Parashikimi i një zëri buxhetor në PBA për këtë qëllim. 4. Rishikimi i strukturës së sektorit dhe hartimi i përshkrimeve të ndara të punës për punonjësit brenda sektorit.	Drejtoria e Pronave Publike dhe Menaxhimit të Aseteve, Sektori i regjistrimit dhe inventarizimit, Drejtoria e Financës, Grup pune për rishikimin e strukturës rregullore. Gjashtëmujori i parë i 2027
33.	Mungesa logjistike (kompjutera dhe programe sisteme të specializuara) për arkitektët dhe inxhinieret.	Operacional	I Mesëm	Marrja e masave për planifikimin e shpenzimeve buxhetore për plotësimin e nevojave logjistike (kompjutera dhe programe sisteme të specializuara) për arkitektët dhe inxhinieret)	Drejtoria e Financës dhe Buxhetit <i>Gjashtëmujori i dytë i 2027</i>