



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
BASHKIA ELBASAN

plani i integritetit

PËR BASHKINË ELBASAN | 2020-2022



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË BASHKIA
ELBASAN**

PLANI I INTEGRITETIT

PËR BASHKINË ELBASAN

2020-2022

Miraturar me Vendimin Nr. ____, datë __/__/2019

të Këshillit Bashkiak, Elbasan

Grupi i Punës në Bashkinë Elbasan:

Ervin Saraçi, Nënkyetar, Koordinator
Aulona Bylykbashi, Sekretare e Përgjithshme
Servo Mehmeti, Drejtor i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve Infrastrukturore
Bardhul Çabiri, Drejtor i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve Organizative
Etleva Kënuti, Drejtor i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve Operacionale
Qemal Tusha, Drejtor i Drejtorisë së Përgjithshme të Ardhurave, Aseteve, Buxhetit dhe Financës
Eglantina Shabanaj, Drejtor i Drejtorisë së Administrimit të Burimeve Njerëzore Aida
Talli, Koordinator për të Drejtën e Informimit

Grupi i Punës, IDM:

Dr. Rovena Sulstarova, Eksperte për Çështje të Integritetit
Dr. Elsa Dobjani, Eksperte Ligjore
Erald Bezhani, Ekspert për Menaxhimin e Riskut



Ky dokument është hartuar në kuadër të aktivitetit “Forcimi i etikës dhe integritetit në Qeverisjen Vendore” në kuadër të projektit STAR II – Konsolidimi i Reformës Territoriale dhe Administrative, i zbatuar nga

UNDP. Opinionet dhe pikëpamjet e shprehura në këtë botim janë të Grupit të Punës dhe Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM) dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e donatorit.



DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Forcimi dhe përmirësimi i integritetit është aktualisht një nga prioritetet më të rëndësishme strategjike për qeverisjen vendore të qytetit të Elbasanit. Ne në Bashkinë e Elbasanit integritetin e çmojmë si një dimension jetik të qeverisjes së mirë, forcimi i të cilit do të rrisë besimin publik dhe do të kontribuojë në ndërtimin e një demokracie të qëndrueshme vendore.

Baza e këtij qëllimi është shtruar me miratimin e Planit të Integritetit, një dokument gjithëpërfshirës, i cili përmban një paketë masash rregullatore, administrative dhe politike për integritetin, etikën, transparencën dhe rritjen e llogaridhënies publike të bashkisë. Integriteti është i domosdoshëm për përmbushjen e misionit tonë si institucion vendor në funksion të komunitetit dhe shërbimeve publike efikase dhe cilësore. Ndaj, nëpërmjet miratimit të këtij Plani Integriteti, Bashkia po demonstroi angazhimin e saj institucional për përmirësimin dhe forcimin e integritetit në ushtrimin e përgjegjësi të veta si një qeveri llogaridhënëse dhe të veprojë në përputhje të plotë me parashikimet ligjore dhe rregulloret në fuqi. Po ashtu, bashkia përkushtohet në ndërmarrjen e përpjekjeve të vazhdueshme për të rritur efikasitetin dhe cilësinë e shërbimeve publike në bashki duke përmirësuar klimën e biznesit dhe standardet e jetesës së komunitetit të Bashkisë Elbasan.

Ky plan integriteti paraqet një nismë të Bashkisë Elbasan për dhënien e informacionit në lidhje me gjendjen aktuale të integritetit të bashkisë, vendosjen e objektivave strategjike, të nënobjektivave dhe të masave përkatëse për të forcuar dhe përmirësuar kuadrin e brendshëm rregullator dhe politik të bashkisë për integritetin. Ne besojmë se ky plan do të jetë gur themeli për një sistem funksional të menaxhimit të integritetit në bashkinë tonë. Si një instrument për parandalimin e korrupsionit, ky plan do të kontribuojë njëherazi edhe në forcimin e rezistencës së institucionit ndaj risqeve që i kanosen integritetit dhe që mund të shfaqen gjatë ushtrimit të përgjegjësi tona. Prandaj, jemi të përkushtuar jo vetëm të zbatojmë masat e planifikuara në këtë Plan Integriteti, por edhe të bëjmë përpjekje të vazhdueshme për ta integruar procesin e vlerësimit të riskut të integritetit si kulturë pune në Bashkinë Elbasan.

Ne, punonjësit e Bashkisë Elbasan, unë si Kryetar i Bashkisë dhe përfaqësues i këtij institucioni, zotohemi të demonstrojmë integritet dhe të mos bëjmë asnjë kompromis në mbështetje të standardeve më të larta të qeverisjes demokratike, efektive, efikase, transparente dhe sa më afër qytetarëve tanë.

Kryetari i Bashkisë Elbasan

(GLEDIAN LLATJA)

LISTA E SHKURTESAVE

AB	Auditi i Brendshëm
DABNJ	Drejtoria e Administratës dhe Burimeve Njerëzore
DAP	Departamenti i Administratës Publike
IDM	Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim
KB	Këshilli Bashkiak
KQTBP	Komisioni i Qiradhënies së Tokave Bujqësore të Pandara
MVRINJVV	Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore
MVRI	Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit
PT	Plani i Transparencës
PI	Plani i Integritetit
TIK	Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave

1. PLANI PËR INTEGRITET

Bashkia Elbasan ka hartuar Planin Strategjik Kundër Korrupsionit¹ për periudhën 2017-2019. Në lidhje me këtë plan nuk rezulton të jetë hartuar ndonjë raport monitorimi për zbatimin e aktiviteteve të synuara. Hartimi i një Plani Integriteti për Bashkinë Elbasan është një proces që zhvillohet për herë të parë. Plani i Integritetit (PI) është një dokument strategjik dhe një instrument parandalues për forcimin e integritetit të bashkisë. Ai është një komponent shumë i rëndësishëm i proceseve të përgjithshme planifikuese të bashkisë, i lidhur ngushtë me planin strategjik të bashkisë. Gjithashtu, plani është një dokument pune, ku përcaktohen masa konkrete për trajtimin e risqeve të integritetit dhe për të arritur objektivat strategjike dhe specifike për bashkinë. Ai është rezultat i një procesi vlerësimi të riskut të integritetit të proceseve dhe nënproceseve të punës së bashkisë sipas fushave të funksionit të saj.

PI është një instrument që rrjedh nga Plani i Veprimit për Zbatimin e Strategjisë Anti-Korrupsion (2018-2020) miratuar me VKM Nr. 241/2018, përkatësisht Objektivi A.11 që ka të bëjë me miratimin e politikave anti-korrupsion në nivel vendor. Në këtë kuadër institucioni i bashkisë Elbasan është në listën e institucioneve publike pararendëse që kanë zhvilluar dhe miratuar një plan integriteti.

Plani do të ketë një rol shumë të rëndësishëm për Bashkinë Elbasan dhe konkretisht në:

- Ngritjen e një sistemi efektiv të menaxhimit të integritetit në bashki që synon sigurimin e respektimit të kërkesave ligjore dhe kuadrit të brendshëm rregullator nga zyrtarët vendorë (autoritetet dhe administrata) si edhe përmirësimin dhe forcimin e këtij kuadri për të parandaluar dhe eliminuar shkeljet e integritetit;
- Zhvillimin e burimeve njerëzore të bashkisë në çështje të integritetit, përmes ndërgjegjësimit në të gjitha nivelet e drejtimit dhe administratës së bashkisë për hartimin, zbatimin dhe monitorimin e planeve të integritetit;
- Fuqizimin dhe mekanizmat e transparencës dhe llogaridhënies në bashki;
- Planifikimin e menaxhimit të riskut të integritetit në bashki me fokus në fushat e funksionit të bashkisë me risk më të lartë të cenimit të integritetit duke synuar integrimin e këtij procesi në kulturën institucionale të bashkisë; Forcimi i rezistencës institucionale ndaj cenimeve të integritetit përmes përmirësimit të kontrolleve operacionale në fushat e funksionit të bashkisë me risk korrupsioni.

Plani i Integritetit është pjesë e rëndësishme e proceseve të përgjithshme të planifikimit të bashkisë dhe konkretisht në planin strategjik për zhvillimin institucional. Me zbatimin e PI-së bashkia angazhohet në sigurimin e efikasitetit, efektivitetit, transparencës dhe etikës në institucion.

1.1. Procesi i hartimit të Planit të Integritetit

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në bashkinë Elbasan ka përfshirë vlerësimin e risqeve të integritetit në të gjitha proceset e punës në bashki sipas shtatë fushave të funksionit të bashkisë, të identifikuara nga legjislacioni në fuqi për vetëqeverisjen vendore:

¹ Miratuar nga Këshilli Bashkiak me Vendimin nr. 31, datë 20.03.2017, “Për miratimin e Planit Strategjik Antikorrupsion 2017-2019 për Bashkinë Elbasan”

- i) menaxhimi financiar (buxheti - të ardhurat dhe shpenzimet); ii) menaxhimi i burimeve njerëzore;
- iii) kontrolli, auditi dhe mekanizmat kundër korrupsionit;
- iv) shërbimet publike;
- v) administrimi dhe menaxhimi i pronave; vi) planifikimi, administrimi dhe zhvillimi i territorit;
- vii) arkivimi, ruajtja dhe administrimi i dokumenteve si dhe të informacionit dhe të dokumenteve elektronike.

Proceset përkatëse të ndara sipas fushave të funksioneve të bashkisë janë referuar në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore, të miratuar nga Ministria e Drejtësisë.

PI është ndërtuar mbi bazën e rezultateve të një procesi gjithëpërfshirës të planifikimit të integritetit dhe të vlerësimit të riskut të tij në bashkinë Elbasan, i cili ka filluar në gusht 2019. Grupi i punës i ngritur në bashki, në bashkëpunim me administratën e Bashkisë Elbasan, është përfshirë në vlerësimin e risqeve të këtyre fushave duke shqyrtuar edhe ndikimin e tyre në integritetin e bashkisë dhe mundësinë e shfaqjes së tyre gjatë proceseve të punës në këtë institucion. Po ashtu, administrata ka qenë pjesë e hartimit të masave konkrete sipas risqeve të vlerësuara për të përmirësuar integritetin e bashkisë.

1.2. Fazat e Planit të Integritetit

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Bashkinë Elbasan ka kaluar në disa faza kryesore. Në fazën e parë Kryetari i Bashkisë ngriti grupin e punës për hartimin e këtij plani, grup që kryesohej nga një koordinator, që është caktuar një zëvendëskryetar i bashkisë. Koordinatori siguroi mbarëvajtjen e procesit si dhe bashkërendimin e të gjitha aktiviteteve të realizuara në kuadër të procesit të vlerësimit të riskut të integritetit në bashki. Anëtarët e grupit të punës janë drejtorë të drejtorive të ndryshme të bashkisë që mbulojnë fushat kryesore funksionale të saj. Grupi i punës me asistencën e Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM),² mbështetur në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore shqyrtoi dokumentet strategjike të bashkisë dhe kuadrin e brendshëm rregullator, të tilla si Plani Strategjik Kundër Korrupsionit 2017-2019, Plani Strategjik i Zhvillimit të Territorit të Bashkisë Elbasan, rregulloren e brendshme të bashkisë, rregulloren e organizmit dhe funksionimit të këshillit bashkiak, rregulloren e organizimit të drejtorive të ndryshme në bashki, manuale, etj.

Në fazën e dytë, grupi i punës, me asistencën teknike të IDM-së, analizoi raportet e ndryshme të bashkisë mbi veprimtarinë e saj si, p.sh., raporte të auditit, të Kontrollit të Lartë të Shtetit, raporte monitorimi për veprimtarinë e bashkisë, etj. Gjithashtu, në këtë fazë u administrua edhe pyetësi i vetëvlerësimit me stafin e bashkisë për të siguruar të dhëna dhe informacione për vlerësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit në Bashkinë Elbasan.

Në fazën e tretë, grupi i punës realizoi shtatë (7) diskutime në fokus grupe me stafin e drejtorive të ndryshme të bashkisë për të vlerësuar risqet e integritetit për të gjitha proceset e punës sipas

² Grupi i punës së integritetit në Bashkinë Elbasan është asistuar nga ekspertët e IDM-së, në kuadër të projektit “Forcimi i etikës dhe integritetit në Qeverisjen Vendore” në kuadër të projektit STAR II – Konsolidimi i Reformës Territoriale dhe Administrative, i zbatuar nga UNDP.

fushave të funksionit të Bashkisë Elbasan. Risqet e identifikuar u vlerësuan sipas mundësisë së ndodhjes dhe pasojave që ato sjellin në integritetin e bashkisë. Grupi i punës në këtë fazë vijoi me vlerësimin e masave ekzistuese të kontrollit për risqet e vlerësuara dhe propozimin për marrjen e masave të reja për trajtimin e tyre.

Ky proces pati një qasje gjithëpërfshirëse me angazhimin dhe mbështetjen e të gjitha drejtorive dhe strukturave të bashkisë. PI iu vu në dispozicion të gjithë stafit administrativ të Bashkisë Elbasan, Këshillit Bashkiak dhe aktorëve të tjerë të bashkisë.

Plani i Veprimit, i cili përmban masat për trajtimin e risqeve të vlerësuara, do të shoqërohet me një buxhet paraprak për zbatimin e tij, i cili do të jetë pjesë e zërave të buxhetit vjetor.

1.3. Qasja metodologjike

Grupi i Punës së integritetit në Bashkinë Elbasan ka punuar sipas metodologjisë së përshkruar në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore³. Procesi kombinon dy qasjet tradicionale studimore: qasjen sasiore nëpërmjet sondazhit me punonjës të bashkisë dhe qasjen cilësore nëpërmjet analizës së kuadrit ligjor dhe rregullator të bashkisë, të dokumenteve dhe raporteve ekzistuese; dhe fokus grupe me punonjës të ndryshëm të drejtorive të bashkisë që mbulojnë fushat e funksionit të bashkisë.

Gjatë hartimit të këtij plani, grupi i punës në bashki zbatoi 2 (dy) metoda kryesore për analizimin dhe vlerësimin e riskut të integritetit në kuadër të Bashkisë Elbasan. Metoda e parë kishte të bënte me plotësimin e pyetësorëve në mënyrë anonime nga ana e stafit të bashkisë. (Për përmbajtjen e pyetësorit referojuni dokumentit të Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore). Pyetësorët shërbejnë si një mekanizëm kontrolli për zvogëlimin e devijimit të riskut të integritetit. Ato janë mjet i rëndësishëm për mbledhjen e perceptimeve dhe për të siguruar të dhëna me vlerë dhe të besueshme. Gjithashtu, ky instrument i mundëson stafit të bashkisë që të marrë pjesë në mënyrë aktive në të gjithë procesin e menaxhimit të riskut të integritetit. Anketimi u administrua në mënyrë elektronike. Ky anketim u bazua në kampionimin dhe raportimin vullnetar të popullatës së studiuar. Përzgjedhja e individëve për të plotësuar anketimin u bazua në vullnetin e tyre për t'u përfshirë dhe ishte tërësisht rastësore. Në sondazh morën pjesë 86 punonjës të bashkisë nga 409 punonjës që është numri total i stafit të Bashkisë Elbasan. Shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 2% (me nivel besueshmërie statistikore 95%). Demografia e kampionit kishte në përbërje shpërndarjen gjinore, moshore dhe të vjetërsisë në profesion të popullatës së synuar.

Metoda e dytë e përdorur nga grupi i punës, sipas MVRI-së, ishte edhe realizimi i diskutimeve në fokus grupe me stafin administrativ të drejtorive të ndryshme të bashkisë, përfshirë këtu edhe drejtuesit e proceseve të punës që shfaqnin risk të lartë. (U realizuan 7 fokus grupe me punonjës të bashkisë që i përkasin drejtorive të ndryshme të bashkisë sipas fushave të identikuara në MVRI). Qëllimi i përdorimit të kësaj metode është sigurimi i të dhënave shtesë në lidhje me masat

³ Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore (MVRINJVV) është hartuar nga IDM për Projektin “Forcimi i etikës dhe integritetit në Qeverisjen Vendore” në kuadër të projektit STAR II – 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, Koordinatorin Kombëtar për Anti-korrupsionin.

ekzistuese në bashki për përmirësimin e integritetit dhe si dhe marrja e sugjerimeve për hartimin e masave të reja.

Ky plan integriteti është rrjedhojë e këtij procesi vetëvlerësimi në Bashkinë Elbasan dhe zbatimi i tij përfshin periudhën janar 2020- janar 2022. Bashkia Elbasan do të vijojë me monitorimin e këtij plani dhe raportimin e tij sipas parashikimeve në MVRI-së, do të rishikohet rregullisht dhe do të përditësohet në përputhje me zhvillimet përkatëse normative, institucionale e procedurale të bashki.

PI ka në përmbajtje të tij:

- **Deklaratën e Integritetit Institucional**, e cila parashtrohet angazhimin dhe përkushtimin institucional për forcimin e integritetit në bashki. Bashkia merr përsipër që proces i vlerësimit të riskut të integritetit të jetë proces i vazhdueshëm në bashki, për të integruar vlerësimin e riskut të integritetit në kulturën e punës së bashkisë, në mënyrë të qëndrueshme.
- **Planin e Integritetit**, i cili përcakton qëllimin, fazat e procesit të hartimit të planit dhe metodologjinë e përdorur për realizimin e procesit në bashki.
- **Objektivat strategjike, objektivat specifike dhe masat** për arritjen e tyre. Objektivat strategjike janë objektiva të identifikuar sipas procesit të vlerësimit të risqeve të integritetit dhe në përputhje me planin strategjik të bashkisë. Çdo objektiv strategjik detajohet në nënobjektiva, të cilat përfshijnë fushat e bashkisë që kanë për qëllim forcimin dhe përmirësimin e integritetit të bashkisë, nisur nga vlerësimi i situatës aktuale në bashki (kuadri rregullator dhe praktika institucionale). Plani synon formalizimin e objektivave dhe masave për të forcuar dhe përmirësuar politikat dhe praktikatat anti-korrupsion dhe rritjen rezistencës institucionale ndaj risqeve të integritetit dhe korrupsionit në bashki.
- **Planin e veprimt** përmban masat që duhet të ndërmerren për të realizuar objektivat strategjike dhe ato specifike. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit (sipas një procesi të vlerësimit të risqeve për procese të punës në bashki), afati kohor dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e tyre.

2. OBJEKTIVAT STRATEGJIKË, SPECIFIKË DHE MASAT PËRKATËSE

Bashkia Elbasan ka në vizion të saj funksionimin e një sistemi efikas të menaxhimit të integritetit nëpërmjet integritetit të procesit të vlerësimit të integritetit në kulturën e punës për të menaxhuar sa më mirë risqet e integritetit dhe korrupsionit. Bashkia Elbasan e cilëson forcimin e integritetit si një dimension jetik të qeverisjes vendore, në funksion të një qeverisje demokratike, transparente, efektive dhe efikase. Nëpërmjet përcaktimit të objektivave strategjike për forcimin e integritetit në bashki dhe të masave të parashikuara për arritjen e tyre, në këtë Plan Integriteti Bashkia Elbasan po bën përpjekje për të instaluar një sistem funksional të menaxhimit të integritetit, i cili do të forconte rezistencën institucionale të bashkisë ndaj korrupsionit dhe shkeljeve të integritetit. Këto objektiva synojmë t'i kemi komponentë kyç në strategjinë institucionale të bashkisë dhe kanë rëndësi themelore për procesin e planifikimit strategjik. Objektivat strategjike në forcimin dhe përmirësimin e integritetit në Bashkinë Elbasan janë:

Më poshtë jepen objektivat strategjike, të zbërthyer në objektiva specifike (nën-objektiva), të shoqëruara me masat përkatëse për arritjen e tyre.

1) Forcimi i një sistemi funksional të integritetit në bashki përmes fuqizimit të një administrate vendore profesionale dhe efikase.

Përmirësimi i kornizës politike dhe institucionale për të instaluar një sistem funksional të menaxhimit të riskut të integritetit; përmirësimi i kuadrit të brendshëm politik dhe rregullator në lidhje me punësimin dhe ngritjen në karrierë për punonjësit e bashkisë; zhvillimi profesional i burimeve njerëzore në bashki për të ndërmarrë dhe zbatuar reforma pro-integritet në bashki.

2) Përmirësimi i llogaridhënies dhe rritja e transparencës së bashkisë për të siguruar një zhvillim të qëndrueshëm vendor si dhe për të forcuar integritetin e institucionit.

Përmirësimi dhe zbatimi i instrumenteve të transparencës dhe llogaridhënies publike në bashki për të siguruar rritjen e aksesit dhe konsultimit publik të strategjive vendore, proceseve vendimmarrëse, planeve të zbatimit dhe monitorimit të proceseve.

3) Forcimi dhe përmirësimi i kontrollit të brendshëm në bashki për fushat operative që janë më të ekspozuara ndaj risqeve të integritetit.

Përmirësimi i praktikave të menaxhimit të riskut të integritetit përmes vendosjes dhe forcimit të mekanizmave të kontrollit operativ në fusha të veçanta me risk të lartë.

OBJEKTIVI STRATEGJIK 1:

➤ **Forcimi i një sistemi funksional të integritetit në bashki përmes fuqizimit të një administrate vendore profesionale dhe efikase.**

Objektivat specifikë:

1.1 Miratimi dhe zbatimi i një Kodi Sjelljeje për administratën e bashkisë dhe për anëtarët e Këshillit Bashkiak.

Vlerësimi i situatës: Bashkia nuk ka të miratuar një Kod Sjelljeje, i cili të parashikojë standardet e sjelljes së mirë dhe etike si për punonjësit e administratës ashtu edhe për anëtarët e Këshillit Bashkiak. Këta të fundit janë vendimmarrësit më të rëndësishme të bashkisë dhe në vendimmarrjen e tyre përfshihen çështje të rëndësishme dhe prioritare të riskut të integritetit. Për këtë arsye, parashikimi i këtyre standardeve të sjelljes edhe për anëtarët e Këshillit Bashkiak në kornizën rregullatore të bashkisë është shumë i rëndësishëm për konsolidimin e një sistemi funksional të integritetit. Nga ana tjetër, punonjësit e administratës gjatë ushtrimit të detyrave dhe përgjegjësisë të tyre mund të kenë raste ku mund t'u kërkohej të marrin vendime për të cilat duhet të veprojnë me përgjegjshmëri të plotë. Në këtë prizëm, nuk konstatohen mekanizma monitorues lidhur me respektimin e normave të sjelljes së punonjësve apo këshilltarëve bashkiakë apo për raportimin e dilemave që lidhen me etikën apo të rasteve të konfliktit të interesit, si, p.sh., Këshilli i Etikës që do të merrej me shqyrtimin e dilemave etike në bashki. Nga sondazhi me punonjësit e bashkisë, të pyetur se si kanë reaguar kur janë vënë në dijeni të shkeljeve etike dhe joprofesionale nga ana e kolegëve të tyre, 41.7% e tyre kanë raportuar se e kanë ballafaquar me kolegun dhe i kanë kërkuar të ndreqë gabimin, 30% e tyre nuk kanë reaguar fare, 13% e tyre e ka raportuar te strukturat përkatëse dhe pjesa tjetër e përgjigjedhënësve në mënyrë të barabartë kanë përzgjedhur alternativat e tjera (pyetja 21 në pyetësin e vetëvlerësimit).

Masat konkrete:

1. Të miratohet Kodi i Sjelljes,⁴ i cili të parashikojë standarde sjelljeje si për punonjësit e administratës së bashkisë ashtu edhe për anëtarët e Këshillit Bashkiak. Të parashikohen në këtë Kod rregulla për deklarimin e konfliktit të interesit, pasurisë për zyrtarët që janë subjekt deklarimi dhe rregulla për deklarimin e dhuratave.
2. Të parashikohen në përmbajtje të kodit edhe mekanizma monitorues për zbatimin e tij, si Këshilli i Etikës si për dhënien e interpretimeve të nevojshme në lidhje me dispozita të këtij kodi por edhe për të dhënë zgjidhje rasteve të dilemave etike që mund të lindin në bashki. Vendimet e këtij të fundit të bëhen të ditura për të gjithë punonjësit e bashkisë dhe anëtarët e Këshillit Bashkiak.
3. Të ofrohen trajnime për të gjithë stafin dhe Këshillin Bashkiak për njohjen sa më të mirë të dispozitave të këtij kodi.
4. Të parashikohet mundësia që rregulla të veçanta pro-integritet në përmbajtje të kodit të kërkojnë angazhimin dhe respektimin edhe nga ana e kontraktorëve të bashkisë (ofruesit e shërbimeve të ndryshme për bashkinë) për t'i zbatuar me rigorozitet dispozitat e këtij kodi.

1.2 Përmirësimi i proceseve të menaxhimit të burimeve njerëzore në bashki, për të parandaluar, luftuar dhe zbutur risqet e integritetit

Vlerësimi i situatës: Kuadri i brendshëm rregullator nuk përmban rregulla të brendshme të detajuara për procesin e rekrutimit në tërësi në bashki apo atë të ankimimit për këtë proces nga aplikantët me qëllim sigurimin e transparencës së vetë procesit. Mënyra e funksionimit të organeve të ngritura në bashki për procesin e rekrutimit (si, p.sh., Komisioni i Përhershëm i Pranimeve) apo procedura të brendshme të punës për realizmin me transparencë të këtij procesi

⁴ (Kodi Standard i Sjelljes për bashkitë bashkë me Udhëzuesin tip dhe shtojcat të miratuara nga Ministria e Drejtësisë)

nuk janë parashikuar në kuadrin rregullator të bashkisë edhe pse praktika institucionale kryhet në përputhje me përcaktimet ligjore në fuqi.

Në bashki është ngritur një sistem vlerësimi periodik i punonjësve (çdo 6 muaj). Në realizimin e këtij procesi, evidentohet një planifikim jo i detajuar në kohë i vlerësimit nga eprorët për punonjësit vartës duke krijuar kështu përplasje me rezultatet e depozituara për vlerësimin e mëparshëm me atë pasardhës. Format i brendshëm i vlerësimit të performancës nuk është i personalizuar për bashkinë, por është format standard i përcaktuar nga Departamenti i Administratës Publike për nëpunësit civilë.⁵ Rregullat në lidhje me vlerësimin e punonjësve të bashkisë për detyrat shtesë që ata kryejnë (p.sh., përveç detyrës funksionale në një sektor punonjësi i bashkisë kryen edhe detyrën e Koordinatorit të Transparencës) janë të paplota në kuadrin rregullator ekzistues. Vlerësimi më i shpeshtë që i është dhënë stafit të bashkisë në dy vlerësimet e fundit të performancës ka qenë “shumë mirë”. Nga të dhënat e sondazhit me punonjësit e bashkisë, të pyetur nëse sistemi i vlerësimit aktual të performancës ka mangësi, të anketuarit kanë raportuar: 42% e punonjësve raportojnë se sistemi aktual krijon hapësira për subjektivitet; 23% që sistemi aktual i vlerësimit është formalitet; 10% raportojnë që nuk ka mangësi dhe pjesa e mbetur ndahet në mënyrë të barabartë për alternativat e tjera (të parashikuara për këtë pyetje në pyetësor). Kuadri politik dhe rregullator i bashkisë nuk evidenton politika institucionale dhe rregulla të brendshme për ngritjen në karrierë të lidhura me rezultatet e vlerësimit të performancës. I njëjti konstatim vlen edhe për parashikimin e planit për trajnime dhe zhvillimin profesional të punonjësve të bashkisë.

Masat konkrete:

1. Të hartohen dhe miratohen rregulla të brendshme të DABNJ në bashki për procesin e rekrutimit të stafit të bashkisë, të tilla si puna e Komisionit të Pranimeve (administrimi i intervistave me kandidatët, zbardhja e vlerësimeve përkatëse të kandidatëve, nënshkrimi i deklaratave të Konfliktit të Interesit nga anëtarët e komisionit për çdo proces përzgjedhës), monitorim i vazhdueshëm i shpalljeve të vendeve të lira të punës, etj.
2. Të monitorohet procesi i rekrutimit, përmes përfshirjes në planin e auditit të brendshëm, të hartuar nga Drejtoria e Auditit, të monitorimeve ad-hoc në mënyrë rastësore të proceseve të realizuara.
3. Të hartohet Manuali i Përshkrimeve të Vendeve të Punës për të gjitha funksionet e ushtruara në bashki apo struktura që ngrihen për vendimmarrje të caktuara. Manuali të përfshijë për çdo funksion/strukturë në bashki, përgjegjësitë konkrete në përputhje me përcaktimet e bëra me rregulloret e veçanta të drejtorive të bashkisë. Stafi i bashkisë duhet të njihet me përmbajtjen e këtij Manuali.
4. Të përmirësohet sistemi i vlerësimit periodik të performancës së punonjësve në bashki duke hartuar një formular vlerësimi për bashkinë me tregues të qartë dhe realistë për vlerësimin e cilësisë së punës (tregues që përfshijnë të gjitha detyrat që punonjësit kryejnë apo për funksionet që ata ushtrojnë); një planifikim më të mirë në kohë ndërmjet drejtorive dhe DABNJ në lidhje me realizimin e vlerësimeve periodike; rezultate realiste të bazuara në tregues dhe parashtrim i qartë i procedurës së ankimimit të rezultatit të vlerësimit nga ana e punonjësit.
5. Të promovohen politika institucionale për zhvillimin në karrierë të stafit të bashkisë.

⁵ VKM Nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë” (ndryshuar me VKM Nr. 252, datë 30.03.2016)

1.3 Forcimi i burimeve njerëzore të bashkisë nëpërmjet zhvillimit të aftësive dhe kapaciteteve të stafit të bashkisë dhe anëtarëve të Këshillit Bashkiak për të parandaluar, zvogëluar dhe eliminuar risqet e integritetit.

Vlerësimi i situatës: DABNJ bashkëpunon me drejtoritë e tjera në bashki për të hartuar planin vjetor të trajnimeve për punonjësit e bashkisë. Trajnimet e realizuara me punonjësit e bashkisë nuk shoqërohen me një sistem vlerësimi për efektshmërinë e tyre nga kjo drejtori. Plani vjetor i trajnimeve për punonjësit e administratës duhet të përputhet më shumë me nevojat reale të punonjësve, duke u mbështetur në nevojat që rezultojnë nga sistemi i vlerësimit të performancës të punonjësve të bashkisë. Nga të dhënat e sondazhit, të pyetur në lidhje me informimin e punonjësve të bashkisë për planin vjetor të kualifikimeve në bashki, rezultoi se 23% e punonjësve të bashkisë raportojnë se nuk janë aspak të informuar në lidhje me këtë plan; 20% e punonjësve të bashkisë raportojnë qëndrim të njëjtë si pohimin që janë të mirinformuar dhe po 20% për pohimin disi të informuar. Modulet e trajnimeve më të kërkuara nga stafi i bashkisë kanë qenë ato për përvetësimin më të mirë të përditësimeve ligjore sipas drejtorive ku punojnë. Module trajnimi të nevojshme për stafin rezultojnë dhe ato për konfliktin e interesit, etikën dhe integritetin.

Masat konkrete:

1. Të hartohet një plan vjetor për trajnimet dhe zhvillimin profesional, mbështetur në nevojat për trajnim dhe zhvillim profesional të punonjësve të bashkisë, si rrjedhojë e sistemit të vlerësimit të performancës në bashki.
2. Të monitorohet në mënyrë të vazhdueshme procesi i trajnimit nga ana e DABNJ për të vlerësuar nëse pjesëmarrja e stafit në trajnime është bërë në bazë të nevojave dhe meritave.
3. Të ngrihet një sistem vlerësimi për trajnimet, sipas dispozitave ligjore dhe nënligjore në fuqi.
4. Të ofrohen trajnime për stafin e bashkisë mbi ndryshimet e fundit ligjore dhe nënligjore sipas fushave që mbulojnë. Të ofrohet në mënyrë të vazhdueshme trajnime me modulin për etikën dhe integritetin për të gjithë stafin e bashkisë.
5. Të sigurohet që i gjithë stafi i bashkisë dhe anëtarët e Këshillit Bashkiak të njihen me përmbajtjen e Kodit të Sjelljes përmes trajnimeve fillestare dhe të vazhduara me bashkinë si dhe me të gjitha rregullat e bashkisë në lidhje me fushat kryesore të integritetit: konflikti i interesit dhe deklarimi i tij, deklarimi i dhuratave, mbrojtja e sinjalizueseve dhe dypunësimi i stafit të bashkisë.

OBJEKTIVI STRATEGJIK 2:

- **Rritja e llogaridhënies dhe transparencës së bashkisë për të siguruar një zhvillim të qëndrueshëm vendor si dhe për të forcuar integritetin e institucionit**

Objektivat specifike:

- 2.1. Përmirësimi i rregullave dhe instrumenteve mbi transparencën dhe procesin e njoftimit dhe konsultimit publik për vendimmarrjet e bashkisë.*

Vlerësimi i situatës: Bashkia Elbasan ka caktuar koordinatorin për transparencën dhe të dhënat e tij janë publikuar në faqen e bashkisë. Bashkia ka miratuar Programin e Transparencës⁶, por në

⁶ Vendimi i Këshillit Bashkiak, Nr. 10, datë 24.01.2019, "Për miratimin e Programit të Transparencës për Bashkinë

faqen zyrtare të saj është publikuar vetëm rubrika e Programit të Transparencës dhe jo përmbajtja e tij. Bashkia ka caktuar Koordinatorin për Konsultimin Publik, por nuk i ka bërë publike të dhënat e tij. Në faqen zyrtare të internetit është krijuar një rubrikë “Pjesëmarrja qytetare” ku publikohen disa rregulla të përgjithshme mbi pjesëmarrjen qytetare, si në mbledhjet e hapura, dëgjesa publike, etj. Në këtë faqe nuk ka një rubrikë informacioni mbi njoftimet për konsultimet publike, në zbatim të detyrimeve të parashikuara në Ligjin Nr. 146/2014 “Për Njoftimin dhe Konsultimin Publik”.

Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator konstatohet se nuk ka dispozita të detajuara lidhur me detyrat dhe përgjegjësitë e Koordinatorit për të Drejtën e Informimit si dhe të Koordinatorit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik. Gjithashtu, konstatohet se dispozitat për komunikim e brendshëm të drejtorive dhe me koordinatorin e transparencës nuk janë të detajuara në lidhje me dhënien e informacionit me kërkesë nga publiku dhe për hartimin apo përditësimin e Programit të Transparencës (PT). Instrumenti i PT dhe përditësimi i tij nuk janë detajuar në rregulloren funksionale të bashkisë. Nuk detajohen as rregullat për llojin e informacionit që duhet bërë publik me kufizimet që vijnë nga ligji për mbrojtjen e të dhënave personale. Nga sondazhi me punonjësit e bashkisë, të pyetur për mënyrën e informimit të publikut për aktivitetet e bashkisë Elbasan, 34% e përgjigjedhënësve kanë raportuar se këtë e bëjnë përmes informacionit të bërë publik në faqen zyrtare të internetit; 20.8% raportojnë përmes koordinatorit të transparencës e ndjekur nga 14.2% përmes konsultimeve publike.

Rregullorja e Këshillit Bashkiak nuk përputhet me përgjegjësitë ligjore të dhëna nga Ligji “Për vetëqeverisjen vendore”. Konstatohet nevoja për përditësimin e saj në lidhje me: i) parashikimin e rregullave për ndjekjen nga ana e qytetarëve të mbledhjeve të KB, edhe pse nga praktika institucionale rezulton se ato kryhen; ii) parashikimin e rregullave për mënyrat dhe paraqitjen e nismave qytetare, procedurat e shqyrtimit dhe miratimit të tyre në KB, afate e njoftimeve të konsultimit publik dhe detaje për mbajtjen e procesverbalit të takimeve konsultuese në formën e një dokumenti zyrtarë. Konstatohet nevoja për një konsolidim më të mirë të praktikës së publikimit të procesverbaleve të dëgjësive publike.

Masat konkrete:

1. Të parashikohet në rregulloren e organizimit të bashkisë detyra e Koordinatorit të Transparencës dhe përgjegjësitë e tij si edhe Koordinatorit të Njoftimit dhe Konsultimit Publik.
2. Të publikohet dhe të përditësohet rregullisht Programi i Transparencës së Bashkisë Elbasan. Të publikohen në faqen zyrtare të bashkisë raporte monitorimi/të auditit të brendshëm dhe të jashtëm për veprimtarinë e bashkisë. Të publikohen në faqen zyrtare të bashkisë kontratat publike të ofrimi të shërbimeve.
3. Të parashikohen në rregulloren e brendshme të bashkisë koordinimi dhe komunikimi mes drejtorive të bashkisë dhe koordinatorit të Transparencës për sigurimin e informacionit me kërkesë nga publiku si dhe për hartimin dhe përditësimin e PT-së.
4. Të parashikohen në rregulloren bashkisë rregulla të qarta në lidhje me kufizimet e të drejtës për informim, sipas përcaktimeve të ligjit për mbrojtjen e të dhënave personale.
5. Të publikohen të dhënat e Koordinatorit të Njoftimit dhe Konsultimit Publik për bashkinë.
6. Të krijohet një regjistër elektronik me informacione për të gjitha hallkat e procesit vendimmarrës për aktet administrative nënligjore të Këshillit Bashkiak. Të hartohet rregullorja

e KB me përgjegjësitë e reja në lidhje me njoftimin dhe konsultimin publik, për nismat qytetare, për ndjekjen nga ana e qytetarëve të mbledhjeve të KB, publikimit të procesverbaleve të mbledhjes, etj.

7. Të trajnohen vazhdimisht punonjësit për të gjithë rregullat e mësipërme për të rritur ndërgjegjësimin dhe për të shmangur rrezikun që hasin gjithmonë sistemet e informacionit lidhur me përhapjen, trajtimin apo përpunimin sipas ligjit për të drejtën për informim dhe ligjit për mbrojtjen e të dhënave personale.
8. Të hartohet dhe të publikohet raporti vjetor për transparencën në procesin e vendimmarrjes në zbatim të Nenit 20 të Ligjit Nr. 146/2014, “Për Njoftimin dhe Konsultimin Publik”.

OBJEKTIVI STRATEGJIK 3:

- **Forcimi dhe përmirësimi i kontrollit të brendshëm në bashki për fushat operative që janë më së shumti të ekspozuara ndaj risqeve të integritetit.**

Objektivat specifike:

3.1 Përmirësimi i kuadrit rregullator të bashkisë në lidhje me aspektet kryesore të garantimit të integritetit:

konflikti i interesit dhe deklarimi i tij, deklarimi i dhuratave, mbrojtja e sinjalizuesve dhe dy punësimi i stafit të bashkisë.

Vlerësimi i situatës: Duke iu referuar kuadrit ekzistues të brendshëm rregullator, kryesisht rregullores së funksionimit të administratës së bashkisë, rregulloreve të organizimit të drejtorive përkatëse dhe asaj të Këshillit Bashkiak, konstatohet se nuk është detajuar me parashikimin e parimeve, vlerave etike dhe standardeve të sjelljes të administratës së bashkisë apo të Këshillit Bashkiak. Organizimi dhe funksionimi i Këshillit Bashkiak bëhet me Rregulloren përkatëse të KB (2006), që për nga vetë viti i miratimit të saj nuk reflekton përgjegjësitë e reja që vijnë nga Ligji “Për vetëqeverisjen vendore” (i vitit 2014), Ligji “Për të Drejtën e Informimit”, Ligji “Për Financat e Vetëqeverisjes Vendore”, Ligji “Për Njoftimin dhe Konsultimin Publik”, Ligji “Për deklarimin dhe kontrollin e pasurive, të detyrimeve financiare të të zgjedhurve dhe të disa nëpunësve publikë”, etj. Rregullorja në fuqi përcakton strukturat e Këshillit Bashkiak, detyrat, funksionet, mënyrat dhe rregullat e funksionimit të tij, sipas përcaktimeve të Ligjit Nr. 8652, datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e vetëqeverisjes vendore”, i shfuqizuar me ligjin e vitit 2014.

Me ngritjen e strukturës së parandalimit të konfliktit të interesit në bashki, është krijuar Drejtoria e Administratës dhe Burimeve Njerëzore (DABNJ) dhe regjistri përkatës, por konstatohet mungesë e ndonjë praktike të regjistruar apo procedura nga kjo strukturë. Sipas të dhënave nga sondazhi me punonjës të bashkisë, të pyetur nëse kishin dijeni për raste të konfliktit të interesit të regjistruara zyrtarisht në bashki, 60.8% e përgjigjedhënësve raportuan se nuk kanë dijeni nëse ka raste të konfliktit të interesit të regjistruara në bashkinë e tyre, 33.8% raportuan se nuk ka raste të regjistruara dhe vetëm 5.4% e tyre raportuan se raste të konfliktit të interesit regjistruar në bashkinë e tyre. Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator rezulton mungesë në rregulla të brendshme për funksionimin e njësisë për parandalimin e konfliktit të interesit (autoriteti përgjegjës për parandalimin e konfliktit të interesit) si edhe të rregullave procedurale për deklarimin e rasteve të konfliktit të interesit në ushtrimin e funksioneve publike. Rregulla të qarta parandalimin e konfliktit

të interesit për këshilltarët bashkiakë nuk konstatohen edhe në rregulloren e Këshillit Bashkiak të Bashkisë Elbasan⁷.

Në DABNJ nuk konstatohet një regjistër i dhuratave sipas parashikimeve ligjore. Nga të dhënat e sondazhit me punonjësit e bashkisë, të pyetur nëse kanë dijeni për ekzistencën e rregullave për pranimin dhe administrimin e dhuratave, rezultojnë se 55.7% e përgjigjeve dhënëse në bashki raportojnë se nuk kanë informacion nëse ka një regjistër të tillë dhe rregullat për funksionimin e tij. 14.2% e tyre raportojnë se nuk ka rregulla të tilla në bashki dhe 30.1% e përgjigjedhënësve raportojnë se në bashkinë e tyre ka rregulla për këtë qëllim.

Bashki ka ngritur Njësinë e Sinjalizuesve. Konstatohet se rregullat për mënyrën e funksionimit të kësaj njësie si dhe të dispozitave për procedurën e regjistrimit, hetimit dhe shqyrtimit të sinjalizimeve dhe veprimeve ose praktika të dyshuara korrupsioni duhet të jenë të plota dhe të detajuara. Kjo njësi nga momenti i ngritjes nuk ka praktikë të regjistruar. Nga informacioni i marrë nga diskutimet në fokus grupe me punonjësit e bashkisë rezultojnë se ata nuk kanë dijeni për ekzistencën e kësaj njësie në bashki. Sipas të dhënave nga anketimi i stafit të bashkisë rezultojnë se 52.8% e të anketuarve raportojnë se nuk kanë dijeni për ekzistencën e rregullave mbi sinjalizimet në bashkinë e tyre, 36% e tyre raportojnë se ka rregulla dhe zbatohen në praktikë, 6.4% raportojnë se ka rregulla të tilla por nuk zbatohen në praktikë dhe 4.6% e të anketuarve raportojnë se nuk ka rregulla për sinjalizimet në bashki. Në lidhje me trajnimin e ofruar për stafin e bashkisë për rregullat dhe procedurat e parashikuara për njësinë e sinjalizimit, 72.6% e përgjigjedhënësve raportojnë se nuk janë trajnuar në lidhje me to dhe 27.4% raportojnë se janë trajnuar.

Masat konkrete:

- 1 Të rishikohet rregullorja e organizimit dhe funksionimit të Bashkisë Elbasan me qëllim parashikimin e rregullave të qarta që rrjedhin nga ligji për të drejtën e informimit, ligji për financat vendore, ligji për njoftimin dhe konsultimin publik, ligji për konfliktin e interesit, kuadri nënligjor për menaxhimin financiar, etj.
- 2 Të rishikohen rregulloret e veçanta të drejtorive të përgjithshme të bashkisë lidhur me bashkërendimin mes tyre, kompetencat dhe funksionet përkatëse.
- 3 Të hartohet dhe miratohet rregullorja e re e Këshillit Bashkiak ku të përfshihen përgjegjësitë e dhëna me përcaktimet e ligjit të ri për vetëqeverisjen vendore.
- 4 Të hartohen dhe miratohen rregulla të qarta për funksionimin e njësive për parandalimin e konfliktit të interesit në bashki; rregulla dhe procedura të qarta për deklarimin e një situate të konfliktit të interesit në bashki si për punonjësit e administratës ashtu edhe për këshilltarët bashkiakë dhe për procedimin e saj nga autoriteti përgjegjës; rregulla për mënyrën e funksionimit të regjistrit përkatës. Këto rregulla të detajohen përtej përcaktimeve të Kodit të Sjelljes, rregullores së brendshme të bashkisë dhe rregullores së KB, në mënyrë që të rregullojnë në mënyrë të plotë dhe efikase të gjitha fushat e integritetit në bashki. Të ofrohen trajnime të vazhduara për stafin e bashkisë dhe këshilltarët bashkiakë për legjislacionin dhe procedurat e konfliktit të interesit, me qëllim deklarimin e tyre.

⁷ Rregullore për Organizimin dhe Funksionimin e Këshillit Bashkiak, miratuar me vendim të Këshillit Bashkiak më 20.05.2004

- 5 Të krijohet regjistri i dhuratave në bashki, në përputhje me aktet ligjore dhe nënligjore për këtë qëllim. Të detajohen rregulla të brendshme për funksionimin dhe mbajtjen e tij për deklarimin, origjinën dhe kontrollin e tyre. Të sigurohet njohja e stafit të bashkisë me këtë regjistër.
- 6 Të normohen procedura dhe rregulla të qarta dhe të detajuara për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve, me rregullore të veçantë ose si pjesë e rregullores së bashkisë, duke filluar që nga regjistrimi, hetimi dhe përfundimi i një procedure sinjalizimi. Të inkurajohen politika dhe qasje të brendshme sinjalizimi, ku “kultura e heshtjes” të mos frenojë raste të dyshuara korruptive.
- 7 Të informohet dhe të trajnohet stafi i bashkisë në lidhje me detyrimet e ligjit për sinjalizimin si dhe mbi funksionimin e njësive përgjegjëse për sinjalizimet.

3.2 Përmirësimi i rezistencës institucionale ndaj risqeve të integritetit në procese me risk për shkelje të integritetit për bashkinë

Vlerësimi i situatës: Në nivel institucional, bashkia ka disa procese pune të lidhura me drejtori të veçanta që paraqesin risk dhe kompleksitet, që mbartin ndërveprimin edhe me publikun dhe krijojnë mundësi për përfitime, favorizime dhe abuzime dhe të cilat mund të konsiderohen si “procesë risku” në bashki. Këto risqe janë të lidhura me procese të tilla si prokurimi publik ku ndërveprimi publik dhe privat është shumë i lartë; procesi i menaxhimit dhe administrimit të pronave publike, i cili përfshin tjetërsimin e pronës publike; procese me funksione menaxheriale si menaxhimi financiar; procesi i mbrojtjes së territorit nga ndërtimet pa leje. Në këtë hartë të proceseve të riskut përfshihen edhe proceset e punës të lidhura me fushën e shërbimeve publike si p.sh., ai i dhënies së lejeve të ndërtimit apo mbikëqyrja në terren e zbatimit të lejeve të ndërtimit nga subjektet që janë pajisur me një të tillë, janë procese më të riskuar ndaj shkeljes së integritetit, etj. Ndaj, rekomandohet që këto procese të shoqërohen me kontrolle operative për të menaxhuar më mirë risqet e integritetit. Këto kontrolle operative mund të përfshijnë rregulla, udhëzime, procedura, kontrolle fizike, përdorim të burimeve njerëzore ekzistuese si edhe ngritjen e kapaciteteve të tyre përmes ofrimit të trajnimeve apo edhe aplikimit të teknologjisë së informacionit dhe komunikimit (TIK).

Masat konkrete: *Prokurimet publike:*

1. Të fuqizohen kapacitetet njerëzore në bashki mbi njohjen dhe përmirësimin e standardeve të kërkuara për proceset e prokurimit publik dhe veçanërisht në lidhje me mbikëqyrjen e zbatimit të marrëveshjes kuadër me operatorë të ndryshëm, përmes zhvillimit të programeve të trajnimit në këto nevoja.
2. Të përcaktohen rregullat e menaxhimit të proceseve të prokurimit publik në bashki duke i detyruar shoqëritë/kompanitë fituese të zotohen ndaj rregullave pro-integritet të bashkisë (të vendosura në Kodin e Sjelljes së bashkisë).
3. Të përmirësohen kontrollet e cilësisë në procesin e zbatimit të kontratave të prokurimit publik, përmes kontrolleve të shpeshta ad-hoc (kontrolle me disa punonjës në përbërje).
4. Të zhvillohet një sistem auditë nga Drejtoria e Auditit post-prokurimi për mbikëqyrjen e zbatimit të standardeve të prokurimit publik.

Planifikimi dhe mbrojtja e territorit:

1. Të formalizohet, në aspektin e brendshëm rregullator, procesi i hartimit, miratimit, monitorimit dhe mbikëqyrjes së planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit, i detajuar, që do të trajtonte në mënyrë sa më shteruese një planifikim të të gjithë nevojave të qytetit në planin e përgjithshëm vendor.
2. Të bëhen pjesë përbërëse e rregullores së brendshme të bashkisë edhe rregullat për procesin e dhënies së lejeve të zhvillimit, lejeve të ndërtimit dhe certifikatës së përdorimit.

Shërbime publike:

1. Të miratohen standarde për llojin dhe cilësinë e shërbimit, proceset e hartimit dhe përzgjedhjes së instrumentit për administrimin e shërbimit publik si pjesë përbërëse e rregullores së brendshme të bashkisë.
2. Të parashikohet (hartimi dhe miratimi i) një sistemi administrimi të performancës së shërbimit, si pjesë përbërëse e rregullores së brendshme të bashkisë.
3. Të rishikohet praktika ekzistuese e funksionimit të zyrave me një ndalesë (one-stop shop), duke mos dublikuar funksionin e tyre me vijimin e praktikës shkresore për punonjësit e bashkisë.
4. Të përcaktohet një proces bazuar në praktika të ngjashme të pushtetit vendor, i cili bën të qartë ndarjen e detyrave dhe përgjegjësitë për përgatitjen e termave të referencës për hartimin, miratimin, nënshkrimin dhe monitorimin e kontratave publike.
5. Të ofrohen trajnime të vazhdueshme për stafin për rritjen e profesionalizmit në hartimin e specifikimeve teknike për shërbimet.

Menaxhimi i pronave në administrim vendor:

1. Të hartohet dhe miratohet një strategji institucionale për administrimin e pronave të bashkisë duke konsideruar buxhetet edhe ndikimin social.
2. Të ngrihet një sistem informacioni për administrimin dhe përdorimin e pronave të bashkisë i cili garanton transparencën dhe informon të gjitha palët mbi fazat e procesit. Të krijohet inventarizimi i pronave të bashkisë përmes një sistemi të informatizuar të mbajtjes së tyre.
3. Të krijohet dhe administrohet regjistri i kontratave për pronat në pronësi ose administrim të bashkisë me qëllim sigurimin e transparencës.
4. Të ngrihet një sistem monitorimi mbi procesin e regjistrimit të pronave, i cili të përfshijë kontrolle periodike të regjistrimit dhe informacionit të hedhur për pronë.
5. Të ofrohet trajnim i vazhdueshëm i stafit të drejtorisë përkatëse në bashki për legjislacionin mbi pronat dhe ndryshimet ligjore përkatëse.

Menaxhimi financiar:

1. Të parashikohen rregulla të brendshme për planifikimin dhe komunikimin e punës mes drejtorive të bashkisë (ekipe të menaxhimit të buxhetit) dhe Drejtorisë së Buxhetit për procesin e hartimit të buxhetit vjetor të bashkisë.
2. Të rriten kapacitetet profesionale në drejtoritë e ndryshme në bashki në drejtim të hartimit të projekt-buxheteve për programet përkatëse, në kuadër të PBA-së si edhe për përpilimet e raporteve të përmbledhura mbi ecurinë e realizimit të treguesve kryesorë të të ardhurave dhe shpenzimeve, sipas planit vjetor dhe planit të periudhës.

3. Të përcaktohen tendencat dhe kufijtë bazuar në pritshmëri sa më të përafërta me realitetin për planifikimin e buxhetit në kuadër të procesit të përgatitjes së buxhetit vjetor të bashkisë dhe në proceset e përgatitjes së taksave e tarifave vendore.