



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
BASHKIA DURRËS
KËSHILLI BASHKIAK

VENDIM

Nr. 127, datë 28.10.2021

PËR
MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT PËR BASHKINË DURRËS

Në zbatim të Ligjit nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore” i ndryshuar, Ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Proçedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, Ligjit nr.68/2017, “Për financat e vetëqeverisjes vendore”, Ligjit nr.10296, datë 08.07.2010 “Për menaxhimin financiar dhe kontrollin”, i ndryshuar, Ligjit nr.152/2013 “Për nënpunësin civil” i ndryshuar, Ligjit nr.9131, datë 08.09.2003 “Për rregullat e etikës në administratën publike”, i ndryshuar, Ligjit nr.119/2014 “Për të drejtën e informimit”, Ligjit nr.9367, datë 07.04.2005 “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksionit shtetëror”, Ligjit nr.9154, datë 06.11.2003 “Për Arkivat”, Ligjit 146/2014 “Për njoftimin dhe konsultimin me publikun”, dhe sipas relacionit të hartuar nga Kabineti i kryetarit të bashkisë, me propozim të Zëvendëskryetares së Bashkisë, e cila kryen funksionet e Kryetarit të Bashkisë,

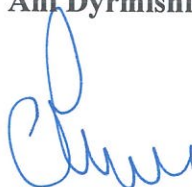
KËSHILLI BASHKIAK
VENDOSI:

1. Miratimin e Planit të Integritetit për Bashkinë Durrës, i cili është pjesë integrale i këtij vendimi.
2. Ngarkohen për zbatimin e këtij vendimi të gjitha Drejtoritë e Bashkisë Durrës dhe Institucionet e ndërmarrjet në varësi.

Ky vendim hyn në fuqi 10 ditë mbas shpalljes (sipas përcaktimeve të nenit 55, pika 6, të ligjit nr.139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, i ndryshuar).

KRYETARI KËSHILLIT BASHKIAK

Ani Dyrmishi



U shpall sot me datë 29.10.2021



REPUBLIKA E SHQIPËRISË



Bashkia Durrës

PLANI I INTEGRITETIT

2021-2024

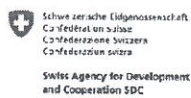
Miraturar me vendim nr..., datë...

të Këshillit Bashkiak, Durrës





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-ja. Opinionet dhe pikëpamjet e shprehura në këtë botim i përkasin Grupit të Punës dhe Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM), duke mos pasqyruar domosdoshmërisht pikëpamjet e donatorit.



DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Të gjithë jemi të ndërgjegjshëm se korrupsioni përbën një kërcënim real për rendin demokratik dhe social të shoqërisë sonë, duke cënuar kështu parimet e barazisë para ligjit, të paanshmërisë së administratës publike dhe të konkurrencës së lirë. Korrupsioni është identifikuar si një risk i cili kërcënon qëndrueshmërinë e burimeve publike dhe ofrimin e shërbimeve. Ai shfaqet si një ndër pengesat më serioze për mirëqeverisjen, si dhe zhvillimin ekonomik dhe social.

*Ky fenomen ndikon drejtpërdrejt në zhvillimin ekonomik të qytetit tonë, dhe minon besimin e publikut tek administrata vendore dhe shërbimet që ajo ofron për qytetarët. Veprimtaria e gjerë në ofrimin e shërbimeve të larmishme, ushtrimi i pushtetit me diskrecion dhe përgjegjësi nga funksionarët e bashkisë në shumë vendimmarrje, si dhe llogaridhënia politike vendore, e ekspozojnë bashkinë ndaj risqeve të integritetit. Angazhimi dhe përkushtimi ynë ka të bëjë me zbatimin e politikave parandaluese dhe proaktive, të mbështetura në filozofinë e menaxhimit të riskut të integritetit, të cilat sigurojnë zvogëlimin e mundësive për korrupsion dhe aftësimin e një administrate vendore për të zbatuar reformat pro-integritet. Për këtë qëllim, ne, Bashkia Durrës, kemi bërë përpjekje për të hartuar këtë **Plan Integriteti**, i cili jetëson objektivat strategjike dhe politikatat përkatëse për të përmirësuar kuadrin e brendshëm rregullator për integritetin, praktikatat institucionale parandaluese antikorrupsion të bashkisë, si edhe për të forcuar rezistencën institucionale ndaj korrupsionit. Nëpërmjet miratimit të **Planit të Integritetit**, bashkia dëshmon angazhimin e saj institucional për përmirësimin dhe forcimin e integritetit, një administratë llogaridhënëse ndaj qytetarëve të saj, si dhe veprimtari në përputhje të plotë me parimin e ligjshmërisë dhe interesin publik.*

Ne, Bashkia Durrës, në mandatin tonë i jemi përkushtuar fort luftës së korrupsionit vendor duke u përpjekur të ndërtojmë një sistem efikas të funksionimit të administratës vendore, si një domosdoshmëri për parandalimin dhe luftimin e këtij fenomeni. Ndaj, është e rëndësishme që ne të sigurojmë një zbatim efektiv të këtij plani për të luftuar korrupsionin, në mënyrë që të realizojmë vizionin tonë për të qenë një bashki me integritet, transparente dhe llogaridhënëse.

*Ky **Plan Integriteti**, që përmban një tërësi masash konkrete, do të na bashkëshoqërojë në këto tre vite përpjekjeje për të luftuar korrupsionin, duke synuar ta bëjë më efektive luftën kundër tij.*

Ne, Bashkia Durrës, jemi të vendosur që lufta ndaj korrupsionit të jetë një nga kryefjalët e këtij mandati, dhe kjo, vetëm në shërbim të qytetarëve.

Kryetari i Bashkisë Durrës

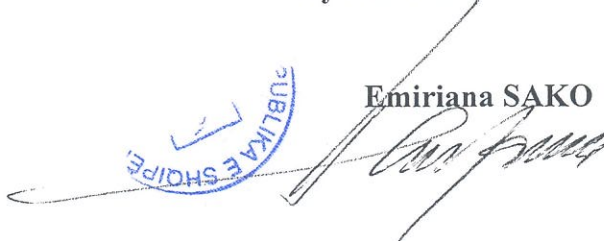

Emiriana SAKO



Tabela e përmbajtjes

I.	PLANI PËR INTEGRITET	5
II.	OBJEKTIVAT STRATEGJIKE, SPECIFIKE DHE MASAT PËRKATËSE.....	6
III.	PLANI I VEPRIMIT	6



I. PLANI PËR INTEGRITET

Plani për Integritet është një mekanizëm institucional për parandalimin e korrupsionit dhe forcimin e integritetit të bashkisë. Kuadri rregullator për hartimin dhe zbatimin e planeve të integritetit në qeverisjen vendore në Republikën e Shqipërisë përfshin:

- *Strategjia Antikorrupsion (2018-2020)* dhe *Plani përkatës i Veprimit* miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 241/2019 - Objektivi A.11, që ka të bëjë me miratimin e politikave antikorrupsion në nivel vendor.
- *Metodologjia për Vlerësimin e Riskut të Integritetit për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore* - e rekomanduar për t'u zbatuar nga Ministria e Drejtësisë, në kuadër të zhvillimit dhe zbatimit të planeve të integritetit (shtator 2019).¹

Plani i Integritetit është rezultat i një sërë fazash vlerësimi të riskut të integritetit në proceset dhe nënproceset e punës së Bashkisë Durrës sipas fushave të funksionit të saj. Plani i miratuar i Integritetit është i detyrueshëm për bashkinë. Thelbi i planit të integritetit është të parandalojë, zvogëlojë dhe eliminojë mundësitë e zhvillimit të korrupsionit dhe parregullsive të tjera në institucion. Ndaj, në këtë kuadër, ishte e rëndësishme ndërmarrja e 3 hapave të domosdoshme: i) identifikimi i problemeve në fushat me risk dhe në proceset e punës të funksionimit institucional, të cilat janë më së shumti të ekspozuara ndaj korrupsionit dhe parregullsive të tjera; ii) përcaktimi dhe zbatimi i masave përkatëse për parandalimin dhe eliminimin e këtyre risqeve/problemeve; iii) monitorimi i efekteve të masave të zbatuara.

Plani do të ketë një rol shumë të rëndësishëm për Bashkinë Durrës, 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. Ky sistem do të jetë funksional nëpërmjet zhvillimit të kapaciteteve njerëzore të bashkisë;
- forcimin e llogaridhënies publike dhe transparencës në bashki, për të siguruar rritjen e besueshmërisë publike mbi veprimtarinë e bashkisë;
- forcimin e rezistencës institucionale ndaj çënimeve të integritetit, përmes përmirësimit të kontrolleve operacionale në fushat e funksionit të bashkisë dhe proceset e punës me risk korrupsioni.



¹ MVRINJVV është hartuar nga IDM 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-ja. 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.

II. OBJEKTIVAT STRATEGJIKE DHE POLITIKAT

Bashkia Durrës ka si prioritet strategjik të saj luftën ndaj korrupsionit dhe vendosjen e një sistemi funksional të menaxhimit të integritetit në institucion. Lufta ndaj korrupsionit është ushtrimi i një detyre të domosdoshme që do të ndihmojë në rritjen e besueshmërisë në institucionin e bashkisë dhe konsolidimin e një demokracie të qëndrueshme vendore. Mjeti strategjik për të realizuar këtë qëllim është *Plani i Integritetit*, i cili përmban një sërë masash rregullatore, administrative dhe politike. Prioriteti i Bashkisë Durrës është zbatimi i suksesshëm i masave të parashikuara në këtë plan, për të siguruar një qeverisje vendore, efektive, efikase, të pavarur dhe transparente në përputhje me praktikatat më të mira evropiane. Objektivat strategjike në forcimin dhe përmirësimin e integritetit në Bashkinë Durrës, mbi të cilat është mbështetur ky Plan Integriteti, janë:

- 1) **Forcimi i sistemit të integritetit në bashki duke siguruar një kuadër të brendshëm rregullator pro-integritet.** Menaxhimi efektiv i integritetit arrihet përmes rregullave të qarta të brendshme për aspekte të integritetit, në përputhje të plotë me parashikimet ligjore në fuqi dhe standartet e integritetit.
- 2) **Rritja e efikasitetit të sistemit të integritetit në bashki përmes menaxhimit efektiv të burimeve njerëzore.** Burimet njerëzore janë elementi kyç i funksionimit të një sistemi për menaxhimin e integritetit në institucion. Përmirësimi i kapaciteteve njerëzore me punonjës të kualifikuar, të trajnuar për ti rezistuar shkeljeve të integritetit është kyç për integritetin institucional.
- 3) **Forcimi i transparencës, efikasitetit dhe llogaridhënies publike të bashkisë.** Transparenca e veprimtarisë së bashkisë, e cila përfshin publikimin e rregulloreve, vendimeve dhe rezultateve të zbatimit, indikatorët e performancës dhe rezultateve të tyre, është mjaft e rëndësishme për të informuar dhe promovuar reformat antikorrupsion të bashkisë me aktorët e jashtëm të bashkisë dhe publikun.

Çdo objektiv strategjik është i detajuar më tej në masa/aktivitete. Çdo aktivitet/masë, në përputhje me rrethanat, është programuar në kohë dhe ka një grup pune përgjegjës të ngarkuar me zbatimin e tyre (shih Planin e Veprimit).

III. PLANI I VEPRIMIT

Plani i veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet e analizuara për 7 (shtatë) fushat e përgjegjësisë së bashkisë, përkatësisht:

- Fusha e menaxhimit financiar (buxheti - të ardhurat dhe shpenzimet);
- Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore;
- Fusha e kontrollit, auditimit dhe mekanizmave kundër korrupsionit;
- Fusha e shërbimeve publike;
- Fusha e administrimit dhe menaxhimi i pronave;
- Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit të territorit;
- Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve, si dhe të informacionit dhe të dokumenteve elektronike.


Ai ka për qëllim realizimin e objektivave strategjike për forcimin e integritetit institucional të bashkisë Durrës.

1. Fusha e Menaxhimit Financiar
Përgjegjës: Grupi i punës përgjegjës për aktivitetin e Menaxhimit Financiar

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	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	Objektivat strategjikë
1.1	<p>Risqe të mundshme në proceset e përgatitjes, miratimit, publikimit në kohë dhe zbatimit të programit buxhetor afatmesëm të tilla si:</p> <p>1. Kërkesat në kuadër të hartimit të buxhetit nuk dorëzohen plotësisht në kohë nga njësitë në bashki.</p> <p>2. Ekipet e Menaxhimit të Programeve Buxhetore paraqesin nevojë për ngritje kapacitetesh në hartimin e programeve buxhetore.</p>	<p>Prioriteti i moderuar</p>	<p>1. Përcaktimi i planifikimit të hershëm për të evituar vonesat nga njësitë.</p> <p>2. Vlerësimi me tregues të matshëm i nevojave për kapacitete njerëzore dhe njohuri profesionale për pozicionin.</p>	<p>Drejtoria e Buxhetit Drejtoria Ekonomike Gjashtë mujori II 2023</p>	<p>Objektivi 2</p>
1.2	<p>Risqe të mundshme në proceset e përgatitjes, miratimit dhe publikimit të taksave e tarifave vendore:</p> <p>1. Burime njerëzore të kufizuara në fushën e ligjit për Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore (1 jurist asiston gjithë drejtorinë).</p> <p>2. Burime njerëzore me aftësi teknike të limituara në fushën e taksave dhe tarifave.</p>	<p>Prioriteti i lartë</p>	<p>1. Vlerësimi me tregues të matshëm i nevojave për kapacitete profesionale dhe trajnimi i burimeve njerëzore ekzistuese mbi ndryshimet e legjislacionit të taksave dhe tarifave.</p>	<p>1 & 3 Drejtoria e Taksave dhe Tarifave Vendore 2. Drejtoria e Burimeve Njerëzore Gjashtë mujori I 2023</p>	<p>Objektivi 2</p>

	<p>3. Ndërgjegjësim i ulët i qytetarëve në lidhje me pagesën e taksave vendore (pasuria etj).</p>		<p>2. Bashkëndimi me Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, për hapjen e vendeve të punës për punonjës juristë, dhe aprovimi nga titullari. 3. Identifikimi i mënyrave lehtësuese për të paguar nga ana e qytetarëve me këste pagesën vendore.</p>		
1.3	<p>Risqe të mundshme në proceset e përgatitjes dhe miratimit të regjistrimit të parashikimeve të prokurimeve publike dhe realizimi i tyre si rrjedhojë e: 1) Regjistri i prokurimeve pëson rishikime të destinacioneve për shkak të prioriteteve emergjente.</p>	<p>Prioritet i ulët</p>	<p>Përcaktimi i zërave dhe buxheteve për parashikimin e nevojave në raste emergjencash, bazuar në historikun e viteve të fundit.</p>	<p>Drejtoria e Shërbimeve Publike, Sektori i Prokurimeve & Drejtoria e Buxhetit Gjashtë mujori II 2023</p>	<p>Objektivi 1</p>
1.4	<p>Risqe të mundshme në procesin e prokurimit publik, në lidhje me: 1. Vështrësi në hartimin e Termave të Referencave (ToR), nga njësitë e bashkisë, për procese prokurimi.</p>	<p>Prioritet i ulët</p>	<p>Të përcaktohet, në bazë rregullative (rregullore e brendshme) të menaxhimit të proceseve të prokurimit publik, përfshirja e punonjësve të prokurimit, në procesin e hartimit të ToR-ve.</p>	<p>Drejtoria e Shërbimeve Publike, Sektori i Prokurimeve Grupi i punës me urdhër të titullarit për rishikimin e rregullores së bashkisë Gjashtë mujori I 2023</p>	<p>Objektivi 1</p>

1.5	<p>Risqe të mundshme në proceset e përgatitjes, miratimit dhe publikimit të raportit vjetor të konsoliduar të zbatimit të buxhetit vendor të tilla si:</p> <p>1. Grupet e Menaxhimit të Programeve paraqesin aftësi teknike të limituara në procesin e përgatitjes së raportit vjetor të buxhetit.</p>	<p>Prioritet i lartë</p>	<p>1. Sigurimi i trajnimeve të nevojshme për grupet e menaxhimit të programeve në përgatitjen raportit vjetor të konsoliduar për zbatimin e buxhetit në bashki.</p>	<p>Drejtoria Ekonomike Drejtoria e Buxhetit Gjashhtë mujori II 2023</p>	<p>Objektivi 2</p>
-----	--	--------------------------	---	--	--------------------

2. Fusha e Burimeve Njerëzore					
Nr.	<p>Risku dhe ngjarjet e mundshme</p> 	<p>Masat prioritare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prioritet i lartë • Prioritet i moderuar • Prioritet i ulët 	<p>Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës</p>	<p>Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve</p>	
2.1	<p>Në funksionimin e njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (BNJ):</p> <p>1. Kuadri i brendshëm rregullator nuk parashikon rregulla të detajuara për procesin e rekrutimit të stafit të bashkisë.</p>	<p>Prioritet i moderuar</p>	<p>1. Hartimi dhe miratimi i rregullave të brendshme për procesin e rekrutimit të punonjësve në bashki. Këto rregulla të përfshijnë të gjitha modalitetet e procesit dhe strukturat e ngritura për këtë qëllim si p.sh: procesi i dokumentimit të vlerësimit të kandidatëve nga Komisioni i Përhershëm i Pranimeve, nënshkrimi i deklaratave të konfliktit të interesit nga anëtarët e tij etj.</p>	<p>Drejtoria e Burimeve Njerëzore & Drejtoria Ligjore Gjashhtë mujori II 2022</p>	<p>Objektivi 1</p>

2.2	<p>Risqet gjatë procesit të administrimit të dosjeve të personelit për çdo të punësuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mungesa e dixhitalizimit të dosjeve personale të stafit (dosjet e personelit), në një sistem elektronik të brendshëm. Mungesë e dokumentit të politikave për mbrojtjen e të dhënave personale në nivel institucioni. 	<p>Prioritet i moderuar</p>	<ol style="list-style-type: none"> Përmirësimi dhe plotësimi bazë s aktuale të të dhënave me të gjitha referencat e dokumentacionit të dorëzuar nga aplikantët dhe personeli në dosjet e tyre në version elektronik. Hartimi, miratimi dhe publikimi i politikës institucionale për mbrojtjen e të dhënave personale. 	<p>DBNJ & Grupi i punës përgjegjës për hartimin e dokumentit të politikave për mbrojtjen e të dhënave personale</p> <p>Gjashtë mujori II 2023</p>	Objektivi 1
2.3	<p>Risqet mundshme të funksionimit të sistemit të vlerësimit të rezultateve në punë për punonjësit e bashkisë, vijojnë si:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kuadri i brendshëm rregullator i bashkisë nuk parashikon rregulla për vlerësimin e punonjësve të cilat kryejnë punë të ndërthurura (detyra shtesë), në mënyrë që ata të vlerësohen dhe për detyrat shtesë që kryejnë gjatë ushtrimit të detyrës parësore. Kuadri i brendshëm politik dhe rregullator nuk parashikon politika dhe rregulla për promovimin në karrierë brenda institucionit të bashkisë. 	<p>Prioritet i moderuar</p>	<ol style="list-style-type: none"> Përfshirja në sistemin e vlerësimit të performancës edhe të elementit të: i) vlerësimin e përbushjes së objektivave të punës, për të gjitha detyrat që kryejnë (duke përfshirë detyrat shtesë të caktuara me urdhër), në mënyrë të matshme. Realizimi i një instrumenti vlerësues të personalizuar për bashkinë. Miratimi i një dokumenti politik të brendshëm që garanton zhvillimin e karrierës në të cilën të parashikohen hapat e mundshëm të promovimit, intervalet e mundshme të kohës së nevojshme dhe aftësitë e nevojshme që duhen të përbushen për arritjen e tyre të suksesshme. 	<p>DBNJ + Grupi i punës përgjegjës për zhvillimin e formularit të vlerësimit të personalizuar për bashkinë</p> <p>Gjashtë mujori II 2023</p>	Objektivi 1
2.4	<p>Hartimi, miratimi dhe zbatimi i planit/programit për kualifikimin dhe trajnimin e administratës:</p> <ol style="list-style-type: none"> Moskryerja e analizës së nevojave për trajnimet. Mosfunksionimi i sistemit të vlerësimeve mbi ndikimin trajnimeve. 	<p>Prioritet i lartë</p>	<ol style="list-style-type: none"> Përfshirja në rregulloren e brendshme të institucionit, të detyrimit të kryerjes së analizës së nevojave për trajnim si edhe vlerësimin e ndikimit të trajnimeve tek punonjësit. Planifikimi i trajnimeve të brendshme vjetore (përveç trajnimeve nga ASPA/aktorë të jashtëm) bazuar mbi këto nevoja dhe duke konsideruar edhe projektet e reja me "knoë" 	<p>DBNJ</p> <p>Gjashtë mujori II 2024</p>	Objektivi 1

			hoë" të specializuar. 2. Hartimi dhe miratimi i metodologjisë së vlerësimit vjetor për trajnimet si dhe vlerësimin e ndikimit të trajnimeve tek punonjësit. 3. Kryerja e vlerësimit vjetor të trajnimeve si edhe për vlerësimin e ndikimit të trajnimeve tek punonjësit. Rezultatet e këtij vlerësimi t'i komunikohen drejtorëve të bashkisë dhe kryetarit.		
2.5	Mosparashikimi në rregulloren e brendshme të institucionit së procedurës së zëvendësimit për një pozicion vakant pune, si edhe zëvendësuesit për secilin pozicion.	Prioritet i moderuar	Parashikimi në rregulloren e brendshme të institucionit i procedurës së zëvendësimit për një pozicion vakant, si edhe zëvendësuesit për pozicione pune.	Grupi i punës përgjegjës për rishikimin e rregullores së brendshme. Gjashhtë mujori I 2023	Objektivi 1
2.6	1. Mungesa e rregullave të brendshme për procesin e pranimit të dhuratave nga ana e funksionarëve/punonjësve të bashkisë dhe administrimin e këtij procesi nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore. 2. Mungesë e ngritjes së një regjistri të dhuratave për bashkinë.	Prioritet i lartë	1. Miratimi i rregullave të qarta për procesin e deklarimit dhe pranimit të dhuratave, përfitime të tjera të ngjashme, shpenzime të mbuluara nga të tjerët etj. Administrimi i këtyre të dhënave në një regjistër të posaçëm. 2. Të sigurohet njohja e tij nga i gjithë stafi i bashkisë (p.sh. trajnime fillestare dhe të vazhdueshme).	DBNJ + Grupi i Punës për hartimin e rregullave të Etikës dhe Integritetit Gjashhtë mujori II 2022	Objektivi 1 dhe Objektivi 2
2.7	Kuadri i brendshëm rregullator nuk parashikon rregulla të detajuara mbi raste dhe procedurat e deklarimit të konfliktit të interesit në ushtrimin e funksioneve publike, nga ana e punonjësve të bashkisë.	Prioritet i lartë	Miratimi i rregullave të brendshme të qarta për rastet e deklarimit të konfliktit të interesit nga ana e punonjësve të bashkisë dhe anëtarëve të këshillit bashkiak.	DBNJ + Grupi i Punës për hartimin e rregullave të Etikës dhe Integritetit Gjashhtë mujori II 2022	Objektivi 1
2.8	Risqet në procesin e administrimit i regjistrit të konfliktit të interesit: 1. Regjistrit i konfliktit të interesit nuk	Prioritet i lartë	1. Zhvillimi i trajnimeve mbi procedurat dhe rregullat e parandalimit të konfliktit të interesit.	DBNJ + drejtoritë e bashkisë	Objektivi 1 dhe Objektivi 2

	<p>përmban praktika të regjistruara.</p>		<p>2. Në bashkëpunim me drejtoritë e tjera të bashkisë të identifikohet proceset e punës për të cilat është e detyrueshme plotësimi i deklaratës së konfliktit të interesit.</p>	Gjashtë mujori I II 2022	
2.9	<p>1. Përfshirjen e funksioneve që rrjedhin nga ligje të tjera si: ai për të drejtën e informimit apo njoftimin dhe konsultimin publik. 2. Përcaktimin e linjave të qarta të komunikimit dhe raportimit ndërmjet drejtorive të bashkisë dhe Koordinatorëve përkatës (për të drejtën për informim apo të njoftimit dhe konsultimit publik).</p>	<p>Prioritet i lartë</p>	<p>1. Përfshirjen e funksioneve që rrjedhin nga ligje të tjera: ai për të drejtën e informimit apo njoftimin dhe konsultimin publik në rregulloren e brendshme të institucionit. 2. Përcaktimin në rregulloren e brendshme të institucionit të linjave të qarta të komunikimit dhe raportimit ndërmjet drejtorive të bashkisë dhe Koordinatorëve përkatës (për të drejtën për informim apo të njoftimit dhe konsultimit publik).</p>	<p>Grupi i punës përgjegjës për rishikimin e rregullores së brendshme + Koordinatorët përkatës Gjashtë mujori I 2023</p>	<p>Objektivi 1 dhe 3</p>

D R A F T I D E A K T I


3. Fusha e kontrollit, auditimit dhe të mekanizmave kundër korrupsionit

	<p>Është e nevojshme të theksohet risku (p.sh pranimi i paligjshëm i dhuratave)</p>	<p>Grupi i punës përcakton prioritetin e secilës masë të propozuar bazuar në vlerësimin e intensitetit të riskut në tabelën e mëparshme²</p>	<p>Grupi i punës përcakton cilat aktivitete janë të nevojshme për zbatimin e masës</p>	<p>Grupi i punës propozon një person (emri, mbiemri, funksioni), si dhe një afat kohor për zbatimin e secilës masë individuale</p>	<p>Grupi i punës vlerëson përputhshmërinë e masave me objektivat e përcaktuara</p>
--	---	---	--	--	--

²Intensiteti i riskut të lartë përcakton prioritetin e lartë të masës, intensiteti i moderuar i riskut nënkupton një prioritet të moderuar të masës dhe një intensitet i ulët risku është një prioritet i ulët i masës.

3.1	<p>Risqe të mundshme në ngritjen dhe funksionimin e shërbimit të auditimit të brendshëm në pikëpamjen e:</p> <p>1. Burime njerëzore të kufizuara për këtë strukturë (3 punonjës), me rrjedhojë në performancën e njësisë.</p>	<p>Prioritet i lartë</p>	<p>1. Vlerësimi i nevojave për burime njerëzore në Njësinë e Auditimit të Brendshëm dhe përcaktimi i vendeve vakante për të përbushur nevojat e njësisë.</p> <p>2. Vendosja e kriterëve të përvojës minimale të punës dhe të certifikimeve përkatëse, për kandidatët që do të aplikojnë, si kushte të domosdoshme për t'u plotësuar.</p> <p>3. Rritja e kapaciteteve brenda funksionit të auditimit të brendshëm, duke ndjekur programet e certifikimeve profesionale.</p>	<p>Drejtoria e Auditit të Brendshëm (DAB) + DBNJ Gjashtë mujori II 2023</p>	<p>Objektivi 2</p>
3.2	<p>Risqet e mundshme që çënojnë proceset e ngritjes dhe funksionimit i njësisë përgjegjëse e cila regjistron, heton administrativisht dhe shqyrton sinjalizimet për veprime ose praktika të dyshuar korupsioni të tilla si:</p> <p>1. Mungesa e rregullave mbi procedurat e brendshme të anti-korupsionit dhe sinjalizimit të parregullsive në Bashkinë Durrës nga stafi i bashkisë.</p> <p>2. Regjistri i sinjalizuesit nuk ka praktika të regjistruara.</p>	<p>Prioritet i lartë</p>	<p>1. Miratimi i rregullave të brendshme të anti-korupsionit dhe sinjalizimit të parregullsive.</p> <p>2. Informimi i vazhdueshëm i stafit të bashkisë mbi këto rregulla, njësinë përgjegjëse dhe regjistrin përkatës.</p>	<p>DAB + DBNJ Gjashtë mujori II 2022</p>	<p>Objektivi 1</p>
3.3	<p>Risqet e mundshme që çënojnë proceset e zbatimit të rregullave dhe procedurave për njohimin, shqyrtimin, zbulimin dhe raportimin e dobësive administrative:</p> <p>1. Moszbatimi i rekomandimeve të lëshuara AB nga drejtoritë e ndryshme në bashki.</p>	<p>Prioritet i moderuar</p>	<p>1. Përcaktimi i mekanizmeve të brendshëm detyrues për zbatimin e rekomandimeve të AB nga strukturat brenda bashkisë.</p>	<p>DAB Gjashtë mujori I 2023</p>	<p>Objektivi 1</p>

3.4	<p>Risqe të mundshme në hartimin, miratimin dhe zbatimin e rregullave të brendshme për mënyrat e ndarjes informacionit dhe komunikimit mes aktorëve të bashkisë dhe niveleve të ndryshme të administratës:</p> <p>1. Raportet e kontrollit të jashtëm apo auditimit të brendshëm nuk publikohen dhe nuk vendosen në dispozicion të publikut.</p>	<p>Prioritet i lartë</p>	<p>1. Publikimi i raporteve të Auditimit të Brendshëm ne programin e Transparencës së bashkisë (në funksion të shkallës së rritjes së transparencës me publikun).</p>	<p>DAB + Koordinatorin për të drejtën për Informim</p> <p>Gjashtë mujori II 2022</p>	<p>Objektivi 3</p>
-----	--	--------------------------	---	--	--------------------

4. Fusha e Shërbimeve Publike					
4.1	<p>Është e nevojshme të theksohet risku (p.sh pranimi i paigjshëm i dhuratave)</p> 	<p>Grupi i punës përcafton prioritetin e secilës masë të propozuar bazuar në vlerësimin e intensitetit të riskut në tabelën e mëparshme³</p>	<p>Grupi i punës përcafton cilat aktivitete janë të nevojshme për zbatimin e masës</p>	<p>Grupi i punës propozon një person (emri, mbiemri, funksioni), si dhe një afat kohor për zbatimin e secilës masë individuale</p>	<p>Grupi i punës vlerëson përputhshmërinë e masave me objektivat e përcaktuara</p>
4.1	<p>1. Standardet për cilësinë e shërbimit në proceset e hartimit dhe përzgjedhjes së instrumentit për administrimin e shërbimit publik nuk janë miratuar.</p>	<p>Prioritet i lartë</p>	<p>1. Miratimi i Standardeve, për llojin dhe cilësinë e shërbimit proceset e hartimit dhe përzgjedhjes së instrumentit për administrimin e shërbimit publik, si pjesë përbërëse e bazës</p>	<p>Drejtoria e Shërbimeve Publike</p> <p>Gjashtë mujori I 2024</p>	<p>Objektivi 1</p>

³Intensiteti i riskut të lartë përcafton prioritetin e lartë të masës, intensiteti i moderuar i riskut nënkupton një prioritet të moderuar të masës dhe një intensitet i ulët risku është një prioritet i ulët i masës.

				<p>rregullative në bashki.</p> <p>2. Përcaktimi një listë kontrollesh që bazohet në praktikën më të mirë për matjen e cilësisë së shërbimit.</p> <p>1. Përcaktimi një liste kontrollesh që bazohet në praktikën më të mirë për matjen e cilësisë së shërbimit.</p> <p>2. Hartimi dhe miratimi i standardeve dhe procedurave për ngritje e një sistemi të administrimit të shërbimit, mbështetur në listën e mësipërme dhe përvojat në këtë drejtim.</p> <p>3. Ngritja (hartimi dhe miratimi) e një sistemi administrimi të performancës së shërbimit, si pjesë përbërëse e bazës rregullative.</p> <p>1. Projektimi i proceseve vlerësuese të kapaciteteve për personel, dhe trajnimi i strukturave aktuale të përfshirë në këto procese.</p> <p>2. Vendosja e një numri jeshil ku të regjistrohen të gjitha llojet e ankesave dhe ndjekja e tyre të raportohet organeve drejtuese dhe përfaqësuese të bashkisë.</p>		
4.2	<p>Risqe të mundshme në procesin e hartimit dhe vendosjes së një sistemi administrimi të performancës së shërbimit:</p> <p>1. Standardet dhe procedurat për ngritjen dhe funksionimin e një sistemi të administrimit të performancës së shërbimit nuk janë miratuar.</p>	Prioritet i lartë		<p>Drejtoria e Shërbimeve Publike</p> <p>Gjashhtë mujori II 2024</p>	Objektivi 1 dhe Objektivi 3	
4.3	<p>Risqet e mundshme në proceset e ngritjes dhe funksionimit të strukturës përgjegjëse për prezantimin, mbikëqyrjen dhe monitorimin e performancës e të shërbimit të tilla si:</p> <p>1. Burime njerëzore me aftësi teknike të kufizuara për të bërë monitorime, në kuadër të këtij sistemi.</p>	Prioritet i lartë		<p>DBNJ + Drejtoria e Shërbimeve Publike</p> <p>Gjashhtë mujori II 2023</p>		

5. Fusha e administrimit dhe menaxhimi i pronave

	<p>Është e nevojshme të theksohet risku (p.sh pranimi i paligjshëm i dhuratave)</p>	<p>Grupi i punës përcakton prioritetin e secilës masë të propozuar bazuar në vlerësimin e</p>	<p>Grupi i punës propozon një person (emri, mbiemri, funksioni), si dhe një afat kohor për zbatimin e secilës masë</p>	<p>Grupi i punës vlerëson përfundimisht dhe masave me objektivat e</p>
--	---	---	--	--

	intensitetit të riskut në tabelën e mëparshme ⁴		individuale	përcaktuara
5.1	<p>Risqet në procesin e ngritjes dhe funksionimit të njësisë së administrimit të pronave bashkiake si më poshtë listuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Zhvendosje të shpeshta të burimeve njerëzore në pozicionet teknike në drejtorinë përkatëse në bashki; Pronat për Njësitë Administrative Manzë, Sukth, Rrashbull nuk janë inventarizuar në format elektronik (lista e inventarit të pronave bashkëlidhur VKM nuk është e plotë). Njësitë Administrative të bashkisë kanë probleme me dokumentacionin shoqëruar të pronave si: mungesë hartash, mangësi informacioni në numrin e pasurisë, zona të paazhuruara etj. 	<p>1. Kryerja e analizës së nevojave si parakusht i ndryshimeve strukturore në bashki me pasojë për Sektorin e Pronave dhe dhe Menaxhimit të Aseteve. Identifikimi i pozicioneve vakante me natyrë teknike dhe adresimi nga njësia e Burimeve Njerëzore për pozicionet brenda një afati të dakordësuar nga Titullari.</p> <p>2. Allokimi i një grupi pune në përpilimin elektronik të inventarit të pronave të Njësive administrative të Bashkisë.</p> <p>3. Bashkërendimi me Agjencinë Shtetërore të Kadastrës (ASHK), për të realizuar procesin e azhormimit të zonave që paraqesin mangësi.</p> <p>4. Të ngrihet një sistem monitorimi mbi procesin e regjistrimit të pronave, i cili mund të përfshijë: kontrole periodike të regjistrimit dhe informacionit të hedhur për pronë.</p>	<p>DBNJ + Drejtoria Juridike / Sektori i Pronave Publike dhe Menaxhimit të Aseteve</p> <p>Objektivi 2</p> <p>Gjashtë mujori I 2024</p>	
5.2	<p>Risqet e mundshme në hartimin, miratimin, zbatimin dhe monitorimin i strategjisë së administrimit të pronave bashkiake të tilla si:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mungesa e Strategjisë Institucionale e Administrimit të Pronave të Bashkisë Durrës (mungesa e saj është me pasojë në menaxhimin e pronave publike në afatgjatë dhe afatmesëm). 	<p>Prioritet i lartë</p>	<p>Drejtoria Juridike / Sektori i Pronave Publike dhe Menaxhimit të Aseteve</p> <p>Objektivi 1</p> <p>Gjashtë mujori I 2023</p>	

⁴Intensiteti i riskut të lartë përcakton prioritetin e lartë të masës, intensiteti i moderuar i riskut nënkupton një prioritet të moderuar të masës dhe një intensitet i ulët risku është një prioritet i ulët i masës.

5.3	<p>Risqet e mundshme në krijimin dhe administrimin e regjistrit të kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë të tilla si:</p> <p>1. Regjistri i kontratave për pronat publike në bashki nuk është publik.</p>	<p>Prioritet i moderuar</p>	<p>1. Garantimi i transparencës ndaj publikut me përcaktimin e rubrikës së të dhënave të këtij regjistri që do të jenë për publikim në Programin e Transparencës së bashkisë.</p>	<p>Drejtoria Juridike/ Sektori i Pronave Publike dhe Menaxhimit të Aseteve + Koordinatorin për të drejtën për Informim</p> <p>Gjashtë mujori II 2022</p>	Objektivi 3
5.4	<p>Risqet e mundshme në proceset e këshillimit me bashkësinë dhe miratimin e tjetërsimit ose dhënia në përdorim të pronave të tretëve si rrjedhojë e:</p> <p>1. Mungesë e stafit teknik topograf (vetëm një topograf për gjithë bashkinë) në Sektorin e Pronave Publike dhe Menaxhimi i Aseteve.</p> <p>2. Mbingarkesë pune për stafin e sektorit të Pronave Publike dhe Menaxhimit të Aseteve të angazhuar edhe me çështjet e Platformës së rindërtimit për bashkinë Durrës.</p>	<p>Prioritet i moderuar</p>	<p>1. Identifikimi i pozicionit vakant me natyrë teknike (topograf) dhe adresimi nga njëzia e Burimeve Njerëzore për pozicionet brenda një afati të dakordësuar nga Titullari.</p> <p>2. Diversifikimi i kapaciteteve për këtë sektor.</p>	<p>DBNJ + Drejtoria Juridike / Sektori i Pronave Publike dhe Menaxhimit të Aseteve</p> <p>Gjashtëmujori I 2023</p>	Objektivi 2



6. Fusha e Planifikimit të Territorit

	Është e nevojshme të theksohet risku (p.sh pranimi i paligjshëm i dhuratave)	Grupi i punës përcakton prioritetin e secilës masë të propozuar bazuar në vlerësimin e intensitetit të riskut në tabelën e mëparshme ⁵	Grupi i punës përcakton cilat aktivitete janë të nevojshme për zbatimin e masës	Grupi i punës propozon një person (emri, mbiemri, funksioni), si dhe një afat kohor për zbatimin e secilës masë individuale	Grupi i punës vlerëson përputhshmërinë e masave me objektivat e përcaktuara
6.1	Risqet në procesin e punës për Sektorin e Kontrollit të Zhvillimit të Territorit dhe Marrëdhëniet me Publikun: Mbi ngarkesë punë për punonjësit e kësaj drejtorie (psh. në trajtimin e procesit të rindërtimit që pasoi tërmetin.)	Prioritet i lartë	1. Të vlerësohet nevoja për shtim kapaciteteve për këtë sektor dhe Sektorin e Kontrollit të Zhvillimit të Territorit të ngarkuar me kompetenca në kuadër të procesit të rindërtimit.	Drejtoria e Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit + DBNJ Gjashtë mujori II 2022	Objektivi 2



⁵Intensiteti i riskut të lartë përcakton prioritetin e lartë të masës, intensiteti i moderuar i riskut nënkupton një prioritet të moderuar të masës dhe një intensitet i ulët i riskut është një prioritet i ulët i masës.

7. Fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve si dhe të informacionit, dhe të dokumenteve elektronik arkivës


	Grupi i punës përcakton prioritetin e secilës masë të propozuar bazuar në vlerësimin e intensitetit të riskut në tabelën e mëparshme ⁶	Grupi i punës përcakton cilat aktivitete janë të nevojshme për zbatimin e masës	Grupi i punës propozon një person (emri, mbiemri, funksioni), si dhe një afat kohor për zbatimin e secilës masë individuale	Grupi i punës vlerëson përputhshmërinë e masave me objektivat e përcaktuara
7.1	<p>Risqe të mundshme në proceset e menaxhimit/administrimit të fondit arkivor bashkiak kryesisht në:</p> <p>1. Mungesa e ambienteve në bashki për fondin arkivor bashkiak.</p>	<p>1. Identifikimi apo gjetja e ambienteve të përshtatshme në bashki duke marrë në konsideratë dhe rikonstruksionin e institucionit. Shqyrtimi i mundësive me institucionet pranë të varësisë që sigurojnë kushtet dhe formalizimi i këtyre marrëdhënieve për kohën e parashikuar.</p>	<p>DBNJ - Sektori i Protokoll Arkivës</p> <p>Gjashtë mujori I 2024</p>	<p>Objektivi 1</p>
7.2	<p>Risqet në funksionimin e shërbimit “One stop Shop”:</p> <p>1. Sistemi elektronik për shërbimin “one stop shop” nuk përdoret në bashki.</p> <p>2. Drejtoritë e bashkisë nuk kanë njohuri të mjaftueshme teknike për përdorimin e sistemit.</p>	<p>1. Përcaktimi i ndarjes së detyrave dhe niveleve të autoritetit në rregullore dhe në manualet e përdorimit të sistemeve elektronike. Përcaktimi në bazë rregullative për të gjitha drejtoritë e bashkisë që ofrojnë shërbime.</p> <p>2. Ofrimi i trajnimeve për drejtoritë e Bashkisë mbi përdorimin e sistemit.</p>	<p>Sektori i Marrëdhënieve me Publikun & DBNJ + Drejtoritë e bashkisë</p> <p>Gjashtë mujori II 2022</p>	<p>Objektivi 1 dhe objektivi 2</p>

⁶ Intensiteti i riskut të lartë përcakton prioritetin e lartë të masës, intensiteti i moderuar i riskut nënkupton një prioritet të moderuar të masës dhe një intensitet i ulët i riskut është një prioritet i ulët i masës.

7.3	<p>Risqet në proceset e zbatimit të manualeve të punës për procedurat e përcaktuara në shërbimin “one stop shop”, të tilla si:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Përgjigjet nuk kthehen në afat; 2. Mbi ngarkesë të procesit, duke e dublikuar atë edhe me përgjigjen në formë shkresore. (Punohet njëherë më hard copy dhe më pas bëhet rifreskimi i ones-stop shop). 	<p>Prioritet i lartë</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza e monitorimit të cilësisë me qëllim të identifikimit e hapësirave për të përmirësuar në rrjedhën e procesit të “One stop shop”. 2. Të rishikohet praktika institucionale në mosdublikimin e punës për një praktikë edhe në formë shkresore edhe në formë elektronike. Ngritja e një grupi pune për të lehtësuar këtë proces përmes nxjerrjes së një rregulli të brendshëm për të rregulluar këtë praktikë. (Grupi i punës të përfshijë: Sektorin e protokollit, Drejtorinë Juridike, Zyrën e IT dhe përfaqësues të drejtorive që do të aplikojnë këtë shërbim). 	<p>Sektori i Marrëdhënive me Publikun + Drejtoritë e bashkisë</p> <p>Gjashtë mujori II 2022</p>	<p>Objektivi 1</p>
7.4	<p>Risqet në procesin e funksionimit të njësisë për informacionin, komunikimin dhe sigurisë së informacionit e të dokumenteve elektronike si dhe proceseve të mirëmbajtjes së sistemeve të informacionit (asetet e informacionit, programet, asetet fizike, shërbimet):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mungesë e sistemeve elektronike për komunikimin e brendshëm në bashki. 2. Burime njerëzore të pamjaftueshme në Sektorin e Teknologjisë së Informacionit për shkak të mbingarkesës së punës me institucionet e varësisë. 3. Sisteme informacioni jo të upgraduara për të procesuar informacionin (upgrade i hardware). 4. Mirëmbajtja dhe përditësimi i faqes së bashkisë bëhet nga jashtë 	<p>Prioritet i lartë</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementimi i sistemeve elektronike për komunikimin e brendshëm në bashki. 2. Vlerësimi i nevojave për pozicione të reja specialist IT për të buluar nevojat e institucioneve të varësisë. Adresimin i nevojave të njësia e Burimeve Njerëzore 3. Përmirësim i infrastrukturës së teknologjisë së informacionit për të procesuar dhe mirëmbajtur më mirë të dhënat në bashki. 4. Vlerësimi i nevojave për kualifikime si programues në Sektorin e IT-së për plotësimin e nevojave të mirëmbajtjes së faqes web apo programin e sistemeve elektronike ndërmjet drejtorive të bashkisë. 	<p>Sektori i IT</p> <p>Gjashtë mujori II 2024</p>	<p>Objektivi 1 dhe Objektivi 3</p>

	institucionit.			
7.5	<p>Risqet e mundshme në proceset e menaxhimit të riskut për sistemin e informacionit të cilat mund të jenë:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kuadri i brendshëm rregullator i pamjaftueshëm në parashikimin e rregullave për funksionimin e sistemit e informacionit në bashki. Instrumente për raportimin e incidenteve në lidhje me sistemet janë pamjaftueshëm. 	Prioritet i moderuar	<ol style="list-style-type: none"> Parashikimi në kuadrin e brendshëm rregullativ të bashkisë i rregullave të qarta dhe të detajuara mbi funksionimin e sistemit të informacionit. Përcaktimi i instrumenteve periodike të raportimit të incidenteve në lidhje me sistemet apo ndërprerjet e shërbimeve. Raportimi i tyre periodik pranë titullarit. 	<p>Sektori i IT + Grupi i punës përgjegjës për rishikimin e rregullores</p> <p>Gjashtë mujori I 2023</p> <p>Objektivi 1</p>

7. Fusha e transparencës

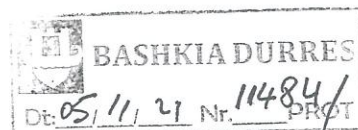
	<p>Është nevojshme të theksohet risku (p.sh pranimi i paligjshëm i dhuratave)</p> 	<p>Grupi i punës përcakton prioritetin e secilës masë të propozuar bazuar në vlerësimin e intensitetit të riskut në tabelën e mëparshme⁷</p>	<p>Grupi i punës përcakton cilat aktivitete janë të nevojshme për zbatimin e masës</p>	<p>Grupi i punës propozon një person (emri, mbiemri, funksioni), si dhe një afat kohor për zbatimin e secilës masë individuale</p>	<p>Grupi i punës vlerëson përputhshmërinë e masave me objektivat e përcaktuara</p>
8.1	<p>Risqe të mundshme në proceset e miratimit dhe publikimit të programit të transparencës si:</p> <ol style="list-style-type: none"> Programit të Transparencës (PT) 	Prioritet i lartë	<p>Grupi i punës në rregulloren e brendshme të institucionit i koordinimit të brendshëm mes drejtorive dhe koordinatorit për të drejtën e informimit dhe sektorit të informatikës për</p>	<p>Grupi i Punës përgjegjës për rishikimin e rregullores së institucionit +</p>	Objektivi 3

⁷Intensiteti i riskut të lartë përcakton prioritetin e lartë të masës, intensiteti i moderuar i riskut nënkupton një prioritet të moderuar të masës dhe një intensitet i ulët i riskut është një prioritet i ulët i masës.

	<p>nuk përditesohet në mënyrë periodike si rrjedhojë e moskoordinimit të brendshëm me sektorin e informatikës dhe drejtoritë përkatëse. (psh. Në disa raste publikohen materiale në website por jo në PT)</p> <p>2. Kuadri i brendshëm rregullator nuk parashikon realizimin dhe përditësimin e instrumentit të PT-së apo rregullimin e komunikimit mes drejtorive të ndryshme dhe koordinatorit për të drejtën e informimit për të përcaktuar qartë detyrimet e secilit.</p>		<p>pwrditwsimin e Programit të Transparencës.</p> <p>2. Pwrditwsimi i Programit të Transparencës në mënyrë periodike.</p> <p>3. Të hartohet dhe miratohet një <i>Strategji e bashkisë për komunikimin e jashtëm</i>, me fokus të integritetit. Kjo strategji do të mundësojë: informimin e publikut dhe promovimin e arritjeve të bashkisë në lidhje me reformat anti-korrupsion, përfshirjen e shoqërisë civile në grupe pune të përbashkëta me administratën e bashkisë për menaxhimin e riskut të integritetit në fusha të veçanta të integritetit; përfshirjen e sektorit privat për konsultime periodike mbi fusha të veçanta; bashkëpunimi institucional me bashki të tjera për të ndarë praktikat dhe përvojat në luftën kundër korrupsionit; etj.</p> <p>4. Të parashikohet në rregulloren e brendshme që funksioni i koordinatorit për njoftimin dhe konsultimin publik të jetë i kategorisë së ulët ose të mesme drejtuese</p>	<p>Koordinatori për të drejtën për Informim + Sektori IT + drejtoritë e bashkisë</p> <p>Gjashtë mujori II 2023</p>	
8.2	<p>Risqet e në procesin e konsultimit publik dhe ndjekjen e mbledhjeve të e këshillit të bashkisë (KB) nga publiku:</p> <p>1. Të dhënat e koordinatorit për njoftimin dhe konsultimin publik të bashkisë nuk janë publikuar.</p> <p>3. Caktimi si koordinator për njoftimin dhe konsultimin publik, një anëtar i kabinetit të kryetarit, duke cënuar qëndrueshmërinë e procesit.</p> <p>4. Procesverbalet konsultuese nuk publikohen.</p> <p>5. Raporti vjetor i transparencës nuk është hartuar dhe miratuar.</p>		<p>1. Publikimi i të dhënave të koordinatorit për njoftimin dhe konsultimin publik në faqen web dhe në ambientet e bashkisë.</p> <p>2. Të parashikohet në rregulloren e brendshme që funksioni i koordinatorit për njoftimin dhe konsultimin publik të mos jetë pjesë e kabinetit të kryetarit të bashkisë.</p> <p>2. Hartimi, miratimi dhe publikimi i raportit vjetor të transparencës në Programin e Transparencës.</p> <p>3. Të publikohen procesverbalet e njoftimit dhe konsultimit publik në Programin e Transparencës.</p>	<p>Koordinatori për të drejtën për Informim + Grupi i punës</p> <p>përgjegjës për hartimin e raportit vjetor të transparencës + IT</p> <p>Gjashtëmujori i II 2022</p>	Objektivi 3

DRAFT IDM





REPUBLIKA E SHQIPËRISË
PREFEKTI I QARKUT DURRËS

Nr. 868 / prot.
4

Durrës, më 04.11.2021

Lënda: Verifikim i ligjshmërisë së aktit



KËSHILLIT BASHKIAK
DURRËS

Verifikova ligjshmërinë e Vendimit të Këshillit Bashkiak Durrës Nr.127 datë 28.10.2021
“Për miratimin e planit të integritetit për Bashkinë Durrës”

E gjej atë të bazuar në ligj dhe në bazë të kompetencave që më jep Ligji Nr.107/2016 “Për
Prefektin e Qarkut”, e konfirmoj bazueshmërinë ligjore të tij.

Duke ju falenderuar për bashkëpunimin.

PREFEKTI

ROLAND NASTO

