



PLANI STRATEGJIK 2014 - 2016

Për Trajtimin dhe Parandalimin e Korrupsionit në Bashkinë Lezhë

Drejtoria e Programim Zhvillimit
në bashkëpunim me Partners Albania



Të nderuar qytetarë,

Në botën tonë të globalizuar dhe shumë të ndërlidhur, korrupsioni përbën një nga sfidat tona më të mëdha. Korrupsioni është një fenomen kompleks social, politik dhe ekonomik që ndikon në të gjitha vendet dhe nuk ka asnjë vend apo territor të paprekur nga ky kërcënim, që shkatërron institucionet demokratike, minon sundimin e ligjit, ngadalëson zhvillimin ekonomik dhe kontribuon në destabilizim qeveritar.

Iniciativa për tu përfshirë në projektin “Qytete pa Korrupsion – Qytete me të ardhme”, ishte një sfidë për institucionin tonë dhe për mua personalisht, pasi ekspozoja bashkinë dhe stafin e saj në një proces të tillë diagnostikimi, kur vetëm përmendja e fjalës korrupsion nga një zyrtar publik shkakton tronditje, sidomos te publiku dhe qytetarët të cilëve ju shërbejmë, për të mos përmendur stigmën dhe paragjykimin mbi këtë çështje që shpesh rrethon zyrtarët publikë në nivel lokal nën lupën shumë të imët të një publiku që të ndjek hap pas hapi dhe pret nga ky institucion jo vetëm shërbime dhe aktivitete por edhe vizione të reja zhvillimi dhe shpresë për të ardhmen.

Hartimi i një Strategjie Antikorrupsion erdhi si rezultat i një procesi aktiv diagnostikimi të të gjithë aktiviteteve dhe shërbimeve potencialisht të rrezikuara nga aferat korruptive, që Bashkia ofron për qytetarët e vet. Metodologjia e diagnostikimit të aktiviteteve të rrezikuara nga aferat korruptive nga vetë stafet bashkiake, është një përjasje e re e praktikuar për herë të parë në Shqipëri në fillim të vitit 2012 nga skuadra e praktikuesve antikorrupsion e Partnerëve Shqipëri-Koalicioni Udhëheqës në Bashkinë Lezhë, financuar nga Ambasada Britanike në Tiranë.

Kjo strategji përfshin një sërë përparësish dhe masash konkrete që synojnë eliminimin e mundësive për korrupsion në ofrimin e shërbimeve nga institucioni ynë dhe rritjen e transparencës dhe besimit të qytetarëve duke vendosur një raport të shëndoshë mes qytetarëve dhe qeverisjes së tyre lokale. Paralelisht me përpilimin e kësaj Strategjie, bashkia Lezhë po aplikon disa projekte lidhur me transparencën në punën e institucionit, si hapja e Zyrës me një Ndalesë, rishikimi i faqes në rrjet të bashkisë dhe aplikimi i e-government, në sa më shumë shërbime që të jetë e mundur. Këto praktika dhe të tjera si këto do të jenë gjithnjë të mirëpritura në Bashkinë Lezhë, ndërkohë që ashtu si deri më sot, do të vazhdojmë të jemi pararojë në zbatimin e tyre.

Singerisht,
Viktor Tushaj
Kryetar i Bashkisë Lezhë

Lezhë, më 02/10/2013

Grupi i punës për hartimin e Strategjisë

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Viktor Tushaj | Kryetar i Bashkise Lezhë |
| 2. Agustin Marku | Kryetar i Këshillit Bashkiak |
| 3. Pashko Smaci | Sekretar i Përgjithshëm i Bashkisë |
| 4. Dilë Nikolla | Drejtores e Drejtorisë së Programim Zhvillimit |
| 5. Prekë Miraj | Drejtor Finance |
| 6. Bukurie Molla | Drejtores e Drejtorisë Juridike |
| 7. Alban Zici | K/Inspektor i Inspektoratit të Ndërtimit |
| 8. Bardh Dedgjonaj | Drejtor i Drejtorisë për Arsim, Kulture, Turizëm dhe Sport |
| 9. Nikolin Prendi | Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Publike |
| 10. Arben Dodaj | Drejtor i Drejtorisë së Urbanistikës |
| 11. Llesh Doku | Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Sociale |
| 12. Bib Gjoni | Përgjegjës i Sektorit të Auditit |
| 13. Anita Jaku | Nëpunëse Gjinore |

Nën asistencën e Praktikuesve Anti-korrupsion - Partnerët Shqipëri, Qendra për Ndryshim dhe Manaxhim Konflikti:

Klotilda TAVANI KOSTA

Ariola AGOLLI

Blerina GUGA

Kostandina KERUTI

Vizioni i Bashkisë Lezhë në kuadër të projektit për Parandalimin e Korrupsionit në Bashkinë Lezhë

Një model i qeverisjes vendore, transparent dhe me pjesëmarrje të gjerë për të garantuar një të ardhme më të mirë për qytetarët e vet.

Misioni

Bashkia Lezhë ka si mision qeverisjen e komunitetit të saj, mbështetur në legjislacionin shqiptar, transparencën, profesionalizmin, për rritjen e besimit të komuniteti ndaj këtij institucioni në shërbim të rritjes së mirëqenies qytetare dhe cilësisë së shërbimeve ndaj tyre.

OBJEKTIVAT STRATEGJIKË

Objektivi Strategjik 1: Forcimi/autorizimi i auditit të brendshëm të bashkisë

Objektivi Strategjik 2: Rritja e përgjegjshmërisë dhe transparencës brenda strukturës së bashkisë dhe ndaj qytetareve.

Objektivi Strategjik 3: Zbatimi i saktë i legjislacionit dhe të gjithë rregullores së brendshme të bashkisë (rritje te njohurisë mbi ligjin, vendosja e sanksioneve bazuar në ligj dhe zbatimi i ligjit)

AKTIVITETE TË NDJESHME NDAJ KORRUPSIONIT TË ADRESUARA NË KËTË PLAN STRATEGJIK DHE OBJEKTIVAT SPECIFIKE PËR SECILIN NË KUADËR TË STRATEGJISË ANTIKORRUPSION:

1. Sigurimi i banesave sociale

OS1: Rritje e kapaciteteve të specialistëve që merren me procesin.

OS2: Transparenca në të gjitha fazat.

OS3: Bashkëpunimi institucional.

2. Promovimi dhe shpërblimi i personelit

OS1: Vlerësimi të realizohet nëpërmjet konkurrimit të vlerave.

OS2: Vlerësimi me formularë tip, që të ketë vetëvlerësim dhe vlerësim nga eprori.

OS3: Ngritja në detyrë nëpërmjet konkurrimit të vlerave dhe meritokracisë.

OS4: Vlerësimi i aftësive dhe kapaciteteve.

3. Ndërtimi i kapaciteteve të stafit

OS1: Të përcaktohen nevoja të sakta për personelin në drejtori dhe sektorë të ndryshëm.

OS2: Të vlerësohet metodologjia e përcaktimit të kriterëve të pranimit që të jenë jo-diskriminuese lidhur me pozicionin e punës që konkurrohet.

OS3: Rritja e transparencës për gjithë stafin për rastet e trajnuara në tryeza pune, specializime, etj.

OS4: Ngritja në detyrë të bëhet vetëm nëpërmjet konkurrimit të vlerave intelektuale, profesionale, morale dhe të meritokracisë.

4. Hartimi i buxhetit

OS1: Zbatimi i planit strategjik sipas afateve të miratuara

OS2: Nëse lind nevoja e kryerjes së një investimi të ri, të bëhet objekt diskutimi me grupet e interesit.

5. Investime të reja

OS1: Përcaktimi i kriterëve të shpejta, të zbatueshme për pjesëmarrësit në tender

OS2: Ndjekja për zbatimin në terren e kriterëve të përcaktuara në tender

PLANI I VEPRIMIT PER ZBATIMIN E STRATEGJISE

A1: Sigurimi i banesave sociale

Veprimet	Kush është përgjegjës	Me kë	'13	'14	'15	Indikatorët e suksesit
OS1: Rritje e kapaciteteve të specialistëve që merren me procesin						
1.1.1. Programe trajtimi për bazën ligjore mbi strehimin	Drejtorja e Burimeve Njerëzore, Kryetari i Bashkisë	Drejtorja e shërbimeve Publike Drejtorja e Shërbimeve Sociale Drejtorja e Urbanistikës				Numri i ulur i ankesave në lidhje me strehimin.
1.1.2. Komunikimi efektiv i institucionalizuar midis institucioneve të përfshira në procesin e strehimit me stafin e bashkisë	Drejtorja e Burimeve Njerëzore	Drejtorja e shërbimeve Publike Drejtorja e Shërbimeve Sociale Drejtorja e Programim Zhvillimit, Bankat e Nivelit të dytë Zyra e Punës, Zyra e Gjendjes Civile, Bizneset Lokale				Cilësia e përmirësuar e aplikimeve të pranuar, dokumentacion i saktë nga aplikantët.
OS2: Transparenca në gjithë fazat						
1.2.1. Publikimi i listës së përfituesve	Drejtorja e Shërbimeve Publike	Drejtorja e Ndihmës Ekonomike Shërbimeve Sociale Drejtorja e Programim Zhvillimit, Bankat e Nivelit të dytë Zyra e Punës, Zyra e Gjendjes Civile, Bizneset Lokale				Numri i ulur i ankesave
1.2.2. Publikimet nëpërmjet faqes së internetit	Drejtorja e Shërbimeve Publike	Sekretari i marrëdhënieve me publikun				Numri i vizitave
1.2.3. Studimi i gjendjes së strehimit	Drejtorja e Shërbimeve Publike	Nënkryetari Drejtorja e Ndihmës Ekonomike dhe Shërbimeve Sociale				Numri i aplikimeve të suksesshme
OS3: Bashkëpunimi i institucional						
1.3. 1. Vendosje e rregullave për përpilimin dhe dorëzimin e dokumenteve të paraqitura	Drejtorja e Shërbimeve Publike Drejtorja Juridike	Me të gjitha drejtoritë				Numri i dokumenteve të pasakta.

1.3. 2. Marrëveshje ndërinstitutionale për përshpejtimin e procesit	Titullari i çdo institucioni	Drejtoria e shërbimeve				Afati i mbylljes se procedurave dhe konfirmimit i zvogëluar.
---	------------------------------	------------------------	--	--	--	--

A2: Promovimi dhe shpërblimi i personelit

Veprimet	Kush është përgjegjës	Me kë	'13	'14	'15	Indikatorët e suksesit
OS1: Vlerësimi të realizohet nëpërmjet konkurrimit të vlerave						
2.1.1. Database e freskuar e te gjithë stafit te bashkise me CV dhe perfomancen ne kohe	Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe drejtoritë e tjera	Me eprorët më të afërt të punonjësve				Rritja cilësore e detyrave funksionale
OS2: Vlerësimi me formularë tip, që të ketë vetëvlerësim dhe vlerësim nga eprori						
2.2.1. Vlerësimi me formularë tip, që të ketë vetëvlerësim dhe vlerësim nga eprori	Eprori më i afërt	Në bashkëpunim me drejtorinë e burimeve njerëzore				Transparenca, vetëdija
OS3: Ngritja në detyrë nëpërmjet konkurrimit të vlerave dhe meritokracisë						
2.3.1. Ngritja në detyrë nëpërmjet konkurrimit të vlerave dhe meritokracisë	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	Drejtorët e Drejtorive				Përgjegjësia ndaj detyrës rritet si edhe rritet dhe niveli i menaxhimit
OS4: Vlerësimi i aftësive dhe kapaciteteve						
2.4.1. Vlerësimi i aftësive dhe kapaciteteve	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	Fondacionet e institucioneve të ndryshme, D.A.P. fondacion				Harmonizimi i përvojës me nivelin e dijeve

A3: Ndërtimi i kapaciteteve të stafit

Veprimet	Kush është përgjegjës	Me kë	'13	'14	'15	Indikatorët e suksesit
OS1: Të përcaktohen nevoja të sakta për personelin në drejtori dhe sektorë të ndryshëm						
3.1.1. Të përcaktohen nevojat për personelin në drejtori dhe sektorë të ndryshëm	Drejtorja e Burimeve Njerëzore	Me drejtorët e drejtorive përkatëse				Realizimi cilësor i detyrave funksionale
OS2: Të vlerësohet metodologjia e përcaktimit të kritereve të pranimit që të jenë jo-diskriminuese lidhur me pozicionin e punës që konkurrohet						
3.2.1. Të vlerësohet metodologjia e përcaktimit të kritereve të pranimit që të jenë jo-diskriminuese lidhur me pozicionin e punës që konkurrohet	Drejtorja e Burimeve Njerëzore	Me drejtoritë përkatëse				Rritja e transparencës
OS3: Rritja e transparencës për gjithë stafin për rastet e trajnuara në ëorkshope, specializime, etj.						
3.3.1. Rritja e transparencës për gjithë stafin për rastet e trajnuara në ëorkshope, specializime, etj.	Drejtorja e Burimeve Njerëzore	Me drejtoritë përkatëse				Rritja e përgjegjësisë ndaj detyrës
OS4: Ngritja në detyrë të bëhet vetëm nëpërmjet konkurrimit të vlerave intelektuale, profesionale, morale dhe të meritokracisë.						
3.4.1. Ngritja në detyrë të bëhet vetëm nëpërmjet konkurrimit të vlerave intelektuale, profesionale, morale dhe të meritokracisë.	Titullari i institucionit	Burimet njerëzore dhe drejtoritë e tjera				Përfitimi i stafit të kualifikuar

A4: Hartimi i buxhetit

Veprimet	Kush është përgjegjës	Me kë	'13	'14	'15	Indikatorët e suksesit
OS1: Zbatimi i planit strategjik sipas afateve të miratuara						
4.1.1. Zbatimi i planit strategjik sipas afateve të miratuara	Grupi i hartimit të buxhetit	Drejtoritë e të Ardhurave, Shërbimit, Urbanistika				Transparenca
OS2: Nëse lind nevoja e kryerjes së një investimi të ri, të bëhet objekt diskutimi me grupet e interesit.						
4.2.1. Nëse lind nevoja e kryerjes së një investimi të ri, të bëhet objekt diskutimi me grupet e interesit.	Grupi i hartimit të buxhetit	Me grupet e interesit				Transparenca me komunitetin

A5: Investime të reja

Veprimet	Kush është përgjegjës	Me kë	'13	'14	'15	Indikatorët e suksesit
OS1: Përcaktimi i kriterëve të shpejta, të zbatueshme për pjesëmarrësit në tender						
5.1.1. Përcaktimi i kriterëve të shpejta, të zbatueshme për pjesëmarrësit në tender	Njësia e prokurimit	Bashkëpunim me specialistët e fushave përkatëse				Barazia e pjesëmarrësve përpara ligjit
OS2: Ndjekja për zbatimin në terren e kriterëve të përcaktuara në tender						
5.2.1. Ndjekja për zbatimin në terren e kriterëve të përcaktuara në tender	Drejtoria e Financës	Me specialistët e fushës				Auditimi në terren