



REPUBLIKA E KOSOVËS
REPUBLIC OF KOSOVO-REPUBLIKA KOSOVA
KUVENDI I KOMUNËS NË SUHAREKË
THE MUNICIPALITY OF ASSEMBLY- SUHAREKA
SKUPSTINA OPSTINE -SUVA REKA



PLANI PËR INTEGRITET
PËR
KOMUNËN E SUHAREKËS
2024 – 2026

Suharekë-2024

Përmbajtje:

1. Deklarata e Integritetit	3
2. Hyrja	5
3. PLANI PËR INTEGRITET	5
4. Parimet e menaxhimit të Integritetit.....	8
4.1 Lidershipi	8
4.2 Përfshirja e personelit	8
4.3 Qasja sistemore.....	8
5. Objektivat e Planit të Integritetit.....	8
6. Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit.....	9
6.1 Fazat e zhvillimit të Planit të Integritetit.....	9
6.2 Metodologjia e vlerësimit të rrezikut	10
6.1.1 Matrica vlerësimit të rrezikut	10
6.1.2 Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut	11
7. Monitorimit i zbatimit të planit të Integritetit dhe raportimi	12
8. Rishikimi i planit të integritetit.....	13
9. Fushat e rrezikut.....	14
9.1 Fushat e përgjithshme të rrezikut	14
9.2 Fushat specifike të rrezikut	14

1. Deklarata e Integritetit

Kjo deklaratë ka për qëllim ofrimin e një deklarate gjithë përfshirëse që pasqyron qartazi politikat, procedurat dhe masat tona operative përkitazi me integritetin, etikën, kulturën organizative, transparencën dhe llogaridhënien. Deklarata mbështetet në Ligjin për Vetëqeverisje Lokale, Strategjinë Vetëqeverisje Lokale, Statutin e Komunës së Suharekës dhe aktet tjera ligjore dhe nën ligjore të aplikueshme në Republikën e Kosovës.

Ky Plan i Integritetit synon të kontribuojë në ndërtimin e një administrate komunale profesionale dhe të modernizuar, të zhvillimit të qëndrueshëm socio-ekonomik lokal, me qëllim të ngritjes së mirëqenies së qytetarëve përmes ofrimit të shërbimeve efektive dhe cilësore për të gjithë pa dallim.

Përmes Planit të Integritetit, do të promovohet demokracia lokale në mënyrë që komuna të përmbushë objektivat dhe synimet e saj për të përballuar sfidat ekonomike, sociale dhe politike.

Plani i Integritetit është gjithashtu i harmonizuar me obligimet që dalin nga Ligji Nr. 08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit dhe udhëzimeve të parapara në Metodologjinë për Planet e Integritetit, të miratuar nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit dhe konform Strategjisë shtetërore dhe planit të veprimit kundër korrupsionit, në të cilat parashihet roli kyç i komunave në zhvillimin dhe implementimin e kornizës së integritetit.

Konsiderojmë se profesionalizmi, efikasiteti, efektshmëria, kultura organizative, llogaridhënia dhe transparenca në raport me qytetarët do të ndikon që të kthejmë integritetin dhe etikën në shtylla kyçe të sistemit tonë të menaxhimit.

Plani jonë i Integritetit konfirmon që ne me gjithë sinqeritetin dhe përkushtimin duhet të zhvillojmë më tej kapacitetet e organizatës dhe personelit tonë, për t'iu përgjigjur në mënyrë efektive të gjitha sfidave që kanë të bëjnë me integritetin, si dhe për të menaxhuar në mënyrë adekuate rreziqet e shumta e të ndryshme të integritetit me të cilat ne ballafaqohemi.

Me plan të integritetit, ne do të zbatojmë në mënyrë sistematike dhe gjithëpërfshirëse standardet, parimet dhe objektivat në parandalimin e korrupsionit dhe sjelljeve tjera të paligjshme dhe jo etike. Ne do të bëjmë përpjekje të vazhdueshme të përcaktojmë ekspozimet e mundshëm të organeve të administratës komunale, kushteve të tyre organizative, proceseve dhe punonjësve, ndaj korrupsionit dhe sjelljeve tjera të paligjshme dhe jo etike. Duke identifikuar rreziqet, planifikimin dhe zbatimin e masave adekuate, ne forcojmë integritetin dhe kulturën kundër-korrupsion në punën e organeve të administratës komunale. Përmes planit të integritetit, ne eliminojmë shkaqet e

korupsionit të cilat mundësojnë forcimin e sundimit të ligjit dhe besimin e qytetarëve në punën e organeve të administratës komunale.

Ne e kuptojmë se, që të jemi të suksesshëm, menaxhimi i riskut të integritetit nuk duhet të jetë një ushtrim i vetëm, por të jetë një proces i vazhdueshëm që përkrah zhvillimin dhe zbatimin e Planit të Integritetit. Andaj jemi të përkushtuar që jo vetëm të zbatojmë masat e planifikuara, por edhe të bëjmë përpjekje për të integruar menaxhimin e riskut ndaj integritetit në kulturën e komunës në mënyrë të qëndrueshme. Të gjithë ne jemi përgjegjës për parandalimin e efikas, zbulimin me kohë dhe hetimin e korupsionit, mashtrimit apo çdo shkeljeje tjetër të integritetit në komunë.

Integriteti është zgjedhja jonë me vullnet të lirë, si individë, si Komunë dhe si institucion publik, që përfaqësojmë interesat e qytetarëve, që vazhdimisht t'i përmbahemi kodit të etikës dhe standardeve profesionale dhe të veprimeve në pajtim me ligjet dhe aktet tjera nënligjore në fuqi, normave juridike, kulturës, besimit dhe standardeve etike të rregulluara me ligj dhe sipas vlerave dhe parimeve të shoqërisë demokratike.

Ne besojmë që ky plan i integritetit do të jetë një ndihmesë në krijimin e një kulture organizative të punës, respektim të kodit etik të mirësjelljes, në mënyrë që qytetarëve t'u kthehet besimi në punën e institucioneve me theks në nivelin lokal dhe shprehim gatishmërinë dhe përkushtimin e duhur për të gjitha përpjekjet për të fuqizuar dhe përmirësuar vazhdimisht sistemin e menaxhimit të integritetit brenda Komunës.

19.01.2024



Kryetari i Komunës

Bali MUHARREMAJ

2. Hyrja

Në pajtim me Ligjin Nr. 08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit, gjegjësisht nenit 25, të gjitha organet e administratës qendrore, agjencitë e pavarura, si dhe autoritetet komunale të Kosovës obligohen që të miratojnë planet e integritetit, Komuna e Suharekës, duke vepruar sipas dispozitave të ligjit të lartcekur dhe sipas udhëzimeve të parapara në Metodologjinë për Planet e Integritetit, të miratuar nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit, ka hartuar dhe miratuar Planin e Integritetit për periudhën 2024 -2026.

Plani i integritetit është një mjet për vendosjen dhe verifikimin e integritetit të Komunës dhe është një proces i dokumentuar për të vlerësuar nivelin e cënueshmerisë së një Komune dhe ekspozimin e saj ndaj praktikave jo etike dhe të korrupsionit. Plani është dokument operativ, që ofron masa të mbështetura tek rreziku për të arritur objektivat e integritetit të komunës.

Plani rritet përkushtimin e Komunës së Suharekës për të shtuar dhe fuqizuar kontrollet ekzistuese operative në të gjitha aktivitetet, duke u fokusuar në ofrimin e shërbimeve efikase, transparente dhe të orientuar kah klienti. Plani përshkruan masat e bazuara në rrezik për arritjen e objektivave të komunës dhe forcimin e sundimit të ligjit, si dhe vlerat dhe standardet profesionale.

3. PLANI PËR INTEGRITET

Plani për Integritet është një dokument strategjik, që përcakton vlerësimin e rrezikut të korrupsionit dhe formave tjera që e cenojnë integritetin, si dhe masat parandaluese për fuqizimin e integritetit institucional. Ky plan kuptohet si një respektim i drejtpërdrejtë i vlerave morale, standardeve profesionale dhe i rregullave të zbatueshme normative. Gjithashtu, Plani është dokument operativ, që ofron masa të mbështetura tek risku për të arritur objektivat e integritetit të Komunës së Suharekës.

Plani i integritetit mundëson:

- Identifikimin e rreziqeve përkatëse të korrupsionit në fusha të ndryshme të punës në një organizatë individuale;
- Vlerësimin e çfarëdo lloji rreziku që mund të paraqes rrezik për shfaqjen e korrupsionit për një organizatë individuale; dhe
- Përcaktimin e masave për të zvogëluar ose eliminuar rreziqet e korrupsionit.

Plani i Integritetit do të kontribuojë në mënyrë domethënëse në:

- Rritjen e mundësive që Komuna të arrijë objektivat e saja organizative duke vënë përpara një menaxhim proaktivë rrezikut të integritetit. Kjo do të përmirësojë

rezistencën organizative ndaj korrupsionit dhe do të zvogëlojë mundësitë për korrupsion;

- Përqendrimin tek prioritetet, në bazë të identifikimit dhe vlerësimit të rrezikut që do ta ndihmojnë komunën të shpërndajë në mënyrë efektive burimet e disponoheshë kundër korrupsionit, që të shfrytëzohen në mënyrën më mirë të mundshme;
- Përmirësimin e kontrolleve operationale ndaj shkeljeve të integritetit që do të rrisin efektivitetin, efikasitetin dhe transparencën e të gjitha proceseve, përfshirë ofrimin e shërbimeve;
- Mbajtjen e një sistemi për të siguruar pajtueshmërinë me kërkesat dhe standardet përkatëse ligjore dhe procedurale;
- Krijimin e një mjedisi të brendshëm të favorshëm kundër korrupsion përmes trajnimit të synuar dhe ndërgjegjësimi, si dhe duke inkurajuar një bashkëpronësi të të gjithë stafit në procesin e zhvillimit, zbatimit dhe monitorimit të planeve të integritetit;
- Rritjen e besimit të palëve të brendshme dhe të jashtme të interesit në përkushtimin për integritet që demonstrohet nga Komuna.

Me zbatimin e këtij Plani të Integritetit, komuna do të vendoset më mirë për të siguruar një shpërndarje efektive, efikase, transparente dhe etike të rezultateve të synuara, përfshirë shërbime publike të përmirësuara dhe kënaqësi të shtuar të palëve të interesuara. Gjithashtu, komuna do të jetë në pozitë më të mirë për të siguruar efikasitet, efektivitet, transparencë dhe etikë gjatë arritjes së rezultateve të synuara, përfshirë këtu shërbimet më të përmirësuara për qytetarët dhe rritje të kënaqshmerisë nga ana e palëve të interesuara.

Plani mbështetet në rezultatet e një planifikimi gjithëpërfshirës për integritetin dhe të një procesi të vlerësimit të rrezikut të bërë nga komuna. Procesi ka përfshirë identifikimin e pikave të dobëta të organizatës në rastet e shkeljeve të integritetit dhe vlerësimin e tyre duke marrë parasysh dëmet materiale dhe jo materiale që shkaktojnë shkeljet përkatëse potenciale dhe gjasat që ngjarje të tilla mund të ndodhin duke parë rezistencën aktuale organizative të vërtetuar në rregulloret, procedurat, kodet, praktikrat dhe përfshirjen e stafit.

Së fundmi, ne besojmë se duke implementuar këtë Plan të Integritetit, Komuna e Suharekës është në pozitë më të mirë për të siguruar efikasitet, efektivitet, transparencë dhe etikë gjatë arritjes së rezultateve të synuara, përfshirë këtu shërbime më të përmirësuara për publikun dhe rritje të kënaqshmerisë nga ana e palëve të interesit. Ne e

konsiderojmë këtë Plan si fillimin e një rrugëtimi afatgjatë dhe që synon një sistem menaxhimi integriteti funksional.

Në vijim sipas Metodologjisë për Planet e Integritetit, të miratuar nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit, ky Plan i Integritetit do të implementohet përgjatë viteve 2024-2026, në përputhje me ciklin e radhës të planifikimit strategjik anti-korrupsion.

Plani mbështetet në rezultatet e një planifikimi gjithë përfshirës për integritetin dhe të një procesi vlerësimi të rrezikut që Komuna e Suharekës e ka bërë në periudhën 2024-2026. Procesi ka përfshirë identifikimin e pikave të dobëta të organizatës në rastet e shkeljeve të integritetit dhe vlerësimin e tyre duke marrë parasysh (1) dëmet materiale dhe jo materiale që shkaktojnë shkeljet përkatëse potenciale dhe (2) gjasat që këto ngjarje të ndodhin parë nga rezistenca aktuale organizative e vërtetuar nga rregulloret, procedurat, kodet, praktikat relevante dhe nga përfshirja e stafit.

Për të arritur këtë, Komuna ka ndërmarrë veprimet në vijim:

- Ka rishikuar kornizën relevante të strategjive rregullative dhe operative, d.m.th. Planin për zhvillim institucional, Strategjinë për qeverisje lokale, Statutin e Komunës dhe aktet tjera nënligjore etj;
- Ka analizuar të dhëna nga performanca e integritetit, monitorimi dhe implementimi;
- Ka analizuar kënaqshmërinë dhe perceptimin e klientëve për korrupsion në qeverisjen lokale përmes anketimeve dhe raporteve të kërkuara nga organizata ndërkombëtare;
- Ka zhvilluar një mjet referues për vetëvlerësimin e organizatës që të ofrojë informacion dhe të dhëna të dobishme për vlerësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit në Komunë, të analizuar në bazë të rezultateve, fushave të perceptuara të riskut dhe fushave të identifikuara për përmirësim (është zhvilluar korniza për vetëvlerësimin e integritetit të organizatës);
- Ka përdorur seanca pune për diskutim të ideve, intervista të strukturara me personel kryesor dhe konsultime me stafin si teknika për të identifikuar dhe vlerësuar risqet ndaj integritetit dhe për të renditur masat parandaluese është rishikuar lista e rreziqeve dhe lista e vetëvlerësimit.

4. Parimet e menaxhimit të Integritetit

4.1 Lidershipi

Menaxhmenti i lartë duhet në mënyrë të dukshëm të demonstrojë një përkushtim aktiv të bazuar në fakte për integritetin. Kjo do të kërkonte nga ata që të udhëheqin procesin qysh nga fillimi, përmes zhvillimit të politikave të integritetit dhe Kodit të Etikës. Shumë e rëndësishme është që ky përkushtim të jetë i vazhdueshëm dhe që të kuptohet dhe të shihet mirë nga të gjitha palët e interesit, të jashtme dhe të brendshme.

4.2 Përfshirja e personelit

Pjesëmarrja e secilit zyrtarë është shumë e rëndësishme në zbatimin e suksesshëm të sistemit për menaxhimin e integritetit. Megjithatë, përfshirja kuptimplote kërkon edukimin e përshtatshëm dhe trajnimin lidhur me çështjet që kanë të bëjnë me integritetin, ngritjen e vetëdijes duke krijuar kështu besim dhe mjedis pozitiv për punë. Komunikimi i brendshëm dhe i jashtëm dhe koordinimi në mesë tyre janë efektiv dhe të rëndësishme për punë të suksesshme ekipore në mënyrë që të gjitha palët e përfshira të marrin dhe të mbajnë të njëjtin kuptim për projektin derisa është duke u zbatuar.

4.3 Qasja sistemore

Identifikimi i fushave potenciale të korrupsionit dhe menaxhimi i proceseve të ndërlidhura për të siguruar integritet kërkon qasje sistemore. Kjo kërkon nga Komuna e Suharekës që ti kushtojnë vëmendje të gjitha komponentëve të sistemit dhe të analizojnë marrëdhënien dhe ndërvarësinë ndërmjet tyre dhe një gjë e tillë arrihet brenda për brenda grupit punues në komunën e Suharekës.

5. Objektivat e Planit të Integritetit

Objektivi kryesor i Planit të Integritetit është të rrisë dhe rendit përpjekjet dhe burimet për të zvogëluar/eliminuar në mënyrë progresive dhe sistematike shkaqet dhe efektet shkatërruese të korrupsionit dhe të sjelljeve jo etike në komunë.

Objektivat specifike janë:

- Sigurimi i një platforme gjithëpërfshirëse ku të gjithë individët dhe njësitë në komunë, si dhe qytetarët mund të përfshihen në luftën kundër korrupsionit dhe sjelljeve jo etike në punën e organeve të administratës komunale.
- Krijimi i vetëdijes së qytetarëve mbi rreziqet e korrupsionit dhe të sensibilizojë qytetarët dhe bizneset për rolin e tyre në zvogëlimin/eliminimin e korrupsionit dhe sjelljeve jo etike.

- Përmirësimi i raportimit të rasteve të korrupsionit dhe sjelljeve jo etike në komunë.
- Rritja e efikasitetit në ofrimin e shërbimeve në sektorin publik dhe privat.
- Krijimin dhe mirëmbajtjen e partneriteteve në luftën kundër korrupsionit dhe sjelljeve jo etike si dhe forcimin e sundimit të ligjit.

6. Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit

Plani i Integritetit është një dokument që vlerëson ligjshmërinë e punës, integritetin institucional, pajtueshmërinë dhe mënyrën se si institucioni dhe punonjësit e tij veprojnë përmes vetëvlerësimit të ekspozimit ndaj rreziqeve ndaj ndodhjes dhe zhvillimit të korrupsionit dhe/ose sjelljeve tjera të papranueshme etike dhe profesionale.

Plani i Integritetit kryesisht përbëhet nga:

- Regjistrimi i cenueshmërive të identifikuara dhe të vlerësuara për të gjitha fushat e funksionimit të komunës.
- Përcaktimi i masave për përmirësimin e integritetit që përshkruan në detaje të gjitha masat që duhet të zbatohen për të zvogëluar cenueshmërinë e integritetit, si dhe afatin kohor përkatës dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e masave.

Me rastin e zhvillimit të Planit të Integritetit bëhet vlerësimi i cenueshmërisë së integritetit për të gjitha fushat e funksionimit të komunës. Të gjithë të punësuarit kanë mundësi të marrin pjesë në vlerësimin e rrezikut të fushave të funksionimit të komunës dhe të propozojnë masa për të përmirësuar integritetin dhe cilësinë e përgjithshme të menaxhimit si dhe ofrimin e shërbimeve.

6.1 Fazat e zhvillimit të Planit të Integritetit

Zhvillimi i Planit të Integritetit përbëhet prej disa faza si në vijim:

- **Faza përgatitore**- përfshin themelimin e grupit punues dhe emërimin e koordinatorit për zhvillimin e planit të integritetit; mbledhja e informacionit të nevojshme për zhvillimin e planit të integritetit si dhe njoftimi i të gjithë punonjësve për rëndësinë e Planit të Integritetit.
- **Faza e vlerësimit të rrezikut të integritetit**- gjatë kësaj faze koordinatori së bashku me grupin punues analizojnë dokumentacionin e mbledhur (legjislacionin dhe aktet nënligjore të zbatueshme në punën e administratës së komunës, përkrahjet e punës dhe fushëveprimin e çdo njësie komunale) si dhe çdo proces për vendimmarrje dhe ofrimin e shërbimeve. Mbi bazën e analizës së

gjendjes aktuale përcakton fushat e rrezikut dhe bënë identifikimi dhe vlerësimin e rreziqeve.

- **Faza e përcaktimit të prioriteteve, dhe propozimit të masave për përmirësimin e integritetit-** kjo fazë përfshin përcaktimin prioriteteve për intervenimin, përcaktimi i masave për zvogëlimin/eliminimin e rreziqeve dhe përgjegjësit për zbatim.
- **Faza e monitorimit dhe raportimit të planit të integritetit-** përfshin monitorimin, vëzhgimin dhe regjistrimin e rregullt të aktiviteteve që ndodhin në një Plan të Integritetit dhe procesin e mbledhjes së informacionit për të gjitha aspektet e zbatimit të Planit të Integritetit. Ndërsa raportimi mundëson që informacionet e mbledhura të përdoren në marrjen e vendimeve për përmirësimin e zbatimit të Planit të Integritetit.

6.2 Metodologjia e vlerësimit të rrezikut

Vlerësimi i rrezikut do të thotë renditja e rreziqeve më të mëdha në krye të listës, që paraqesin efekte thelbësore në integritetin e komunës dhe mund të rrezikojnë efikasitetin, besueshmërinë dhe imazhin e jashtëm të komunës. Kjo duhet të jetë baza për përcaktimin e masave për trajtimin e rrezikut. Prandaj, prioritetet përcaktohen ashtu që resurset e kufizuara në dispozicion për trajtim, mund të vendosen aty ku ndihet se janë më të nevojshme. Në përgjithësi, rreziqet e kategorizuara si të vogla, përputhen me standardet për marrje të rrezikut dhe nuk imponojnë nevojën për masa shtesë të trajtimit, por kërkojnë monitorim të efikasitetit të masave ekzistuese të trajtimit/kontrollit. Në anën tjetër, rreziqet madhore kërkojnë trajtim të menjëhershëm me masat adekuate.

Pas përcaktimit të dy parametrave, gjasave të ndodhjes së rrezikut dhe pasojave (ndikimit) të rrezikut të ndodhur, grupi punues duhet të përcaktojë nivelin e rrezikut për të gjitha rreziqet e identifikuar dhe të vlerësuara, duke përdorur Matricën e Rrezikut. Niveli përfundimtar i rrezikut përcaktohet bazuar në Matricën e Rrezikut si kombinim i gjasave dhe pasojave.

6.2.1 Matrica vlerësimit të rrezikut

Matrica e vlerësimit të rrezikut mundëson të llogaritet rrezikun një fushë, aktivitet të komunës për një kohë shumë të shpejtë, duke identifikuar të gjitha gjërat që mund të shkojnë keq dhe duke peshuar dëmin e mundshëm. Kjo e bën më të lehtë prioritizimin e çështjeve dhe ndërmarrjen e veprimeve, masave aty ku është më e nevojshme për të mbajtur fushën, aktivitetin e komunës në rrugë të mbarë.

Figura 1 . Matrica e vlerësimit të rrezikut

Pasoja /Ndikimi	Madhor	10									
		9									
		8									
	Mesatar	7									
		6									
		5									
		4									
	Vogël	3									
		2									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Intensiteti i rrezikut (gjasat X ndikimi)		Ulët		Mesatar			Lartë				
		Probabiliteti/Gjasat									

Intensiteti i rrezikut fitohet duke shumëzuar probabilitetin/gjasën me pasojen/ndikimin duke përdorur matricën e rrezikut, "ndikimi (1-10) x pasoja (1-10)", treguar në figurën si më lartë.

6.2.2 Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut

Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut të korrupsionit dhe formave të tjera të dëmtimit të integritetit, vlerësohet nga 1 në 100, si në tabelën e më poshtme:

Ulët	Mesatar	Lartë
1 – 15 pikë	16 - 48	49 - 100

■ ziku me intensitet të ulët – mundësia e ndodhjes së korrupsionit ose formave tjera të dëmtimit të integritetit është shumë e vogël për shkak të masave ekzistuese të kontrollit.

☐ ziku me intensitet të mesëm – ndodhja e korrupsionit ose formave tjera të dëmtimit të integritetit është e mundur, por masat e kontrollit menaxhojnë këtë rrezik.

■ ziku me intensitet të lartë – Korrupsioni ose format e tjera të dëmtimit të integritetit janë tashmë të pranishëm në këtë proces ose ka të ngjarë të ndodhin.

7. Monitorimit i zbatimi të Planit të Integritetit dhe raportimi

Zbatimi i Planit të Integritetit do të monitorohet në vazhdimësi me mekanizma përkatës, do të rishikohet periodikisht dhe do të azhurnohet në përputhje me zhvillimet relevante normative, institucionale, procedurale dhe të personelit brenda mjedisit të jashtëm dhe të brendshëm të organizatës. Monitorimi i vazhdueshëm i zbatimit është i rëndësishëm për t'u siguruar se kontrolli i rrezikut të integritetit dhe masat për trajtim janë efektive, si në projektim ashtu edhe në funksionim, dhe se procedurat janë kuptuar si dhe plani integriteti është ndjekur.

Gjithashtu monitorimi duhet të përcaktojë nëse masat e përdorura për trajtimin e riskut kanë prodhuar efektet e planifikuara, kanë zbuluar ndryshimet në kontekstin e jashtëm dhe të brendshëm përfshirë ndryshimet e vetë rrezikut, ndryshime që kërkojnë rishikimin e trajtimit dhe prioritetet e rrezikut si dhe kanë identifikuar cilat mësimet duhen nxjerrë për planifikim në të ardhmen. Raportimi i rregullt siguron se zbatimi i Planit bëhet në përputhje me orarin dhe se rezultatet e planifikuara janë arritur.

Me qëllimi të sigurimit të zbatimit të planit të integritetit krijohen mekanizmat për monitorimin dhe raportimin për zbatimin e Planit të Integritetit, si në vijim:

7.1 Grupi punues- emërohet me vendim të kryetarit të komunës dhe është përgjegjës për:

- promovimin e integritetit në komunë dhe merr masa për të parandaluar korrupsionin, konfliktin e interesit dhe format e tjera të sjelljeve jo etike të punonjësve;
- koordinimin dhe pjesëmarrjen në përgatitjen e programit për zhvillimin e planit të integritetit
- mbajtjen e Planit të Integritetit në pajtim me legjislacionin në fuqi, standardet e punës, metodat e vlerësimit të integritetit dhe me metodat e riparimit;
- zhvillimin e një qasje sistematike, gjithëpërfshirëse dhe të integruar dhe luftimi në mënyrë pro aktive të kërcënimeve ndaj integritetit;
- pranimin dhe rishikimin e informacionit për situatat, ndodhitë dhe veprimet për të cilat ekziston një besim i arsyeshëm se ato përfaqësojnë një mundësi për shfaqjen dhe zhvillimin e korrupsionit, konfliktit të interesit dhe formave tjera të sjelljeve jo etike

- propozimin e masave të nevojshme për eliminimin dhe parandalimin e korrupsionit, konfliktit të interesit dhe formave tjera të sjelljeve jo etike;
- sigurimin e zbatimit, azhurnimit dhe vlerësimit në bazë të vazhdueshëm të Planit të Integritetit si dhe standardet, format dhe procedurat për të mbështetur PI;
- mbikëqyrjen e zbatimit e masave për përmirësimin e integritetit;
- në bashkëpunim me të gjitha njësitë organizative, përgatit raportet për zbatimin e planit të integritetit.
- raportimin mbi zbatimin e Planit të Integritetit.

Personi përgjegjës raporton te Kryetari i Komunës çdo tre muaj mbi zbatimin e Planit të Integritetit dhe çdo gjashtë (6) muaj në Agjencinë për parandalimin e korrupsionit.

7.2 Personi përgjegjës - emërohet me vendim të kryetarit të komunës dhe është përgjegjës për:

- përgatitë programin për hartimin e Planit të Integritetit;
- mbledhë dhe analizon dokumentacionin e nevojshëm në lidhje me funksionimin e organeve të komunës, i cili është baza për vlerësimin e rrezikut dhe zhvillimin e Planit të Integritetit-
- përgatitë dhe shpërndan pyetësozin si dhe zhvillon intervistat me punëtorët me qëllim të mbledhjes së informatave për hartimin e Planit të Integritetit
- harton draftin e Planit të Integritetit dhe prezanton te punëtorët për komente
- finalizon draftin e Planit të Integritetit dhe e dërgon për miratim te Kryetari i Komunës.

Koordinatori dhe Grupi Punues gjithashtu mbështesin Personin Përgjegjës në monitorim dhe përgatitjen e raporteve për zbatimin e Planit të Integritetit.

8. Rishikimi i planit të integritetit

Plani i Integritetit mund të ndryshohet, në përputhje me nevojat, zhvillimin dhe interesat e Komunës.

Rishikimi i Planit të Integritetit bëhet çdo vit, në përputhje me Ligjin Nr. 08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit, konkretisht neni 25 paragrafi 5 dhe sipas udhëzimeve të parapara në Metodologjinë për Planet e Integritetit, të miratuar nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit, duke marrë në konsideratë rezultatet e zbatimit të masave të propozuara për reduktimin e rrezikut.

Pas rishikimit, masat që rezultuan në mënyrë të pamjaftueshme në praktikë largohen dhe vendosen masa të reja.

9. Fushat e rrezikut

9.1 Fushat e përgjithshme të Rrezikut

Fushat e përgjithshme të rrezikut janë:

- Drejtimi dhe menaxhimi
- Politika e burimeve njerëzore, sjellja etike dhe profesionale e të punësuarve
- Planifikimi dhe menaxhimi financiar
- Ruajtja dhe siguria e të dhënave dhe dokumenteve.

9.2 Fushat specifike të rrezikut

Fushat e veçanta të rrezikut janë:

- Auditimi i Brendshëm;
- Prokurimi publik;
- Zhvillimi ekonomik lokal;
- Planifikimi urban dhe rural;
- Standardet e ndërtimit dhe kontrolli;
- Inspektimet;
- Arsimi Publik;
- Shëndetësia dhe mirëqena sociale;
- Shërbimet publike dhe Licencimi i shërbimeve;
- Komunikimi me palët e jashtëm të interesit;
- Prona, kadastër dhe gjeodezia;
- Kultura, rina sporti dhe mërgata;
- Zhvillimi rural, bujqësia dhe pylltaria;

PLANI INTEGRITETIT									
FUSHAT E PËRGJITHSHME TË RREZIKUT									
Regjistrimi i rrezikut			Vlerësimi dhe matja e rrezikut			Veprimi ndaj rrezikut			
Nr	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikimi i Vlerësimi i rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit	
1.	DREJTIMI DHE MENAXHIMI	Objektivat dhe prioritetet e zhvillimit të komunës të paqarta dhe jo transparente si dhe mos përfshirja e të gjitha fushave përkatëse për zhvillimin e komunës në Planin Zhvillimor.	Ligjet dhe aktet nënligjore; Raportet periodike; aktet e brendshme të komunës, Plani i Integritetit	5	9	45	Zhvillimi i metodologjisë për hartimin e Planit Zhvillimor të komunës dhe zbatimin e saj.	Kryetari i Komunës, Kryesuesi i Kuvendit, drejtuesit e organeve që janë në vartësi të Komunës dhe drejtuesit e drejtorive të Komunës	Implementuar brenda 6-9 muajve
						Sigurimi i pjesëmarrjes së përfaqësuesve të të gjitha fushave përkatëse si dhe qytetarëve në zhvillimin e Planit Zhvillimor të komunës			
		Opinion publik negativ dhe humbja e besimit të publikut në punën e administratës komunale dhe Kuvendit Komunal për shkak të transparencës së pamjaftueshme		3	8	24	Përditësimi i informatave në ueb faqen e Komunës për t'i informuar qytetarët dhe mediat për aktivitetet e komunës	Kryetari i Komunës, Kryesuesi i Kuvendit, drejtuesit e organeve që janë në vartësi të Komunës dhe drejtuesit e drejtorive të Komunës	Në vazhdimësi
							Informimi i vazhdueshëm i qytetarëve me procedurat për hartimin dhe miratimin e akteve me interes publik me qëllim të përfshirjes së tyre në vendimmarrje	Kryetari i Komunës, Kryesuesi i Kuvendit, drejtuesit e organeve që janë në vartësi të Komunës dhe drejtuesit e drejtorive të Komunës	Në vazhdimësi
		Mospërputhja dhe paqartësia e përgjegjëseve		3	8	24	Rishikimi i organizimit të brendshëm të administratës	Kryetari i komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtori i	Implementuar brenda 9

		në administratën komunale				përmes Rregullores për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës.	Administratës drejtuesit e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve	muajve	
		Mos përcaktimi i qartë i përgjegjësive për monitorimin dhe raportimin e zbatimit të Planit të Integritetit		4	9	36	Të përcaktohen përgjegjësitë sa i përket monitorimit dhe raportimit për zbatimin e Planit të Integritetit	Kryetari i Komunës dhe drejtuesit e organeve komunale koordinatori	Pas miratimit të Planit të Integritetit
		Mos monitorimi dhe raportimi mbi zbatimin e Planit të Integritetit		6	9	54	Të monitorohet dhe raportohet rregullisht zbatimi i Planit të Integritetit	Mekanizmat përkatës të përcaktuara me vendim të Kryetarit të Komunës	Çdo tre muaj
						Të rishikohet niveli i zbatimit dhe të përditësohen masat për përmirësime.	Menaxheri i integritetit dhe Grupi Punues i integritetit.	Çdo gjashtë muaj	
2.	POLITIKA E BURIMEVE NJERËZORE, SJELLJA ETIKE DHE PROFESIONALE E TË PUNËSUARVE	Mos plotësimi i vendeve të punës me staf adekuat dhe të mjaftueshëm	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	4	8	32	Zhvillimi dhe miratimi i Planit të Personelit	Kryetari i Komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive	Shtator të çdo viti -
		Profesionalizmi dhe kompetenca e pamjaftueshme e të punësuarve.		5	8	40	Zbatimi i parimit të meritës gjatë procedurave të punësimit dhe procedurës së rekrutimit	Kryetari i Komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive	Në vazhdimësi
						Të bëhet analiza e nevojave për trajnime për zyrtaret	Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive eprorët		
						Trajnimi i vazhdueshëm i të gjithë zyrtarëve			
						Të bëhet vlerësimi i ndikimit të trajnimeve të mbajtura			

	Përshkrimet e vendeve të punës të nëpunësve të pa qarta, jo adekuate dhe të pa përditësuara	4	8	32	Të bëhet rishikimi dhe standardizimi i detyrave të punës si dhe harmonizimi i tyre me Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës.	Kryetari i Komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve.	Implementohet brenda 9 muajve
		4	8	32	Të harmonizohen përshkrimet e vendeve të punës me proceset dhe procedurat përkatëse të punës.	Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve	Implementohet brenda 9 muajve
		7	8	56	Të ju ri-dorëzohet përshkrimi i vendit të punës të gjithë zyrtarëve	Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë zyrtaret	Në vazhdimësi
	Delegimi i kodit komunal të etikës për gjithë zyrtarët komunal përfshirë zyrtarët publik, të zgjedhurit dhe të emëruarit politikë.	7	10	70	Raportimi i zbatimit i Kodit të Etikës për gjithë zyrtarët komunal përfshirë zyrtarët publik, të zgjedhurit dhe të emëruarit politikë	Kryetari i Komunës dhe Kuvendit, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve	Në vazhdimësi
	Mungesa e informimit dhe sensibilizimit për ekzistencën e kodit të etikës për stafin drejtues dhe stafin tjetër të komunës	4	7	28	Shpërndarja e Kodit të Etikës për të gjithë zyrtaret komunal dhe organizimi i takimeve për informim me përmbajtjen e Kodit të etikës.	Kryetari i Komunës dhe i Kuvendit, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve	Në vazhdimësi

	Mungesa e informimit dhe mos raportimit të dhuratave nga qytetarët tek punëtorët e Komunës (neni 17 dhe 18 i Rregullore (QRK - Nr. 04/2015 Për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës)	9	6	54	Njësisë për Burime Njerëzore krijon një regjistrim për regjistrimin e dhuratave të pranuar nga zyrtarët; Të informohet stafit për rregullat e pranimit të dhuratave.	Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë zyrtarët publik	Në vazhdimësi
	Niveli i pamjaftueshëm i ndërgjegjësimit të punonjësve për raportimin e korrupsionit dhe aktiviteteve të tjera të paligjshme brenda institucionit.	7	8	56	Të sigurohet mbajtja e takimeve të rregullta ndërmjet menaxhmentit dhe personelit për prezantimin dhe diskutimin për mekanizmat e raportimit të korrupsionit dhe aktiviteteve të tjera të paligjshme.	Kryetari i Komunës dhe Kuvendit dhe drejtuesit e drejtorive Njësia e personelit	Në vazhdimësi
					Të gjithë zyrtarët publik të punësuar dhe ata të cilët do të rekrutohen, të nënshkruajnë deklaratën e integritetit në bazë të secilës nëpunësi do të merr përgjegjësinë përkatëse	Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë zyrtarët publik	Në vazhdimësi
	Trajtimi jo adekuat i raporteve të paraqitura nga sinjalizuesi dhe mos mbrojtja e identitetit dhe të drejtave të sinjalizuesve.	6	8	48	Miratimi i një akti të brendshëm për regjistrimin e raporteve të korrupsionit brenda institucionit dhe trajtimin e tyre, si dhe mbrojtjen e identitetit të sinjalizuesve.	Kryetari i Komunës dhe Kuvendit dhe drejtuesit e drejtorive zyrtari përgjegjës	Në vazhdimësi

3.	PLANIFIKIMI DHE MENAXHIMI I BUXHETIT DHE FINANCE	Planifikimi jo adekuat i buxhetit vjetor komunal.	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	6	8	48	Të sigurohet pjesëmarrja e të gjitha palëve relevante gjatë planifikimit të buxhetit;	Kryetari i Komunës dhe drejtuesit e drejtorive	Në vazhdimësi
							Organizimi i trajnimeve dhe punësorëve përkatës për personelin për planifikim të buxhetit	Kryetari i komunës Njësia e Burimeve Njerëzore	
		Shpenzimi i buxhetit jo në mënyrë adekuate dhe jo mjaftueshëm transparent		4	9	36	Hartimi dhe miratimi i raporteve dhe planit të shpenzimeve	Kryetari i Komunës dhe drejtoria për Ekonomi, Financa dhe Buxhet	Pas aprovimit të buxhetit vjetor
							Raportim i rregullt për shpenzimet buxhetore.	Drejtoria për Ekonomi, Financa dhe Buxhet	Në vazhdimësi
							Publikimi i planit të shpenzimeve në ueb faqen e komunës	Zyra për Informim	
							Të sigurohet mbikëqyrja e jashtme mbi zbatimin e buxhetit duke krijuar një komision të përbërë nga përfaqësuesit e komunës dhe nga vëzhgues të OJQ-ve për të monitoruar zbatimin e buxhetit.	Kryetari i Komunës dhe Drejtoria për Ekonomi, Financa dhe Buxhet	Çdo tremujor
							Raportim i rregullt për shpenzimet buxhetore dhe realizimin e buxhetit	Drejtoria për Ekonomi, Financa dhe Buxhet	
		Inventarizimi dhe regjistrimi i efikasitetit të asketeve komunale		6	8	48	Të përditësohet regjistri i brendshëm i aseteve të komunës	Drejtoria për Ekonomi, Financa dhe Buxhet	Në vazhdimësi
4.	RUAJTJA DHE SIGURIA E TË	Siguria e pamjaftueshme e të dhënave në sistemet	Ligjet, aktet	4	9	36	Zhvillimi dhe miratimi i procedurës së punës për	Kryetari i Komunës, Drejtoria e Administratës dhe zyrtari i	Në vazhdimësi

DHËNAVE DHE DOKUMENTA CIONIT	e teknologjisë informative si dhe përdorimi i tyre për qëllime jozyrtare	nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës.				proceset që realizohen përmes sistemeve të teknologjisë informative	TIK-ut		
						Të sigurohet informimi për të gjithë të punësuarit lidhur me rrezikut nga mashttrimet dhe korrupsioni që kanë të bëjnë me sigurinë e informacionit dhe shfrytëzimin e të dhënave të kompjuterizuara	Drejtoria e Administratës dhe zyrtari i TIK-ut	Në vazhdimësi	
	Trajtimi jo adekuat i dokumentacionit zyrtar dhe informacionit		3	4	12	Zhvillimi dhe miratimi i procedurës së brendshme mbi trajtimin e dokumentacionit dhe informacionit zyrtar	Kryetari i Komunës, Drejtoria e Administratës	NëVazhdimësi	
FUSHAT E VEÇANTA TË RREZIKUT									
Regjistrimi i rrezikut			Vlerësimi dhe matja e rrezikut			Veprimi ndaj rrezikut			
Nr	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikimi	Vlerësimi i rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
1.	AUDITIMI I BRENDSHËM	Mungesa e planifikimit të auditimit të bazuar në rrezik dhe auditimeve rast pas rasti	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	6	8	48	Të sigurohet planifikim efektiv i auditimit i bazuar në rezultatet e vlerësimit të rrezikut dhe të monitorohet zbatimi i këtij plani si dhe të planifikohen masa përmirësuese në rast nevojë. Të sigurohen auditime rast pas rasti për të vërtetuar të gjeturat gjatë	Kryetari i Komunës, Komisioni i auditimit, Njësia e Auditimit	Në vazhdimësi

						inspektimeve			
		Mungesa e mbikëqyrjes adekuate, profesionale mbi zbatimin e rekomandimeve		3	9	27	Zhvillimi i një plani për zbatimin e rekomandimeve të auditimit	Kryetari i Komunës, drejtorët e drejtorive	Në vazhdimësi
							Raportim i rregullt mbi zbatimin e rekomandimeve të auditimit	Drejtorët e drejtorive	Në vazhdimësi
		Mungesa e koordinimit ndërmjet Njesisë së AB, Komitetit të Auditimit dhe Kryetarit		4	8	32	Të përmirësohet sistemi i komunikimit mes njesisë së auditimit të brendshëm dhe organeve të tjera komunale.	Kryetari i Komunës, Njësia e AB, Komiteti i Auditimit	Në vazhdimësi
2.	PROKURIMI PUBLIK	Përgatitje joefikase e specifikimeve të tenderit	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	6	9	54	Rritja e kapaciteteve për përgatitjen e specifikimeve të tenderit duke marrë parasysh kriteret për mos-diskriminim dhe duke siguruar qasje të barabartë	Njësia e prokurimit dhe drejtorët e drejtorive përkatëse	Në vazhdimësi
							Organizimi i trajnimeve dhe punëtorive përkatëse për personelin për prokurimin publik	Njësia e prokurimit dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
		Mos transparenca dhe mbikëqyrja e pa mjaftueshme e prokurimit publik		3	8	24	Publikimi i Planit të Prokurimit në ueb faqen e komunës	Njësia e prokurimit	Pas miratimit të planit të prokurimit
							Të caktohen auditime pas prokurimit dhe dhënies së kontratës për tenderë për të rishikuar respektimin e standardeve të specifikuara procedurale	Kryetari i Komunës, Njësia e Auditimit të Brendshëm.	Në vazhdimësi

						Të kufizohen mundësitë për komunikim me ofertuesit duke krijuar protokoll të qartë për komunikimin me ofertuesit dhe duke krijuar pika të qarta të kontaktit	Kryetari i Komunës dhe Njësia e prokurimit	Në vazhdimësi	
	Menaxhimi i efikasitetit të kontratave/projekteve		7	9	63	Trajnimi i personelit për menaxhimin e kontratave/projektit	Njësia e prokurimit dhe Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtorë të drejtorive përkatëse	Në vazhdimësi	
3.	ZHVILLIMI EKONOMIK LOKAL	Mungesa apo mos rishikimi dhe përditësimi i dokumenteve strategjike për zhvillim ekonomik lokal	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	4	9	36	Hartimi, rishikimi, përditësimi si dhe miratimi i dokumenteve strategjike për zhvillim ekonomik të komunës	Kryetari i Komunës, Drejtoria për ekonomi, financa dhe buxhet	Implementohet brenda viteve 2024/2025
		Qëllimet dhe prioritetet e zhvillimit ekonomik të komunës të paqarta dhe jo-transparente.		6	8	48	Rishikimi i prioriteteve të zhvillimit ekonomik të komunës	Kryetari i Komunës, Drejtoria për ekonomi, financa dhe buxhet	Implementohet brenda viteve 2024/2025
							Të sigurohet pjesëmarrja e të gjitha palëve relevante gjatë hartimit dhe caktimit të prioriteteve të zhvillimit komunal.		

		Kritere jo të qarta dhe transparencë e pa mjaftueshme në ndarjen e subvencioneve	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	6	8	48	Të zhvillohet rregullativa e brendshme duke përcaktuar kritere dhe procedura të qarta për ndarjen e subvencioneve dhe për të parandaluar vendime arbitrare dhe praktika korruptive	Kryetari i Komunës; Drejtorit e Drejtorive Përkatëse	Në vazhdimësi
				4	8	32	Pjesëmarrja e shoqërisë civile në vlerësimin e kërkesave për ndarjen e subvencioneve	Kryetari i Komunës; Drejtoria për ekonomi, financa dhe buxhet	Në vazhdimësi
		Kualifikimi i pamjaftueshëm i personelit për hartimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të dokumenteve për zhvillimin ekonomik lokal		3	9	27	Të sigurohet personel adekuat profesional për zhvillimin ekonomik lokal	Kryetari i Komunës; Drejtoria për ekonomi, financa dhe buxhet dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
							Të sigurohet trajnimi i stafit në fushën e zhvillimit ekonomik lokal		
		Mbikëqyrja jo efikase mbi zbatimin e aktiviteteve të zhvillimit ekonomik lokal		3	9	27	Kontrollimi dhe raportimi i rregullt për zbatimin e aktiviteteve të zhvillimit ekonomik lokal	Kryetari i Komunës, Drejtoria për ekonomi, financa dhe buxhet	
4.	PLANIFIKIMI URBAN DHE RURAL	Mangësi në rregullativën e brendshme që lidhet me fushën e planifikimit urban	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	4	9	36	Të zhvillohet rregullativa e brendshme duke përcaktuar kritere të qarta të duhura që adresojnë rreziqet kryesore në procesin e planifikimit urban dhe rural dhe parandalojnë vendimet	Kryetari i Komunës, Drejtoria për Urbanizëm dhe Planifikim	Implementimet brenda viteve 2024/2026

		dhe rural	dhe planet gjenerale urbane				subjektive		
		Zbatim jo i plotë i rregullativës së brendshme që lidhen me fushën e planifikimit urban dhe rural		5	9	45	Të rritet mbikëqyrja e zbatimit të rregullativës së brendshme	Drejtoria për Urbanizëm dhe Planifikim dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
							Të sigurohet trajnimi i stafit në fushën e planifikimit urban dhe rural		
		Kualifikimi i pamjaftueshëm i personelit për hartimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të dokumenteve për planifikim urban dhe rural		3	9	27	Të sigurohet personel adekuat profesional për planifikim urban dhe rural		
							Të sigurohet trajnimi i stafit në fushën e planifikimit urban dhe rural		
		Mbikëqyrja jo efikase mbi zbatimin e aktiviteteve të planifikimit urban dhe rural		5	8	40	Kontrollimi dhe raportimi i rregullt për zbatimin e aktiviteteve të planifikimit urban dhe rural	Kryetari i Komunës, Drejtoria për Urbanizëm dhe Planifikim	Në vazhdimësi
5.	STANDARDET E NDËRTIMIT DHE KONTROLLI	Mungesa e kontrolleve konsistente mbi ndërtimet (vend punishtet)	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	7	9	63	Shtimi i kontrolleve në vendet e ndërtimit, me qëllim të ndalimit me kohë të ndërtimeve pa leje.	Kryetari i Komunës, Drejtoria për Inspektion	
		Mungesë e stafit adekuat për kontrollimin e	dhe planet gjenerale urbane	3	10	30	Të sigurohet personel adekuat profesional për planifikim urban dhe rural	Drejtoria për Urbanizëm dhe Planifikim	

		ndërtimeve							
						Të sigurohet trajnimi i stafit në fushën e planifikimit urban dhe rural	Drejtoria për Urbanizëm dhe Planifikim dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi	
6.	INSPEKTIMET	Mungesa e planifikimit të duhur të inspektimeve	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	3	7	21	Të sigurohet plani vjetor i inspektimeve për çdo fushë duke u bazuar në vlerësimin e rrezikut.	Drejtoria e inspekcioni	Në vazhdimësi
		Mungesa e kapaciteteve profesionale të inspektorëve		7	9	63	Organizimi i trajnimeve profesionale për inspektorët	Drejtoria e inspektionit, Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
		Numër i pamjaftueshëm i inspektorëve		8	8	64	Të sigurohet numër i mjaftueshëm i inspektorëve nga personeli i brendshëm i komunës ose punësime të reja	Drejtoria e inspektionit, Njësia e Burimeve Njerëzore	Implementohet brenda 6-9 muajve
		Mungesa e kontrolleve mbi operatorët ekonomik	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	7	8	56	Fuqizimi i sistemit të kontrolleve mbi funksionimin e operatorëve të biznesit. Të rriten gjobat për operatorët pa regjistrim dhe licenca valide të biznesit	Drejtoria e inspektionit	Në vazhdimësi
		Mungesa e transparencës për punën e njësisë së inspektimit	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	5	8	40	Ka nevojë që në Drejtorinë e Inspeksionit të publikojë në baza vjetore listën e bizneseve të inspektuara dhe shpeshhtësinë e inspektimeve	Drejtoria e inspektionit Njësia për Informim	Në vazhdimësi

7.	ARSIMI PUBLIK	Planifikimi i shërbimeve arsimore jo adekuat dhe i paefektshëm	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	4	9	36	Të sigurohet planifikim i shërbimeve arsimore bazuar në nevojat dhe dinamikën e rritjes së numrit të nxënësve.	Kryetari i Komunës dhe Drejtoria e Arsimit	Implementohet brenda viteve 2024/2025
		Inspektimet e pa mjaftueshme të procesit mësimor		6	7	42	Të hartohet plani i inspektimeve dhe mbikëqyrja e zbatimit të tij	Drejtoria e Arsimit	Në vazhdimësi
		Rekrutimi i stafit në sektorin e edukimit nuk është efikas		4	9	36	Rekrutimi i stafit të duhur arsimor, kujdesi i veçantë në marrjen e stafit për zonat ku ka nevojë; urgjente. Rishikimi i procedurave operacionale për rekrutimin e stafit në sektorin e edukimit për të siguruar kontrolle adekuate të integritetit, p.sh. përfshirja e OJQ-ve, aktorëve të tjerë të jashtëm në panelet intervistuese, dhe rritja e transparencës së procesit të intervistimit, rritja e publicitetit të rezultateve të përzgjedhjes.	Drejtoria e Arsimit	Në vazhdimësi
		Siguria e dobët fizike e shkollave		7	9	63	Përmirësimi i sigurisë fizike të shkollave me rekrutimin e stafit profesional të sigurisë	Drejtoria e Arsimit	Në vazhdimësi
8.	SHËNDETËSIA DHE MIRËQENIA SOCIALE	Hapësira dhe Infrastruktura shëndetësore jo efikase në ofrimin e shërbimeve shëndetësore.	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës si dhe planet dhe	5	8	40	Rishikimi dhe revidimi i prioriteteve për përmirësime në infrastrukturë dhe sigurimin e hapësirave të nevojshme për shërbime shëndetësore.	Drejtoria për Shëndetësi dhe mirëqeni sociale	Implementohet brenda viteve 2024/2025

		Mangësi në rregullativën e brendshme lidhur me ofrimin e shërbimeve shëndetësore dhe zbatimi jo i plotëi saj	strategjitë në shëndetësi	7	8	56	Të rishikohet rregullativa e brendshme me qëllim të përmirësimit dhe plotësimit.	Kryetari i Komunës dhe Drejtoria për Shëndetësidhe mirëqeni sociale	Implementohet brenda viteve 2024/2025/2026
							Të shtohet kontrolli i zbatimit të rregullativës.	Drejtoria për Shëndetësi dhe mirëqeni sociale dhe drejtuesit e institucioneve shëndetësore	Në vazhdimësi
		Mungesa e transparencës në punën e Qendrës për Punë Sociale	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	7	9	63	Rritja e transparencës në punën e Qendrës për Punë Sociale, përmes mundësimit të qasjes në informata në ueb faqe të saj lidhur me aktivitetet e kryera me informata të plota	Drejtoria për Shëndetësi dhe Mirëqenie Sociale	Në vazhdimësi
9.	SHËRBIMET PUBLIKE DHE LICENCIMI I TYRE	Efikasitetit, efektivitetit, cilësia e transparencës jo e kënaqshme në ofrimin e shërbimeve publike Menaxhimi i pamjaftueshëm i rrezikut në menaxhimin e mbeturinave	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës si dhe planet dhe strategjitë në shëndetësi Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës si dhe planet	5	8	40	Të zhvillohen aktet nënligjore si dhe qartësimi i procedurave për lejet për shërbimet përkatëse publike.	Kryetari i Komunës dhe Drejtoria përkatëse për shërbime publike dhe licencimin e tyre	Në vazhdimësi
							Të krijohen aplikacione elektronike për shërbimet publike që mund të ofrohen në mënyre elektronike .	Drejtoria për Administratë dhe njësia e TIK-ut	
							Të zvogëlohet mundësia e kontakteve mes palëve të interesuara dhe zyrtarit që merr vendim (vendimi të merret nga	Mbikëqyrësi i shërbimeve publike	Në vazhdimësi

					zyrtari profesional, ndërsa pagesa dhe dërgimi i vendimit të bëhet në zyrat pritëse nga zyrtari tjetër					
					Të rritet profesionalizmi i stafit përmes trajnimeve, shkëmbimit të përvojave, punëtorive	Drejtoria përkatëse për Shërbime Publike dhe Njësia e Burimeve Njerëzore				
					5	9	45	Rritja e rrezikut në menaxhimin e mbeturinave; përmirësimi i kornizës strategjike me hartimin dhe miratimin e një rregulloreje komunale të Menaxhimit të Mbeturinave; sigurimi i kontroleve stërikte dhe i llogaridhënies së operatorëve;	Drejtoria përkatëse për Shërbime Publike	Në vazhdimësi
					4	9	36	Të zhvillohet rregullativa e brendshme duke përcaktuar kritere të qarta që adresojnë rreziqet kryesore në procesin e licencimit të cilat parandalojnë vendime subjektive	Kryetari i Komunës dhe Drejtoria përkatëse për licencimin e shërbimeve	Implementohet brenda viteve 2024/2025
					3	9	27	Të sigurohet trajnimi i stafit për licencimin e shërbimeve	Drejtoria përkatëse për licencimin e shërbimeve dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
					Mangësi në rregullativën e brendshme lidhur me licencimin e shërbimeve					
					Kualifikimi i pamjaftueshëm i personelit për licencimin e shërbimeve					

10	KOMUNIKIMI ME PALË TË JASHTME TË INTERESIT	Mungesa e transparencës dhe konsultimeve me palë të jashtme të interesit gjatë hartimit të rregulloreve dhe buxheteve komunale	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	6	8	48	Të rritet transparencia dhe të merren masa për konsultime me palë të jashtme të interesit gjatë zhvillimit të rregulloreve komunale dhe të buxhetit (postimi i projekt-rregulloreve në ueb faqe, inicimi i diskutimeve publike, fokus grupe etj.)	Kryetari i Komunës, Drejtoria përkatëse dhe Njësia e Informimit	Në vazhdimësi
		Mungesa e partneritetit me shoqërinë civile në fushën e anti- korrupsionit dhe bashkëpunimit me komunitetin e bizneseve		7	9	63	Të zhvillohen partneritete me shoqërinë civile në fushën e anti-korrupsionit duke themeluar grupe pune teknike për menaxhimin e riskut në fushat e ndjeshme dhe të brishta ndaj korrupsionit dhe të sigurohet përfshirja e OJQ-ve.		
							Të forcohen mekanizmat e konsultimeve me bizneset përmes takimeve periodike konsultative Të rritet rrjedha e informacionit drejt medias dhe publikut lidhur me parandalimin e korrupsionit dhe të aktiviteteve të luftës kundër tij.		

11	DREJTORIA PËR PRONË, GJOD EZIDHE KADASTËR	Mungesa e transparencës për përdorimin e dokumenteve	Ekziston programi i AKK dhe manuale, ku bëhet regjistrimi i ndërrimeve kadastrale si dhe krijohet historiati i punës.	4	9	36	Rritja e përdorimit të e-shërbimit dhe monitorimi elektronik i dokumenteve, të rritet transparenca	Drejtoria për Gjeodezi, Kadastër dhe Pronë	Në vazhdimësi
		Mungesa e kapaciteteve brenda njësisë kadastrale	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	6	8	48	Rritja e zhvillimit profesional i stafit sipas nevojës. Ofrimi i trajnimeve rifreskuese/të vazhdueshme për rregullat e reja ose kornizat për matje kadastrale. Licencimi i KP për gjeodezi e ka lehtësuar punën e matjes në teren	Drejtoria për Gjeodezi, Kadastër dhe Pronë Njësia e Personelit	Në vazhdimësi
12	DREJTORIA PËR KULTUR, RINI, SPORT DHE MËRGATË	OJQ-të dhe organizatat sportive nuk zgjidhen rregullisht	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunë	6	8	48	Ndërmarrja e masave për përzgjedhjen e rregullt të OJQ-ve dhe organizatave sportive	Drejtoria për Kulturë, Rini Sport dhe Mërgatë	Në vazhdimësi

Korniza strategjike për kulturë, rini dhe sport nuk ekziston	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	5	8	40	Përmirësimi i kornizës strategjike për Kulturë, Rini dhe Sport duke hartuar Planin e Veprimit komunal për Rini, Kulturë dhe Sport. Të gjitha aktivitetet kulturore sportive dhe rinore, të planifikohen me buxhet për çdo vit nga DKRSM-ja	Drejtoria për Kulturë, Rini Sport dhe Mërgatë	Implementohet brenda viteve 2024/2025/2026
Mungesa e kapaciteteve profesionale e punëdhënësve sportiv	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	7	8	56	Krijimi i një programi specifik për forcimin e kapaciteteve për punëdhënësit sportiv, si dhe për personat përgjegjës për menaxhimin e zonave sportive. Të sigurohet se menaxhimi i integritetit të bëhet pjesë e saj. DKRSM, siguron mjetet financiare nga kategoria e subvencioneve për klube sportive OJQ dhe nga aspekti infrastrukturor me objekte dhe hapësira për zhvillim të aktiviteteve	Drejtoria për Kulturë, Rini, Sport dhe Mërgatë	Në vazhdimësi

**DREJTORIA
PËR BUJQËSI,
PYLLTARI DHE
ZHVILLIM
RURAL**

Numri i pamjaftueshëm i programeve të integritetit, etikës dhe pajtueshmërisë për të rinj	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	4	8	32	Zbatimi i programeve të integritetit, etikës dhe pajtueshmërisë dhe fushat për të rinjtë	Drejtoria për Kulturë, Rini dhe Sport	Në vazhdimësi
Kritere jo të qarta dhe transparencë e pamjaftueshme në ndarjen e subvencioneve për zhvillimin e bujqësisë dhe sektorëve tjerë Mungesa e vetëdijes për rreziqet në	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	6	8	48	Të zhvillohet rregullativa e brendshme duke përcaktuar kritere dhe procedura të qarta për ndarjen e subvencioneve dhe për të parandaluar vendime arbitrare dhe praktika korruptive	Kryetari i Komunës, Drejtoria për Bujqësi, Pylltari dhe Zhvillim Rural	Në vazhdimësi
		5	8	40	Pjesëmarrja e shoqërisë civile në vlerësimin e kërkesave për ndarjen e subvencioneve	Drejtoria për Bujqësi, Pylltari dhe Zhvillim Rural	Në vazhdimësi

sektorin e bujqësisë
dhe pylltarisë
Kontrolli jo efikas
mbi zbatimin e
shërbimeve të
zhvillimit të
përdorimit të tokave

7	8	56	Rritja e ndërgjegjësimit të qytetarëve në lidhje me menaxhimin e rreziqeve specifike në sektorin e bujqësisë dhe pylltarisë dhe rreth burimeve alternative të ngrohjes	Drejtoria për Bujqësi, Pylltari dhe Zhvillim Rural	Në vazhdimësi
7	8	56	Rritja e kontrollit mbi zbatimin e shërbimeve të zhvillimit dhe përdorimit të tokës		Në vazhdimësi