

PLANI PËR INTEGRITET
2024 - 2026



KOMUNA E PEJËS

2024, Pejë

Përmbajtja

1. Hyrja	3
2. Deklarata e Integritet.....	4
3. Parimet e menaxhimit të Integritetit.....	6
3.1 Lidershipi.....	6
3.2 Përfshirja e personelit	6
3.3 Qasja sistemore.....	6
4. Objektivat e Planit të Integritetit	7
5. Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit.....	7
5.1 Fazat e zhvillimit të Planit të Integritetit.....	8
5.1 Metodologjia e vlerësimit të rrezikut.....	9
5.1.1 Matrica vlerësimit të rrezikut	9
7.1.1 Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut	10
6. Monitorimi i zbatimit të Planit të Integritetit dhe raportimi.....	11
7. Fushat e rrezikut.....	12
7.1 Fushat e përgjithshme të Rrezikut	12
7.2 Fushat specifike të rrezikut.....	12

1. Hyrja

Në pajtim me nenin 25 Ligjit nr.08/l-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit dhe në përputhje me “Metodologjinë e Planeve të Integritetit” të cilat obligojnë të gjitha institucionet të hartojnë dhe miratojnë planet e integritetit, komuna e Pejës me Vendim të Kryetarit të Komunës ka nxjerrë Vendim për Grupin punues për hartimin e Planit të Integritetit, më datën 18.01.2024 ka përditësuar Planin e Integritetit për periudhën 2024 -2026.

Plani i integritetit është një dokument brendshëm tre (3) vjeçar dhe përditësohet çdo vit.

Është një proces i dokumentuar për të vlerësuar nivelin e cënueshmërisë së integritetit brenda Institucionit dhe që ofron masa për menaxhimin e integritetit për të arritur objektivat e integritetit të Institucionit.

Plani rithekson përkushtimin e komunës së Pejës për të shtuar dhe fuqizuar kontrollet ekzistuese operative në të gjitha aktivitetet brenda fushëveprimit të komunës së Pejës.

Plani përshkruan masat e bazuara në rrezik për arritjen e objektivave të institucionit dhe forcimin e sundimit të ligjit, si dhe vlerat dhe standardet profesionale.

2. Deklarata e Integritet

Ne, në vazhdimësi bëjmë përpjekje të fuqishme për të rritur efikasitetin, trajtimin dhe cilësinë e shërbimeve publike dhe kështu në mënyrë të dukshme dhe të konsiderueshme, përmirësojmë kushtet e jetesës dhe të biznesit për komunitetin lokal.

Ne jemi të vetëdijshëm për mundësitë e sjelljeve keqpërdoruese dhe korruptive, për shkak të fushës së gjerë të ofrimit të shërbimeve dhe të shpenzimeve të buxhetit të planifikuar vjetor. Ekziston një potencial serioz për ushtrim të parregullt të pushtetit të monopolit të cilin ne duhet ta menaxhojmë me llogaridhënie, me përgjegjësi dhe me efikasitet.

Ne gjithashtu e kuptojmë mirë mandatin tonë për ta luftuar korrupsionin lokal. Drejtuesit e komunës janë të vendosur të zbatojmë me vendosmëri politikën “zero tolerancë” ndaj korrupsionit, kur ai zbulohet dhe të sigurojë se korrupsioni , mashtrimi, keqadministrimi apo çdo shkelje tjetër e integritetit apo e ndonjë natyre të ngjashme nuk do të tolerohet. Të gjitha shkeljet e mundshme do të hetohen, dhe ndaj atyre që janë përgjegjës do të merren masa. Këtu hyjnë edhe ngritja e akuzave penale, veprimet administrative dhe korrigjime sipas nevojës.

Është përgjegjësi e të gjithë stafit tonë që të gjitha incidentet e mashtrimit dhe të korrupsionit, apo shkeljet e tjera të integritetit me natyrë të ngjashme t’i raportojë tek mbikëqyrësit e tyre. Një tjetër mënyrë raportimi do të bëhet përmes paraqitjes së informacionit përmes mekanizmit të caktuar për paralajmërim. Këto do të trajtohen me konfidencialitetin më të thellë dhe nuk do të zbulohen apo diskutohen me palë të tjera përveç atyre që janë ngarkuar me hetimin e këtyre raportimeve. Në mënyrë që të sigurohen informata nga burime të ndryshme të mbikëqyrjes së qytetarëve, ne inkurajojmë të gjithë ata që kanë informacione për korrupsion apo shkeljeve tjera të integritetit, të raportojnë përmes linjën telefonike kundër korrupsion si një mekanizëm funksional për raportim.

Ne do të bëjmë përpjekje të vazhdueshme të përcaktojmë ekspozimet e mundshme 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 korrupsionit të cilat mundësojnë forcimin e sundimit të ligjit dhe besimin e qytetarëve në punën e organeve të administratës komunale.

Të gjithë ne jemi përgjegjës për parandalimin e efikas, zbulimin me kohë dhe hetimin e korrupsionit, mashtrimit apo çdo shkeljeje tjetër të integritetit në komunë. Ne jemi të vendosur që: në realizimin e mandatit dhe detyrave tona të veprojmë ndershëm, guximshëm, të matur, moralshëm, drejtë dhe me profesionalizëm. Të mos përdorim asnjëherë detyrën zyrtare si dhe qasjen e besuar në resurset publike, duke përfshirë qasjen në informata për përfitime personale për ne apo të tjerët, apo për qëllime të avancimit në detyrë.

Të ndërmarrim të gjithë hapat e nevojshëm për të parandaluar dhe zgjidhur çfarëdo konflikti real, të dukshëm apo potencial të interesit ndërmjet përgjegjësive tona zyrtare dhe çështjeve tona private në të mirë të interesit publik. Të përmbahemi nga përfshirja në çfarëdo biznesi apo transaksioni apo nga të pasurit e çfarëdo interesi financiar apo interesi tjetër personal, që është apo mund të dalë të jetë në përputhje jo të plotë me kryerjen e detyrave zyrtare. Të shmangim nepotizmin dhe favorizimin në punësim dhe ofrimin e shërbimeve komunale. Të përmirësojmë konsiderueshëm politikën tona parandaluese të korrupsionit duke zbatuar me përpikëri planin e integritetit. Të përmbahemi nga çfarëdo sjellje që mund të humbë vlerën e imazhit të integritetit apo profesionalizmit të komunës

Andaj, unë deklaroj përkrahjen time të plotë dhe përkushtimin tim maksimal për të gjitha përpjekjet që fuqizojnë, zhvillojnë dhe përmirësojnë vazhdimisht sistemin e menaxhimit të integritetit brenda Komunës së Pejës.


Gazmend MEXHERRI
Kryetar i Komunës së Pejës



3. Parimet e menaxhimit të Integritetit

3.1 Lidershipi

Menaxhmenti i lartë duhet në mënyrë të dukshme 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. Është shumë e rëndësishme që ky përkushtim të jetë i vazhdueshëm në mënyrë që të kuptohet dhe të shihet mirë nga të gjitha palët e interesit, të jashtme dhe të brendshme.

3.2 Përfshirja e personelit

Është shumë e rëndësishme pjesëmarrja e secilit punëtor 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 efektiv i jashtëm dhe i brendshëm dhe koordinimi janë 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.

3.3 Qasja sistemore

Identifikimi i fushave potenciale të korrupsionit dhe menaxhimi i proceseve të ndërlidhura për të siguruar integritet kërkon qasje sistemore. Kërkohet nga organizatat që të kushtojnë vëmendje të gjitha komponentëve të sistemit dhe të analizojnë marrëdhënien dhe ndërvarësinë ndërmjet tyre.

4. Objektivat e Planit të Integritetit

Objektivi kryesor i Planit të Integritetit është të rrisë dhe të rëndisë 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 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 publikut mbi rreziqet e korrupsionit, sensibilizimi i qytetarëve dhe bizneseve 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.
- Krijimi dhe mirëmbajtja e partneriteteve në luftën kundër korrupsionit dhe sjelljeve jo etike si dhe forcimi i sundimit të ligjit.

5. 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 cënueshmërisë të identifikuar dhe të vlerësuar 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 cënueshmërinë 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 cënueshmërisë së integritetit për të gjitha fushat e funksionimit të komunës. Të gjithë të punësuarit kanë pasur 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.

5.1 Fazat e zhvillimit të Planit të Integritetit

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

- **Faza e parë:** Drejtuesi/personi përgjegjës te institucionit merr vendim për emërimin e një Koordinatorit dhe Grupit Punues për hartimin e Planit të Integritetit. Ky grup pune përbëhet nga një numër i arsyeshëm anëtarësh, në varësi të kompleksitetit të institucioni ose numrit të punonjësve. Grupi punues shqyrton kornizën ligjore (rregulloret, planet, kontrollin e brendshëm të auditimit, sistematizimin dhe përshkrimin e vendeve të punës, si dhe burime të tjera informacioni për fushat dhe proceset e punës).
- **Faza e dytë:** Grupi punues përpilon pyetësorin gjithëpërfshirës, si dhe mund të realizoj intervista me qëllim të përpunimit të sondazhit të vetëvlerësimit. Mbi bazën e rezultatit të pyetësorit, përcaktohen fushat e rrezikut dhe identifikimi i rreziqeve.
- **Faza e tretë:** Grupi punues përdorë të dhënat e siguruar për t'i përpiluar tabelat e rrezikut dhe të adresojnë cënueshmërinë e integritetit dhe propozon masat për përmirësim. Në fund, Institucioni publikon planin e integritetit dhe miraton masat për përmirësimin e integritetit për periudhën tre (3) vjeçare.

5.1 Metodologjia e vlerësimit të rrezikut

Metoda e Vlerësimit të rreziqeve përcakton probabilitetin e shfaqjes dhe pasojave të cenimit të integritetit dhe formave të tjera të sjelljes së paligjshme ose jo etike.

Përmes vlerësimit të rrezikut përcaktohet mundësia e ndodhjes dhe niveli i pasojës, i cili mund të jetë: i ulët/i mesëm/i lartë. Niveli përfundimtar i rrezikut përcaktohet sipas matricës së rrezikut, në formën e një kombinimi mes mundësisë dhe pasojës.

5.1.1 Matrica vlerësimit të rrezikut

Matrica e vlerësimit të rrezikut mundëson të llogaritet rreziku në një fushë, aktivitetet e 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	Red									
		9	Red									
		8	Red									
		7	Red									
	Mesatar	6	Yellow							Red		
		5	Yellow							Red		
		4	Yellow							Red		
		3	Yellow							Red		
	Vogël	2	Green			Yellow				Red		
		1	Green			Yellow				Red		
		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 pasojën/ndikimin, duke përdorur matricën e rrezikut, " ndikimi (1 - 10) x pasoja (1 - 10) ", treguar në figurën si më lartë.

7.1.1 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 pika	16 - 48	49 - 100

-  Rreziku me intensitet të ulët – mundësia e ndodhjes së korrupsionit ose formave tjera të cenimit të integritetit është shumë e vogël për shkak të masave ekzistuese të kontrollit.
-  Rreziku me intensitet të mesëm – ndodhja e korrupsionit ose formave tjera të cenimit të integritetit është e mundur, por masat e kontrollit menaxhojnë këtë rrezik.
-  Rreziku me intensitet të lartë – korrupsioni ose format e tjera të cenimit të integritetit janë tashmë të pranishëm në këtë proces ose ka të ngjarë të ndodhin.

6. Monitorimi i zbatimit të Planit të Integritetit dhe raportimi

Zbatimi i Planit të Integritetit do të monitorohet në vazhdimësi nga Zyrtari përgjegjës brenda institucionit dhe nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit.

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 hartim ashtu edhe në zbatim, dhe se procedurat janë kuptuar, si dhe plani integriteti është ndjekur.

Raportimi i rregullt siguron se zbatimi i Planit bëhet në përputhje me orarin dhe se rezultatet e planifikuara janë arritur. Gjithashtu, pas hartimit të raportit për zbatimin e planit të integritetit nga zyrtari përgjegjës brenda një institucion, raporti duhet të dërgohet për vlerësim në Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit.

7. Fushat e rrezikut

7.1 Fushat e përgjithshme të Rrezikut

Fushat e përgjithshme të rrezikut shembull janë:

- Fusha e menaxhimit financiar;
- Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore;
- Fusha e kontrollit, auditimit dhe të mekanizmave kundër korrupsionit;
- Komunikimi dhe informimi;
- Ruajtja dhe siguria e të dhënave dhe dokumenteve etj.

7.2 Fushat specifike të rrezikut

Fushat specifike mund të ndryshojnë varësisht nga specifikat e Institucionit.

Fushat e specifike të rrezikut shembull janë:

- Prokurimi publik;
- Administrata Komunale;
- Menaxhimi i pronës;
- Subvencionet, grandet dhe bursat;
- Planifikimi urban dhe rural;
- Standardet e ndërtimit dhe kontrolli;
- Inspektimet;
- Ofrimi i shërbimeve të shëndetit publik;
- Licencimi i shërbimeve;
- Menaxhimi i projekteve/kontratave.

FUSHAT E PËRGJITHSHME TË RREZIKUT

FUSHAT E PËRGJITHSHME TË RREZIKUT									
Identifikimi i rrezikut			Intensiteti i rrezikut				Masat ndaj rrezikut		
N r.	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistues e të kontrollit	Gjasat	Ndikimi	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, Kryetari i Kuvendit, drejtuesit e organeve dhe drejtuesit e drejtorive komunale	Deri në tremujorin e fundit 2024
		Opinion publik negativ dhe humbja e besimit të publikut në punën e administratës komunale dhe Kuvendit Komunal		2	7	14	Përditësimi i informatave në uebfaqen e Komunës për t'i informuar qytetarët dhe mediat për aktivitetet e komunës		

	për shkak të transparencës së pamjaftueshme				Informimi i vazhdueshëm i qytetarëve me procedurat për hartimin, miratimin e akteve me interes publik me qëllim të përfshirjes së tyre në vendimmarrje	Zyra për Informim në bashkëpunim me Kryetarin e Komunës, Kryesuesin dhe Drejtoritë	Gjatë tërë vitit
	Mospërputhja dhe paqartësia e përgjegjësive në administratën komunale	3	8	24	Rishikimi i organizimit të brendshëm të administratës përmes Rregullores për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës.	Njësia e Burimeve Njerëzore	Deri në tremujorin e dytë 2024
	Mos përcaktimi i qartë i përgjegjësive për monitorimin dhe raportimin e zbatimit të Planit të Integritetit	2	6	12	Të përcaktohen përgjegjësitë sa i përket monitorimit dhe raportimit për zbatimin e Planit të Integritetit	Kryetari i Komunës dhe drejtuesit e organeve komunale	Pas miratimit të Planit të Integritetit
	Mos monitorimi dhe raportimi mbi zbatimin e Planit të Integritetit	2	9	18	Të monitorohet dhe raportohet çdo gjashtë muaj zbatimin e 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	Menaxheri i integritetit, Koordinatori dhe Grupi Punues i	Çdo gjashtë muaj tek Kryetari, një herë në vit

							për përmirësime.	integritetit .	para Kuvendit
2.	POLITIKA E BURIMEVE NJERËZORE, SJELLJA ETIKE DHE PROFESIONAL E E TË PUNËSUARVE	Mos plotësimi i vendeve të punës me staf adekuat dhe të mjaftueshëm	Ligjet, aktet nënligjor e; dhe aktet e brendsh me të komunës	2	7	14	Zhvillimi dhe miratimi i Planit të Personelit	Njësia e Burimeve Njerëzore	Dhjetor të çdo viti
		Profesionalizmi dhe kompetenca e pamjaftueshme e të punësuarve.		3	6	18	Zbatimi i parimit të meritës gjatë procedurave të punësimit	Njësia e Burimeve Njerëzore	Në çdo fund vit
							Të bëhet analiza e nevojave për trajnime	Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive	
							Trajnimi i vazhdueshëm i të punësuarve		
		Të bëhet vlerësimi i ndikimit të trajnimeve të mbajtura							
Përshkrimet e vendeve të punës të nëpunësve të pa qarta		2	7	14	Të bëhet rishikimi i detyrave të punës si dhe harmonizimi i tyre me Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës.	Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve.	Deri në tremujorin e tretë 2024		
		2	7	14	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	Deri në tremujorin e tretë 2024		

			2	7	14	Të ju ri-dorëzohet përshkrimi i vendit të punës të gjithë nëpunësve	Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë nëpunësit	Deri në tremujorin e tretë 2024
	Mos zbatimi dhe monitorimi i Kodit komunal të etikës për gjithë zyrtarët komunal përfshirë zyrtarët publik dhe të zgjedhurit dhe të emëruarit.		2	8	16	Monitorimi i zbatimit të obligimeve dhe të drejtave sipas Kodit të Etikës për gjithë zyrtarët komunal përfshirë zyrtarët publik dhe të zgjedhurit dhe të emëruarit	Njësia e Burimeve Njerëzore	Tërë vitin
	Mungesa e informimit dhe sensibilizimit për ekzistencën e kodit të etikës për stafin drejtues dhe stafin tjetër të komunës		1	9	9	Shpërndarja e Kodit të Etikës për të gjithë zyrtarët komunal dhe organizimi i takimeve për informim me përmbajtjen e Kodit.	Njësia e Burimeve Njerëzore	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		1	6	24	Njesisë për Burime Njerëzore krijon një regjistrim për regjistrimin e dhuratave të pranuar nga nëpunësit; Të krijohet këndi i ekspozimit të	Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë nëpunësit publik	Në vazhdimësi

Republikës së Kosovës)					dhuratave protokollare brenda institucionit komunal Të informohet stafit për rregullat e pranimit të dhuratave.	Njësia e Burimeve Njerëzore dhe njësit e tjera	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.	Njësia e Burimeve Njerëzore, Kryetari i Komunës i Kuvendit dhe drejtuesit e drejtorive	Deri në 3 mujorin e dytë
					Të gjithë nëpunësit publik të punësuar dhe ata të cilët do të rekrutohet, të nënshkruajnë deklaratën e integritetit në bazë të secilës nëpunësi do të merr përgjegjësin përkatëse	Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë nëpunësit publik	Në vazhdimësi (sepse do të ketë rekrutime gjatë vitit)

3.	PLANIFIKIMI DHE MENAXHIMI I BUXHETIT DHE FINANCAVE	Planifikimi jo adekuat i buxhetit vjetor komunal.	Ligjet, aktet nënligjor e; dhe aktet e brendsh me të komunës	2	7	14	Të sigurohet pjesëmarrja e të gjitha palëve relevante gjatë planifikimit të buxhetit;	Drejtoria për Buxhet dhe Financa	Në vazhdimësi Kur ka diskutime si për Buxhet ashtu edhe për KAB
						Organizimi i trajnimeve dhe punësive përkatëse për personelin për planifikim të buxhetit	Njësia e Burimeve Njerëzore dhe Drejtoria për Buxhet dhe Financa		
		Shpenzimi i buxhetit jo në mënyrë adekuate dhe jo mjaftueshëm transparent		2	7	14	Hartimi dhe miratimi i planit të shpenzimeve	Kryetari i Komunës dhe drejtoria për buxhet dhe financa	Pas aprovimit të buxhetit vjetor
							Raportim i rregullt për shpenzimet buxhetore.	Drejtoria për Buxhet dhe Financa	Në vazhdimësi sipas periudhave raportuese
							Publikimi i planit të shpenzimeve në ueb faqen e komunës	Njësia për informim	
							Të sigurohet mbikëqyrja e mbi zbatimin e buxhetit nga KPF	Drejtoria për Buxhet dhe Financa dhe KPF	Çdo tremujor
							Raportim i rregullt për shpenzimet buxhetore dhe realizimin e buxhetit	Drejtoria për Buxhet dhe Financa	Çdo tremujor

		Inventarizimi dhe regjistrimi joefikas i aseteve komunale		5	6	30	Të përditësohet regjistri i brendshëm i aseteve të komunës gjatë tërë vitit	Drejtoria për Buxhet dhe Financa	Deri në tremujorin e dytë vazhdimësi
4.	RUAJTJA DHE SIGURIA E TË DHËNAVE DHE DOKUMENTACIONIT	Siguria e pamjaftueshme e të dhënave në sistemet e teknologjisë informative si dhe përdorimi i tyre për qëllime jozyrtare	Ligjet, aktet nënligjorë; dhe aktet e brendshme të komunës.	4	9	36	Zhvillimi dhe miratimi i procedurës së punës për proceset që realizohen përmes sistemeve të teknologjisë informative	Kryetari i Komunës, Drejtoria e Administratës dhe sektori i TIK	Në vazhdimësi
							Të sigurohet informimi për të gjithë të punësuarit lidhur me rrezikun nga mashtrimet dhe korrupsioni që kanë të bëjnë me sigurinë e informacionit dhe shfrytëzimin e të dhënave të kompjuterizuara	Drejtoria e Administratës dhe sektori i TIK	Në vazhdimësi gjatë viteve
		Trajtimi jo adekuat i dokumentacionit zyrtar dhe informacionit		3	8	24	Zbatimi dhe monitorimi i Kodit të Etikës	Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi

FUSHAT E PËRGJITHSHME TË RREZIKUT

Identifikimi i rrezikut			Intensiteti i rrezikut				Masat ndaj rrezikut		
Nr.	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistues e 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 nënligjor e; dhe aktet e brendsh me të komunës	2	8	16	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.	Kryetari i Komunës, Komisioni i auditimit, Njësia e auditimit	Në vazhdimësi
					Të sigurohen auditime rast pas rasti për të vërtetuar të gjeturat gjatë inspektimeve				
		Mungesa e mbikëqyrjes adekuate, profesionale zbatimin e rekomandimeve		3	9	27	Zhvillimi i një plani për zbatimin e rekomandimeve të auditimit	Kryetari i Komunës	
						Raportim i rregullt mbi zbatimin e rekomandimeve të auditimit	Grupi Punues	Në vazhdimësi	

		Mungesa e koordinimit ndërmjet Njesisë së AB, Komisionit të Auditimit dhe Kryetarit		3	8	24	Të përmirësohet sistemi i komunikimit mes njesisë së auditimit të brendshëm dhe organeve të tjera komunale.	Kryetari i Komunës, Njësia e AB, Komisioni i Auditimit	Në vazhdimësi
		Mungesa e kapaciteteve njerëzore brenda Njesisë së Auditimit		6	9	54	Rekrutimi i stafit të mjaftueshëm për funksionimin adekuat të Njesisë së Auditimit	Njësia e Burimeve Njerëzore	Deri në tremujorin e parë të vitit
2.	PROKURIMI PUBLIK	Përgatitje joefikase e specifikimeve të tenderit	Ligjet, aktet nënligjor e; 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 Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
							Organizimi i trajnimeve dhe punësive 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 ëeb faqen zyrtare të komunës	Njësia e prokurimit	Pas miratimit të planit të prokurimit
							Të caktohen auditime pas	Kryetari i Komunës,	Në vazhdimësi

						prokurimit dhe dhënies së kontratës për tenderë për të rishikuar respektimin e standardeve të specifikuara procedurale	Njësia e Auditimit të Brendshëm.		
						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	Krijimi i Sektorit për Menaxhimin e Projekteve dhe Trajnimi i personelit për menaxhimin e kontratave/projektit	Kryetari i Komunës, Njësia e prokurimit dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
		Mungesa apo mos rishikimi dhe përditësimi i dokumenteve strategjike për zhvillim ekonomik lokal	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të	4	9	36	Hartimi, rishikimi dhe përditësimi si dhe miratimi i dokumenteve strategjike për zhvillim ekonomik të komunës	Drejtoria për Zhvillim Ekonomik	Deri në tremujorin e Dytë 2024

3.	ZHVILLIMI EKONOMIK LOKAL DHE BUJQËSIA	Qëllimet dhe prioritetet e zhvillimit ekonomik të komunës të paqarta dhe jo-transparente.	komunës	6	8	48	Rishikimi i prioriteteve të zhvillimit ekonomik të komunës	Kryetari i Komunës, Drejtorja për Zhvillim Ekonomik	Deri në tremujorin e katërt 2024
							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 për zhvillim e bujqësisë dhe sektorëve tjerë		1	9	9	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	Drejtorja për Zhvillim Ekonomik. Drejtorja e Bujqësisë, Drejtorja e Kulturës, Rinisë dhe Sportit	Në baza vjetore
					Pjesëmarrja e shoqërisë civile në vlerësimin e kërkesave për ndarjen e subvencioneve	Kryetari i Komunës; Drejtorja për Zhvillim Ekonomik, Drejtorja e Bujqësisë, Drejtorja e Kulturës, Rinisë dhe Sportit	Çdo here kur shpërndahen subvencionet		

		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 Zhvillim Ekonomik dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
		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 Zhvillim Ekonomik	
4.	PLANIFIKIMI URBAN DHE RURAL	Mangësi në rregullativen e brendshme që lidhet me fushën e planifikimit urban dhe rural	Ligjet, aktet nënligjor e; aktet e brendshme të komunës dhe planet rregullative urbane	4	9	36	Hartimi, miratimi dhe zbatimi i Planit Zhvillimor dhe të Hartave Zonale	Drejtoria për Urbanizëm dhe Mbrojtje të Mjedisit dhe Kryetari i Komunës	Ka përfunduar, është masa e zbatimit
		Zbatim jo i plotë i rregullatives së brendshme që lidhen me fushën e planifikimit urban dhe rural		5	9	45	Të rritet mbikëqyrja e zbatimit të rregullatives së brendshme	Drejtoria për Urbanizëm dhe Mbrojtje të Mjedisit dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi sipas nevojave
		Mbikëqyrja jo efikase mbi zbatimin e aktiviteteve të planifikimit urban		5	8	40	Kontrollimi dhe raportimi i rregullt për zbatimin e aktiviteteve të planifikimit urban dhe rural	Kryetari i Komunës, Drejtoria e Urbanizmit Mbrojtje të	

		dhe rural						Mjedisit	
5.	STANDARDE TE NDËRTIMIT DHE KONTROLLI	Mungesa e kontrolleve konsistente mbi ndërtimet (vend punishtet)	Ligjet, aktet nënligjor e; aktet e brendsh me të komunës dhe	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 Urbanizëm dhe Mbrojtje të Mjedisit, Drejtoria e Inspeksionit (Dy njësi sepse janë te ndërlidhura)	Në vazhdimësi sepse ndërtimet nuk ndalen
		Mungesë e stafit adekuat për kontrollimin e ndërtimeve	planet rregullati ve urbane	3	10	30	Të sigurohet personel adekuat profesional për planifikim urban dhe rural	Drejtoria për Urbanizëm dhe Mbrojtje të Mjedisit	Në vazhdimësi sipas nevojës
							Të sigurohet trajnimi i stafit në fushën e planifikimit urban dhe rural	Drejtoria për Urbanizëm dhe Mbrojtje të Mjedisit dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
6.	INSPEKTIME T	Mungesa e planifikimit të duhur të inspektiveve	Ligjet, aktet nënligjor e; aktet e brendsh me të komunës	3	7	21	Të sigurohet plani vjetor i inspektiveve për çdo fushë duke u bazuar në vlerësimin e rrezikut.	Drejtoria për Punë Inspektuese	Çdo tre muaj
		Mungesa e kapaciteteve profesionale të inspektorëve		5	8	40	Organizimi i trajnimeve profesionale për inspektorët	Drejtoria e inspektiveve, Njësia e Burimeve Njerëzore	Sipas nevojave të shfaqura

		Numër i pamjaftueshëm i inspektorëve		3	8	24	Të sigurohet numër i mjaftueshëm i inspektorëve nga personeli i brendshëm i komunës ose punësime të reja	Drejtoria e inspektimeve, Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi kur shfaqet nevoja
7.	ARSIMI PUBLIK	Planifikimi i shërbimeve arsimore jo adekuat dhe i paefektshëm	Ligjet, aktet nënligjorë; aktet e brendshme të komunës	3	9	36	Të sigurohet planifikim i shërbimeve arsimore bazuar në nevojat aktuale	Drejtoria e Arsimit	Deri në tremujorin e tretë 2024
		Inspektimet e pamjaftueshme të procesit mësimor	me të komunës	3	8	24	Të hartohet plani i inspektimeve dhe mbikëqyrja e zbatimit të tij	Drejtoria e Arsimit	Në vazhdimësi
8.	SHËNDETI PRIMAR	Hapësira dhe Infrastruktura shëndetësore o efikase në ofrimin e shërbimeve shëndetësore.	Ligjet, aktet nënligjorë; aktet e brendshme të komunës si dhe planet dhe strategjit	5	7	35	Rishikimi dhe revidimi i prioriteteve për përmirësime në infrastrukturë dhe sigurimin e hapësirave të nevojshme për shërbime shëndetësore.	Drejtoria për Shëndetësi	Në vazhdimësi
		Mangësi në rregullativen e brendshme lidhur me ofrimin e shërbimeve shëndetësore dhe	ë në shëndetësi	3	9	36	Të rishikohet rregullativa e brendshme me qëllim të përmirësimit dhe plotësimit.	Drejtoria për Shëndetësi	Deri në tremujorin e dytë 2024 - 26

		zbatimi jo i plotë i saj				Të shtohet kontrolli i zbatimit të rregullativës.	Drejtoria për Shëndetësi dhe drejtuesit e institucioneve shëndetësore	Në vazhdimësi	
9.	SHËRBIMET PUBLIKE	Efikasitetit, efektivitetit, cilësia dhe transparencës jo e kënaqshme në ofrimin e shërbimeve publike	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës si dhe planet dhe strategjit ë në shëndetësi	5	8	40	Te sigurohet zbatimi i bazës ligjore	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 apo të ofrohen ato shërbime përmes platformës E-KOSOVA	Drejtoria për Administratë / njësia e TIK-ut	Në vazhdimësi
							Të zvogëlohet mundësia e kontakteve mes palëve të interesuara dhe zyrtarit që merr vendim (vendimi të merret nga zyrtari profesional, ndërsa pagesa dhe dërgimi i vendimit të bëhet në zyrrat pritëse nga zyrtari tjetër	Mbikëqyrësi i shërbimeve publike	Në vazhdimësi

							Të rritet profesionalizmi i stafit përmes trajnimeve, shkëmbimit të përvojave, punëtorive	Drejtoria për Shërbime Publike dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	
10.	KOMUNIKIM I 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 nënligjor e; aktet e brendsh me të komunës	2	8	16	Të rritet transparenca 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.)	Zyra për Informim	Në vazhdimësi
		Mungesa e partneritetit me shoqërinë civile në fushën e anti-korrupsionit dhe bashkëpunimit me komunitetin e bizneseve		5	9	45	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		Në vazhdimësi

						brishta ndaj korrupsionit dhe të sigurohet përfshirja e OJQ-ve.	Në drejtoritë ku zhvillohen procedurat e subvencioneve	
						Të forcohen mekanizmat e konsultimeve me bizneset përmes takimeve periodike konsultative	Kryetari i Komunës Drejtoria e Zhvillimit Ekonomik	Dy herë në vit Në tre mujorin e parë dhe të fundit
						Të rritet rrjedha e informacionit drejt medias dhe publikut lidhur me parandalimin e korrupsionit dhe të aktiviteteve të luftës kundër tij.	Zyra e Informimit dhe Zëdhënësi i Komunës	Vazhdimisht gjatë vitit