



**Republika e Kosovës**  
Republika Kosova  
Republic of Kosovo



**Komuna e Skenderajt**  
Opštine Skenderaj  
Municipality of Skenderaj

**PLANI PËR INTEGRITET**  
**PËR**  
**KOMUNËN E SKENDERAJT**  
**2024 – 2027**

## 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.....	9
6. Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit.....	9
6.1 Fazat e zhvillimit të Planit të Integritetit.....	10
6.2 Metodologjia e vlerësimit të rrezikut.....	11
6.1.1 Matrica vlerësimit të rrezikut.....	11
6.1.2 Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut .....	12
7. Monitorimit i zbatimit të planit të integritetit dhe raportimi .....	12
8. Fushat e rrezikut .....	14
8.1 Fushat e përgjithshme të rrezikut.....	14
8.2 Fushat specifike të rrezikut .....	15

## 1. Deklarata e Integritetit

Kjo deklaratë ka për qëllim ofrimin e një deklaratë gjithëpërfshirëse 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 Skenderajt 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 strategjike, të përcaktuara nga Strategjia e Kosovës Kundër Korrupsionit dhe Plani i Veprimit Kundër Korrupsionit 2013-2017, 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 standarde, parime dhe objektiva 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 kuncër-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.

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 efikas, zbulimin me kohë dhe hetimin e korrupsionit, 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 veprojme 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.

Kryetari i Komunës



## 2. Hyrja

Në pajtim me legjislacionin në fuqi dhe “Strategjinë Shtetërore Kundër Korrupsionit” të cilat obligojnë të gjitha institucionet të zhvillojnë dhe miratojnë planet e integritetit, Komuna e Skenderajt ka hartuar dhe miratuar Planin e Integritetit për periudhën 2023 -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 rithekson përkushtimin e Komunës së Skenderajt 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 konsiderohet si një mjet i rëndësishëm parandalues 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.

### **Plani i integritetit mundëson:**

- Identifikimin e rreziqeve përkatëse të korrupsionit në fusha të ndryshme të punës në një organizate 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 proaktiv të 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 vlerësimin të rrezikut që do ta ndihmojnë komunën të shpërndajë në mënyrë efektive burimet e disponoheshe kundër korrupsionit, që të shfrytëzohen në mënyrën më mirë të mundshme;
- Përmirësimin e kontrolleve operacionale 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 korrupsionit përmes trajnimit të synuar dhe ndërgjegjësimit, si dhe duke inkurajuar një bashkëpunësi 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 demonstron nga Komuna.

Me zbatimin e këtij Plani, 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, praktikën dhe përfshirjen e stafit.

Së fundmi, ne besojmë se duke implementuar këtë Plan, Komuna e Skenderajt 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 dhe integriteti funksional.

Në vijim të Strategjisë Kosovare Anti-Korrupsion dhe të Planit të Veprimit, ku Plani i Integritetit do të implementohet për gjatë viteve 2023-2026, në përputhje me ciklin e radhës të planifikimit strategjik anti-korrupsion.

Plani mbështetet në rezultatet e një planifikimi gjithëpërfshirës për integritetin dhe të një procesi vlerësimi të rrezikut që Komuna e Skenderajt, e ka bërë në periudhën 2023-2026. 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, praktikën relevante dhe nga përfshirja e stafit.

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

#### 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 Skenderajt, që ti kushtojnë vëmendje të gjitha komponentëve të sistemit dhe të analizojnë marrëdhënien dhe ndërvarësinë ndërmjet tyre.



## 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 e 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.

### 6.1.1 Matrica vlerësimit të rrezikut

Matrica e vlerësimit të rrezikut mundëson të llogaritet rreziku në 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 priorizimin 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

Intenziteti i rrezikut (gjasat X ndikimi)	Ulët	Mesatar	Lartë
	Probabiliteti/Gjasat		

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

### 6.1.2 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

- Rreziku 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.
- Rreziku me intensitet të mesëm – ndodhja e korrupsionit ose formave tjera të dëmtimit të integritetit është e mundur, por masat e kontrollit menaxhojnë këtë rrezik.
- Rreziku 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. Monitorimi i zbatimit 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 prioritetëve të rrezikut si dhe kanë identifikuar cilat mësimë 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 çasje sistematike, gjithëpërfshirëse dhe të integruar dhe luftimi në mënyrë proaktive 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 të 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.

Menaxheri i Integritetit raporton te Kryetari i Komunës çdo tre muaj mbi zbatimin e Planit të Integritetit dhe një herë në vit në Kuvendin e Komunës së Skenderajt.

**7.2 Menaxheri i Integritetit** - 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.
- Raporton te pakten një herë në vit në asamblenë komunale

## 8. Fushat e rrezikut

### 8.1 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.

## 8.2 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	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, Planin i Integritetit	5	9	45	Zhvillimi i metodologjisë për hartimin e Planit Zhvillimor të komunës dhe zbatimin e saj. Sigurimi i pjesëmarrjes së përfaqësuesve të të gjitha fushave përkatëse si dhe qytetarëve në zhvillimin e Planit Zhvillimor të komunës	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
		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 Informimi i vazhdueshëm i qytetarëve me procedurat për hartimin dhe miratimin e akteve me interes publik me qëllim	Kryetari i Komunës, Kryesuesi i Kuvendit, drejtuesit e organeve që janë në vartësi të Komunës dhe drejtuesit e drejtorive të Komunës	Në vazhdimësi
								Kryetari i Komunës, Kryesuesi i Kuvendit, drejtuesit e organeve që janë në vartësi të Komunës dhe drejtuesit e drejtorive të Komunës	Në vazhdimësi



					të përfshirjes së tyre në vendimmarrje					Kryetari i komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtori i Administratës drejtuesit e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve	Implementuar brenda 6 muajve
	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.				Kryetari i Komunës dhe drejtuesit e organeve komunale koordinatori	Pas miratimit të Planit të Integritetit
	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				Mekanizmat përkatës të përcaktuar me vendim të Kryetarit të Komunës	Çdo tre muaj
	Mos monitorimi dhe raportimi mbi zbatimin e Planit të Integritetit		6	9	49	Të monitorohet dhe raportohet rregullisht zbatimi i Planit të Integritetit				Menaxheri i integritetit dhe Grupi Punues i integritetit.	Çdo gjashtë muaj
<b>2.</b>	<b>POLITIKA E BURIMEVE NJERËZORE, SJELIJA ETIKE</b>	Mos plotësimi i vendeve të punës me staf adekuat dhe të mjaftueshëm	4	8	32	Zhvillimi dhe miratimi i Planit të Personelit				Kryetari i Komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive	Shtator të çdo viti -

DHE PROFESIONALE E TË PUNËSUARVE	Profesionalizmi dhe kompetenca e pamjaftueshme e të punësuarve.	e brendshme e të komunës	5	8	40	Zbatimi i parimit të meritës gjatë procedurave të punësimit dhe procedurës së rekrutimit Të bëhet analiza e nevojave për trajnime për zyrtaret Trajnimi i vazhdueshëm i të gjithë zyrtarëve Të bëhet vlerësimi i ndikimit të trajnimeve të mbajtura	Kryetari i Komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive epororët	Në vazhdimësi
	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. Të harmonizohen përshkrimet e vendeve të punës me proceset dhe procedurat përkatëse të punës.	Kryetari i Komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve. Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve.	Implementohe t brenda 6 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	Implementohe t brenda 6 muajve	
		7	8	48	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 komunalë përfshirë zyrtarët publik, të zgjedhurit dhe të emëruarit politikë.	7	1	48	Raportimi i zbatimit i Kodit të Etikës për gjithë zyrtarët komunalë 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
		4	7	28	Shpërndarja e Kodit të Etikës për të gjithë zyrtarët komunalë 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
		11	6	48	Njësia për Burime Njerëzore krijon një regjistër 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 mekanizmat e raportimit të korrupsionit dhe	Kryetari i Komunës dhe Kuvendit dhe drejtuesit e drejtorive Njësia e personelit	Në vazhdimësi

						aktiviteve të tjera të paligjshme.					Në vazhdimësi	
						Të gjithë zyrtaret publik të punësuar dhe ata të cilët do të rekrutohen, të nënshkruajnë deklaratën e integritetit në bazë të secilës nëpunësi do të marrë përgjegjësinë përkatëse				Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë zyrtarët publik	Në vazhdimësi	
							6	8	48	Miratimi i një akti të brendshëm për regjistrimin e raportimeve 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
							6	8	48	Të sigurohet pjesëmarrja e të gjitha palëve relevante gjatë planifikimit të buxhetit; Organizimi i trajnimeve dhe punëtorive përkatëse	Kryetari i Komunës dhe drejtuesit e drejtorive	Në vazhdimësi
<b>3.</b>	<b>PLANIFIKIMI DHE MENAXHIMI I BUXHETIT DHE FINANCAVE</b>	Planifikimi jo adekuat i buxhetit vjetor komunal.	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme									

						për personelin për planifikim të buxhetit				
	Shpenzimi i buxhetit jo në mënyrë adekuatë dhe jo mjaftueshëm transparent		4	9	36	Hartimi dhe miratimi i raporteve dhe planit të shpenzimeve	Kryetari i Komunes 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 Komunes dhe Drejtoria për Ekonomi, Financa dhe Buxhet	Çdo tremujor		
	Inventarizimi dhe regjistrimi i ofektit të asketeve komunale		6	8	48	Raportim i rregullt për shpenzimet buxhetore dhe realizimin e buxhetit	Drejtoria për Ekonomi, Financa dhe Buxhet			
						Të përditësohet regjistri i brendshëm i aseteve të komunës	Drejtoria për Ekonomi, Financa dhe Buxhet	Në vazhdimësi		
<b>4.</b>	<b>RUAJTJA DHE SIGURIA E TË DHËNAVE DHE DOKUMENTACI ONIT</b>	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e	4	9	36	Zhvillimi dhe miratimi i procedurës së punës për proceset që realizohen përmes sistemeve të teknologjisë informative	Kryetari i Komunes, Drejtoria e Administratës dhe zyrta e TIK-ut	Në vazhdimësi		

	si dhe përdorimi i tyre për qëllime jozyrtare	brendshme të komunës.				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 zyrtares të 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	Në Vazhdimësi

**FUSHAT E VEÇANTA TË RREZIKUT**

Regjistrimi i rrezikut		Vlerësimi dhe matja e rrezikut			Veprimi ndaj rrezikut			
Nr	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Vlerësimi dhe matja e rrezikut			Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
			Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikimi			
1.	<b>AUDITIMI I BRENDSHËM</b>	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	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 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	
	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.	Raportim i rregullt mbi zbatimin e rekomandimeve të auditimit	Drejtorët e drejtorive	Në vazhdimësi	
<b>2.</b>	<b>PROKURIMI PUBLIK</b>									
	Përgatitje joefikase e specifikimeve të tenderit		6	9	48	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	
	Mos transparencja dhe mbikëqyrja e		3	8	24	Organizimi i trajnimeve dhe punëtorive përkatëse për personelin për prokurimin publik	Organizimi i trajnimeve dhe punëtorive përkatëse për personelin për prokurimin publik	Njësia e prokurimit dhe Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi	
						Publikimi i Planit të Prokurimit në ueb faqen e komunës		Njësia e prokurimit	Pas miratimit të planit të prokurimit	

		pa mjaftueshme e prokurimit publik						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
		Menaxhimi joefikas i kontratave/projektëve	7	9	48			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
3.	ZHVILLIMI EKONOMIK LOKAL	Mungesa apo mos rishikimi dhe përditësimi i dokumenteve strategjike për zhvillim ekonomik lokal	4	9	36			Hartimi, rishikimi, përditësimi si dhe miratimi i dokumenteve strategjike për zhvillim ekonomik të komunës	Njësia e prokurimit dhe Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtorë të drejtorve përkatëse	Në vazhdimësi
		Qëllimet dhe prioritetet e zhvillimit ekonomik	6	8	48			Rishikimi i prioritetëve të zhvillimit ekonomik të komunës	Kryetari i Komunës, Drejtoria për ekonomi, financa dhe buxhet	Implementohe t brenda viteve 2023/2024



	të komunës të paqarta dhe jo-transparente.	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	6	8	48	Të sigurohet pjesëmarrja e të gjitha palëve relevante gjatë hartimit dhe caktimit të prioriteteve të zhvillimit komunal.	ekonomi, financa dhe buxhet	Në vazhdimësi	
	Kritere jo të qarta dhe transparencë e pa mjaftueshme në ndarjen e subvencioneve			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  Të sigurohet trajnimi i stafit në fushën e zhvillimit ekonomik lokal	Kryetari i Komunës; Drejtoria për ekonomi, financa dhe buxhet dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi

					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	Mbiqëqyrja jo efektive mbi zbatimin e aktiviteteve të zhvillimit ekonomik lokal	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës dhe planet gjenerale urbane	Mangësi në rregullativën e brendshme që lidhet me fushën e planifikimit urban dhe rural	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 subjektive	Kryetari i Komunës, Drejtoria për Urbanizëm dhe Planifikim	Implementime t brenda viteve 2023/2024
				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  Të sigurohet trajnimi i stafit në fushën e planifikimit urban dhe rural	Drejtoria për Urbanizëm dhe Planifikim dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
		Mbiqëqyrja jo efektive mbi zbatimin e aktiviteteve të zhvillimit ekonomik lokal	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës dhe planet gjenerale urbane	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	Kryetari i Komunës, Drejtoria për Urbanizëm dhe Planifikim dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
				Mbiqëqyrja jo efektive mbi zbatimin e	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 dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi

		aktivitete të planifikimit urban dhe rural	Ligjet, aktet nënligjore; aktet brendshme të komunës dhe planet gjenerale urbane	7	9	48	Shtimi i kontrolleve në vendet e ndërtimit, me qëllim të ndalimit me kohë të ndërtimeve pa leje.	Kryetari i Komunës, Drejtorja për Inspektion	Në vazhdimësi
5. STANDARDET E NDËRTIMIT DHE KONTROLLI	Mungesa e kontrolleve konsistente mbi ndërtimet (vend punishtet)	3	10	30	Të sigurohet personel adekuat profesional për planifikim urban dhe rural	Drejtoria për Urbanizëm dhe Planifikim	Implementohe t brenda 6-9 muajve		
	Mungesë e stafit adekuat për kontrollimin e 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	3	7	21	Të sigurohet plani vjetor i inspektimeve për çdo fushë duke u bazuar në vlerësimin e rrezikut.	Drejtoria e inspektioni	Në vazhdimësi		
	Mungesa e kapaciteteve profesionale të inspektorëve	7	9	45	Organizimi i trajnimeve profesionale për inspektorët	Drejtoria e inspektionit, Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi		





		Mungesa e transparencës në punën e Qendrës për Punë Sociale	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	7	9	47	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 zyrtari profesional, ndërsa pagesa dhe dërgimi i vendimit të bëhet në zyrat pritëse nga zyrtari tjetër	Mbikëqyrësi i shërbimeve publike	Në vazhdimësi
							Të rritet profesionalizmi i stafit përmes trajnimeve, shkëmbimit të përvojave, punëtorive	Drejtoria përkatëse për Shërbime Publike dhe Njësia e	

							Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
				5	9	45	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	Implementohe t brenda viteve 2022/2023
	Mangësi në rregullativën e brendshme lidhur me licencimin e shërbimeve	Kualifikimi i pamjaftueshëm i personelit për licencimin e shërbimeve	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

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 transparencja 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, iniciimi 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	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 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.		



1	DREJTORIA PËR PRONË, GJODEZI DHE KADASTËR	Mungesa e transparencës për përdorimin e dokumenteve	Ekziston programi i AKK dhe manuale, ku bëhet regjistrimi i ndërrimeve kadastrale si dhe krijohet historiyati i punës.	4	9	36	Rritja e përdorimit të e-shërbimit dhe monitorimi elektronik i dokumenteve, të rritet transparencja	Drejtoria për Gjeodezi, Kadastër dhe Pronë	Në vazhdimësi
1		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 rirfreskuese/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
2	DREJTORIA PËR KULTUR, RINI, SPORT DHE MËRGATË	OJQ-të dhe organizatat sportive nuk zgjidhen rregullisht	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	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	Implementohe t brenda viteve 2023/2024
Mungesa e kapaciteteve profesionale e punëdhënësve sportiv	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	7	8	46	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 OIQ dhe nga aspekti infrastrukturor me objekte dhe hapësira për zhvillim të aktiviteteve	Drejtoria për Kulturë, Rini, Sport dhe Mërgatë	Në vazhdimësi

	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
DREJTORIA PËR BUJQËSI, PYLLTARI DHE ZHVILLIM RURAL	Kritere jo të qarta dhe transparencë e pa mjaftueshme në ndarjen e subvencioneve për zhvillimin e bujqësisë dhe sektorëve tjerë	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
1 3			5	8	40	Pjesëmarrja e shoqërisë civile në vlerësimin e kërkesave për ndarjen e subvencioneve	Drejtoria për Bujqësi, Pylltari dhe Zhvillim Rural	Në vazhdimësi

Mungesa e vetëdijes për rreziqet në sektorin e bujqësisë dhe pylltarisë  
 Kontrolli jo efikas mbi zbatimin e shërbimeve të zhvillimit të përdorimit të tokave

7	8	42	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	41	Rritja e kontrollit mbi zbatimin e shërbimeve të zhvillimit dhe përdorimit të tokës		Në vazhdimësi