



REPUBLIKA E KOSOVËS – REPUBLIKA KOSOVA – REPUBLIC OF KOSOVA

KOMUNA JUNIK – OPŠTINA JUNIK – MUNICIPALITY JUNIK



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA	
REPUBLIC OF KOSOVA	
KOMUNA JUNIK/OPŠTINA JUNIK/MUNICIPALITY OF JUNIK	
02/Nr. Prot.	1-180/1338
Nr. i faq.	35
Data	26/02/2016

Plani i përditësuar i Integritetit në Komunën e Junikut 2026 – 2028

Përmbajtje:

1. Deklarata e Integritetit	3
2. Hyrja	4
3. Plani për integritet.....	5
4. Parimet e menaxhimit të Integritetit.....	6
4.1 Lidershipi dhe përkushtimi ndaj integritetit.....	6
4.2 Bashkëpunimi dhe komunikimi strategjik	6
5. Objektivat e planit të integritetit	7
6. Natyra dhe përbërja e planit të integritetit.....	7
6.1 Metodologjia e zbatimit të planit të integritetit	8
6.2 Metodologjia e vlerësimit të rrezikut.....	9
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.....	11
8. Fushat e rrezikut	13
8.1 Fushat e përgjithshme të Rrezikut	13
8.2 Fushat specifike të rrezikut.....	14

1. Deklarata e Integritetit

Kjo deklaratë përbën zotimin tonë institucional për hartimin dhe zbatimin e një kornize gjithëpërfshirëse që rregullon politikën operative, integritetin etik dhe kulturën organizative. Ky dokument mbështetet në nenin 25 të Ligjit Nr. 08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit, si dhe Metodologjinë Uniforme të miratuar më datë 26.07.2023 nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit, duke synuar transparencën radikale dhe llogaridhënieën para qytetarëve.

Vizioni Strategjik Përmes këtij Plani të Integritetit, ne aspirojmë konsolidimin e një administrate moderne dhe profesionale, e cila shërben si katalizator për zhvillimin e qëndrueshëm socio-ekonomik. Synimi ynë parësor mbetet maksimizimi i mirëqenies qytetare, përmes ofrimit të shërbimeve publike me standarde të larta cilësie, pa asnjë lloj dallimi apo diskriminimi.

Objektivat dhe Harmonizimi Plani i Integritetit është i harmonizuar me objektivat strategjike të Ligjit Nr. 08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit, duke rikonfirmuar rolin parësor të komunës në mbrojtjen e ligjëshmërisë. Ne synojmë që:

- Të shndërrojmë etikën dhe profesionalizimin në shtylla qendrore të menaxhimit tonë.
- Të fuqizojmë demokracinë lokale duke adresuar me efikasitet sfidat politike dhe sociale.
- Të kultivojmë një mjedis ku llogaridhënia nuk është vetëm detyrim ligjor, por vlerë morale.

Menaxhimi i Rrezikëve dhe Kultura Organizative Ne e konsiderojmë menaxhimin e rrezikëve të integritetit si një proces dinamik dhe të pandërprerë. Përmes këtij plani, Komuna e Junikut zotohet për:

1. **Identifikimin sistematik** të fushave të ekspozuara ndaj korrupsionit dhe sjelljeve joetike.
2. **Zbatimin e masave parandaluese** që forcojnë sundimin e ligjit dhe integritetin e personelit.
3. **Inkorporimin e kulturës kundër-korrupsion** në çdo hallkë të proceseve tona administrative.

Përfundim dhe Zotimi Integriteti është zgjedhja jonë e vetëdijshme për të mbrojtur interesin publik me singleritet dhe profesionalizëm. Ne besojmë se ky dokument do të shërbejë si një udhërrëfyes i rëndësishëm për rikthimin e besimit të plotë të qytetarëve te institucioni i tyre. Jemi të përkushtuar që, në mënyrë kolektive, të parandalojmë dhe të heqim çdo shkelje që cenon dinjitetin e administratorës sonë.

Data: 26.07.2026

Kryetari i Komunës (Nënshkrimi dhe Vula)



2. Hyrja

Në pajtim me nenin 25 të Ligjit Nr. 08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit (GZ, Nr. 19 , 21 korrik 2022) dhe në përputhje me Metodologjinë e Planit të Integritetit (26.07.2023), Komuna e Junikut ka hartur Planin e Integritetit për periudhën tri-vjeçare 2026-2028, i cili do të përditësohet çdo vit, varësisht nga identifikimi i nevojave.

Ky plan shërben si mekanizëm për vlerësimin sistematik të cënueshmërisë institucionale ndaj praktikave joetike. Si një dokument operacional, ai ofron masa konkrete të bazuara në analizën e rrezikut për të garantuar mbrojtjen e integritetit komunal. Plani rikonfirmon vullnetin tonë për fuqizimin e kontrolleve të brendshme, duke synuar ofrimin e shërbimeve efikase dhe transparente. Përmes tij, synohet konsolidimi i sundimit të ligjit dhe lartësimi i standardeve profesionale në çdo aktivitet administrativ.

Procesi i hartimi të Planit të Integritetit

1. Procesit të hartimit të Planit të Integritetit në Komunën e Junikut i kanë paraprirë fazat e mëposhtme:

1.1 Caktimi i Zyrtarit Përgjegjës për Menaxhimin e Përgatitjes dhe Zbatimit të Planit të Integritetit

Caktimi i Zyrtarit Përgjegjës për Menaxhimin e Përgatitjes dhe Zbatimit të Planit të Integritetit është bërë nga Kryetari i Komunës së Junikut më datë _____, në pajtim me nenin 25, paragrafi 1 të Ligjit Nr. 08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit.

Caktimi i Grupit Punues për Hartimin e Planit të Integritetit në Komunën e Junikut

Më datë 19.11.2025, Kryetari i Komunës ka caktuar Grupin Punues për hartimin e Planit të Integritetit në Komunën e Junikut, i cili është ngarkuar të përgatisë programin e planit të Integritetit përmes së cilit punonjësit e Komunës së Junikut informohen për qëllimin, rëndësinë dhe mënyrën e hartimit të Planit të Integritetit, të vlerësojë gjendjen aktuale të funksionimit të Komunës së Junikut dhe të analizojë masat ekzistuese për menaxhimin e rrezikut të korrupsionit.

Takimet e Grupit Punues

Takimi i parë i Grupit Punues është realizuar më 20.11.2025

Takimi i dytë i Grupit Punues është realizuar më 01.12.2025

Takimi i tretë i Grupit Punues është realizuar më 13.01.2026

Përgatitja dhe shpërndarja e Pyetësores për Punonjësit e Komunës së Junikut

Në përmbushje të obligimeve për përgatitjen e Planit të Integritetit, Grupi Punues më datë 01.12.2025 ka përgatitur pyetësoren të cilin e ka shpërndarë tek punonjësit e Komunës së Junikut dhe i njëjti ka shërbyer për të marrë informacione të drejtëpërdrejta nga të gjithë zyrtarët e Komunës së Junikut, për të identifikuar rreziqet e shfaqjes së korrupsionit dhe formave tjera që e çënojnë integritetin, varësisht nga fushat të cilat i mbulojnë në kuadër të detyrave dhe përgjegjësi të tyre ligjore.

Punësoria për hartimin e Planit të Integritetit

Zyrtari përgjegjës në Komunën e Junikut për menaxhimin e përgatitjes dhe zbatimit të Planit të Integritetit ka marrë pjesë në punëtorinë e organizuar nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit me temën “Hartimi i Planeve të Integritetit” e cila është mbajtur më datë _____.

Dorëzimi i Planit të Integritetit nga Grupi Punues për miratim

Kryesuesi i Grupit Punues, pas finalizimit të Planit të Integritetit, të njëjtin në emër të Grupit Punues, më datë 04.02.2026 e ka dërguar tek Kryetari i Komunës së Junikut.

3. Plani për integritet

Plani i Integritetit përbën instrumentin kryesor parandalues për konsolidimin e etikës institucionale. Ky dokument shërben si zotim për respektimin e vlerave morale, standardeve profesionale dhe kornizës normative, duke ofruar masa konkrete të bazuara në menaxhimin e rrezikut për arritjen e objektivave të Komunës.

Objektivat kryesore të Planit:

- **Identifikimi:** Detektimi i rreziqeve korruptive në të gjitha fushat operative të organizatës.
- **Vlerësimi:** Analizimi i faktorëve që mundësojnë shfaqjen e praktikave joetike.
- **Trajtimi:** Përcaktimi i masave konkrete për minimizimin ose eliminimin e këtyre rreziqeve.

Impakti i Pritshëm: Zbatimi i këtij plani kontribuon drejtpërdrejt në:

- **Menaxhim Proaktiv:** Rritjen e rezistencës organizative përmes identifikimit të hershëm të rreziqeve.
- **Optimizim Burimesh:** Shpërndarjen efektive të kapaciteteve kundër korrupsionit sipas prioriteteve.
- **Transparencë dhe Efikasitet:** Fuqizimin e kontroleve operacionale dhe përmirësimin e shërbimeve publike.
- **Bashkëpronësi Institucionale:** Krijimin e një mjedisi të favorshëm përmes ndërgjegjësimit dhe përfshirjes aktive të të gjithë stafit.
- **Besueshmëri:** Rritjen e besimit të palëve të interesit të integriteti i Komunës.

Metodologjia dhe Vlerësimi i Rrezikut Plani mbështetet në një proces gjithëpërfshirës të vlerësimit, i cili ka identifikuar pikat e dobëta të organizatës. Gjatë hartimit është analizuar raporti midis **dëmit potencial** (material dhe jomaterial) dhe **gjasave të ndodhjes**, duke marrë për bazë efikasitetin e rregullloreve, kodeve dhe praktikave aktuale.

Vizioni 2026-2028 Në harmoni me Ligjin nr. 08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit dhe Metodologjisë, ky plan shënon nisjen e një rrugëtimi afatgjatë drejt një sistemi menaxhimi funksional. Përmes këtij përkushtimi, Komuna e Junikut garanton një shpërndarje etike të rezultateve dhe rritjen e kënaqësisë së qytetarëve përmes shërbimeve publike të standardizuara.

4. Parimet e menaxhimit të Integritetit

4.1 Liderhipi dhe përkushtimi ndaj integritetit

Menaxhmenti i lartë ka detyrimin parësor që të demonstrojë një angazhim proaktiv dhe të provuar ndaj integritetit institucional. Ky përkushtim duhet të jetë i prekshëm dhe i bazuar në rezultate konkrete, duke u shndërruar në modelin kryesor të sjelljes për të gjithë organizatën.

Udhëheqja e këtij procesi kërkon përfshirje direkte që në fazat fillestare, veçanërisht përmes:

- **Kodifikimi të Etikës:** Hartimi i një Kodi të Etikës që shërben si busull morale.
- **Zhvillimi të Politikave:** Krijimi i kornizave rregullatore që mbrojnë integritetin.
- **Konsistencës Strategjike:** Sigurimi që ky angazhim të mos jetë episodik, por një standard i vazhdueshëm pune.

Për më tepër, është imperative që ky vullnet institucional të komunikohet me transparencë të plotë. Vetëm përmes një përkushtimi të dukshëm dhe të qëndrueshëm, mund të ndërtohet besimi i domosdoshëm me të gjitha palët e interesit, qoftë ato të brendshme (stafi) apo të jashtme (qytetarët dhe partnerët).

4.2 Bashkëpunimi dhe komunikimi strategjik

Angazhimi i secilit zyrtar përbën gurmehmelin e suksesit për sistemin e menaxhimit të integritetit. Megjithatë, një përfshirje e mirëfilltë mund të arrihet vetëm përmes një programi të strukturuar edukimi dhe trajnimesh të vazhdueshme. Këto masa synojnë jo vetëm ngritjen e vetëdijes profesionale, por edhe krijimin e një mjedisi pune që bazohet në besimin reciprok dhe etikën zyrtare.

Planit i Integritetit shërben si një instrument rregullator që analizon ligjshmërinë operative dhe integritetin institucional. Përmes një procesi të strukturuar vetëvlerësimi, ky dokument mat shkallën e ekspozimit ndaj rreziqeve korruptive dhe sjelljeve që bien ndesh me etikën profesionale.

Shtyllat Kryesore të Planit:

6. Natyra dhe përberja e planit të integritetit

Partneriteti Strategjik: Ndërtimi dhe mirëmbajtja e bashkëpunimeve ndërinstitucionale për të fuqizuar sundimin e ligjit dhe për të krijuar një barriërë të pakalueshme kundër sjelljeve të pëllgjshe.

Efikasiteti në Shërbime: Rritja e performancës në ofrimin e shërbimeve publike, duke siguruar që sektori publik dhe ai privat të operojnë mbi parime të transparencës dhe meritokracisë.

Optimizimi i Raportimit: Avancimi i mekanizmave për sinjalizimin dhe raportimin e rasteve të korupsionit, duke garantuar siguri dhe trajtim profesional të çdo informate.

Ndërgjegjësimi dhe Sensibilizimi: Edukimi i vazhdueshëm i qytetarëve dhe sektorit të biznesit mbi rreziket e korupsionit, duke i inkurajuar ata të marrin një rol aktiv në denoncimin dhe parandalimin e praktikave të dëmshme.

Platformë Gjithpërfshirëse: Krijimi i një mjedisi ndërvetprues ku zyrtarët, njësitë administrative dhe qytetarët bashkohen si një front i vetëm në mbrojtje të integritetit dhe etikës zyrtare.

Objektivat Specifike Për jetësimin e këtij vizioni, Komuna angazhohet në arritjen e këtyre pikësnyimeve:

Objektivi Kryesor Synimi parësor i këtij Planit është mobilizimi dhe koordinimi i burimeve institucionale për të reduktuar dhe eliminuar, në mënyrë progresive dhe sistematike, shkaqet dhe pasojat shkatërruese të korupsionit dhe sjelljeve joetike brenda administratës sonë.

5. Objektivat e planit të integritetit

Për arritjen e objektivave tona, koordinimi i mirëfilltë midis komunikimit të brendshëm dhe atij të jashtëm është esencial. Ky koordinim garanton një punë ekipore efektive, duke siguruar që të gjitha palët e interesit të kenë një vizion të përbashkët dhe kuptim të njëtrajtshëm mbi ecurinë e projektit gjatë gjithë fazave të zbatimit të tij.

Regjistri i Cenueshmërisë: Një pasqyrë e detajuar e pikave të dobëta të identifikuar dhe të vlerësuara në të gjitha fushat funksionale të komunës.

Korniza e Masave Përmirësuese: Përcaktimi i veprimeve konkrete për forcimin e integritetit, duke specifikuar afatet kohore dhe përgjegjësitë hierarkike për zbatimin e tyre.

Procesi i Hartimit dhe Përfshirja Gjatë zhvillimit të këtij Plani, realizohet një vlerësim i hollësishëm i cenueshmërisë për çdo sektor komunal. Një element kyç i këtij procesi është gjithëpërfshirja: çdo punonjës ka të drejtën dhe mundësinë të kontribuojë në vlerësimin e rreziqeve dhe të propozojë masa që rrisin cilësinë e menaxhimit dhe efikasitetin e shërbimeve ndaj qytetarëve.

6.1 Metodologjia e zbatimit të planit të integritetit

Faza Iniciuese dhe Përgatitore

Kjo fazë shënon nisjen zyrtare të procesit dhe përfshin:

- Mobilizimin e Burimeve Njerëzore: Emërimin e koordinatorit dhe themelimin e grupit punues ndërsektorial.
- Mbledhjen e të Dhënave: Grumbullimin e informacioneve bazë që do të shërbejnë si referencë për hartimin e planit.
- Komunikimin Institucional: Informimin e personelit mbi rëndësinë e integritetit dhe rolin e tyre në këtë proces.

2. Hulumtimi dhe Vlerësimi i Rreziqeve

Në këtë stad, grupi punues kryen një analizë të thellë të gjendjes faktike:

- Analiza Normative: Shqyrtimi i legjislacionit, akteve nënligjore dhe përshkrimeve të punës.
- Auditimi i Proceseve: Rishikimi i procedurave të vendimmarrjes dhe ofrimit të shërbimeve.
- Harta e Rreziqeve: Identifikimi i zonave të cenueshme dhe vlerësimi i ekspozimit të tyre ndaj praktikave korruptive.

3. Planifikimi Strategjik i Masave

- Pas identifikimit të rreziqeve, hartohet korniza e ndërhyrjes:
- Prioritizimi: Përcaktimi i fushave që kërkojnë ndërhyrje të menjëhershme.
- Formulimi i Masave: Dizajnimi i veprimeve konkrete për minimizimin ose eliminimin e rreziqeve.
- Delegimi i Përgjegjësisë: Caktimi i afateve kohore dhe njësive përgjegjëse për zbatim.

4. Mbikëqyrja, Monitorimi dhe Raportimi

- Faza finale garanton që plani të mos mbetet thjesht një dokument statik:
- Monitorimi Sistematik: Vëzhgimi i vazhdueshëm i aktiviteteve dhe regjistrimi i progresit.

- Vlerësimi i Performancës: Mbledhja e informatave mbi efektivitetin e masave të zbatuara.
- Raportimi Dinamik: Përdorimi i të dhënave për të informuar vendimmarrjen dhe për të përditësuar planin sipas nevojave të reja.

6.2 Metodologjia e vlerësimit të rrezikut

Hierarkia e Rreziqeve dhe Alokimi i Burimeve Vlerësimi i rrezikut konsiston në prioritizimin e kërcënimeve kryesore që cenojnë integritetin institucional, efikasitetin operativ dhe imazhin publik të Komunës. Ky proces shërben si bazë për hartimin e masave mbrojtëse, duke mundësuar që burimet e kufizuara institucionale të orientohen në mënyrë strategjike drejt zonave me ekspozim më të lartë.

Kategorizimi i Rreziqeve:

Rreziqet e Ulëta: Konsiderohen brenda kufijve të tolerancës organizative. Këto nuk kërkojnë ndërhyrje të menjëhershme, por mbeten subjekt i monitorimit periodik për të konfirmuar efektivitetin e kontroleve ekzistuese.

Rreziqet Madhore: Përfaqësojnë kërcënime kritike që kërkojnë trajtim të menjëhershëm përmes masave adekuate zbutëse për të parandaluar dëmet institucionale.

Metodologjia e Vlerësimit (Matrica e Rrezikut) Për të përcaktuar nivelin e rrezikut, Grupi Punues operon me dy parametra kryesorë:

Probabiliteti (Gjasat): Mundësia e shfaqjes së një rreziku të caktuar.

Impakti (Pasoja): Shkalla e dëmit që shkaktohet në rast të realizimit të rrezikut.

Niveli përfundimtar i rrezikut derivohet nga Matrica e Rrezikut, e cila si një mjet analitik kombinon gjasat dhe pasojat për të prodhuar një vlerësim objektiv. Ky vlerësim dikton urgjencën dhe natyrën e masave që duhen ndërmarrë për të mbrojtur integritetin e Komunës.

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 prioritetizimin 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

[illegible]

Intensiteti i rrezikut fitohet duke shumëzuar probabilitetin/gjasën me pasojnë/ndikimin duke përdorur matricën e rrezikut, "ndikimi (1-10) x pasoja (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. Monitorimit 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 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 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 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.
- 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 Junikut.

7.2 Zyrtari raportues dhe monitorues 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 pyetësorin 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 paktën 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
- Qasja dhe përgjigja për dokumentet zyrtare.
- Ruajtja dhe siguria e të dhënave dhe dokumenteve.

8.2 Fushat specifike të rrezikut

Fushat e veçanta të rrezikut janë:

- Ndarja/shpërndarja e funksioneve/përgjegjësi
- Standardizimi Përshkrimeve të Vendeve të Punës dhe Detyrave
- Rezultatet në vendin e punës, ngritja në pozitë dhe rekrutimi
- Mekanizmi për ankesa publike
- Auditimi i brendshëm
- Prokurimi publik
- Zhvillimi ekonomik
- Konflikti i interesit
- Vlerësimi i rrezikut të integritetit komunal
- Aktivitetet specifike të komunës
- Arsimi
- Shëndetësia dhe mirëqenia sociale
- Shërbimet publike
- Drejtoria për Urbanizëm, Kadastër dhe Mjedisë
- Sektori për kulturë, rinë, dhe sport

PLANI INTEGRITETIT

FUSHAT E PËRGJITHSHME TË RREZIKUT

Regjistrimi i rrezikut		Vlerësimi dhe matja e		Veprimi ndaj rrezikut					
Nr	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikimi	Vlerësimi rrezikut i	Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rrezeqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
1.	Ndarja e funksioneve/përgjegjësi	Lidhur me funksionet dhe përgjegjësitë nuk janë mjaftueshëm të qarta për të gjithë punonjësit	Ligjet dhe aktet nënligjore; Raportet periodike; aktet e brendshme të komunës,	3	3	15	Të sigurohet që të gjithë punonjësit kanë të kuptuar të qartë të funksioneve dhe përgjegjësi	Kryetari i Komunës, Kryesuesi i Kuvendit, drejtuesit e organeve që janë në varësi të Komunës dhe drejtuesit e drejtorive të Komunës	3 muaj
	Ekzistojnë mos-konsistencat dhe dallimet në implementimin e të drejtave apo përgjegjësi të funksionit të vendit të punës	Plani i integritetit		3	3	15	Të sigurohet që të gjitha funksionet/proceset kyçe që janë relevante për cilësinë, efektshmërinë, eficientën dhe transparencën e shërbimeve publike, janë mbuluar mirë me rregulllore të brendshme që përshkruajnë proceset	Kryetari i Komunës, Kryesuesi i Kuvendit, drejtuesit e organeve që janë në varësi të Komunës dhe drejtuesit e drejtorive të Komunës	6 muaj

		institucional dhe rritje të rreziqeve për korrupsion				Monitorimi i proceseve të punës në platforma online që nuk lejojnë veprime jashtë rregullave pa lënë një "gjurmë". Kjo e bën çdo shkelje lehtësisht të verifikueshme dhe eliminon mundësinë që personeli të injorojë procedurat pa u vënë re.	Menaxheri i integritetit dhe Grupi Punues i integritetit.	Në vazhdimësi, 6 muaj	
2.	Standardizim i Përshkrimeve të Vendeve të Punës dhe Detyrave	Favorizimi i kandidatëve në baza nepotike apo politike dhe mospërputhja e kualifikimeve me kërkesat e pozicionit	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	Në vazhdimësi, 12 muaj
		Paqartësia në kompetenca dhe detyra, që lejon shmangien e përgjegjësisë dhe ushtrimin e diskrecionit të pakontrolluar		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, 6 muaj
						Të bëhet analiza e nevojave për trajnime për zyrtaret	Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive eprorët		
						Trajnimi i vazhdueshëm i të gjithë zyrtarëve			
		Vlerësimet subjektive nga eprorët që nuk bazohen në rezultate		4	8	32	Të bëhet rishikimi dhe standardizimi i detyrave të punës si dhe	Kryetari i Komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore,	Në vazhdimësi, 12 muaj

	Ndarja selektive e trajnimeve dhe mungesa e analizës së nevojave reale për rritjen e kapaciteteve të stafit	11	6	48	Njesisë për Burime Njerëzore krijon një regjistër për regjistrimin e dhuratave të pranuar nga zyrtarët; Të informohet stafit për rregullat e pranimit të dhuratave.	Kryetari i komunës Njësia e Burimeve Njerëzore publik	Në vazhdimësi, 12 muaj
	Zbatimi i pabarabartë i masave disiplinore dhe dështimi në ndëshkimin e shkeljeve të përsëritura administrative	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 Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi, 6 muaj
					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 merr përgjegjësinë përkatëse	Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë zyrtarët publik	Në vazhdimësi, 12 muaj
	Mungesa e kanaleve të sigurta për raportimin e parregullsive dhe frika	6	8	48	Miratimi i një akti të brendshëm për regjistrimin e raportimeve të korrupsionit brenda	Kryetari i komunës Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi, 6 muaj

FUSHAT E VEÇANTA TË RREZIKUT									
Regjistrimi i rrezikut									
Vlerësimi dhe matja e									
Veprimi ndaj rrezikut									
Nr	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Glasat	Ndikimi	Vlerësimi i rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
5.	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 komunes	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.	Kryetari i Komisionit të Auditimit, Njësia e Auditimit	Në vazhdimësi, 6 muaj
		Mungesa e mbikëqyrjes adekuate, profesionale mbi zbatimin e rekomandimeve		3	9	27	Zhvillimi i një plani për zbatimin e rekomandimeve të auditimit	Kryetari i Komunes, drejtorët e drejtorive	Në vazhdimësi, 6 muaj
		Mungesa e koordinimit ndërmjet Njësive së		4	8	32	Të përmirësohet sistemi i komunikimit mes njësive së auditimit të brendshëm dhe organeve të tjera komunale.	Kryetari i Komunes, Njësia e AB,	Në vazhdimësi, 6 muaj

7.	Zhvillimi ekonomik	Mungesa apo mos rishikimi dhe përditësimi i dokumenteve strategjike për zhvillim ekonomik lokal	Qëllimet dhe prioritetet e zhvillimit ekonomik të komunës të pagarta dhe jo-transparente.	Kritere jo të qarta dhe transparencë e pa mjaftueshme në ndarjen e subvencioneve	Ligjet, aktet nënligjore; brendshme të komunës	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	4	8	32	Pjesëmarrja e shoqërisë civile në vlerësimin e kërkesave për ndarjen e subvencioneve	Kryetari i Komunës; Drejtoria për ekonomi, financa dhe buxhet	12 muaj
							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 e Drejtoreve Përkatese	Në vazhdimësi, 3 muaj
							6	8	48	Rishikimi i prioriteteve të zhvillimit ekonomik të komunës	Kryetari i Komunës; Drejtoria për ekonomi, financa dhe buxhet	Në vazhdimësi, 6 muaj
							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	Në vazhdimësi, 3 muaj
											drejtore të drejtoreve përkatese	

		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; Drejtorja për ekonomi, financa dhe buxhet dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi, 6 muaj
		Mbikëqyrja jo efikase mbi zbatimin e aktiviteteve të zhvillimit ekonomik lokal		3	9	27	Të sigurohet trajnimi i stafit në fushën e zhvillimin ekonomik lokal		
							Kontrollimi dhe raportimi i rregullt për zbatimin e aktiviteteve të zhvillimit ekonomik lokal	Kryetari i Komunës, Drejtorja për ekonomi, financa dhe buxhet	
8.	Konflikti i interesit	Rregullat e brendshme për parandalimin e konfliktit të interesit nuk ekzistojnë	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	4	9	36	Të zhvillohen rregullat e brendshme për zbulimin e konfliktit të interesit	Kryetari i Komunës, Drejtorja për Urbanizëm dhe Planifikim	Në vazhdimësi 6 muaj
		Nuk ekzistojnë aktivitete sensibilizuese apo trajnime për konfliktin e mundshëm apo faktik të interesit		5	9	45	Të zhvillohet plani i trajnimit dhe fushata sensibilizuese për konfliktin e interesit Të zhvillohen udhëzimet/kriteret e përjashtimit për rrethanat që tregojnë rastin e mundshëm apo faktik të konfliktit të interesit	Drejtorja për Urbanizëm dhe Planifikim dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi, 12 muaj

9.	Vlerësimi i rrezikut të integritetit komunal	Nuk ka udhëzime/kritere të përfashimit për pjesëmarrje apo vendim-marrje në rastet kur rrethanat tregojnë rastin e mundshëm apo faktik të konfliktit të interesit	Mungesa e sensibilizimit lidhur me vlerësimin e rrezikut të integritetit brenda komunës	Rreziket e integritetit nuk diskutohen asnjëherë apo diskutohen rrallëherë me lidhshpimin	3	9	3	7	48	Të sigurohet sensibilizimi lidhur me vlerësimin e rrezikut të integritetit brenda komunës; Të kryhet vlerësimi i rrezikut të integritetit	Kryetari i Komunës, Drejtoritë komunale	Në vazhdimësi, 12 muaj	Në vazhdimësi, 6 muaj	Në vazhdimësi, 6 muaj	Në vazhdimësi, 6 muaj
10.	Aktivitetet specifike të komunës	Sanksionimet e dobëta për implementimin jo të duhur të aktiviteteve të	Ligjet, aktet nënligjore; brendshme të komunës	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	3	10	3	7	21	Të sigurohet që rreziket e integritetit diskutohen rregullisht me lidhshpimin	Kryetari i Komunës, Drejtoritë komunale	Në vazhdimësi, 6 muaj	Në vazhdimësi, 6 muaj	Në vazhdimësi, 6 muaj	Në vazhdimësi, 6 muaj
					3	9	3	7	27	Të hartohen broshura me regullat ligjore mbi kodin e mirësjelljes për të qenë informim sa më i saktë	Kryetari i Komunës, Drejtoritë komunale	Në vazhdimësi, 6 muaj	Në vazhdimësi, 6 muaj	Në vazhdimësi, 6 muaj	Në vazhdimësi, 6 muaj
					3	9	3	7	21	Të sigurohen trajnimit i stafit në fushën e planifikimit urban dhe rural	Kryetari i Komunës, Drejtoritë komunale	Në vazhdimësi, 6 muaj	Në vazhdimësi, 6 muaj	Në vazhdimësi, 6 muaj	Në vazhdimësi, 6 muaj
					3	9	3	7	21	Të sigurohen sanksionimet efikase për implementim jo të duhur të aktiviteteve të veçanta të komunës, posaçërisht në zbatimin e rregulloreve	Kryetari i Komunës, Drejtoritë komunale	Në vazhdimësi, 6 muaj	Në vazhdimësi, 6 muaj	Në vazhdimësi, 6 muaj	Në vazhdimësi, 6 muaj

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Kualifikimi joeficient/niveli i trajnimit të personelit në implementimin aktivitetet e veçanta të komunës, posaçërisht në zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe standardeve të kontrollit të ndërtimit, në Planifikimin urban dhe rural.		8	8	48	Ngritja e etikës dhe profesionalizmit në punë të personelit për aktivitete të veçanta të komunës, posaçërisht në Zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe standardeve të kontrollit të ndërtimit, Planifikimin urban dhe rural, Ofrimin dhe mbajtjen e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale, Ofrimin e shërbimeve familjare dhe shërbimeve tjera të mirëqenies sociale, Reagimin lokal në emergjenca, Strehimin publik dhe Ofrimin e arsimit publik parafillor, fillor dhe të mesëm.	Kryetari i Komunës, Drejtoritë komunale	Në vazhdimësi, 6 muaj
	Ofrimin dhe mbajtjen e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale, Ofrimin e shërbimeve familjare dhe shërbimeve tjera të mirëqenies sociale, Reagimin lokal në emergjenca, Strehimin publik dhe Ofrimin e arsimit publik parafillor, fillor dhe të mesëm.	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	7	8	48	Të sigurohet konsistencë në aplikimin e rregulloreve dhe/ose rregullave të brendshme e procedurave për aktivitete të veçanta të komunës, posaçërisht në Zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe standardeve të kontrollit të ndërtimit, Planifikimin urban dhe rural, Ofrimin dhe mbajtjen e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale, Ofrimin e shërbimeve familjare dhe shërbimeve tjera të mirëqenies sociale, Reagimin lokal në emergjenca, Strehimin publik dhe Ofrimin e arsimit publik parafillor, fillor dhe të mesëm.	Kryetari i Komunës, Drejtoritë komunale	Në vazhdimësi, 6 muaj

	Etika e dobët dhe joprofesionalizmi i personelit në punë në implementimin e aktiviteteve të veçanta të komunës, posaçërisht në zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe standardeve të kontrollit të ndërtimit, në Planifikimin urban dhe rural, Ofrimin dhe mbajtjen e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale, Ofrimin e shërbimeve familjare dhe shërbimeve tjera të mirëqenies sociale, Reagimin lokal në emergjencë, Strehimin publik dhe Ofrimin e arsimit publik parafillor, fillor dhe të mesëm.	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	5	8	40	Ka nevojë që në Drejtoria e Inspeksionit të publikojë në baza vjetore listën e bizneseve të inspektuara dhe shpeshtësinë e inspektimeve	Kryetari i Komunës, Drejtoritë komunale	Në vazhdimësi, 6 muaj
--	--	---	---	---	----	--	--	------------------------------

11.	Arsimi	Planifikimi i shërbimeve arsimore jo adekuat dhe i pafektstshëm	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	4	9	36	Të sigurohet planifikim i shërbimeve arsimore bazuar në nevojat dhe dinamiken e rritjes së numrit të nxënësve.	Arsimi	Drejtoria e Komunës dhe Arsimi	Në vazhdimësi, 6 muaj
		Inspektimet e pa mjaftueshme të procesit mësimor		6	7	42	Të hartohet plani i inspektimeve dhe mbikëqyrja e zbatimit të tij	Arsimi	Drejtoria e Arsimi	Në vazhdimësi, 6 muaj
		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.	Arsimi	Drejtoria e Arsimi	Në vazhdimësi, 6 muaj
		Siguria e dobët fizike e shkollave		7	9	48	Përmirësimi i sigurisë fizike të shkollave me rekrutimin e stafit profesional të sigurisë	Arsimi	Drejtoria e Arsimi	Në vazhdimësi, 12 muaj
12.	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 përmirësim në infrastrukturë dhe sigurimin e hapësirave të nevojshme për shërbime shëndetësore.		Drejtoria për Shëndetësi dhe mirëqeni sociale	Në vazhdimësi, 6 muaj

13.	Shërbimet publike													
	Mangësi në strategjitë në shëndetësi	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komuns	7	8	45	Të rishikohet rregullativa e brendshme me qëllim të përmirësimit dhe plotësim.	Kryetari i Komunës dhe Drejtoria për Shëndetësi dhe mirëqenit sociale	Në vazhdimësi, 6 muaj	Të shohet kontrolli i zbatimit të rregullativës.	Drejtoria për Shëndetësi dhe mirëqenit sociale dhe drejtuesit e institucioneve shëndetësore	Në vazhdimësi, 3 muaj	Mungesa e transparencës në punën e Qendrës për Punë Sociale	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komuns	Efikasitetit, cilësia e transparencës jo e kënaqshme në ofrimin e shërbimeve publike Menaxhimi i pamjaftueshëm i rezikut në menaxhimin e mbeturinave
			7	8	47	Rritja e transparencës në punën e Qendrës për Punë Sociale, përmes mundësimit të qasjes në informata në ueb fage të saj lidhur me aktivitetet e kryera me informata të plota	Drejtoria për Shëndetësi dhe Mirëqenit Sociale	Në vazhdimësi, 6 muaj	Të zhvillohen aktet nënligjore si dhe gartësimi i procedurave për lejet për shërbimet përkatëse publike.	Kryetari i Komunës dhe Drejtoria përkatëse për shërbime publike dhe licencimin e tyre	Në vazhdimësi, 6 muaj		Ligjet, aktet nënligjore; brendshme të komuns dhe si dhe planet strategjitë në shëndetësi Ligjet, aktet nënligjore; brendshme të komuns dhe aktet e brendshme	Efikasitetit, cilësia e transparencës jo e kënaqshme në ofrimin e shërbimeve publike Menaxhimi i pamjaftueshëm i rezikut në menaxhimin e mbeturinave
			5	8	40	Të krijohen aplikacione elektronike për shërbimet publike që mund të ofrohen në mënyre elektronike .	Drejtoria për Administratë dhe njësi e TIK-ut	12 muaj – E-kosova, E-komuna						

		të komunës si dhe planet	5	9	45	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, 6 muaj
						Të rritet profesionalizmi i stafit përmes trajnimeve, shkëmbimit të përvojave, punëtorive	Drejtoria përkatëse për Shërbime Publike dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	
						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 kontrolleve stërikte dhe i llogaridhënies së operatorëve;	Drejtoria përkatëse për Shërbime Publike	12 muaj
		Mangësi në rregullativën e brendshme lidhur me licencimin e shërbimeve				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	Në vazhdimësi, 12 muaj
		Kualifikimi i pamjaftueshëm i personelit për				Të sigurohet trajnimi i stafit për licencimin e shërbimeve	Drejtoria përkatëse për licencimin e shërbimeve dhe	Në vazhdimësi, 12 muaj

Njësia e Burimeve Njerëzore	Drejtoria për Urbanizëm, Kadashtër dhe Mjedisë	Mungesa e transparencës për përdorimin e dokumenteve	Ekziston programi i AKK dhe manuale, ku bëhet regjistrimi i ndërtimeve kadashtre si dhe krijohet historiat i punës.	4	9	36	Rritja e përdorimit të e-shërbimit dhe monitorimi elektronik i dokumenteve, të rritet transparenca	Drejtoria për Gjeodezi, Kadashtër dhe Pronë	Në vazhdimësi, 12 muaj
				6	8	48			
Licencimin e shërbimeve	Mungesa e njësive kadashtre kapaciteteve brenda njësive kadashtre	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 komizati për matje kadashtre. Licencimi i KP për gjeodezi e ka lehtësuar punën e matjes në teren	Drejtoria për Gjeodezi, Kadashtër dhe Pronë Njësia e Personelit	Në vazhdimësi, 12 muaj
				6	8	48			
15. Sektori për kulturë, rinë, dhe sport	Sektor për kulturë, rinë, dhe sport	Mungesa e njësive kadashtre kapaciteteve brenda njësive kadashtre	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 komizati për matje kadashtre. Licencimi i KP për gjeodezi e ka lehtësuar punën e matjes në teren	Drejtoria për Gjeodezi, Kadashtër dhe Pronë Njësia e Personelit	Në vazhdimësi, 12 muaj
				6	8	48			

OJQ-të dhe organizatat sportive nuk zgjidhen rregullisht	Korniza strategjike për kulturë, rini dhe sport nuk ekziston	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 Arsim Kulturë, Rini dhe Sport	12 muaj
			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 Arsim Kulturë, Rini dhe Sport	12 muaj
			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 OJQ dhe nga aspekti infrastrukturor me objekte dhe hapësira për zhvillim të aktiviteteve	Drejtoria për Arsim Kulturë, Rini dhe Sport	Në vazhdimësi, 12 muaj
			Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës					
Mungesa e kapaciteteve profesionale e punëdhënësve sportiv	Korniza strategjike për kulturë, rini dhe sport nuk ekziston	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 Arsim Kulturë, Rini dhe Sport	12 muaj
			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 Arsim Kulturë, Rini dhe Sport	12 muaj
			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 OJQ dhe nga aspekti infrastrukturor me objekte dhe hapësira për zhvillim të aktiviteteve	Drejtoria për Arsim Kulturë, Rini dhe Sport	Në vazhdimësi, 12 muaj
			Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës					

		Numri i pamjaftueshëm i programeve të integritetit, etikës dhe pajtueshmërisë për të rinj	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	4	*	32	Zbatimi i programeve të integritetit, etikës dhe pajtueshmërisë dhe fushat për të rinjtë	Drejtoria për Arsim Kulturë, Rini dhe Sport	Në vazhdimësi, 12 muaj
--	--	---	--	---	---	----	--	---	------------------------