



REPUBLICA E KOSOVËS / REPUBLIKA KOSOVA
REPUBLIC OF KOSOVA
KOMUNA JUNIK / OPŠTINA JUNIK / MUNICIPALITY OF JUNIK

Q1/My Proc. 2-155/522
Nj./Vje 2
Na / Seq. 58
Data 12/01/2024



REPUBLIKA E KOSOVËS – REPUBLIKA KOSOVA – REPUBLIC OF KOSOVA
KOMUNA JUNIK – OPŠTINA JUNIK- MUNICIPALITY JUNIK

DATE/A:	12.11.2024
PËR/ZA/TO:	z.Shpejtim Gacaferi - Kryesues i Kuvendit Komunal, Junik
CC:	z.Ruzhdi Shehu - Kryetar i Komunës, Junik
NGA/OD/FROM:	znj.Leonora Shehu - Drejtoreshë për Administratë të Përgjithshme, Komuna Junik
TEMA/SUBJEKTA/SUBJECT:	Kërkesë



I nderuar,

Në bazë të Ligjit Nr.03/L-040 për Vetëqeverisje Lokale të Republikës së Kosovës, në nenit 25 të Ligjit Nr.08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit, kërkojmë që të vendosni në rendin e ditës Planit të Integritetit për Komunën e Junikut për vitin 2024-2026.

Të bashkëngjitur gjeni Planit të Integritetit për Komunën e Junikut për vitin 2024-2026.

Me respekt!



7-1861512
12.01.2024



REPUBLIKA E KOSOVËS – REPUBLIKA KOSOVA – REPUBLIC OF KOSOVA

KOMUNA JUNIK – OPŠTINA JUNIK- MUNICIPALITY JUNIK

Zyra e Kryetarit

Nr.01/08

Datë:11.01.2024

Në bazë të nenit 13 dhe 58 të Ligjit për Vetëqeverisjen Lokale (Ligji Nr. 03/L-040, GZRK 28/2008); nenit 43 të Statutit të Komunës së Junikut të datës 29.09.2010, nenit 25 të Ligjit Nr.08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit, Kryetari i Komunës, merr këtë:

VENDIM

I. Për emërimin e anëtarëve të Komisionit për hartimin e Planit të Integritetit për periudhën 2024-2026, me përbërje:

1. Rrustem Pepshi – Kryesues i Komisionit
2. Artan Krasniqi – Anëtar
3. Leonora Shehu – Anëtare
4. Sundim Krasniqi – Anëtar
5. Ariola Krasniqi - Anëtare

II. Obligohet Komisioni që të hartoj Planin e Integritetit, duke u bazuar në legjislacionin në fuqi.

III. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë pas nënshkrimit nga Kryetari i Komunës.

Të njoftohen:

- Anëtarët e komisionit,
- Arkivi.

Kryetari i Komunës

Ruzhdi Shehu



Projekt - Plani për Integritetit

2024 - 2026

janar 2024

Përmbajtja

Hyrje	3
Kapitulli 1 - Implementimi i planit të integritetit në Komunën e Junikut	4
Procesi i zhvillimit të planit të integritetit	4
Fazat e planit të integritetit	4
Metodologjia	5
Kapitulli 2 - Rreziqet e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit të komunës	6
O.1. FUSHA E RREZIKUT: NDARJA/SUPËRNDARJA E FUNKSIONEVE/PËRGJEGJËSIVE	9
O.2. FUSHA E RREZIKUT: PËRSHIKRIMET E VENDEVE TË PUNËS DHE DETYRAT	100
O.3. FUSHA E RREZIKUT: REZULTATET NË VENDIN E PUNËS, NGRIJTJA NË POZITË DHE REKRUTIMI	11
O.4. FUSHA E RREZIKUT: AUDITIMI I BRENDSHËM	133
O.5. FUSHA E RREZIKUT: MEKANIZMI PËR ANKESA PUBLIKE	144
O.6. FUSHA E RREZIKUT: MEKANIZMI I BILBI-FRYRËSIT	155
II KULTURA ORGANIZATIVE	16
C.7. FUSHA E RREZIKUT: KODI I MIRËSIELLJES	188
C.8. FUSHA E RREZIKUT: LUTJA KUNDËR KORRUPSIONIT	19
C.9. FUSHA E RREZIKUT: Konflikti i interesit	20
C.10. FUSHA E RREZIKUT: MOS-PAJTUESHMËRIA E FUNKSIONEVE	211
C.11. FUSHA E RREZIKUT: DHURATAT DHE MIKPRITJA	222
III RREZIQET DHE CËNUESHMËRITË SPECIFIKE	233
S.12. FUSHA E RREZIKUT: VLERËSIMI I RREZIKUT TË INTEGRITETIT KOMUNAL	29
S.13. FUSHA E RREZIKUT: FUSHTAT FUNKSIONALE THELBËSORE TË KOMUNËS	300
S.14. FUSHA E RREZIKUT: AKTIVITETET SPECIFIKE TË KOMUNËS	322
S.15. FUSHA E RREZIKUT: ADMNISTRATA E PËRGJITHSHME KOMUNALE	355
S.16. FUSHA E RREZIKUT: LLOJËT E SHKEJJEVE DHE PRAKTIKAT E DYSHUARA NË ASPEKTIN ETIK NË KOMUNË	377
IV PROKURIMI	38
P.17. FUSHA E RREZIKUT: PROKURIMI PUBLIK I DREJTË DHE TRANSPARËNT	38
V KOMUNIKIMI DHE INFORMIMI	400
I.18. FUSHA E RREZIKUT: KOMUNIKIMI	411
I.19. FUSHA E RREZIKUT: INFORMIMI	411
Kapitulli 3 - Masat e propozuara për përmirësimin e integritetit në komunë	433
Regjistri i rreziqeve të integritetit dhe masat për përmirësim	444

Hyrje

Plani i Integritetit është dokument *strategjik dhe operativ* që ka rezultuar nga procesi i vlerësimit të rrezikut të ndërmarrë brenda Komunës së Junikut. Plani i Integritetit rritetson përkushtimin e komunës për të përmirësuar edhe më tej kontrollet ekzistuese operative në të gjithë spektrin e aktiviteteve të kryera, me fokusim në ofrimin e shërbimeve transparente, efikente dhe që kanë klientin në qendër të vëmendjes. Ai përshkruan masat e bazuar në rrezik për arritjen e objektivave të veta të integritetit dhe për fuqizimin e sundimit të ligjit dhe vlerave e standardeve profesionale.

Ky plan do të luajë rol jetik për Komunën e Junikut në:

- Ofrimin e menaxhimit në mbarë organizatën të rrezikut të integritetit me fokusim strategjik në fushat me rrezikshmëri të lartë; bilancimin e menaxhimit proaktiv me atë reaktiv të menaxhimit të rrezikut të integritetit; zvogëlimin/eliminimin e mundësive për korrupsionin dhe përmirësimin e rimëkëmbshmërisë ndaj korrupsionit;
- Fuqizimin e përshtatshmërisë me kërkesat relevante ligjore dhe procedurale dhe standardet prijëse ndërkombëtare të menaxhimit;
- Zhvillimin e mëtejshëm të kapaciteteve të të gjithë personelit për parandalim efektiv për integritet dhe zbulim të cenueshmërive, ngritjen e vetëdijes në të gjitha nivelet dhe funksionet, inkurajimin e përkushtimit kolektiv dhe bashkëpronësisë në menaxhimin e integritetit;
- Përmirësimin e kornizës së besimit me palët e brendshme dhe të jashtme të interesit dhe përgjigjen ndaj kërkesave dhe pritshmërive të tyre në lidhje me performancën e integritetit të Komunës.

Plani i integritetit mbështetet mbi *rezultatet e procesit gjithëpërfshirës të planifikimit dhe vlerësimit të rrezikut të integritetit* të ndërmarrë në Komunën e Junikut që nga fillimi i vitit 2024.

Ky plan konsiderohet pjesë e rëndësishme e proceseve të përgjithshme planifikuese të komunës, që ndërliiden me planin strategjik për zhvillim institucional, i cili shton aspektin e menaxhimit të rrezikut. Në nivel më të gjerë, ai plotëson implementimin efektiv të Planit të Veprimit Kundër Korrupsionit të Komunës së Junikut, në pjesën që ka të bëjë me qeverisjen lokale. Përmes implementimit të këtij Plani të Integritetit, komuna është në një pozitë më të mirë për të siguruar efikencë, efektshmëri, transparencë dhe etikë.

Të gjitha të drejtat e rezervuara. Asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të riprodhohet, ruhet apo transmetohet në çfarëdo forme apo përmes çfarëdo mjeteve, qofshin ato elektronike, mekanike, të fotokopjimit apo ndonjë mënyrë tjetër, pa lejen e siguruar paraprakisht nga Komuna e Junikut.

Kapitulli 1

Implementimi i planit të integritetit në Komunën e Junikut

Procesi i zhvillimit të planit të integritetit

Gjatë procesit të përpilimit të planit të integritetit të komunës së Junikut, vlerësimi i cënueshmërisë së integritetit është bërë për të gjitha fushat e funksionimit të komunës, të ndara në pesë grupe indikatorësh të integritetit. Të gjithë punonjësit kanë pasur mundësinë e pjesëmarrjes në vlerësim të rrezikut të këtyre seksioneve dhe për të propozuar masa për përmirësimin e integritetit dhe cilësisë së përgjithshme të menaxhimit. Punonjësit me njohuritë dhe përvojën e tyre kanë kontribuar në identifikimin dhe vlerësimin objektiv të rreziqeve të korrupsionit dhe parregullsive tjera, si dhe në propozimin e masave të përshtatshme për zvogëlimin apo eliminimin e tyre si hap i parë drejt përmirësimit të cilësisë së punës së Komunës së Junikut.

Plani i Integritetit përbëhet nga:

- **Regjistri i cënueshmërive të identifikuara dhe të vlerësuara** për të gjitha fushat e funksionimit të komunës.
- **Plani i masave për përmirësimin e integritetit** që përshkruan në detaje të gjitha masat që duhet të implementohen për të zvogëluar cënueshmërinë e integritetit, si dhe afatin kohor përkatës dhe përgjegjësitë organizative për implementim.

Më tej në këtë dokument, plani i integritetit ndanë fushat e rrezikut në pesë grupe indikatorësh të integritetit: *aspektet organizative, kulturën organizative, rreziqet dhe cënueshmëritë specifike, prokurimi dhe komunikimi e informimi*. Ndarja e detajuar e fushave të rrezikut sipas grupeve të indikatorëve të integritetit është shpjeguar në Kapitullin 2, ku janë identifikuar dhe vlerësuar rreziqet. Rreziqet e integritetit të secilës fushë janë identifikuar dhe vlerësuar dhe bazuar në këto janë propozuar masat për përmirësim.

Fazat e planit të integritetit

Grupi Punues është themeluar për të zhvilluar planin e integritetit. Grupi Punues së pari analizoi kornizën strategjike, rregullatorë dhe operative komunale dhe analizoi të dhënat nga performanca e integritetit, monitorimi dhe implementimi i saj.

Në fazën e dytë, grupi punues analizoi kënaqshmërinë e klientëve dhe perceptimin për korrupsionin nga anketat sektoriale të qeverisjes lokale, duke përfshirë anketat/raportet e porositura nga organizatat ndërkombëtare. Ai gjithashtu përpunoi anketën vetë-vlerësuese organizative për të ofruar njohuri dhe të dhëna hyrëse të vlefshme për vlerësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit në komunë; bazuar në rezultatet, fushat e identifikuara të rrezikut dhe linjat e masat operative për përmirësim.

Ë fundit, por jo nga rëndësia, grupi punues përdori grupet e fokusit për të zhvilluar Tabelat e rrezikut për të adresuar në këtë mënyrë cenueshmëritë e integritetit në fushat e funksionimit të komunës si dhe për të propozuar masat për përmirësim.

Plani i integritetit është në dispozicion për të gjithë punonjësit e komunës.

Metodologjia

Gjatë zhvillimit të planit të integritetit e rreziqeve, komuna aplikoi 2 metoda kyçe për të analizuar dhe vlerësuar cenueshmërinë e integritetit brenda komunës. Kështu, hapi i parë ishte plotësimi i pyetësorëve nga personeli. Pyetësorët janë një vegël e rëndësishme për mbledhjen e përgjigjeve të sakta dhe të kuantifikuara për cenueshmëritë e integritetit të secilës fushë dhe në këtë mënyrë të arrijnë vlefshmëri dhe besueshmëri më të lartë të dhënave. Për më tepër, pyetësorët janë mekanizëm kontrolli në zvogëlimin e shmangies së tepërt të vlerësimit të rrezikut nga grupi punës në lidhje me vlerësimin e tyre për cenueshmërinë e integritetit. Përdorimi i pyetësorëve i jep mundësi personelit që në mënyrë aktive të marrë pjesë në të gjithë procesin e menaxhimit të rrezikut nga korrupsioni.

Me qëllim të marrjes së informatave edhe më relevante për cenueshmërinë ndaj rrezikut të korrupsionit, grupi punues ka aplikuar metodën e dytë të intervistave me personelin e komunës, duke përfshirë pronarët e proceseve të fushave të identifikuara të rrezikut. Qëllimi i këtyre intervistave ishte që t'i ofrojnë grupit punues informata shtesë dhe sugjerime lidhur me përmirësimin e masave të integritetit.

Meqë rezultatet e rrezikut të këtij plani të integritetit janë cikli i parë i një plani të tillë për periudhën 2026-2026, Komuna e Junikut do të ri-analizojë rreziqet në ciklin e radhës dhe të zbulojë nëse ka pasur përmirësim, nëse janë paraqitur rreziqe të reja dhe cili ka qenë ndikimi i përgjithshëm i masave të propozuara të integritetit. Plani i Integritetit është miratuar rregullisht çdo tri vite apo më herët nëse mbikëqyrësi dhe personi përgjegjës për implementimin e masave gjatë monitorimit të implementimit të masave të caktuara ka vlerësuar që masat e propozuara nuk janë rezultatet e pritura.

Kapitulli në vijim përfshinë *Regjistrin e cenueshmërive të identifikuara dhe të vlerësuara të integritetit* për të gjitha fushat e funksionimit të komunës.

Kapitulli 2

Rreziqet e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit të komunës

Në këtë kapitull janë paraqitur rreziqet e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit të komunës. Rreziqet janë ndarë në pesë grupe indikatorësh të integritetit ku përfshihen 19 fusha të rrezikut:

1. ASPEKTET ORGANIZATIVE (O):

- (1) Ndarja/shpërndarja e funksioneve/përgjegjësisë;
- (2) Përshkrimi i vendit të punës dhe detyrave;
- (3) Rezultatet në punë, ngritja në pozitë dhe rekrutimi;
- (4) Auditimi i brendshëm;
- (5) Mekanizmi për ankesa publike;
- (6) Mekanizmi i bilbil-fryrjes;

2. Kultura organizative (C)

- (7) Kodi i mirësjelljes dhe lidershpi etik;
- (8) Lufta kundër korrupsionit;
- (9) Konfliktet e interesit;
- (10) Mos-përshtatshmëria e funksioneve;
- (11) Dhuratat apo mikpritja;

3. Rreziqet specifike dhe cënueshmëritë (S)

- (12) Vlerësimi i rrezikut të integritetit komunal;
- (13) Fushat e thelbësore të funksioneve komunale;
- (14) Aktivitetet specifike komunale;
- (15) Administrata e përgjithshme komunale;
- (16) Llojet e shkeljeve dhe praktikat e dyshuara në aspektin etik me të cilat aktualisht përballlet komuna;

4. Prokurimi (P)

- (17) Drejtësia dhe transparenca e sistemit të prokurimit;

5. Komunikimi dhe informimi (I)

- (18) Komunikimi;
- (19) Informimi;

Më poshtë janë paraqitur rreziqet e identifikuara për të gjitha grupet e indikatorëve të integritetit.

I ASPEKTI ORGANIZATIV

Ndarja/shpërndarja e funksioneve/përgjegjësi

Në përgjithësi ekziston një ndarje/shpërndarje e qartë e funksioneve/përgjegjësi ndërmjet njësive të ndryshme organizative në komunë. Shumica prej tyre janë në mënyrë të gjerë të mbuluara me procedura të brendshme, megjithatë, këto politika/procedura nuk janë mjaftueshëm të qarta për të gjithë punonjësit. Për më tepër, ka hapësirë për përmirësim në ndarjen e funksioneve dhe/ose përgjegjësi pasi që nuk është çdoherë e njëjta situatë dhe nganjëherë ekzistojnë mos-konsistenca dhe mospërputhje në implementimin e këtyre të drejtave apo përgjegjësi. Në këtë mënyrë, kjo gjithashtu mund të shkaktojë mungesë të respektimit të rregullave të punës nga personeli, duke përfshirë mbikëqyrësit.

Përshkrimi i vendit të punës dhe detyrave

Kohë pas kohe, personelit i duhet të kryej detyra që nuk janë të përcaktuara në përshkrimin e vendit të punës të tyre, megjithatë, kjo është një çështje e vogël. Çfarë është e rëndësishme dhe duhet të adresohet janë rastet kur ata kryejnë detyrat të cilat nuk janë përcaktuar në përshkrimin e vendit të punës së tyre, dhe ata rrallëherë marrin udhëzime të veçanta paraprakisht për kryerjen e atyre funksioneve apo kur ata mungojnë, ata zakonisht nuk zëvendësohen nga kolegët që kanë kualifikim të njëjtë për të menaxhuar apo kryer detyrat e tyre. Ndoshta me kontroll më të rreptë dhe të vazhdueshëm të implementimit të detyrave – sigurimi i cilësisë së implementimit të detyrave do të ishte një prej faktorëve që do të kontribuonte në zvogëlimin e rasteve të tilla të zëvendësimit të papërshtatshëm.

Rezultatet në punë, ngritja në pozitë dhe rekrutimi

Rezultati në punë formalisht vlerësohet një herë në vit. Sidoqoftë, shumica e respondentëve besojnë që kriteret e aplikuara për të vlerësuar rezultatet e tyre në punë nuk janë objektive dhe ata kanë dyshime nëse sistemi për rekrutim, disiplinim dhe ngritje në detyrë të personelit, duke përfshirë sistemin e shpërblimit, është rrjedhimisht i drejtë dhe transparent. Kur bëhet fjalë për një sistem të brendshëm për apelime ndaj vendimeve të personelit, personeli nuk është i sigurt gjithashtu për drejtësinë e tij.

Auditimi i brendshëm

Edhe pse ka mendime të ndara për atë nëse menaxhmenti është shumë i përkushtuar për sistem të fuqishëm të kontroleve të brendshme në fjalë e njashtu edhe në vepra, është e qartë nga rezultatet e pyetësorit që auditimi i brendshëm është thelbësor në mbajtjen e integritetit brenda komunës dhe personeli që kryen auditimet e brendshme është me përvojë të mjaftueshme. Auditimet e brendshme kryhen rregullisht dhe veprimet për të korrigjuar sistemet dhe praktikën janë rezultat i këtyre auditimeve. Në këtë mënyrë, kontrollet e brendshme efektive dhe gjithëpërfshirëse janë vendosur pjesërisht për të parandaluar korrupsionin, edhe pse në disa procese ka nevojë për përmirësime.

Mekanizmi për ankesa publike

Respondentët nuk ishin të njoftuar nëse brenda komunës ekziston një mekanizëm i ankesave publike përkitazi me shkeljet e integritetit dhe nëse mekanizmi i tillë është në dispozicion për publikun.

Mekanizmi i bilbil-fryrjes

Në përgjithësi, personeli nuk janë në dijeni nëse ka procedurë të brendshme për mbrojtjen e bilbil-fryrësve së cilës i përmbahen në komunë dhe nëse mund të bëhen ankesa anonime sa i përket shkeljeve të integritetit. Për më tepër, ata nuk janë të sigurt nëse ata mund të raportojnë korrupsionin apo shkeljet tjera të integritetit lirshëm, pa u penalizuar. Ndoshta e gjithë kjo shpjegon se pse nuk ka pasur raste të bilbil-fryrjes, së paku ato që janë të njohura për respondentët.

O.1. FUSHA E RREZIKUT: NDARJA/SHPËRNDARJA E FUNKSIONEVE/PËRGJEGJËSIVE

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTOREVE TË RREZIKUT	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJEGJËSHEM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA PËR RREZIKUN	BURIMET E FAKTOREVE TË RREZIKUT
1	Politikat/procedurat lidhur me funksionet dhe përgjegjësitë nuk janë mjaftueshëm të qarta për të gjithë punonjësit	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: ☐ x Ndikimi: ☐ x Vler. i përgj.: ☐ x	Të sigurohet që të gjithë punonjësit kanë të kuptuar të qartë të funksioneve dhe përgjegjësi	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
2	Ekzistojnë mos-konsistenca dhe dallime në implementimin e të drejtave apo përgjegjësi të funksionit të vendit të punës	☐ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: ☐ x Ndikimi: ☐ x Vler. i përgj.: ☐ x	Të përmirësohet ndarja e funksioneve dhe/ose përgjegjësi brenda komunës	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)
3	Të gjitha funksionet/proceset kyçe që janë relevante për cilësinë, efektshmërinë dhe efikasitetin e shërbimeve publike nuk janë mirë të mbuluara me rregullore të ndershme të cilat përshkruajnë proceset "hap pas hapi"	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: ☐ x Ndikimi: ☐ x Vler. i përgj.: ☐ x	Të sigurohet që të gjitha funksionet/proceset kyçe që janë relevante për cilësinë, efektshmërinë, efikasitetin dhe transparencën e shërbimeve publike, janë mbuluar mirë me rregullore të brendshme që	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

					përshkruajnë proceset "hap pas hapi"							
4	Politikat/procedurat e brendshme nuk janë mjaftueshëm të qarta për të gjithë punonjësit	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table> Ndikimi: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table> Vler. i përgj.: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table>		x		x		x	Të sigurohet që politikat/procedurat e brendshme janë mjaftueshëm të qarta për punonjësit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
	x											
	x											
	x											
5	Personeli, duke përfshirë mbikëqyrësit, respektojnë rregullat vazhdimisht	☐ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: <table><tr><td></td><td></td></tr></table> Ndikimi: <table><tr><td></td><td></td></tr></table> Vler. i përgj.: <table><tr><td></td><td></td></tr></table>							Të sigurohet që personeli, duke përfshirë mbikëqyrësit, vazhdimisht respektojnë rregullat	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)

O.2. FUSHA E RREZIKUT: PËRSHKRIMET E VENDEVE TË PUNËS DHE DETYRAT

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT FACTORS	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA PËR RREZIKUN						
					PËRSHKRIMI I MASËS RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT MEASURE					
1	Kontrollimi i implementimit të detyrave të caktuara - arritjen e afateve kohore, sigurimin e cilësisë së implementimit të detyrave, etj. nuk është eficient dhe i vazhdueshëm	☐ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table> Ndikimi: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table> Vler. i përgj.: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table>		x		x		x	Të fuqizohen kontrollat e implementimit të detyrave të caktuara ☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
	x										
	x										
	x										

0.3. FUSHA E RREZIKUT: REZULTATET NË VENDIN E PUNËS, NGRIJTJA NË POZITË DHE REKRUTIMI

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET FAKTORËVE RREZIKUT FACTORS	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA PËR RREZIKUN	
					PËRSHKIMI MASËS RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE RREZIKUT MEASURES
1	Kontrolli efektiv i vazhdueshëm i ushtruar për implementimin e detyrave të caktuara - arritjen e afateve kohore, sigurimin e cilësisë së implementimit të detyrave, etj. nuk konsiderohet transparent.	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të sigurohet që ushtrohet një kontroll efektiv i vazhdueshëm për implementimin e detyrave të caktuara - arritjen e afateve kohore, sigurimin e cilësisë së implementimit, etj.	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
2	Sistemi aktual i shpërblimeve, duke përfshirë nivelin e pagesës dhe përfitimeve nuk konsiderohet transparent dhe i drejtë.	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të sigurohet që sistemi i shpërblimeve, duke përfshirë nivelin e pagesës dhe përfitimeve është transparent dhe i drejtë.	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
3	Nuk ekzistojnë kritere objektive që aplikohen për të vlerësuar rezultatin në punë.	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të përcaktohen kritere objektive dhe të aplikohen kur vlerësohet rezultati në punë.	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

4	Sistemi i rekrutimit, disiplinimit dhe ngritjes në detyrë të personelit nuk është plotësisht i drejtë,	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table> Ndikimi: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table> Vler. i përgj.: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table>		x		x		x	Të përmirësohet sistemi i rekrutimit, disiplinimit dhe ngritjes në detyrë të personelit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
	x											
	x											
	x											
5	Sistemi aktual i shpërbërimit, duke përfshirë nivelet e pagesës dhe përfitimet nuk është plotësisht transparent dhe i drejtë	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: <table><tr><td></td><td></td></tr></table> Ndikimi: <table><tr><td></td><td></td></tr></table> Vler. i përgj.: <table><tr><td></td><td></td></tr></table>							Të përmirësohet sistemi i shpërbërimit, duke përfshirë nivelet e pagesës dhe përfitimet në mënyrë që të jetë plotësisht transparent dhe i drejtë	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (P)
6	Trajnimi dhe proceset tjera të ZHBJ-së nuk janë mjaftueshëm të drejta dhe transparente	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table> Ndikimi: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table> Vler. i përgj.: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table>		x		x		x	Të sigurohet që trajnimi dhe proceset e ZHBJ-së janë mjaftueshëm të drejta dhe transparente	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
	x											
	x											
	x											

O.4. FUSHA E RREZIKUT: AUDITIMI I BRENDSHIEM

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE RREZIKUT FACTORS	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA PËR RREZIKUN	
					PËRSHKIRIMI MASËS RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT MEASURE
1	Funksioni i auditimit është pjesërisht efektiv dhe nuk është plotësisht gjithëpërfshirës në kontrollat e brendshme që janë të vendosura për të parandaluar korrupsionin	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të përmirësohet funksioni i auditimit që të jetë plotësisht efektiv dhe gjithëpërfshirës në kontrollat e brendshme që janë të vendosura për të parandaluar korrupsionin	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
2	Ka mungesë të koordinimit me organet relevante	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të përcaktohet pika e kontaktit i cili do të koordinojë me ministrinë qendrore, IKAP-in, donatorët në lidhje me mundësitë për trajnime dhe vetëdijesim	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

0.5. FUSHA E RREZIKUT: MEKANIZMI PËR ANKESA PUBLIKE

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT FACTORS	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAJ E SUGJERUARA PËR RREZIKUN PËRSHKIMI I MASËS RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT MEASURE
1	Ka mungesë të sensibilizimit për ekzistencën e mekanizmit të pavarur për ankesa publike përkitazi me shkeljet e integritetit brenda komunës	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat:  Ndikimi:  Vler. i përgj.: 	Të themelohet një mekanizëm publik i pavarur për ankesa përkitazi me shkeljet e integritetit brenda komunës; Të sensibilizohet personeli lidhur me ekzistencën e mekanizmit të pavarur publik për ankesa përkitazi me ankesat për shkelje të integritetit brenda komunës	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)
2	Mungesa e sensibilizimit për mekanizmin e ankesave që është në dispozicion për publikum	☐ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat:  Ndikimi:  Vler. i përgj.: 	Të bëhet sensibilizimi lidhur me mekanizmin publik të ankesave që është në dispozicion për publikum	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)
3	Mekanizmi për ankesa publike nuk është plotësisht efektiv dhe i respektuar	☐ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat:  Ndikimi:  Vler. i përgj.: 	Të sigurohet që mekanizmi publik për ankesa është efektiv dhe respektohet	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)

O.6.FUSHA E RREZIKUT: MEKANIZMI I BILBIL - FRYRËSIT

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTOREVE RREZIKUT FACTORS	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA PËR RREZIKUN PËRSHKIMI I MASËS RREZIKUT	BURIMET E FAKTOREVE TË RREZIKUT MEASURE
1	Mungësa e sensibilizimit për ekzistencën e procedurës së brendshme lidhur me bilbil-fryrjen	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të themelohet procedurë e brendshme për bilbil-fryrjen; të sensibilizohet personeli lidhur me ekzistencën e procedurës së brendshme për bilbil-fryrjen brenda komunës	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)
2	Në disa raste, korrupsioni dhe shkeljet tjera të integritetit nuk mund të raportohen lirshëm	☐ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të sigurohet që të gjitha rastet e mundshme të korrupsionit apo të shkeljeve tjera të integritetit mund të raportohen	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)
3	Bilbil-fryrësit brenda komunës nuk janë të mbrojtur	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të sigurohet mbrojtja adekuate për bilbil-fryrësit brenda komunës	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

II KULTURA ORGANIZATIVE

Kodi i mirësjelljes dhe lidërshipi etik

Nuk ka një të kuptuar të qartë nëse ekziston një kod që mbulon lidërshpin më të lartë dhe të gjithë personelin tjetër apo ekziston vetëm një kod i mirësjelljes për personelin. Një gjë që është e qartë është që duhet të ketë një kod të veçantë të mirësjelljes që i drejtohet Deputetëve të Kuvendit Komunal. Për shkak të gjitha gjërave që u përmendën, është rezultat i natyrshëm që shumica e respondentëve të mos jenë të sigurt nëse komuna bën diçka kur zyrtarët nuk i ndjekin si duhet procedurat e Kodit të Mirësjelljes. Lidërshipi më i lartë shihet nga respondentët se është bërë shembull personal për sjellje etike dhe integritet brenda komunës; sidoqoftë, kjo nuk mund të thuhet për të gjithë lidërshpin më të lartë.

Lufta kundër korrupsionit

Lidërshipi më i lartë në përgjithësi është i përkushtuar që të luftojë korrupsionin, si në fjalë ashtu edhe në vepra; prapë kjo nuk vlen për të gjithë ata. Sidoqoftë, takimet ndërmjet lidërshit dhe personelit për prezantimin dhe diskutimin e qëllimeve dhe prioritetëve strategjike kundër korrupsionit ose nuk organizohen asnjëherë ose organizohen rrallëherë, si dhe problemet e integritetit nuk diskutohen mjaftueshëm dhe në mënyrë të hapur. Kjo gjithsesi që rezulton në atë që shumica e respondentëve të mos jenë në dijeni nëse komuna ka një person, këshill apo ekip të caktuar për t'u marrë me çështjet e korrupsionit dhe integritetit, cilat janë veprimet që janë duke u ndërmarrë në rast të zbulimit të korrupsionit të mundshëm apo ndonjë parregullsie tjetër, si dhe nëse ka ndonjë program trajnimi për etikë dhe integritet brenda komunës.

Konflikti i interesit

Nuk ekzistojnë udhëzime apo rregulla të brendshme për deklarimin e konfliktit të interesit, prandaj nuk dihet nëse konflikti i interesit mbrohet në praktikë. Sidoqoftë, shumica e respondentëve janë të mendimit që ose nuk ka pasur përpjekje nga palët e jashtme për të ndikuar në mënyrë të papërshtatshme në vendimet profesionale të kolegut/koleges apo nuk janë në dijeni për tentime të tilla.

Mos-përputhshmëria e funksioneve

Nuk ekzistojnë rregullat të qarta të brendshme për kryerjen e aktiviteteve jashtë vendit të punës dhe për deklarimin e të ardhurave shtesë, shumica e respondentëve madje nuk janë në dijeni për ekzistencën e sistemit për kontrollimin dhe raportimin e aktiviteteve jashtë vendit të punës dhe deklarimin e të ardhurave shtesë.

Dhuratat dhe mikpritja

Nuk ekzistojnë rregulla të brendshme të qarta për pranimin e dhuratave dhe mikpritjes, ndërkaj ligji është implementuar pa to. Megjithatë, për arsye se nuk ekzistojnë rregulla të brendshme, shumica e respondentëve nuk janë në dijeni nëse raportimi për dhurata dhe mikpritje është duke u aplikuar në mënyrë efektive në praktikë, nëse është e nevojshme që të raportohet dhe nëse komuna mbanë regjistër të dhuratave.

C.7.FUSHA E RREZIKUT: KODI I MIRËSJELLJES

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET FAKTORËVE RREZIKUT FACTORS	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI PËRÇJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SËCJERUARA PËR RREZIKUT	BURIMET FAKTORËVE RREZIKUT MEASURE
1	Mungesa e sensibilizimit për ekzistencën e kodit të mirësjelljes për lidërsipin më të lartë dhe personelin tjetër	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të bëhet sensibilizimi lidhur me ekzistencën e kodit të mirësjelljes për lidërsipin më të lartë dhe personelin tjetër	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
2	Mungesa e sensibilizimit lidhur me efektshmërinë e cilitdo kod	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të sigurohet efektshmëri dhe informim i punonjësve lidhur me kodin e mirësjelljes	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
3	Nuk ekziston kod i veçantë i mirësjelljes drejtuar deputetëve të Kuvendit Komunal	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të zhvillohet kod i veçantë i mirësjelljes drejtuar deputetëve të Kuvendit Komunal	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

4	I gjithë lidhshipi më i lartë nuk është bërë shembull personal për sjellje etike dhe integritet brenda komunës	☐ Organizativ (O) ☒ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të sigurohet që i gjithë lidhshipi më i lartë të jetë shembull personal për sjellje etike dhe integritet	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
5	Zyrtarët nuk i ndjekin çdoherë procedurat e Kodit të Mirësjelljes	☐ Organizativ (O) ☒ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të sigurohet që zyrtarët çdoherë ndjekin procedurat e Kodit të Mirësjelljes	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

C.8.FUSHA E RREZIKUT: LUFTA KUNDËR KORRUPSIONIT

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE RREZIKUT FACTORS	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA PËR RREZIKUN	
					PËRSHIKIMI I MASËS RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT MEASURE
1	Çështjet lidhur me integritetin dhe korrupsionin nuk diskutohen asnjëherë hapazi apo diskutohen rrallëherë hapazi në komunë	☐ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☒ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të sigurohet që çështjet lidhur me integritetin dhe korrupsionin diskutohen hapazi	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
2	Nuk mbahen takime të rregullta ndërmjet lidhshipit dhe personelit për prezantimin dhe diskutimin e qëllimeve dhe prioritetëve strategjike kundër korrupsionit	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të sigurohet që mbajtja e takimeve të rregullta ndërmjet lidhshipit dhe personelit për	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

					prezantimin dhe diskutimin e qëllimeve dhe prioriteteve strategjike kundër korrupsionit	
3	Nuk ekzistojnë aktivitete sensibilizuese apo trajnime për etikë dhe integritet	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të zhvillohet plani i trajnimit dhe fushata sensibilizuese për etikë dhe integritet	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
4	Nuk ka një person, këshill apo ekip të caktuar që të merret konkretisht me çështjet e korrupsionit dhe integritetit	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të emërohet një person, këshill apo ekip i caktuar konkretisht që të merret me çështjet e korrupsionit dhe integritetit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

C.9.FUSHA E RREZIKUT: Konflikti i interesit

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE RREZIKUT FACTORS	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA PËR RREZIKUN	
					PËRSHKRIMI I MASËS RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE RREZIKUT MEASURE
1	Rregullat e brendshme për parandalimin e konfliktit të interesit nuk ekzistojnë	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të zhvillohen rregullat e brendshme zbulimin e konfliktit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

						interesi;	
2	Nuk ekzistojnë aktivitetet sensibilizuese apo trajnime për konfliktin e mundshëm apo faktik të interesit	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar		Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të zhvillohet plani i trajnimit dhe fushata sensibilizuese për konfliktin e interesit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
3	Nuk ka udhëzime/kritere të përjashtimit për pjesëmarrje apo vendim-marrje në rastet kur rrethanat tregojnë rastin e mundshëm apo faktik të konfliktit të interesit	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar		Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të zhvillohen udhëzimet/kriteret e përjashtimit për rrethanat që tregojnë rastin e mundshëm apo faktik të konfliktit të interesit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

C.10. FUSHA E RREZIKUT: MOS-PAJTUESHMËRIA E FUNKSIONEVE

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE RREZIKUT FACTORS	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRÇJITËSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA PËR RREZIKUN	
					TËKSHKRIMI I MASËS SË RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT MEASURE
1	Rregullat e brendshme për mos-pajtueshmërinë e funksionit dhe deklarimit të pasurisë nuk ekzistojnë	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të zhvillohen rregullat e brendshme për mos-pajtueshmërinë e funksionit dhe deklarimit të pasurisë;	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
2	Nuk ekzistojnë aktivitetet sensibilizuese apo trajnime		☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: 	Të zhvillohet plani i trajnimit dhe	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu)

	për mos pajlueshmërinë e funksionit dhe deklarimit të pasurisë	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)		 Vler. i përgj.:	fushata sensibilizuese për mos-pajlueshmërinë e funksionit dhe deklarimit të pasurisë	☐ Proc. (Pr)
--	--	---	--	---------------------	---	-------------------------------------

C.11. FUSHA E RREZIKUT: DHURATAT DHE MIKPRITJA

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT FACTORS	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA PËR RREZIKUN	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT MEASURES
1	Rregullat e brendshme për pranimin e dhuratave dhe mikpritjes nuk ekzistojnë	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të zhvillohen rregullat e brendshme për pranimin e dhuratave dhe mikpritjes	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
2	Nuk ekzistojnë aktivitete sensibilizuese apo trajnime lidhur me pranimin e dhuratave dhe mikpritjes	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të zhvillohet plani i trajnimit dhe fushata sensibilizuese lidhur me pranimin e dhuratave dhe mikpritjes	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
3	Nuk ekziston regjistri i dhuratave	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të zhvillohet regjistri i dhuratave	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

III RREZIQET DHE CENUESHMËRTI SPECIFIKE

Vlerësimi i rrezikut të integritetit në komunë

Shumica e respondentëve nuk janë të njoftuar me shpeshësinë e vlerësimit të rrezikut të integritetit brenda komunës, kjo diskutohet rrallëherë me lidhshësinë dhe gjithashtu shumica nuk janë e kanë të ditur nëse ka mekanizma të besueshëm kontrolli për zvogëlimin e rreziqeve të integritetit në komunë. Një përqindje më e vogël besojnë që ka mekanizma të tillë, por që nuk janë mjaftueshëm të besueshëm.

Fushat e funksioneve thelbësore të komunës

Shumica e atyre që janë përgjigjur e shohin si fushën thelbësore më të cenueshme komunale ndaj korrupsionit dhe parregullsive tjera inspeksionin (33%), të pasuar nga Ndërtimi dhe fushat komunale (23%), Shërbimet për ligjin mbi pronën dhe shërbimet e banimit (10%), administrata e përgjithshme (6%), shërbimet civile (4%), financat dhe ekonomia (4%) dhe të hyrat e pushtetit lokal (2). Detajet janë paraqitur në Tabelën 1.

Për më tepër, ata besojnë që cenueshmëria rrjedh nga Mangësitë në rregullore (21%), Kontrolli i efikasitetit mbi implementimin e procesit (18%), Etika e ulët në punë dhe jo-profesionalizmi i personelit (18%), Mungesa e motivimit të personelit (18%), Mos ndëshkimi për implementimin jo të duhur të procesit (17%), Mangësitë në aplikimin e rregullores dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme (15%), Kualifikimi/niveli i trajnimit i pamjaftueshëm i personelit (14%), Ndikimi i papërshtatshëm nga palët e jashtme për implementimin e procesit (13%), Burimet njerëzore joadekuate (12%), Mangësitë në rregullat dhe procedurat e brendshme (11%) dhe Tepër të drejta diskrecionale (9%). Detajet janë paraqitur në Tabelën 2.

Tabela 1: Cenueshmëria e identifikuar e fushave të funksioneve thelbësore

Nr.	Cenueshmëria e identifikuar e fushave të funksioneve thelbësore	Përqindja (%)
1	Inspeksioni	33
2	Ndërtimi dhe fushat komunale	23
3	Shërbimet për ligjin mbi pronën dhe shërbimet e banimit	10
4	Administrata e përgjithshme	6
5	Shërbimet sociale	4
6	Financat dhe ekonomia	4
7	Të hyrat e pushtetit lokal	2

Tabela 2: Burimet e cënueshmërisë së identifikuar në fushat e funksioneve thelbësore

Nr.	Burimet e cënueshmërisë së identifikuar në fushat e funksioneve thelbësore	Përqindja (%)
1	Mangësitë në rregullore	21
2	Kontrolli joefikas mbi implementimin e procesit	18
3	Etika e ulët në punë dhe jo-profesionalizmi i personelit	18
4	Mungesa e motivimit të personelit	18
5	Mos ndëshkimi për implementimin jo të duhur të procesit	17
6	Mangësitë në aplikimin e rregullores dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme	15
7	Kualifikimi/niveli i trajnimit i pamjaftueshëm i personelit	14
8	Ndikimi i papërshtatshëm nga palët e jashtme për implementimin e procesit	13
9	Burimet njerëzore joadekuate	12
10	Mangësitë në rregullat dhe procedurat e brendshme	11
11	Tepër të drejta diskrecionale	9

Aktivitetet specifike komunale

Kur bëhet fjalë për aktivitetet specifike komunale, ata të cilat janë përgjigjur në këtë pyetje e shohin si më të cënueshmen ndaj korrupsionit dhe parregullsive tjera Zbatimin e rregullores të ndërtimit dhe standardeve të kontrollit të ndërtimit (32%) dhe Planifikimin urban dhe rural (25%), të pasuara nga Ofrimi dhe mbajtja e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale (16%), Ofrimi i shërbimeve familjare dhe shërbimeve tjera të mirëqenies sociale (16%), Reagimi lokal në emergjencë (16%), Sirehimi publik (15%), arsimi fillor dhe i mesëm (15%), Ofrimi i shëndetësisë publike (14%), Përdorimi i tokës dhe zhvillimi (14%), ofrimi i arsimit publik parafillor, Promovimi dhe mbrojtja e të drejtave të njeriut (14%), turizmi (13%), zhvillimi ekonomik lokal (12%), aktivitetet kulturore dhe të kohës së lirë (10%), Emërimi i rrugëve dhe vendeve tjera publike (8%), dhe Licencimi i shërbimeve dhe objekteve lokale (5%). Ju lutem shikoni Tabelën 3.

Shumica e cënueshmërive dalin nga Mos ndëshkimi për implementimin jo të duhur të procesit (17%), Kualifikimi/niveli i trajnimit i pamjaftueshëm i personelit (12%), Etika e ulët në punë dhe jo-profesionalizmi i personelit (12%), Mangësitë në rregullore (10%), Mangësitë në aplikimin e rregullores dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme (10%), Mangësitë në rregullat dhe procedurat e brendshme (8%), Ndikimi i papërshtatshëm nga palët e jashtme për implementimin e procesit (8%), Kontrolli joefikas mbi implementimin e procesit (8%), Mungesa e motivimit të personelit (7%), Burimet njerëzore joadekuate (7%), dhe Tepër të drejta diskrecionale (1%). Ju lutem shikoni Tabelën 4.

Tabela 3: Cenueshmëria e identifikuar e aktiviteteve specifike komunale

Nr.	Cenueshmëria e identifikuar e aktiviteteve specifike komunale	Përqindja (%)
1	Zbatimi i rregulloreve të ndërtimit dhe standardeve të kontrollit të ndërtimit	32
2	Planifikimi urban dhe rural	25
3	Ofrimi dhe mbajtja e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale	16
4	Ofrimi i shërbimeve familjare dhe shërbimeve tjera të mirëqenies sociale	16
5	Reagimi lokal në emergjencë	16
6	Strehimi publik	15
7	Ofrimi i arsimit publik parafillor, fillor dhe të mesëm	15
8	Ofrimi i shëndetësisë publike	14
9	Përdorimi i tokës dhe zhvillimi	14
10	Promovimi dhe mbrojtja e të drejtave të njeriut	14
11	Turizmi	13
12	Zhvillimi ekonomik lokal	12
13	Mbrojtja lokale e mjedisit	10
14	Emërimi i rrugëve dhe vendeve tjera publike	8
15	Licencimi i shërbimeve dhe objekteve lokale	5

Tabela 4: Burimet e cenueshmërive të identifikuara të aktiviteteve specifike komunale

Nr.	Burimet e cenueshmërive të identifikuara të aktiviteteve specifike	Përqindja (%)
1	Mos ndëshkimi për implementimin jo të duhur të procesit	17
2	Kualifikimi/niveli i trajnimit i pamjaftueshëm i personelit	12
3	Etika e ulët në punë dhe jo-profesionalizmi i personelit	12
4	Mangësitë në rregullore	10
5	Mangësitë në aplikimin e rregullores dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme	10
6	Mangësitë në rregullat dhe procedurat e brendshme	8
7	Ndikimi i papërshtatshëm nga palët e jashtme për implementimin e procesit	8
8	Kontrolli joefikas mbi implementimin e procesit	8
9	Mungesa e motivimit të personelit	7

10	Burimet njerëzore joadekuate	7
11	Tepër të drejta diskrecionale	1

Administrata e Përgjithshme Komunale

Respondentët e pyetësorit besojnë që aktiviteti më i cenueshëm në administratën e përgjithshme është Përmbajtja me orarin e punës (20%), e pasuar nga Kontratat e blerjes/prokurimit (13%), Përdorimi i udhëtimeve zyrtare dhe kohës së udhëtimit (10%), Rekrutimi dhe ngritja në pozitë e personelit (10%), Menaxhimi financiar (8%), Zhvillimi i rregullave dhe procedurave të brendshme (8%), Sistemi informativ dhe përdorimi i tij (8%), Administrimi i rezervave dhe inventarit (8%), Menaxhimi i buxhetit (7%), Përdorimi i materialeve dhe pajisjeve publike (7%) dhe e fundit, por jo për nga rëndësia, Përdorimi i automjeteve publike (5%). Detajet janë paraqitur në Tabelën 5.

Mangësitë në rregullore (10%), Kontrolli i efikas mbi implementimin e procesit (10%) dhe Mungesa e motivimit të personelit (10%) janë arsytet më të përmendura për cenueshmëri, të pasuara nga Mangësitë në aplikimin e rregullores dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme (8%), Etika e ulët në punë dhe jo-profesionalizmi i personelit (8%), Mangësitë në rregullat dhe procedurat e brendshme (8%), Mos ndëshkimi për implementimin jo të duhur të procesit (8%), Kualifikimi/niveli i trajnimit i pamjaftueshëm i personelit (7%), Ndikimi i papërshtatshëm nga palët e jashtme për implementimin e procesit (7%), Burimet njerëzore joadekuate (5%), dhe në fund Tepër të drejta diskrecionale (5%). Ju lutem shikoni Tabelën 6.

Tabela 5: Cenueshmëria e identifikuar e administratës së përgjithshme komunale

Nr.	Cenueshmëria e identifikuar e administratës së përgjithshme komunale	Përqindja (%)
1	Përmbajtja me orarin e punës	20
2	Kontratat e blerjes/prokurimit	13
3	Përdorimi i udhëtimeve zyrtare dhe kohës së udhëtimit	10
4	Rekrutimi dhe ngritja në pozitë e personelit	10
5	Menaxhimi financiar	8
6	Zhvillimi i rregullave dhe procedurave të brendshme	8
7	Sistemi informativ dhe përdorimi i tij	8
8	Administrimi i rezervave dhe inventarit	8
9	Menaxhimi i buxhetit	7
10	Përdorimi i materialeve dhe pajisjeve publike	7
11	Përdorimi i automjeteve publike	5

Tabela 6: Burimet e cënueshmërive të identifikuara në administratën e përgjithshme komunale

Nr.	Burimet e cënueshmërive të identifikuara në administratën e përgjithshme	Përqindja (%)
1	Kontrolli i efikasitetit mbi implementimin e procesit	10
2	Mungesa e motivimit të personelit	10
3	Mangësitë në rregullore	10
4	Etika e ulët në punë dhe jo-profesionalizmi i personelit	8
5	Mangësitë në aplikimin e rregullores dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme	8
6	Mangësitë në rregullat dhe procedurat e brendshme	8
7	Mos ndëshkimi për implementimin jo të duhur të procesit	8
8	Kualifikimi/niveli i trajnimit i pamjaftueshëm i personelit	7
9	Ndikimi i papërshtatshëm nga palët e jashtme për implementimin e procesit	7
10	Burimet njerëzore joadekuate	5
11	Tepër të drejta diskrecionale	5

Llojet e shkeljeve, praktikave të dyshimta në aspektin etik me të cilat përballlet komuna

Për më tepër, respondentët i shohin si lloje të praktikuar të shkeljeve me të cilat aktualisht përballlet komuna si rezultat i cënueshmërive Favorizimin/nepotizmin (22%), të pasuar nga Interferenca politike (13%), mitosja (12%), Kërcënimi/zhvatja/shantazhi(10%), Konflikti i interesit (9%), Keqpërdorimi apo vjedhja e resurseve (6%), keqpërdorimi i orarit të punës (6%), fabrikimi/falsifikimi/mashtrimi (6%), shkelja e politikave/procedurave (6%), përdorimi jo i duhur i informatave (4%), dhe asnjëra nga të përmendurat (4%).

Kur janë pyetur se cilat praktika të dyshuara në aspektin etik janë paraqitur në komunë, respondentët kanë përmendur si praktikën që paraqitet më së shumti punësimin e të afërmeve/miqve dhe përdorimin personal të resurseve të punës (të dyja me nga 21%), të pasuar nga Puna jashtë vendit të punës gjatë orarit të punës për pagesë shtesë (17%), Marrja e informatave nga bazat e të dhënave të kufizuara në qasje (8%), Pranimi i shpërblimeve për ofrimin e shërbimeve publike (8%), Favorizimi në kryerjen e detyrave (8%), Rrjedhja e informatave konfidenciale në media (8%) dhe Pranimi i dhuratave dhe mos raportimi i tyre(4%).

Për të dyja shikoni Tabelën 7 dhe 8.

Tabela 7: Llojet e identifikuar të shkeljeve me të cilat përballet komuna

Nr.	Llojet e identifikuar të shkeljeve me të cilat përballet komuna	Përqindja (%)
1	Favorizimi/nepotizmi	22
2	Interferenca politike	13
3	Ryshfeti	12
4	Kërcënimi/zhvatja/shantazhi	10
5	Konflikti i interesit	9
6	Keqpërdorimi apo vjedhja e resurseve	6
7	Keqpërdorimi i orarit të punës	6
8	Fabrikimi/falsifikimi/mashtrimi	6
9	Shkelja e politikave/procedurave	6
10	Përdorimi jo i duhur i informatave	4
11	Asnjëra nga të përmendurat	4

Tabela 8: Praktikrat etike të dyshimta të identifikuar në komunë

Nr.	Praktikrat etike të dyshimta të identifikuar në komunë	Përqindja (%)
1	Përdorimi personal i resurseve që lidhen me punën	21
2	Punësimi i të afërmeve/miqve	21
3	Puna jashtë vendit të punës gjatë orarit të punës për pagesë shtesë	17
4	Favorizimi në kryerjen e detyrave	8
5	Pranimi i shpërblimeve për ofrimin e shërbimeve publike	8
6	Marrja e informatave nga bazat e të dhënave të kufizuara në qasje	8
7	Rrjedhja e informatave konfidenciale në media	8
8	Pranimi i dhuratave dhe mos raportimi i tyre	4
9	Përmbyllja e transaksionit/kontratës me të afërm/miq	4

S.12. FUSHA E RREZIKUT: VLERËSIMI I RREZIKUT TË INTEGRITETIT KOMUNAL

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT FACTORS	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA PËR RREZIKUN PËRSHIKRIMI I MASËS SË RREZIKUT	BURIMET I FAKTORËVE TË RREZIKUT MEASURE
1	Mungesa e sensibilizimit lidhur me vlerësimin e rrezikut të integritetit brenda komunës	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të sigurohet sensibilizimi lidhur me vlerësimin e rrezikut të integritetit brenda komunës; Të kryhet vlerësimi i rrezikut të integritetit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)
2	Rreziqet e integritetit nuk diskutohen asnjëherë apo diskutohen rrallëherë me lidershipin	☐ Organizativ (O) ☐ Punonjësit	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes.	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të sigurohet që rreziqet e integritetit diskutohen rregullisht me lidershipin	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)

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

S.13. FUSHA E RREZIKUT: FUSHAT FUNKSIONALE THELBËSORE TË KOMUNËS

NIR	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET FAKTORËVE TË RREZIKUT FACTORS	ANALIZA RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA PËR RREZIKUN	
					PËRSHIKRIMI I MASËS SË RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT MEASURE
1	Mangësitë në rregullore në fushat thelbësore të funksionit të komunës, posaçërisht në inspektim, ndërtimtari dhe fushat		☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të sigurohet trijeshmëri në rregullore në implementimin në fushat funksionale	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

	komunale dhe ligjin për prona dhe strehim.	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)			thelbësore të komunitës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim	
2	Kontrolli i efikasitetit mbi implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të fuqizohet kontrolli mbi implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
3	Etika e dobët dhe joprofesionalizmi në punë i personelit në implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim	☐ Organizativ (O) ☒ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të rritet etika dhe profesionalizmi në punë i personelit në implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim	☐ Org. (O) ☒ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
4	Mungesa e motivimit të personelit në implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim	☐ Organizativ (O) ☒ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të rritet motivimi i personelit në implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim	☐ Org. (O) ☒ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
5	Mos ndëshkimi për implementimin jo të duhur të		☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: 	Të rriten sanksionet për implementimin jo të duhur të procesit në	☐ Org. (O) ☒ Pun. (Pu)

	procesi në implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim	☐ i pa menaxhuar	☐ Organizativ (O) ☒ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i pa menaxhuar	x Vler. i përgj.: x	implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim	☐ Proc. (Pr)
6	Mangësitë në aplikimin e rregullores dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme në implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	☐ Organizativ (O) ☒ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	Gjasat: x Ndikimi: x Vler. i përgj.: x	Të sigurohet rrijedhshmëri në aplikimin e rregullores dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme në implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim	☐ Org. (O) ☒ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	

S.14. FUSHA E RREZIKUT: AKTIVITETET SPECIFIKE TË KOMUNËS

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT FACTORS	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA PËR RREZIKUN	
					PËRSHKRIMI I MASËS SË RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT MEASURE
					Të sigurohen sanksionimet efikase për implementim jo të duhur të aktiviteteve të veçanta të komunës, posaçërisht në zbatimin e rregullores të ndërtimit dhe standardeve të	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
1	Sanksionimet e dobëta për implementimin jo të duhur të aktiviteteve të veçanta të komunës, posaçërisht në zbatimin e rregullores të ndërtimit dhe standardeve të		☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 		

	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 para fillor, fillor dhe të mesëm.	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)			e rregulloreve të ndërtimit dhe standardëve 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 para fillor, fillor dhe të mesëm.	
2	Kualifikimi i koeficient/niveli i trajnimit të personelit në implementimin e aktiviteteve të veçanta të komunës, posaçërisht në zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe standardëve 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 para fillor, fillor dhe të mesëm.	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjesë, ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndërkimi: Vlerë e përgj:	Rritja e trajnimit të personelit për të implementuar aktivitetet të veçanta të komunës, posaçërisht në Zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe standardëve 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 emergjencë, Strehimin publik dhe Ofrimin e arsimit publik para fillor,	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

	lokal në emergjencë, Strehimin publik dhe Ofrimin e arsimit publik parafillor, fillor dhe të mesëm.				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.	
--	---	--	--	--	--	--

S.15. FUSHA E RREZIKUT: ADMINISTRATA E PËRGJITHSHME KOMUNALE

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTOREVE TË RREZIKUT FACTORS	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA PËR RREZIKUN PËRSHKRIMI I MASËS SË RREZIKUT	BURIMET E FAKTOREVE TË RREZIKUT MEASURE
1	Mangësitë në rregullore të administratës komunale, përgjithshme komunale, posaçërisht për Përbajtjen e orarit të punës, Kontratat e blerjes/prokurimit, Përdorimin e udhëtimeve zyrtare dhe kohës së udhëtimit dhe Rekrutimin dhe ngrihen në pozitë të personelit.	☐ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të sigurohet konsistencë në aplikimin e rregulloreve të administratës së përgjithshme komunale, posaçërisht për Përbajtjen e orarit të punës, Kontratat e blerjes/prokurimit, Përdorimin e udhëtimeve zyrtare dhe kohës së udhëtimit dhe Rekrutimin dhe ngrihen në pozitë të personelit.	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)
2	Kontrolli i koeficientit mbi implementimin e administratës së përgjithshme komunale, posaçërisht për Përbajtjen e orarit të punës, Kontratat	☒ Organizativ	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të fuqizohet kontrolli mbi implementimin e rregulloreve të administratës së përgjithshme komunale, posaçërisht për Përbajtjen	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

	e blerjes/prokurimit, Përdorimin e udhëtimeve zyrtare dhe kohës së udhëtimit dhe Rekrutimin dhe ngritjen në pozitë të personelit.	(O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)				e orarit të punës, Kontratat e blerjes/prokurimit, Përdorimin e udhëtimeve zyrtare dhe kohës së udhëtimit dhe Rekrutimin dhe ngritjen në pozitë të personelit.		
3	Mungesa e motivimit të personelit në implementimin e administratës përgjithshme komunale, posaçërisht për Përmblajtjen e orarit të punës, Kontratat e blerjes/prokurimit, Përdorimin e udhëtimeve zyrtare dhe kohës së udhëtimit dhe Rekrutimin dhe ngritjen në pozitë të personelit.	☐ Organizativ (O) ☒ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar			Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të rritet motivimi i personelit në implementimin e rregulloreve administrative të përgjithshme komunale, posaçërisht për Përmblajtjen e orarit të punës, Kontratat e blerjes/prokurimit, Përdorimin e udhëtimeve zyrtare dhe kohës së udhëtimit dhe Rekrutimin dhe ngritjen në pozitë të personelit.	☐ Org. (O) ☒ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
4	Etika e dobët dhe joprofesionalizmi i personelit në punë në implementimin e administrimit të përgjithshëm të komunës, posaçërisht për Përmblajtjen e orarit të punës, Kontratat e blerjes/prokurimit, Përdorimin e udhëtimeve zyrtare dhe kohës së udhëtimit dhe Rekrutimin dhe ngritjen në pozitë të personelit.	☐ Organizativ (O) ☒ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar			Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të rritet etika dhe profesionalizmi në punë i personelit në implementimin e rregulloreve të administratës së përgjithshme komunale, posaçërisht për Përmblajtjen e orarit të punës, Kontratat e blerjes/prokurimit, Përdorimin e udhëtimeve zyrtare dhe kohës së udhëtimit dhe Rekrutimin dhe ngritjen në pozitë të personelit.	☐ Org. (O) ☒ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

S.16. FUSHA E RREZIKUT: LLOJET E SHKELJEVE DHE PRAKTIKAT E DYSHUARA NË ASPEKTIN ETIK NË KOMUNË

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTOREVE TË RREZIKUT FACTORS	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA PËR RREZIKUN PËRSIKRIMI I MASËS SË RREZIKUT	BURIMET E FAKTOREVE TË RREZIKUT MEASURE
1	Përdorimi personal i resurseve që lidhin me punën	☐ Organizativ ☐ (O) ☐ Punonjësit ☒ (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të sigurohet që resurset e lidhur për punën nuk përdoren për qëllime të përdorimit personal	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)
2	Punësimi i të afërmeve/miqve	☐ Organizativ ☐ (O) ☐ Punonjësit ☒ (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të sigurohet që punësimi nuk bazohet në punësimin e të afërmeve/miqve, por në meritat	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)
3	Puna jashtë vendit të punës gjatë orarit të punës për pagesë shtesë	☐ Organizativ ☐ (O) ☐ Punonjësit ☒ (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.:	Të sigurohet që nuk kryhet asnjë punë jashtë punës gjatë orarit të punës dhe për pagesë shtesë	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)

IV PROKURIMI

Prokurimi publik i drejtë dhe transparent

Sistemi i prokurimit supozohet se është i drejtë dhe bazohet në parime të konkurrencës. Shumica e respondentëve gjithashtu besojnë që prokurimet shpallen paraprakisht dhe bëhen të ditura për publikun, si dhe procesi për përzgjedhjen e ofertuesit është i detajuar dhe i drejtë. Sidoqoftë, bazuar në përgjigjet nuk është e sigurt nëse rregullat për konfliktet e interesit shtyhen vazhdimisht për zbatim dhe nëse ka pasur probleme me korrupsionin në sistemin e prokurimit.

Sidoqoftë, meqë ka auditime të rregullta të veprimeve të prokurimit, cënueshmëria ndaj korrupsionit është minimizuar. Prapëseprapë, respondentët i shohin përgatitjen dhe publikimin e planeve/ofertave të prokurimit (15%), kontrollin mbi implementimin e kontratës (13%), kontrollin e cilësisë së implementimit (13%), formulimin e kriterëve të përzgjedhjes (13%), vlerësimin e ofertave (10%), ndryshimet e kontratave (10%), monitorimin financiar të implementimit të kontratës (10%) dhe vendimin e arsyetimit për fituesin e tenderit (8%), si fazat më të cënueshme të procesit të prokurimit ndaj parregullsive dhe/ose korrupsionit bazuar në përvojën e tyre.

P.17. FUSHA E RREZIKUT: PROKURIMI PUBLIK I DREJTË DHE TRANSPARENT

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT FACTORS	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA PËR RREZIKUN						
					PËRSHIKRIMI I MASËS SË RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT MEASURE					
1	Mungesa e sensibilizimit lidhur me atë nëse rregullat e konfliktit të interesit shtyhen për zbatim gjatë procesit të prokurimit	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table> Ndikimi: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table> Vler. i përgj.: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table>		x		x		x	Të sigurohet që shtyhen për zbatim rregullat për konflikt të interesit gjatë procesit të prokurimit ☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
	x										
	x										
	x										
2	Mungon protokollin i qartë për komunikim me ofertuesin	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table> Ndikimi: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table> Vler. i përgj.: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table>		x		x		x	Të zhvillohet protokoll i qartë i komunikimit me ofertuesin; Të krijohen pika të qarta kontakti për ofertuesit ☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)
	x										
	x										
	x										
3	Mungesa e zotimit për integritet në prokurimin publik	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table> Ndikimi: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table> Vler. i përgj.: <table><tr><td></td><td>x</td></tr></table>		x		x		x	Të fulet deklarimi i obligueshëm i zotimit për integritet nga të gjitha palët e përfshira krahas kontratës së arritur; Të miratohet dhe të mbahet lista e zezë e furnizuesve/nëkontraktuesve të cilët nuk iu janë përmbajtur standardeve të përcaktuara të brendshme të komunës për integritet ☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)
	x										
	x										
	x										

V KOMUNIKIMI DHE INFORMIMI

Komunikimi

Politikat dhe praktikat e komunikimit në komunë janë transparente deri në një shkallë dhe kanë nevojë për përmirësim. Gjithashtu edhe sistemi i komunikimit (rrjedha e informatave) ndërmjet Kuvendit Komunal dhe administratës komunale nuk mundëson në tërësi transparencë të mjaftueshme dhe cilësi të informatave. Përveç kësaj, komuna ofron informata të mjaftueshme, të sakta, konsistente, të qasshme dhe miqësore për përdoruesit për t'u mundësuar palëve të saj të interesit që t'i përmbushin obligimet e tyre.

Informimi

Sipas shumicës së respondentëve ose nuk ka rregullore të brendshme të shkruara lidhur me përhapjen e informatave konfidenciale apo personeli nuk ka njohuri për këtë. Për këto arsye është e natyrshme që respondentët të mos mund të japin gjykim nëse ka sistem të kontrollimit të dokumenteve dhe informatave (duke përfshirë kontrollimin e të dhënave elektronike) që mbron në mënyrë efektive nga shkeljet e integritetit. E fundit, por jo për nga rëndësia, shumica dërmuese e respondentëve nuk kanë pasur trajnim të veçantë se si të punojnë me të dhëna personale dhe të mbrojnë të dhënat personale.

I.18. FUSHA E RREZIKUT: KOMUNIKIMI

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET FAKTORËVE RREZIKUT FACTORS	ANALIZA RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E RREZIKUT PËRSHKRIMI I MASËS SË RREZIKUT	SUGJERUARA PËR BURIMET E FAKTORËVE RREZIKUT MEASURE
1	Politikat dhe praktikat e komunikimit në komunë nuk janë mjaftueshëm transparente	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: ☐ x Ndikimi: ☐ x Vler. i përgj.: ☐ x	Të sigurohet që politikat dhe praktikat e komunikimit në komunë janë mjaftueshëm transparente	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
2	Sistemi i komunikimit (qarkullimi i informatave) ndërmjet Kuvendit Komunal dhe administratës komunale mundëson transparencë mjaftueshme dhe cilësi të informatave	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☒ i menaxhuar pjes. ☐ i pa menaxhuar	Gjasat: ☐ x Ndikimi: ☐ x Vler. i përgj.: ☐ x	Të sigurohet që sistemi i komunikimit (qarkullimi i informatave) ndërmjet Kuvendit Komunal dhe administratës komunale ofron transparencë të mjaftueshme dhe cilësi të informatave	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

I.19. FUSHA E RREZIKUT: INFORMIMI

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET FAKTORËVE RREZIKUT FACTORS	ANALIZA RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E RREZIKUT PËRSHKRIMI I MASËS SË RREZIKUT	SUGJERUARA PËR BURIMET E FAKTORËVE RREZIKUT MEASURE
-----	---------------------	---	---------------------	---	--	--

1	Mungesa e sensibilizimit lidhur me ekzistencën apo mos-ekzistencën e rregulloreve të brendshme të shkruara për përhapjen e informatave konfidenciale	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të bëhet sensibilizimi lidhur me ekzistencën e rregulloreve të brendshme lidhur me përhapjen e informatave konfidenciale; Të zhvillohen rregullore të brendshme lidhur me përhapjen e informatave konfidenciale	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
2	Sisteme të dobëta të kontrollit të dokumenteve dhe informatave (duke përfshirë kontrollimin e të dhënave elektronike)	☒ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☐ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të fuqizohen sistemet për kontrollimin e dokumenteve dhe informatave (duke përfshirë kontrollimin e të dhënave elektronike)	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)
3	Trajnimet e veçanta se si të punohet me të dhëna personale dhe të mbrohen të dhënat personale nuk janë mbajtur për personelin	☐ Organizativ (O) ☐ Punonjësit (Pu) ☒ Proceset (Pr)	☐ i menaxhuar ☐ i menaxhuar pjes. ☒ i pa menaxhuar	Gjasat: Ndikimi: Vler. i përgj.: 	Të sigurohet që personeli marrin trajnim të veçantë për atë se si të punohet me të dhëna personale dhe të mbrohen të dhënat personale	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)

Në Kapitullin në vijim janë listuar masat për përmirësim të integritetit për komunën bazuar në rreziqet e identifikuarat paraprakisht dhe cenueshmërinë e tyre.

Kapitulli 3 – Masat e propozuara për përmirësimin e integritetit në komunë

Ky Kapitull përfshinë masat për përmirësimin e integritetit për komunën bazuar në rreziqet e identifikuar paraprakisht dhe cënueshmërinë e tyre.

Grupi punues ka zhvilluar *regjistrin e rreziqeve të integritetit dhe masave për përmirësim*. Masat që janë propozuar kanë të identifikuar burimin e tyre të masës, prioritetin e masës (në pajtueshmëri me shkallën e rrezikut të integritetit), subjektin përgjegjës për implementimin e masës dhe seksionin që kërkon konfirmimin e masës nga Kryetari i Komunës së Junikut.

Komuna gjithashtu do të emërojë *zyrtarin për integritet/ përputhshmëri* si (pikë fokusi), i cili do të monitorojë implementimin e masave për përmirësimin e integritetit dhe do të komunikojë rezultatet tek lidershpi i komunës. Monitorimi i masave për përmirësim është i domosdoshëm për të siguruar implementimin e masave zbutëse si dhe për të zvogëluar mundësinë për vendimmarrje të dobët nga komuna. Zyrtari për integritet/ përputhshmëri do të raportojë *çdo tremujor* lidhur me statusin e implementimit të masave për përmirësim.

Më poshtë është paraqitur regjistri i rreziqeve të integritetit dhe masat për përmirësim për të gjitha grupe e rreziqeve brenda komunës.

Regjistri i rreziqeve të integritetit dhe masat për përmirësim

REGJISTRI I RREZIQEVE TË INTEGRITETIT DHE MASAT PËR PËRMIRËSIM							
PROPOZIMET E GRUPIT PUNUES - TABELA PËRMBLEDHËSE E MASAVE TË PROPOZUARA					E PLOTËSUAR NGA UDHËHEQËSI I KOMUNËS		
EMRI TË FUSHËS SE RREZIKUT	PËRSKRIMI I MASËS	BURIMI I MASËS • ORGANIZATIV (O) • FUNKSIONAL (Fu) • PROCESET (Pr)	PRIORITETI I MASËS 1 - E IMPLEMENTUAR BRENDA 3 MUAJVE 2 - E IMPLEMENTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE 3 - E IMPLEMENTUAR BRENDA 1-2 VITEVE 4 - E IMPLEMENTUAR BRENDA 5 VITEVE	EKZEKUTUESIT MASËS / AFATI KOHOR	KONFIRMIMI I TRAJTIMEVE TË PROPOZUARA NGA UDHËHEQËSI I ORGANIZATËS ☐ PO ☐ PËSËRIS HËM ☐ JO	PRIORITETI I MASËS 1 - E IMPLEMENTUAR BRENDA 3 MUAJVE 2 - E IMPLEMENTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE 3 - E IMPLEMENTUAR BRENDA 1-2 VITEVE 4 - E IMPLEMENTUAR BRENDA 5 VITEVE	EKZEKUTUESIT MASËS / AFATI KOHOR
O.I. FUSHA E RREZIKUT: NDARJA/SIL PËRNDARJAT FUNKSIONEVE/PËRGJEGJËSIVE	Të sigurohet që të gjithë punonjësit kanë të kuptuar të qartë të funksioneve dhe përgjegjësi	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEMENTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Departamenti i BNJ-ve	☐ PO ☐ PËSËRIS HËM ☐ JO		
	Të përmirësohet ndarja e funksioneve dhe/ose përgjegjësi brenda komunës	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu)	IMPLEMENTUAR BRENDA 6-9	Departamenti i BNJ-ve	☐ PO ☐ PËSËRIS HËM		

		☒ Proc. (Pr)	MUAJVE		☐ JO		
	Të sigurohet që të gjitha funksionet/proceset kyçe që janë relevante për cilësinë, efektshmërinë, efikasitetin dhe transparencën e shërbimeve publike, janë mbuluar mirë me rregullore të brendshme që përshkruajnë proceset "hap pas hapi"	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Departame nti i BNJ-ve	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të sigurohet që politikat/procedurat e brendshme janë mjaftueshëm të qarta për punonjësit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Departame nti i BNJ-ve	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të sigurohet që personeli, duke përfshirë mbikëqyrësit, vazhdimisht respektojnë rregullat	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Departame nti i BNJ-ve	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
O.2. TËSHTA E RREZIKUT: PËRSLIKRIMI E VENDEVE TË PUNËS DHE DETYRAT	Të fuqizohen kontrollet e implementimit të detyrave të caktuara	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Departame nti i BNJ-ve	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
O.3. FUSHA E RREZIKUT: REZULTATET NË VENDIN E PUNËS, NGRIJTJA NË POZITË DHE REKRUTIMI	Të sigurohet që ushtrohet një kontroll efektiv i vazhdueshëm për implementimin e detyrave të caktuara - arritjen e afateve kohore, sigurimin e cilësisë së implementimit, etj.	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Departame nti i BNJ-ve	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të sigurohet që sistemi i shpërblimeve, duke përfshirë nivelin e pagesës dhe përfitimeve është transparent dhe i drejtë	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 3 MUAJVE	Departame nti i BNJ-ve	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		

	Të përcaktohen kritere objektive dhe të aplikohen kur vlerësohet rezultati në punë	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 3 MUAJVE	Departame nti i BNJ-ve	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të përmirësohet sistemi i rekrutimit, disiplinimit dhe ngritjes në detyrë të personelit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Departame nti i BNJ-ve	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të përmirësohet sistemi i shpërbimit, duke përfshirë nivelet e pagesës dhe përfitimet në mënyrë që të jetë plotësisht transparent dhe i drejtë	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (P)	IMPLEME NTUAR BRENDA 3 MUAJVE	Departame nti i BNJ-ve	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të sigurohet që trajnimi dhe proceset e ZIIBJ-së janë mjaftueshëm të drejta dhe transparente	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Departame nti i BNJ-ve	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
O.4. FUSHA E RREZIKUT: AUDITIMI BRENDSHËM	Të përmirësohet funksioni i auditimit që të jetë plotësisht efektiv dhe gjithëpërfshirës në kontrollat e brendshme që janë të vendosura për të parandaluar korrupsionin	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Departame nti i Auditorit të Brendshëm	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të përcaktohet pika e kontaktit i cili do të koordinojë me ministrinë qendrore, IKAP-in, donatorët në lidhje me mundësitë për trajnime dhe vetëdijësim	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Departame nti i Auditorit të Brendshëm	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
O.5. FUSHA E RREZIKUT: MEKANIZMI PËR ANKESA PUBLIKE	Të themelohet një mekanizëm publik i pavarur për ankesa përkritazi me shkeljet e integritetit brenda komunës; Të sensibilizohet personeli lidhur me ekzistencën e mekanizmit të pavarur publik për	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		

	ankesa përkritazi me ankesat për shkelje të integritetit brenda komunës						
	Të bëhet sensibilizimi lidhur me mekanizmin publik të ankesave që është në dispozicion për publikun	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Departamenti i BNJ-ve	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të sigurohet që mekanizmi publik për ankesa është efektiv dhe respektohet	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
O.6. FUSHA E RREZIKUT: MEKANIZMI I BILBIL-FRYRËSIT	Të themelohet procedurë e brendshme për bilbil-fryrjen; të sensibilizohet personeli lidhur me ekzistencën e procedurës së brendshme për bilbil-fryrjen brenda komunës	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 9 MUAJVE	Departamenti i BNJ-ve, Departamenti i Auditorit të Brendshëm	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të sigurohet që të gjitha rastet e mundshme të korrupsionit apo të shkeljeve tjera të integritetit mund të raportohen	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 3 MUAJVE	Departamenti i BNJ-ve, Departamenti i Auditorit të Brendshëm	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të sigurohet mbrojtja adekuate për bilbil-fryrësit brenda komunës	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Departamenti i BNJ-ve, Departamenti i Auditorit të Brendshëm	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
C.7.FUSHA E RREZIKUT: KODI MIRËSJELLJES	Të bëhet sensibilizimi lidhur me ekzistencën e kodit të mirësjelljes për liderшипin më të lartë dhe personelin tjetër	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Departamenti i BNJ-ve	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të sigurohet efektshmëri dhe informim i punonjësve lidhur me kodin e mirësjelljes	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Departamenti i BNJ-ve	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		

		(Pr)					
	Të zhvillohet kod i veçantë i mirësjelljes drejtuar deputetëve të Kuvendit Komunal	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 3 MUAJVE	Drejtoria e Administra tës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të sigurohet që i gjithë lidhshipi më i lartë të jetë shembull personal për sjellje etike dhe integritet	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 1-2 VITEVE	Drejtoria e Administra tës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
C.8.FUSHA E RREZIKUT: LUFTA KUNDËR KORRUPSIONIT	Të sigurohet që çështjet lidhur me integritetin dhe korrupsionin diskutohen haptazi	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 3 MUAJVE	Të gjitha departamentet, Kabineti i Kryetarit të Komunës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të sigurohet mbajtja e takimeve të rregullta ndërmjet liderit dhe personelit për prezantimin dhe diskutimin e qëllimeve dhe prioritetve strategjike kundër korrupsionit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 3 MUAJVE	Të gjitha departamentet, Kabineti i Kryetarit të Komunës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të zhvillohet plani i trajnimit dhe fushata sensibilizuese për etikë dhe integritet	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Drejtoria e Administra tës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
C.9.FUSHA E RREZIKUT: KONFLIKTI I INTERESIT	Të zhvillohen rregullat e brendshme për zhulimin e interesit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Drejtoria e Administra tës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të zhvillohet plani i trajnimit dhe fushata sensibilizuese për konfliktin e interesit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Drejtoria e Administra tës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të zhvillohen udhëzimet/kriteret e	☒ Org. (O)	IMPLEME NTUAR	Drejtoria e Administra	☐ PO ☐		

	përjashtimit për rrethanat që tregojnë rastin e mundshëm apo faktik të konfliktit të interesit	☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	BRENDA 6-9 MUAJVE	tës	PJESËRIS HËM ☐ JO		
C.10. FUSHA E RREZIKUT: MOS-PAJTUESHËMËRIA E FUNKSIONEVE	Të zhvillohen rregullat e brendshme për mos-pajtueshmërinë e funksionit dhe deklarimit të pasurisë;	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEMËNTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Drejtoria e Administratës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të zhvillohet plani i trajnimit dhe fushata sensibilizuese për mos-pajtueshmërinë e funksionit dhe deklarimit të pasurisë	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEMËNTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Drejtoria e Administratës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
C.11. FUSHA E RREZIKUT: DHURATAT DHE MIKPRITJA	Të zhvillohen rregullat e brendshme për pranimin e dhuratave dhe mikpritjes	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEMËNTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Drejtoria e Administratës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të zhvillohet plani i trajnimit dhe fushata sensibilizuese lidhur me pranimin e dhuratave dhe mikpritjes	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEMËNTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të zhvillohet regjistri i dhuratave	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEMËNTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
S.12. FUSHA E RREZIKUT: VLERËSIMI I RREZIKUT TË INTEGRITETIT I KOMUNAL	Të sigurohet sensibilizimi lidhur me vlerësimin e rrezikut të integritetit brenda komunës; Të kryhet vlerësimi i rrezikut të integritetit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEMËNTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të sigurohet që rreziqet e integritetit diskutohen rregullisht me liderшипin	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEMËNTUAR BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Drejtoria e Administratës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		

	Të bëhet sensibilizimi për mekanizmat e kontrollit për eliminimin/zvogëlimin e rreziqeve të integritetit; Të zhvillohen mekanizmat e kontrollit për eliminimin/zvogëlimin e rreziqeve të integritetit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 3-9 MUAJVE	Drejtoria e Administratës, Departamenti i Auditorit të Brendshëm	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
S.13. FUSHA E RREZIKUT: FUSHAT FUNKSIONALE THELBËSOR E TË KOMUNËS	Të sigurohet rrjedhshmëri në rregullore në implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 3-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës; Të gjitha departamentet	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të fuqizohet kontrolli mbi implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 3-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës; Të gjitha departamentet	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të rritet etika dhe profesionalizmi në punë i personelit në implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim	☐ Org. (O) ☒ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 3-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës; Të gjitha departamentet	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të rritet motivimi i personelit në implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës; Të gjitha departamentet	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të rriten sanksionet	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEME	Kabineti i	☐ PO		

	për implementimit jo të duhur të procesit në implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim.	☐ (O) ☒ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	NTUAR BRENDA 1-2 VITEVE	Kryetari të Komunës, Të gjitha departamentet	☐ Pjesëris Hëm ☐ JO		
	Të sigurohet rrjedhshmëri në aplikimin e rregullores dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme në implementimin në fushat funksionale thelbësore të komunës, posaçërisht në inspeksion, Ndërtim dhe fusha komunale dhe ligjin për prona dhe strehim.	☐ Org. (O) ☒ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 1-2 VITEVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Të gjitha departamentet	☐ PO ☐ Pjesëris Hëm ☐ JO		
5.14. FUSHA E RREZIKUT: AKTIVITETE T SPECIFIKE TË KOMUNËS	Të sigurohen sanksionimet efikase për implementim jo të duhur të 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.	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Të gjitha departamentet	☐ PO ☐ Pjesëris Hëm ☐ JO		
	Krijta e trajnimit të personelit për të implementuar aktivitete të veçanta të	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu)	IMPLEME NTUAR BRENDA 1-2 VITEVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Të gjitha	☐ PO ☐ Pjesëris Hëm		

	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 emergjencë, Strehimin publik dhe Ofrimin e arsimit publik parafillor, fillor dhe të mesëm.	☐ Proc. (Pr)		departamente	☐ JO	
	Ngritja e etikës dhe profesionalizmit në punë të personelit për aktivitetet 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 emergjencë, Strehimin publik dhe Ofrimin e arsimit publik parafillor, fillor dhe të mesëm.	☐ Org. (O) ☒ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEMNTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Të gjitha departamente	☐ PO ☐ PËSËRIS HËM ☐ JO	
	Të sigurohet konsistencë në aplikimin e rregulloreve dhe/ose rregullave të brendshme e procedurave për	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEMNTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Të gjitha departamente	☐ PO ☐ PËSËRIS HËM ☐ JO	

	aktivite 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 emergjencë, Strehimin publik dhe Ofrimin e arsimit publik parafillor, fillor dhe të mesëm.						
S.15, FUSHA E RREZIKUT: ADMINISTRATA E PËRCJITHSHME KOMUNALE	Të sigurohet konsistencë në aplikimin e rregulloreve të administratës së përgjithshme komunale, posaçërisht për Përmbytjen e orarit të punës, Kontratat e blerjes/prokurimit, Përdorimin e udhëtimeve zyrtare dhe kohës së udhëtimit dhe Rekrutimin dhe ngritjen në pozitë të personelit.	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEMNTUAR BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Të gjitha departamentet	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të fuqizohet kontrolli mbi implementimin e rregulloreve të administratës së përgjithshme komunale, posaçërisht për Përmbytjen e orarit të punës, Kontratat e blerjes/prokurimit, Përdorimin e udhëtimeve zyrtare dhe kohës së udhëtimit dhe Rekrutimin dhe ngritjen në pozitë të	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEMNTUAR BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Të gjitha departamentet, Departamenti i Auditorit të Brendshëm	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		

	personelit.						
	Të rritet motivimi i personelit në implementimin e rregulloreve të administratës së përgjithshme komunale, posaçërisht për Përmbytjen e orarit të punës, Kontratat e blerjes/prokurimit, Përdorimin e udhëtimeve zyrtare dhe kohës së udhëtimit dhe Rekrutimin dhe ngritjen në pozitë të personelit.	☐ Org. (O) ☒ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Të gjitha departamentet	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të rritet olika dhe profesionalizmi në punë i personelit në implementimin e rregulloreve të administratës së përgjithshme komunale, posaçërisht për Përmbytjen e orarit të punës, Kontratat e blerjes/prokurimit, Përdorimin e udhëtimeve zyrtare dhe kohës së udhëtimit dhe Rekrutimin dhe ngritjen në pozitë të personelit.	☐ Org. (O) ☒ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 1-2 VITEVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Të gjitha departamentet, Drejtoria e Administratës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
S.16. FUSHA E KREZIKUT: LLOJET E SHKELJEVE DHE PRAKTIKAT E DYSHUARA NË ASPLIKTIN ETIK NË KOMUNË	Të sigurohet që resurset e lidhur për punën nuk përdoren për qëllime të përdorimit personal	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Të gjitha departamentet	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të sigurohet që punësimi nuk bazohet në punësimin e të afërmeve/miqve, por në merita	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Të gjitha departamentet	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		

	Të sigurohet që nuk kryhet asnjë punë jashtë punës gjatë orarit të punës dhe për pagesë shtesë	☐ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës, Të gjitha departamentet	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
P.17. FUSHA E RREZIKUT: PROKURIMI PUBLIK I DREJTË DHE TRANSPARENT	Të sigurohet që shtyhen për zbatim rregullat për konflikt të interesit gjatë procesit të prokurimit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Departamenti i Prokurimit Publik	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të zhvillohet protokoll i qartë i komunikimit me ofertuesin; Të krijohen pika të qarta kontakti për ofertuesit	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Departamenti i Prokurimit Publik	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të futet deklarimi i obligueshëm i zotimit për integritet nga të gjitha palët e përfshira krahas kontratës së arritur; Të miratohet dhe të mbahet lista e zezë e furnizuesve/nënkontraktuesve	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☒ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 1-2 VITEVE	Departamenti i Prokurimit Publik	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
L18. FUSHA E RREZIKUT: KOMUNIKIMI	Të sigurohet që politikat dhe praktikat e komunikimit në komunë janë mjaftueshëm transparente	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të sigurohet që sistemi i komunikimit (qarkullimi i informatave) ndërmjet Kuvendit Komunal dhe administratës komunale ofron transparencë të mjaftueshme dhe cilësi të informatave	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i Kryetarit të Komunës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
L19. FUSHA E RREZIKUT: INFORMIMI	Të bëhet sensibilizimi lidhur me ekzistencën e rregulloreve të brendshme lidhur me	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu)	IMPLEME NTUAR BRENDA 3-6	Të gjitha departamentet	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM		

	përhapjen e informatave konfidenciale; Të zhvillohen rregullore të brendshme lidhur me përhapjen e informatave konfidenciale	☐ Proc. (Pr)	MUAJVE		☐ JO		
	Të fuqizohen sistemet për kontrollimin e dokumenteve dhe informatave (duke përfshirë kontrollimin e të dhënave elektronike)	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BREND 3-6 MUAJVE	Të gjitha departamentet	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		
	Të sigurohet që personeli marrin trajnim të veçantë për atë se si të punohet me të dhëna personale dhe të mbrohen të dhënat personale	☒ Org. (O) ☐ Pun. (Pu) ☐ Proc. (Pr)	IMPLEME NTUAR BREND 6- 9MUAJVE	Drejtoria e Administratës	☐ PO ☐ PJESËRIS HËM ☐ JO		

Komisioni Komunal për hartimin e Planit të Integritetit:

- 1) Rustem Pepshi - Kryesues
- 2) Artan Krasniqi - Anëtar
- 3) Leonora Shehu - Anëtare
- 4) Sundim Krasniqi - Anëtar
- 5) Ariola Krasniqi - Anëtare