



**Republika e Kosovës
Republika Kosova
Kosova Cumhuriyeti**



**Komuna e Prizrenit
Opština Prizren
Prizren Belediyesi**

PLANI I INTEGRITETIT (2024 – 2026)

KOMUNA E PRIZRENIT

Mars, 2024

PËRMBAJTJE:

I. DEKLARATA E INTEGRITETIT	3
II. HYRJE	5
III. PËRMBAJTJA E PLANIT TË INTEGRITETIT	5
1. Qëllimi i Planit të Integritetit.....	6
2. Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit.....	7
3. Metodologjia dhe procesi	8
4. Metoda e vlerësimit të rrezikut.....	9
5. Përzgjedhja e masave	10
6. Monitorimi i zbatimit të Planit të Integritetit dhe raportimi	10
7. Fushat e rrezikut	11
7.1 Fushat e përgjithshme të rrezikut	11
7.2 Fushat specifike të rrezikut.....	11

I. DEKLARATA E INTEGRITETIT

Komuna e Prizrenit, konceptin e integritetit e vlerëson në mënyrë më gjithëpërfshirëse, duke mos u fokusuar vetëm te ndershmëria dhe mungesa e korrupsionit, por dhe te një sërë aspektesh të tjera që përbëjnë menaxhimin publik, të tilla si: etika, sjella dhe komunikimi profesional, standardet, vlerat, konfidencialiteti, transparenca, paanshmëria dhe llogaridhënia, garantimi i të cilave krijon një barrierë mbrojtëse ndaj korrupsionit.

Përballja efektive me korrupsionin nga ana e Komunës, është me rëndësi jetike për arritjen e rezultateve të larta në forcimin e integritetit institucional, mirëqeverisjes, si dhe mundësimin e shërbimeve më të mira për qytetarët e Republikës së Kosovës.

Fushëveprimi i Komunës në ushtrimin e kompetencave vetanake dhe të deleguara, shtrihet në përgatitjen e hartimin dhe miratimin e akteve komunale, zhvillimin lokal ekonomik, planifikimin urban dhe rural, shfrytëzimin e tokës dhe zhvillimin, zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe standardeve për kontrollimin e ndërtimit. mbrojtjen e mjedisit lokal, ofrimin dhe mirëmbajtjen e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale, përfshirë furnizimin me ujë, kanalizimin dhe drenazhin, trajtimin e ujërave të zeza, menaxhimin e mbeturinave, rrugëve lokale, transportit lokal dhe skemave të nxehjes lokale, përgjigje ndaj rasteve emergjente lokale, ofrimin e arsimit publik parashkollor, fillor dhe të mesëm, duke përfshirë regjistrimin dhe licencimin e institucioneve edukative, punësimin, pagesën e rrogave dhe trajnimin e instruktorëve dhe administratorëve të arsimit, promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut, ofrimin e përkujdesit publik primar shëndetësor, ofrimin e shërbimeve familjare dhe shërbimeve të tjera të mirëqenies sociale, siç është përkujdesi për të cënueshmit, strehimin familjar, përkujdesin fëmijnor, përkujdesin për të moshuarit, duke përfshirë regjistrimin dhe licencimin e këtyre qendrave përkujdesëse, punësimin, pagesën e rrogave dhe trajnimin e profesionistëve të mirëqenies sociale, banimin publik, shëndetësinë publike, licencimin e shërbimeve publike dhe objekteve, duke përfshirë ato që kanë të bëjnë me argëtimin, aktivitete kulturore dhe të lira, ushqimin, strehimin, tregjet, shitësit në rrugë, transportimin lokal publik dhe taksitë, emërimin e rrugëve, rrugicave dhe vendeve të tjera publike, ofrimin dhe mirëmbajtjen e parqeve dhe hapësirës publike, turizmit, aktivitetet kulturore dhe të lira.

Plani i Integritetit është një dokument që shërben si bazë strategjike dhe operacionale për institucionin në identifikimin dhe parandalimin e rreziqeve të integritetit të tij, duke përfshirë zyrtarët dhe nëpunësit civilë. Ky plan harton masa specifike për të trajtuar këto rreziqe dhe për të përmbushur objektivat strategjike dhe të veçanta të institucionit. Në këtë mënyrë, ai siguron një kuadër të strukturuar dhe efektiv për të menaxhuar dhe përmirësuar integritetin institucional.

Institucionet e vetëqeverisjes lokale kanë ndërmarr hapa të rëndësishëm në drejtim të konsolidimit të institucioneve publike, përmes reformave të rëndësishme, thellimit të luftës kundër korrupsionit, përzgjedhjes dhe trajnimit të punonjësve të administratës publike dhe një numri të konsiderueshëm

masash të tjera. Nga ana tjetër, mbetet shumë për të bërë, për të shmangur çdo mundësi për abuzim dhe për të rritur besimin e qytetarëve tek institucionet shtetërore.

Rëndësia e këtij Plani Integriteti qëndron, së pari, në përpjekjen tonë të vazhdueshme për të konsideruar integritetin, etikën dhe transparencën si vlera themelore që i shërbejnë mirëfunksionimit institucional të Komunës, si dhe tek efektet dhe ndikimi i drejtpërdrejtë që kanë masat e tij në forcimin institucional në kuadër të luftës efektive kundër korrupsionit.

Plani i Integritetit për Komunën është një mjet kryesor për të identifikuar dhe parandaluar rreziqet e korrupsionit dhe shkeljen e integritetit në fushat ku përgjegjësitë janë më të ndjeshme. Ky dokument përcakton qasjen për të kuptuar, zhvilluar dhe implementuar integritetin në strukturat e Komunës, duke gjithashtu specifikuar mënyrat dhe mekanizmat efektivë për ta realizuar këtë qëllim. Përkundër faktit se sfida për të luftuar korrupsionin dhe për të ndryshuar perceptimin e tij është e vazhdueshme, Komuna do të vazhdojë përpjekjet për të rritur proaktivitetin dhe bashkëpunimin ndërinstitucional.

Qëllimi është të sigurojë shërbime cilësore, transparente dhe të paanshme për komunitetin, duke promovuar një kulturë pune në administratën publike që bazohet në integritet, etikë dhe transparencë. Zbatimi i plotë i Planit të Integritetit do të çojë administratën e Komunës një hap përpara drejt përmbushjes së standardeve të dëshiruara për të gjithë.

Shaqir Totaj

Kryetar i Komunës

II. HYRJE

Integriteti është themel i çdo sistemi të mirëqeverisjes, ashtu sikurse dhe një nga parimet themelore të sjelljes në institucionet shtetërore, krahas besueshmërisë, ndershmërisë, transparencës, objektivitetit dhe bashkëpunimit. Rritja e nivelit të integritetit në institucionet e vetëqeverisjes lokale, është një kusht i domosdoshëm për ndërtimin e një administrate publike të konsoliduar dhe efektive.

Roli i rëndësishëm që ka Plani i Integritetit përfshin: përmirësimin e një sistemi efektiv të menaxhimit të integritetit në institucion, forcimin e llogaridhënies publike dhe transparencës në institucion, forcimin e rezistencës institucionale ndaj cenimeve të integritetit, si dhe planifikimin e menaxhimit të rrezikut të integritetit.

Në pajtim me legjislacionin në fuqi dhe Strategjinë Kundër Korrupsionit, të cilat obligojnë të gjitha institucionet të zhvillojnë dhe miratojnë planet e integritetit, Komuna harton dhe miraton “Planin e Integritetit për Periudhën 2024 -2026”.

Plani i Integritetit është mjet për vendosjen dhe verifikimin e integritetit të institucionit dhe është proces i dokumentuar, për të vlerësuar nivelin e cënueshmërisë së një institucioni dhe ekspozimin e tij, ndaj praktikave jo etike dhe atyre të korrupsionit. Plani është dokument operativ, që ofron masa të mbështetura të rrezikut, për të arritur objektivat e integritetit të institucionit. Plani rritëson përkushtimin e Komunës për të shtuar dhe fuqizuar kontrollet ekzistuese operative në të gjitha aktivitetet, duke u fokusuar në ofrimin e shërbimeve efikase dhe transparente. Plani përshkruan masat e bazuara në rrezik, për arritjen e objektivave të Komunës dhe forcimin e sundimit të ligjit, si dhe vlerat dhe standardet profesionale.

III. PËRMBAJTJA E PLANIT TË INTEGRITETIT

Plani i Integritetit për Komunën, është dokument që paraqet standarde profesionale për masat që duhet të zbatohen nga punonjësit e institucionit, dhe shërben si mjet për të menaxhuar dhe vlerësuar rrezikun e integritetit.

Plani i Integritetit përfshin përmirësimin e sistemit efektiv të menaxhimit të integritetit në institucion, forcimin e llogaridhënies publike dhe transparencës në institucion, forcimin e rezistencës institucionale ndaj cenimeve të integritetit, si dhe planifikimin e menaxhimit të rrezikut të integritetit.

Përmes këtij Planit, synohet të përmirësohet cilësia e vendimmarrjes dhe menaxhimit institucional në çdo hallkë të tij, duke filluar nga proceset e thjeshta të punës, e duke vijuar deri në menaxhimin e një sektori apo departamenti të caktuar. Gjithashtu, mund të shërbejë si mjet për të promovuar etikën dhe integritetin brenda institucionit por mund të përdoret dhe si dokument operativ, ku jepen masa konkrete për përmbushjen e objektivave për forcimin e integritetit në institucion.

Plani do të kontribuojë në realizimin e objektivave organizative të institucionit, duke marrë në konsideratë menaxhimin e rrezikut të integritetit dhe masat konkrete për të trajtuar rreziqet e evidentuara.

Përgatitja e dokumentit të Planit të Integritetit vlerësohet të jetë i një rëndësie të veçantë dhe që mbështet përpjekjet e drejtuesve të Komunës, në luftën kundër korrupsionit dhe në konsolidimin e institucioneve në këtë drejtim. Ky dokument synon rritjen e integritetit dhe parandalimin e korrupsionit në strukturat e Komunës.

Integriteti i institucioneve publike përbën një nga parimet më të rëndësishme të qeverisjes së mirë dhe është një nga treguesit e mirëfunksionimit të demokracisë. Në kuadër të reformave të administratës publike, forcimi i integritetit dhe miratimi i masave sistematike antikorrupsion, rezultojnë të jenë reforma të rëndësishme. Përmirësimi i elementeve që ndikojnë në forcimin e integritetit, të tilla si: akses i lirë në informacion, transparencë aktive dhe proaktive, mbrojtja e të dhënave personale, etika, administrimi i mirë i burimeve njerëzore, etj., janë shumë të rëndësishme duke qenë se konsiderohen si elemente kyçe të shtetit të së drejtës.

1. Qëllimi i Planit të Integritetit

Qëllimi kryesor i Planit të Integritetit, është vlerësimi dhe identifikimi i rreziqeve të integritetit, të cilat komprometojnë aftësinë e Komunës për të kryer funksionin e shërbimit publik në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme.

Qëllimi i Planit të Integritetit në aspektin më të gjerë, është që:

- të kontribuojë në mënyrë domethënëse në rritjen e mundësive që Komuna të arrijë objektivat e saja organizative, të përmirësojë rezistencën organizative ndaj korrupsionit dhe të zvogëlojë/eliminojë mundësitë për korrupsion;
- të bëjë përmirësimin e kontroleve operacionale ndaj shkeljeve të integritetit që do të rrisin efektivitetin, efikasitetin dhe transparencën e të gjitha proceseve, përfshirë ofrimin e shërbimeve;
- të përqendrohet tek prioritetet, në bazë të identifikimit dhe vlerësimit të rrezikut që do ta ndihmojnë komunën të shpërndajë në mënyrë efektive burimet e disponueshme kundër korrupsionit, që të shfrytëzohen në mënyrën më mirë të mundshme;

-
- të krijojë një mjedis të brendshëm, të favorshëm kundër korrupsionit për të gjithë stafin në procesin e zhvillimit, zbatimit dhe monitorimit të Planit të Integritetit.

2. Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit

Hartimi i dokumentit është kryer nga Grupi i Punës, mbështetur në metodologjinë e miratuar me vendim, nga Agjencia Kundër Korrupsionit. Gjatë këtij procesi, janë angazhuar dhe kanë kontribuar të gjitha strukturat e brendshme të Komunës, për aq sa mbulon fusha e tyre e përgjegjësisë.

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

- *Faza e parë:* Kryetari i Komunës merr vendim për emërimin e Personit përgjegjës, Koordinatorit dhe Grupit Punues për hartimin e Planit të Integritetit. Ky Grup Punues përbëhet nga një numër i arsyeshëm anëtarësh, në varësi të kompleksitetit të institucionit ose numrit të punonjësve. Me qëllim që të përgatitet materiali, u përcaktua një plan pune, ku u vendosën afatet, masat dhe aktivitetet e planifikuara, që përfshinin çështje të tilla si organizimi i takimeve të vazhdueshme të anëtarëve të grupit të punës, apo diskutimi mbi vijueshmërinë e procesit dhe detyrat e secilës strukturë. Grupi Punues u angazhua për përgatitjen e një analize të thelluar të situatës, duke u bazuar në specifikat e strukturave të përfshira, duke shqyrtuar në mënyrë të hollësishme çdo aspekt dhe proces pune, çdo shërbim të ofruar dhe duke evidentuar problematikat.
Grupi punues ka shqyrtuar kornizën ligjore, rregulloret, planet, kontrollin e brendshëm të auditimit, sistematizimin dhe përshkrimin e vendeve të punës, burime të tjera informacioni për fushat dhe proceset e punës, mbledhjen e informacioneve të nevojshme për zhvillimin e planit, si dhe njoftimin e të gjithë punonjësve për rëndësinë e Planit të Integritetit. Në çdo takim është mbajtur procesverbal.
- *Faza e dytë:* Grupi punues ka shpërndarë pyetësoin gjithëpërfshirës, si dhe ka realizuar intervista me qëllim të përpunimit të sondazhit të vetëvlerësimit. Mbi bazën e rezultatit të pyetësoit dhe intervistave, përcaktohen fushat e rrezikut dhe identifikimi i rreziqeve. Është bërë përpunimi i të dhënave të përfituara nga identifikimi, vlerësimi dhe trajtimi i rreziqeve të integritetit. Identifikimi i rreziqeve është kryer për të gjitha proceset, fusha të ndryshme si dhe për të gjitha nivelet, të vlerësuara si potencialisht të rrezikuara apo të ekspozuara në drejtim të cenimit të integritetit të punonjësve dhe të institucionit.
- *Faza e tretë:* Grupi punues ka përdorur të dhënat e siguruara për të përpiluar tabelat e rrezikut dhe për të adresuar cenueshmërinë e integritetit dhe propozon masat për përmirësim. Rreziqet e identifikuar u konceptuan dhe kategorizuan në disa grupe e fusha rreziku.

Draftet përfundimtare të Planit të Integritetit dhe Plani i Veprimit, iu nënshtruan procesit të konsultimit të brendshëm, përpara miratimit të tyre.

Në fund, institucioni publikon Planin e Integritetit dhe miraton masat për përmirësimin e integritetit për periudhën tre (3) vjeçare.

3. Metodologjia dhe procesi

Metodologjia

Për hartimin e Planit të Integritetit, si dhe për të analizuar dhe vlerësuar integritetin dhe sjelljet joetike në Komunë, Grupi Punues ka përdorur dy metoda kryesore: metodën cilësore dhe metodën sasiore.

Metoda cilësore – kjo metode përfshinë grupet e fokusit (diskutime në grup), intervista individuale, rregullore dhe raporte të ndryshme. Pjesë e metodës cilësore është edhe organizimi i **a)** intervistave me stafin e Komunës, si dhe **b)** pyetësori i cili është realizuar përmes email-it zyrtar, duke u shpërndarë tek niveli menaxherial i Komunës.

Metoda sasiore – Kjo metodë është përdorur për të identifikuar dhe përcaktuar problemin me anë të gjenerimit të të dhënave numerike, që mund të transformohen në statistika të përdorshme.

Rrjedhimisht, në bazë të metodave cilësore dhe sasiore, janë mbledhur informacione të vlefshme për vlerësimin dhe identifikimin e rreziqeve dhe përcaktimin e masave konkrete, për përmbushjen e objektivave për forcimin e integritetit në institucion.

Procesi

Pra, në fillim është bërë analiza e kuadrit ligjor dhe strategjik të Komunës, për të parë nëse janë të parashikuara rregullat për etikën dhe integritetin e punonjësve të këtij institucioni.

Ndër dokumentet kryesore që u shqyrtuan janë:

- *Statuti i komunës;*
- *Rregullorja e brendshme;*
- *Përshkrimet e vendeve të punës;*
- *Raporti i auditorit të brendshëm;*
- *Raporti i auditorit të jashtëm;*
- *etj.*

Ndërsa, nga diskutimet në fokus grupe me stafin e institucionit, u analizuan të dhënat që u përfituan. Këto diskutime shërbyen për identifikimin e problematikave të hasura gjatë proceseve të ndryshme të punës ,apo për të evidentuar proceset, të cilat kanë probabilitet të lartë për të pasur shkelje të integritetit apo sjellje joetike. Gjithashtu, për të matur perceptimin e stafit të Komunës

mbi çështje të etikës dhe integritetit, u përdor pyetësi, i cili iu vu në dispozicion të nivelit menaxherial të Komunës.

4. Metoda e vlerësimit të rrezikut

Metoda e vlerësimit të rreziqeve përcakton probabilitetin e shfaqjes dhe pasojave të cenimit të integritetit dhe formave të tjera të sjelljes së paligjshme ose joetike.

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

Figura 1 . Matrica e vlerësimit të rrezikut

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

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

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

I ulët	Mesatar	I lartë
1 – 15 pikë	16 - 48	49 - 100

 Rreziku me intensitet të ulët – mundësia e ndodhjes së korrupsionit ose formave tjera të cenimit të integritetit, është shumë e vogël për shkak të masave ekzistuese të kontrollit.

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

 Rreziku me intensitet të lartë – korrupsioni ose format e tjera të cenimit të integritetit janë tashmë të pranishëm në këtë proces ose ka të ngjarë të ndodhin.

5. Përzgjedhja e masave

Pasi që rreziqet analizohen, vlerësohen dhe prioritarizohen, përcaktohen masat për modifikimin e rrezikut.

Komuna e Prizrenit, përcakton masat e rrezikut përmes metodës SMART (specifike, të matshme, të arritshme dhe të realizuara në kohë).

6. Monitorimi i zbatimit të Planit të Integritetit dhe raportimi

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

Monitorimi i vazhdueshëm i zbatimit është i rëndësishëm për t’u siguruar se kontrolli i rrezikut të integritetit dhe masat për trajtim janë efektive, si në hartim ashtu edhe në zbatim, dhe se procedurat janë kuptuar, si dhe plani integriteti është ndjekur.

Gjithashtu, monitorimi duhet të përcaktojë nëse masat e përdorura për trajtimin e rrezikut, kanë prodhuar efektet e planifikuara, kanë zbuluar ndryshimet në kontekstin e jashtëm dhe të brendshëm, duke përfshirë ndryshimet e vetë rrezikut, ndryshime që kërkojnë rishikimin e trajtimit dhe prioritetëve të rrezikut, si dhe kanë identifikuar cilat mësimë duhen nxjerrë për planifikim në të ardhmen.

Raportimi i rregullt siguron se zbatimi i Planit bëhet në përputhje me orarin dhe se janë arritur rezultatet e planifikuara.

7. Fushat e rrezikut

Fusha e rrezikut ndahen në dy forma, të cilat janë si në vijim:

7.1 Fushat e përgjithshme të rrezikut

Fushat e përgjithshme të rrezikut, janë:

- Burimet njerëzore
- Planifikimi dhe menaxhimi financiar
- Auditimi i brendshëm
- Komunikimi, informimi dhe ruajtja e të dhënave dhe dokumenteve

7.2 Fushat specifike të rrezikut

Fushat specifike të rrezikut, janë:

- Prokurimi publik
- Subvencione, grante dhe bursa
- Ofrimi i Shërbimeve në Shëndetin Publik
- Arsimi publik
- Planifikimi urban dhe rural
- Inspektimet
- Turizmi dhe Zhvillimi Ekonomik
- Standardet e ndërtimit dhe kontrolli
- Shërbimet Publike dhe Licencimi i tyre
- Drejtoria për Kulturë, Rini dhe Sport
- Drejtoria për Bujqësi dhe Zhvillim Rural
- Drejtoria e Punës dhe Mirëqenies Sociale

FUSHAT E PËRGJITHSHME TË RREZIKUT									
Regjistrimi i rrezikut			Vlerësimi dhe matja e rrezikut				Veprimi ndaj rrezikut		
Nr .	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikimi	Vlerësimi i rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
1	Burimet njerëzore	Mos plotësimi i vendeve të punës me staf adekuat dhe të mjaftueshëm	Ligjet dhe aktet nënligjore	5	5	25	Zhvillimi dhe miratimi i Planit të Personelit	Kryetari i Komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive	2025 - 2026
		Profesionalizmi dhe kompetenca e pamjaftueshme të punësuarve.	Ligjet dhe aktet nënligjore	4	5	20	Të bëhet analiza e nevojave për trajnime; Trajnimi i vazhdueshëm i të punësuarave; Të bëhet vlerësimi i ndikimit të trajnimeve të mbajtura.	Kryetari i Komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive	2025 - 2026

		Mungesa e informimit dhe sensibilizimit për ekzistencën e kodit të etikës për stafin drejtues dhe stafin tjetër të komunës	Ligjet dhe aktet nënligjore	3	2	6	Shpërndarja e Kodit të Etikës për të gjithë zyrtaret komunal dhe organizimi i takimeve për informim me përmbajtjen e Kodit.	Kryetari i Komunës dhe i Kuvendit, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve	TM3 2024
--	--	--	-----------------------------	---	---	---	---	---	----------

		Mungesa e informimit dhe mos raportimit të dhuratave nga qytetarët tek punëtorët e Komunës (neni 17 dhe 18 i Rregullore (QRK - Nr. 04/2015 Për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës)	Ligjet dhe aktet nënligjore	9	8	72	Njësia për Burime Njerëzore krijon një regjistër për regjistrimin e dhuratave të pranuar nga nëpunësit; Të informohet stafit për rregullat e pranimi të dhuratave.	Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë nëpunësit publik	2024 - 2026
--	--	---	------------------------------------	---	---	----	---	--	--------------------

		Niveli i pamjaftueshëm i ndërgjegjësimit të punonjësve për raportimin e korrupsionit dhe aktivitetëve të tjera të paligjshme brenda institucionit.	Ligjet dhe aktet nënligjore	3	3	9	Të sigurohet mbajtja e takimeve të rregullta ndërmjet menaxhmentit dhe personelit për prezantimin dhe diskutimin për mekanizmat e raportimit të korrupsionit dhe aktivitetëve të tjera të paligjshme. Të gjithë nëpunësit 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	Kryetari i Komunës dhe Kuvendit dhe drejtuesit e drejtorive Njesia e personelit	2024 - 2026
--	--	---	------------------------------------	---	---	---	---	--	--------------------

2	Planifikimi dhe menaxhimi financiar	Ndikimi i vendimmarrjes nga niveli qendror në nivelin lokal në zvogëlimin e efikasitetit në punët e komunës	Ligjet, aktet nënligjore dhe aktet komunale	3	5	15	Intensifikimi i takimeve për koordinim në vendimmarrje në mes të dy niveleve dhe marrja e masave ligjore.	ZKA DHE ZKF	2025-2026
		Mos Planifikimi në detale i planit të shpenzimeve	Ligjet, aktet nënligjore dhe aktet komunale	3	3	9	Takime vetëdijësuese me stafin në hartimin e planit të zotimeve dhe shpenzimit;	Programet dhe nën programet	2025, 2026
		Mos koordinimi i drejtorive/njësisve në fushën e planifikimit buxhetore, barazimi i të hyrave	Ligjet e aplikueshme	3	4	12	Formimi i grupeve punuese profesionale në fusha të caktuara, caktimi i zyrtarëve për barazime në të hyra	ZKA dhe Drejtorët	2025-2026

		Mangësi në procesin e inventarizimit dhe regjistrimit e pasurisë komunale	Rregulloria NR. 02/2013- Për menaxhimin e pasurisë jo financiare në organizatat buxhetore	4	5	20	Formimi i komisionit për inventarizim në afatin e duhur, zyrtarët përgjegjës Regjistrimi i të gjitha pagesave kapitale në sistemin SIMFK	Komisioni për inventarizim, zyrtari i pasurisë	Janar 2025 31 dhjetor 2024
3	Auditimi i brendshëm	Mos përgatitja e propozim-planeve strategjike dhe vjetore të auditimit në bazë të vlerësimit të rrezikut	Ligji për kontroll të brendshëm të financave publike 06/L021	2	6	12	Planifikim i vazhdueshëm i auditimit bazuar në rezultatet e vlerësimit të rrezikut dhe do të monitorohet zbatimi i këtij plani si dhe të planifikohen masa përmirësuese në rast nevojë.	Njësia e Auditimit (hartimi i planeve) Kryetari i Komunës (miratim), dhe Komiteti i Auditimit (miratim).	Dhjetor 2024
		Mos përfshirja në planin strategjik dhe vjetor të punës e të gjitha fushave (sistemeve, drejtorive) për auditim për	Ligji për kontroll të brendshëm të financave publike 06/L021, rregullorja qrk-nr 01/2019 për	6	9	54	Rekrutimi i së paku edhe një auditori të brendshëm. Me qëllim të përmbushjes së objektivave të auditimit,	Kryetari i Komunës, Njësia për burime njerëzore	2024-2025

		shkak të pamjaftueshmëri së së auditorëve të brendshëm	themelimin dhe zbatimin e funksionit të auditimit të brendshëm në subjektin e sektorit publik				organizata buxhetore(Komuna) duhet të shtoj staf profesional(auditor të brendshëm të certifikuar) në njësinë e auditimit të brendshëm, sipas kërkesave ligjore të përcaktuara në rregulloren qrk-nr 01/2019 për themelimin dhe zbatimin e funksionit të auditimit të brendshëm në subjektin e sektorit publik		
--	--	--	---	--	--	--	---	--	--

		Hartimi i planeve të veprimeve në mënyra jo të duhur nga menaxhmenti, mangësi në monitorimin e zbatimit të rekomandimeve, përgatitja dhe dorëzimi jo me kohë të raporteve për rishikim të rekomandimeve.	Ligji nr. 06/L-021 për kontrollin e Brendshëm të Financave Publike, Rregullorja e punës për zbatimin e auditimit dhe planeve të veprimeve, të aprovuar nga Auditori i Përgjithshëm, Procedurat Standarde të Operimit mbi trajtimin e të gjeturave dhe zbatimit të rekomandimeve, të nxjerrë nga Njësia Qendrore Harmonizuese për Auditim të Brendshëm	5	9	45	Formimi dhe emërimi i grupit punues për përgatitjen e planit të veprimeve dhe rishikimin e ecurisë së zbatimit të rekomandimeve; Hartimi i Planeve të Veprimeve për zbatimin e rekomandimeve të Monitorimit të zbatimit të rekomandimeve nga GP dhe përgatitja e raporteve individuale për ecurinë e zbatimit të rekomandimeve dhe raportimi tek Kryetari Komunës, NjAB dhe ZKA.	Kryetari i Komunës, Drejtorët e drejtorive, Anëtarët e grupit punues për zbatimin e rekomandimeve	2024-2026
--	--	---	--	---	---	----	--	--	-----------

		Mungesa e koordinimit ndërmjet Njesisë së AB, Komitetit të Auditimit, Kryetarit dhe drejtorëve të drejtorive	Ligji 06/L-021 për kontrollin e brendshëm të financave publike, UA MF nr. 01/2019 për themelimin dhe funksionimin e Komitetit të Auditimit të Brendshëm, Rregullore (QRK) nr. 01/2019 për themelimin dhe funksionimin e Njësive të Auditimit të Brendshëm.	5	6	30	Të përmirësohet sistemi i komunikimit mes njësisë së auditimit të brendshëm dhe organeve të tjera komunale. Vështirësi ne komunikim kohe pas kohe mund te këtë me drejtorët e drejtorive komunale	Kryetari i Komunës, Komiteti i Auditimit, Komiteti i Auditimit dhe Drejtorët e Drejtorive.	2024-2026
4	Komunikim i, informimi dhe ruajtja e të dhënave dhe dokumenteve	Mos funksionimi i ueb faqes zyrtare të komunës.	Udhëzimet administrative në fuqi.	5	8	40	Komunikimi i vazhdueshëm me përgjegjësit e mirëmbajtjes së ueb-faqes zyrtare, përkatësisht MAPL-në dhe ASHI-në.	Zyra e Kryetarit	2025-2026

		Pamundësia e publikimeve me kohë të dokumenteve që lidhen me afatet kohore.	Akte nënligjore	5	8	40	Komunikimi i vazhdueshëm me përgjegjësit e mirëmbajtjes së ueb-faqes zyrtare, përkatësisht MAPL-në dhe ASHI-në.	Zyra e Kryetarit	2025-2026
		Mungesë e sigurisë së të dhënave, duke përfshirë humbjen e të dhënave.	Ligjet, aktet nënligjore dhe rregulloret komunale	4	8	40	Rritja e sigurisë së të dhënave nëpërmjet avancimit të sistemit të sigurisë dhe rritjes së kapaciteteve arkivuese të këtij sistemi.	Zyra e Kryetarit	2024
		Mungesa e trajnimeve se si të punohet me të dhënat personale dhe të mbrohen të dhënat personale.	Ligjet dhe aktet tjera nënligjore	3	8	24	Të sigurohet që personeli marrin trajnim për atë se si të punohet me të dhënat personale dhe të mbrohen të dhënat personale.	Zyra e Kryetarit/Njësia e Burimeve Njerëzore	2025-2026

FUSHAT SPECIFIKE TË RREZIKUT									
Regjistrimi i rrezikut			Vlerësimi dhe matja e rrezikut				Veprimi ndaj rrezikut		
Nr .	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikimi	Vlerësimi i rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
1	Prokurimi publik	Mungesa e stafit të kualifikuar për menaxhimin e kontratave (E ndarë në drejtori përkatëse)	Ligjet, aktet nënligjore dhe aktet komunale	3	8	24	Caktimi i stafit profesional, të certifikuar dhe ofrimi i trajnimeve për menaxhim të kontratave	Drejtorja e Administratës	2025-2026
		Vonesa në hartimin e planit të prokurimit	Sipas afateve ligjore	3	5	15	Hartimi me kohë të kërkesave nga programet dhe nën programet, angazhimi i stafit me kohë në hartimin e planit të prokurimit	Programet dhe nën programet	2025, 2026

		Përgatitja jo efikase e specifikave teknike të projekteve nga njësia e kërkesës	Ligjet dhe aktet tjera nënligjore	7	9	63	Rritja e kapaciteteve për përgatitjen e specifikimeve të tenderit. Hartimi i projekteve detale.	Të gjitha drejtoritë dhe Zyra e Prokurimit	2025-2026
		Caktimi i zyrtarëve jo profesional për menaxhim të kontratave	Ligji i prokurimit dhe rregullorja e prokurimit publik	5	5	25	Caktimi i zyrtarëve profesional sipas fushës së kontratës së lidhur; Trajnimi i zyrtarëve	Zyra e Kryetarit; Njësia e personelit	2025-2026
		Komisionet jo profesionale për vlerësimin e ofertave	Ligji i prokurimit dhe rregullorja e prokurimit publik	6	8	48	Caktimi i zyrtarëve profesional për vlerësim të ofertave	Të gjitha drejtoritë dhe Zyra e Prokurimit	2025-2026
2	Subvencion e, grante dhe bursa	Mos zbatimi i rregullores komunale dhe të ministrisë për ndarjen e subvencioneve	Rregullore MF - NR - 04/2017 mbi Kriteret, Standardet dhe Procedurat e	6	8	48	Respektimi i kriterëve të përcaktuara në rregullore	Të gjitha drejtoritë komunale që japin subvencione	2025-2026

			Financimit të OJQ-ve						
		Mungesa e monitorimit	Rregullore MF - NR - 04/2017 mbi Kriteret, Standardet dhe Procedurat e Financimit të OJQ-ve	6	8	48	Angazhimi i stafit nga jashtë dhe blerja e shërbimeve kontraktuale	Të gjitha drejtoritë komunale që japin subvencione	2025-2026
3	Ofrimi i Shërbimeve në Shëndetin Publik	Mos funksionimi adekuat i SISH	Ligji për shëndetësi UA 04/2020 për shëndetësin ë primare; Koordinator i i SISH	3	5	15	Shtrirja e rrjetit të internetit si dhe pajisja me PC e të gjitha njësive shëndetësore; Trajnimi i stafit për përdorim të sistemit	Drejtoria e Shëndetësisë dhe QKMF	2025-2026

		Pagesat për shërbime shëndetësore të dokumentuara në mënyrë manuale	Mungesa e programeve të kontabilitetit	6	8	48	Krijimi i programeve për inkasim elektronik për participimet për shërbimet shëndetësore	Drejtoria e Shëndetësisë dhe QKMF	2025-2026
		Mungesa e stafit të mjaftueshëm për ofrim të shërbimeve	Ligji për shëndetësi UA 04/2020 për shëndetësin e primare	5	6	30	Blerja e shërbimeve shëndetësore përmes kontraktorëve të jashtëm; Rekrutimi i stafit	DKSH	2025-2026
4	Arsimi publik	Rënia e vazhdueshme e numrit të nxënësve.	Planifikimi me kohë i DKA-së	7	10	70	DKA nuk do të shpallë konkurse të reja, fillimisht, do të sistemohen mësimdhënës që mbesin pa normë si pasojë e rënies së numrit të nxënësve.	DKA dhe Shkollat	2024-2026

		Pamundësia e planifikimit adekuat për numrin të lehonave dhe pushimeve mjekësore.	Njoftimi i Drejtorëve të shkollave sipas informatave që kanë.	6	9	54	Marrja e masave për zëvendësimet adekuate nga stafi ekzistues të cilët kanë mungesë të normave.	DKA dhe Shkollat	2024-2026
		Mungesa e çerdheve në komune	Mos planifikimi në ligjin e buxhetit	4	4	16	Planifikimi buxhetore; Identifikimi i parcelave	DKA/MASHT I	2025-2026
		Mungesa e inspektimeve në institucionet shkollore	Mungesa e zyrtarëve arsimor	5	8	40	Rritja e resurseve njerëzore	Kryetari/njësia për burime njerëzore	2025-2026
5	Planifikimi urban dhe rural	Mangësi në rregullativën e brendshme që lidhet me fushën e planifikimit urban, rural, ndërtim dhe banim	Ligjet, aktet nënligjor e në fuqi, dhe aktet e brendshme të komunës	4	9	36	Hartimi dhe zhvillimi i rregullativës së brendshme duke përcaktuar kriteret të qarta, të duhura që adresojnë rreziqet kryesore në procesin e planifikimit urban dhe	Kryetari i Komunës; Drejtoria për Planifikim dhe Urbanizëm	Gjatë vitit 2024

							rural, dhe që parandalojnë veprimet subjektive		
		Zbatim jo i plotë i rregullativës së brendshme që lidhen me fushën e planifikimit urban, rural banim dhe ndërtim.	Ligjet, aktet nënligjor e në fuqi, dhe aktet e brendshme të komunës	5	9	45	Të sigurohet trajnimi i stafit në fushën e planifikimit urban rural, ndërtim dhe banim.	Drejtoria për Planifikim dhe Urbanizëm, Njësia e Burimeve Njerëzore	Gjatë periudhës 2024-2026

		Kuadro i pamjaftueshmë i personelit për hartimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të dokumenteve për planifikim urban, rural, banim dhe ndërtim	Ligjet, aktet nënligjor e në fuqi, dhe aktet e brendshme të komunës	3	9	27	Të sigurohet personel shtesë adekuat profesional për planifikim urban dhe rural	Kryetari i Komunës, Drejtoria për Planifikim dhe Urbanizëm, Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore	Gjatë vitit 2024
6	Inspektimet	Planifikimi jo i duhur i inspektimeve	Ligjet, aktet nënligjor e në fuqi dhe aktet e brendshme të komunës	5	6	30	Plani vjetor i punës për Drejtorinë e Inspekcionit duhet të jetë i bazuar në metodëne bazuar në risk si dhe të përfshinë informacione relevante	Drejtorja e Inspekcionit, Udhëheqësit e Sektoreve	Gjatë periudhës 2024-2026
		Kapaciteti i pamjaftueshmë profesional i inspektorëve	Ligjet, aktet nënligjor e në fuqi dhe aktet e brendshme të komunës	7	8	56	Angazhimi në trajnime profesionale.	Drejtorja e Inspekcionit dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Gjatë periudhës 2024-2026

		Stafi i pamjaftueshëm -numri i vogël i inspektorëve	Ligjet, aktet nënligjor e në fuqi dhe aktet e brendshme të komunës	6	7	42	Rekrutimi i numrit të mjaftueshëm dhe profesional i inspektorëve.	Drejtoria e Inspektionit dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Gjatë vitit 2024
		Transparencë jo e plotë, për punën e njësisë së inspektionit	Ligjet, aktet nënligjor e në fuqi dhe aktet e brendshme të komunës	6	7	42	Të publikohet lista vjetore e bizneseve të cilat janë inspektuara dhe realizimin e planit në përqindje.	Drejtoria për Inspektion dhe Zyra për Informim.	2025-2026
7	Turizmi dhe Zhvillimi Ekonomik	Mungesa apo mos rishikimi dhe përditësimi i dokumenteve strategjike për zhvillim ekonomik lokal	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	8	9	72	Hartimi, rishikimi, përditësimi si dhe miratimi i dokumenteve strategjike për zhvillim ekonomik të komunës; Mungon strategjia për zhvillim ekonomik	Kryetari i Komunës, Drejtoria për Turizëm dhe Zhvillim Ekonomik	Implementohet brenda viteve 2024/2025

		Qëllimet dhe prioritetet e zhvillimit ekonomik të komunës të paqarta dhe jo-transparente.	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	6	8	48	Rishikimi i prioritetëve të zhvillimit ekonomik të komunës; Të sigurohet pjesëmarrja e të gjitha palëve relevante gjatë hartimit dhe caktimit të prioritetëve të zhvillimit komunal.	Kryetari i Komunës, Drejtoria për Turizëm dhe Zhvillim Ekonomik	Implementohet brenda viteve 2024/2025
		Kualifikimi i pamjaftueshëm i personelit për hartimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të dokumenteve për zhvillimin ekonomik lokal	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	8	8	64	Të sigurohet personel adekuat profesional për zhvillimin ekonomik lokal; Të sigurohet trajnimi i stafit në fushën e zhvillimit ekonomik lokal	Kryetari i Komunës; Drejtoria për Turizëm dhe Zhvillim Ekonomik dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	2025 - 2026

		Mbikëqyrja jo efikase mbi zbatimin e aktiviteteve të zhvillimit ekonomik lokal	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	3	5	15	Kontrollimi dhe raportimi i rregullt për zbatimin e aktiviteteve të zhvillimit ekonomik lokal	Kryetari i Komunës, Drejtoria për Turizëm dhe Zhvillim Ekonomik	2025 - 2026
8	Standardet e ndërtimit dhe kontrolli	Mungesa e kontrolleve konsistente mbi ndërtimet (vend punishtet)	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës dhe planet gjenerale urbane	7	9	63	Shtimi i kontrolleve në vendet e ndërtimit, me qëllim të ndalimit me kohë të ndërtimeve pa leje.	Kryetari i Komunës, Drejtoria për Urbanizëm dhe Planifikim Hapësinor	2025 - 2026

9	Shërbimet Publike dhe Licencimi i tyre	Menaxhimi i pamjaftueshëm i rrezikut në menaxhimin e mbeturinave		5	9	45	Rritja e rrezikut në menaxhimin e mbeturinave; përmirësimi i kornizës strategjike me hartimin dhe miratimin e një rregulloreje komunale të Menaxhimit të Mbeturinave; sigurimi i kontrolleve strikte dhe i llogaridhënies së operatorëve;	Drejtoria përkatëse për Shërbime Publike	2025-2026
		Mangësi në rregullativën e brendshme lidhur me licencimin e shërbimeve		4	9	36	Të zhvillohet rregullativa e brendshme duke përcaktuar kritere të qarta që adresojnë rreziqet kryesore në procesin e licencimit të cilat parandalojnë	Kryetari i Komunës dhe Drejtoria përkatëse për licencimin e shërbimeve	2025-2026

							vendime subjektive		
10	Drejtoria për Kulturë, Rini dhe Sport	Mos definimi i qartë i Statusit të OJQ-ve	Rregullim dhe harmonizim të Rregullorev e – Specifikim sipas Aktiviteteve .	3	5	15	Formimi i Komisioneve për hartimin e Rregulloreve lokale.	Drejtoria e DKRS-së	2024
		OJQ-të dhe organizatat sportive nuk zgjidhen rregullisht	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	3	3	9	Ndërmarrja e masave për përzgjedhjen e rregullt të OJQ-ve dhe organizatave sportive	Drejtoria për Kulturë, Rini dhe Sport	2025-2026

		Plani 1 vjeçar i punës së DKRS, me objektivat dhe dikastere Avancimi i bashkëpunimit me OJQ	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	3	4	12	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 DKRS-ja	Drejtoria për Kulturë, Rini dhe Sport	2025-2026
		Numri i pamjaftueshëm i programeve të integritetit, etikës dhe pajtueshmërisë për të rinj	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	4	5	20	Zbatimi i programeve të integritetit, etikës dhe pajtueshmërisë dhe fushat për të rinjtë	Drejtoria për Kulturë, Rini dhe Sport	2025-2026

11	Drejtoria për Bujqësi dhe Zhvillim Rural	Mungesa e kritereve të qarta në ndarjen e subvencioneve për zhvillimin e bujqësisë dhe sektorëve tjerë	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	4	5	20	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; Pjesëmarrja e shoqërisë civile në vlerësimin e kërkesave për ndarjen e subvencioneve -perfshirja e shoqërisë civile në subvencione, dhe shoqatat e fermereve	Kryetari i Komunës, Drejtoria për Bujqësi, Pylltari dhe Zhvillim Rural	2025-2026
----	--	--	--	---	---	----	--	--	-----------

		Kontrolli jo efikas mbi zbatimin e shërbimeve të zhvillimit të përdorimit të tokave		6	7	42	Rritja e kontrollit mbi zbatimin e shërbimeve të zhvillimit dhe përdorimit të tokës	Drejtoria për Bujqësi, Pylltari dhe Zhvillim Rural	2025-2026
12	Drejtoria e Punës dhe Mirëqenies Sociale	Hapësira dhe Infrastruktura shëndetësore jo efikase në ofrimin e shërbimeve shëndetësore.		3	6	18	Rishikimi dhe revidimi i prioritetëve për përmirësime në infrastrukturë dhe sigurimin e hapësirave të nevojshme për shërbime sociale.	Drejtoria e Punës dhe Mirëqenies Sociale	2025-2026
		Mangësi në rregullativën e brendshme lidhur me ofrimin e shërbimeve shëndetësore dhe zbatimin jo i plotë i saj		6	7	42	Të rishikohet rregullativa e brendshme me qëllim të përmirësimit dhe plotësimit. Të shtohet kontrolli i zbatimit të rregullativës.	Kryetari i Komunës Drejtoria e Punës dhe Mirëqenies Sociale	2025-2026