



REPUBLIKA E KOSOVES-REPUBLIKA KOSOVA
KOMUNA E OBILIQIT-OPŠTINA OBILIĆ
DREJTORIA E ADMINISTRATËS PËRGJITHSHME
UPRAVA OPŠTE ADMINISTRACIJE



Dalës-Izlasna

Nr. 1-178
Br.

Data 29.12.2022
Datum

OBILIQ-OBILIĆ



REPUBLIKA E KOSOVËS
REPUBLIKA KOSOVA - REPUBLIC OF KOSOVO
KOMUNA E OBILIQIT
OPŠTINA OBILIĆ - MUNICIPALITY OF OBILIC



*Kuvendi Komunal Obiliq
Skupština Opštine Obilić - Municipality Assembly Obiliq*

PLANI KOMUNAL PËR INTEGRITET 2023 - 2026

KOMUNA E OBILIQIT

(KO) Nr. 09/2022

Përmbajtje

1.Deklarata e Integritetit	3
Hyrja	5
PLANI PËR INTEGRITET	5
Parimet e menaxhimit të Integritetit	7
Lidershipi.....	7
Përfshirja e personelit.....	7
Qasja sistemore	8
Objektivat e Planit të Integritetit	8
Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit	8
Fazat e zhvillimit të Planit të Integritetit.....	9
Metodologjia e vlerësimit të rrezikut	10
Matrica e vlerësimit të rrezikut.....	10
Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut	11
Monitorimit i zbatimit të Planit të Integritetit dhe raportimi	11
Fushat e rrezikut	13
Fushat e përgjithshme të Rrezikut.....	13
Fushat specifike të rrezikut.....	14

1. Deklarata e Integritetit

Kjo deklaratë ka për qëllim ofrimin e një deklaratë gjithëpërfshirëse që pasqyron qartazi politikën, procedurat dhe masat tona operative përkitazi me integritetin, etikën, kulturën organizative, transparencën dhe llogaridhënien. Deklarata mbështetet në Ligjin për Vetëqeverisje Lokale, Strategjinë për Vetëqeverisje Lokale Statutin e Komunës së Obiliqit dhe aktet tjera ligjore dhe nënligjore të aplikueshme në Republikën e Kosovës.

Ky Plan i Integritetit synon të kontribuojë në ndërtimin e një administrate komunale profesionale dhe të modernizuar, të zhvillimit të qëndrueshëm socio-ekonomik lokal, me qëllim të ngritjes së mirëqenies së qytetarëve përmes ofrimit të shërbimeve efektive dhe cilësore për të gjithë.

Përmes Planit të Integritetit, do të promovohet demokracia lokale në mënyrë që Komuna të përmbushë objektivat e saj për të përballuar sfidat ekonomike, sociale dhe politike.

Plani i Integritetit është gjithashtu i harmonizuar me obligimet strategjike, të përcaktuara nga Strategjia e Kosovës Kundër Korrupsionit dhe Plani i Veprimit Kundër Korrupsionit 2021-2023, në të cilat parashihet roli kyç i komunave në zhvillimin dhe implementimin e kornizës së integritetit.

Profesionalizmi, efikasiteti, efektshmëria, kultura organizative, llogaridhënia dhe transparenca në raport me qytetarët do të ndikojnë që të kthejmë integritetin dhe etikën në shtylla kyçe të sistemit tonë të menaxhimit.

Plani jonë për integritet konfirmon që Komuna e Obiliqit me gjithë sinjoretin dhe përkushtimin duhet të zhvillojmë më tej kapacitetet e Komunës dhe personelit tonë, për t'iu përgjigjur në mënyrë efektive të gjitha sfidave që kanë të bëjnë me integritetin, si dhe për të menaxhuar në mënyrë adekuate rreziqet e shumta e të ndryshme të integritetit me të cilat ne ballafaqohemi.

Me plan të integritetit, ne do të zbatojmë në mënyrë sistematike dhe gjithëpërfshirëse standarde, parimet dhe objektiva në parandalimin e korrupsionit dhe sjelljeve tjera të paligjshme dhe joprofessionale. Duke identifikuar rreziqet, planifikimin dhe zbatimin e masave adekuate, ne forcojmë integritetin dhe kulturën kundër-korrupsion në punën e organeve të administratës komunale. Përmes planit të integritetit, ne eliminojmë shkaqet e korrupsionit të cilat mundësojnë forcimin e sundimit të ligjit dhe besimin e qytetarëve.

Ne e kuptojmë se, që të jemi të suksesshëm, menaxhimi i rrezikut të integritetit nuk duhet të jetë një ushtrim i vetëm, por të jetë një proces i vazhdueshëm që përkrah zhvillimin dhe zbatimin e Planit të Integritetit. Andaj, jemi të përkushtuar që jo vetëm të zbatojmë masat e planifikuara, por edhe të bëjmë përpjekje për të integruar menaxhimin e rrezikut ndaj integritetit në kulturën organizative të Komunës në mënyrë të qëndrueshme. Të gjithë ne jemi

përgjegjës për parandalimin efikas, zbulimin me kohë dhe hetimin e korrupsionit, mashtrimit apo çdo shkeljeje tjetër të integritetit në komunë.

Integriteti është zgjedhja jonë me vullnet të lirë, si individë, si organizatë dhe si institucion publik, që përfaqësojmë interesat e qytetarëve, që vazhdimisht t'i përmbahemi etikës dhe standardeve profesionale dhe të veprojmë sipas parimeve demokratike, ligjeve dhe rregulloreve në fuqi.

Andaj, ne besojmë që ky plan i integritetit do të jetë një ndihmesë në luftën kundër korrupsionit, në krijimin e një kulture organizative të punës dhe respektimit të kodit etik, në mënyrë që qytetarëve t'u kthehet besimi në punën e Komunës Obiliqit, dhe shprehim gatishmërinë dhe përkushtimin e duhur për të gjitha përpjekjet për të fuqizuar dhe përmirësuar vazhdimisht sistemin e menaxhimit të integritetit brenda Komunës.

Xhafer Gashi
Kryetar i Komunës

2.Hyrje

Në pajtim me legjislacionin në fuqi dhe “Strategjinë Shtetërore Kundër Korrupsionit” të cilat obligojnë të gjitha institucionet të zhvillojnë dhe miratojnë planet e integritetit, Komuna e Obiliqit, ka hartuar dhe miratuar Planin e Integritetit për periudhën 2023 -2026.

Plani i integritetit është një mjet për vendosjen dhe verifikimin e integritetit të Komunës dhe është një proces i dokumentuar për të vlerësuar nivelin e cenueshmërisë së Komunës dhe ekspozimin e tyre ndaj praktikave jo etike dhe të korrupsionit. Plani është dokument operativ, që ofron masa të mbështetura tek rreziku për të arritur objektivat e integritetit të Komunës.

Plani rritet përkushtimin e Komunës së Obiliqit për të shtuar dhe fuqizuar kontrollet ekzistuese operative në të gjitha aktivitetet, duke u fokusuar në ofrimin e shërbimeve efikase, transparente dhe të orientuar kah qytetari. Plani përshkruan masat e bazuara në rrezik për arritjen e objektivave të Komunës dhe forcimin e sundimit të ligjit, si dhe vlerat dhe standardet profesionale.

3. PLANI PËR INTEGRITET

Plani për Integritet është një dokument strategjik dhe operativ që konsiderohet si një mjet i rëndësishëm parandalues për fuqizimin e integritetit institucional. Ky plan kuptohet si një respektim i drejtpërdrejtë i vlerave morale, standardeve profesionale dhe i rregullave të zbatueshme normative. Gjithashtu, plani ofron masa të mbështetura tek rreziku për të arritur objektivat e integritetit të Komunës.

Plani i integritetit mundëson:

- Identifikimin e rreziqeve përkatëse të korrupsionit në fusha të ndryshme të punës në një Komunë;
- Vlerësimin e çfarëdo lloj rreziku që mund të paraqes rrezik për shfaqjen e korrupsionit për një komunë; dhe
- Përcaktimin e masave për të parandaluar ose eliminuar rreziqet e korrupsionit dhe sjelljeve tjera jo profesionale.

Plani i Integritetit do të kontribuojë në mënyrë domethënëse në:

- Rritjen e mundësive që Komuna të arrijë objektivat e saja organizative, duke vënë përpara një menaxhim proaktiv të rrezikut të integritetit. Kjo do të përmirësojë rezistencën organizative ndaj korrupsionit dhe do të zvogëlojë mundësitë për korrupsion;

- Përqendrimin te 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;
- Përmirësimin e kontrolleve operacionale ndaj shkeljeve të integritetit që do të rrisin efektivitetin, efikasitetin dhe transparencën e të gjitha proceseve, përfshirë ofrimin e shërbimeve për qytetarët;
- Mbajtjen e një sistemi për të siguruar pajtueshmërinë me kërkesat dhe standardet ligjore dhe procedurale;
- Krijimin e një mjedisi të brendshëm të favorshëm kundër korrupsionit përmes trajnimit të synuar dhe ndërgjegjësimit, si dhe duke inkurajuar një bashkëpërgjegjësi të të gjithë stafit në procesin e zhvillimit, zbatimit dhe monitorimit të planeve të integritetit;
- Rritjen e besimit të punonjësve komunalë dhe palëve të jashtme të interesit në përkushtimin për integritet që demonstron nga Komuna.

Me zbatimin e këtij plani, Komuna do të vendoset më mirë për të siguruar një shpërndarje efektive, efikase, transparente dhe etike të rezultateve të synuara, përfshirë shërbime publike të përmirësuara të qytetarëve dhe grupeve të interesit. Gjithashtu, Komuna do të jetë në pozitë më të mirë për të siguruar efikasitet, efektivitet, transparencë dhe etikë gjatë arritjes së rezultateve të synuara, përfshirë këtu shërbimet më të mira për qytetarët dhe rritje të kënaqshmërisë nga ana e qytetarëve dhe grupeve të interesit.

Plani mbështetet në rezultatet e një planifikimi gjithëpërfshirës për integritetin dhe të një procesi të vlerësimit të rrezikut të bërë nga komuna. Procesi ka përfshirë identifikimin e pikave të dobëta të Komunës në rastet e shkeljeve të integritetit dhe vlerësimin e tyre duke marrë parasysh dëmet materiale dhe jo materiale që shkaktojnë shkeljet përkatëse potenciale dhe gjasat që ngjarje të tilla mund të ndodhin duke parë rezistencën aktuale organizative të vërtetuar në rregulloret, procedurat, kodet, praktikat dhe përfshirjen e punonjësve.

Ne e konsiderojmë këtë plan si fillimin e një rrugëtimi afatgjatë dhe që synon një sistem menaxhimi integriteti funksional.

Procesi ka përfshirë identifikimin e pikave të dobëta të organizatës në rastet e shkeljeve të integritetit dhe vlerësimin e tyre duke marrë parasysh (1) dëmet materiale dhe jo materiale që shkaktojnë shkeljet përkatëse potenciale dhe (2) gjasat që këto ngjarje të ndodhin parë nga rezistenca aktuale organizative e vërtetuar nga rregulloret, procedurat, kodet, praktikat relevante dhe nga përfshirja e stafit.

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

- Ka rishikuar kornizën relevante të strategjive rregullative dhe operative, d.m.th. Planin për zhvillim institucional, Strategjinë për qeverisje lokale, Statutin e Komunës dhe aktet tjera nënligjore etj;
- Ka analizuar të dhëna nga performanca e integritetit, monitorimi dhe implementimi;
- Ka analizuar kënaqshmërinë dhe perceptimin e klientëve për korrupsion në qeverisjen lokale përmes anketimeve dhe raporteve të kërkuara nga organizata ndërkombëtare;
- Ka përdorur seanca pune për diskutim të ideve, intervista të strukturuar me personel kryesor dhe konsultime me stafin si teknika për të identifikuar dhe vlerësuar rreziqet ndaj integritetit dhe për të renditur masat parandaluese është rishikuar lista e rreziqeve dhe lista e vetëvlerësimit.
- Ka përdorur dokumente/udhëzues të ndërlidhur me zhvillimin e integritetit nga UNDP, Kompilacione të Praktikave më të Mira të Integritetit, doracakë të TI, standardet e riskut ISO 31000 dhe FERMA, Specifikimin BS 10500 për sistemin e menaxhimit të anti-mitos; Standardin australian/zelandez për anti-korrupsion AS 8001-2008; Udhëzuesin ISO 26000 për përgjegjësi sociale; Parimet e Biznesit të Transparency International për të Luftuar Miton; kërkesat për sistemin e menaxhimit të cilësisë ISO 9001 dhe Menaxhimin e Sigurisë së Informacionit ISO 27001, si referencë për të mbështetur masat e propozuara.

4. Parimet e menaxhimit të Integritetit

4.1. Lidërshipi

Menaxhmenti i lartë duhet në mënyrë të dukshme të demonstrojë një përkushtim aktiv të bazuar në fakte për integritetin. Kjo do të kërkonte nga ata që të udhëheqin procesin qysh nga fillimi, përmes zhvillimit të politikave të integritetit dhe Kodit të Etikës. Shumë e rëndësishme është që ky përkushtim të jetë i vazhdueshëm dhe që të kuptohet dhe të shihet mirë nga të gjithë stafi dhe palët e interesit.

4.2. Përfshirja e personelit

Pjesëmarrja e gjithë stafit është shumë e rëndësishme në zbatimin e suksesshëm të sistemit për menaxhimin e integritetit. Megjithatë, përfshirja kuptimplote kërkon edukimin e përshtatshëm dhe trajnimin lidhur me çështjet që kanë të bëjnë me integritetin, ngritjen e vetëdijes, duke krijuar kështu besim dhe mjedis pozitiv për punë. Komunikimi efektiv i brendshëm dhe i jashtëm dhe koordinimi janë të rëndësishme për punë të suksesshme ekipore, në mënyrë që të gjitha palët e përfshira të marrin dhe të mbajnë të njëjtin kuptim për projektin derisa është duke u zbatuar.

4.3. Qasja sistemore

Identifikimi i fushave potenciale të korrupsionit dhe menaxhimi i proceseve të ndërlidhura për të siguruar integritet kërkon qasje sistemore. Kjo kërkon nga Komuna e Obiliqit që t'i kushtojë vëmendje të gjitha njësive dhe të analizojnë marrëdhënien dhe ndërvarësinë ndërmjet tyre. Një gjë e tillë arrihet brenda për brenda grupit punues në Komunën e Obiliqit.

5. Objektivat e Planit të Integritetit

Objektivi kryesor i Planit të Integritetit është të rrisë dhe rendit përpjekjet dhe burimet për të parandaluar/eliminuar në mënyrë progresive dhe sistematike shkaqet dhe efektet shkatërruese të korrupsionit dhe të sjelljeve jo etike në Komunë.

Objektivat specifike janë:

- Sigurimi i një mekanizmi gjithëpërfshirës, ku të gjithë individët dhe njësitë në Komunë, si dhe qytetarët mund të përfshihen në luftën kundër korrupsionit dhe sjelljeve jo etike në punën e organeve të administratës komunale.
- Rritja e vetëdijesimit të qytetarëve mbi rreziqet e korrupsionit dhe të sensibilizojë qytetarët dhe bizneset për rolin e tyre në parandalimin/eliminimin e korrupsionit dhe sjelljeve jo etike.
- Përmirësimi dhe forcimi i mekanizmave të raportimit të rasteve të korrupsionit dhe sjelljeve jo etike në Komunë.
- Rritja e efikasitetit në ofrimin e shërbimeve komunale.
- Krijimin dhe mirëmbajtjen e partneriteteve në luftën kundër korrupsionit dhe sjelljeve jo etike.

6. Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit

Plani i Integritetit është një dokument që vlerëson integritetin e punës, integritetin institucional, pajtueshmërinë dhe mënyrën se si institucioni dhe punonjësit e tij veprojnë përmes vetëvlerësimit të ekspozimit ndaj rreziqeve, ndaj ndodhjes dhe zhvillimit të korrupsionit dhe/ose sjelljeve tjera të papranueshme etike dhe profesionale.

Plani i Integritetit kryesisht përbëhet nga:

- Regjistrimi i rreziqeve të identifikuara dhe të vlerësuara për të gjitha fushat e funksionimit të Komunës.
- Përcaktimi i masave për përmirësimin e integritetit që përshkruan në detaje të gjitha masat që duhet të zbatohen për të zvogëluar rreziqet e integritetit, si dhe afatin kohor përkatës dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e masave.

Me rastin e zhvillimit të Planit të Integritetit bëhet vlerësimi i rreziqeve të integritetit për të gjitha fushat e funksionimit të Komunës. I gjithë stafi komunal ka mundësi të marrë pjesë në vlerësimin e rrezikut të fushave të funksionimit të Komunës dhe të propozojnë masa për të përmirësuar integritetin dhe cilësinë e përgjithshme të menaxhimit si dhe ofrimin e shërbimeve.

6.1. Fazat e zhvillimit të Planit të Integritetit

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

- **Faza përgatitore** – Kryetari i Komunës themelon grupin e punues; përcakton strukturën e grupit punues dhe kryesuesin e tij, mund të delegojë një zyrtar për ta udhëhequr grupin; Kryetari emëron koordinatorin për zhvillimin e planit të integritetit; Grupi punues bënë mbledhjen e informacionit të nevojshme për zhvillimin e planit të integritetit si dhe njoftimi i të gjithë stafit për rëndësinë e Planit të Integritetit.
- **Faza e vlerësimit të rrezikut të integritetit** – gjatë kësaj faze koordinatori së bashku me grupin punues analizojnë dokumentacionin e mbledhur (legjislacionin dhe aktet nënligjore të zbatueshme në punën e administratës së Komunës; përshkrimet e vendit të punës dhe fushëveprimin e çdo njësie komunale) si dhe çdo proces për vendimmarrje dhe ofrimin e shërbimeve. Mbi bazën e analizës së gjendjes aktuale përcakton fushat e rrezikut dhe bënë identifikimi dhe vlerësimin e rreziqeve.
- **Faza e përcaktimit të prioriteteve dhe propozimit të masave për përmirësimin e integritetit** – kjo fazë përfshin përcaktimin e prioriteteve për intervenimin, përcaktimi i masave për parandalimin/eliminimin e rreziqeve dhe përgjegjësit për zbatim.
- **Faza e monitorimit dhe raportimit të planit të integritetit** - përfshin monitorimin, vëzhgimin dhe regjistrimin e rregullt të aktiviteteve që ndodhin në një Plan të Integritetit dhe procesin e mbledhjes së informacionit për të gjitha aspektet e zbatimit të Planit të Integritetit. Ndërsa, raportimi mundëson që informacionet e mbledhura të përdoren në marrjen e vendimeve që përmirëson zbatimin e objektivave të Planit të Integritetit.

6.2. Metodologjia e vlerësimit të rrezikut

Vlerësimi i rrezikut do të thotë renditja e rreziqeve më të mëdha në krye të listës, që paraqesin efekte thelbësore në integritetin e Komunës dhe mund të rrezikojnë efikasitetin, besueshmërinë dhe imazhin e jashtëm të Komunës. Kjo duhet të jetë baza për përcaktimin e masave për trajtimin e rrezikut. Prandaj, prioritetet përcaktohen ashtu që resurset e kufizuara në dispozicion për trajtim, mund të vendosen aty ku ndihet se janë më të nevojshme. Në përgjithësi, rreziqet e kategorizuara si të vogla, përputhen me standardet për marrje të rrezikut dhe nuk imponojnë nevojën për masa shtesë të trajtimit, por kërkojnë monitorim të efikasitetit të masave ekzistuese të trajtimit/kontrollit. Në anën tjetër, rreziqet madhore kërkojnë trajtim të menjëhershëm me masat adekuate.

Pas përcaktimit të dy parametrave, gjasave të ndodhjes së rrezikut dhe pasojave (ndikimit) të rrezikut të ndodhur, grupi punues duhet të përcaktojë nivelin e rrezikut për të gjitha rreziqet e identifikuar dhe të vlerësuara, duke përdorur Matricën e Rrezikut. Niveli përfundimtar i rrezikut përcaktohet bazuar në Matricën e Rrezikut si kombinim i gjasave dhe pasojave.

6.2.1. Matrica vlerësimit të rrezikut

Matrica e vlerësimit të rrezikut mundëson të llogaritet rreziku në një fushë, aktivitet të Komunës për një kohë shumë të shpejtë, duke identifikuar të gjitha gjërat që mund të shkojnë keq dhe duke përshkruar dëmin e mundshëm. Kjo e bën më të lehtë priorizimin e çështjeve dhe ndërmarrjen e veprimeve dhe masave aty ku është më e nevojshme për të mbajtur fushën, aktivitetin e Komunës në rrugë të mbarë.

Figura 1 . Matrica e vlerësimit të rrezikut

Pasoja /Ndikimi	Madhor									
		Mesatar	7							
	6									
	5									
	4									
	Vogël	3								
		2								
		1	2	3	4	5	6	7		
	Intenziteti i rrezikut (gjasat X ndikimi)	Ulët		Mesatar				Lartë		
		Probabiliteti/Gjasat								

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

6.2.2. Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut

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

Ulët	Mesatar	Lartë
1 – 15 pike	16 - 48	49 - 100

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

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

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

7. Monitorimit i zbatimit të Planit të Integritetit dhe raportimi

Zbatimi i Planit të Integritetit do të monitorohet në vazhdimësi me mekanizma përkatës, do të rishikohet periodikisht dhe do të azhurnohet në përputhje me zhvillimet relevante normative, institucionale, procedurale dhe të personelit brenda mjedisit të jashtëm dhe të brendshëm të Komunës.

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

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

Raportimi i rregullt siguron se zbatimi i Planit bëhet në përputhje me orarin dhe se rezultatet e planifikuara janë arritur. Gjithashtu, pas hartimit të raportit për zbatimin e planit të integritetit, raporti duhet të dërgohet për diskutim në Kuvendin Komunal.

Me qëllim të sigurimit të zbatimit të planit të integritetit krijohen mekanizmat për monitorimin dhe raportimin për zbatimin e Planit të Integritetit, si në vijim:

1. **Grupi punues** - emërohet me vendim të Kryetarit të Komunës dhe është përgjegjës për:
 - promovimin e integritetit në Komunë dhe merr masa për të parandaluar korrupsionin, konfliktin e interesit dhe format e tjera të sjelljeve jo etike;
 - hartimin e draftit të Planit Komunal të Integritetit;
 - përgatitjen e programit për hartimin e planit të integritetit;
 - siguron që Plani i Integritetit të jetë në pajtim me legjislacionin në fuqi, standardet e punës, metodat e vlerësimit të integritetit dhe me metodat e riparimit;
 - zhvillimin e një qasje sistematike, gjithëpërfshirëse dhe të integruar ndaj rreziqeve;
 - propozimin e masave të nevojshme për eliminimin dhe parandalimin e korrupsionit, konfliktit të interesit dhe formave tjera të sjelljeve jo etike;
 - sigurimin e zbatimit, azhurnimit dhe vlerësimit në bazë të vazhdueshëm të Planit të Integritetit si dhe standardet, format dhe procedurat për të mbështetur PI;
 - mbikëqyrjen e zbatimit të masave për përmirësimin e integritetit;
 - në bashkëpunim me të gjitha njësitë organizative, përgatit raportet për zbatimin e planit të integritetit.

Grupi punues mbaron mandatin pas hartimit të planit komunal për integritet. Kryetari i Komunës themelon grupin e ri punues varësisht nga vlerësimi i nevojave.

2. **Koordinatori për integritet** - emërohet me vendim të Kryetarit të Komunës dhe është përgjegjës për :
 - Përgatitjen e programit për monitorimin e Planit të Integritetit;
 - raportimin mbi zbatimin e Planit të Integritetit;

- të mbledhë dhe analizon dokumentacionin e nevojshëm në lidhje me funksionimin e organeve të Komunës, i cili është baza për vlerësimin e rrezikut dhe zhvillimin e Planit të Integritetit;
- pranimin dhe rishikimin e informacionit për situatat, ndodhitë dhe veprimet për të cilat ekziston një besim i arsyeshëm se ato përfaqësojnë një mundësi për shfaqjen dhe zhvillimin e korrupsionit, konfliktit të interesit dhe formave tjera të sjelljeve jo etike;
- përgatitë dhe shpërndan pyetësorin si dhe zhvillon intervistat me stafin komunal, me qëllim të mbledhjes së informatave për hartimin e Planit të Integritetit;
- në bashkëpunim me të gjitha njësitë organizative, përgatit raportet për zbatimin e planit të integritetit;
- sigurimin e zbatimit, azhurnimit dhe vlerësimin në bazë të vazhdueshëm të Planit të Integritetit si dhe standardet, format dhe procedurat për të mbështetur Planit të Integritetit;
- harton raporte periodike për monitorimin e planit të integritetit dhe i raporton kryetarit.

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

Koordinatori, gjithashtu, mbështet grupin punues në hartimin dhe përgatitjen e raporteve për zbatimin e Planit të Integritetit. Koordinatorin i rekomandon Kryetari për takim me grupin punues sa herë që vlerësohet e nevojshme.

8. Fushat e rrezikut

8.1. Fushat e përgjithshme të Rrezikut

Fushat e përgjithshme të rrezikut janë:

- Drejtimi dhe menaxhimi;
- Politika e burimeve njerëzore, sjellja etike dhe profesionale e të punësuarve;
- Planifikimi dhe menaxhimi financiar;
- Komunikimi dhe informimi;
- Ruajtja dhe siguria e të dhënave dhe dokumenteve.

8.2. Fushat specifike të rrezikut¹

Fushat e specifike të rrezikut janë:

- Auditimi i Brendshëm;
- Prokurimi publik;
- Zhvillimi Ekonomik Lokal
- Planifikimi urban dhe rural;
- Standardet e ndërtimit dhe kontrolli;
- Inspektimet;
- Arsimi Publik;
- Shëndetësia dhe Mirëqenia Sociale;
- Shërbimet Publike dhe Licencimi i shërbimeve;
- Komunikimi me palë të jashtme të interesit;
- Gjeodezia, Kadastra dhe Prona;
- Kultura, Rinia dhe Sporti;
- Bujqësia, Pylltaria dhe Zhvillimi Rural;

¹ Fushat specifike mund të ndryshojnë varësisht nga specifikat e Komunave.

FUSHAT E PËRGJITHSHME TË RREZIKUT

Regjistrimi i rrezikut		Vlerësimi dhe matja e rrezikut			Veprimi ndaj rrezikut				
Nr.	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikimi	Vlerësimi i rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
1.	DREJTIMI DHE MENAXHIMI	Objektivat dhe prioritetet e zhvillimit të komunës të paqarta dhe jo transparente.	Ligjet dhe aktet nënligjore; Raportet periodike; aktet e brendshme të komunës, Plani i Integritetit	5		45	Zhvillimi i metodologjisë për hartimin e Planit Zhvillimor të komunës dhe zbatimin e saj.	Kryetari i Komunës, Kryesuesi i Kuvendit, dhe drejtorët e drejtorive komunale.	Në vazhdimësi
				4		28	Sigurimi i pjesëmarrjes së përfaqësuesve të të gjitha fushave përkatëse si dhe qytetarëve në zhvillimin e Planit Zhvillimor të komunës	Kryetari i Komunës, Kryesuesi i Kuvendit, dhe drejtorët e drejtorive komunale.	Në vazhdimësi
				3		24	Përditësimi i informatave në uebfaqen e Komunës për t'i informuar qytetarët dhe mediat për aktivitetet e komunës.	Kryetari i Komunës, Kryesuesi i Kuvendit, drejtorët e drejtorive komunale dhe zyrtari për informim.	Në vazhdimësi
		Opinion publik negativ dhe humbja e besimit të publikut në punën e administratës komunale dhe							

Kuvendit Komunal për shkak të transparencës së panjafueshme	Mospërrputhja dhe paqartësia e përgjegjësi ve në administratën komunale.	3	24	Rishikimi i organizimit të brendshëm të administratës përmes Rregullores për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendëve të punës.	Kryetari i komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtori i Administratës drejtorët e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve.	Në vazhdimësi
	Mos përcaktimi i qartë i përgjegjësi ve për monitorimin dhe raportimin e zbatimit të Planit të Integritetit.	4	36	Të përcaktohen përgjegjësitë sa i përket monitorimit dhe raportimit për zbatimin e Planit të Integritetit	Kryetari i Komunës dhe drejtuesit e organeve komunale-koordinatori.	Deri në 6 muaj pas miratimit të Planit të Integritetit.
Mos monitorimi dhe raportimi mbi zbatimin e Planit të Integritetit.	6		Të monitorohet dhe raportohet rregullisht zbatimi i Planit të Integritetit.	Mekanizmat përkatës të përcaktuara me vendim të Kryetarit të komunës	Çdo tre muaj	
			Të rishikohet niveli i zbatimit dhe të përditësohen masat për përmirësim.	Koordinatori dhe Grupi Punues i integritetit .	Çdo gjashtë muaj	

2.	POLITIKA E BURIMEVE NJERËZORE, SJELLJA ETIKE DHE PROFESIONAL E E TË PUNËSUARVE	Mos plotësimi i vendeve të punës me staf adekuat dhe të mjaftueshëm.	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës.	4	32	Zhvillimi dhe miratimi i Planit të Personelit.	Kryetari i Komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtorët e drejtorive.	Shtator të çdo viti
		Profesionalizimi dhe kompetenca e parrjaftueshme e të punësuarve.		5		40	Zbatimi i parimit të meritës gjatë procedurave të punësimit dhe procedurave të rekrutimit. Të bëhet analiza e nevojave për trajnim. Trajtimi i vazhdueshëm i të punësuarve. Të bëhet vlerësimi i ndikimit të trajnimeve të mbajtura.	Kryetari i Komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtorët e drejtorive
		Përshkrimet e vendeve të punës të nëpunësve të pa qarta, jo adekuate dhe të pa përditësuara		4	32	Të bëhet rishikimi dhe standardizimi i detyrave të punës si dhe harmonizimi i tyre me Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës. Të harmonizohen përshkrimet e vendeve të punës me proceset dhe procedurat përkatëse të punës.	Kryetari i Komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtorët e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve.	Në vazhdimësi

	Zbatimi i kodit komunal të etikës për gjithë zyrtarët komunal përfaqshirë zyrtarët publik, të zgjedhurit dhe të emëruarit.		7		Raportimi i zbatimit i Kodit të Etikës për gjithë zyrtarët komunal përfaqshirë zyrtarët publik, të zgjedhurit dhe të emëruarit.	Kryetari i Komunës dhe Kuvendi, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtorët e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve.	Në vazhdimësi	
	Mungesa e informimit dhe sensibilizimit për ekzistencën e kodit të etikës për stafin drejtues dhe stafin tjetër të komunës.		4	7	28	Shpërndarja e Kodit të Etikës për të gjithë zyrtarët komunal dhe organizimin i takimeve për informimin me përmblajtjen e Kodit.	Kryetari i Komunës dhe i Kuvendit, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtorët e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve.	Në vazhdimësi
	Mungesa e informimit dhe mos raportimit të dhuratave nga gjetarët tek punëtorët e Komunës.			6		Njësia për Burime Njerëzore krijon një regjister për regjistrimin e dhuratave të pranuar nga nëpunësit; Të informohet stafi për rregullat e pranimit të dhuratave.	Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë nëpunësit publik.	Në vazhdimësi

	<p>Niveli i pamjaftueshëm i ndërgjegjësimi të punonjësve për raportimin e korrupsionit dhe aktiviteteve të tjera të paligjshme brenda institucionit.</p>	7		<p>Të sigurohet mbajtja e takimeve të rregullta ndërmjet menaxhmentit dhe personelit për prezantimin dhe diskutimin për mekanizmat e raportimit të korrupsionit dhe aktiviteteve të tjera të paligjshme.</p>	<p>Kryetari i Komunës, Kryesuesi i Kuvendit, drejtorët e drejtorive dhe Njësia e personelit.</p>	Në vazhdimësi
	<p>Trajtimi jo adekuat i raporteve të paraqitura nga singulariteti dhe mos mbrojtja e identitetit dhe të singularitetit.</p>	6		<p>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 marrë përgjegjësimë përkatëse.</p>	<p>Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë nëpunësit publik.</p>	Në vazhdimësi
	<p>Trajtimi i një akti të brendshëm për regjistrimin e raportimeve të korrupsionit brenda institucionit dhe trajtimin e tyre, si dhe mbrojtjen e identitetit të singularitetit.</p>	6		<p>Miratimi i një akti të brendshëm për regjistrimin e raportimeve të korrupsionit brenda institucionit dhe trajtimin e tyre, si dhe mbrojtjen e identitetit të singularitetit.</p>	<p>Kryetari i Komunës dhe Kuvendit dhe drejtorët e drejtorive - zyrtari përgjegjës.</p>	Në vazhdimësi

3.	PLANIFIKIMI DHE MENAXHIMI I BUXHETIT DHE FINANCAVE	Planifikimi jo adekuat i buxhetit vjetor komunal.	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës.	6	48	Të sigurohet pjesëmarrja e të gjitha palëve relevante gjatë planifikimit të buxhetit; Organizimi i trajnimeve dhe punëtorive përkatëse për personelin për planifikim të buxhetit.	Kryetari i Komunës dhe drejtorët e drejtorive.	Në vazhdimësi
		Shpenzimi i buxhetit në mënyrë joadekuate dhe jo mjaftueshëm transparent.		4				
						Raportin i rregullt për shpenzimet buxhetore. Publikimi i planit të shpenzimeve në uebfaqen e komunës	Drejtorja për Buxhet dhe Financa.	Në vazhdimësi
						Të sigurohet mbikëqyrja e jashtme mbi zbatimin e buxhetit duke krijuar një komision të përbërë nga përfaqësuesit e komunës dhe nga vëzhgues të OJQ-ve për të monitoruar zbatimin e buxhetit.	Kryetari i Komunës dhe Drejtorja për Buxhet dhe Financa	Çdo tremujor
						Raportin i rregullt për shpenzimet buxhetore dhe realizimin e buxhetit	Drejtorja për Buxhet dhe Financa.	

		Inventarizimi dhe regjistrimi i ofifikas i asetëve komunale.		6		48	Të përditësohet regjistri i brendshëm i asetëve të Komunës.	Drejtoria për Ekonomi	Në vazhdimësi
4	KOMUNIKIMI DHE INFORMIMI	Siguria e ulët e burimeve të internetit.	Ligjet, aktet nënligjore dhe aktet e brendshme të komunës.	4		32	Sigurimi i sigurisë në të mbrë të burimeve të internetit (Kufizimi mbi qasjen dhe kontrollin të zgjeruara etj).	Kryetari i komunës dhe zyrtari për informim.	Në vazhdimësi
		Abuzimi me rrejetet sociale institucionale.					Sigurimi i instalimit të filtrimit për të parandaluar keqpërdorime të fageve të rrejetëve sociale institucionale të cilat mund të vënë në rrezik imazhin e komunës.	Kryetari dhe sektori për informim.	Ne vazhdimësi
		Mungesa e stafit profesional brenda zyrës për marrëdhëniet me publikun.					Sigurimi i stafit adekuat profesional në zyrën e informimit për marrëdhëniet me publikun për të rritur cilësinë e shërbimit (trajnimet).	Kryetari, sektori për informim dhe njësia e Personalit.	Ne vazhdimësi

5.	RUAJTJA DHE SIGURIA E TË DHËNAVE DHE DOKUMENTACIONIT	Siguria e pamjaftueshme e të dhënave në sistemet e teknologjisë informative si dhe përdorimi i tyre për qëllime jozyrtare.	Ligjet, aktet nëligjore; dhe aktet e brendshme të komunës.	4	9	36	Zhvillimi dhe miratimi i procedurës së punës për proceset që realizohen përmes sistemeve të teknologjisë informative	Kryetari i Komunës, Drejtorja e Administratës dhe sektori i TIK	Në vazhdimësi
				3	8	24	Të sigurohet informimi për të gjithë të punësuarit lidhur me rrezikun nga mashtrimet dhe korrupsioni që kanë të bëjnë me sigurinë e informacionit dhe shfrytëzimin e të dhënave të kompjuterizuara	Drejtorja e Administratës dhe sektori i TIK	Në vazhdimësi
		Trajtimi jo adekuat i dokumentacionit zyrtar dhe informacionit.					Zhvillimi dhe miratimi i procedurës së brendshme mbi trajtimin e dokumentacionit dhe informacionit zyrtar.	Kryetari i Komunës, Drejtorja e Administratës.	Në vazhdimësi

FUSHAT E VEÇANTA TË RREZIKUT

Regjistrimi i rrezikut		Vlerësimi dhe matja e rrezikut			Veprimi ndaj rrezikut				
Nr	Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikimi	Vlerësimi rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtari përgjegjës	Afati i realizimit
1.	AUDITIMI I BRENDSHËM	Mungesa e planifikimit të auditimit të bazuar në rrezik dhe auditimeve rast pas rasti.	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës.	6		48	Të sigurohet planifikim efektiv i auditimit i bazuar në rezultatet e vlerësimit të rrezikut dhe të monitorohet zbatimi i këtij plani si dhe të planifikohen masa përmirësuese në rast nevojë.	Kryetari i Komunës, Komiteti i auditimit, -Njësia e auditimit	Në vazhdimësi
				3		27	Të sigurohen auditime rast pas rasti për të vërtetuar të gjeturat gjatë inspektimeve.		
							Zhvillimi i një plani për zbatimin e rekomandimeve të auditimit.	Kryetari i Komunës, drejtorët e drejtorive.	Në vazhdimësi
		Mungesa e mbikëqyrjes adekuate, profesionale mbi zbatimin e rekomandimeve.					Raportim i rregullt mbi zbatimin e rekomandimeve të auditimit.	Drejtorët e drejtorive.	Në vazhdimësi

		Mungesa e koordinimit ndërmjet Njesisë së AB, Komitetit të Auditimit dhe Kryetarit		4	32	Të përmirësohet sistemi i komunikimit mes njesisë së auditimit të brendshëm dhe organeve të tjera komunale.	Kryetari i Komunës, Njësia e AB, Komiteti i Auditimit.	Në vazhdimësi
2.	PROKURIMI PUBLIK	Përgatitje joefikase e specifikimeve të tenderit.	Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës	6		Rritja e kapaciteteve për përgatitjen e specifikimeve të tenderit duke marrë parasysh kriteret për mos-diskriminim dhe duke siguruar qasje të barabartë.	Njësia e prokurimit dhe drejtorët e drejtorive përkatëse	Në vazhdimësi
				3		Organizimi i trajnimeve dhe punëtorive përkatëse për personelin e prokurimit publik.	Njësia e prokurimit (KRPP) dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
		Mos transparenca dhe mbikëqyrja e pa mjaftueshme e prokurimit publik.		3	24	Publikimi i Planit të Prokurimit në ueb faqen e komunës. Të caktohen auditime pas prokurimit dhe dhënies së kontratës për tenderë për të rishikuar respektivimin e standardeve të specifikuara procedurale	Njësia e prokurimit Kryetari i Komunës, Njësia e Auditimit të Brendshëm.	Pas miratimit të planit të prokurimit Në vazhdimësi
						Të kufizohen mundësitë për komunikim me ofertesit duke krijuar	Kryetari i Komunës dhe Njësia e prokurimit	Në vazhdimësi

		Menaxhimi joefikas i kontratave/projekte ve.		7			protokoll të qartë për komunikimin me ofertuesit dhe duke krijuar pika të qarta të kontaktit.		
		Mos-ndëprejja e kontratave me rastin e mos përbushjes së tyre.	Ligjet ,aktet nënligjore dhe aktet e brendshme të komunës.	6			Sigurimi i përfundimit të kontratave ,ku furnizuesit kanë dëshuar të performojnë në përputhje me kërkesat dhe standardet profesionale të zbatueshme.	Administrata Kommunale.	Në vazhdimësi
3.	ADMINISTRATA KOMUNALE	Mungesa e raportimit mbi implementimin e kontratave.		5			Prezentimi i raportimit të rregullt si dhe monitorimi strikat mbi implementimin e kontratave ,forcimi i sistemit të sanksioneve.	Administrata kommunale.	Në vazhdimësi

4.	ZHVILLIMI EKONOMIK	Qëllimet dhe prioritetet e zhvillimit ekonomik të komunës të paqarta dhe jo-transparente.	6	48	Rishikimi i prioriteteve të zhvillimit ekonomik të komunës. Të sigurohet pjesëmarrja e të gjitha palëve relevante gjatë hartimit dhe caktimit të prioriteteve të zhvillimit komunal.	Kryetari i Komunës, DEFZH-Sektor i për Zhvillim Ekonomik.	Në vazhdimësi
		Kritere jo të qarta dhe transparencë e pa mjaftueshme në ndarjen e subvencioneve.	6		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.	Kryetari i Komunës; DEFZH-Sektor i për Zhvillim Ekonomik	Në vazhdimësi
		Kualifikimi i punjafueshëm i personelit për hartimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të dokumenteve për zhvillimin ekonomik lokal.	3	27	Të sigurohet personel adekuat profesional për zhvillimin ekonomik lokal. Të sigurohet trajnimi i stafit në fushën e zhvillimit ekonomik lokal.	Kryetari i Komunës; DEFZH-Sektor i Për Zhvillim ekonomik, Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi

		Mblëqyrja jo efektive mbi zbatimin e aktiviteve të zhvillimit ekonomik lokal.		3		27	Kontrollimi dhe raportimi i rregullt për zbatimin e aktiviteve të zhvillimit ekonomik lokal.	Kryetari i Komunës, DEFZH-Sektorit Për Zhvillim Ekonomik	
		Mungesa apo mos rishikimi i dokumenteve strategjike për zhvillim ekonomik lokal.		4		36	Hartimi, rishikimi, përditësimi si dhe miratimi i dokumenteve strategjike për zhvillim ekonomik të komunës.	Kryetari i Komunës, DEFZH dhe Sektori Për Zhvillim Ekonomik.	Deri në vitin 2024.
5.	PLANIFIKIMI URBAN DHE RURAL	Mangësi në rregullativën e brendshme që lidhet me fushën e planifikimit urban dhe rural.	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës dhe planit urbane.	4		36	Të zhvillohet rregullativa e brendshme duke përcaktuar kritere të qarta të duhura që adresojnë rreziqet kryesore në procesin e planifikimit urban dhe rural dhe parandalojnë vendimet subjektive.	Kryetari i Komunës, Drejtoria për infrastrukturë Lokale, Drejtoria për Planifikim Urban, Pronë dhe Kadashtër.	Deri në vitin 2024.

6.	STANDARDET E NDDËRTIMIT DHE KONTROLLI	Zbatim jo i plotë i rregullativës së brendshme që lidhen me fushën e planifikimit urban dhe rural.	5	45	Të rritet mbikëqyrja e zbatimit të rregullativës së brendshme.	Drejtoria për infrastrukturë lokale dhe Njësia e Burimeve Njerëzore.	Në vazhdimësi
		Kualifikimi i parrnjafshëm i personelit për hartimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të dokumenteve për planifikim urban dhe rural.	3	27	Të sigurohet personel adekuat profesional për planifikim urban dhe rural. Të sigurohet trajnimi i stafit në fushën e planifikimit urban dhe rural.		Në vazhdimësi
		Mbikëqyrja jo efektive mbi zbatimin e aktiviteteve të planifikimit urban dhe rural.	5	40	Kontrollimi dhe raportimi i rregullt për zbatimin e aktiviteteve të planifikimit urban dhe rural	Kryetari i Komunës, Drejtoria për infrastrukturë lokale	Në vazhdimësi
		Mungesa e kontrolleve konsistente mbi ndërtimet (vend punishte).	7		Shtimi i kontrolleve në vendet e ndërtimit, me qëllim të ndalimit me kohë të ndërtimeve pa leje.	Kryetari i Komunës, Drejtoria për Urbanizëm Planifikim Pronë dhe kadastrë	Në vazhdimësi
		Mungesë e stafit adekuat për kontrollimin e ndërtimeve.	3	30	Të sigurohet personel adekuat profesional për kontrollin e ndërtimit	Drejtoria për Urbanizëm Planifikim Urban Pronë dhe Kadastrë	Në vazhdimësi

7.	INSPEKTIMET	Mungesa e planifikimit të duhur të inspektimeve.	Ligjet, aktet nënligjore; e brendshme të komunës	3	7	21	Të sigurohet trajnimi i stafit në fushën Urbanizmit	Drejtoria për Planifikim Urban pronë dhe Kadastër dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
		Mungesa e kapaciteteve profesionale të inspektorëve.		7		63	Organizimi i trajnimeve profesionale për inspektorët	Drejtoria e Inspeksionit, Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
		Numër i panjafueshëm i inspektorëve.					Të sigurohet numër i mjaftueshëm i inspektorëve nga personeli i brendshëm i komunës ose punësime të reja.	Drejtoria e Inspeksionit, Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
		Mungesa e kontrolleve mbi operatorët ekonomik	Ligjet, aktet nënligjore; e brendshme të komunës	7			Fuqizimi i sistemit të kontrolleve mbi funksionimin e operatorëve të biznesit. Të rriten gjohat për operatorët pa regjistrim dhe licenca valide të biznesit.	Drejtoria e Inspeksionit	Në vazhdimësi

		Mungesa e transparencës për punën e njësisë së inspektimit.	Ligjet, aktet nënligjore; e aktet e brendshme të komunës.	5		40	Publikimi në baza vjetore e listës së bizneseve të inspektuarara.	Drejtoria e Inspeksionit Njësia për Informimin	Në vazhdimësi
8.	DREJTORIA E ARSIMIT	Planifikimi i shërbimeve arsimore jo adekuat dhe i paefektshëm.	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	4		36	Të sigurohet planifikim i shërbimeve arsimore bazuar në nevojat dhe dinamikën e rritjes së numrit të nxënësve.	Kryetari i Komunës dhe Drejtoria e Arsimit	Deri në vitin 2024.
		Inspektimet e pa mjaftueshme të procesit mësimor.		6	7	42	Të hartohet plani i inspektimeve dhe mbikëqyrja e zbatimit të tij.	Drejtoria e Arsimit	Në vazhdimësi
		Rekrutimi i stafit në sektorin e edukimit nuk është efikas.		4		36	Rekrutimi i stafit të duhur arsimor, kujdesi i veçantë në marrjen e stafit për zonat ku ka nevojë; urgjente. Rishikimi i procedurave operacionale për rekrutimin e stafit në sektorin e edukimit për të siguruar kontrolle adekuate të integritetit,	Drejtoria e Arsimit	Në vazhdimësi

		Siguria e dobët fizike e shkollave.		7		Përmirësimi i sigurisë fizike të shkollave me rekrutimin e stafit profesional të sigurisë	Drejtoria e Arsimit	Në vazhdimësi
9.	SHËNDETËSIA DHE MIRËQENIA SOCIALE	Hapësira dhe Infrastruktura shëndetësore jo efektive në ofrimin e shërbimeve shëndetësore.	Ligjet, aktet nënligjore; aktet brendshme të komunës si dhe planct dhe strategjitë në shëndetësi	5	40	Rishikimi dhe revidimi i prioriteteve për përmirësimet në infrastrukturë dhe sigurimin e hapësirave të nevojshme për shërbime shëndetësore.	Drejtoria për Shëndetësi dhe Mirëqenie Sociale	Në vazhdimësi

		Kualifikimi i punjafueshëm i personelit për licencimin e shërbimeve.		3		27	Të sigurohet trajnimi i stafit për licencimin e shërbimeve	Drejtoria përkatëse për licencimin e shërbimeve dhe Njësia e Burimeve Njerëzore	Në vazhdimësi
11.	KOMUNIKIMI ME PALË TË JASHTME TË INTERESIT	Mungesa e transparencës dhe konsultimeve me palë të jashtme të interesit gjatë hartimit të rregulloreve dhe buxheteve komunale.	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës	6		48	Të rritet transparenca dhe të merren masa për konsultime me palë të jashtme të interesit gjatë hartimit të rregulloreve komunale dhe të buxhetit (pozitimi i projekt-rregulloreve në ueb faqe, inicimi i diskutimeve publike, fokus grupe etj.)	Kryetari i Komunës, Drejtoria përkatëse dhe Zyra për Informim.	Në vazhdimësi
		Mungesa e partneritetit me shoqërinë civile në fushën e anti-korrupsionit dhe bashkëpunimit me komunitetin e bizneseve.		7		63	Të zhvillohen partneritete me shoqërinë civile në fushën e anti-korrupsionit duke themeluar grupe pune teknike për menaxhimin e riskut në fushat e ndjeshme dhe të brishta ndaj korrupsionit dhe të sigurohet përfshirja e OJQ-ve. Të forcohen mekanizmat e konsultimeve me bizneset përmes takimeve periodike konsultative		

12.	DREJTORIA PËR GJODEZI, KADASTER DHE PRONË	Mungesa e dokumenteve origjinale të kadastrit dhe pronës (të mëhershme).	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës.	4	36	Bashkëpunimi me Agjensionin Kadastral dhe mundësia e digitalizimit të të gjitha dokumenteve kadastrale-pronësore.	Drejtoria për Gjeodezi, Kadaster dhe Pronë.	Në vazhdimësi	
	Mungesa e kapaciteteve brenda njësisë kadastrale.			6	48	Rritja e zhvillimit profesional i stafit sipas nevojës. Ofrimi i trajnimeve rifreskuese/të vazhdueshme për rregullat e reja ose komizati për matje kadastrale.	Drejtoria për Gjeodezi, Kadaster dhe Pronë Njësia e Personelit.	Në vazhdimësi	

13.	DREJTORIA PËR KULTURË, RINI DHE SPORT	Mungesa e monitorimit të rregullt të OJQ-ve dhe organizatave sportive.	Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës.	6	48	Monitorim në baza mujore për të gjitha OJQ-të dhe organizatat sportive të Komunës së Obiliqit.	Drejtoria për Kulturë, Rini dhe Sport.	Në vazhdimësi
		Mungesa e kornizës strategjike për kulturë, rini dhe sport.		5	40	Hartimi i kornizës strategjike për Kulturë, Rini dhe Sport duke përfshirë Planin e Veprimit komunal për Rini, Kulturë dhe Sport.	Drejtoria për Kulturë, Rini dhe Sport.	Në vazhdimësi
		Mungesa e planifikimit të buxhetit për aktivitetet kulturore sportive.		5	45	Të gjitha aktivitetet kulturore sportive dhe rinore, të planifikohen me buxhet për çdo vit nga DKRS-ja.	Drejtoria për Kulturë, Rini dhe Sport.	Në vazhdimësi
		Mungesa e kapaciteteve profesionale e punëdhënësve sportiv.		6	48	Krijimi i një programi specifik për forcimin e kapaciteteve për punëdhënësit sportiv, si dhe për personat përgjegjës për menaxhimin e zonave	Drejtoria për Kulturë, Rini dhe Sport.	Në vazhdimësi

14. PËR BUJQËSI, DHE ZHVILLIM RURAL	Kritere jo të qarta dhe transparencë e pa mjaftueshme në ndarjen e subvencioneve për zhvillimin e bujqësisë dhe sektorëve tjerë.	Ligjet, aktet nënligjore; aktet brendshme të komunës	6	8	48	Të zhvillohet rregullativa e brendshme duke përcaktuar kritere dhe procedura të qarta për ndarjen e subvencioneve dhe për të parandaluar vendime arbitrare dhe praktika korruptive.	Kryetari i Komunës, Drejtorja për Bujqësi, Pylltari dhe Zhvillim Rural.	Në vazhdimësi
			6	8	48	Pjesëmarrja e shoqërisë civile në vlerësimin e kërkesave për ndarjen e subvencioneve Rritja e ndërgjegjësimit të qytetarëve në lidhje me menaxhimin e rreziqeve specifike në sektorin e bujqësisë dhe pylltarisë dhe rreth burimeve alternative të ngrohjes. Rritja e kontrollit mbi zbatimin e shërbimeve të zhvillimit dhe përdorimit të tokës.	Drejtorja për Bujqësi, Pylltari dhe Zhvillim Rural.	Në vazhdimësi
	Mungesa e vetëdijes për rreziqet në sektorin e bujqësisë dhe pylltarisë.		6	8	48			Në vazhdimësi

Datë: 29.12.2022

Obiliq

