



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



Dalës-Izleazna

Nr. -1- 178 Data 29.12.2022
Br. _____ Datum _____

OBILIĆ - OBILIĆ



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



*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 politikat, 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 sinqeritetin 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 joprofesionale. 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 e 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 veprojme 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 cënueshmërisë 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 rithekson 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 kontroleve operacionale ndaj shkeljeve të integritetit që do të rrisin efektivitetin, efikasitetin dhe transparencën e të gjitha proceseve, përfshirë ofrimin e shërbimeve për qytetarët;
- Mbjajtjen 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 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 adekuatë.

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 identifikuara 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 prioritizimin 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 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Mesatar | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Vogël | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | | | | | | | | |
| Intenziteti i rrezikut (gjasat X ndikimi) | | Ulët | | | Mesatar | | | | Lartë | | | | | | | | | | | | |
| | | Probabiliteti/Gjasat | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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 pikë | 16 - 48 | 49 - 100 |

- Rreziku me intensitet të ulët – mundësia e ndodhjes së korrupsionit ose formave tjera të dëmtimit të integritetit është shumë e vogël për shkak të masave ekzistuese të kontrollit.
- Rreziku me intensitet të mesëm – ndodhja e korrupsionit ose formave tjera të dëmtimit të integritetit është e mundur, por masat e kontrollit menaxhojnë këtë rrezik.
- Rreziku me intensitet të lartë – Korrupsioni ose format e tjera të dëmtimit të integritetit janë tashmë të pranishëm në këtë proces ose ka të ngjarë të ndodhin.

7. Monitorimit i zbatimit të Planit të Integritetit dhe raportimi

Zbatimi i Planit të Integritetit do të monitorohet në vazhdimësi me mekanizma përkatës, do të rishikohet periodikisht dhe do të azhurnohet në përputhje me zhvillimet relevante normative, institucionale, procedurale dhe të personelit brenda mjedisit të jashtëm dhe të brendshëm të 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 prioriteteve 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 reziqeve;
- 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 vlerësimit 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. Koordinatori i rekomandon Kryetarit 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 PËRCJITSHMË TË RREZIKUT

| Regjistrimi i rrezikut | | Vlerësimi dhe matja e rrezikut | | | Veprimi ndaj rrezikut | | | | |
|------------------------|-------------------------------|--|---|---------|-----------------------|--|--|--|---------------|
| Nr. | Fusha e rrezikut | Përshkrimi i Rrezikut | Masat ekzistuese të kontrollit | Indeksi | Veprimi 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 pagarta dhe jo transparente. Mos përfshirja e të gjitha fushave përkatëse për zhvillimin e komunës në Planin Zhvillimor dhe hartat zonale. Opinion publik negativ dhe humbja e besimit të publikut në punën e administratës komunale dhe | Ligjet dhe aktet nenligjore; Raportet periodike; aktet e brendshme të komunës, Plani i Integritetit | 5 | 9 | 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 | 8 | 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 | 8 | 24 | Përditësimi i informatave në uebfaqen e Komunës për ti informuar qytetarët dhe mediat për aktivitetet e komunës. | Kryetari i Komunës, Kryesuesi i Kuvendit, drejtuesit e drejtorive komunale dhe zyrtari për informim. | Në vazhdimësi | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|---|
| Kuvendit Komunal për shkak të transparencës së panjaftheshme | Mospëruptjia dhe paqarësia e përgjegjësive në administratën komunale. | 3 | 24 | Informimi i vazhdueshëm i qytetarëve me procedurat për hartimin dhe miratimin e akteve me interes publik me qëllim të përfshirjes së tyre në vendimmarrje | Kryetari i komunës, Njësia e Burimeve Njerezore, drejtori i Administratës drejtorët e drejtorive dhe udhëheqësit e sektoreve. | Në vazhdimësi |
| | Mos përcaktimi i qartë i përgjegjësive 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, SJELLA ETIKE DHE PROFESIONAL E E TË PUNËSUARVE | Mos plotësimi i vendeve të punës me staf adekuat dhe të mjaftueshëm. | 4 | 8 | 32 | Zhvillimi dhe miratimi i Planit të Personelit. | Kryetari i Komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtorët e drejtorive. | Shtator të çdo viti |
| | | Profesionalizmi dhe kompetenca e pamtjafueshme e të punësuarve. | | | | | | |
| | | Përshkrimet e vendeve të punës të nëpunësve të pa qarta, jo adekuate dhe të pa përditësuar | 4 | 8 | 32 | Të bëhet rishikimi dhe standardizimi i detyrave të punës si dhe harmonizimi i tyre me Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës. | Kryetari i Komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtorët e udhëheqësit e sektorëve. | Në vazhdimësi |
| | | Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës. | 4 | 8 | 32 | Të bëhet vlerësimi i ndikimit të trajnimeve të mbajtura. | Kryetari i Komunës, Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtorët e drejtorive | Në vazhdimësi |
| | | | 4 | 8 | 32 | Të harmonizohen përshkrimet e vendeve të punës me proceset dhe procedurat përkatëse të punës. | | Në vazhdimësi |

| | | | |
|---|--|---|---------------|
| | Të ju ri-dorëzohet përshkrimi i vendit të punës të gjithë nëpunësve. | | Në vazhdimësi |
| Zbatimi i kodit komunal të etikës për gjithë zyrtarët komunal përfshirë zyrtarët publik, të zgjedhurit dhe të emëruarit. | Raportimi i zbatimit i Kodit të Etikës për gjithë zyrtarët komunal përfshirë 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 eksistencën e kodit të etikës për stafin drejtues dhe stafin tjetër të komunës. | Shpërndarja e Kodit të Etikës për të gjithë zyrtarët komunal dhe organizimi i takimeve për informim me përmbajtjen 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 qytetarët tek punëtorët e Komunës. | Njësia për Burime Njerëzore krijon një regjistr për regjistrimin e dhuratave të pranara 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 ndërgjegjësimit të punonjësve për raportimin e korrupsionit dhe aktiviteve të tjera të paligjshme brenda institucionit.</p> | 7 | 8 | 50 | <p>Të sigurohet mbajtja e takimeve të rregullta ndërmjet menaxhmentit dhe personelit për prezantimin dhe diskutimin për mekanizmat e raportimit të korrupsionit dhe aktiviteve të tjera të paligjshme.</p> | <p>Kryetari i Komunës, Kryesuesi i Kuvendit, drejtorët e drejtorive dhe Njësia e personelit.</p> | <p>Në vazhdimësi</p> |
| <p>Trajtimi jo adekuat i raporteve të paraqitura nga sinjalizuesi dhe mos mbrojtja e identitetit dhe të drejtave të sinjalizuesve.</p> | | 6 | 8 | 48 | <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 merr përgjegjësinë përkatëse.</p> | <p>Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë nëpunësit publik.</p> | <p>Në vazhdimësi</p> |
| | | | | | <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 sinjalizuesve.</p> | <p>Kryetari i Komunës dhe Kuvendit dhe drejtorët e drejtorive - zyrtari përgjegjës.</p> | <p>Në vazhdimësi</p> |

| | | | | | | | | |
|----|--|--|---|---|----|--|--|------------------|
| 3. | PLANIFIKIMI DHE MENAXHIMI I BUXHETIT DHE FINANCAVE | Planifikimi jo adekuat i buxhetit vjetor komunal. | 6 | 8 | 48 | Të sigurohet pjesëmarrja e të gjitha palëve relevante gjatë planifikimit të buxhetit; | Kryetari i Komunës dhe drejtorët e drejtorive. | Në vazhdimësi |
| | | Shpenzimi i buxhetit në mënyrë joadekuate dhe jo mjafueshëm transparent. | | | | Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës. | 4 | |
| | | | | | | Raportim i rregullt për shpenzimet buxhetore dhe realizimin e buxhetit | Drejtorja për Buxhet dhe Financa. | |
| | | | | | | Raportim i rregullt për shpenzimet buxhetore. Publikimi i planit të shpenzimeve në ueb faqen e komunës | Drejtorja për Buxhet dhe Financa. Njësia për Informim. | Në vazhdimësi |

| | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|---|--|---|---|----|--|---|---------------|
| | | | | | | | | | |
| | | Inventarizimi dhe regjistrimi joefikas i aseteve komunale. | | 6 | 8 | 48 | Të përditësohet regjistri i brendshëm i aseteve 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 | 8 | 32 | Sigurimi i sigurisë në të mirë të burimeve të internetit(kufizimi mbi qasjen dhe kontrollin të zgjeruara etj). | Kryetari i komunës dhe zyrtari për informim. | Në vazhdimësi |
| | | Abuzimi me rrjetet sociale institucionale. | | | | | Sigurimi i instalimit të filtrimit për të parandaluar keqpërdorime të fageve të rrjeteve 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 (trajnime). | Kryetari, sektori për informim dhe njësia e Personelit. | Ne vazhdimësi |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|--|---|---------------|
| 5. | RUAJTJA DHE SIGURIA E TË DHËNAVE DHE DOKUMENTACIONIT | Siguria e pamjafshme e të dhënave në sistemet e teknologjisë informative si dhe përdorimi i tyre për qëllime jozyrtare. | Ligjet, aktet nënligjore; 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 | 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 |
| | | | | | | | Të sigurohen auditime rast pas rasti për të vërtetuar të gjeturat gjatë inspektimeve. | | |
| | | Mungesa e mbikëqyrjes adekuate, profesionale mbi zbatimin e rekomandimeve. | | 3 | | 27 | Zhvillimi i një plani për zbatimin e rekomandimeve të auditimit. | Kryetari i Komunës, drejtorët e drejtorive. | Në vazhdimësi |
| | | | | | | | 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 | 8 | 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. | 6 | 9 | 54 | 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 |
| | | | | | | Organizimi i trajnimeve dhe punëtorive përkatëse për personelin e prokurimit publik. | Njësia e prokurimit (KRPP) dhe Njësia e Burimeve Njerëzore | Në vazhdimësi |
| | | Mos transparencë dhe mbikëqyrja e pa mjaftueshme e prokurimit publik. | 3 | 8 | 24 | Publikimi i Planit të Prokurimit në ueb fagen e komunës. | Njësia e prokurimit | Pas miratimit të planit të prokurimit |
| | | | | | | Të caktohen auditime pas prokurimit dhe dhënies së kontratës për tenderë për të rishikuar respektimin e standardeve të specifikuara procedurale | Kryetari i Komunës, Njësia e Auditimit të Brendshëm. | Në vazhdimësi |
| | | | | | | Të kufizohen mundësitë për komunikim me ofertuesit duke krijuar | Kryetari i Komunës dhe Njësia e prokurimit | Në vazhdimësi |

| | | | | | | | |
|-----------|---|--|---|--|---|--|---------------|
| | | | | | protokoll të qartë për komunikimin me ofertuesit dhe duke krijuar pika të qarta të kontaktit. | | |
| | Menaxhimi joefikas i kontratave/projekteve. | | 7 | | Trajnimi i personelit për menaxhimin e kontratave/projektit. | Njësia e prokurimit dhe Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtorë të drejtorive përkatëse. | Në vazhdimësi |
| 3. | ADMINISTRATA KOMUNALE | Mos-ndëprejja e kontratave me rastin e mos përbushjes së tyre. | 6 | Ligjet ,aktet nënligjore dhe aktet e brendshme të komunës. | Sigurimi i përfundimit të kontratave ,ku furnizuesit kanë dështuar të performojnë në përputhje me kërkesat dhe standardet profesionale të zbatueshme. | Administrata Komunale. | Në vazhdimësi |
| | | Mungesa e raportimit mbi implementimin e kontratave. | 5 | | Prezentimi i raportimit të rregullt si dhe monitorimi strikt mbi implementimin e kontratave ,forcimi i sistemit të sanksioneve. | Administrata komunale. | Në vazhdimësi |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|--|---|----------------------|
| | <p>Keq-menaxhimi i arkivës komunale dhe dokumenteve zyrtare.</p> | | 6 | <p>Përmirësimi i menaxhimit të dokumenteve arkivore, sigurimi i evidentimit të tyre, kushtet përkatëse të duhura për ruajtje, kondensiminin e ajrit si dhe sigurimin e objektit.</p> | <p>Kryetari dhe Drejtoria e Administratës</p> | <p>Në vazhdimësi</p> |
| <p>Mos renditja – klasifikimi dokumenteve zyrtare të arkivuara.</p> | | 7 | <p>Digitalizimi i arkivës komunale.</p> | <p>Kryetari i Komunës dhe Drejtoria e Administratës.</p> | <p>Në vazhdimësi</p> | |
| <p>Performanca jo e mirë e Qendrës për Shërbime me Qytetarë.</p> | | 8 | <p>Përmirësimi i punës në qendrën për shërbimin me qytetarë, sigurimi i rekrutimit të stafit të mjaftueshëm, sigurimin e trajnimeve për aftësimin profesional të stafit, forcimi i sistemit të kontrollit dhe të monitorimit, trijja e mekanizmave të sanksionimit.</p> | <p>Drejtorja e Administratës.</p> | <p>Ne vazhdimësi</p> | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|----|----|---|---|---------------|
| 4. | ZHVILLIMI EKONOMIK | Qëllimet dhe prioritetet e zhvillimit ekonomik të komunës të paqarta dhe jo-transparente. | 6 | 8 | 48 | Rishikimi i prioriteve të zhvillimit ekonomik të komunës. | Kryetari i Komunës, DEFZH-Sektor i Për Zhvillim Ekonomik | Në vazhdimësi |
| | | | | | | Të sigurohet pjesëmarrja e të gjitha palëve relevante gjatë hartimit dhe caktimit të prioriteve të zhvillimit komunal. | | |
| | | | | | | Të zhvillohet rregullativa e brendshme duke përcaktuar kritere dhe procedura të garta për ndarjen e subvencioneve dhe për të parandaluar vendime arbitrare dhe praktika korruptive. | | |
| | Kritere jo të garta dhe transparencë e pa mjaftueshme në ndarjen e subvencioneve. | 6 | 9 | 54 | | Të sigurohet personeli adekuat profesional për zhvillimin ekonomik lokal. | Kryetari i Komunës; DEFZH-Sektor i Për Zhvillim Ekonomik | Në vazhdimësi |
| | Kualifikimi i panjftueshëm i personelit për hartimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të dokumenteve për zhvillimin ekonomik lokal. | | 3 | 9 | 27 | 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 |

| | | | | | | | | | |
|----|------------------------------------|--|---|---|---|----|--|---|---------------------|
| | | Mbikëqytja jo efikase mbi zbatimin e aktiviteteve të zhvillimit ekonomik lokal. | | 3 | 9 | 27 | Kontrollimi dhe raportimi i rregullt për zbatimin e aktiviteteve të zhvillimit ekonomik lokal. | Kryetari i Komunës, DEFZH-Sektor i Për Zhvillim Ekonomik | |
| | | Mungesa apo mos rishikimi i dokumenteve strategjike për zhvillim ekonomik lokal. | | 4 | 9 | 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 planet urbane. | 4 | 9 | 36 | Të zhvillohet rregullativa e brendshme duke përcaktuar kritere të qarta të duhura që adresojnë trezigtet 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. |

| | | | | | | | | |
|----|---------------------------------------|---|--|---|----|---|--|---------------|
| | | Zbatim jo i plotë i regullativës së brendshme që lidhen me fushën e planifikimit urban dhe rural. | | 5 | 45 | Të rritet mbikëqyrja e zbatimit të regullativës së brendshme. Të sigurohet trajnimi i stafit në fushën e planifikimit urban dhe rural. | Drejtoria për infrastrukturë lokale dhe Njësia e Burimeve Njerëzore. | Në vazhdimësi |
| | | Kualifikimi i pamjaftueshëm 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 efikase 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 |
| 6. | STANDARDET E NDEËRTIMIT DHE KONTROLLI | Mungesa e kontrolleve konsistente mbi ndërtimet (vend punishtet). | Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës dhe planit gjenerale urbane | 7 | 30 | 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 Kadashtër | 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 Kadashtër | Në vazhdimësi |

| | | | | | | | | | |
|----|--|--|---|---|----|---|--|---------------|--|
| | | | | | | | | | |
| 7. | INSPEKTIMET | | | | | | | | |
| | Mungesa e planifikimit të duhur të inspektimeve. | Ligjet, aktet nënligjore; e aktet brendshme të komunës | 3 | 7 | 21 | Të sigurohet plani vjetor i inspektimeve për çdo fushë duke u bazuar në vlerësimin e rrezikut. | Drejtoria për Planifikim Urban pronë dhe Kadashtër 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 pamjaftueshëm i inspektorëve. | | | | | Të sigurohet numër i mjaftueshëm i inspektorëve nga personeli i brendshëm i komunës ose punësimin të reja. | Drejtoria e Inspeksionit, Njësia e Burimeve Njerëzore | Në vazhdimësi | |
| | Mungesa e kontroleve mbi operatorët ekonomik | Ligjet, aktet nënligjore; e aktet brendshme të komunës | 7 | | 56 | Fuqizimi i sistemit të kontroleve 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 brendshme të komunës. | 5 | | 40 | Publikimi në baza vjetore e listës së bizneseve të inspektuara. | Drejtoria e Inspeksionit Njësia për Informim | Në vazhdimësi |
| 8. DREJTORIA E ARSIMIT | Planifikimi i shërbimeve arsimore jo adekuat dhe i pafektshëm. | 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 operationale 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 | 9 | 63 | 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 efikase në ofrimin e shërbimeve shëndetësore. | Ligjet, aktet nënligjore, aktet brendshme të komunës si dhe planet dhe strategjitë në shëndetësi | 5 | 8 | 40 | Rishikimi dhe revidimi i prioritetëve për përmirësim në infrastrukturë dhe sigurimin e hapësirave të nevojshme për shërbime shëndetësore. | Drejtoria për Shëndetësi dhe Mirëqenie Sociale | Në vazhdimësi |

| | | | | | | | | | |
|-----|--|---|---|----|--|---|---|---------------|--|
| | | | | | | | | | |
| | | Mangësi në rregullativën e brendshme lidhur me ofrimin e shërbimeve shëndetësore dhe zbatimin jo i plotë i saj. | | 7 | | Të rishikohet rregullativa e brendshme me qëllim të përmirësimit dhe plotësimit. Të shtohet kontrolli i zbatimit të rregullativës. | Kryetari i Komunës dhe Drejtorja për Shëndetësi dhe Mirëqenie Sociale Drejtorja për Shëndetësi dhe drejtuesit e institucioneve shëndetësore. | Në vazhdimësi | |
| | Mungesa e transparencës në punën e Qendrës për Punë Sociale. | Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës | 7 | | Rritja e transparencës në punën e Qendrës për Punë Sociale, përmes mundësimit të gjasjes në informata në ueb faqe të saj lidhur me aktivitetet e kryera me informata të plota. | Drejtorja për Shëndetësi dhe Mirëqenie Sociale | Në vazhdimësi | | |
| | Rekrutimi i stafit dhe mirenmbajtja në arsimin publik | | | | Rekrutimi i stafit të duhur shëndetësor përmes trajnimeve | Drejtorja për Shëndetësi dhe Mirëqenie Sociale Dhe Njësia e personelit | Në vazhdimësi | | |
| 10. | SHËRBIMET PUBLIKE DHE LICENCIMI I TYRE | Transporti publik i udhëtarëve jo efikas. | 5 | 40 | Të hartohen aktet nënligjore si dhe qartësimi i procedurave për lejet për shërbimet përkatëse publike . | Kryetari i Komunës dhe Drejtorja përkatëse për shërbime publike dhe emergjencë. | Në vazhdimësi | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|---|---|----------------------|
| | <p>Fondi i parrjafueshëm emergjent në rast të situatave emergjente.</p> | <p>Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës si dhe planet dhe strategjitë në Shërbimet publike</p> | | | <p>Përmirësimi i organizimit aktual të transportit publik të udhëtarëve duke përfshirë orarin e rregullt të udhëtimit dhe kontrollimin rigoroz të operatorëve që nuk përputhen me orarin.</p> | <p>Drejtoria Për Shërbime Publike dhe Emergjencë.</p> | <p>Në vazhdimësi</p> |
| <p>Menaxhimi i parrjafueshëm i rezikut në menaxhimin e mbeturinave.</p> | | | <p>Sigurimi i fondeve për emergjencë në rast të situatave emergjente, përmirësimi i planifikimit të gatishmërisë emergjente dhe rritja e bashkëpunimit me AMM në situata të jashtëzakonshme, vetëdijësimi i popullsisë, zhvillimi i kapaciteteve të nevojshme teknike.</p> | <p>Kryetari i Komunës dhe Drejtoria për Shërbime Publike dhe Emergjencë.</p> | <p>Në vazhdimësi</p> | | |
| | | | <p>Të zvogëlohet mundësia e kontakteve mes palëve të interesuara dhe zyrtari që merr vendim (vendimi të merret nga zyrtari profesional, ndërsa pagesa dhe dërgimi i vendimit të bëhet në zyrat pritëse nga zyrtari tjetër.</p> | <p>Drejtoria për Shërbime Publike dhe Emergjencë, Drejtoria për Mbrojtje të Mjedisit.</p> | <p>Në vazhdimësi</p> | | |

| | | | | | | | |
|--|--|---|---|----|--|--|----------------------|
| | | | | | | | |
| | | 5 | 9 | 45 | <p>Të rritet profesionalizmi i stafit përmes trajnimeve, shkëmbimit të përvojave, punëve.</p> | <p>Drejtoria përkatëse për Shërbime Publike, Drejtoria për Mbrojtje të Mjedisit dhe Njësia e Burimeve Njerëzore.</p> | <p>Në vazhdimësi</p> |
| | | 4 | 9 | 36 | <p>Rritja e rezikut në menaxhimin e mbeturinave; përmirësimi i kornizës strategjike me hartimin dhe zbatimin e Rregullores komunale të Menaxhimit të Mbeturinave; sigurimi i kontroleve strikte dhe i llogaridhënies së operatorëve;</p> | <p>Drejtoria për Shërbime Publike dhe Emergjencë, Drejtoria për Mbrojtje të Mjedisit.</p> | <p>Në vazhdimësi</p> |
| | <p>Mangësi në rregullativën e brendshme lidhur me licencimin e shërbimeve.</p> | | | | <p>Të zhvillohet rregullativa e brendshme duke përcaktuar kritere të qarta që adresojnë rezizet kryesore në procesin e licencimit të cilat parandalojnë vendime subjektive.</p> | <p>Kryetari i Komunës dhe Drejtoria përkatëse për licencimin e shërbimeve.</p> | <p>Në vazhdimësi</p> |

| | | | | | | | |
|-----|--|---|---|----|---|---|---------------|
| | | | | | | | |
| | | | 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. | 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 (postimi i projekt-rregulloreve në ueb faqe, inicimi i diskutimeve publike, fokus grupe etj.) | Kryetari i Komunës, Drejtoria përkatëse dhe Zyra për Informim. | Në vazhdimësi |
| | | | 7 | 63 | Të zhvillohen partnerietë 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 OIQ-ve. Të forcohen mekanizmat e konsultimeve me bizneset përmes takimeve periodike konsultative | | |

| | | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|----|---|---|---------------|--|--|
| | | | | | | | | | | | |
| 12. | DREJTORIA PËR GJODEZI, KADASTER DHE PRONË | Mungesa e dokumenteve origjinale të kadasitri dhe pronës (të mëhershme). | Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës. | 4 | 9 | 36 | Të rritet rrjedha e informacionit drejt medias dhe publikut lidhur me parandalimin e korrupsionit dhe të aktiviteve të luftës kundër tij. | Drejtoria për Gjeodezi, Kadaster dhe Pronë. | Në vazhdimësi | | |
| | Mungesa e kapaciteteve brenda njësisë kadastrale. | | | 6 | 8 | 48 | Rritja e zhvillimit profesional i stafit sipas nevojës. Ofrimi i trajnimeve rifeskuese/të vazhdueshme për rregullat e reja ose komizati për maqje 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 | 8 | 48 | Monitorim në baza majore 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 | 8 | 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 | 9 | 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 | 8 | 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 |

| | | | | | | | | | |
|------------------|--|---|--|---|--|----|--|--|---------------|
| | | Numri i panjafueshëm i programeve të integritetit, etikës dhe pajtueshmërisë për të rinj. | | 4 | | 32 | <p>sportive. Të sigurohet se menaxhimi i integritetit të bëhet pjesë e saj. DKRS, siguron mjetet financiare nga kategoria e subvencioneve për klube sportive OJQ dhe nga aspekti infrastrukturor me objekte dhe hapësira për zhvillim të aktiviteteve</p> <p>Hartimi i programeve të integritetit, etikës dhe pajtueshmërisë dhe fushat për të rinjtë.</p> | Drejtoria për Kulturë, Rini dhe Sport. | Në vazhdimësi |
| DREJTORIA | | | | | | | | | |

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

Date: 29.12.2022

Obiliq

