

1
01
06-971/17
02-03-2017



50
YEARS

Empowered lives. Resilient nations.

Republika e
Kosovës

Komuna e
Klinës

Plani i integritetit

2017-2019

Shkurt 2017

Plani i integritetit i komunës së Klinës

Përmbajtja

Hyrje	4
Kapitulli 1 - Zbatimi i planit të integritetit në komunën e Klinës	6
Procesi i zhvillimit të planit të integritetit	6
Fazat e planit të integritetit	6
Metodologjia	7
Rreziqet e identifikuar dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit në komunë	9
Kapitulli 2 - Rreziqet e identifikuar dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit në komunë	10
I ASPEKTI ORGANIZATIV	11
O.1. FUSHA E RREZIKUT: Ndarja/shpërndarja e funksioneve/përgjegjësi	13
O.2. FUSHA E RREZIKUT: Përshkrimi i vendit të punës dhe detyrave	15
O.3. FUSHA E RREZIKUT: Performanca punës, promovimi dhe rekrutimi	16
O.4. FUSHA E RREZIKUT: Auditimi i brendshëm	17
O.5. FUSHA E RREZIKUT: Mekanizmi publik i ankesave	17
O.6. FUSHA E RREZIKUT: Mekanizmi i informimit	19
II KULTURA ORGANIZATIVE	20
C.7.FUSHA E RREZIKUT: Kodi i sjelljes	21
C.8. FUSHA E RREZIKUT: Lufta kundër korrupsionit	22
C.9.FUSHA E RREZIKUT: Konflikti i interesit	24
C.10. FUSHA E RREZIKUT: Mospërputhja e funksioneve	25
C.11. FUSHA E RREZIKUT: Dhuratat dhe akomodimi	26
III RREZIQET DHE CËNUESHMËRITË SPECIFIKE	27
S.12. FUSHA E RREZIKUT: Vlerësimi i rrezikut të integritetit në komunë	33
S.13. FUSHA E RREZIKUT: Fushat themelore funksionale të komunës	34
S.14. FUSHA E RREZIKUT: Aktivitetet e veçanta komunale	37
S.15. FUSHA E RREZIKUT: Administrata e përgjithshme komunale	39
S.16. FUSHA E RREZIKUT: Llojet e veprave penale dhe praktikat etike të diskutueshme në komunë	41
IV PROKURIMI	43
P.17.FUSHA E RREZIKUT: <u>Prokurimi publik i drejtë dhe transparent</u>	44
V KOMUNIKIMI DHE INFORMIMI	45
I.17.FUSHA E RREZIKUT: Komunikimi	46
I.18.FUSHA E RREZIKUT: Informimi	47
Kapitulli 3 - Masat e propozuara për përmirësimin e integritetit të komunës	50
Regjistri i rrezikut të integritetit dhe masat e përmirësimit	51
Shtojca - Grafikët nga analiza e pyetësorit	65

Hyrje

Plani i integritetit është *një dokument strategjik si dhe operativ* që ka dal nga procesi i vlerësimit të rrezikut të realizuar në kuadër të komunës së Klinës. Plani i Integritetit rithekson përkushtimin e komunës për të shtuar më tej kontrollet ekzistuese operative në të gjithë gamën e aktiviteteve të kryera, me fokus në ofrimin e shërbimeve transparente dhe efikase, me klientin në qendër. Ai përshkruan masat e bazuara në rrezik për arritjen e objektivave të saja të integritetit dhe forcimin e sundimit të ligjit, si dhe vlerat dhe standardet profesionale.

Ky plan do të luajë një rol shumë të rëndësishëm për Komunën e Klinës në:

- Parashikimin e menaxhimit të rrezikut të integritetit për tërë organizatën, me fokus strategjik në fushat me rrezik të lartë; balancimin i menaxhimit të rrezikut të integritetit proaktiv me menaxhimin reaktiv; reduktimin/eliminimin e mundësive për korrupsion dhe përmirësimin e qëndrueshmërisë së përgjithshme ndaj korrupsionit;
- Forcimin e respektimit të kërkesave përkatëse ligjore dhe procedurale, si dhe standardeve themelore ndërkombëtare të menaxhimit;
- Zhvillimin e mëtejshëm të kapaciteteve të të gjithë stafit, për parandalimin dhe zbulimin efektiv të cenueshmërisë së integritetit, ndërgjegjësimin e tyre në të gjitha nivelet dhe funksionet, inkurajimin e përkushtimit kolektiv dhe të bashkë-pronësisë në menaxhimin e integritetit;
- Forcimin e mirëbesimit me akterët e jashtëm dhe të brendshëm, dhe reagimin ndaj kërkesave dhe pritjeve të tyre për sa i përket performancës së integritetit të Komunës.

Plani ndërtohet *mbi bazën e rezultateve të një procesi gjithëpërfshirës të planifikimit të integritetit dhe të vlerësimit të rrezikut*, i realizuar në komunën e Klinës, që është iniciuar në fillim të vitit 2016.

Ky plan konsiderohet të jetë pjesë e rëndësishme e proceseve të përgjithshme të planifikimit komunal, lidhur me planin strategjik për zhvillim institucional, i cili prekë edhe aspektin e menaxhimit të rrezikut. Në nivel më të gjerë, ai plotëson zbatimin efektiv të Planit të Veprimit të Klinës Kundër Korrupsionit, në pjesën që ka të bëjë me qeverisjen lokale. Me zbatimin e këtij Plani të Integritetit, komuna është në një pozitë më të mirë në sigurimin e efikasitetit, efektivitetit, transparencës dhe etikës.

Zhvillimi i planit të integritetit është mundësuar me mbështetjen financiare të projektit, zbatuar nga Misioni i UNDP-së në Kosovë në bashkëpunim me Komunën e Klinës. Rezultatet dhe pikëpamjet e shprehura në këtë botim janë vetëm rezultat i kryerjes së sondazheve dhe intervistave me punonjësit e komunës, dhe nuk përfaqësojnë pikëpamjet e Misionit të UNDP-së në Kosovë.

Të gjitha të drejtat janë të rezervuara. Asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të riprodhohet, të ruhet ose të transmetohet në çfarëdo forme apo me çfarëdo mjeti, elektronik, mekanik, të fotokopjimit, ose për ndryshe pa lejen paraprake të komunës së Klinës.

Kapitulli 1

Zbatimi i planit të integritetit në komunën e Klinës

Kapitulli 1 - Zbatimi i planit të integritetit në komunën e Klinës

Procesi i zhvillimit të planit të integritetit

Gjatë hartimit të planit të integritetit të komunës së Klinës, vlerësimi i cenueshmërisë së integritetit është bërë për të gjitha fushat e funksionimit të komunës. Të gjithë të punësuarit kanë pasur mundësi të marrin pjesë në vlerësimin e rrezikut të këtyre fushave dhe të propozojnë masa për të përmirësuar integritetin dhe cilësinë e përgjithshme të menaxhimit. Punonjësit me njohuritë dhe përvojën e tyre kanë kontribuar në identifikimin e objektivave dhe në vlerësimin e rreziqeve të korrupsionit dhe parregullsive të tjera, si dhe të propozimit të masave të duhura për reduktimin ose eliminimin e tyre si hap i parë drejt përmirësimit të cilësisë së punës së komunës së Klinës.

Plani i integritetit përbëhet, në veçanti, nga:

- **Regjistri i cenueshmërive të identifikuara dhe të vlerësuara të integritetit për të gjitha fushat e funksionimit të komunës.**
- **Plani i masave për përmirësimin e integritetit që përshkruan në detaje të gjitha masat që duhet të zbatohen në zvogëlimin e cenueshmërisë së integritetit, si dhe afatin e duhur kohor dhe përgjegjësitë organizative për zbatim.**

Më tej në dokument, plani i integritetit ndanë fushat me rrezik në pesë grupe: *aspekti organizativ, kultura organizative, rreziqet dhe cenueshmëritë specifike, prokurimi dhe komunikimi dhe informimi*. Ndarja e detajuar e fushave me rrezik sipas grupeve të rrezikut shpjegohet në Kapitullin 2, ku janë identifikuar dhe vlerësuar rreziqet. Rreziqet e integritetit të secilës fushë janë identifikuar dhe vlerësuar, ku në bazë të të cilave janë propozuar masat përmirësuese.

Fazat e planit të integritetit

Me qëllim të zhvillimit të planit integritet, është themeluar grupi punues i kryesuar nga kryetari i komunës së Klinës. Grupi punues fillimisht ka shqyrtuar kornizën strategjike, rregullative dhe operative të komunës, si dhe ka analizuar të dhënat nga performanca, monitorimi dhe zbatimi i integritetit.

Në fazën e dytë, grupi punues ka analizuar kënaqëshmërinë dhe perceptimin e klientit nga anketat e matjes së korrupsionit në sektorin e pushtetit lokal, duke përfshirë anketat/raportet e porositura nga organizatat ndërkombëtare. Grupi punues gjithashtu ka përpunuar anketat e vetë-vlerësimit brenda organizatës, për të siguruar informacione dhe të dhëna të vlefshme për vlerësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit në komunë; bazuar në rezultatet, fushat e identifikuara të rrezikut dhe në linjat dhe masat operative të përmirësimit.

E fundit por jo nga rëndësia, grupi punues ka përdorur grupe të fokusit të punëtorisë për përpilimin e tabelave të rrezikut, pra të adresoj cënueshmërinë e integritetit në fushat e funksionimit të komunës, si dhe të propozojnë masat përmirësuese.

Në dhjetor të vitit 2016, kryetari i komunës së Klinës ka publikuar planin e integritetit dhe ka miratuar masat e përmirësimit të integritetit për periudhën 2016-2019. Plan i integriteti është në dispozicion për të gjithë punonjësit e komunës.

Metodologjia

Gjatë zhvillimit të planit të integritetit, për rreziqet komuna ka aplikuar 2 metoda kryesore për të analizuar dhe vlerësuar cënueshmërinë e integritetit në kuadër të komunës. Pra, hapi i parë ka qenë plotësimi i pyetësorëve nga ana e stafit. Pyetësorët janë mjet i rëndësishëm për mbledhjen e përgjigjeve të sakta dhe të kuantifikuara të cënueshmërisë së integritetit të secilës fushë të identifikuar dhe, prandaj, për të arritur të dhëna me vlefshmëri të lartë dhe të besueshme. Për më tepër, pyetësorët janë mekanizëm i kontrollit të reduktimit të devijimit të tepërt të vlerësimit të rrezikut, të bërë nga grupi punues gjatë procesit të vlerësimit dhe konstatimit të tyre për cënueshmërinë e integritetit. E fundit por jo nga rëndësia, përdorimi i pyetësorëve i mundëson stafit që të marrë pjesë në mënyrë aktive në tërë procesin e menaxhimit të rrezikut të korrupsionit.

Për qëllime të marrjes së informacioneve edhe më relevante mbi cënueshmërinë e rrezikut të korrupsionit, grupi punues ka aplikuar metodën e dytë dhe ka zhvilluar intervista me stafin e komunës, duke përfshirë edhe pronarët e procesit të fushave të identifikuara të rrezikut. Qëllimi i

këtyre intervistave ishte që t'i sigurojnë grupit punues informata dhe sugjerime shtesë për përmirësimin e masave të integritetit.

Si rezultate të rrezikut të këtij plani të integritetit është cikli i parë i një plani të tillë për periudhën 2016-2019, komuna e Klinës do të rishikoj rreziqet në ciklin e ardhshëm dhe përcakton nëse ka pas përmirësime, nëse janë shfaqur rreziqe të tjera dhe cili ishte ndikimi i përgjithshëm i masave të propozuara të integritetit. Plan i integritetit miratohet rregullisht çdo tri vite, ose edhe më herët nëse mbikëqyrësi dhe personi përgjegjës për zbatimin e masave gjatë monitorimit të zbatimit të masave të caktuara vlerëson se masat e propozuara nuk po japin rezultatet e pritshme.

Kapitulli i radhës përfshinë ***Regjistrin e cenueshmërive të identifikuar dhe vlerësuara të integritetit*** për të gjitha fushat e funksionimit të komunës.

Kapitulli 2

Rreziqet e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit në komunë

Kapitulli 2 - Rreziqet e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cenueshmërisë së integritetit në komunë

Në këtë kapitull janë prezantuar rreziqet e identifikuara dhe shkalla e përgjithshëm e cenueshmërisë së integritetit në komunë. Rreziqet janë ndarë në 5 grupe të treguesve të integritetit, të përbëra nga 18 fusha të rrezikut:

1. Aspekti organizativ (O):

- (1) Ndarja/shpërndarja e funksioneve/përgjegjësi
- (2) Përshkrimi i vendit të punës dhe detyrave;
- (3) Performanca e punës, promovimi dhe rekrutimi;
- (4) Auditimi i brendshëm;
- (5) Mekanizmi publik i ankesave;
- (6) Mekanizmi i informimit;

2. Kultura organizative (C)

- (5) Kodi i mirësjelljes dhe lidërshipi etik;
- (6) Lufta kundër korrupsionit;
- (7) Konflikti i interesit;
- (8) Mospërputhshmëria e funksioneve;
- (9) Deklarimi i pasurisë;
- (10) Dhuratat apo akomodimi;

3. Rreziqet dhe cenueshmëritë specifike (S)

- (11) Vlerësimi i rrezikut të integritetit të komunës;
- (12) Fushat themelore funksionale të komunës;
- (13) Aktivitetet e veçanta komunale;
- (14) Administrata e përgjithshme e komunës;
- (15) Llojet e shkeljeve dhe praktikave që mund të jenë jo-etike me të cilat përballlet aktualisht komuna;

4. Prokurimi (P)

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

5. Komunikimi dhe informimi (I)

- (17) Komunikimi;
- (18) Informimi;

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

I ASPEKTI ORGANIZATIV

Ndarja/shpërndarja e funksioneve/përgjegjësi

Në përgjithësi ekziston një ndarje/shpërndarje e qartë e funksioneve/përgjegjësi në njësi të ndryshme organizative në komunë. Shumica prej tyre mbulohen gjerësisht me procedura të brendshme; megjithatë, këto politika/procedura nuk janë mjaftueshëm të qarta për të gjithë punonjësit. Për më tepër, ka hapësirë për përmirësim në ndarjen e funksioneve dhe/ose përgjegjësi pasi që kjo nuk bëhet në të gjitha rastet dhe ndonjëherë ka mospërputhje në zbatimin e këtyre të drejtave apo përgjegjësi. Në këtë mënyrë, kjo gjithashtu mund të shkaktojë mos respektimin e rregullave nga personeli, përfshirë mbikëqyrësit.

Përshkrimi i vendit të punës dhe detyrave

Kohë pas kohe, personeli duhet të kryejë detyra që nuk janë të përcaktuara në përshkrimin e tyre të vendit të punës; megjithatë, ky është një problem i vogël. Ajo çka është e rëndësishme dhe që duhet të adresohet është që në rastet kur ata kryejnë detyrat që nuk janë të specifikuar në përshkrimin e tyre të vendit të punës, personelit rrallëherë i ofrohen paraprakisht udhëzime për kryerjen e këtyre funksioneve apo kur mungojnë zakonisht nuk zëvendësohen nga kolegët që kanë kualifikime të njëjta për menaxhimin apo kryerjen detyrat të tyre. Ndoshta me një kontroll më strikt dhe të vazhdueshëm të zbatimit të detyrave - sigurimi i cilësisë së zbatimit të detyrave do të ishte një nga faktorët që do të mund të kontribuonte në zvogëlimin e shembujve të tillë të zëvendësimit jo të duhur.

Performanca e punës, promovimi dhe rekrutimi

Performanca e punës vlerësohet formalisht një herë në vit. Megjithatë, shumica e të anketuarve besojnë që kriteret që aplikohen për vlerësimin e performancës së tyre të punës nuk janë objektive dhe kanë dyshime nëse sistemi për rekrutim, disiplinim dhe promovim të personelit, përfshirë sistemin e pagesës, është i drejtë dhe transparent. Kur bëhet fjalë për një sistem të brendshëm për ankesa të vendimeve të personelit, personeli nuk është i sigurt as për drejtësinë e tij.

Auditimi i brendshëm

Edhe pse ka opinione të ndryshme nëse menaxhmenti është shumë i përkushtuar për një sistem të fuqishëm të auditimeve të brendshme në fjalë apo gjithashtu në vepra, është evidente në bazë të rezultateve të pyetësorit se auditimi i brendshëm është thelbësor për ruajtjen e integritetit brenda komunës dhe se personeli që kryen auditimin e brendshëm ka përvojë të mjaftueshme. Auditimet e brendshme kryhen rregullisht dhe rezultati i këtyre auditimeve janë veprimet e ndërmarra për të korrigjuar sistemet dhe praktikën. Në këtë mënyrë, kontrollet e brendshme efikase dhe gjithëpërfshirëse ekzistojnë pjesërisht për të parandaluar korrupsionin, megjithatë në disa procese nevojitet përmirësimi.

Mekanizmi publik i ankesave

Të anketuarit nuk kanë pasur njohuri nëse ekziston ndonjë mekanizëm efikas publik i ankimit sa i përket shkeljeve të integritetit brenda komunës dhe nëse ai është në dispozicion për publikun.

Mekanizmi i informimit

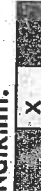
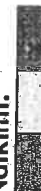
Në përgjithësi, personeli nuk është në dijeni nëse ekziston ndonjë procedurë e brendshme për mbrojtjen e informatorëve e cila respektohet në komunë dhe nëse mund të bëhen ankesa anonime sa i përket shkeljeve të integritetit. Për më tepër, ata nuk janë të sigurt nëse mund të raportojnë lirshëm korrupsionin apo shkeljet tjera të integritetit, pa u ndëshkuar. Ndoshta e gjithë kjo shpjegon se pse nuk ka pasur raste të informimit, së paku ato që janë të njohura për të anketuarit.

O.1. FUSHA E RREZIKUT: Ndarja/shpërndarja e funksioneve/përgjegjësie

Nr.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET FAKTORËVE RREZIKUT	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SYGJERUARA TË RREZIKUT	
					PËRSHKRIMI I MASAVE TË RREZIKUT	BURIMET E MASAVE TË RREZIKUT
1	Politikat/procedurat mbi funksionet dhe përgjegjësitë nuk janë mjaft të qarta për të gjithë punonjësit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar pjesërisht ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☒ X Ndikimi: ☒ X Vlerësimi përgjithshëm.: ☒ X	Të sigurohet se të gjithë punonjësit kanë kuptuar qartë funksionet dhe përgjegjësitë	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
2	Ekzistojnë mospërputhje në zbatimin e të drejtave apo përgjegjësie të funksioneve të punës	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☒ X Ndikimi: ☒ X Vlerësimi përgjithshëm.: ☒ X	Të ndarja funksioneve dhe/ose përgjegjësie brenda komunës	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)
3	Jo të gjitha funksionet/proceset kyçe që janë relevante për cilësinë, efikasitetin, efektivitetin dhe transparencën e shërbimeve publike janë mbuluar mirë nga rregulloret të brendshme që përshkruajnë proceset	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar pjesërisht ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☒ X Ndikimi: ☒ X Vlerësimi përgjithshëm.: ☒ X	Të sigurohet që të gjitha funksionet/proceset kyçe që janë relevante për cilësinë, efikasitetin, efektivitetin dhe transparencën e shërbimeve publike,	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

	"hap pas hapi"				të mbulohen nga rregullore të brendshme që përshkruajnë proceset "hap pas hapi"	
4	Politikat/procedurat e brendshme nuk janë mjaft të qarta për të gjithë punonjësit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar pjesërisht ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☒ X Ndikimi: ☒ X Vlerësimi i përgjithshëm.: ☒ X	Sigurimi që politikat/procedurat e brendshme janë mjaft të qarta për të gjithë punonjësit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
5	Personeli, mbikëqyrësit, respektojnë në mënyrë të vazhdueshme rregullat	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është pjesërisht menaxhuar ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☐ Ndikimi: ☐ Vlerësimi i përgjithshëm.: ☐	Sigurimi që personeli, përfaqësuesit, respektojnë në mënyrë të vazhdueshme rregullat	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)
6	Në rastet kur personeli i kryen detyrat që nuk janë të specifikuar në përshkrimin e tyre të vendit të punës, atyre zakonisht u ofrohet udhëzim paraprak nga eprori për ushtrimin e atyre funksioneve	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është pjesërisht menaxhuar ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☒ X Ndikimi: ☒ X Vlerësimi i përgjithshëm.: ☒ X	Sigurimi që personeli i ofrohet udhëzim i veçantë para se të ushtrinë funksionet që nuk janë të specifikuar në përshkrimin e vendit të tyre të punës	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

O.2. FUSHA E RREZIKUT: Përshkrimi i vendit të punës dhe detyrave

Nr.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET FAKTORËVE RREZIKUT	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SYGJERUARA TË RREZIKUT	
					PËRSHKRIMI I MASAVE TË RREZIKUT	BURIMET MASAVE TË RREZIKUT
1	Në rastet kur personeli kryen detyrat që nuk janë të specifikuar në përshkrimin e tyre të vendit të punës, atyre rrallëherë u ofrohet udhëzim paraprak nga eprori për ushtrimin e atyre funksioneve	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar pjesërisht ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa:  Ndikimi:  Vlerësimi përgjithshëm.:  X	Sigurimi që personelit i ofrohet udhëzim i veçantë para se të ushtrojnë funksionet që nuk janë të specifikuar në përshkrimin e vendit të tyre të punës	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
2	Kur mungojnë punonjësit, ata zakonisht nuk zëvendësohen nga kolegë me kualifikim ekuivalent për të menaxhuar apo ushtruar veprimet	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa:  Ndikimi:  Vlerësimi përgjithshëm.:  X	Rritja e kontrollit mbi zëvendësimin e personelit për aktivitetet e punës	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
3	Kontrolli i zbatimit të detyrave të caktuara respektimi i afateve kohore, sigurimi i cilësisë së zbatimit të detyrave, etj., nuk është efikas dhe i vazhdueshëm	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është pjesërisht ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa:  Ndikimi:  Vlerësimi përgjithshëm.:  X	Fuqizimi i kontrolleve të zbatimit të detyrave të caktuara	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

	nuk është krejtësisht transparent dhe i drejtë			Vlerësimi i përgjithshëm.:	dhe përfitimet, në mënyrë që të jetë krejtësisht transparent dhe i drejtë	☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
5	Trajnimi dhe proceset tjera të ZHBNJ nuk janë mjaft të drejta dhe transparente	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar pjesërisht ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi i përgjithshëm.:	Sigurimi që trajnimi dhe proceset tjera të ZHBNJ janë mjaft të drejta dhe transparente	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

O.4. FUSHA E RREZIKUT: Auditimi i brendshëm

Nr.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE TË RREZIKUT	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SYGJERUARA TË RREZIKUT	
					PËRSHKRIMI I MASAVE TË RREZIKUT	BURIMET MASAVE TË RREZIKUT
1	Funksioni i auditimit është pjesërisht efikas dhe nuk ka kontrole të brendshme plotësisht gjithëpërfshirëse për të parandaluar korrupsionin	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është pjesërisht menaxhuar ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi i përgjithshëm.:	Përmirësimi i funksionit të auditimit që të jetë plotësisht efikas dhe të ketë kontrole të brendshme gjithëpërfshirëse për të parandaluar korrupsionin	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

O.5. FUSHA E RREZIKUT: Mekanizmi publik i ankesave

Nr.	FAKTORËT E RREZIKUT	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SYGJERUARA TË RREZIKUT
-----	---------------------	--------------------	-------------------------------------	--------------------------------

BURIMET FAKTOREVE TË RREZIKUT		RREZIKUT		PËRSHKRIMI I MASAVE TË RREZIKUT		BURIMET MASAVE TË RREZIKUT	
1	Mungon vetëdijesimi për ekzistimin e një mekanizmi të pavarur publik për ankesa sa i përket shkeljeve të integritetit brenda komunës	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar pjesërisht ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa: X Ndikimi: X Vlerësimi përgjithshëm.: X Krijimi i një mekanizmi të pavarur publik për ankesa sa i përket shkeljeve të integritetit brenda komunës; Vetëdijesimi i personelit mbi ekzistencën e një mekanizmi të pavarur publik për ankesa sa i përket shkeljeve të integritetit brenda komunës	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)		
2	Mungesa e vetëdijesimit për mekanizmin publik të ankesave në dispozicion të publikut	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar pjesërisht ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa: X Ndikimi: X Vlerësimi përgjithshëm.: X Vetëdijesimi i publikut mbi mekanizmin publik të ankesave në dispozicion	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)		
3	Mekanizmi publik i ankesave nuk është plotësisht efikas dhe nuk respektohet	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar pjesërisht ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa: X Ndikimi: X Vlerësimi përgjithshëm.: X Sigurimi që mekanizmi publik i ankesave është efikas dhe respektohet	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)		

0.6. FUSHA E RREZIKUT: Mekanizmi i informimit

Nr.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET FAKTORËVE RREZIKUT	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SYGJERUARA TË RREZIKUT	
					PËRSHKRIMI I MASAVE TË RREZIKUT	BURIMET E MASAVE TË RREZIKUT
1	Mungesa e vetëdijesimit për ekzistencën e një procedure të brendshme mbi informimin	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm.:	Përcaktimi i një procedure të brendshme mbi informimin; Vetëdijesimi i personelit mbi ekzistimin e një procedure të brendshme mbi informimin brenda komunës	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)
2	Në disa raste, korrupsioni apo ndonjë shkelje tjetër e integritetit nuk mund të raportohet lirshëm	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm.:	Sigurimi që të gjitha rastet e mundshme të korrupsionit apo shkeljet tjera të integritetit mund të raportohen	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)

II KULTURA ORGANIZATIVE

Kodi sjelljes dhe udhëheqja etike

Nuk është e qartë nëse ekziston një kod i cili mbulon udhëheqësin e lartë apo dhe gjithë stafin tjetër ose ka vetëm një kod të sjelljes për stafin. E qartë është se duhet të ketë kod të veçantë të sjelljes për adresimin e anëtarëve të Kuvendit Komunal. Si rrjedhojë e asaj që u përmend më lartë, del një rezultat i natyrshëm që shumica e respondentëve, nuk janë të sigurt nëse komuna ndërmerr diçka në qoftë se zyrtarët nuk i përfillin drejt procedurat e Kodit të Sjelljes. Udhëheqësia e lartë perceptohet se ka dhënë shembull personal për sjellje etike dhe integritet brenda komunës. Megjithatë, kjo nuk mund të thuhet për të gjithë udhëheqësin e lartë.

Lufta kundër korrupsionit

Udhëheqësia e lartë në përgjithësi është e zotuar në luftimin e korrupsionit, me fjalë dhe me vepra, por përsëri kjo nuk vlen për të gjithë ata. Sidoqoftë, takimet ndërmjet udhëheqësisë dhe stafit për parashtrimin dhe diskutimin e objektivave dhe prioriteteve strategjike kundër korrupsionit nuk organizohen kurrë ose organizohen rrallëherë, si dhe nuk diskutohen çështjet e integritetit mjaftueshëm dhe haptazi. Kjo natyrisht rezulton me atë që shumica e respondentëve nuk janë në dijeni nëse komuna ka një person, komision ose ekip të caktuar për tu marrë konkretisht me çështjet e korrupsionit dhe integritetit dhe se cilat janë veprimet e ndërmarra nëse zbulohet korrupsioni potencial ose ndonjë parregullsi tjetër, si dhe nëse ka ndonjë program trajnimi për etikën dhe integritetin në kuadër të komunës.

Konflikti i interesit

Nuk ekzistojnë udhëzime ose rregulla të brendshme për deklarimin e konfliktit të interesit, kështu që nuk dihet nëse mbrohet konflikti i interesit në praktikë. Sidoqoftë, shumica e respondentëve mendojnë që nuk ka pasur tentativa nga palët e jashtme për të ndikuar në mënyrë të parregullt në vendimet profesionale të kolegut ose ata nuk kanë njohuri për këto tentativa.

Mospërputhja e funksioneve

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

Dhuratat dhe Akomodimi

Nuk ekzistojnë rregulla të brendshme të qarta për pranimin e dhuratave ose akomodimit, ndërsa ligji është zbatuar pa atë. Sidoqoftë, për vet faktin që nuk ekzistojnë rregulla të brendshme, shumica e respondentëve nuk janë në dijeni nëse zbatohet raportimi për dhuratat dhe mikpritje me efektivitet në praktikë, nëse duhet të raportohet dhe nëse komuna mban një regjistër të dhuratave.

C.7.FUSHA E RREZIKUT: Kodi i sjelljes

NO.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E RREZIKUT	FAKTORËT E RREZIKUT	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SYGJERUARA TË RREZIKUT	
						PËRSHKIRIMI MASAVE RREZIKUT	BURIMET MASAVE RREZIKUT
1	Mungesa e ndërgjegjësimit mbi ekzistencën e një kodi të sjelljes për udhëheqjen e lartë dhe personelin tjetër	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ menaxhuar ☒ menaxhuar pjesërisht ☐ nuk menaxhuar	☐ është ☒ është pjesërisht ☐ nuk është	Gjasa: ☒ Ndikimi: ☒ Vlerësimi i përgjithshëm.: ☒	Rritja e ndërgjegjësimit për ekzistencën e kodit të sjelljes për udhëheqjen e lartë dhe stafin tjetër	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
2	Mungesa e ndërgjegjësimit për efektivitetin e cilitdo kod	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ menaxhuar ☒ menaxhuar pjesërisht ☐ nuk menaxhuar	☐ është ☒ është pjesërisht ☐ nuk është	Gjasa: ☒ Ndikimi: ☒ Vlerësimi i përgjithshëm.: ☒	Të sigurohet efektiviteti dhe informimi i punonjësve për kodin e sjelljes	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
3	Nuk ka ndonjë kod të veçantë të sjelljes për ti adresuar anëtarët e Kuvendit Komunal	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ menaxhuar ☐ menaxhuar pjesërisht ☒ nuk menaxhuar	☐ është ☐ është pjesërisht ☒ është	Gjasa: ☒ Ndikimi: ☒ Vlerësimi i përgjithshëm.: ☒	Zhvillimi i kodit të veçantë të sjelljes për adresimin e anëtarëve të Kuvendit Komunal	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

						(P)
	Jo e gjithë udhëheqësia e lartë kanë shembuj personal për sjelljen etike dhe integritetin brenda komunës	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset(P)	është ☐ menaxhuar është ☒ menaxhuar pjesërisht është ☐ nuk menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi i përgjithshëm.: X X	Të sigurohet që e gjithë udhëheqja e lartë shembuj personal për sjellje etike dhe integritet.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
	Zyrtarët nuk i respektojnë gjithëherë procedurat e Kodit të Sjelljes	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset(P)	është ☐ menaxhuar është ☒ menaxhuar pjesërisht është ☐ nuk menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi i përgjithshëm.: X X	Të sigurohet që zyrtarët t'i respektojnë procedurat e Kodit të Sjelljes	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

C.8. FUSHA E RREZIKUT: Lufta kundër korrupsionit

NO.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET FAKTORËVE RREZIKUT	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SYGJERUARA TË RREZIKUT	
					PËRSHKRIMI I MASAVE RREZIKUT	BURIMET MASAVE RREZIKUT
1	Çështjet që kanë të bëjnë me integritetin dhe korrupsionin diskutohen kurrë ose rrallëherë diskutohen haptazi në komunë	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi i përgjithshëm.:	Të sigurohet që diskutohen haptazi çështjet që kanë të bëjnë me integritetin dhe korrupsionin	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

2	Nuk ka takime të rregullta ndërmjet udhëheqësisë dhe stafit për parashtrimin dhe diskutimin e objektivave dhe prioriteteve strategjike kundër korrupsionit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☐ Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm.: ☐ i	Të sigurohen takime të rregullta ndërmjet udhëheqësisë dhe stafit për parashtrimin dhe diskutimin e objektivave dhe prioriteteve strategjike kundër korrupsionit.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
3	Nuk ka aktivitete ndërgjegjësimi trajnime mbi etikën dhe integritetin	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☐ Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm.: ☐ i	Zhvillimi i planit të trajnimit dhe fushatës ndërgjegjësimit mbi etikën dhe integritetin	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
4	Nuk ka asnjë person, komision ose ekip të caktuar për tu marrë konkretisht me çështjet e korrupsionit dhe integritetit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☐ Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm.: ☐ i	Emëroni një person, komision ose ekip të caktuar për tu marrë konkretisht me çështjet e korrupsionit dhe integritetit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

C.9.FUSHA E RREZIKUT: Konflikti i interesit

NO.	FAKTORET E RREZIKUT	BURIMET FAKTOREVE TE RREZIKUT	ANALIZA E RREZIKUT	VLERESIMI PERGJITHSHEM I RREZIKUT	MASAT E SYGJERUARA TE RREZIKUT PERSHKRIMI I MASAVE TE RREZIKUT	BURIMET MASAVE TE RREZIKUT
1	Nuk ekzistojne rregulla te brendshme ne lidhje me ndalimin e konfliktit te interesit.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjesit (E) ☐ Proceset (P)	☐ eshte menaxhuar ☐ eshte menaxhuar pjeserisht ☒ nuk eshte menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vleresimi pergjithshem.: 	Zhvillimi i rregullave te brendshme per zbulimin e interesit ;	☒ Organizative (O) ☐ Punonjesit (E) ☐ Proceset (P)
2	Nuk ka aktivitate ndergjegjesimi ose trajtime mbi mundesine apo konfliktin faktik te interesit.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjesit (E) ☐ Proceset (P)	☐ eshte menaxhuar ☐ eshte menaxhuar pjeserisht ☒ nuk eshte menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vleresimi pergjithshem.: 	Hartimi i planit te trajtimet dhe fushatave te ndergjegjesimit mbi konfliktin e interesit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjesit (E) ☐ Proceset (P)
3	Nuk ka udhezime/kritere te perjashtimit per pjesemarrje ose vendimmarrje ne rastet kur rrethanat tregojne mundesine apo konfliktin faktik te interesit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjesit (E) ☐ Proceset (P)	☐ eshte menaxhuar ☐ eshte menaxhuar pjeserisht ☒ nuk eshte menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vleresimi pergjithshem.: 	Zhvillimi i udhezimeve/kritereve te perjashtimit per rrethanat, tregojne mundesine apo konfliktin faktik te interesit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjesit (E) ☐ Proceset (P)

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

C.10. FUSHA E RREZIKUT: Mospërputhja e funksioneve

NO..	FAKTORET E RREZIKUT	BURIMET FAKTOREVE RREZIKUT	E TE	ANALIZA E RREZIKUT	VLERESIMI PERGJITHSHEM I RREZIKUT	MASAT E RREZIKUT	SYGJERUARA TE	BURIMET E MASAVE RREZIKUT
1	Nuk ekzistojnë rregulla të brendshme në lidhje me papajtueshmërinë e funksionit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset(P)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☐ Ndikimi: ☐ Vlerësimi ☐ përgjithshëm.:	Zhvillimi i rregullave të brendshme për papajtueshmërinë e funksionit dhe deklarimin e pasurisë;	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)		
2	Nuk ka aktivitete të ndërgjegjësimit për mos-pajtueshmërinë e funksionit dhe deklarimin e pasurisë	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset(P)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☐ Ndikimi: ☐ Vlerësimi ☐ përgjithshëm.:	Hartimi i planit të trajnimit dhe fushatave të ndërgjegjësimit për papajtueshmërinë e funksionit dhe deklarimin e pasurisë.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)		

C.11. FUSHA E RREZIKUT: Dhuratat dhe akomodimi

NO.	FAKTORETE RREZIKUT	BURIMET FAKTOREVE RREZIKUT	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM RREZIKUT	MASAT E SYGJERUARA TË	
					PËRSHKRIMI MASAVE RREZIKUT	BURIMET MASAVE RREZIKUT
1	Nuk ekzistojnë rregulla të brendshme për pranimin e dhuratave dhe akomodimit.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është pjesërisht ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm.: 	Zhvillimi i rregullave të brendshme për pranimin e dhuratave dhe mikpritjes.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
2	Nuk ka aktivitete të ndërgjegjësimit apo trajnime për pranimin e dhuratave dhe mikpritjes	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm.: 	Zhvillimi i planeve trajnimit fushatave të ndërgjegjësimit për pranimin e dhuratave dhe mikpritjes.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
3	Nuk ekziston regjistri i dhuratave.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm.: 	Zhvillimi i evidencës të dhuratave.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

III RREZIQUET DHE CENUESHMËRITË SPECIFIKE

Vlerësimi i rrezikut të integritetit në Komunë

Shumica e respondentëve nuk kanë njohuri mbi shpeshësinë e vlerësimit të rrezikut të integritetit në kuadër të komunës. Kjo rrallëherë diskutohet me udhëheqësinë dhe shumica nuk janë në dijeni nëse ka mekanizma të besueshëm të kontrollit për zvogëlimin e rreziqeve të integritetit në komunë. Një përqindje më e vogël beson që ka mekanizma të tillë, mirëpo nuk janë mjaftueshëm të besueshëm.

Fushat e funksioneve kryesore të komunës

Shumica e atyre që janë përgjigjur, perceptojnë që fushat kryesore më të cenueshme në komunë ndaj korrupsionit janë në ligjin mbi pronën dhe shërbimet e banimit (26%) të pasuar nga ndërtimi dhe fushat komunale (17%), inspektimi (16%), shërbimet sociale (12%), financa dhe ekonomi (7%) të ardhurat e qeverisjes lokale (6%), administrata e përgjithshme (4%), aktivitetet e përbashkëta të organeve komunale (4%) dhe operacionet komunale/këshillave të qytetit (3%). Detajet janë paraqitur në Tabelën 1.

Për më tepër, ata besojnë që cenueshmëritë rrjedhin nga mos sanksionimi për zbatimin joadekuat të procesit (17%), kontrolli joefikas mbi zbatimin e procesit (14%), etikë e ulët e punës dhe joprofesionalizëm i stafit (14%), lëshimet në zbatimin e rregullores dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme (10%), lëshimet në rregullore (8%), lëshimet në rregullat dhe procedurat e brendshme (8%) mungesa e motivimit të stafit (8%), burimet njerëzore të pamjaftueshme (8%), ndikimi jo i drejtë nga palët e jashtme në zbatimin e procesit (5%), kualifikime/nivel trajnimi të pamjaftueshëm të stafit (3%), dhe drejta të tepërta diskrecionale (2%). Detajet janë paraqitur në Tabelën 2.

Tabela 1: Cenushmëritë e evidentuara të fushave të funksioneve kryesore

Nr.	Cenushmëritë e evidentuara të fushave të funksioneve kryesore	Përqindja (%)
1	Ligjin mbi pronën dhe shërbimet e banimit	26
2	Ndërtimi dhe fushat komunale	17
3	Inspektimi	16
4	Shërbimet sociale	12
5	Financa dhe ekonomi	7
6	Të ardhurat e qeverisjes lokale	6
7	Administrata e përgjithshme	4

8	Aktivitetet e përbashkëta të organeve komunale	4
9	Operacionet komunale/këshillave të qytetit	3

Tabela 2: Burimet e cënueshmërive të identifikuara të fushave kryesore të funksioneve

Nr.	Burimet e cënueshmërive të identifikuara të fushave kryesore të funksioneve.	Përqindja (%)
1	Mos sanksionimi për zbatimin joadekuat të procesit	17
2	Kontroll joefikas mbi zbatimin e procesit	14
3	Etikë e ulët e punës dhe jo-profesionalizmi i stafit	14
4	Lëshime në zbatimin e rregullores dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme	10
5	Lëshimet në rregullore	8
6	Lëshime në rregullat dhe procedurat e brendshme	8
7	Mungesa e motivimit të stafit	8
8	Burime të pamjaftueshme njerëzore	8
9	Ndikimi jo i drejtë nga palët e jashtme në zbatimin e procesit	5
9	Nivel i pamjaftueshëm i kualifikimeve/trajnimit të stafit	3
10	Të drejta të tepërta diskrecionale	2

Aktivitetet specifike të komunës

Kur bëhet fjalë për aktivitete specifike komunale, ata që i janë përgjigjur kësaj pyetje, i perceptojnë si më të cënueshmet ndaj korrupsionit dhe parregullsive të tjera zbatimin e rregullores të ndërtimit dhe standardeve për kontrollimin e ndërtimit (15%), si dhe ofrimin dhe mirëmbajtjen e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale (15%), pasuar nga licencimi i shërbimeve lokale dhe objekteve (10%) dhe ofrimi i shëndetit publik (10%), shfrytëzimin dhe zhvillimin e tokës (9%), planifikimin urban dhe rural (6%), mbrojtjen lokale të mjedisit (6%), banimi publik (6%), zhvillimi ekonomik lokal (4%), ofrimin e arsimit publik parashkollor, fillor dhe të mesëm (4%), promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut (4%), ofrimin e shërbimeve familjare dhe shërbimeve të tjera të mirëqenies sociale (3 %), emërtimin e rrugëve, rrugicave dhe vendeve të tjera publike (3%), turizmin (3%), dhe reagimin emergjent lokal (1%). Ju lutem, shih tabelën 3.

Shumica e cënueshmërive rrjedhin nga mos sanksionimi për zbatimin joadekuat të procesit (17%), kualifikime/nivel trajnimi të pamjaftueshëm të stafit (12%), etika e ulët e punës dhe jo-profesionalizmin e stafit (12%), lëshimet në rregullore (10%), lëshimet në zbatimin e rregullores dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme (10%), lëshimet në rregullat dhe procedurat e brendshme (8%), ndikimi jo i drejtë nga palët e jashtme në zbatimin e procesit (8%), kontrolli joefikas mbi zbatimin e procesit (8%), mungesa e motivimit të stafit (7%), burime të pamjaftueshme të stafit (7%), dhe drejta të tepërta diskrecionale (1%). Ju lutem, shih tabelën 4.

Tabela 3: Cënueshmëritë e evidentuara të aktiviteteve specifike komunale

Nr.	Cenueshmëritë e evidentuara të aktiviteteve specifike komunale	Përqindja (%)
1	Zbatimi i rregulloreve të ndërtimit dhe standardeve për kontrollimin e ndërtimit	15
2	Ofrimi dhe mirëmbajtja e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale	15
3	Licencimi i shërbimeve lokale dhe objekteve	10
4	Ofrimi i shëndetit publik	10
5	Shfrytëzimi dhe zhvillimi i tokës	9
6	Planifikimi urban dhe rural	6
7	Mbrojtja lokale e mjedisit	6
8	Banimi publik	6
9	Zhvillimi lokal ekonomik	4
10	Ofrimi i arsimit publik parashkollor, fillor dhe të mesëm	4
11	Promovimi dhe mbrojtja e të drejtave të njeriut	4
12	Ofrimin e shërbimeve familjare dhe shërbimeve të tjera të mirëqenies sociale	3
13	Emërtimi i rrugëve, rrugicave dhe vendeve të tjera publike	3
14	Turizmi	3
15	Reagimi emergjent lokal	1

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

Nr.	Burimet e cenueshmërive të evidentuara të aktiviteteve specifike komunale	Përqindja (%)
1	Mos sanksionimi për zbatimin joadekuat të procesit	17
2	Nivel i pamjaftueshëm i kualifikimeve/trajnimit të stafit	12
3	Etikë e ulët e punës dhe joprofesionalizëm i stafit	12
4	Lëshimet në rregullore	10
5	Lëshime në zbatimin e rregullores dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme	10
6	Lëshime në rregullat dhe procedurat e brendshme	8
7	Ndikimi jo i drejtë nga palët e jashtme në zbatimin e procesit	8
8	Kontrolli joefikas mbi zbatimin e procesit	8
9	Mungesa e motivimit të stafit	7
9	Burime njerëzore të pamjaftueshme	7
10	Drejta të tepërta diskrecionale	1

10	Përdorimi i pavend i informacionit	4
11	Asnjëra nga të përmendurat më sipër	4

Tabela 8: Praktikrat e diskutueshme etike të evidentuara në komunë

Nr.	Praktikat e diskutueshme etike të evidentuara në komunë	Përqindja (%)
1	Favorizimi në kryerjen e detyrave	27
2	Përdorimi personal i burimeve që janë për punën	19
3	Kryerja e punëve tjera gjatë orarit të punës për kompensim shtesë	16
4	Punësimi i të afërmeve/miqve	16
5	Pranimi i shpërblimit për ofrimin e shërbimeve publike	11
6	Njohja me të dhëna në bazat e kufizuara të të dhënave	5
7	Pranimin i dhuratave dhe mos raportimi	3
8	Rrjedhja e informacionit konfidencial në media	3

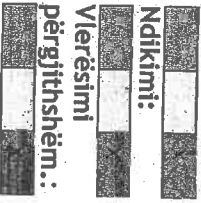
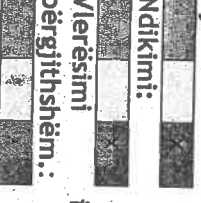
5.12. FUSHA E RREZIKUT: Vlerësimi i rrezikut të integritetit në komunë

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET FAKTORËVE RREZIKUT	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SYGJERUARA TË RREZIKUT	
					PËRSHKRIMI I MASAVE TË RREZIKUT	BURIMET MASAVE TË RREZIKUT
1	Mungesa e vetëdijesimit mbi vlerësimin e rrezikut të integritetit brenda komunës	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm:	Të sigurohet ngritja e vetëdijesimit mbi vlerësimin e rrezikut të integritetit brenda komunës; kryerja e vlerësimit të rrezikut të integritetit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)
2	Rreziqet e integritetit nuk diskutohen kurrë apo rrallë diskutohen me udhëheqësinë	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm:	Të sigurohet se rreziqet e integritetit diskutohen në baza të rregullta me udhëheqësinë	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
3	Mungesa e vetëdijesimit mbi ekzistencën e mekanizmave të besueshëm të kontrollit për eliminimin/zvogëlimin e rreziqeve të integritetit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm:	Vetëdijesimi mbi mekanizmat e kontrollit për eliminimin/zvogëlimin e rreziqeve të integritetit; Zhvillimi i mekanizmave	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

							kontrollit për eliminimin/zvogëlimin e rreziqeve të integritetit	
--	--	--	--	--	--	--	--	--

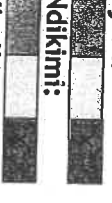
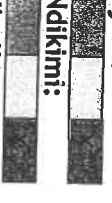
S.13. FUSHA E RREZIKUT: Fushat themelore funksionale të komunës

NR.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET E FAKTORËVE RREZIKUT	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E RREZIKUT	SUGJERUARA TË RREZIKUT	BURIMET MASAVE TË RREZIKUT
1	Sanksione të dobëta mbi zbatimin e fushave themelore funksionale të komunës, veçanërisht të ligjit mbi pronën dhe banimin, fushat e ndërtimit dhe komunale, shërbimet e inspektimit dhe sociale	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm.:	Të sanksioneve mbi zbatimin jo të duhur të fushave themelore funksionale të komunës, veçanërisht të ligjit mbi pronën dhe banimin, fushat ndërtimore dhe komunale, shërbimet e inspektimit dhe sociale		☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
2	Kontrolli jo efikas mbi zbatimin e fushave themelore funksionale të komunës, veçanërisht të ligjit mbi pronën dhe banimin, fushat e ndërtimit dhe komunale, shërbimet e inspektimit dhe sociale	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm.:	Fuqizimi i kontrollit mbi zbatimin e fushave themelore funksionale të komunës, veçanërisht të ligjit mbi pronën dhe fushat e ndërtimit dhe komunale,		☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

					shërbimet inspektimit sociale	e dhe	
3	Etikë e dobët e punës dhe jo profesionalizëm në zbatimin e fushave themelore funksionale të komunës, veçanërisht të ligjit mbi pronën dhe banimin, fushat ndërtimore dhe komunale, shërbimet e inspektimit dhe sociale	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: 	Rritja e etikës së punës dhe profesionalizmit të personelit në zbatimin e fushave themelore funksionale të komunës, veçanërisht të ligjit mbi pronën dhe banimin, fushat ndërtimore dhe komunale, shërbimet e inspektimit dhe sociale	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	
4	Të metat në zbatimin e rregullores dhe/ose rregullat dhe procedurat e brendshme të fushave themelore funksionale të komunës, veçanërisht të ligjit mbi pronën dhe banimin, fushat ndërtimit dhe komunale, shërbimet e inspektimit dhe sociale	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: 	Të sigurohet konsistenca në zbatimin e rregullores dhe/ose rregullat dhe procedurat brendshme, veçanërisht të ligjit mbi pronën dhe banimin, fushat e ndërtimit dhe komunale, shërbimet e inspektimit dhe sociale	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	
5	Mungesa e motivimit të personelit në zbatimin e		☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar pjesërisht	Gjasa: 	Rritja e motivimit të personelit në	☐ Organizative	

	fushave themelore funksionale të komunës, veçanërisht të ligjit mbi pronën dhe banimin, fushat e ndërtimit dhe komunale, shërbimet e inspektimit dhe sociale	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ nuk është menaxhuar	☒ x Vlerësimi përgjithshëm.: ☒ x	zbatimin e fushave themelore funksionale të komunës, veçanërisht të ligjit mbi pronën dhe banimin, fushat e ndërtimit dhe komunale, shërbimet e inspektimit dhe sociale	(O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
6	Burime jo të duhura njerëzore në zbatimin e fushave themelore funksionale të komunës, veçanërisht të ligjit mbi pronën dhe banimin, fushat e ndërtimit dhe komunale, shërbimet e inspektimit dhe sociale	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar pjesërisht ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☒ x Ndikimi: ☒ x Vlerësimi përgjithshëm.: ☒ x	Sigurimi i burimeve duhura në njerëzore zbatimin e fushave themelore funksionale të komunës, veçanërisht të ligjit mbi pronën dhe banimin, fushat e ndërtimit dhe komunale, shërbimet e inspektimit dhe sociale	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

S.14. FUSHA E RREZIKUT: Aktivitetet e veçanta komunale

NR.	FAKTORET E RREZIKUT	BURIMET FAKTOREVE RREZIKUT	E TË	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA TË RREZIKUT	
						PËRSHKRIMI MASAVE RREZIKUT	BURIMET E MASAVE TË RREZIKUT
1	Sanksione të dobëta mbi zbatimin jo të duhur të aktiviteteve të veçanta komunale, veçanërisht zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe standardeve kontrollimin e ndërtimit, ofrimin dhe mirëmbajtjen e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale, licencimin e shërbimeve publike dhe objekteve, ofrimin e shëndetit publik dhe shfrytëzimin e tokës dhe zhvillimin	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)		☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa:  Ndikimi:  Vlerësimi përgjithshëm.: 	Sigurimi i sanksioneve efektive mbi zbatimin jo të duhur aktiviteteve të veçanta komunale, veçanërisht zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe standardeve kontrollimin e ndërtimit, ofrimin dhe mirëmbajtjen e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale, licencimin e shërbimeve publike dhe objekteve, ofrimin e shëndetit publik dhe shfrytëzimin e tokës dhe zhvillimin	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
2	Kualifikim/nivel jo efikas i trajnimit të personelit mbi zbatimin e aktiviteteve të	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)		☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa:  Ndikimi:  Vlerësimi i	Rritja e trajnimit të personelit për zbatimin e aktiviteteve të	☒ Organizative (O) ☐

	veçanta komunale, veçanërisht zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe standardëve për kontrollimin e ndërtimit, ofrimin dhe mirëmbajtjen e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale, licencimin e shërbimeve publike dhe objekteve, ofrimin e shëndetit publik dhe shfrytëzimin e tokës dhe zhvillimin			përgjithshëm.: 	veçanta komunale, veçanërisht zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe standardëve për kontrollimin e ndërtimit, ofrimin dhe mirëmbajtjen e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale, licencimin e shërbimeve publike dhe objekteve, ofrimin e shëndetit publik dhe shfrytëzimin e tokës dhe zhvillimin	Punonjësit (E) ☐ Proceset (P) ☐
3	Etikë e dobët e punës dhe jo profesionalizëm i personelit për zbatimin e aktiviteteve të veçanta komunale, veçanërisht zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe standardëve për kontrollimin e ndërtimit, ofrimin dhe mirëmbajtjen e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale, licencimin e shërbimeve publike dhe objekteve, ofrimin e shëndetit publik dhe shfrytëzimin e tokës dhe zhvillimin	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar pjesërisht ☐ është menaxhuar ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa:  Ndikimi:  Vlerësimi përgjithshëm.: 	Rritja e etikës së punës dhe profesionalizmit të personelit në aktivitetet e veçanta komunale, veçanërisht zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe standardëve për kontrollimin e ndërtimit, ofrimin dhe mirëmbajtjen e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale, licencimin e shërbimeve publike dhe objekteve, ofrimin e shëndetit publik dhe shfrytëzimin e tokës	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

					dhe zhvillimin	
	Të metat në zbatimin e rregullores dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme të aktiviteteve të veçanta komunale, veçanërisht zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe standardeve për kontrollimin e ndërtimit, ofrimin dhe mirëmbajtjen e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale, licencimin e shërbimeve publike dhe objekteve, ofrimin e shëndetit publik dhe shfrytëzimin e tokës dhe zhvillimin	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset(P)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa:  Ndikimi:  Vlerësimi i përgjithshëm.: 	Sigurimi i konsistencës në zbatimin e rregullores dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme të aktiviteteve të veçanta komunale, veçanërisht zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe standardeve për kontrollimin e ndërtimit, ofrimin dhe mirëmbajtjen e shërbimeve publike dhe shërbimeve komunale, licencimin e shërbimeve publike dhe objekteve, ofrimin e shëndetit publik dhe shfrytëzimin e tokës dhe zhvillimin	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)

S.15. FUSHA E RREZIKUT: Administrata e përgjithshme komunale

Nr.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET FAKTORËVE RREZIKUT	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA TË RREZIKUT	BURIMET E MASAVE TË RREZIKUT
1	Të metat në zbatimin e rregullores dhe/ose	☐ Organizative (O)	☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht	Gjasa:  Ndikimi: 	Sigurimi i konsistencës në zbatimin e rregullores dhe/ose	☐ Organizative

	rregullave dhe të brendshme administratës së përgjithshme komunale, sidomos në shfrytëzimin e automjeteve publike, kontratat blerjes/prokurimit, menaxhimin e buxhetit, dhe përdorimin e materialeve dhe pajisjeve publike	☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☒ nuk menaxhohet	është		rregullave dhe të brendshme administratës së përgjithshme komunale, sidomos në shfrytëzimin e automjeteve publike, kontratat blerjes/prokurimit, menaxhimin e buxhetit, dhe përdorimin e materialeve dhe pajisjeve publike.	☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)
2	Kontrolli jo efikas mbi zbatimin e administratës së përgjithshme komunale, sidomos në shfrytëzimin e automjeteve publike, kontratat blerjes/prokurimit, menaxhimin e buxhetit, dhe përdorimin e materialeve dhe pajisjeve publike	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhohet ☐ është pjesërisht menaxhohet ☒ nuk menaxhohet			Forcimi i kontrollit mbi zbatimin e administratës së përgjithshme komunale, sidomos në shfrytëzimin e automjeteve publike, kontratat blerjes/prokurimit, menaxhimin e buxhetit, dhe përdorimin e materialeve dhe pajisjeve publike.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
3	Etika e dobët e punës dhe mos profesionalizmi i personelit në zbatimin e administratës së përgjithshme komunale, sidomos në shfrytëzimin e automjeteve publike, kontratat blerjes/prokurimit, menaxhimin e buxhetit, dhe përdorimin e materialeve dhe pajisjeve publike	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhohet ☐ është pjesërisht menaxhohet ☒ nuk menaxhohet			Përmirësimi i etikës së punës dhe profesionalizmit të personelit në zbatimin e administratës së përgjithshme komunale, sidomos në shfrytëzimin e automjeteve publike, kontratat blerjes/prokurimit, menaxhimin e buxhetit, dhe përdorimin e materialeve dhe pajisjeve publike	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

Mungesa e motivimit të stafit në zbatimin e administratës së përgjithshme komunale sidomos në shfrytëzimin e automjeteve publike, kontratat e blerjes/prokurimit, menaxhimin e buxhetit, dhe përdorimin e materialeve pajisjeve publike	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar pjesërisht ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☒ Ndikimi: ☒ Vlerësimi i përgjithshëm.: ☒	Rritja e motivimit të stafit në zbatimin e administratës së përgjithshme komunale sidomos në shfrytëzimin e automjeteve publike, kontratat e blerjes/prokurimit, menaxhimin e buxhetit, dhe përdorimin e materialeve pajisjeve publike.	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
---	--	--	---	---	--

S.16. FUSHA E RREZIKUT: Llojet e veprave penale dhe praktikat etike të diskutueshme në komunë

NO.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET FAKTORËVE RREZIKUT	E TË	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA TË RREZIKUT	BURIMET MASAVE TË RREZIKUT
1	Favorizimi në kryerjen e detyrave ☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☒ Ndikimi: ☐ Vlerësimi i përgjithshëm.: ☒	Sigurimi mbrojtjes së shtuar të komunës kundër favorizimit në kryerjen e detyrave	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)		
2	Përdorimi i burimeve që lidhen me punën, për qëllime personale ☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☐ Ndikimi: ☐ Vlerësimi i përgjithshëm.: ☒	Të sigurohet që burimet që lidhen me punë, nuk përdoren për qëllime personale	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)		
3	Puna jashtë orarit të punës për kompensim shtesë	☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar	Gjasa: ☐ Ndikimi: ☐ Vlerësimi i përgjithshëm.: ☒	Të sigurohet që nuk janë kryer	☐		

		☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm.:	punë tjera jashtë orarit të punës për kompensim shtesë	Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)
4	Punësimi i të afërmeve/ miqve	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm.:	Të sigurohet që punësimi nuk bazohet në punësimin e të afërmeve/miqve, por me meritë	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)
5	Llojet e veprave penale që kërcënojnë komunën siç janë favorizimi dhe nepotizmi, ndërhyrjet politike, rryshfeti, zhvatja dhe shantazhimi, dhe konflikti i interesit	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: Ndikimi: Vlerësimi përgjithshëm.:	Sigurimi i mbrojtjes së shtuar të komunës kundër veprave penale siç janë favorizimi dhe nepotizmi, ndërhyrjet politike, rryshfeti, zhvatja dhe shantazhimi, dhe konflikti i interesit	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)

IV PROKURIMI

Prokurimi publik i drejtë dhe transparent

Sistemi i prokurimit supozohet të jetë i drejtë dhe i bazuar në parimet konkurruese. Shumica e të anketuarve besojnë se prokurimet shpallen paraprakisht dhe i bëhen të ditura publikut, dhe gjithashtu procesi për zgjedhjen e një ofertuesi është i detajuar dhe i drejtë. Megjithatë, duke marrë parasysh përgjigjet, nuk dihet nëse rregullat e konfliktit të interesit zbatohen në mënyrë të vazhdueshme dhe nuk dihet se a ekzistojnë probleme të korrupsionit në sistemin e prokurimit.

Megjithatë, pasi që kryhen auditime të rregullta sa i përket veprimeve të prokurimit, cënueshmëria ndaj korrupsionit është minimizuar. Megjithatë, të anketuarit sipas përvojës së tyre i cilësojnë vendimet dhe arsyetimet për dhënien e kontratës (15%), përgatitjen dhe publikimin e planeve/ofertave të prokurimit (10%), vlerësimin e tenderëve (10%), afatet dhe kushtet e kontratave (10%) ndryshimet në kontrata (10%), dhe kontrollin mbi zbatimin e kontratës (10%) si fazat më të cënueshme të parregullsive të procesit të prokurimit dhe/ose korrupsionit.

P.17.FUSHA E RREZIKUT: Prokurimi publik i drejtë dhe transparent

NO.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET FAKTORËVE RREZIKUT	E TË	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA TË							
						RREZIKUT PËRSHKIRIMI MASAVE RREZIKUT	BURIMET E MASAVE RREZIKUT						
1	Mungesa e ndërgjegjësimit për zbatimin e rregullave të konfliktit të interesit gjatë procesit të prokurimit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)		☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: <table><tr><td>x</td><td></td></tr></table> Ndikimi: <table><tr><td>x</td><td></td></tr></table> Vlerësimi përgjithshëm.: <table><tr><td>x</td><td></td></tr></table>	x		x		x		Të sigurohet që rregullat e konfliktit të interesit zbatohen gjatë procesit të prokurimit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
x													
x													
x													

V KOMUNIKIMI DHE INFORMIMI

Komunikimi

Politikat dhe praktikat e komunikimit në komunë janë transparente deri në një masë, por ende kanë nevojë për përmirësim. Gjithashtu sistemi i komunikimit (qarkullimit të informatave) ndërmjet Kuvendit Komunal dhe administratës komunale nuk mundëson transparencë plotësisht të mjaftueshme dhe cilësi të informatave. Përndryshe, komuna ofron informata të mjaftueshme, të sakta, të qëndrueshme, të arritshme, të kapshme, për t'i mundësuar akterëve të saj përmbushjen e detyrimeve.

Informimi

Sipas shumicës së të anketuarve, rregulloret e brendshme të shkruara sa i përket shpërndarjes së informatave konfidenciale, ose nuk ekzistojnë, ose personeli nuk është në dijeni të tyre. Për këtë arsye, është normale që të anketuarit nuk janë në gjendje të japin opinion se a ekzistojnë sistemet e kontrollit të dokumenteve dhe informatave (duke përfshirë kontrollin e të dhënave elektronike) të cilat në mënyrë efektive i mbrojnë nga shkeljet e integritetit. E fundit por jo më pak e rëndësishme, një shumice e madhe e të anketuarve nuk ka mbajtur asnjëherë trajnime të veçanta sa i përket mënyrës se si të punohet me të dhënat personale dhe mbrojtjen e tyre.

I.17. FUSHA E RREZIKUT: Komunikimi

NO.	FAKTORET E RREZIKUT	BURIMET FAKTOREVE RREZIKUT	E TE	ANALIZA E RREZIKUT	VLERESIMI PERGJITHSHEM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA TE RREZIKUT	
						PERSHKRIMI I MASAVE TE RREZIKUT	BURIMET MASAVE RREZIKUT
1	Politikat dhe praktikat e komunikimit në komunë nuk janë transparente sa duhet	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar pjesërisht ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☒ Ndikimi: ☒ Vlerësimi përgjithshëm.: ☒	Të sigurohet që politikat dhe praktikat e komunikimit në komunë janë transparente sa duhet	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	
2	Sistemi i komunikimit (qarkullimit të informatave) ndërmjet Kuvendit Komunal dhe administratës komunale nuk mundëson transparencë të mjaftueshme dhe cilësi të informatave	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	☐ është menaxhuar ☒ është menaxhuar pjesërisht ☐ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☐ Ndikimi: ☒ Vlerësimi përgjithshëm.: ☐	Sigurimi që sistemi i komunikimit (qarkullimit të informatave) ndërmjet Kuvendit Komunal dhe administratës komunale mundëson transparencë të mjaftueshme dhe cilësi të informatave	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	

I.18.FUSHA E RREZIKUT: Informimi

NO.	FAKTORËT E RREZIKUT	BURIMET FAKTORËVE RREZIKUT	E TË	ANALIZA E RREZIKUT	VLERËSIMI PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	MASAT E SUGJERUARA TË	
						MASAT E RREZIKUT PËRSHIKIMI I MASAVE TË RREZIKUT	BURIMET MASAVE RREZIKUT E TË
1	Mungesa e ndërgjegjësimit mbi ekzistencën ose mos ekzistencën e rregulloreve të brendshme të shkruara sa i përket shpërndarjes së informatave konfidenciale	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)		☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☐ Ndikimi: ☐ Vlerësimi përgjithshëm.: ☐	Rritja e vetëdijesimit mbi ekzistencën ose mos ekzistencën e rregulloreve të brendshme sa i përket shpërndarjes së informatave konfidenciale; Zhvillimi i rregulloreve të brendshme sa i përket shpërndarjes së informatave konfidenciale	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
2	Sistemet e dobëta për kontrollimin e dokumenteve informatave (përfshirë kontrollimin e të dhënave elektronike)	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)		☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☐ Ndikimi: ☐ Vlerësimi përgjithshëm.: ☐	Forcimi i sistemeve për kontrollimin e dokumenteve dhe informatave (përfshirë të dhënat elektronike)	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)
3	Nuk është mundësuar trajnim i veçantë për personelin sa i përket mënyrës se si të punohet me të dhënat personale dhe për mbrojtjen e tyre	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)		☐ është menaxhuar ☐ është menaxhuar pjesërisht ☒ nuk është menaxhuar	Gjasa: ☐ Ndikimi: ☐ Vlerësimi përgjithshëm.: ☐	Të sigurohet që personeli mban trajnim të veçantë sa i përket mënyrës se si të punohet me të dhënat personale dhe për mbrojtjen e tyre	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)

Në Kapitullin në vijim janë renditur masat për përmirësimin e integritetit të komunës në bazë të rreziqeve të identifikuara më parë dhe cenueshmërisë së tyre.

Kapitulli 3

Masat e propozuara për përmirësimin e integritetit të komunës

Kapitulli 3 - Masat e propozuara për përmirësimin e integritetit të komunës

Ky Kapitull përfshinë masat për përmirësimin e të integritetit të komunës në bazë të rreziqeve të identifikuar më parë dhe cenueshmërisë së tyre.

Grupi punues ka zhvilluar **regjistrin e rreziqeve të integritetit dhe masave të përmirësimit**. Masat të cilat janë propozuar kanë identifikuar burimin e tyre, prioritetin e masës (në përputhje me shkallën e rrezikut të integritetit), autoritetin përgjegjës për zbatimin e masës dhe sektorin që kërkon konfirmim të masave nga ana e kryetarit të komunës së Klinës.

Komuna gjithashtu do të emërojë **zyrtarin e integritetit/pajtueshmërisë** (si pikë fokale), i cili do të monitorojë zbatimin e masave të përmirësimit të integritetit dhe do të komunikojë rezultatet për udhëheqjen e komunës. Monitorimi i masave përmirësuese është i nevojshëm për të siguruar zbatimin e masave zbutëse, si dhe për të ulur mundësinë e vendimmarrjes së dobët të komunës. Zyrtari i integritetit/pajtueshmërisë do të raportojë **në baza tremujore** mbi statusin e zbatimit të masave të përmirësimit.

Më poshtë është paraqitur regjistri i rreziqeve të integritetit dhe masave të përmirësimit për të gjitha grupet e rreziqeve brenda komunës.

Registri i rrezikut të integritetit dhe masat e përmirësimit

PROPOZIMET E GRUPIT PUNUES - TABELA PËRMBLEDHËSE E MASAVE TË PROPOZUARA				TË PLOTËSOHET NGA KRYETARI I KOMUNES			
EMRI I FUSHËS SË RREZIKUT	PËRSHKRIMI I MASËS	BURIMET E MASËS • ORGANIZATIVE (O) • PUNONJËSIT (P) • PROCESET (P)	PRIORITETI I MASAVE	ZBATUESI I MASËS / AFATI I FUNDIT	KONFIRMIMI I TRATIMEVE TË PROPOZUARA NGA KREU I ORGANIZATËS	PRIORITETI I MASËS	ZBATUESI I MASËS / AFATI I FUNDIT
O.1. FUSHA E RREZIKUT: NDARRJA/SHPËRNDARJA E FUNKSIONEVE/PËR GJEGJËSIVE	Të sigurohet që të gjithë punonjësit kuptojnë qartë funksionet dhe përgjegjësitë	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	1 - ZBATOHET BRENDË 3 MUAJVE 2 - ZBATOHET BRENDË 6-9 MUAJVE 3 - ZBATOHET BRENDË 1-2 VITE 4 - ZBATOHET BRENDË 5 VITE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO	1 - ZBATOHET BRENDË 3 MUAJVE 2 - ZBATOHET BRENDË 6-9 MUAJVE 3 - ZBATOHET BRENDË 1-2 VITEVE 4 - ZBATOHET BRENDË 5 VITEVE	ZBATUESI I MASËS / AFATI I FUNDIT
	Përmirësimi i ndarjes së funksioneve dhe/ose përgjegjësiive brenda komunës	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDË 6-9 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO		
	Të sigurohet që të gjitha funksionet/proceset të cilat janë relevante për cilësinë, efektshmërinë,	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDË 6-9 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO		

	efikasitetin dhe transparencën e shërbimeve publike mbulohen mirë nga rregulloret e brendshme që përshkruajnë proceset "hap pas hapi"								
O.2. FUSHA E RREZIKUT: PËRSHKRIMI I PUNËS DHE DETYRAT	Të sigurohet që stafi merr udhëzime të veçanta para se të ekzekutojnë funksionet që nuk janë përcaktuar në përshkrimin e tyre të punës	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 6-9 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO				
	Rritja e kontrollit mbi zëvendësimin e stafit për aktivitetet e punës	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO				
	Fuqizimi i kontrollit të zbatimit të detyrave të caktuara	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 6-9 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO				
O.3. FUSHA E RREZIKUT: PERFORMANCA E PUNËS, PROMOVIMI DHE REKRUTIMI	Të sigurohet që sistemi i dhuratave, përfshirë shkallën e pagave dhe përfitimeve, është transparente dhe e drejtë	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO				
	Vendosja e kriterëve objektive dhe zbatimi gjatë vlerësimit të performancës në punë	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO				
	Përmirësimi i sistemit për rekrutimin, disiplinimin dhe	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 6-9 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO				

	promovimin e stafit						
	Përmirësimi i sistemit të shpërblyerit, përfshirë shkallën e pagave dhe përfitimeve, që të jetë tërësisht transparent dhe i drejtë	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO		
	Sigurimi që trajnimi dhe proceset e tjera të DBNJ janë mjaft të drejta dhe transparente	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 6-9 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO		
O.4. FUSHA E RREZIKUT: AUDITIMI I BRENDSHËM	Përmirësimi i funksionit të auditimit që të jetë plotësisht efektive dhe kontrollimi i përgjithshëm i brendshëm të jenë të vendosur për parandalimin e korrupsionit.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 1-2 VITE	Drejtoria e auditimit të brendshëm	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO		
O.5. FUSHA E RREZIKUT: P MEKANIZMI I ANKESAVE PUBLIKE	Krijimi i mekanizmit të pavarur publik për ankesa në lidhje me shkeljet e integritetit brenda komunës. Ngritja e ndërgjegjësimit së stafit mbi ekzistencën e mekanizmit të pavarur për ankesa publike në lidhje me shkeljet e integritetit brenda komunës	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 6-9 MUAJVE	Kabineti i kryetarit	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO		
	Ngritja e vetëdijes	☐ Organizative (O)	ZBATOHET	Kabineti i	☐ PO		

	mbi mekanizmin e ankesave publike në dispozicion të publikut	☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	BRENDË 6-9 MUAJVE	Kryetari, Drejtorja e Burimeve Njerëzore	☐ Pjesërisht ☐ JO		
	Të sigurohet që mekanizmi i ankesave është efektiv dhe i respektuar	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDË 1-2 VITE	Kabineti i kryetarit	☐ PO ☐ Pjesërisht ☐ JO		
O.6. FUSHA E RREZIKUT: MEKANIZMI I INFORMIMIT	Krijimi i një procedure të brendshme mbi informimin. Ngritja e vetëdijes së stafit mbi ekzistencën e procedurës së brendshme mbi informimin brenda komunës	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDË 3 MUAJVE	Drejtorja e Burimeve Njerëzore, Drejtorja e auditimit të brendshëm	☐ PO ☐ Pjesërisht ☐ JO		
	Të sigurohet që të gjitha rastet e mundshme të korrupsionit ose shkeljes së integritetit mund të raportohen	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDË 3 MUAJVE	Drejtorja e Burimeve Njerëzore, Drejtorja e auditimit të brendshëm	☐ PO ☐ Pjesërisht ☐ JO		
C.7. FUSHA E RREZIKUT: KODI I MIRËSJELLJES	Ngritja e ndërgjegjësimit mbi ekzistencën e kodit të mirësjelljes për udhëheqjen e lartë dhe stafin tjetër	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDË 1-2 VITE	Drejtorja e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ Pjesërisht ☐ JO		
	Të sigurohet efektshmëri dhe të informohen punonjësit mbi kodin e mirësjelljes	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDË 6-9 MUAJVE	Drejtorja e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ Pjesërisht ☐ JO		
	Të zhvillohet kodi i vecantë i mirësjelljes adresuar anëtarëve të Kuvendit Komunal	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDË 6-9 MUAJVE	Drejtorja e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ Pjesërisht ☐ JO		
	Të sigurohet që	☒ Organizative (O)	ZBATOHET	Drejtorja e	☐ PO		

	udhëheqja e lartë vendos një shembull personal për sjellje etike dhe integritet	☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	BREDA 1-2 VITE	Burimeve Njerëzore	☐ PJESËRISHT ☐ JO	
C.8. FUSHA E RREZIKUT: LUFTA KUNDËR KORRUPSIONIT	Të sigurohet që çështjet që lidhen me integritetin dhe korrupsionin që diskutohen hapur	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BREDA 3 MUAJVE	Të gjitha drejtoritë, Kabineti i kryetarit	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	
	Të sigurohen mbledhje të rregullta mes të udhëheqjes dhe stafit për prezantimin dhe diskutimin e qëllimeve dhe prioriteteve strategjike kundër korrupsionit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BREDA 3 MUAJVE	Të gjitha drejtoritë, Kabineti i kryetarit	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	
	Të hartohet plani i trajnitimit dhe fushatë për ngritjen e vetëdijes, mbi etikën dhe integritetin	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BREDA 3 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	
C.9. FUSHA E RREZIKUT: KONFLIKTI I INTERESIT	Të hartohen rregulla të brendshme për zbulimin e interesit;	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BREDA 3 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	
	Të hartohet plani i trajnitimit dhe fushata ndërgjegjëse e konfliktit të interesit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BREDA 3 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	
	Të hartohen udhëzime / kritere për përjashtimin e rrethanave që shfaqin mundësi apo konflikt faktik të interesit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BREDA 3 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	
C.10. FUSHA E RREZIKUT:	Të hartohen rregulla të brendshme mbi	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E)	ZBATOHET BREDA 3	Kabineti i kryetarit,	☐ PO ☐ PJESËRISHT	

MOSPËRPUTHJA E FUNKSIONEVE	mospërputhjen e funksionit; dhe deklarimin e pasurive	☐ Proceset (P)	MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ JO		
	Zhvillimi i planit të trajnimit dhe fushat sensibilizuese mbi mospërputhshmërinë e funksionit dhe deklarimin e pasurisë	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO		
C.11. FUSHA E RREZIKUT: DHURATAT DHE AKOMODIMI	Zhvillimi i rregullave të brendshme mbi pranimin e dhuratave dhe mikpritjen	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO		
	Zhvillimi i planit të trajnimit dhe fushat sensibilizuese mbi pranimin e dhuratave dhe mikpritjes	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO		
	Zhvillimi i regjistrit të dhuratave	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO		
S.12. FUSHA E RREZIKUT: VLERËSIMI I RREZIKUT TË INTEGRITETIT TË KOMUNËS	Të sigurohet ndërgjegjësimi mbi vlerësimin e rrezikut të integritetit brenda komunës; Kryerja e vlerësimit të rrezikut të integritetit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO		
	Të sigurohet që rreziqet e integritetit diskutohen rregullisht me udhëheqësit.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO		
	Ndërgjegjësimi mbi mekanizmat kontrollues për	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore,	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO		

	eliminimin/lehtësimi n e rreziqeve të integritetit; Zhvillimi i mekanizmave kontrollues për eliminimin/lehtësimi n e rreziqeve të integritetit			Drejtoria e auditimit të brendshëm		
S.13. FUSHA E RREZIKUT: FUSHAT E FUNKSIONEVE KRYESORE TË KOMUNËS	Të sigurohen sanksionet efikase mbi zbatimin jo të drejtë të funksioneve kryesore të zonave komunale. Sidomos të ligjit mbi pronësinë dhe strehimin, ndërtimin dhe zonat komunale, inspektimin dhe shërbimet sociale.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	
	Fuqizimi i kontrollit mbi zbatimin e zonave të funksioneve kryesore të komunës, sidomos të ligjit mbi pronësinë dhe strehimin, ndërtimin dhe zonat komunale, inspektimin dhe shërbimet sociale.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	
	Rritjen e etikës në punë dhe profesionalizmit të stafit në zbatimin, e zonave të funksionit kryesorë të komunës, sidomos të ligjit mbi pronësinë dhe strehimin, ndërtimin dhe zonat komunale, inspektimin dhe	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	

	shërbimet sociale						
	Të sigurohet konsistencë në zbatimin e rregullores dhe/ose rregullave të brendshme dhe procedurave të zonave të funksioneve kryesore të komunës, sidomos të ligjit mbi pronësinë dhe strehimin, ndërtimin dhe zonat komunale, inspektimin dhe shërbimet sociale.	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO		
	Rritja e motivimit të stafit në zbatimin e zonave të funksionit kryesor të komunës, sidomos të ligjit mbi pronësinë dhe strehimin, ndërtimin dhe zonat komunale, inspektimin dhe shërbimet sociale	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 1-2 VITE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO		
	Të sigurohen burime adekuatë njerëzore në zbatimin e zonave të funksionit kryesor të komunës, sidomos të ligjit mbi pronësinë dhe strehimin, ndërtimin dhe zonat komunale, inspektimin dhe shërbimet sociale	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 1-2 VITE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO		

S.14. FUSHA E RREZIKUT: AKTIVITETET SPECIFIKE TË KOMUNËS	Të sigurohen sanksione efikase mbi zbatimin jo të duhur të aktiviteteve të veçanta të komunës, sidomos në zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe në standardet për kontrollimin e ndërtimit, ofrimin dhe mirëmbajtjen e shërbimeve publike dhe komunale. licencimin e shërbimeve lokale dhe objekteve, sigurimin e shëndetit publik dhe përdorimin e tokës dhe zhvillimin	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDË 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	
Rritja e trajnimeve të stafit për zbatimin e aktiviteteve të veçanta të komunës, sidomos në zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe në standardet për kontrollimin e ndërtimit, ofrimin dhe mirëmbajtjen e shërbimeve publike dhe komunale, licencimin e shërbimeve lokale dhe objekteve, sigurimin e shëndetit publik dhe përdorimin e tokës dhe zhvillimin	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDË 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO		

	Rritja e etikës në punë dhe profesionalizimi i stafit për aktivitetet e veçanta të komunës, sidomos në zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe në standardet për kontrollimin e ndërtimit, ofrimin dhe mirëmbajtjen e shërbimeve publike dhe komunale, licencimin e shërbimeve lokale dhe objekteve, sigurimin e shëndetit publik dhe përdorimin e tokës dhe zhvillimin	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO		
	Të sigurohet konsistencë në zbatimin e rregullores dhe/ose rregullave të brendshme dhe procedurave të aktiviteteve të veçanta të komunës, sidomos në zbatimin e rregulloreve të ndërtimit dhe në standardet për kontrollimin e ndërtimit, ofrimin dhe mirëmbajtjen e shërbimeve publike dhe komunale, licencimin e shërbimeve lokale	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO		

	dhe objekteve, ofrimin e shëndetit publik si dhe përdorimin e tokës dhe zhvillimin								
S.15. FUSHA E RREZIKUT: ADMINISTRIMI I PËRGJITHSHËM I KOMUNËS	Të sigurohet konsistencë në zbatimin e rregullore dhe/ose rregullat e brendshme dhe procedurat e administrimit të përgjithshëm të komunës, sidomos në përdorimin e automjeteve publike, kontratat e blerjes/prokurimit, menaxhimit e buxhetit dhe përdorimin e materialeve dhe pajisjeve publike	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	ZBATOHE BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO				
	Fuqizimi i kontrollit mbi zbatimin e administrimit të përgjithshëm të komunës, sidomos në përdorimin e automjeteve publike, kontratat e blerjes/prokurimit, menaxhimit e buxhetit dhe përdorimi i materialeve dhe pajisjeve publike	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHE BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë, Drejtoria e auditimit të brendshëm	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO				
	Rritja e etikës në punë dhe profesionalizmi i stafit në zbatimin e administrimit të	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHE BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO				

	përgjithshëm të komunës, sidomos në përdorimin e automjeteve publike, kontratat e blerjes/prokurimit, menaxhimi i buxhetit dhe përdorimi i materialeve dhe pajisjeve publike							
	Rritja e motivimit të stafit në zbatimin e administrimit të përgjithshëm të komunës, sidomos në përdorimin e automjeteve publike, kontratat e blerjes/prokurimit, menaxhimi në buxhetit dhe përdorimin e materialeve dhe pajisjeve publike	☐ Organizative (O) ☒ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 1-2 VITE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë, Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO			
5.16. FUSHA E RREZIKUT: LLOJET E VEPRAVE PENALE DHE PRAKTIKAT E DYSHIMITA ETIKE NË KOMUNË	Të sigurohet rritja e mbrojtjes së komunës kundër favorizimit në përmeshjen e detyrave	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO			
	Të sigurohet që burimet e punës të mos përdoren për qëllime personale	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO			
	Të sigurohet që nuk kryhen punë të tjera gjatë orarit të punës për kompensim shtesë	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO			

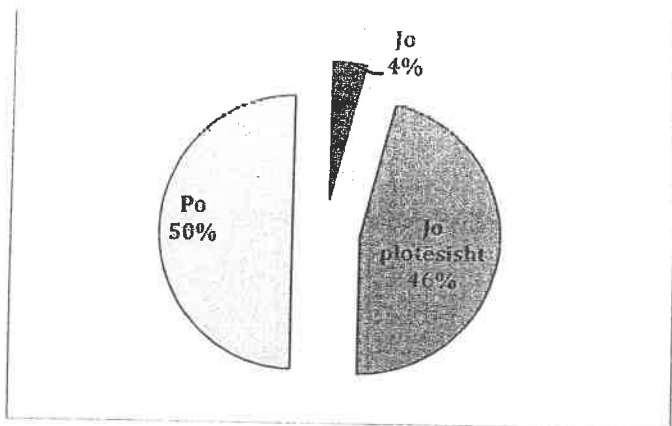
	Të sigurohet që punësimi nuk bazohet në punësimin e familjarëve/miqve, por në nivelin e meritës	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	
	Të sigurohet mbrojtje më e madhe e komunës ndaj veprave penale siç është favorizimi dhe nepotizmi, ndërhyrja politike, rryshfeti, grabitje dhe shantazh, dhe konflikti i interesit	☐ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☒ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Kabineti i kryetarit, Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	
P.17. FUSHA E RREZIKUT: PROKURIMI PUBLIK I DREJTË DHE TRANSPARENT	Të sigurohet që rregullat e konfliktit të interesit zbatohen gjatë procesit të prokurimit	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 6-9 MUAJVE	Drejtoria e prokurimit publik	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	
I.17. FUSHA E RREZIKUT: KOMUNIKIMI	Të sigurohet që politikat dhe praktikat e komunikimit në komunë janë mjaft transparente	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 1-2 VITE	Kabineti i kryetarit	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	
	Të sigurohet që sistemi i komunikimit (rrjedha e informatës) në mes të Kuvendit Komunal dhe administratës komunale ofron transparencë të mjaftueshme dhe cilësi të informatës.	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 1-2 VITE	Kabineti i kryetarit	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	
I.18. FUSHA E RREZIKUT: INFORMACIONI	Ngritja e vetëdijes mbi ekzistencën e rregulloreve të	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PJESËRISHT ☐ JO	

	brendshme në lidhje me përhapjen e informates konfidenciale. Të zhvillohen rregullore të brendshme në lidhje me përhapjen e informates konfidenciale.						
	Fuqizimi i sistemeve të kontrollit të dokumenteve dhe informates (duke përfshirë kontrollin e të dhënave elektronike)	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Të gjitha drejtoritë	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO		
	Të sigurohet që stafi merr trajtim të veçantë se si të punojnë me të dhënat personale dhe mbrojtjen e të dhënave personale	☒ Organizative (O) ☐ Punonjësit (E) ☐ Proceset (P)	ZBATOHET BRENDA 3 MUAJVE	Drejtoria e Burimeve Njerëzore	☐ PO ☐ PUESËRISHT ☐ JO		

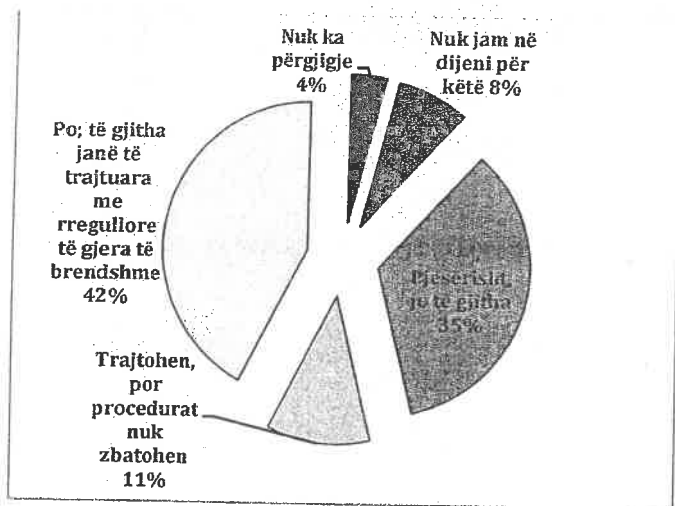
Shtojca - Grafikët nga analiza e pyetësorit

I. Aspektet organizative

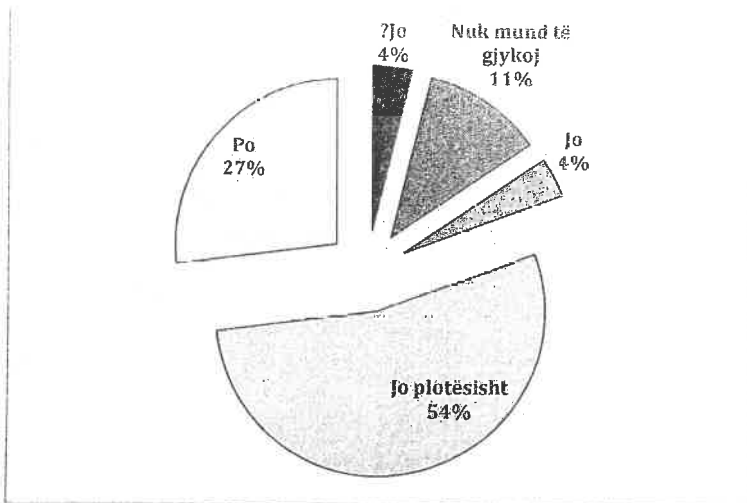
Q2: Sipas mendimit tuaj, a ka një ndarje/shpërndarje të qartë të funksioneve/përgjegjësi ndërmjet njësive të ndryshme organizative në Komunë?



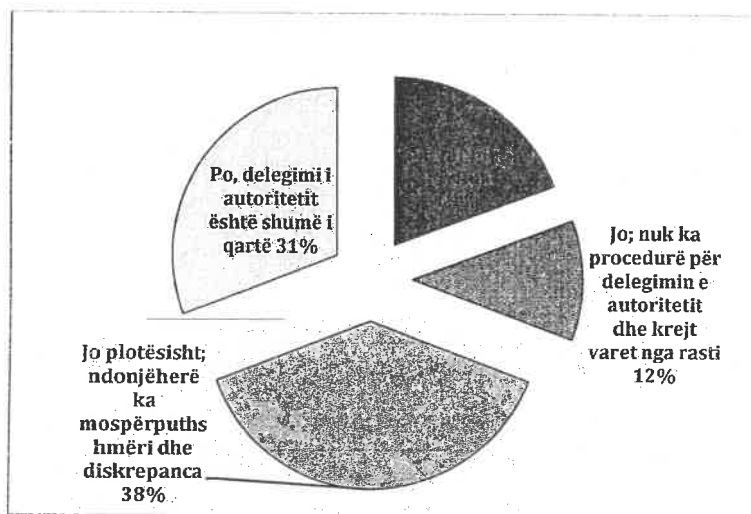
Q3: Sipas mendimit tuaj, a janë të gjitha funksionet/proceset kyçe që janë relevante për cilësinë, efektivitetin, efikasitetin dhe transparencën e shërbimeve publike të trajtuara mirë nga rregulloret që i përshkruajnë proceset "hap pas hapi"?



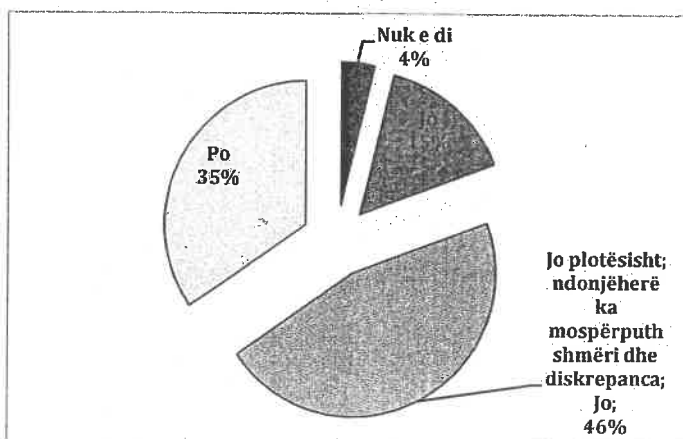
Q4: A janë politikat/procedurat e brendshme të mësipërme mjaftueshëm të qarta për të gjithë punonjësit?



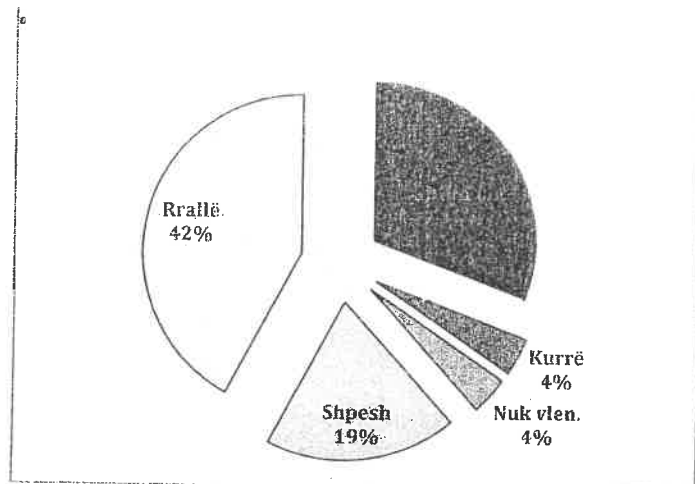
Q6_A ekziston një procedurë e qartë për delegimin e të drejtave, përgjegjësi?



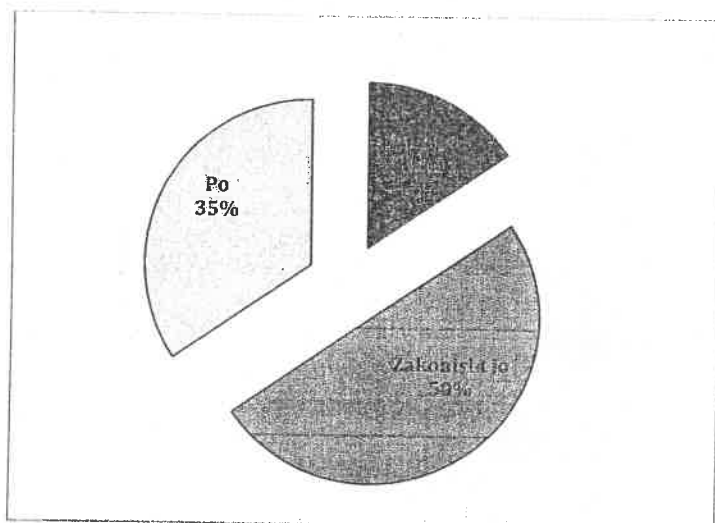
Q7_A respektohen rregullat e punës nga i gjithë personeli, duke përfshirë mbikëqyrësit?



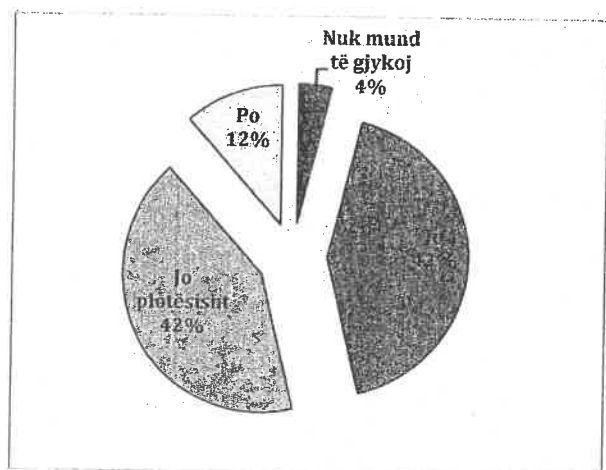
Q10_Në rast se kryeni detyra që nuk parashihen në përshkrimin e vendit tuaj të punës: A merrni udhëzime të posaçme paraprakisht nga eprori juaj për kryerjen e këtyre funksioneve?



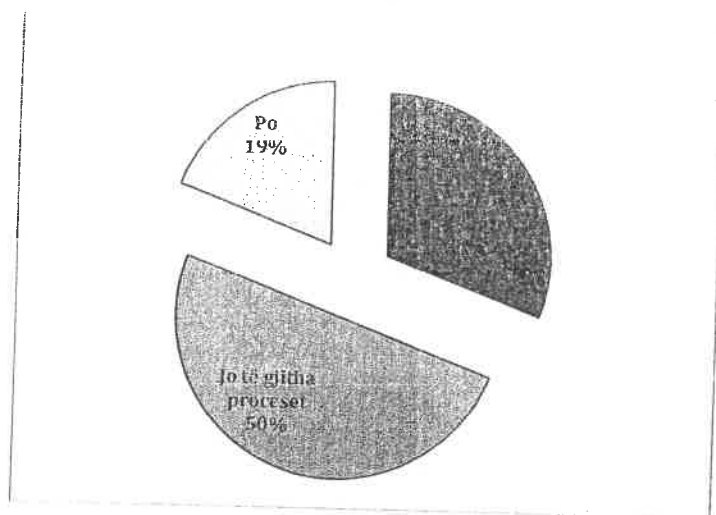
Q11_Kur mungoni në punë, a ju zëvendëson ndonjë koleg që është njëjtë i kualifikuar për të menaxhuar ose kryer veprimet e ndjeshme?



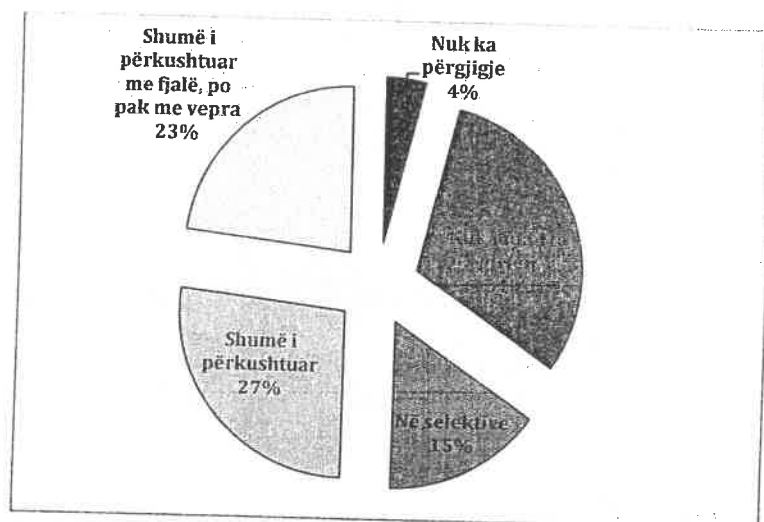
Q21_A është sistemi aktual i shpërblimeve, duke përfshirë shkallën e pagave dhe përfitimeve, transparent dhe i drejtë?



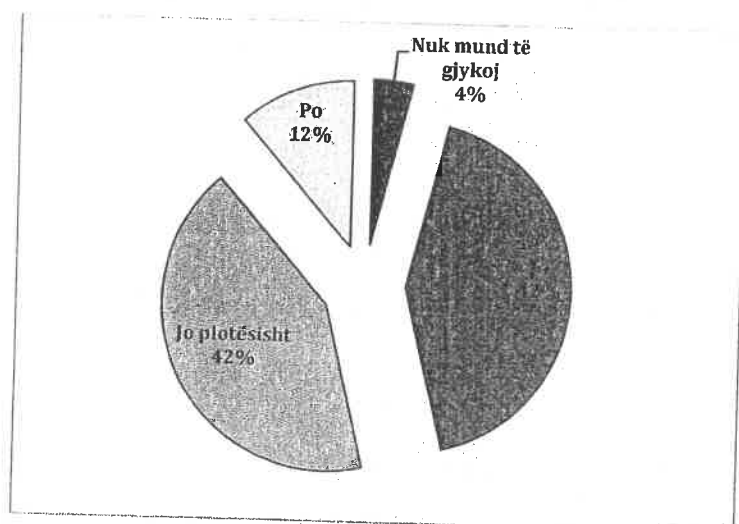
Q22_A konsideroni që trajnimi dhe proceset e tjera të ZhBNj janë mjaftueshëm të drejta, transparente dhe që nuk ofrojnë mundësi për shkelje të integritetit?



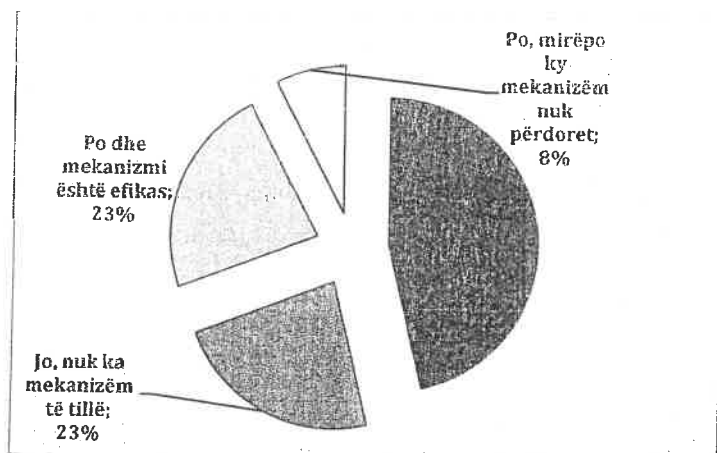
Q24_Në çfarë shkalle është menaxhmenti i lartë i Komunës i përkushtuar për të siguruar një sistem të fuqishëm të kontrollit të brendshëm?



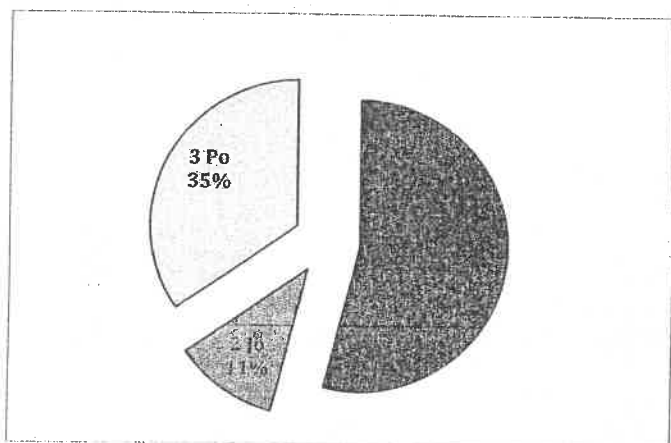
Q25_Sa i rëndësishëm është auditimi i brendshëm për ruajtjen e integritetit në Komunën tuaj?



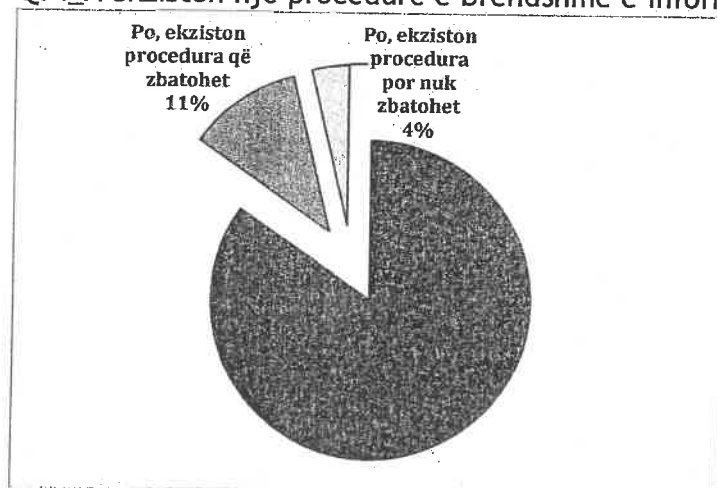
Q31_A ekziston një mekanizëm i pavarur i ankesave publike sa i përket shkeljeve të integritetit në kuadër të Komunës?



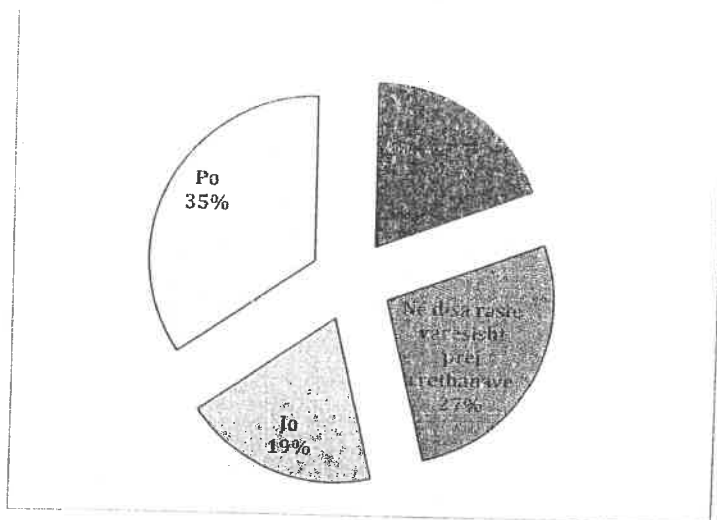
Q32_A ekziston një mekanizëm i ankimit publik në dispozicion për publikun?



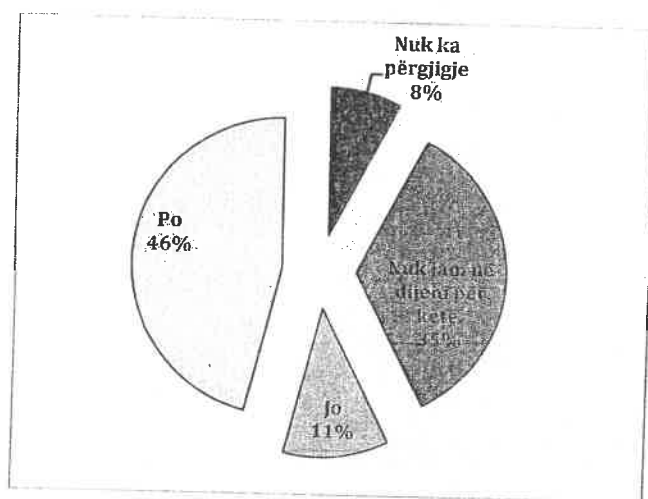
Q34_A ekziston një procedurë e brendshme e informimit që ndiqet në Komunë?



Q36_A mendoni se mund të raportoni lirshëm korrupsionin ose shkelje të tjera të integritetit?

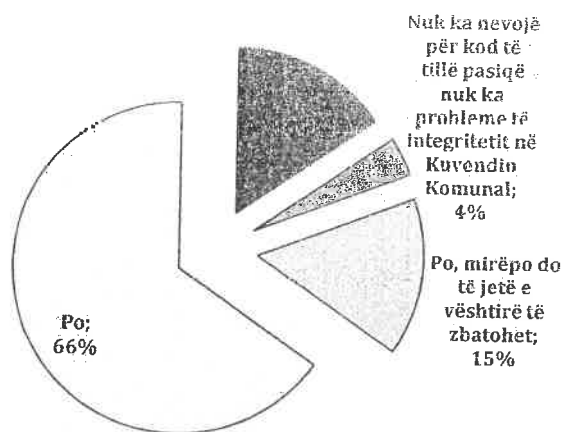


Q37_A mund të bëhen ankesa anonime lidhur me shkeljet e integritetit?

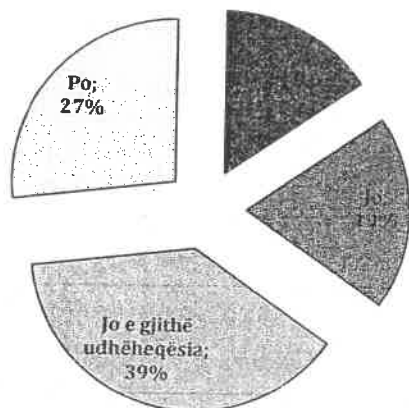


II Kultura organizative

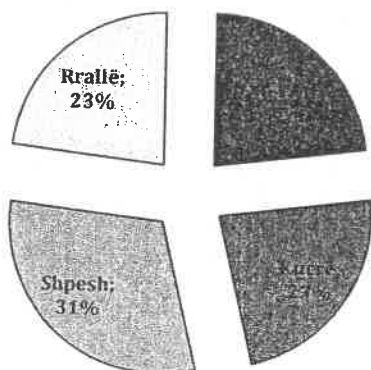
Q42_A mendoni se duhet të ketë një kod të posaçëm të sjelljes për të adresuar anëtarët e Kuvendit Komunal?



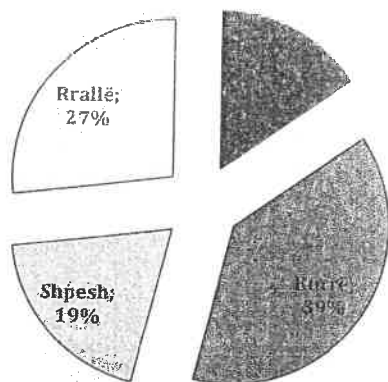
Q43_A mendoni që udhëheqësia e lartë shërben si shembull për sjellje etike dhe integritet në kuadër të komunës?



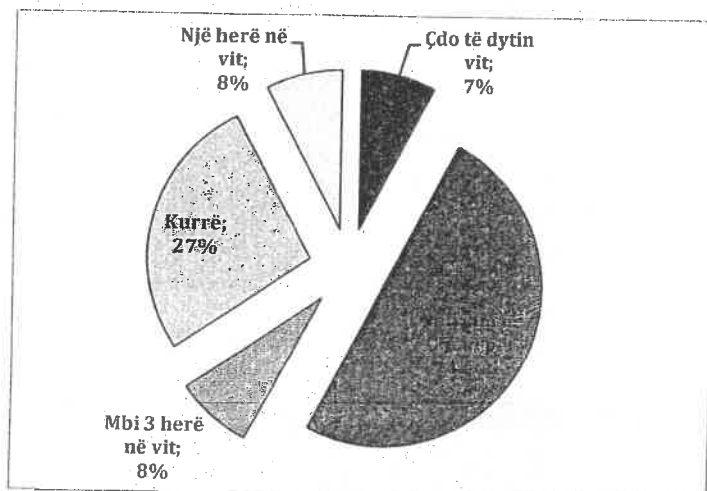
Q46_A diskutohen hapur çështjet që kanë të bëjnë me integritetin dhe korrupsionin në komunën tuaj?



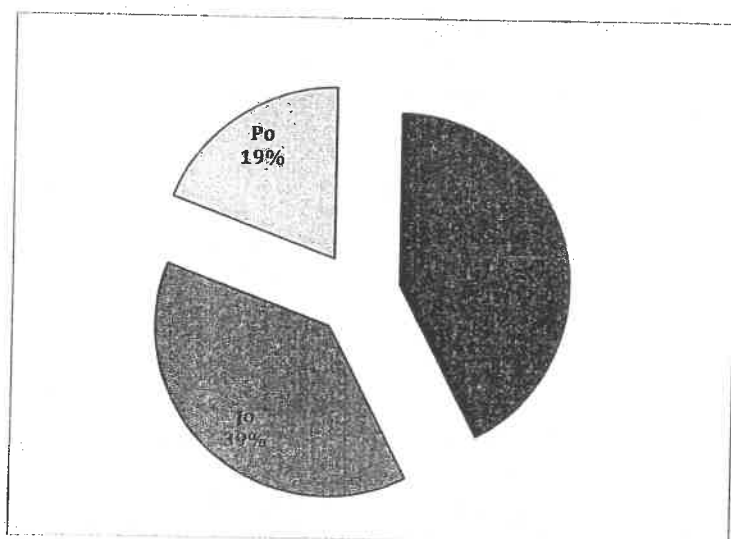
Q47_A organizohen mbledhje të rregullta ndërmjet udhëheqësisë dhe personelit për prezantimin dhe diskutimin e synimeve dhe përparësive strategjike kundër korrupsionit?



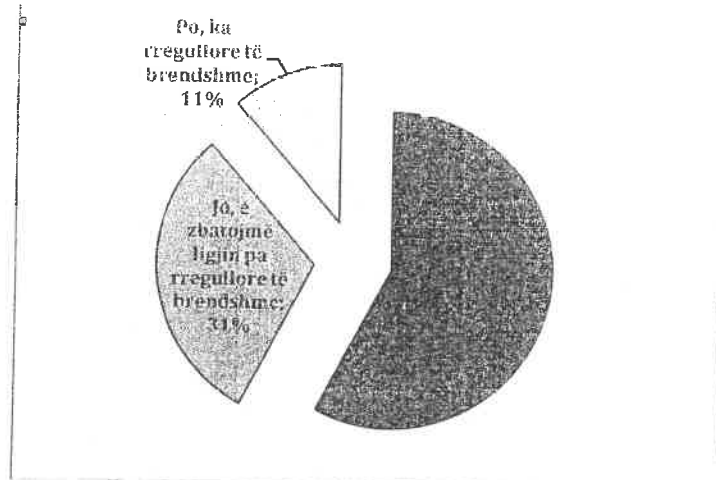
Q48_Sa shpesh ofron komuna juaj trajnime mbi etikën dhe integritetin?



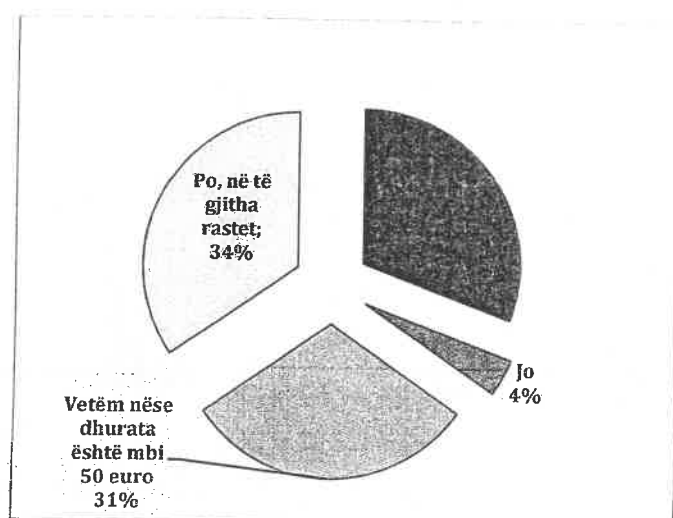
Q50_A e ka komuna juaj një person, komitet ose ekip të emëruar posaçërisht për t'u marrë me çështje të korrupsionit dhe integritetit?



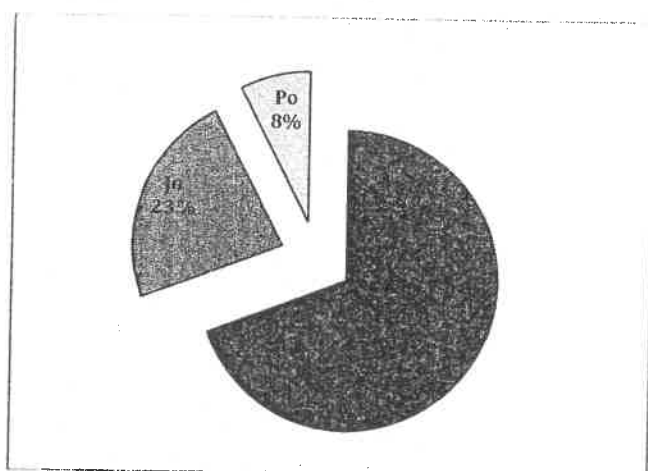
Q52_A ka rregulla të brendshme të qarta në komunën tuaj lidhur me pranimin e dhuratave ose mikpritjes?



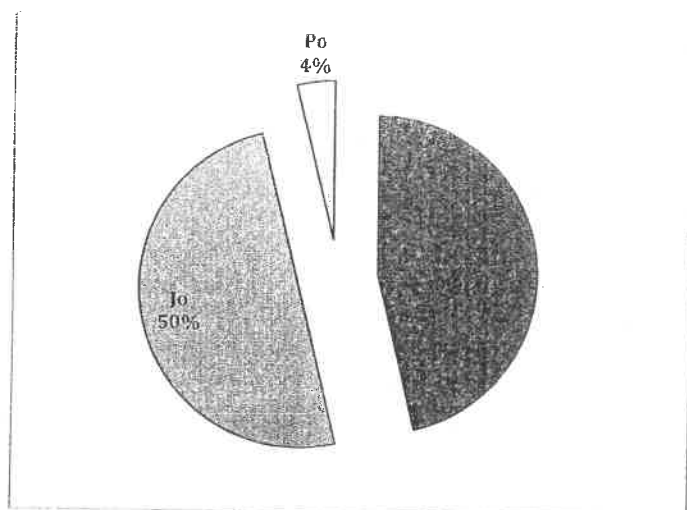
Q54_A duhet të raportoni nëse ju ofrohen dhurata?



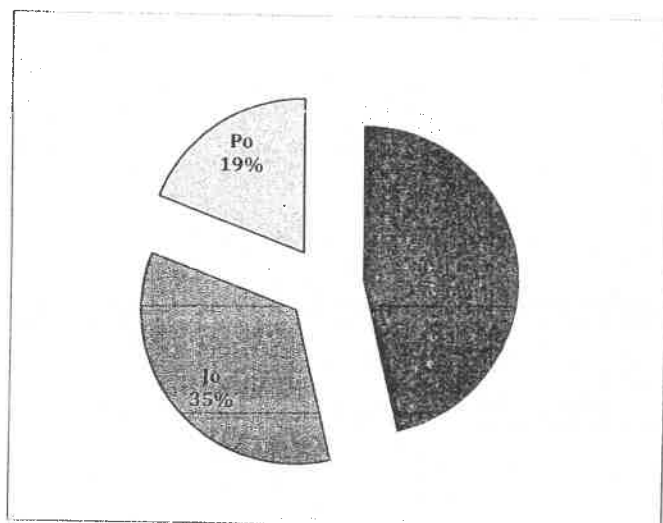
Q55_A mban komuna juaj regjistër të dhuratave?



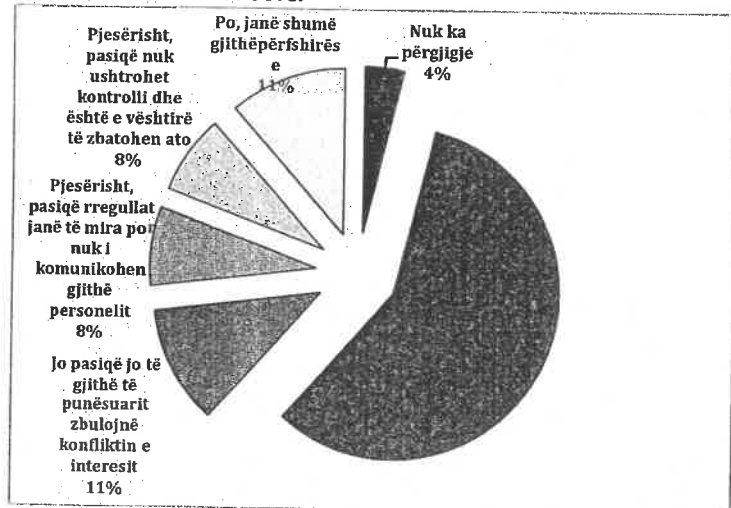
Q56_A ka rregullore të qarta në komunën tuaj lidhur me kryerjen e aktiviteteve jashtë punës dhe deklarimin e të ardhurave shtesë?



Q58_A ka udhëzime të qarta/rregulla të brendshme në komunën tuaj lidhur me deklarimin e konflikteve të interesit?

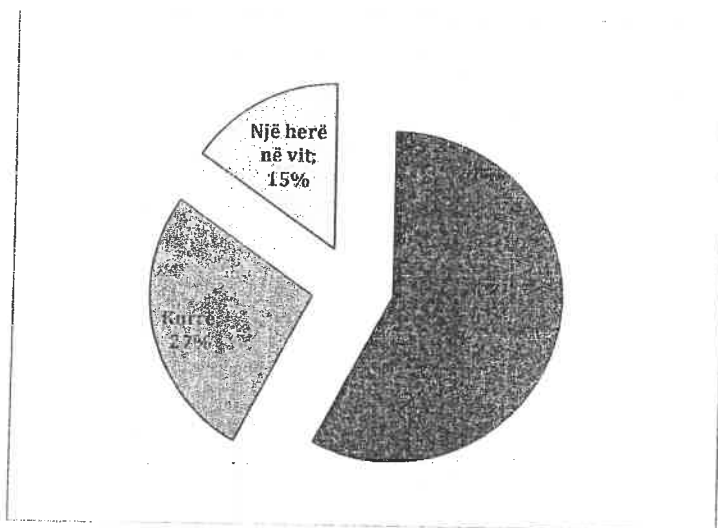


Q59_A janë udhëzimet/rregullat e brendshme të mësipërme një kornizë efektive për luftimin e konfliktit të interesit?

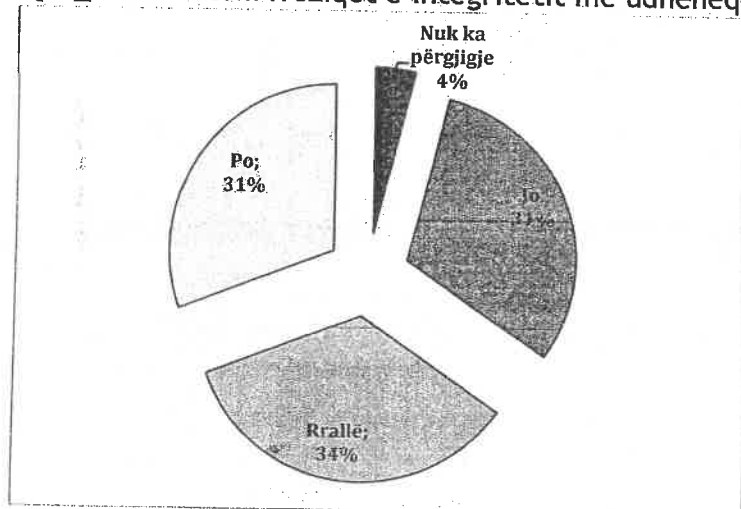


III. Rreziqet dhe dobësitë e veçanta

Q63_Sa shpesh vlerësohen rreziqet e integritetit të komunës suaj?



Q64_A i diskutoni rreziqet e integritetit me udhëheqësin?



Q65_A mendoni se ka mekanizma të besueshëm kontrolli për eliminimin/lehtësimin e rreziqeve të integritetit në komunën tuaj?

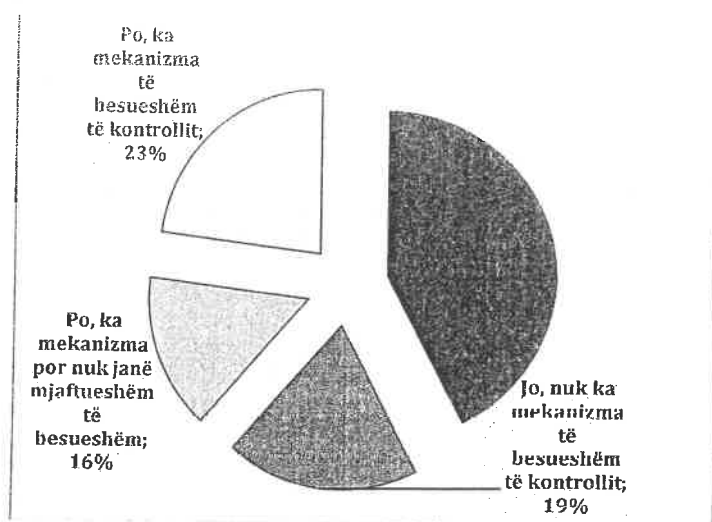


Tabela 1: Cënueshmëria e identifikuar e fushave të funksioneve kryesore

Nr.	Ndjeshmëria e identifikuar e fushave të funksioneve kryesore	Përqindja (%)
1	Ligji për pronat dhe shërbimet e strehimit	26
2	Ndërtimi dhe hapësirat komunale	17
3	Inspektimi	16
4	Shërbimet sociale	12
5	Financat dhe ekonomia	7
6	Të hyrat e qeverisë lokale	6
7	Administrata e përgjithshme	4
8	Aktivitetet e përbashkëta të autoriteteve komunale	4
9	Operacionet e këshillit të qytetit/komunës	3

Tabela 2: Burimet e cënueshmërisë së identifikuar të fushave të funksioneve kryesore

Nr.	Burimet e cënueshmërisë së identifikuar të fushave të funksioneve kryesore	Përqindja (%)
1	Nuk ka sanksione për zbatimin joadekuat të procesit	17
2	Kontrolli joeficient i zbatimit të procesit	14
3	Etika e ulët e punës dhe jo-profesionalizmi i personelit	14
4	Mangësitë në zbatimin e rregulloreve dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme	10
5	Mangësitë në rregullore	8
6	Mangësitë në rregulloret e punës	8
7	Mungesa e motivimit të personelit	8
8	Burimet joadekuate njerëzore	8
9	Ndikimi i papërshtatshëm nga palët e jashtme në zbatimin e procesit	5

9	Kualifikimi/niveli i pamjaftueshëm i trajnimit të personelit	3
10	Të drejta të tepërta diskrecionale	2

Tabela 3: Cenueshmëritë e identifikuar të aktiviteteve të veçanta të komunës

Nr.	Cenueshmëritë e identifikuar të aktiviteteve të veçanta të komunës	Përqindja (%)
1	Zbatimi i rregulloreve të ndërtimit dhe standardeve për kontrollin e ndërtimeve	15
2	Ofrimi dhe mirëmbajtja e shërbimeve publike dhe komunalive	15
3	Licencimi i shërbimeve dhe ndërtesave lokale	10
4	Ofrimi i shëndetësisë publike	10
5	Shfrytëzimi dhe zhvillimi i tokës	9
6	Planifikimi urban dhe rural	6
7	Mbrojtja e mjedisit lokal	6
8	Strehimi publik	6
9	Zhvillimi ekonomik lokal	4
10	Ofrimi i arsimit publik para-fillor, fillor dhe të mesëm	4
11	Promovimi dhe mbrojtja e të drejtave të njeriut	4
12	Ofrimi i shërbimeve familjare dhe të tjera të mirëqenies	3
13	Emërtimi i rrugëve dhe vendeve të tjera publike	3
14	Turizmi	3
15	Reagimi lokal emergjent	1

Tabela 4: Burimet e cenueshmërisë së identifikuar të aktiviteteve të veçanta të komunës

Nr.	Burimet e cenueshmërisë së identifikuar të aktiviteteve të veçanta	Përqindja (%)
1	Nuk ka sanksione për zbatimin e joadekuat të procesit	17
2	Kualifikimet/niveli i pamjaftueshëm i trajnimit të personelit	12
3	Etika e ulët e punës dhe jo-profesionalizmi i personelit	12
4	Mangësitë në rregullore	10
5	Mangësitë në zbatimin e rregulloreve dhe/ose rregullave dhe rregullores së punës	10
6	Mangësitë në rregullat dhe procedurat e brendshme	8
7	Ndikimi i papërshtatshëm nga palët e jashtme në zbatimin e procesit	8
8	Kontrolli jo-efiçient i zbatimit të procesit	8
9	Mungesa e motivimit të personelit	7
9	Burimet joadekuata njerëzore	7
10	Të drejta të tepërta diskrecionale	1

Tabela 5: Cenueshmëria e identifikuar e administratës së përgjithshme të komunës

Nr.	Ndjeshmëria e identifikuar e administratës së përgjithshme të komunës	Përqindja (%)
1	Shfrytëzimi i automjeteve publike	18
2	Kontratat e blerjes/prokurimit	17
3	Menaxhimi i buxhetit	11
4	Shfrytëzimi i materialeve dhe pajisjeve publike	11
5	Menaxhimi financiar	9
6	Shfrytëzimi i udhëtimeve afariste dhe kohës së udhëtimit	9
7	Zhvillimi i rregullave dhe procedurave të brendshme	9
8	Respektimi i orarit të punës	4
9	Sistemi informativ dhe shfrytëzimi i tij	4
10	Rekrutimi dhe promovimi i personelit	4
11	Administrimi i stokeve dhe inventarit	4

Tabela 6: Burimet e ndjeshmërisë së identifikuar të administratës së përgjithshme të komunës

Nr.	Burimet e cenueshmërisë së identifikuar të administratës së përgjithshme	Përqindja (%)
1	Mangësitë në zbatimin e rregulloreve dhe/ose rregullave dhe procedurave të brendshme	14
2	Kontrolli jo-efiçient i zbatimit të procesit	14
3	Mungesa e motivimit të personelit	11
4	Etika e ulët e punës dhe jo-profesionalizmi i personelit	11
5	Mangësitë në rregullore	10
6	Mangësitë në rregullat dhe procedurat e brendshme	8
7	Nuk ka sanksione për zbatimin joadekuat të procesit	8
8	Kualifikimi/niveli i pamjaftueshëm i trajnimit të personelit	7
9	Ndikimi i papërshtatshëm nga palët e jashtme në zbatimin e procesit	7
9	Burimet joadekuata njerëzore	5
10	Të drejta të tepërta diskrecionale	4

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

Nr.	Llojet e identifikuara të shkeljeve me të cilat përballet komuna	Përqindja (%)
1	Favorizimi/nepotizmi	22

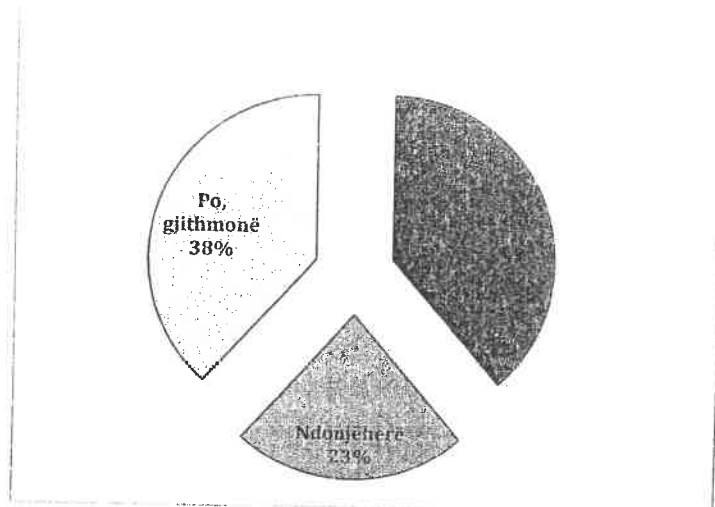
2	Ndërhyrja politike	13
3	Ryshfeti	12
4	Kërcënimi/zhvatja/shantazhi	10
5	Konflikti i interesit	9
6	Keqpërdorimi ose vjedhja e burimeve	6
7	Keqpërdorimi i orarit të punës	6
8	Fabrikimi/falsifikimi/mashtrimi	6
9	Shkelja e politikave/procedurave	6
10	Shfrytëzimi i papërshtatshëm i informatave	4
11	Asnjëra prej atyre të lartpërmendura	4

Tabela 8: Praktikrat e dyshimta etike të identifikuar në komunë

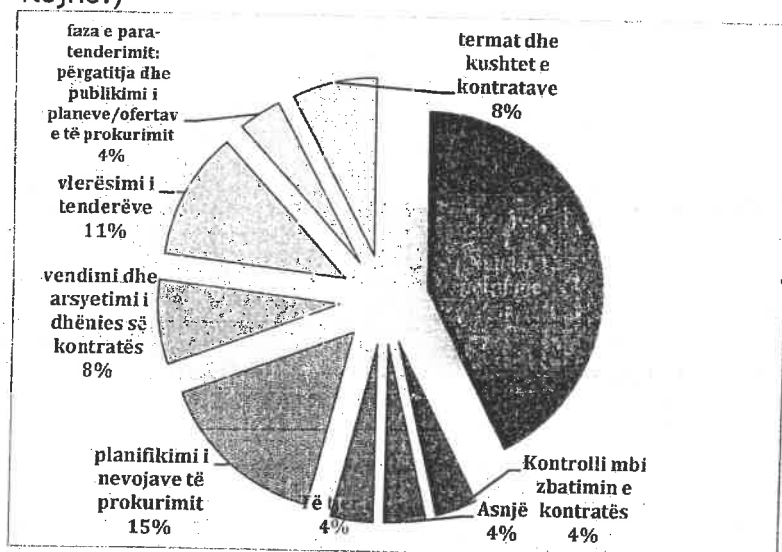
Nr.	Praktikat e dyshimta etike të identifikuar në komunë	Përqindja (%)
1	Favorizimi në kryerjen e detyrave	27
2	Shfrytëzimi personal i burimeve që kanë të bëjnë me punën	19
3	Puna jashtë orarit të punës për kompensim shtesë	16
4	Punësimi i të afërmeve/miqve	16
5	Pranimi i shpërblimit për ofrimin e shërbimeve publike	11
6	Njoftimi me informata në bazat e kufizuara të të dhënave	5
7	Pranimi i dhuratave dhe mos-raportimi	3
8	Rrjedhja e informatave konfidenciale në media	3

IV Prokurimi

Q78_A zbatohen rregullat për konfliktin e interesit?

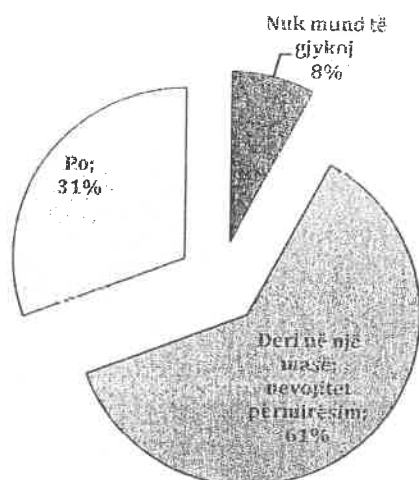


Q82_Cila fazë e procesit të prokurimit është më e ndjeshmja ndaj parregullsive dhe/ose korrupsionit duke u bazuar në përvojën tuaj? (Ju lutem, përzgjidhni të gjitha opsionet që vlejnë.)

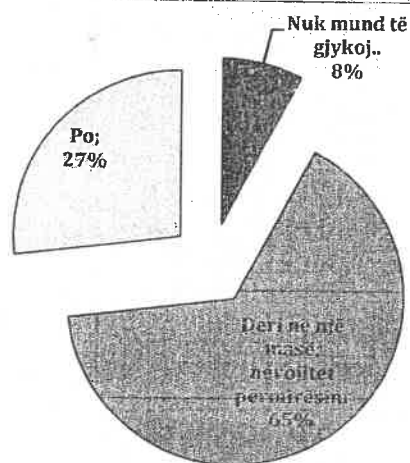


V Komunikimi dhe informimi

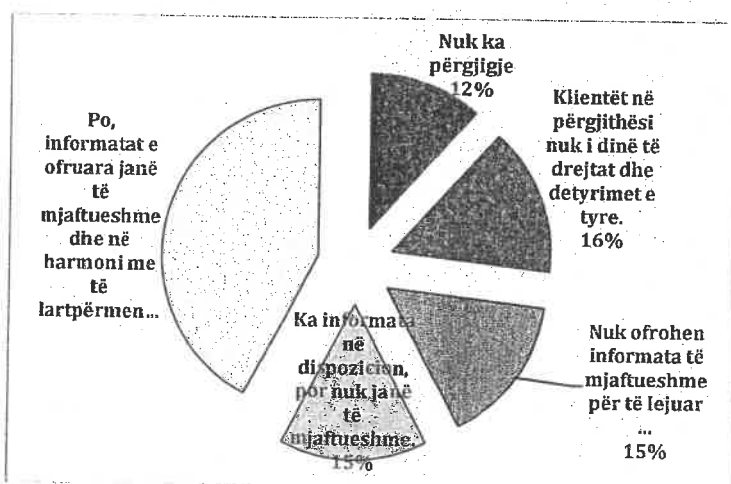
Q84_Sipas mendimit tuaj, a janë politikat dhe praktikatat e komunikimit në komunën tuaj mjaftueshëm transparente?



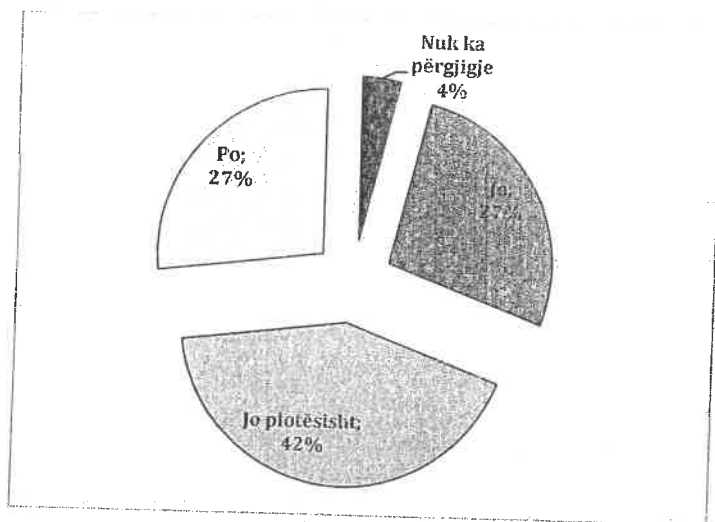
Q85_A lejon sistemi i komunikimit (rrjedhja e informatave) ndërmjet Kuvendit Komunal dhe administratës komunale transparencë dhe cilësi të mjaftueshme të informimit?



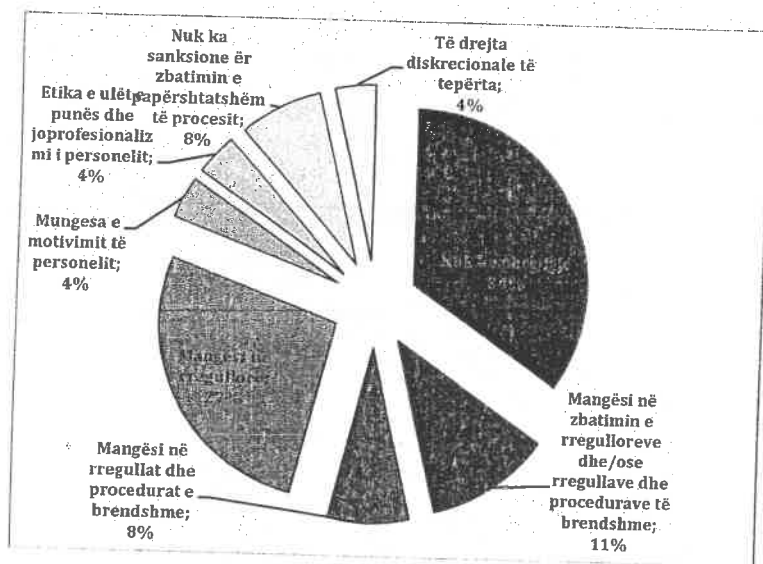
Q86_A ofron komuna informata të mjaftueshme, të sakta, konsistente, të qasshme dhe të përdorshme për t'u mundësuar akterëve të përmbushin detyrimet e tyre?



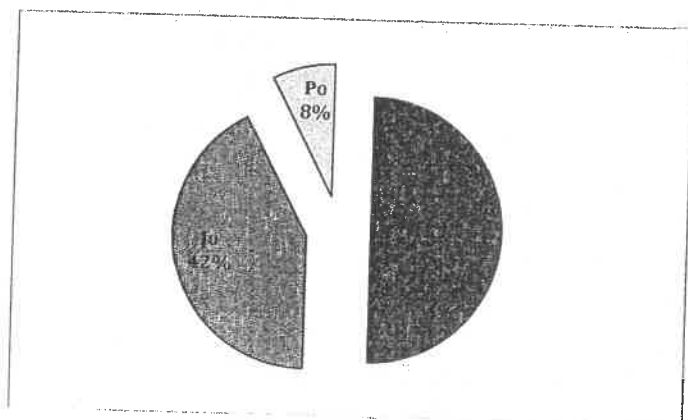
Q87_A jeni në dijeni të kërkesave/pritjeve të qytetarëve lidhur me integritetin në komunën tuaj dhe funksionimin e saj?



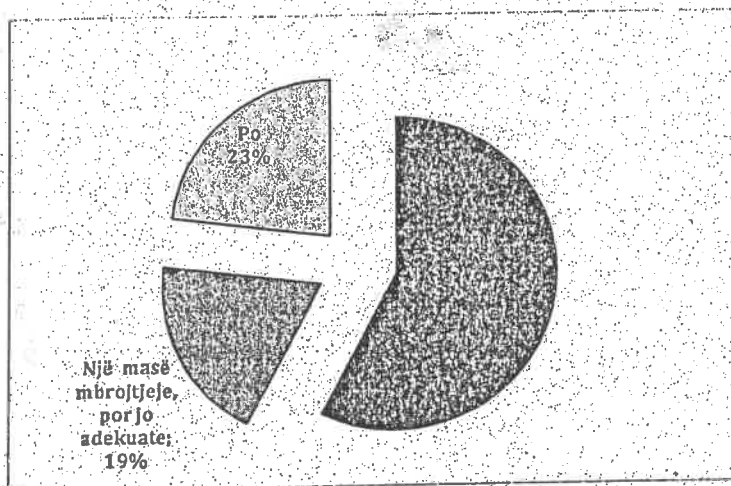
Q89_Gjatë vitit të fundit, a ka pasur ankesa ose propozime lidhur me integritetin nga qytetarët drejtuar njësisë suaj?



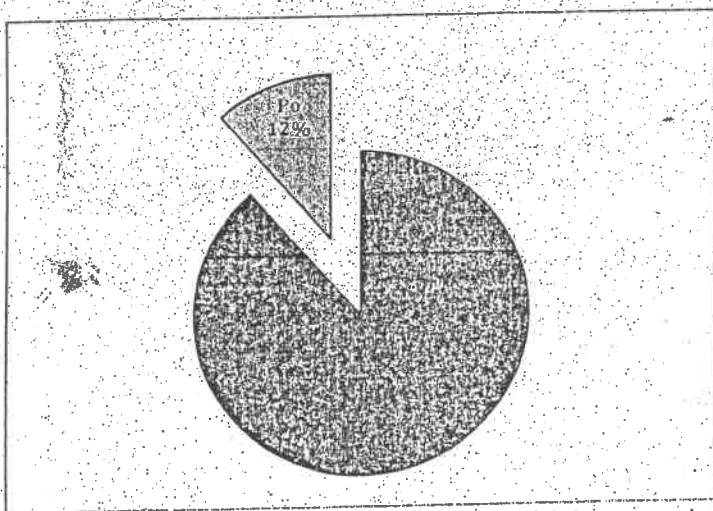
Q90_A ka rregullore të brendshme të shkruara lidhur me shpërndarjen e informatave konfidenciale që mund të parandalojnë me efikasitet shkeljet e integritetit?

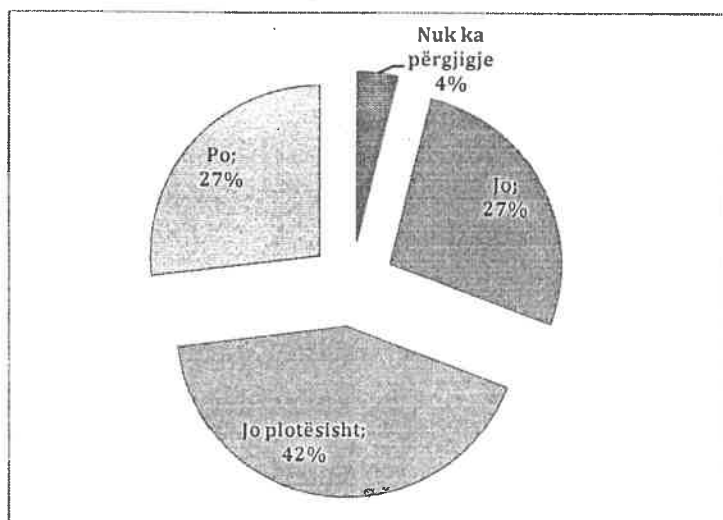


Q91_A mendoni që sistemet e themeluara të kontrollimit të dokumenteve dhe informatave (përfshirë edhe kontrollin e të dhënave elektronike) mbrojnë me efikasitet kundër shkeljeve të integritetit?

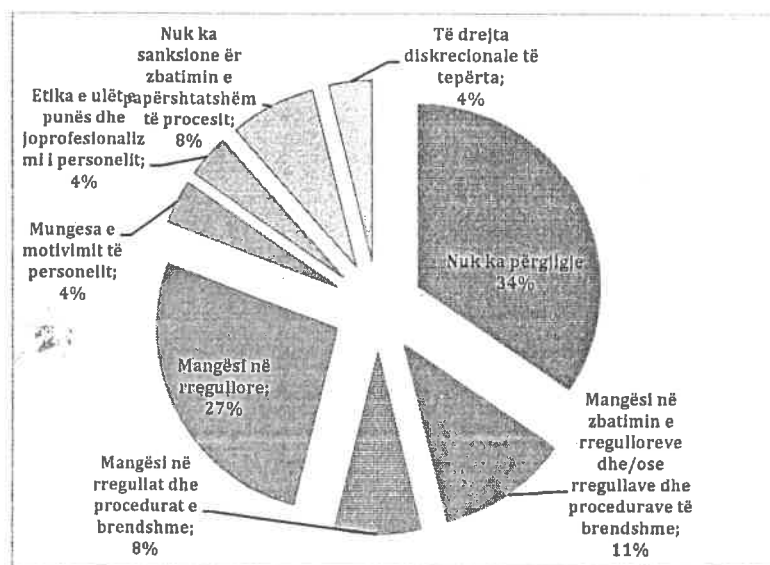


Q92_A ju është ofruar trajnim i posaçëm se si të punoni me të dhëna personale dhe t'i mbroni ato?

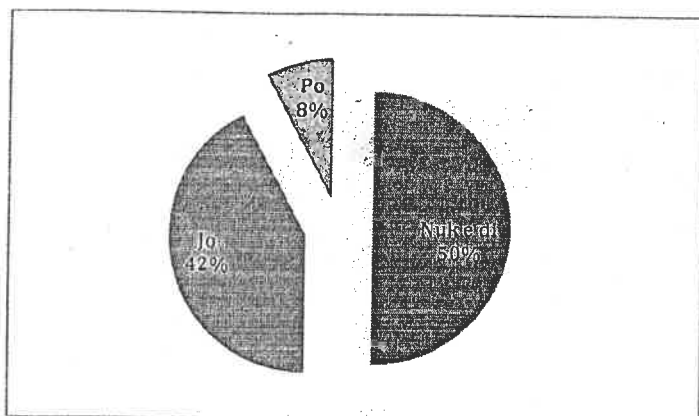




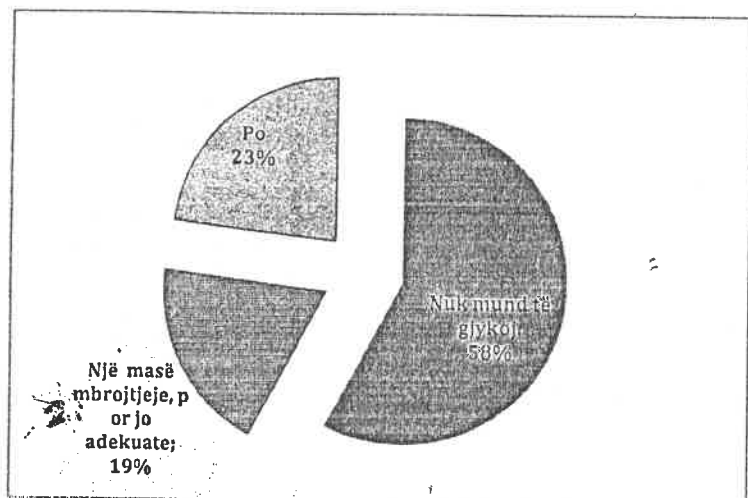
Q89_Gjatë vitit të fundit, a ka pasur ankesa ose propozime lidhur me integritetin nga qytetarët drejtuar njësisë suaj?



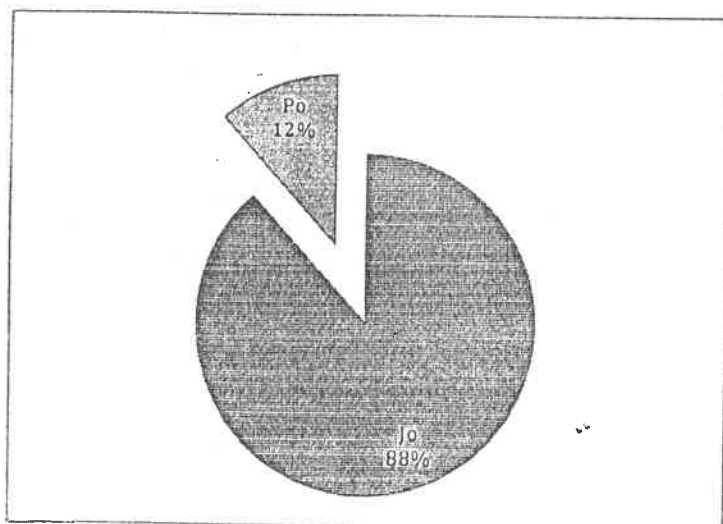
Q90_A ka rregullore të brendshme të shkruara lidhur me shpërndarjen e informatave konfidenciale që mund të parandalojnë me efikasitet shkeljet e integritetit?

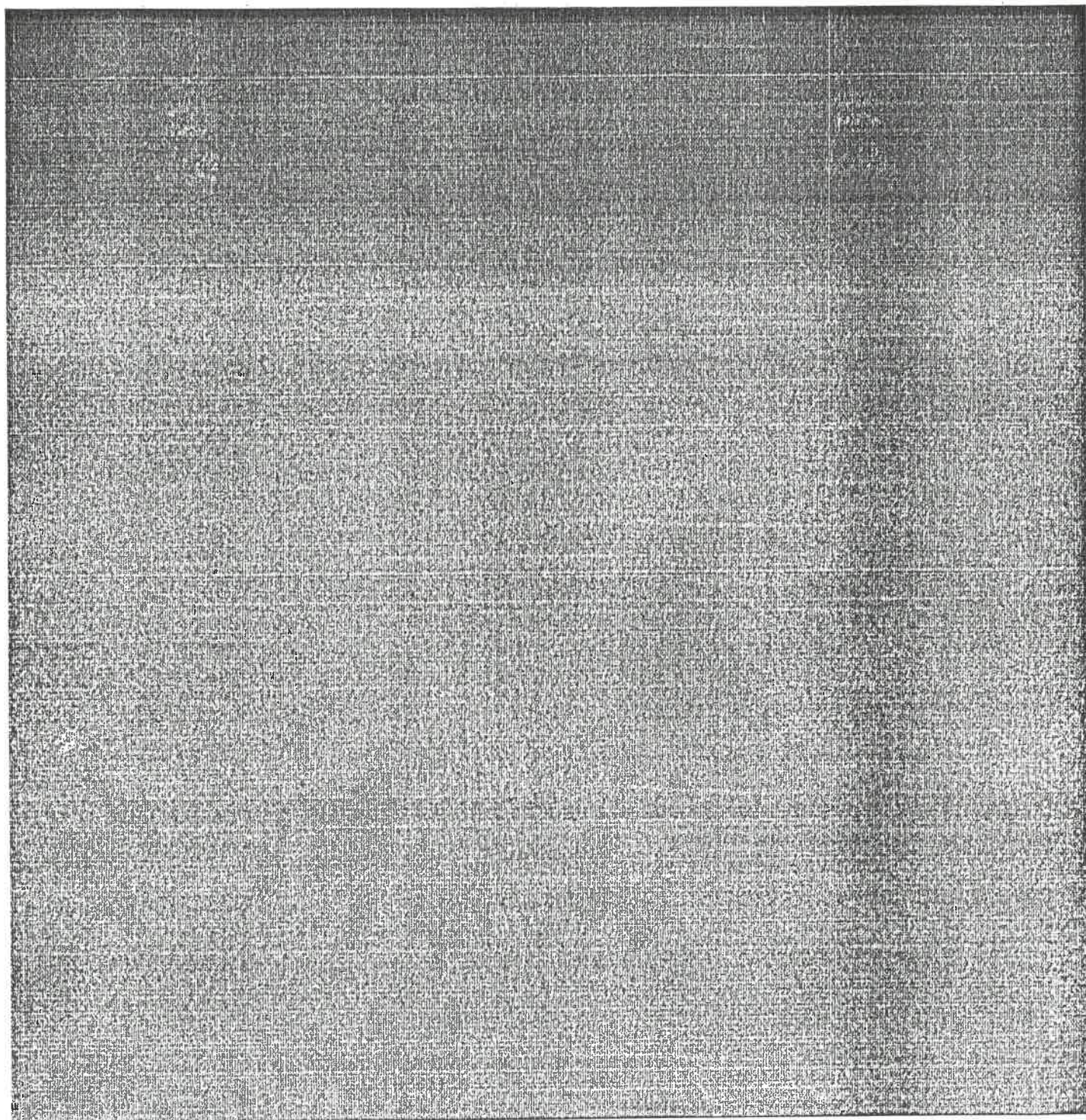


Q91_A mendoni që sistemet e themeluara të kontrollimit të dokumenteve dhe informatave (përfshirë edhe kontrollin e të dhënave elektronike) mbrojnë me efikasitet kundër shkeljeve të integritetit?



Q92_A ju është ofruar trajnim i posaçëm se si të punoni me të dhëna personale dhe t'i mbroni ato?





Miratuar nga Kuvendi i Komunës së Klinës me datën 24.02.2017

Klinë, me dt.24.02.2017



Kryesuesi i Kuvendit
Dr. Haxhi Ibishi