



REPUBLIKA E KOSOVËS  
REPUBLIC OF KOSOVO  
REPUBLIKA KOSOVO

KOMUNA E KLINËS  
MUNICIPALITY OF KLINA  
OPŠTINA KLINA



[www.komuna-kline.org](http://www.komuna-kline.org)

REPUBLIC OF KOSOVO / REPUBLIC OF KOSOVO / REPUBLIKA KOSOVA

KOMUNA KLINË  
MUNICIPALITY OF KLINA  
OPŠTINA KLINA

Nr.No.Bi. 030-0355883

Data-Date-Patum 29.12.2013

Klinë-Klina

## PLANI PËR INTEGRITET 2024 – 2026

KOMUNA E KLINËS

2023, Klinë

## Përmbajtja

|   |                              |
|---|------------------------------|
| 1. Hyrja .....  | 3                            |
| 2. Deklarata për Integritet.....  | 3                            |
| 3. Parimet e menaxhimit të Integritetit .....                                       | 5                            |
| 3.1 Lidershipi .....  | 5                            |
| 3.2 Përfshirja e personelit .....   | 5                            |
| 3.3 Qasja sistemore.....  | 5                            |
| 4. Objektivat e Planit të Integritetit .....  | 5                            |
| 5. Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit.....                              | 6                            |
| 5.1 Fazat e zhvillimit të Planit të Integritetit .....                              | 6                            |
| 5.1 Metodologjia e vlerësimit të rrezikut .....                                     | 6                            |
| 7.1.1 Matrica vlerësimit të rrezikut .....  | 7                            |
| 7.1.2 Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut.....                                      | 7                            |
| 6. Monitorimit i zbatimit të Planit të Integritetit dhe raportimi .....             | 8                            |
| 7. Fushat e rrezikut .....  | 8                            |
| 7.1 Fushat e përgjithshme të Rrezikut .....   | 10                           |
| 7.1.1 Drejtimi dhe menaxhimi.....   | 11                           |
| 7.1.2 Politika e burimeve njerëzore, sjellja etike dhe profesionale e të punësuarve | Error! Bookmark not defined. |
| 7.1.3 Planifikimi dhe menaxhimi finansiar .....                                     | 13                           |
| 7.1.4 Ruajtja dhe siguria e të dhënave dhe dokumenteve.....                         | 14                           |
| 7.2 Fushat e veçanta të rrezikut .....  | 15                           |
| 7.2.1 Auditimi i Brendshëm .....  | 16                           |
| 7.2.2 Prokurimi publik.....   | 17                           |
| 7.2.3 Zhvillimi ekonomik lokal .....  | 18                           |
| 7.2.4 Planifikimi urban dhe rural.....  | 19                           |
| 7.2.5 Standardet e ndërtimit dhe kontrolli .....                                    | 20                           |
| 7.2.6 Inspektimet .....   | 21                           |
| 7.2.7 Arsimi Publik .....   | 22                           |
| 7.2.8 Shëndeti publik.....  | 23                           |
| 7.2.9 Licencimi i shërbimeve .....  | 24                           |
| 7.2.10 Mirëmbajtja e rrugëve dhe e parqeve .....                                    | Error! Bookmark not defined. |

## **1. Hyrja**

Në pajtim me nenin 25 Ligit nr.08/l-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korruptionit dhe në përputhje me “Metodologjinë e Planeve të Integritetit” të cilat obligojnë të gjitha institucionet të hartojnë dhe miratojnë planet e integritetit, komuna e Klinës me datën 18.12.2023, ka miratuar Planin e Integritetit për periudhën 2024 -2026.

Plani i integritetit është një document brendshëm dy (2) vjeçar dhe përditësohet çdo vit. Është një proces i dokumentuar për të vlerësuar nivelin e cenueshmërisë së integritetit brenda Institucionit dhe që ofron masa për menaxhimin e integritetit për të arritur objektivat e integritetit të Institucionit.

Plani rithekson përkushtimin e komunës së Klinës për të shtuar dhe fuqizuar kontrolllet ekzistuese operative në të gjitha aktivitetet brenda fushëveprimit të komunës së Klinës.

Plani përshkruan masat e bazuara në rrezik për arritjen e objektivave të institucionit dhe forcimin e sundimit të ligjit, si dhe vlerat dhe standartet profesionale.

## **2. Deklarata e Integritet**

Komuna e Klinës në vazhdimësi ka bërë përpjekje të fuqishme për të rritur efikasitetin, trajtimin dhe cilësinë e shërbimeve publike dhe kështu në mënyrë të dukshme dhe të konsiderueshme, përmirësojmë kushtet e jetesës dhe të biznesit për komunitetin lokal.

Jemi të vetëdijshëm si institucion për mundësitë e sjelljeve keqpërdoruese dhe korruptive, për shkak të fushës së gjerë të ofrimit të shërbimeve dhe të shpenzimeve të buxhetit të planifikuar vjetor. Ekziston një potencial serioz për ushtrim të parregullt të pushtetit të monopolit të cilin ne duhet ta menaxhojmë me llogaridhënie, me përgjegjësi dhe me efikasitet.

E kuptojmë mirë mandatin tonë për ta luftuar korruptionin lokal. Drejtuesit e komunës janë të vendosur të zbatojmë me vendosmëri politikën “zero tolerance” ndaj korruptionit, kur ai zbulohet dhe të sigurojë se korruptioni, mashtrimi, keqadministrimi apo çdo shkelje tjetër e integritetit apo e ndonjë natyre të ngjashme nuk do të tolerohet. Të gjitha shkeljet e mundshme do të hetohen, dhe ndaj atyre që janë përgjegjës do të merren masa. Këtu hyjnë edhe ngritja e akuzave penale, veprimet administrative dhe korrigjime sipas nevojës.

Është përgjegjësi e të gjithë stafit tonë që të gjitha incidentet e mashtrimit dhe të korruptionit, apo shkeljet e tjera të integritetit me natyrë të ngjashme t'i raportojë tek mbikëqyrësit e tyre. Një tjetër mënyrë raportimi do të bëhet përmes paraqitjes së informacionit përmes mekanizmit të caktuar për paralajmërim. Këto do të trajtohen me konfidentialitetin më të thellë dhe nuk do të zbulohen apo diskutohen me palë të tjera përvèç atyre që janë

ngarkuar me hetimin e këtyre raportimeve. Në mënyrë që të sigurohen informata nga burime të ndryshme të mbikëqyrjes së qytetarëve, ne inkurajojmë të gjithë ata që kanë informacione për korruption apo shkeljeve tjera të integritetit, të rapportojnë përmes linjën telefonike kundër korruption si një mekanizëm funksional për raportim.

Ne do të bëjmë përpjekje të vazhdueshme të përcaktojmë ekspozimet e mundshme të organeve të administratës komunale, kushteve të tyre organizative, proceseve dhe punonjësve, ndaj korruptionit dhe sjelljeve tjera të paligjshme dhe jo etike. Duke identifikuar rreziqet, planifikimin dhe zbatimin e masave adekuate, ne forcojmë integritetin dhe kulturën kundër-korruption në punën e organeve të administratës komunale. Përmes planit të integritetit, ne eliminojmë shkaqet e korruptionit të cilat mundësojnë forcimin e sundimit të ligjit dhe besimin e qytetarëve në punën e organeve të administratës komunale.

Të gjithë ne jemi përgjegjës për parandalimin efikas, zbulimin me kohë dhe hetimin e korruptionit, mashtrimit apo çdo shkeljeje tjetër të integritetit në komunë. Ne jemi të vendosur që: në realizimin e mandatit dhe detyrate tona të veprojmë ndershëm, guximshëm, të matur, moralshëm, drejtë dhe me profesionalizëm. Të mos përdorim asnjëherë detyrën zyrtare si dhe qasjen e besuar në resurset publike, duke përfshirë qasjen në informata për përfitime personale për ne apo të tjerët, apo për qëllime të avancimit në detyrë.

Të ndërmarrim të gjithë hapat e nevojshëm për të parandaluar dhe zgjidhur çfarëdo konflikti real, të dukshëm apo potencial të interesit ndërmjet përgjegjësive tona zyrtare dhe çështjeve tona private në të mirë të interesit publik. Të përbahemi nga përfshirja në çfarëdo biznesi apo transaksi apo nga të pasurit e çfarëdo interesit financiar apo interesit tjetër personal, që është apo mund të dalë të jetë në përputhje jo të plotë me kryerjen e detyrate zyrtare. Të shbangim nepotizmin dhe favorizimin në punësim dhe ofrimin e shërbimeve komunale. Të përmirësojmë konsiderueshëm politikat tona parandaluese të korruptionit duke zbatuar me përpikëri planin e integritetit. Të përbahemi nga çfarëdo sjellje që mund të humbë vlerën e imazhit të integritetit apo profesionalizmit të komunës

Andaj, unë deklaroj përkrahjen time të plotë dhe përkushtimin tim maksimal për të gjitha përpjekjet që fuqizojnë, zhvillojnë dhe përmirësojnë vazhdimisht sistemin e menaxhimit të integritetit brenda Komunës së Klinës.

Kryetari i Komunes



## Parimet e menaxhimit të Integritetit

### 3.1 Lidershipi

Menaxhmenti i lartë duhet në mënyrë të dukshme të demonstrojë një përkushtim aktiv të bazuar në fakte për integritetin. Kjo do të kërkonte nga ata që të udhëheqin procesin qysh nga fillimi, përmes zhvillimit të politikave të integritetit. Është shumë e rëndësishme që ky përkushtim të jetë i vazhdueshëm në mënyrë që të kuptohet dhe të shihet mirë nga të gjitha palët e interesit, të jashtme dhe të brendshme.

### 3.2 Përfshirja e personelit

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

### 3.3 Qasja sistemore

Identifikimi i fushave potenciale të korruptionit dhe menaxhimi i proceseve të ndërlidhura për të siguruar integritet kërkon qasje sistemore. Kërkohet nga organizatat që të kushtojnë vëmendje të gjitha komponentëve të sistemit dhe të analizojnë marrëdhënien dhe ndërvarësinë ndërmjet tyre.

## 3. Objektivat e Planit të Integritetit

Objektivi kryesor i Planit të Integritetit është të rrisë dhe të rendisë përpjekjet dhe burimet për të zvogëluar/eliminuar në mënyrë progresive dhe sistematike shkaqet dhe efektet shkatërruese të korruptionit dhe të sjelljeve jo etike në komunë.

Objektivat specifike janë:

- Sigurimi i një platforme ku të gjithë individët dhe njësítë në komunë si dhe qytetarët mund të përfshihen në luftën kundër korruptionit dhe sjelljeve jo etike në punën e organeve të administratës komunale.
- Krijimi i vetëdijes së publikut mbi rreziqet e korruptionit, sensibilizimi i qytetarëve dhe bizneseve për rolin e tyre në zvogëlimin/eliminimin e korruptionit dhe sjelljeve jo etike.
- Përmirësimi i raportimit të rasteve të korruptionit dhe sjelljeve jo etike në komunë.

- Rritja e efikasitetit në ofrimin e shërbimeve në sektorin publik dhe privat.
- Krijimi dhe mirëmbajtja e partneriteteve në luftën kundër korruptionit dhe sjelljeve jo etike si dhe forcimi i sundimit të ligjit.

## 4. Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit

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

- Regjistrimi i ceneshmërisë të identifikuar dhe të vlerësuar për të gjitha fushat e funksionimit të komunës.
- Përcaktimi i masave për përmirësimin e integritetit që përshkruan në detaje të gjitha masat që duhet të zbatohen për të zvogëluar ceneshmërinë e integritetit, si dhe afatin kohor përkates dhe përgjegjësitetë organizative për zbatimin e masave.

Me rastin e zhvillimit të Planit të Integritetit bëhet vlerësimi i ceneshmërisë së integritetit për të gjitha fushat e funksionimit të komunës. Të gjithë të punësuarit kanë pasur mundësi të marrin pjesë në vlerësimin e rrezikut të fushave të funksionimit të komunës dhe të propozojnë masa për të përmirësuar integritetin dhe cilësinë e përgjithshme të menaxhimit si dhe ofrimin e shërbimeve.

### 5.1 Fazat e zhvillimit të Planit të Integritetit

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

- **Faza e parë:** Drejtuesi/personi përgjegjës i institucionit merr vendim për emërimin e një Koordinatorit dhe Grupit Punues për hartimin e Planit të Integritetit. Ky grup pune përbëhet nga një numër i arsyeshëm anëtaresh, në varësi të kompleksitetit të institucioni ose numrit të punonjësve. Grupi punues shqyrton kornizën ligjore (rregulloret, planet, kontrollin e brendshëm të auditimit, sistematizimin dhe përshkrimin e vendeve të punës, si dhe burime të tjera informacioni përfundimtar).
- **Faza e dytë:** Grupi punues përpilon pyetësorin gjithëpërfshirës, si dhe mund të realizoj intervista me qëllim të përpunimit të sondazhit të vetëvlerësimit. Mbi bazën e rezultatit të pyetësorit, përcaktohen fushat e rrezikut dhe identifikimi i rreziqeve.
- **Faza e tretë:** Grupi punues përdorë të dhënat e siguruara përfundimtar tabelat e rrezikut dhe të adresojnë ceneshmërinë e integritetit dhe propozon masat përmirësimi. Në fund, institucioni publikon planin e integritetit dhe miraton masat përmirësimin e integritetit përfundimtar.

### 5.1 Metodologjia e vlerësimit të rrezikut

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

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

#### 4.1.1 Matrica vlerësimit të rrezikut

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

Figura 1 . Matrica e vlerësimit të rrezikut:

|  |                      |    |   |         |   |   |       |   |        |
|--|----------------------|----|---|---------|---|---|-------|---|--------|
| Pasoja / Ndikimi                             | Madhor               | 10 |   |         |   |   |       |   |        |
|  |                      | 9  |   |         |   |   |       |   |        |
|  |                      | 8  |   |         |   |   |       |   |        |
|  |                      | 7  |   |         |   |   |       |   |        |
|  | Mesatar              | 6  |   |         |   |   |       |   |        |
|  |                      | 5  |   |         |   |   |       |   |        |
|  |                      | 4  |   |         |   |   |       |   |        |
|  |                      | 3  |   |         |   |   |       |   |        |
|  |                      | 2  |   |         |   |   |       |   |        |
|  | Vogël                | 1  | 2 | 3       | 4 | 5 | 6     | 7 | 8 9 10 |
| Intenziteti i rrezikut<br>(gjasat X ndikimi) | Ulët                 |    |   | Mesatar |   |   | Lartë |   |        |
|  | Probabiliteti/Gjasat |    |   |         |   |   |       |   |        |

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

#### 7.1.1 Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut

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

| Ulët        | Mesatar | Lartë    |
|-------------|---------|----------|
| 1 – 15 pikë | 16 - 48 | 49 - 100 |

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

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

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

## 5. Monitorimi i zbatimit të Planit të Integritetit dhe raportimi

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

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

Raportimi i rregullt siguron se zbatimi i Planit bëhet në përputhje me orarin dhe se rezultatet e planifikuara janë arritur. Gjithashtu, pas hartimit të raportit për zbatimin e planit të integritetit nga zyrtari përgjegjës brenda një institucion, rapporti duhet të dërgohet për vlerësim në Agjencinë për Parandalimin e Korrusionit.

## 6. Fushat e rrezikut

### 7.1 Fushat e përgjithshme të Rrezikut

Fushat e përgjithshme të rrezikut shembull janë:

- Fusha e menaxhimit financiar;
- Fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore;
- Fusha e kontrollit, auditimit dhe të mekanizmave kundër korruptionit;
- Komunikimi dhe informimi;
- Ruajtja dhe siguria e të dhënave dhe dokumenteve etj.

### 7.2 Fushat specifike të rrezikut

Fushat specifike mund të ndryshojnë varësisht nga specifikat e Institucionit.

Fushat e specifike të rrezikut shembull janë:

- Prokurimi publik;

- Administrata Komunale;
- Menaxhimi i pronës;
- Subvencionet, grandet dhe bursat;
- Planifikimi urban dhe rural;
- Standardet e ndërtimit dhe kontrolli;
- Inspektimet;
- Ofrimi i shërbimeve të shëndetit publik;
- Licencimi i shërbimeve;
- Menaxhimi i projekteve/kontratave.

### FUSHAT E PËRGJITHSHME TË RREZIKUT

| Regjistrimi i rrezikut |                                  |   | Vlerësimi dhe matja e rrezikut  |        |         | Veprimi ndaj rrezikut |   |   |                                  |
|------------------------|----------------------------------|---|---|--------|---------|-----------------------|---|---|----------------------------------|
| Nr.                    | Fusha e rrezikut                 | Përshkrimi i Rrezikut   | Masat ekzistuese të kontrollit  | Gjasat | Ndikimi | Vlerësimi i rrezikut  | Masat e propozuara për zvogëlimin / eliminimin e rreziqeve  | Njësia/zyrtari i përgjegjës   | Afati i realizimit               |
| 1.                     | <b>DREJTIMITI DHE MENA XHIMI</b> | Objektivat dhe prioritetet e zhvillimit të komunës të paqarta dhe jo transparente si dhe mos përfshirja e të gjitha fushave përkatëse për zhvillimin e komunës në Planin Zhvillimor | Ligjet dhe aktet nënligjore; Raportet periodike; aktet e brendshme të komunës, Plani i Integrititetit | 5      | 9       | 45                    | Zhvillimi i metodologjisë për hartimin e Planit Zhvillimor të komunës dhe zbatimin e saj.   | Kryetari i Komunës, Kryetari i Kuvendit, drejtuesit e organeve dhe drejtuesit e drejtorive komunale | Deri në tremujorin e fundit 2024 |
|                        |                                  | Opinion publik negativ dhe humbja e besimit të publikut në punën e administratës komunale dhe Kuvendorit Komunal për shkak të transparencës së pamjaftueshme                        |   | 2      | 7       | 14                    | Sigurimi i pjesëmarrjes së përfaqësuesve të të gjitha fushave përkatëse si dhe qytetarëve në zhvillimin e Planit Zhvillimor të komunës. | Kryetari i Komunës, Kryetari i Kuvendit, drejtuesit e drejtorive komunale                           | Në vazhdimeve                    |
|                        |                                  | Mospërputhja dhe paqartësia e përgjegjësive në  |   | 3      | 8       | 24                    | Rishikimi i organizimit të brendshëm të administratës   | Njësia e Burimeve Njerëzore   | Deri në tremujorin e dytë 2024   |

|   |  |  |  |   |  |  |  |
|---|--|--|--|---|--|--|--|
|   |  | administratën<br>komunale  |  |    | përmes Rregullores për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës.                      |  |  |
|   |  | Mos përcaktimi i qartë i përgjegjësive për monitorimin dhe raportimin e zbatimit të Planit të Integritetit |  | 2      6      12  | Të përcaktohen përgjegjësitë sa i përket monitorimit dhe raportimit për zbatimin e Planit të Integritetit. | Kryetari i Komunës dhe drejtuesit e organeve komunale.                   | Pas miratimit të Planit të Integritetit                      |
|   |  | Mos monitorimi dhe raportimi mbi zbatimin e Planit të Integritetit   |  | 2      9      18  | Të monitorohet dhe raportohet rregullisht zbatimi i Planit të Integritetit.                                | Mekanizmat përkates të përcaktuara me vendim të Kryetarit të komunës.    | Çdo tre muaj   |
|   |  |  |  |   | Të rishikohet niveli i zbatimit dhe të përditësohen masat përmirësimi.                                     | Menaxheri i integritetit, Koordinatori dhe Grupi Punues i integritetit . | Çdo gjashtë muaj tek Kryetari, një herë në vit para Kuvendit |
| 2. <b>POLITIKA E BURI MEVE NJERËZORË, SJELLAJA ETIKE DHE PROFESIONALE E TË PUNËSUARVE</b> |  | Mos plotësimi i vendeve të punës me staf adekuat dhe të mjaftueshëm  | Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës | 2      7      14  | Zhvillimi dhe miratimi i Planit të Personelit  | Njësia e Burimeve Njerëzore  | Dhjetor të çdo viti  |
|   |  | Profesionalizmi dhe kompetenca e pamjaftueshme e të punësuarve.  | 3      6      18   | Zbatimi i parimit të meritës gjatë procedurave të punësimit   | Njësia e Burimeve Njerëzore  | Në vazhdimësi  |  |
|   |  |  |  | Të bëhet analiza e nevojave për trajnime  | Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive   |  |  |
|   |  |  |  | Trajnimi i vazhdueshëm i të punësuarave   |  |  |  |
|   |  |  |  | Të bëhet vlerësimi i ndikimit të trajnimeve të mbajtura   |  |  |  |

|  |  |   |   |    |  |   |                                 |
|--|--|---|---|----|--|---|---------------------------------|
|  | Përshkrimet e vendeve të punës të nëpunësve të pa qarta  | 2 | 7 | 14 | Të bëhet rishikimi i detyrate të punës si dhe harmonizimi i tyre me Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës.                 | Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve. | Deri në tremujorin e tretë 2024 |
|  |  | 2 | 7 | 14 | Të harmonizohen përshkrimet e vendeve të punës me proceset dhe procedurat përkatëse të punës.  | Njësia e Burimeve Njerëzore, drejtuesit e drejtorive dhe udhëheqësit e sektorëve  | Deri në tremujorin e tretë 2024 |
|  |  | 2 | 7 | 14 | Të ju ri-dorëzohet përshkrimi i vendit të punës të gjithë nëpunësve  | Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë nëpunësit                                  | Deri në tremujorin e tretë 2024 |
|  | Mos zbatimi dhe monitorimi i Kodit komunal të etikës për gjithë zyrtarët komunal përfshirë zyrtarët publik dhe të zgjedhurit dhe të emëruarit. | 2 | 8 | 16 | Monitorimi i zbatimit të obligimeve dhe të drejtave sipas Kodit të Etikës për gjithë zyrtarët komunal përfshirë zyrtarët publik dhe të zgjedhurit dhe të emëruarit | Njësia e Burimeve Njerëzore   | Në vazhdimësi                   |
|  | Mungesa e informimit dhe sensibilizimit për ekzistencën e kodit të etikës për stafin drejtues dhe stafin tjeter të komunës                     | 1 | 9 | 9  | Shpërndarja e Kodit të Etikës për të gjithë zyrtaret komunal dhe organizimi i takimeve për informim me përbajtjen e Kodit.   | Njësia e Burimeve Njerëzore   | Në vazhdimësi                   |
|  | Mungesa e informimit dhe mos raportimit të dhuratave nga qytetarët tek punëtorët e   | 4 | 6 | 24 | Njësisë për Burime Njerëzorë krijon një regjistri për regjistrimin e dhuratave të  | Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë nëpunësit publik                           | Në vazhdimësi                   |

|    |  |  |  |   |   |    |  |  |               |
|----|--|--|--|---|---|----|--|--|---------------|
|    |  | Komunës (neni 17 dhe 18 i Rregullore (QRK - Nr. 04/2015 Për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës)                      |  |   |   |    | pranuarav nga nëpunësit; Të informohet stafit për rregullat e pranimit të dhuratave.   |  |               |
|    |  | Niveli i pamjaftueshëm i ndërgjegjësimit të punonjësve për raportimin e korruptionit dhe aktiviteteve të tjera të paligjshme brenda institucionit. |  | 7 | 8 | 56 | Të sigurohet mbajtja e takimeve të rregullta ndërmjet menaxhmentit dhe personelit për prezantimin dhe diskutimin përmekanizmat e raportimit të korruptionit dhe aktiviteteve të tjera të paligjshme. | Njësia e Burimeve Njerëzore, Kryetari i Komunës dhe Kuvendit dhe drejtuesit e drejtorive | Në vazhdimësi |
|    |  |  |  |   |   |    | Të gjithë nëpunësit publik të punësuar dhe ata të cilët do të rekrutohet, të nënshkruajnë deklaratën e integritetit në bazë të se cilës nëpunësi do të merr përgjegjësin përkatëse                   | Njësia e Burimeve Njerëzore, të gjithë nëpunësit publik                                  | Në vazhdimësi |
| 3. | <b>PLANI FIKIM I DHE MENA XHIMI I BUXH ETIT DHE FINAN CAVE</b> | Planifikimi jo adekuat i buxhetit vjetor komunal.  | Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës | 2 | 7 | 14 | Të sigurohet pjesëmarria e të gjitha palëve relevante gjatë planifikimit të buxhetit;  | Drejtoria për Buxhet dhe Financa   | Në vazhdimësi |
|    |  |  |  |   |   |    | Organizimi i trajnimeve dhe punëtorive përkatëse për personelin për planifikim të buxhetit   | Njësia e Burimeve Njerëzore dhe Drejtoria për Buxhet dhe Financa                         |               |

|    |   |   |   |   |   |    |  |   |                                  |
|----|---|---|---|---|---|----|--|---|----------------------------------|
|    |   | Shpenzimi i buxhetit jo në mënyrë adekuate dhe jo mjaftueshmë transparent   |   | 2 | 7 | 14 | Hartimi dhe miratimi i planit të shpenzimeve   | Kryetari i Komunës dhe drejtoria për buxhet dhe financa         | Pas aprovimit të buxhetit vjetor |
|    |   |   |   |   |   |    | Raportim i rregullt për shpenzimet buxhetore.  | Drejtoria për Buxhet dhe Financa.                               | Në vazhdimësi                    |
|    |   |   |   |   |   |    | Publikimi i planit të shpenzimeve në ueb faqen e komunës   | Njësia për informim   |                                  |
|    |   |   |   |   |   |    | Të sigurohet mbikëqyrja e mbi zbatimin e buxhetit nga KPF  | Drejtoria për Buxhet dhe Financa dhe KPF                        | Çdo tremujor                     |
|    |   |   |   |   |   |    | Raportim i rregullt për shpenzimet buxhetore dhe realizimin e buxhetit   | Drejtoria për Buxhet dhe Financa                                |                                  |
|    |   | Inventarizimi dhe regjistrimi joefikas i aseteve komunale   |   | 5 | 6 | 30 | Të përditësohet regjistri i brendshëm i aseteve të komunës   | Drejtoria për Buxhet dhe Financa                                | Deri në tremujorin e dytë 2025   |
| 4. | <b>RUAJ TJA DHE SIGUR IA E TË DHËN AVE DHE DOKUMENT ACIONIT</b> | Siguria e pamjaftueshme e të dhënave në sistemet e teknologjisë informative si dhe përdorimi i tyre për qëllime jozyrtare | Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës. | 4 | 9 | 36 | Zhvillimi dhe miratimi i procedurës së punës për proceset që realizohen përmes sistemeve të teknologjisë informative | Kryetari i Komunës, Drejtoria e Administratës dhe sektori i TIK | Në vazhdimësi                    |
|    |   |   |   |   |   |    | Të sigurohet informimi për të gjithë të punësuarit lidhur me rezikut nga mashtrimet dhe korruzioni që                | Drejtoria e Administratës dhe sektori i TIK                     | Në vazhdimësi                    |

|  |  |  |   |   |    |  |  |               |  |
|--|--|--|---|---|----|--|--|---------------|--|
|  |  |  |   |   |    |  | kanë të bëjnë me sigurinë e informacionit dhe shfrytëzimin e të dhënave të kompjuterizuara |               |  |
|  | Trajtimi jo adekuat i dokumentacionit zyrtar dhe informacionit |  | 3 | 8 | 24 | Zbatimi dhe monitorimi i Kodit të Etikes | Njësia e Burimeve Njerëzore  | Në vazhdimësi |  |

### FUSHAT E VEÇANTA TË RREZIKUT

| Registrimi i rrezikut |                               |   | Vlerësimi dhe matja e rrezikut                             |        |         |                      | Veprimi ndaj rrezikut   |   |                   |
|-----------------------|-------------------------------|---|--|--------|---------|----------------------|---|---|-------------------|
| Nr.                   | Fusha e rrezikut              | Përshkrimi i Rrezikut   | Masat ekzistuese të kontrollit                             | Gjasat | Ndikimi | Vlerësimi i rrezikut | Masat e propozuara përvogëlimin / eliminimin e rreziqeve  | Njësia/zyrtari i përgjegjës                                   | Afat i realizimit |
| 1.                    | <b>AUDIT IMI I BREND SHËM</b> | Mungesa e planifikimit të auditimit të bazuar në rrezik dhe auditimeve rast pas rasti | Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës | 2      | 8       | 16                   | Të sigurohet planifikim efektiv i auditimit i bazuar në rezultatet e vlerësimit të rrezikut dhe të monitorohet zbatimi i këtij plani si dhe të planifikohen masa përmirësuese në rast nevoje. | Kryetari i Komunës, Komisioni i auditimit, Njësia e auditimit | Në vazhdimësi     |
|                       |                               | Mungesa e mbikëqyrjes adekuate, profesionale mbi zbatimin e rekomandimeve             |  | 3      | 9       | 27                   | Të sigurohen auditime rast pas rasti përvërtetuar të gjeturat gjatë inspektimeve  | Kryetari i Komunës  | Në baza vjetore   |
|                       |                               |   |  |        |         |                      | Zhvillimi i një plani përvërtetuar të auditimit   | Grupi Punues  | Në vazhdimësi     |
|                       |                               |   |  |        |         |                      | Raportim i rregullt mbi zbatimin e  |   |                   |

|                     |  |   |   |   |    |  |   |  |
|---------------------|--|---|---|---|----|--|---|--|
|                     |  |   |   |   |    | rekomandimeve<br>të auditimit  |   |  |
|                     |  | Mungesa e koordinimit ndërmjet Njësisë së AB, Komisionit të Auditimit dhe Kryetarit |   | 3 | 8  | 24   | Të përmirësohet sistemi i komunikimit mes njësisë së auditimit të brendshëm dhe organeve të tjera komunale. | Kryetari i Komunës, Njësia e AB, Komisioni i Auditimit |
|                     |  | Mungesa e kapaciteteve njerëzore brenda Njësisë së Auditimit                        |   | 6 | 9  | 54   | Rekrutimi i stafit të mjaftueshëm përfunksionimin adekuat të Njësisë së Auditimit                           | Njësia e Burimeve Njerëzore                            |
| 2. PROKURIMI PUBLIK | Përgatitje joefikase e specifikimeve të tenderit                     | Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës                          | 6 | 9 | 54 | Rritja e kapaciteteve përpërgatitjen e specifikimeve të tenderit duke marrë parasysh kriteret përmos diskriminim dhe duke siguruar qasje të barabartë. | Njësia e prokurimit dhe Njësia e Burimeve Njerëzore   | Në vazhdimësi  |
|                     |  |   |   |   |    | Organizimi i trajnimeve dhe punëtorive përkatëse përfasonin për personelin për prokurimin publik   | Njësia e prokurimit dhe Njësia e Burimeve Njerëzorë   | Në vazhdimësi  |
|                     | Mos transparenca dhe mbikëqyrja e pa mjaftueshme e prokurimit publik |   | 3 | 8 | 24 | Publikimi i Planit të Prokurimit në ueb faqen e komunës  | Njësia e prokurimit   | Pas miratimit të planit të prokurimit                  |
|                     |  |   |   |   |    | Të caktohen auditime pas prokurimit dhe dhënieve së kontratës përtenderë përtirishkuar respektimin e standardeve të                                    | Kryetari i Komunës, Njësia e Auditimit të Brendshëm.  | Në vazhdimësi  |

|    |   |   |  |        |  |   |                                  |
|----|---|---|--|--------|--|---|----------------------------------|
|    |   |   |  |        | specifikuara procedurale   |   |                                  |
|    |   |   |  |        | Të kufizohen mundësitë për komunikim me ofertuesit duke krijuar protokoll të qartë për komunikimin me ofertuesit dhe duke krijuar pikat qarta të kontaktit | Kryetari i Komunës dhe Njësia e prokurimit  | Në vazhdimësi                    |
|    |   | Menaxhimi joefikas i kontratave/projekt eve   |  | 7 9 63 | Krijimi i Sektorit për Menaxhimin e Projekteve dhe Trajnimi i personelit për menaxhimin e kontratave/projekt it  | Kryetari i Komunës, Kuvendi Komuna, Njësia e prokurimit dhe Njësia e Burimeve Njerëzore | Në vazhdimësi                    |
| 3. | <b>ZHVIL LIMI EKONOMIK LOKAL DHE BUJQËSIA</b> | Mungesa apo mos rishikimi dhe përditësimi i dokumenteve strategjike për zhvillim ekonomik lokal | Ligjet, aktet nënligjore; dhe aktet e brendshme të komunës | 4 9 36 | Hartimi, rishikimi dhe përditësimi si dhe miratimi i dokumenteve strategjike për zhvillim ekonomik të komunës  | Drejtoria për Zhvillim Ekonomik   | Deri në tremujorin e Dytë 2024   |
|    |   | Qëllimet dhe prioritetet e zhvillimit ekonomik të komunës të paqarta dhe jo-transparente.       |  | 6 8 48 | Rishikimi i prioriteteve të zhvillimit ekonomik të komunës   | Kryetari i Komunës, Drejtoria për Zhvillim Ekonomik                                     | Deri në tremujorin e katërt 2024 |
|    |   |   |  |        | Të sigurohet pjesëmarja e të gjitha palëve relevante gjatë hartimit dhe caktimit të prioriteteve të zhvillimit komunal.                                    |   |                                  |

|    |                                 |   |   |              |  |   |                 |
|----|---------------------------------|---|---|--------------|--|---|-----------------|
|    |                                 | Kritere jo të qarta dhe transparencë e pa mjaftueshme në ndarjen e subvencioneve për zhvillim e bujqësisë dhe sektorëve tjera |   | 1<br>9<br>9  | Të zhvillohet rregullativa e brendshme duke përcaktuar kritere dhe procedura të qarta për ndarjen e subvencioneve dhe për të parandaluar vendime arbitrale dhe praktika korruptive | Drejtoria për Zhvillim Ekonomik   | Në baza vjetore |
|    |                                 | Kualifikimi i pamjaftueshëm i personelit për hartimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të dokumenteve për zhvillimin ekonomik lokal |   | 3<br>9<br>27 | Të sigurohet personel adekuat profesional për zhvillimin ekonomik lokal  | Kryetari i Komunës; Drejtoria për Zhvillim Ekonomik                                 | Në vazhdimësi   |
|    |                                 | Mbikëqyrja jo efikase mbi zbatimin e aktiviteteve të zhvillimit ekonomik lokal  |   | 3<br>9<br>27 | Të sigurohet trajnimi i stafit në fushën e zhvillimin ekonomik lokal   | Kryetari i Komunës; Drejtoria për Zhvillim Ekonomik dhe Njësie e Burimeve Njerëzore | Në vazhdimësi   |
|    |                                 | Mangësi në rregullativen e brendshme që lidhet me fushën e planifikimit urban dhe rural                                       | Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës dhe planet rregullative urbane | 4<br>9<br>36 | Hartimi, miratimi dhe zbatimi i Planit Zhvillimor dhe të Hartave Zonale  | Drejtoria për Urbanizëm dhe Mbrojtje të Mjedisit dhe Kryetari i Komunës,            |                 |
| 4. | PLANI FIKIM I URBA N DHE RURA L | Zbatim jo i plotë i rregullatives së brendshme që lidhen me fushën e  |   | 5<br>9<br>45 | Të rritet mbikëqyrja e zbatimit të   | Drejtoria për Urbanizëm dhe Mbrojtje të Mjedisit                                    | Në vazhdimësi   |

|    |   |  |   |               |  |  |                                      |
|----|---|--|---|---------------|--|--|--------------------------------------|
|    |   | planifikimit urban<br>dhe rural  |   | 5<br>8<br>40  | rregullatives së<br>brendshme<br><br>Të sigurohet<br>trajnimi i stafit në<br>fushën e<br>planifikimit urban<br>dhe rural | dhe Njësia e<br>Burimeve<br>Njerëzore  |                                      |
|    |   | Mbikëqyrja jo<br>efikase mbi<br>zbatimin e<br>aktiviteteve të<br>planifikimit urban<br>dhe rural |   |               | Kontrollimi dhe<br>raportimi i<br>rregullt për<br>zbatimin e<br>aktiviteteve të<br>planifikimit urban<br>dhe rural       | Kryetari i<br>Komunës,<br>Drejtoria për<br>Urbanizëm<br>dhe Mbrojtje<br>të Mjedisit                |                                      |
| 5. | <b>STAN<br/>DARD<br/>ET E<br/>NDËR<br/>TIMIT<br/>DHE<br/>KONT<br/>ROLLI</b> | Mungesa e<br>kontrolleve<br>konsistente mbi<br>ndërtimet (vend<br>punishtet)                     | Ligjet,<br>aktet<br>nënligjore;<br>aktet e<br>brendshme<br>të komunës<br>dhe planet<br>rregullative<br>urbane | 7<br>9<br>63  | Shtimi i<br>kontrolleve në<br>vendet e<br>ndërtimit, me<br>qëllim të ndalimit<br>me kohë të<br>ndërtimeve pa<br>leje.    | Kryetari i<br>Komunës,<br>Drejtoria për<br>Urbanizëm<br>dhe Mbrojtje<br>të Mjedisit                | Në<br>vazhdimësi                     |
|    |   | Mungesë e stafit<br>adekuat për<br>kontrollimin e<br>ndërtimeve                                  |   | 3<br>10<br>30 | Të sigurohet<br>personel adekuat<br>profesional për<br>planifikim urban<br>dhe rural                                     | Drejtoria për<br>Urbanizëm<br>dhe Mbrojtje<br>të Mjedisit  | Deri në<br>tremujorin<br>e dyte 2024 |
|    |   |  |   |               | Të sigurohet<br>trajnimi i stafit në<br>fushën e<br>planifikimit urban<br>dhe rural                                      | Drejtoria për<br>Urbanizëm<br>dhe Mbrojtje<br>të Mjedisit<br>dhe Njësia e<br>Burimeve<br>Njerëzore | Në<br>vazhdimësi                     |
| 6. | <b>INSPE<br/>KTIM<br/>ET</b>  | Mungesa e<br>planifikimit të<br>duhur të<br>inspektimeve   | Ligjet,<br>aktet<br>nënligjore;<br>aktet e<br>brendshme<br>të komunës   | 3<br>7<br>21  | Të sigurohet plani<br>vjetor i<br>inspektimeve për<br>çdo fushë duke u<br>bazuar në<br>vlerësimin e<br>trezikut.         | Drejtoria për<br>Punë<br>Inspektuese   | Në<br>vazhdimësi                     |

|    |                   |   |  |        |        |          |  |   |                                 |
|----|-------------------|---|--|--------|--------|----------|--|---|---------------------------------|
|    |                   | Mungesa e kapaciteteve profesionale të inspektorëve   |  | 5<br>3 | 8<br>8 | 40<br>24 | Organizimi i trajnimeve profesionale për inspektoret   | Drejtoria e inspektiveve, Njësia e Burimeve Njerëzore                 | Në vazhdimeve                   |
|    |                   | Numër i pamjaftueshëm i inspektorëve  |  |        |        |          | Të sigurohet numër i mjaftueshëm i inspektorëve nga personeli i brendshëm i komunës ose punësime të reja                                   | Drejtoria e inspektiveve, Njësia e Burimeve Njerëzore                 | Deri në tremujorin e katër 2024 |
| 7. | ARSI MI PUBLIK    | Planifikimi i shërbimeve arsimore jo adekuat dhe i paefektshëm  | Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës   | 3<br>3 | 9<br>8 | 36<br>24 | Të sigurohet planifikim i shërbimeve arsimore bazuar në nevojat aktuale  | Drejtoria e Arsimit   | Deri në tremujorin e tretë 2025 |
|    |                   | Inspektimet e pamjaftueshme të procesit mësimor   |  |        |        |          | Të hartohet plani i inspektiveve dhe mbikëqyrja e zbatimit të tij  | Drejtoria e Arsimit   | Në vazhdimesi                   |
| 8. | SHËN DETI PRIM AR | Hapësira dhe Infrastruktura shëndetësore o efikase në ofrimin e shërbimeve shëndetësore.                      | Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës si dhe planet dhe strategjite në shëndetësi | 5<br>3 | 7<br>9 | 35<br>36 | Rishikimi dhe revidimi i prioriteteve për përmirësime në infrastrukturë dhe sigurimin e hapësirave të nevojshme për shërbime shëndetësore. | Drejtoria për Shëndetësi dhe Mirëqenie Sociale                        | Në vazhdimesi                   |
|    |                   | Mangësi në rregullativen e brendshme lidhur me ofrimin e shërbimeve shëndetësore dhe zbatimi jo i plotë i saj |  |        |        |          | Të rishikohet rregullativa e brendshme me qëllim të përmirësimit dhe plotësimit.   | Drejtoria për Shëndetësi dhe Mirëqenie Sociale                        | Deri në tremujorin e dytë 2025  |
|    |                   |   |  |        |        |          | Të shtohet kontrolli i zbatimit të rregullatives.  | Drejtoria për Shëndetësi dhe drejtuesit e institucioneve shëndetësore | Në vazhdimesi                   |

|    |   |   |  |          |          |           |   |  |               |
|----|---|---|--|----------|----------|-----------|---|--|---------------|
| 9. | <b>SHËR<br/>BIME<br/>T<br/>PUBLI<br/>KE</b> | Efikasitetit, efektivitetit, cilësia dhe transparencës jo e kënaqshme në ofrimin e shërbimeve publike | Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës si dhe planet dhe strategjitë në shëndetësi | <b>5</b> | <b>8</b> | <b>40</b> | Të zhvillohen aktet nënligjore si dhe qartësimi i procedurave për lejet për shërbimet përkatëse publike.  | Drejtoria përkatëse për shërbime publike dhe licencimin e tyre           | Në vazhdimësi |
|    |   |   |  |          |          |           | Të krijohen aplikacione elektronike për shërbimet publike që mund të ofrohen në mënyre elektronike apo të ofrohen ato shërbime përmes platformës E-KOSOVA   | Drejtoria për Administratë dhe njësia e TIK-ut                           | Në vazhdimësi |
|    |   |   |  |          |          |           | Të zvogëlohet mundësia e kontakteve mes palëve të interesuara dhe zyrtarit që merr vendim (vendimi të merret nga zyrtari profesional, ndërsa pagesa dhe dërgimi i vendimit të bëhet në zyrat pritëse nga zyrtari tjetër | Mbikëqyrësi i shërbimeve publike   | Në vazhdimësi |
|    |   |   |  |          |          |           | Të rritet profesionalizmi i stafit përmes trajnimeve, shkëmbimit të përvojave, punëtorive   | Drejtoria përkatëse për Shërbime Publike dhe Njësia e Burimeve Njerëzore |               |

|     |  |   |  |   |   |    |   |                   |               |
|-----|--|---|--|---|---|----|---|-------------------|---------------|
| 10. | <b>KOMUNIKIMI ME TË JASHTME TË INTERESIT</b> | Mungesa e transparencës dhe konsultimeve me palë të jashtme të interesit gjatë hartimit të rregulloreve dhe buxheteve komunale              | Ligjet, aktet nënligjore; aktet e brendshme të komunës | 2 | 8 | 16 | Të rritet transparenca dhe të merren masa për konsultime me palë të jashtme të interesit gjatë zhvillimit të rregulloreve komunale dhe të buxhetit (postimi i projekt-rregulloreve në ueb faqe, iniciimi i diskutimeve publike, fokus grupe etj.) | Zyra për Informim | Në vazhdimësi |
|     |  | Mungesa e partneritetit me shoqërinë civile në fushën e anti-korrupsionit dhe bashkëpunimit me komunitetin e bizneseve                      |  | 5 | 9 | 45 | Të zhvillohen partneritete me shoqërinë civile në fushën e anti-korrupsionit duke themeluar grupe pune teknike për menaxhimin e riskut në fushat e ndjeshme dhe të brishta ndaj korrupsionit dhe të sigurohet përfshirja e OJQ-ve.                |                   |               |
|     |  | Të forcohen mekanizmat e konsultimeve me bizneset përmes takimeve periodike konsultative  |  |   |   |    |   |                   |               |
|     |  | Të rritet rrjedha e informacionit drejt medias dhe publikut lidhur me parandalimin e korrupsionit dhe të aktiviteteve të luftës kundër tij. |  |   |   |    |   |                   |               |