

**Republika e Kosovës**

**Republika Kosova/Republic of Kosovo**

**Kuvendi Komunal Dragash/Skupština Opštine Dragaš/Dragas Municipality**

OPŠTINSKI-PLAN INTEGRITETA

2023 - 2026

OPŠTINA DRAGASH

Dragash, 2022

**Sadržaj**

1.[Deklaracija integriteta 3](#_Toc85704579)

[Uvod 5](#_Toc85704580)

[PLAN INTEGRITETA 5](#_Toc85704581)

[Principi upravljanja integritetom 7](#_Toc85704582)

[Rukovođstvo 7](#_Toc85704583)

[Uključenost osoblja 7](#_Toc85704584)

[Sistemski pristup 7](#_Toc85704585)

[Ciljevi plana integriteta 7](#_Toc85704586)

[Proces izrade plana integriteta 8](#_Toc85704587)

[Faze izrade plana integriteta 8](#_Toc85704588)

[Metodologija procene rizika 9](#_Toc85704589)

[Matrica procene rizika 9](#_Toc85704590)

[Opšta procena rizika 10](#_Toc85704591)

[Praćenje sprovođenja plana integriteta i izveštavanje 11](#_Toc85704592)

[Oblasti rizika 12](#_Toc85704593)

[Opšte oblasti rizika 12](#_Toc85704594)

[Specifične oblasti rizika 13](#_Toc85704595)

# Deklaracija o integritetu

Ova deklaracija ima za cilj da pruži sveobuhvatnu deklaraciju koja opisuje politike, procedure i operativne mere za demonstriranje integriteta, etike, organizacione kulture, transparentnosti i odgovornosti. Deklaracija je zasnovana na Zakonu o lokalnoj samoupravi, Strategiji lokalne samouprave i drugim opštinskim regulatornim aktima.

Ovaj plan Integriteta ima za cilj da doprinese izgradnji profesionalne i modernizovane opštinske uprave, održivom lokalnom društveno-ekonomskom razvoju, sa ciljem poboljšanja blagostanja građana kroz pružanje efikasnih i kvalitetnih usluga za sve.

Kroz plan integriteta, promoviše se lokalna demokratija kako bi opština ispunila svoje ciljeve i suočila se sa ekonomskim, društvenim i političkim izazovima.

Plan integriteta je takođe usklađen sa strateškim obavezama, definisanim Kosovskom strategijom protiv korupcije i Akcionim planom protiv korupcije 2021-2023, koji predviđaju ključnu ulogu opština u razvoju i implementaciji okvira integriteta.

Profesionalizam, efikasnost, efektivnost, organizaciona kultura, odgovornost i transparentnost u odnosu prema građanima će uticati na to da integritet i etiku pretvorimo u ključne stubove našeg sistema upravljanja.

Obavezujemo se da opština Dragash, sa svom iskrenošću i posvećenošću, mora dalje da razvija kapacitete opštine i našeg osoblja, da efikasno odgovori na sve izazove u vezi sa integritetom, kao i da na adekvatan način upravlja rizicima mnogih i raznovrsnih pitanja. integriteta sa kojim se suočavamo.

Planom integriteta, sistematski i sveobuhvatno ćemo sprovoditi standarde, principe i ciljeve u prevenciji korupcije i drugog nezakonitog i neprofesionalnog ponašanja. Identifikovanjem rizika, planiranjem i sprovođenjem adekvatnih mera jačamo integritet i antikorupcijsku kulturu u radu organa opštinske uprave. Planom integriteta otklanjamo uzroke korupcije koji omogućavaju jačanje vladavine prava i poverenja građana.

Razumemo da, da bi bilo uspešno, upravljanje rizikom integriteta ne bi trebalo da bude jednokratna vežba, nego stalan proces koji podržava razvoj i sprovođenje Plana integriteta. Stoga smo posvećeni ne samo sprovođenju planiranih mera, već i nastojanju da upravljanje rizikom integriteta integrišemo u organizacionu kulturu opštine na održiv način. Svi smo mi odgovorni za efikasno sprečavanje, blagovremeno otkrivanje i istragu korupcije, prevare ili bilo kojeg drugog narušavanja integriteta u opštini.

Integritet je izbor da kao pojedinci, kao organizacija i kao javna institucija zastupamo interese građana, da se stalno pridržavamo etičkih i profesionalnih standarda i da postupamo u skladu sa demokratskim principima, zakonima i propisima koji su na snazi.

Stoga verujemo da će ovaj plan integriteta biti pomoć́ u borbi protiv korupcije, u stvaranju organizacione kulture rada i poštovanja etičkog kodeksa, kako bi građani mogli da vrate poverenje u rad Opštine Dragash, te izražavamo odgovarajuću spremnost i posvećenost za sve napore na jačanju i kontinuiranom unapređenju sistema upravljanja integritetom u okviru Opštine.

 **Bexhet Xheladini**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **Predsednik opštine**

#

# Uvod

U skladu sa zakonima na snazi i „Državnom strategijom protiv korupcije“ koja obavezuje sve institucije da izrade i odobre planove integriteta, Opština Dragash je izradila i usvojila Plan integriteta za period Januar 2023- Decembar 2026.

Plan integriteta je alat za uspostavljanje i verifikaciju integriteta opštine i dokumentovani je proces za procenu nivoa ranjivosti opštine i njene izloženosti neetičkim praksama i korupciji. Plan je operativni dokument koji obezbeđuje mere zasnovane na riziku za postizanje ciljeva integriteta opštine.

Plan ponavlja posvećenost Opštine Dragash da poveća i ojača postojeće operativne kontrole u ​​svim aktivnostima, fokusirajući se na pružanje efikasnih, transparentnih i usluga orijentisanih prema građanima. Plan opisuje mere zasnovane na riziku za postizanje ciljeva Opštine i jačanje vladavine prava, kao i profesionalnih vrednosti i standarda.

# PLAN INTEGRITETA

Plan integriteta je strateški i operativni dokument koji se smatra važnim sredstvom za jačanje institucionalnog integriteta. Ovaj plan se shvata kao direktno poštovanje moralnih vrednosti, profesionalnih standarda i važećih normativnih pravila. Takođe, plan predviđa mere zasnovane na riziku za postizanje ciljeva integriteta opštine.

**Plan integriteta omogućava:**

* Identifikacija relevantnih rizika od korupcije u različitim oblastima rada u opštini;
* Procena svakog rizika koji može predstavljati rizik od korupcije za opštinu; I
* Određivanje mera za sprečavanje ili otklanjanje rizika od korupcije i drugog neprofesionalnog ponašanja.

**Plan integriteta će značajno doprineti::**

* Povećanje mogućnosti za opštinu da postigne svoje organizacione ciljeve, predlažući proaktivno upravljanje rizikom integriteta. Ovo će poboljšati organizacionu otpornost na korupciju i smanjiti mogućnosti za korupciju;
* Fokusiranje na prioritete, zasnovano na identifikaciji i proceni rizika koji će pomoći opštini da efektivno raspodeli raspoložive antikorupcijske resurse, koji će se koristiti na najbolji mogući način;
* Poboljšanje operativnih kontrola protiv kršenja integriteta koje će povećati efektivnost, efikasnost i transparentnost svih procesa, uključujući pružanje usluga građanima;
* Održavanje sistema za osiguranje usklađenosti sa zakonskim i proceduralnim zahtevima i standardima;
* Stvaranje povoljnog unutrašnjeg ambijenta protiv korupcije kroz ciljanu obuku i podizanje svesti, kao i podsticanje su odgovornosti svih zaposlenih u procesu izrade, sprovođenja i praćenja planova integriteta;
* Povećanje poverenja opštinskih službenika i spoljnih zainteresovanih strana u posvećenost integritetu koju je demonstrirala opština.

Sprovođenjem ovog plana, opština će biti u boljoj poziciji da obezbedi delotvornu, efikasnu, transparentnu i etičku isporuku planiranih rezultata, uključujući i poboljšane javne usluge građanima i interesnim grupama. Takođe, opština će biti u boljoj poziciji da obezbedi efikasnost, efektivnost, transparentnost i etičnost u postizanju planiranih rezultata, uključujući bolje usluge za građane i povećanje zadovoljstva građana i interesnih grupa.

Plan se oslanja na rezultate sveobuhvatnog planiranja integriteta i procesa procene rizika koji sprovodi opština. Proces je uključio identifikaciju slabih tačaka opštine u slučajevima narušavanja integriteta i njihovu procenu uzimajući u obzir materijalnu i nematerijalnu štetu prouzrokovanu odgovarajućim potencijalnim kršenjima i verovatnoću da do takvih događaja može doći, s obzirom na trenutni organizacioni otpor dokazan u propisima, procedurama, kodeksima, praksi i uključenosti zaposlenih.

Plan se oslanja na rezultate sveobuhvatnog planiranja integriteta i procesa procene rizika koji je opština Dragash uradila u periodu 2022-2026. Proces je uključio identifikaciju slabih tačaka opštine u slučajevima kršenja integriteta i njihovu procenu uzimajući u obzir (1) materijalnu i nematerijalnu štetu prouzrokovanu odgovarajućim potencijalnim povredama i (2) verovatnoću da će ovi događaji desiti s obzirom na trenutni organizacioni otpor dokazan relevantnim propisima, procedurama, kodeksima, praksama i angažovanjem osoblja.

# Principi upravljanja integritetom

## Rukovodstvo

Viši menadžment mora vidljivo pokazati aktivnu posvećenost integritetu zasnovanu na dokazima. To bi od njih zahtevalo da vode proces od samog početka, kroz razvoj politike integriteta i etičkih kodeksa. Veoma je važno da ova posvećenost bude kontinuirana i da je dobro razumeju i vide svi zaposleni i zainteresovane strane.

## Uključenost osoblja

Učešće celokupnog osoblja je veoma važno u primeni i uspehu sistema upravljanja i integriteta. Međutim, uključivanje značenja fabule zahteva obrazovanje i obuku, a neophodno je unaprediti integritet, svest i okruženje okruženja. Efikasna komunikacija i interno i eksterno, a koordinacije su važne za uspeh tima, tako da sve uključene strane dobiju i zadrže isto razumevanje projekta toko njegovog sprovođenja.

## Sistemski pristup

Identifikovanje potencijalnih oblasti korupcije i upravljanje povezanim procesima kako bi se osigurao integritet zahteva sistemski pristup. Ovo zahteva od opština da obrate pažnju na sve jedinice i analiziraju odnos i međuzavisnost između njih. Tako nešto se postiže u okviru radne grupe u Opštini.

# Ciljevi plana integriteta

Osnovni cilj plana integriteta je povećanje i organizovanje napora i resursa za progresivno i sistematično sprečavanje/eliminisanje uzroka i destruktivnih efekata korupcije i neetičkog ponašanja u opštini.

Specifični ciljevi su:

* Obezbeđivanje sveobuhvatnog mehanizma, gde se svi pojedinci i jedinice u Opštini, kao i građani, mogu uključiti u borbu protiv korupcije i neetičkog ponašanja u radu organa opštinske uprave.
* Povećati svest građana o opasnostima od korupcije i senzibilizovati građane i preduzeća o njihovoj ulozi u sprečavanju/eliminisanju korupcije i neetičkog ponašanja.
* Unapređenje i jačanje mehanizama za prijavljivanje slučajeva korupcije i neetičkog ponašanja u Opštini.
* Povećana efikasnost u pružanju opštinskih usluga.
* Stvaranje i održavanje partnerstava u borbi protiv korupcije i neetičkog ponašanja.

# Proces izrade plana integriteta

Plan integriteta je dokument kojim se ocenjuje radni integritet, institucionalni integritet, usklađenost i način delovanja ustanove i njenih zaposlenih kroz samo procenu izloženosti rizicima, nastanku i razvoju korupcije i/ili drugog neprihvatljivog etičkog i profesionalnog ponašanja.

Plan integriteta se uglavnom sastoji od:

* Registracija identifikovanih i procenjenih rizika za sve oblasti poslovanja Opštine.
* Definisanje mera za unapređenje integriteta koje detaljno opisuje sve mere koje treba sprovesti u cilju smanjenja rizika integriteta, kao i relevantne vremenske okvire i organizacione odgovornosti za sprovođenje mera.

Prilikom izrade Plana integriteta procenjuju se rizici integriteta za sve oblasti delovanja Opštine. Svo opštinsko osoblje ima mogućnost da učestvuje u proceni rizika u oblastima delovanja Opštine i da predlaže mere za unapređenje integriteta i ukupnog kvaliteta upravljanja kao i pružanja usluga.

## Faze izrade Plana integriteta

Izrada Plana integriteta sastoji se od nekoliko faza i to:

* **Pripremna faza** – Predsednik opštine osniva radnu grupu; utvrđuje strukturu radne grupe i njenog rukovodioca, može delegirati službenika da vodi grupu; Predsednik opštine imenuje koordinatora za izradu plana integriteta; Radna grupa je prikupila potrebne informacije za izradu Plana integriteta, kao i informisanje svih zaposlenih o značaju Plana integriteta.
* **Faza procene rizika integriteta** - u ovoj fazi koordinator zajedno sa radnom grupom analizira prikupljenu dokumentaciju (zakonska i podzakonska akta koja se primenjuju na rad opštinske uprave; opis poslova i delokrug svake opštinske jedinice) kao i proces za donošenje odluka i pružanje usluga. Na osnovu analize postojećeg stanja utvrđuje područja rizika i vrši identifikaciju i procenu rizika.
* **Faza utvrđivanja prioriteta i predlaganja mera za unapređenje integriteta** – ova faza obuhvata određivanje prioriteta za intervenciju, određivanje mera za sprečavanje/eliminisanje rizika i odgovornosti za sprovođenje.
* **Faza praćenja i izveštavanja plana integriteta** – obuhvata redovno praćenje, posmatranje i evidentiranje aktivnosti koje se dešavaju u Planu integriteta i proces prikupljanja informacija o svim aspektima sprovođenja Plana integriteta. U međuvremenu, izveštavanje omogućava da se prikupljene informacije koriste u donošenju odluka koje unapređuju sprovođenje ciljeva Plana integriteta.

## Metodologija procene rizika

Procena rizika podrazumeva rangiranje najvećih rizika na vrhu liste, koji predstavljaju suštinske efekte na integritet opštine i mogu ugroziti efikasnost, pouzdanost i spoljni imidž opštine. Ovo bi trebalo da bude osnova za određivanje mera upravljanja rizikom. Stoga su prioriteti postavljeni tako da se ograničeni resursi dostupni za lečenje mogu postaviti tamo gde se smatraju najpotrebnijim. Generalno, rizici kategorisani kao manji su u skladu sa standardima preuzimanja rizika i ne nameću potrebu za dodatnim merama lečenja, ali zahtevaju praćenje efikasnosti postojećih mera lečenja/kontrole. S druge strane, veliki rizici zahtevaju hitan tretman uz adekvatne mere.

Nakon utvrđivanja dva parametra, verovatnoće nastanka rizika i posledica (uticaja) nastalog rizika, radna grupa mora da utvrdi nivo rizika za sve identifikovane i procenjene rizike, koristeći Matricu rizika. Konačni nivo rizika se utvrđuje na osnovu matrice rizika kao kombinacije verovatnoća i posledica.

## Matrica procene rizika

Matrica za procenu rizika omogućava brzo izračunavanje rizika na terenu, aktivnosti opštine, identifikujući sve stvari koje mogu poći naopako i opisujući moguću štetu. To olakšava određivanje prioriteta pitanja i preduzimanje radnji i mera tamo gde je najpotrebnije da se teren, aktivnost Opštine održi na pravom putu.

Figura 1 . Matrica procene rizika

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Posledica / Uticaj**  | **Visok**  | 10 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Prosečan** | 7 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Nizak** | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |   |  |  |  |  |  |
| 1 | 2 | 3 |  4 | 5 |  6 |  7 | 8 | 9 |  10 |
| **Intenzitet rizika****(Verovatnoća X Uticaj)** | **Nizak** | **Prosečan** | **Visok** |
| **Probabilitet/** V**erovatnoća** |

Intenzitet rizika se dobija množenjem probabiliteta/verovatnoće sa posledicom/uticajem, koristeći matricu rizika, „uticaj (1-10) X posledica (1-10)“, prikazanu na gornjoj slici.

## Opšta procena rizika

Ukupna procena rizika od korupcije i drugih oblika narušavanja integriteta ocenjuje se od 1 do 100, kao u tabeli ispod:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nizak | Prosečan | Visok |
| 1 – 15 bodova | 16 - 48 | 49 - 100 |

 Rizik niskog intenziteta – mogućnost korupcije ili drugih oblika narušavanja integriteta je veoma mala zbog postojećih mera kontrole.

 Rizik srednjeg intenziteta – moguća je pojava korupcije ili drugih oblika narušavanja integriteta, ali kontrolne mere upravljaju ovim rizikom.

 Rizik visokog intenziteta – Korupcija ili drugi oblici narušavanja integriteta su već prisutni u procesu ili će se verovatno desiti.

# Praćenje sprovođenja plana integriteta i izveštavanje

Implementacija Plana integriteta će se kontinuirano pratiti uz pomoć́ relevantnih mehanizama, periodično revidirati i ažurirati u skladu sa relevantnim normativnim, institucionalnim, proceduralnim i kadrovskim razvojem u eksternom i unutrašnjem okruženju opštine.

Stalno praćenje implementacije je važno kako bi se osiguralo da su mere kontrole rizika i tretmana efikasne, kako u dizajnu tako i u radu, i da se procedure razumeju i da se plan integriteta poštuje.

Takođe, praćenje treba da utvrdi da li su mere koje se koriste za rešavanje rizika integriteta proizvele planirane efekte, da li su otkrile promene u spoljašnjem i unutrašnjem kontekstu, uključujući promene u samom riziku, promene koje zahtevaju reviziju tretmana rizika i prioriteta, kao i da li su identifikovane koje lekcije treba naučiti za buduće planiranje.

Redovno izveštavanje obezbeđuje da se realizacija Plana odvija u skladu sa planom i da se ostvare planirani rezultati. Takođe, nakon sačinjavanja izveštaja o sprovođenju plana integriteta, izveštaj se mora uputiti na raspravu Skupštini opštine.

U cilju obezbeđivanja sprovođenja Plana integriteta, kreiraju se mehanizmi za praćenje i izveštavanje o sprovođenju Plana integriteta, i to:

1. ***Radna grupa*** - imenuje se odlukom Predsednika opštine i odgovoran je za:
* unapređenje integriteta u Opštini i preduzimanje mera za sprečavanje korupcije, sukoba interesa i drugih oblika neetičkog ponašanja;
* izrada Plana integriteta opštine;
* priprema programa za izradu plana integriteta;
* obezbeđuje da je Plan integriteta u skladu sa važećim zakonima, standardima rada, metodama procene integriteta i metodama popravke;
* razvijanje sistematskog, sveobuhvatnog i integrisanog pristupa rizicima;
* predlaganje neophodnih mera za otklanjanje i sprečavanje korupcije, sukoba interesa i drugih oblika neetičkog ponašanja;

Mandat radne grupe ističe nakon izrade opštinskog plana integriteta. Predsednik opštine osniva novu radnu grupu u zavisnosti od procene potreba.

1. ***Koordinator integriteta -*** imenuje se odlukom Predsednika opštine i odgovoran je za:
* priprema metodologije za praćenje Plana integriteta;
* izveštavanje o realizaciji Plana integriteta;
* prikuplja i analizira potrebnu dokumentaciju u vezi sa funkcionisanjem organa opštine, koja je osnova za procenu rizika i izradu Plana integriteta;
* prihvatanje i razmatranje informacija o situacijama, događajima i radnjama za koje postoji opravdano uverenje da predstavljaju mogućnost za nastanak i razvoj korupcije, sukoba interesa i drugih oblika neetičkog ponašanja;
* priprema i distribuira upitnik, kao i obavlja razgovore sa opštinskim osobljem, u cilju prikupljanja informacija za izradu Plana integriteta;
* u saradnji sa svim organizacionim jedinicama priprema izveštaje za sprovođenje plana integriteta;
* obezbeđivanje implementacije, ažuriranja i evaluacije na kontinuiranoj osnovi Plana integriteta, kao i standarda, obrazaca i procedura za podršku Planu integriteta;
* sastavlja periodične izveštaje za praćenje plana integriteta i izveštava predsedniku opštine

Koordinator takođe podržava radnu grupu u izradi i pripremi izveštaja za sprovođenje Plana integriteta. Koordinator preporučuje predsedniku da se sastane sa radnom grupom kad god to smatra potrebnim.

# Oblasti rizika

##

## Opšte oblasti rizika

Opšte oblasti rizika su:

* Vođenje i upravljanje;
* Politika ljudskih resursa, etičko i profesionalno ponašanje zaposlenih;
* Planiranje i finansijsko upravljanje;
* Komunikacija i informacije;
* Čuvanje i bezbednost podataka i dokumenata.

## Specifične oblasti rizika **[[1]](#footnote-1)**

Specifične oblasti rizika su:

* Interna revizija;
* Javne nabavke;
* Turizam i ekonomski razvoj;
* Urbanizam, urbano i ruralno planiranje;
* Građevinski standardi i kontrola;
* Inspekcija;
* Javno obrazovanje;
* Zdravlje;
* Javne usluge i licenciranje usluga;
* Komunikacija sa spoljnim zainteresovanim stranama;
* Geodezija i katastar;
* Kultura, omladina i sport;
* Poljoprivreda, šumarstvo i ruralni razvoj;
* Socijalna zaštita.

|  |
| --- |
| **OPŠTE OBLASTI RIZIKA** |
| **Registracija rizika** | **Procena i merenje rizika** | **Radnje protiv rizika** |
| **Br.** | **Oblast rizika**  | **Opis rizika**  | **Postojeće mere kontrole** | **Verovatnoća** | **Uticaj** | **Procena rizika** | **Predložene mere za smanjenje/eliminisanje rizika** | **Odgovorna jedinica/službenik** |  **Rok za implementaciju** |
| **1.** | **VOĐENJE I UPRAVLJANJE** | Razvojni ciljevi i prioriteti opštine su nejasni i netransparentni, kao i ne uključivanje svih relevantnih oblasti za razvoj opštine u Razvojni plan. | Zakoni i podzakonski akti; Periodični izveštaji; internim aktima opštine, Planom integriteta |  4 |    8 |    32 | Izrada metodologije za izradu Plana razvoja opštine i njegovo sprovođenje. | Predsednik opštine, Predsednik Skupštine, rukovodioci organa i rukovodioci opštinskih direkcija | Realizovano u roku od 6-9 meseci |
| Obezbeđivanje učešća predstavnika svih relevantnih oblasti kao i građana u izradi Plana razvoja opštine |
| Negativno javno mnjenje i gubitak poverenja javnosti u rad opštinske uprave i Skupštine opštine zbog nedovoljne transparentnosti |  3 |    7 |  21 | Ažuriranje informacija na sajtu opštine radi informisanja građana i medija o aktivnostima opštine | Predsednik opštine, Predsednik Skupštine, i rukovodioci opštinskih direkcija | Kontinuirano |
| Kontinuirano informisanje građana o procedurama za izradu i odobravanje akata od javnog interesa u cilju njihovog uključivanja u donošenje odluka | Predsednik opštine, Predsednik Skupštine, i rukovodioci opštinskih direkcija | Kontinuirano |
| Nedoslednost i nejasnoća nadležnosti u opštinskoj upravi | 3 |  7 | 21 | Revizija unutrašnje organizacije uprave kroz Uredbu o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta. | Predsednik opštine, Jedinica za kadrove, direktor Uprave, rukovodioci direkcija i rukovodioci sektora | Realizovano u roku od 9 meseci |
| Nejasno definisanje odgovornosti za praćenje i izveštavanje o sprovođenju Plana integriteta | 4 |  9 |  36 | Određivanje odgovornosti u pogledu praćenja i izveštavanja za sprovođenje Plana integriteta | Predsednik opštine i rukovodioci opštinskih organa, koordinator | Nakon usvajanja Plana Integriteta  |
| Ne praćenje i izveštavanje o implementaciji Plana integriteta | 6 |  9 |  54 | Da redovno prati i izveštava o sprovođenju Plana integriteta | Relevantni mehanizmi utvrđeni odlukom načelnika opštine | Svaka tri meseca  |
| Pregledati nivo implementacije i ažurirajte mere za poboljšanje. | Menadžer za integritet, koordinator i radna grupa za integritet. | Svaka šest meseca |
|  | **Sukob interesa** | Ne postoje interna pravila u vezi sa nekompatibilnošću funkcija | Zakoni i podzakonski akti; Periodični izveštaji; internim aktima opštine, Planom integriteta | 5 | 9 | 45 | provođenje i praćenje etičkog kodeksa.Kodeks ponašanja, Etički kodeks državnih službenika sastavljen je tokom 2020. godine | Menadžer za integritet, koordinator i radna grupa za integritet. | Svaka šest meseca |
|  |  | Zakonodavstvo postoji, ali zaposleni sa njim nisu upoznati. |  | 6 | 8 | 48 | Obezbeđivanje dovoljnog nivoa znanja svih zaposlenih sa svim postojećim pravilima o neusklađenosti funkcije | Načelnik opštine i rukovodioci organa opštine, koordinator | Svaka šest meseca |
|  |  | Ne postoje aktivnosti za podizanje svesti ili obuka o nekompatibilnosti funkcije |  | 4 | 4 | 32 | Izrada plana obuke ikampanja odsvest o nespojivosti sa funkcijom | Načelnik opštine i rukovodioci organa opštine, koordinator | Svaka šest meseca |
|  | **Nekompatibilnost funkcija** | Ne postoje interna pravila koja se odnose na nekompatibilnost funkcija | Zakon o suzbijanju sukoba interesa. Izrada internih pravila za neusklađenost funkcija;Izmena postojećeg Kodeksa da pokrije sve oblasti zaštite integriteta. | 5 | 9 | 45 | Postoji organizaciona šema i odobrena organizaciona struktura za kompatibilnost funkcije.Postoji i zakon o suzbijanju sukoba interesa. | Predsednik opštine, Jedinica za kadrove, načelnici direkcija | Kontinuirano |
|  |  | Zakonodavstvo postoji, ali zaposleni sa njim nisu upoznati |  | 6 | 9 | 54 | Obezbeđivanje dovoljnog nivoa znanja svih zaposlenih sa svim postojećim pravilima o neusklađenosti funkcije | Načelnik opštine i rukovodioci organa opštine, koordinator | Kontinuirano |
|  |  | Ne postoje aktivnosti za podizanje svesti ili obuka o nekompatibilnosti funkcije |  | 5 | 7 | 30 | Dizajn plana obuke i kampanje podizanja svesti o nekompatibilnosti sa funkcijom. | Načelnik opštine i rukovodioci organa opštine, koordinator | Svaka šest meseca |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | **POLITIKA LJUDSKIH RESURSA, ETIČKO I PROFESIONALNO PONAŠANJE ZAPOSLENIH** | Ne popunjavanje radnih mesta adekvatnim i dovoljnim kadrovima | Zakoni, podzakonski akti; i interni akti opštine |  5 | 5 | 25 | Izrada i usvajanje Kadrovskog plana | Predsednik opštine, Jedinica za kadrove, načelnici direkcija | U septembru svake godine  |
| Nedovoljna profesionalnost i kompetentnost zaposlenih. | 4 | 5 | 20 | Primena principa zasluga pri zapošljavanju | Predsednik opštine, Jedinica za kadrove, načelnici direkcija | Kontinuirano |
| Analizirati potrebe za obuke | Jedinica za kadrove, načelnici direkcija i pretpostavljeni |
| Kontinuirano obučavanje zaposlenih |
| Da se ​​proceni uticaj održanih obuka |
| Nejasni, neadekvatni i neažurni opisi poslova zaposlenih | 5 |  6 | 30 | Sagledati i ujednačiti radne zadatke kao i njihovo usklađivanje sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta. | Predsednik opštine, Jedinica za kadrove, načelnici direkcija i načelnici sektora. | Realizuje se u roku od 9 meseci |
| 4 |  5 | 20 | Uskladiti opise poslova sa relevantnim radnim procesima i procedurama. | Jedinica za kadrove, načelnici direkcija i načelnici sektora. | Realizuje se u roku od 9 meseci |
| 3 | 5 | 15 | Ponovno dostaviti opis posla svim zaposlenima | Jedinica za ljudske resurse,svi zaposleni | Kontinuirano |
| Delegiranje opštinskog etičkog kodeksa svim opštinskim zvaničnicima, uključujući javne zvaničnike, izabrana i imenovana lica. | 1 | 1 | 2 | Izveštavanje o primeni Etičkog kodeksa za sve opštinske službenike, uključujući i javne službenike, izabrana i imenovana lica. | Predsednik opštine, Jedinica za kadrove, načelnici direkcija i načelnici sektora | Kontinuirano |
| Nedovoljna informisanost i svest o postojanju etičkog kodeksa za rukovodno osoblje i ostalo osoblje opštine | 3 |  2 | 6 | Distribucija Etičkog kodeksa svim opštinskim službenicima i organizovanje informativnih sastanaka sa sadržajem Kodeksa. | Predsednik opštine i skupštine, Jedinica za kadrove, načelnici direkcija i načelnici sektora | Kontinuirano |
| Neinformisanost i neprijavljivanje poklona građana zaposlenima u Opštini (član 17. i 18. Uredbe (CRK – br. 04/2015 o Kodeksu ponašanja u civilnoj službi Republike Kosovo) | 9 | 8 | 72 | Jedinica za kadrove kreira registar za evidentiranje poklona zaposlenih;Obavestite osoblje o pravilima primanja poklona. | Jedinica za kadrove, svi javni zvaničnici | Kontinuirano |
| Nedovoljan nivo svesti zaposlenih za prijavljivanje korupcije i drugih nezakonitih radnji u instituciji. | 8 | 8 | 64 | Osigurati održavanje redovnih sastanaka između menadžmenta i osoblja radi prezentacije i diskusije o mehanizmima za prijavu korupcije i drugih nezakonitih radnji. | Predsednik opštine i skupštine, načelnici direkcija i Jedinica za kadrove | Kontinuirano |
| 3 | 3 | 9 | Svi zaposleni državni službenici i oni koji budu primljeni, potpisuju izjavu o integritetu na osnovu koje će svaki javni službenik preuzeti odgovarajuću odgovornost. | Jedinica za kadrove, svi javni zvaničnici | Kontinuirano |
| Neadekvatno postupanje sa prijavama uzbunjivača i neuspeh u zaštiti identiteta i prava uzbunjivača. | 6 | 8 | 48 | Donošenje internog akta za registraciju prijava korupcije u ustanovi i njihovo postupanje, kao i zaštitu identiteta uzbunjivača. | Predsednik opštine i Skupštine i načelnici direkcija, odgovorni službenik | Kontinuirano |
|  |  | Osoblje ne poštuje standardeperformanse |  | 5 | 8 | 40 | Poboljšanje kontrole usklađenostistandardi odperformanse.Na godišnjem nivou vrši se evaluacija rada službenika | Predsednik opštine, načelnici direkcija i koordinatori sektora direkcija |  Kontinuirano |
|  |  | Radno vreme se ne poštuje |  | 6 | 8 | 48 | Jačanje kontrola za upravljanje radnim vremenom: tj. ispitivanje korišćenja sistema registracije radnog vremena, ad hoc radnje nadzora; sistem žalbi građana itd. Situacija pandemije je rezultirala čestim odsustvima osoblja na osnovu odluka IKSHPK Jačanje kontrola za upravljanje službenim putovanjima; osigurati da se sva službena putovanja obavljaju u skladu sa dobro definisanim prihvaćenim kriterijumima, budu transparentna i da se pridržavaju uslova. | Načelnik opštine i Skupštine i načelnici direkcija, odgovorni službenik | Kontinuirano |
|  |  | Nedostatak odgovarajućeg programa obuke za osoblje |  | 5 | 8 | 40 | Izrada odgovarajućeg programa za obuku kadrova; Obezbeđivanje efikasne obuke osoblja, na osnovu evaluacije rada zaposlenih na kraju godine n1% oblasti u kojima su najmanje ocenjeni. | Načelnik opštine i Skupštine i načelnici direkcija, odgovorni službenik | Kontinuirano |
|  | **Zabrana i ograničenja u pogledu prihvatanja poklona ili gostoprimstva** | Ne postoje interna pravila za primanje poklona | Kodeks ponašanja postoji, ali trebaje modifikovanZakon o sukobu interesa je predvideo ograničenja u pogledu poklona. | 6 | 6 | 36 | Izrada internih pravila za prijem poklona;Izmena postojećeg Kodeksa da pokrije sve oblasti zaštite integriteta. | Načelnik opštine i načelnici direkcija, odgovorni službenik | Kontinuirano |
|  |  | Zakonodavstvo postoji, ali zaposleni sa njim nisu upoznati |  | 6 | 8 | 48 | Obaveštavaju se zaposleni da pokloni moraju biti prijavljeni i registrovani. Obezbeđivanje dovoljnog nivoa znanja svih zaposlenih sa svim postojećim pravilima o prihvatanju poklona. | Načelnik opštine i načelnici direkcija, odgovorni službenik | Kontinuirano |
|  |  | Nema aktivnosti podizanja svesti iliobuka za primanje poklona |  | 5 | 8 | 40 | Izrada plana obuke i kampanje podizanja svesti o prihvatanju poklona i registraciji poklona ako se poklon prihvati. | Načelnik opštine i načelnici direkcija, odgovorni službenik | Kontinuirano |
|  |  | Ne postoji službenik za evidenciju poklona. |  |  |  |  | Imenovanje 1 službenika za vođenje evidencije poklona – prikupljanje podataka od direktora i sektora u vezi sa primljenim i prijavljenim poklonima. |  |  |
| **3.** | **PLANIRANJE I UPRAVLJANJE BUDŽETOM I FINANSIJAMA** | Neadekvatno planiranje godišnjeg budžeta opštine. | Zakoni, podzakonski akti i interni akti opštine | 5 |  8 | 40 | Osigurati učešće svih relevantnih strana tokom planiranja budžeta; | Predsednik opštine, načelnici direkcija i koordinatori sektora direkcija |  Kontinuirano |
| Organizacija relevantnih obuka i radionica za osoblje za planiranje budžeta | Predsednik opštine, Jedinica za ljudske resurse, budžet i obuka PJI |
| Neadekvatno i nedovoljno transparentno trošenje budžeta | 4 | 8 | 32 | Izrada i usvajanje izveštaja i plana rashoda | Predsednik opštine i svi direktori opštinskih direkcija | Nakon usvajanja godišnjeg budžeta |
| Redovno izveštavanje o budžetskim rashodima. | Direkcija za privredu i finansije | Kontinuirano  |
| Objavljivanje plana rashoda na opštinskoj ueb stranici | Jedinica za informacije |
| Osigurati eksterni nadzor nad izvršenjem budžeta formiranjem komisije sastavljene od predstavnika opštine i NVO posmatrača za praćenje izvršenja budžeta. | Predsednik opštine i Direkcija za privredu i finansije | Svaki mesec |
| Redovno izveštavanje o rashodima budžeta i realizaciji budžeta | Direkcija za privredu i finansije | Kontinuirano |
| Neefikasan popis i registracija opštinske imovine |  7  |  8  | 56   | Ažurirati interni registar imovine opštine | Direkcija za privredu i finansije | Kontinuirano |
|  |  | Unutrašnje kontrole za planiranje budžeta su slabe | Zakoni, podzakonski akti; i internim aktima opštine | 4 | 9 | 36 | Unapređenje internih kontrola za planiranje budžeta - primena budžetskih saslušanja, sastanaka sa zainteresovanim stranamaTokom 2022. godine održani su sastanci za javna saslušanja sa građanima i određenim interesnim grupama. | Direkcija za privredu i finansije | Kontinuirano |
|  |  | Nedostatak kontrole budžetskih rashoda | Zakoni, podzakonski akti; i internim aktima opštine | 8 | 8 | 64 | Raspodela i trošenje sredstava vrši se po petocifrenim šiframa - situacija sa pandemijom uticala je da nivo rashoda bude manji prema planu. | Direkcija za privredu i finansije | Kontinuirano |
|  |  | Nedostatak nadzora građana | Zakoni, podzakonski akti; i internim aktima opštine | 8 | 8 | 64 | Povećane mogućnosti za nadzorgrađana, podstičući njihovo učešćegrađani/privrede/NVO u praćenju izvršenja budžeta; Organizovanje javnih rasprava/foruma za informisanje građana o izvršenju budžeta, objavljivanje periodičnih izveštaja o izvršenju budžeta u odgovarajućem trenutku.Opština dva puta godišnje organizuje javne rasprave sa građanima. | Gradonačelnik i Direkcija za privredu i finansije | Kontinuirano |
| **4.** | **ČUVANJE I BEZBEDNOST PODATAKA I DOKUMENTACIJE** | Nedovoljna sigurnost podataka u sistemima informacionih tehnologija i njihovo korišćenje u nezvanične svrhe | Zakoni, podzakonski akti i interni akti opštine. |  4 |  9 |  36 | Izrada i odobravanje procedure rada za procese koji se sprovode kroz sisteme informacionih tehnologija | Predsednik opštine,Direkcija za upravu i ITK sektor | Kontinuirano |
| Pružiti informacije svim zaposlenima u vezi sa rizikom od prevare i korupcije u vezi sa bezbednošću informacija i korišćenjem kompjuterizovanih podataka | Direkcija za upravu i ITK sektor | Kontinuirano |
| Neadekvatno rukovanje službenom dokumentacijom i informacijama | 3 |  4 |  12 | Izrada i usvajanje interne procedure o postupanju sa dokumentacijom i službenim informacijama  | Predsednik opštine,Direkcija za upravu | Kontinuirano |
| **SPECIFIČNE OBLASTI RIZIKA** |
| **Registracija rizika** | **Procena i merenje rizika** | **Radnje protiv rizika** |
| **Br.** | **Oblast rizika**  | **Opis rizika**  | **Postojeće mere kontrole** | **Verovatnoća** | **Uticaj** | **Procena rizika** | **Predložene mere za smanjenje/eliminisanje rizika** | **Odgovorna jedinica/službenik** |  **Rok za implementaciju** |
| **1.** | **INTERNA REVIZIJA** | Nedostatak planiranja revizije zasnovane na riziku i revizije od slučaja do slučaja | Zakoni, podzakonski akti i interni akti opštineZakon o unutrašnjoj kontroli javnih finansija 06/L021. | 10 | 5 | 50 | Da obezbedi efektivno planiranje revizije na osnovu rezultata procene rizika i da prati sprovođenje ovog plana, kao i da planira mere poboljšanja u slučaju potrebe. | Predsednik opštine, Komisija za reviziju, Jedinica za reviziju | Kontinuirano  |
| Obezbedite revizije od slučaja do slučaja da biste potvrdili nalaze tokom inspekcija |
| Nedostatak adekvatnog, stručnog nadzora nad sprovođenjem preporuka | 4 | 9 | 36 | Izrada plana za sprovođenje preporuka revizije | Predsednik opštine, direktori direkcija | Kontinuirano |
| Redovno izveštavanje o sprovođenju preporuka revizije | Direktori direkcija | Kontinuirano |
| Nedostatak koordinacije između jedinica IR, Komisije za reviziju, predsednika i direktora direkcija | 7 | 7 | 49 | Poboljšati sistem komunikacije između jedinice za internu reviziju i drugih opštinskih organa.S vremena na vreme može biti poteškoća u komunikaciji sa direktorima opštinskih direkcija | Predsednik opštine, jedinica IR, Komisija za reviziju i direktori direkcija | Kontinuirano |
| **2.** | **JAVNE NABAVKE** | Neefikasna priprema tenderske specifikacije | Zakoni, podzakonski akti i interni akti opštineZakon o javnim nabavkama br. 04\_L\_042\_ dopunjen sa dva amandmana 016-02-04-14-38-32-715 i RRUOPP br. A01 - pravila i operativni vodič za javne nabavke usvojen 01.02.2021. od strane Predsednika RKJN G. Osman Vishaj. | 5 | 6 | 30 | Povećanje kapaciteta za pripremu tenderske specifikacije uzimajući u obzir kriterijume za nediskriminaciju i obezbeđivanje jednakog pristupa | Jedinica za nabavku i direktori dotičnih direkcija | Kontinuirano |
| Organizovanje relevantnih obuka i radionica za zaposlene u javnim nabavkama | Jedinica za nabavku i Jedinica za ljudske resurse | Kontinuirano |
| Nedostatak transparentnosti i nedovoljan nadzor javnih nabavki | 3 | 5 | 15 | Objavljivanje Plana nabavki na sajtu opštine | Jedinica za nabavku | Nakon osvajanja plana za Javne Nabavke  |
| Zakažite revizije nakon nabavke i dodele ugovora za tendere kako biste pregledali usklađenost sa specificiranim proceduralnim standardima | Predsednik opštine, Jedinica za internu reviziju. | Kontinuirano |
| Ograničite mogućnosti komunikacije sa ponuđačima uspostavljanjem jasnog protokola za komunikaciju sa ponuđačima i uspostavljanjem jasnih kontaktnih tačaka | Predsednik opštine i Jedinica za nabavku t | Kontinuirano  |
| Neefikasno upravljanje ugovorom/projektom | 5 | 5 | 25 | Obuka osoblja za upravljanje ugovorima/projektom | Jedinica za nabavku, Jedinica za ljudske resurse,i direktori dotičnih direkcija | Kontinuirano |
|  |  | Nejasni kriterijumi i nedovoljna transparentnost u dodeli subvencija. Neefikasno upravljanje ugovorom/projektom |  | 3 | 5 | 15 | Ograničite mogućnosti komunikacije sa ponuđačima kreiranjem jasnog protokola za komunikaciju sa ponuđačima i uspostavljanjem jasnih kontaktnih tačaka. | radonačelnik i Jedinica za nabavke | Kontinuirano |
|  |  |  |  | 5 | 5 | 25 | Obuka osoblja za upravljanje ugovorima/projektom | radonačelnik i Jedinica za nabavke | Kontinuirano |
|  |  | Neefikasne kontrole nad sprovođenjem ugovora |  | 7 | 6 | 42 | Potreban je napredni kvalitet kontrole realizacije ugovora, kroz pojačane ad hoc kontrole, formiranje komisija, rigorozna dokumentacija. | radonačelnik i Jedinica za nabavke | Kontinuirano |
|  |  |  |  |  |  |  | Imali smo i ad-hoc kontrole nakon završetkaprojekata za celu godinu. |  |  |
|  |  |  |  | 3 | 5 | 15 |  | radonačelnik i Jedinica za nabavke |  |
|  |  | Neefikasno upravljanje projektima |  | 4 | 7 | 28 | Upravljanje ugovorom uglavnom vrši jedinica koja traži zahtev, misaradnja sa ZKA i odeljenjem za nabavke. | radonačelnik i Jedinica za nabavke | Kontinuirano |
| **3.** | **PRIVREDNI RAZVOJ** | Nedostatak ili neuspeh u razmatranju i ažuriranju strateških dokumenata za lokalni ekonomski razvoj | Zakoni, podzakonski akti i interni akti opštineZakoni, podzakonski akti i interni akti opštine | 8 |  9 | 72 | Izrada, revizija, ažuriranje i usvajanje strateških dokumenata za ekonomski razvoj opštineNe postoji strategija ekonomskog razvoja | Predsednik opštine, Uprava za turizam i ekonomski razvoj | Realizuje se tokom 2023/2024 godine |
| Ciljevi i prioriteti ekonomskog razvoja opštine su nejasni i netransparentni. | 6 | 8 |  48 | Pregled prioriteta ekonomskog razvoja opštine | Predsednik opštine, Direkcija za turizam i ekonomski razvoj | Realizuje se tokom 2023/2024 godine |
| Osigurati učešće svih relevantnih strana tokom izrade i postavljanja opštinskih razvojnih prioriteta. |
| Nejasni kriterijumi i nedovoljna transparentnost u dodeli subvencija | 3 | 5 | 15 | Izraditi interne propise tako što će definisati jasne kriterijume i procedure za raspodelu subvencija i sprečiti samovoljne odluke i koruptivne radnje (Postoji Uredba ministra br. 04/2017 o standardima raspodele subvencija koji se odnosi na sve opštine). | Predsednik opštine; direktori dotičnih direkcija | Kontinuirano |
| 4 | 5 | 20 | Učešće civilnog društva u proceni zahteva za dodelu subvencija | Predsednik opštine; Direkcija za turizam i ekonomski razvoj | Kontinuirano |
| Nedovoljna kvalifikacija kadrova za izradu i nadzor nad sprovođenjem dokumenata za lokalni ekonomski razvoj | 8 | 8 | 64 | Obezbediti adekvatan stručni kadar za lokalni ekonomski razvoj | Predsednik opštine; Direkcija za turizam i ekonomski razvoj i Jedinica za ljudske resurse  | Kontinuirano |
| Obezbediti obuku kadrova u oblasti lokalnog ekonomskog razvoja |
| Neefikasan nadzor nad sprovođenjem aktivnosti lokalnog ekonomskog razvoja | 3 | 5 | 15 | Kontrolisanje i redovno izveštavanje o realizaciji aktivnosti lokalnog ekonomskog razvoja | Predsednik opštine, Direkcija za turizam i ekonomski razvoj |
| **4.** | **URBANIZAM I PROSTORNO PLANIRANJE** | Nedostaci u internoj regulativi koja se odnosi na oblast urbanog i ruralnog planiranja | Zakoni, podzakonski akti, interni akti opštine i plan razvoja opštine i zonske mape | 4 | 9 | 36 | Razviti interne propise definisanjem odgovarajućih jasnih kriterijuma koji se bave glavnim rizicima u procesu urbanog i ruralnog planiranja i sprečavaju subjektivne odluke | Predsednik opštine, Direkcija za urbanizam i prostorno planiranje | Realizuje se tokom 2022/2023godine |
| Nepotpuna primena internih propisa iz oblasti urbanističkog i ruralnog planiranja | 6 | 7 | 42 | Da se ​​pojača nadzor nad sprovođenjem interne regulative | Direkcija za urbanizam i prostorno planiranje, Jedinica za ljudske resurse  | Kontinuirano |
| Obezbediti obuku osoblja u oblasti urbanog i ruralnog planiranja |
| Nedovoljna kvalifikacija kadrova za izradu i nadzor nad sprovođenjem urbanističkih i ruralnih planskih dokumenata | 7 | 8 | 56 | Obezbediti adekvatno stručno osoblje za urbano i ruralno planiranje i stručnjake u određenim oblastima:Građevinski, elektro, mašinski inženjeri |
| Obezbediti obuku osoblja u oblasti urbanog i ruralnog planiranja |
| Neefikasan nadzor nad sprovođenjem urbanističkih i ruralnih planskih poslova (nadzorno preduzeće) | 5 | 8 | 40 | Kontrolisanje i redovno izveštavanje o realizaciji aktivnosti urbanog i ruralnog planiranja | Predsednik opštine, Direkcija za urbanizam i prostorno planiranje |
|
|
|
|
| **5,**  | **JAVNO OBRAZOVANJE** | Neadekvatno i neefikasno planiranje obrazovnih usluga | Zakoni, podzakonski akti, opštinski interni akti  | 4 | 6 | 32 | Obezbediti planiranje obrazovnih usluga na osnovu potreba i dinamike povećanja broja učenika. | Predsednik opštine i Direkcija za Obrazovanje | Realizuje se tokom 2023/2024 godine |
| Nedovoljna provera procesa učenja | 5 | 6 | 30 | Izraditi plan inspekcije i nadzirati njegovo sprovođenje | Direkcija za Obrazovanje | Kontinuirano |
| Zapošljavanje osoblja u sektoru obrazovanja nije efikasno |  | 6 | 7 | 42 | Regrutovanje pravog obrazovnog osoblja, posebna pažnja u dobijanju kadrova za oblasti u kojima postoji potreba; hitno. Pregledati operativne procedure za zapošljavanje osoblja u obrazovnom sektoru kako bi se osigurale adekvatne provere integriteta, npr. uključivanje nevladinih organizacija, drugih spoljnih aktera u panele za intervjuisanje i povećanje transparentnosti procesa intervjuisanja, povećanje javnosti rezultata selekcije. | Direkcija za Obrazovanje | Kontinuirano |
| Slabo fizičko obezbeđenje škola |  | 8 | 6 | 48 | Unapređenje fizičkog obezbeđenja škola angažovanjem profesionalnog obezbeđenja | Direkcija za Obrazovanje | Kontinuirano |
| **6,**  | **JAVNE USLUGE I****NJIHOVO LICENCIRANJE** | Efikasnost, efektivnost, kvalitet transparentnosti nisu zadovoljavajući u pružanju javnih uslugaNeadekvatno upravljanje rizikom u upravljanju otpadom | Zakoni, podzakonski akti, opštinski interni akti kao i planovi i strategije u zdravstvuZakonitost je dobijena od MALS-a za uredbu o upravljanju otpadomZakoni, podzakonski akti, opštinski interni akti i planovi | 5 | 6 | 30 | Izraditi podzakonske akte kao i razjasniti procedure za dobijanje dozvola za relevantne javne službe | Predsednik opštine i nadležna Direkcija za javne usluge i njihovo licenciranje | Kontinuirano |
| Da se napravi ekejtronska aplikacija za javne usluge, koja se moze punouditi u elektronskoj formi. | Direktorat Administracije i odsek IT-a | Kontinuirano |
| Smanjiti mogućnost kontakta između zainteresovanih strana i službenika koji donosi odluku (odluku treba da donese profesionalni službenik, dok isplatu i slanje odluke prijemnim kancelarijama od strane drugog službenika.  | Nadzornik javnih službi | Kontinuirano |
| Povećati profesionalizam osoblje kroz obuke, razmenu iskustava, radionice. | Resorna Uprava za javne službe i Jedinica za kadrove |  |
|  |  |  |  | 5 | 9 | 45 | Povećan rizik u upravljanju otpadom; unapređenje strateškog okvira sa izradom i usvajanjem uredbe o upravljanju komunalnim otpadom; obezbeđivanje stroge kontrole i odgovornosti operatera; | Resorna Uprava za javne službe i Jedinica za kadrove | Kontinuirano |
|  |  | Nedostaci u internim propisima u vezi sa licenciranjem usluga |  | 4 | 9 | 36 | Razviti interne propise definisanjem jasnih kriterijuma koji se bave glavnim rizicima u procesu licenciranja koji sprečavaju subjektivne odluke | Gradonačelnik opštine i nadležna Direkcija za licenciranje usluga | Biće sproveden u toku 2022/2024 |
|  |  | Nedovoljna kvalifikacija osoblja za usluge licenciranjaPokrenuta je izrada uredbe za javni, gradsko-međugradski prevoz, kojom su definisani uslovi i kriterijumi za autobuse, taksi vozila i paukove. |  | 3 | 9 | 27 | Obezbedite obuku osoblja za usluge licenciranja | Nadležna Direkcija za usluge licenciranja i Jedinica za ljudske resurse | Kontinuirano |
| **7,** | **KOMUNIKACIJA SA SPOLJNIM AKTERIMA** | Nedostatak transparentnosti i konsultacija sa spoljnim akterima tokom izrade opštinskih uredbi i budžeta | Zakoni, podzakonski akti, opštinski interni akti  | 6 | 8 | 48 | Povećati transparentnost i preduzeti mere za konsultacije sa spoljnim akterima tokom izrade opštinskih i budžetskih propisa (objavljivanje nacrta propisa na veb stranici, pokretanje javnih rasprava, fokus grupa, itd.) | Predsednik opštine, Nadležna uprava i Jedinica za informisanje | Kontinuirano |
| Nedostatak partnerstva sa civilnim društvom u oblasti borbe protiv korupcije i saradnje sa poslovnom zajednicom | 7 | 9 | 63 | Razviti partnerstvo sa civilnim društvom u oblasti borbe protiv korupcije uspostavljanjem tehničkih radnih grupa za upravljanje rizicima u oblastima osetljivim i osetljivim na korupciju i obezbediti uključivanje nevladinih organizacija. |
| Ojačati mehanizme konsultacija sa preduzećima kroz periodične konsultativne sastanke |
| Povećati protok informacija prema medijima i javnosti u vezi sa prevencijom korupcije i aktivnostima u borbi protiv nje. |
| **8,** | **SEKTOR ZA GEODEZIJU I KATASTAR** | Nedostatak transparentnosti zakorišćenje dokumenata | Postoji program i priručnik KKA, gde se evidentiraju katastarske promene i kreira radni istorijat. | 3 | 7 | 21 | Povećati korišćenje e-usluga i elektronskog praćenja dokumenata, povećati transparentnost | Direkcija za geodeziju i katastar | Kontinuirano |
|  |  | Nedostatak unutrašnjeg kapacitetakatastarska jedinica | Zakoni, podzakonski akti, opštinski interni akti | 8 | 9 | 72 | Po potrebi povećati profesionalni razvoj osoblja.Obezbeđivanje osvežavanja/stalne obuke o novim pravilima ili okvirima za katastarsko merenje.Licenciranje PK za geodeziju je olakšalo rad geodezije na terenu | Direkcija za geodeziju i katastar Kadrovska jedinica | Kontinuirano |
|  |  | Nedostatak svesti o katastarskom registru |  | 4 |  | 32 | Organizacija sprovođenja važećih propisa, tj. Administrativno uputstvo za katastarski registar izdato od strane Ministarstva za životnu sredinu. | Direkcija za geodeziju i katastar Kadrovska jedinica | Kontinuirano |
|  |  | Nedostatak kapaciteta unutar katastarske jedinice |  | 5 |  | 30 | Povećanje stručnog usavršavanja osoblja, po potrebi;Obezbeđivanje osvežavanja/stalne obuke za nova pravila i/ili komisije za katastarska merenja.Licenciranje KP za geodeziju je olakšalo rad merenja na terenu. | Direkcija za geodeziju i katastar Kadrovska jedinica | Kontinuirano |
|  |  | Kontrolni mehanizmi nisu dovoljni |  | 5 |  | 35 | Jačanje/diverzifikacija kontrolnih mehanizama, uključujući ad hoc kontrole, obraćajući posebnu pažnju na područja visokog rizika kako je definisano; Kreiranje posebnog polja/linije za katastarske probleme. | Direkcija za geodeziju i katastar Kadrovska jedinica | Kontinuirano |
|  |  | Nedostatak koordinacije i komunikacijeu okviru katastarske jedinice |  | 6 |  | 32 | Unapređenje politika i praksi koordinacije i komunikacije unutar katastarske jedinice. Poboljšanja opisa poslova za službenike. | Direkcija za geodeziju i katastar Kadrovska jedinica | Kontinuirano |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **9,****10,** | **DIREKCIJA ZA KULTURU, OMLADINU I SPORT** |
| Nevladine i sportske organizacije se ne biraju redovno | Zakoni, podzakonski akti, opštinski interni akti  | 3 | 3 | 9 | Postoje procedure koje primenjuju komisije za izbor organizacija i udruženja.• Treba obezbediti profesionalnu obuku za članove odbora. | Direkcija za kulturu, omladinu i sport | Kontinuirano |
| Godišnji plan rada DKOS, sa ciljevima i odeljenjimaUnapređenje saradnje sa NVO | Zakoni, podzakonski akti, opštinski interni akti  | 3 | 4 | 12 | Postoji godišnji okvir ili plan koji svake godine izrađuje i usvaja Skupština opštine za razvoj kulturnih, omladinskih i sportskih aktivnosti.Urađen je i plan zaštite kulturnog nasleđa za opštinu Dragaš.• Sve kulturne, omladinske i sportske aktivnosti planiraju se svake godine iz budžeta DKRS.• DKRS obezbjeđuje finansijska sredstva iz kategorije subvencija za sportske klubove, nevladine organizacije i obezbjeđuje infrastrukturu sa objektima i prostorom za razvoj djelatnosti. | Direkcija za kulturu, omladinu i sport | Svake godine |
| Nedostatak stručnih kapaciteta sportskih poslodavaca | Zakoni, podzakonski akti, opštinski interni akti  | 5 | 7 | 35 | Neophodno je implementirati programe i oblasti integriteta, etike i usklađenosti za mlade kroz unapređenje partnerstva između aktera u omladinskom sektoru i uspostavljanje mreže integriteta za razmenu informacija i iskustava od zajedničkog interesa.• Izrada opštinskog akcionog plana za mlade. | Direkcija za kulturu, omladinu i sport | Kontinuirano |
| Nedovoljan broj programa integriteta, etike i usklađenosti za mlade | Zakoni, podzakonski akti, opštinski interni akti  | 4 | 5 | 20 | Sprovođenje programa i oblasti integriteta, etike i usklađenosti za mlade | Direkcija za kulturu, omladinu i sport | Kontinuirano |
| **DIREKCIJA ZA POLJOPRIVREDU I RURALNI RAZVOJ i INSEPKSIAJ** |
| Nejasni kriterijumi i nedovoljna transparentnost u dodeli subvencija za razvoj poljoprivrede i drugih sektoraNedostatak svesti o rizicima u sektoru poljoprivrede i šumarstvaNeefikasna kontrola sprovođenja usluga uređenja korišćenja zemljišta | Zakoni, podzakonski akti, opštinski interni akti  | 4 | 5 | 20 | Izraditi interne propise definisanjem jasnih kriterijuma i procedura za dodelu subvencija i sprečiti proizvoljne odluke i koruptivne radnje | Predsednik opštine, Direkcija za poljoprivredu, šumarstvo i ruralni razvoj | Kontinuirano |
| 5 | 8 | 40 | Učešće civilnog društva u proceni zahteva za dodelu subvencija - uključivanje civilnog društva u subvencije i udruženja poljoprivrednika | Direkcija za poljoprivredu, šumarstvo i ruralni razvoj | Kontinuirano |
| 6 | 5 | 30 | Podizanje svesti građana o upravljanju specifičnim rizicima u sektoru poljoprivrede i šumarstva i alternativnim resursima. | Direkcija za poljoprivredu, šumarstvo i ruralni razvoj | Kontinuirano |
| 6 | 7 | 48 | Povećana kontrola nad sprovođenjem usluga korišćenja i uređenja zemljišta | Direkcija za poljoprivredu, šumarstvo i ruralni razvoj | Kontinuirano |
|  | STANDARDI IZGRADNJE I KONTROLA | Nedostatak dosledne kontrole na konstrukcijama (gradilište) | Zakoni, podzakonski akti, opštinski interni akti i generalni urbanistički planovi | 7 | 9 | 63 | Pojačane kontrole na gradilištima, kako bi se privremeno zaustavila neovlašćena izgradnja. | Predsednik opštine, Direkcija za urbanizam i prostorno planiranje | Kontinuirano |
| Nedostatak adekvatnog osoblja za kontrolu izgradnje | 3 | 10 | 30 | Obezbediti adekvatno stručno osoblje za urbano i ruralno planiranje | Direkcija za urbanizam i prostorno planiranje | Realizuje se tokom 2022 godine |
| Obezbediti obuku osoblja u oblasti urbanog i ruralnog planiranja | Direkcija za urbanizam i prostorno planiranje Jedinica za ljudske resurse  | Kontinuirano |
|  | INSPEKCIJA | Nedostatak pravilnog planiranja inspekcija | Zakoni, podzakonski akti, opštinski interni akti  | 5 | 6 | 30 | Da obezbedi godišnji plan inspekcija za svaku oblast na osnovu procene rizika. | Direkcija za inspekciju | Kontinuirano |
|  |  | Nedostatak stručnih kapaciteta inspektora |  | 7 | 7 | 49 | Organizacija stručnog usavršavanja inspektora | Direkcija za inspekciju, Jedinica za ljudske resurse  | Kontinuirano |
|  |  | Nedovoljan broj inspektora |  | 6 | 9 | 54 | Osigurati dovoljan broj inspektora iz internog osoblja opštine ili novo zaposlene | Direkcija za inspekciju, Jedinica za ljudske resurse  | Realizuje se tokom 2022 godine |
|  |  | Nedostatak kontrole ekonomskih operatera | Zakoni, podzakonski akti, opštinski interni akti  | 6 | 8 | 40 | Jačanje sistema kontrola poslovanja privrednih subjekata.Povećati kazne za operatere bez registracije i važećih dozvola za poslovanje | Direkcija za inspekciju | Kontinuirano |
|  |  | Nedostatak transparentnosti rada inspekcijske jedinice | Zakoni, podzakonski akti, opštinski interni akti  | 5 | 6 | 30 | Postoji potreba da D.I na godišnjem nivou objavljuje spisak pregledanih poslova i učestalost inspekcija | Direkcija za inspekciju, Jedinica za Informisanje | Kontinuirano |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **11,** | **DIREKCIJA ZA ZDRAVSTVO i SOCIJALNU ZAŠTITU** | Neefikasan zdravstveni prostor i infrastruktura u pružanju zdravstvenih usluga. | Zakoni o zdravstvu i socijalnoj zaštiti | 3 | 6 | 18 | Pregled i revizija prioriteta za poboljšanje infrastrukture i obezbeđivanje neophodnog prostora za socijalne usluge. | Direkcije za rad i socijalnu zaštitu | Realizuje se tokom 2022/2023 godine |
| Nedostaci interne regulative u vezi sa pružanjem zdravstvenih usluga i njeno nepotpuno sprovođenje | 6 | 7 | 42 | Preispitati interni propis u cilju njegovog poboljšanja i dopunjavanja. | Predsednik opštine Direkcije za rad i socijalnu zaštitu | Realizuje se tokom  2022/2024 godine |
| Povećati kontrolu sprovođenja propisa. | Direkcije za rad i socijalnu zaštitu | Kontinuirano  |
| Nedostatak transparentnosti | Zakoni, podzakonski akti i interni akti opštine | 6 | 7 | 42 | Povećanje transparentnosti u radu Direkcije za rad i socijalno staranje, kroz omogućavanje pristupa informacijama na njenom sajtu o sprovedenim aktivnostima uz punu informisanost | Direkcije za rad i socijalnu zaštitu | Kontinuirano |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Neefikasan zdravstveni prostor i infrastruktura u pružanju zdravstvenih usluga. | Zakoni, podzakonski akti, opštinski interni akti kao i planovi i strategije u zdravstvuZakon o zdravstvu, AU 04/2020 o primarnoj zdravstvenoj zaštitiNedostatak novog statuta. Pokretanje postupka za davanje saglasnosti na novi statut GCPM. | 3 | 6 | 18 | Izraditi elektronske aplikacije za javne usluge koje se mogu pružati elektronskim putem. | Direkcija za upravu i ITK jedinica |  |
|  |  | Nedostatak transparentnosti u radu | Zakoni, podzakonski akti i interni akti opštine | 6 | 7 | 42 | Povećan rizik u upravljanju otpadom; unapređenje strateškog okvira sa izradom i usvajanjem uredbe o upravljanju komunalnim otpadom; obezbeđivanje stroge kontrole i odgovornosti operatera; | Resorna Uprava za javne službe | Kontinuirano |
|  |  | Ljudski resursi sa velikim nedostacima u CSR-u | Primeniti zakon o državnim službenicima | 9 | 10 | 90 | Hitno popuniti nepopunjena radna mesta, pod uslovom da socijalne usluge budu kvalitetnije. | Načelnik opštine, Uprava za zdravstvo i socijalnu zaštitu | Kontinuirano |
|  |  | Izmena i dopuna zakona o socijalnoj pomoći | Zakon o socijalnoj pomoći | 5 | 6 | 30 | Hitna izmena i dopuna zakona o socijalnoj pomoći pošto su kriterijumi veoma strogi i na osnovu važećeg zakona mnoge porodice ostaju bez ikakvih materijalnih prihoda, što ugrožava kredibilitet PSC. | Uprava za zdravstvo i socijalnu zaštitu | Kontinuirano |

 **Uran Halimi**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **Predsedavajući Skupštine**

1. Posebna polja mogu varirati u zavisnosti od specifičnosti opština. [↑](#footnote-ref-1)