

Republika e Kosovës

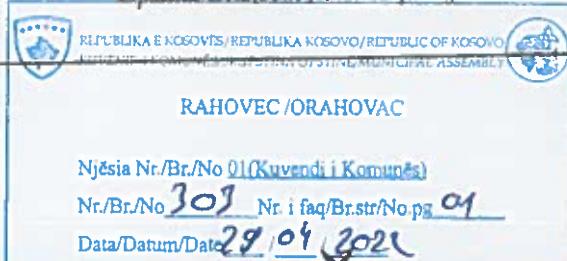


Republika Kosovo / Republic of Kosovo

Komuna e Rahovecit



Opština Orahovac / Municipality Rahovec



PLAN OPŠTINE ZA INTEGRITET

2022 – 2026

OPŠTINA
ORAHOVAC

ORAHOVAC, 2022

Sadržaj

Izjava o integritetu.....	2
Uvod	3
PLAN O INTEGRITETU	4
Načela upravljanja integriteta.....	5
Vodstvo-liderstvo	5
Uključenost osoblja	6
Sistemski pristup.....	6
Ciljevi Plana integriteta	6
Proces razvoja Plana integriteta	6
Faze razvoja Plana integriteta.....	7
Metodologija procene rizika.....	7
Matrica (osnova) ocenjivanja rizika.....	8
Generalno ocenjivanje rizika.....	8
Monitorisanje sprovođenja Plana integriteta i izveštavanje	9
Područja rizika.....	10
Opšta područja rizika	11
Specifična područja rizika.....	11

IZJAVA INTEGRITETA

Cilj ove izjave je pruži sveobuhvatnu izjavu koja jasno odražava naše politike, procedure i operativne mere u pogledu integriteta, etike, organizacione kulture, transparentnosti i odgovornosti. Izjava je

zasnovana na Zakonu o lokalnoj samoupravi, Strategiji lokalne samouprave i drugim opštinskim regulatornim aktima.

Cilj Plana integriteta je da doprinese izgradnji profesionalne i modernizovane opštinske uprave, održivog lokalnog društveno-ekonomskog razvoja, u cilju povećanja blagostanja građana kroz pružanje efikasnih i kvalitetnih usluga za sve.

Kroz Plan integriteta, lokalna demokratija će biti promovisana kako bi opština ispunila svoje ciljeve i odgovorila na ekonomske, društvene i političke izazove.

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

Posvećeni smo tome da opština Orahovac 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 upravljamo rizicima mnogih i raznovrsnih integriteta koje lice.

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

Razumemo da, da bismo bili uspešni, upravljanje rizikom integriteta ne sme biti samo jedna vežba, već stalni proces koji podržava razvoj i sprovođenje Plana integriteta. Stoga, posvećeni smo ne samo sprovođenju planiranih mera, već i nastojanju da upravljanje rizicima u pravcu integriteta integriršemo u organizacionu kulturu opštine na održiv način. Svi smo odgovorni za efikasno sprečavanje, blagovremeno otkrivanje i istragu korupcije, prevare ili bilo koje druge povrede integriteta u opštini.

Integritet je izbor, kao pojedinci, kao organizacija i kao javna institucija zastupamo interes građana, da se dosledno pridržavaju etičkih i profesionalnih standarda i da postupaju u skladu sa demokratskim načelima, zakonima i propisima koji su na snazi.

Stoga, smatramo da će ovaj plan integriteta biti pomoć u borbi protiv korupcije, u stvaranju organizacione kulture rada i poštovanja etičkog kodeksa, kako bi građani povratili poverenje u rad opštine Orahovac, i iskazali dužnu spremnost i posvećenost svim naporima za kontinuirano jačanje i unapređenje sistema upravljanja integritetom unutar opštine.

Smajl Latifi

Predsednik Opštine

UVOD

U skladu sa zakonodavstvom na snazi i "Državnom strategijom borbe protiv korupcije" koje obavezuju sve institucije da razvijaju i odobre planove o integritetu, Opština Orahovac, je sastavila i odobrila Plan o integritetu za period 2022 -2026.

Plan o integritetu je sredstvo za uspostavljanje i utvrđivanje integriteta opštine i dokumentovani postupak za ocenjivanje nivoa ugroženosti opštine i njihovo izlaženje prema neetičkim praksama i korupciji. Plan je operativni dokument, koji pruža mere podrške prema riziku radi postuzanja ciljeva integriteta opštine.

Plan ističe posvećenost opštine Orahovac radi podizanja i osnaživanja postojeće operativne kontrole u svim aktivnostima, koncentrisajući se u pružanju efikasnih usluga, transparentnosti i orijentisan prema građanima. Plan opisuje mere na osnovu rizika za postizanje opštinskih ciljeva i osnaživanje vladavine prava, vrednosti i profesionalnih standarda.

PLAN O INTEGRITETU

Plan o integritetu je strateški i operativni dokument koji se smatra kao ključno sredstvo za osnaživanje institucionalnog integriteta. Plan se smatra kao neopsredno poštovanje moralnih normi, stručnih standarda i normativnih primenjivih pravila. Takođe, plan pruža mere podrške riziku u cilju postizanja ciljeva opštinskog integriteta.

Plan o integrisanju omogućava:

- identifikovanje relevantnih rizika korupcije u raznim područjima rada jedne opštine;
- ocenjivanje (ublaživanje) bilo kakvog rizika koji može predstaviti rizik za pojavljivanje korupcije u jednoj opštini i
- utvrđivanje mera radi sprečavanja ili eliminisanja rizika korupcije i drugih nestručnih ponašanja.

Plan integriteta će doprineti na značajan način u:

- povećanju 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;
- fokusiranju na prioritete, na osnovu identifikovanja i procene rizika koji će pomoći opštini da efikasno raspodeli raspoložive antikorupcijske resurse, koji će se koristiti na najbolji mogući način;
- poboljšanju operativnih kontrola protiv narušavanja integriteta koje će povećati efektivnost, efikasnost i transparentnost svih procesa, uključujući pružanje usluga građanima;
- održavanju sistema za obezbeđenje usklađenosti sa zakonskim i proceduralnim zahtevima i standardima;
- stvaranju povoljne unutrašnje sredine protiv korupcije kroz ciljanu obuku i podizanje svesti, kao i podsticanje suodgovornosti svih zaposlenih u procesu izrade, sprovođenja i praćenja planova integriteta;

- povećanju poverenja opštinskih službenika i spoljnih aktera u posvećenost integritetu koju je demonstrirala opština.

S sprovođenjem ovog plana, Opština će imati bolji položaj radi obezbeđanja efikasne, transparentne i etičke raspodele ciljanih rezultata, uključujući kvalitetne usluge za građane i povećano zadovoljstvo za građane i interesne grupe.

Plan je zasnovan na rezultatima sveobuhvatnog planiranja integriteta i procesa procene rizika koji sprovodi opština. Proces je uključivao identifikaciju slabih tačaka opštine u slučajevima narušavanja integriteta i njihovu procenu uzimajući u obzir materijalnu i nematerijalnu štetu uzrokovanoj odgovarajućim potencijalnim kršenjima i verovatnoću da se takvi događaji mogu desiti s obzirom na trenutnu organizacionu otpornost dokazanu u propisima, procedure, kodeksi, prakse i učešće zaposlenih.

Plan je zasnovan na rezultatima sveobuhvatnog planiranja integriteta i procesa procene rizika koji je opština Orahovac sprovedla u periodu xxx-xxx. Proces je uključivao identifikaciju slabih tačaka opštine u slučajevima narušavanja integriteta i njihovu procenu uzimajući u obzir (1) materijalnu i nematerijalnu štetu prouzrokovanoj odgovarajućim relevantnim povredama i (2) verovatnoću da će se ovi događaji desiti s obzirom na trenutne organizativne otpore potvrđen propisima, procedurama, kodeksima, relevantnim praksama i angažovanjem osoblja.

NAČELA UPRAVLJANJA INTEGRITETA

Liderstvo

Viši menadžment na vidljiv način treba da demonstruje aktivno učešće na osnovu činjenica o integritetu. Od njih se zahteva da vode postupak od početka, kroz razvoj politika integriteta i kodeksa ponašanja. Veoma je značajno da ova posvećenost bude kontinuiran i da se smatra kao dobrom od strane celokupnog osoblja i interesnih strana.

Uključenost osoblja

Učešće svih zaposlenih je veoma važno za uspešno sprovođenje sistema upravljanja integritetom. Međutim, smisленo učešće zahteva odgovarajuće obrazovanje i obuku o pitanjima koja se odnose na integritet, podizanje svesti, čime se stvara poverenje i pozitivno radno okruženje. Efikasna unutrašnja i spoljna komunikacija važni su za uspešan timski rad, tako da sve uključene strane dobijaju i održavaju isto razumevanje projekta dok se sprovodi.

Sistematski pristup

Identifikovanje potencijalnih područja korupcije i upravljanje procesa povezani za obezbeđenje integriteta zahteva sistematski pristup. Ovo zahteva da opštine treba da posvete pažnju svim jedinicama i da naliziraju odnos i međusobnu zavisnost. Tako nešto je moguće postići u unutar radne grupe u opštini.

Ciljevi Plana integriteta

Glavni cilj Plana integriteta je povećanje i poređivanje izvora radi sprečavanja ili eliminisanja na progresivan i sistematski način uzroka i narušavajućih efekata korupcije i neetičkih ponašanja u opštini.

Specifični (posebni) ciljevi Plana integrisanja 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.
- podizanje svesti građana o opasnostima od korupcije i svesti građana i poslovnih subjekata o njihovoj ulozi u sprečavanju/eliminisanju korupcije i neetičkog ponašanja.
- poboljšanje i jačanje mehanizama izveštavanja slučajeva korupcije i neetičkih ponašanja u opštini.
- povećanje efikasnosti u pružanju opštinskih usluga.
- stvaranju i održavanju partnerstva u borbi protiv korupcije i neetičkih ponašanja.

Proces razvoja Plana integriteta

Plan integriteta je dokument kojim se procenjuje integritet rada, integritet institucije, usklađenost i način rada institucije i njenih zaposlenih kroz samoprocenu izloženosti riziku, pojave i razvoja korupcije, i drugog neprihvatljivog etičkog i profesionalnog ponašanja.

Plan o integriranju uglavnom se sastoji od:

- registrovanja identifikovanih rizika i ocenjenjih za sva područja funkcionisanja opštine.
- određivanja mera za poboljšanje integriteta koji u detalje opisuje sve mere koje treba da se sprovode radi smanjenja rizika integriteta kao i relevantni vremenski rok i odgovornosti sa sprovođenje mera.

Prilikom izrade Plana integriteta procenjuju se rizici integriteta za svea područja funkcionisanja opštine. Celokupno opštinsko osoblje ima mogućnost da učestvuje u proceni rizika u područjima delovanja opštine i da predlaže mera za unapređenje integriteta i ukupnog kvaliteta upravljanja kao i pružanja usluga.

Faze razvoja Plana integriteta

Razvoj Plana integriteta se sastoji od nekoliko faza:

- *Pripremna faza* – predsednik opštine ustavlja radnu grupu; određuje strukturu radne grupe i njenog predsedavajućeg, može delegirati jednog zvaničnika za rukovođenje grupe; predsednik imenuje koordinatora za razvoj plana integriteta; radna grupa obavlja prikupljanje potrebne informacije za razvoj plana integriteta i obaveštava celokupno osoblje o značaju Plana integriteta.
- *Faza ocenjivanja rizika integriteta* – tokom ove faze, koordinator zajedno sa radnom grupom analizira prikupljenu dokumentaciju (zakonska i podzakonska akta koja se primenjuju u opštinskoj administraciji; opis poslova i delokrug svake opštinske jedinice) kao i svaki proces donošenja odluka i pružanje usluga. Na osnovu analize postojećeg stanja identificiše područja rizika i vrši identifikaciju i procenu rizika.
- *Faza određivanja prioriteta i predlog mera za poboljšanje integriteta* – ova faza obuhvata određivanje prioriteta za reagovanje, mera za sprečavanje ili eliminisanje rizika i odgovornih lica za sprovođenje.
- *Faza monitorisanja i izveštavanja Plana integriteta* – obuhvata nadgledanje, osmatranje i registrovanje aktivnosti koji se dešavaju u Planu integriteta i procesu prikupljanja informacija za sva gledišta spravljanja plana integriteta. Dok, izveštavanje omogućava da prikupljene informacije koriste u donošenju odluka koji utiče na poboljšanje sprovođenja ciljeva Plana za integritet.

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, prioriteti su postavljeni tako da se ograničeni resursi dostupni za obradu mogu postaviti tamo gde su najpotrebniji.

Generalno, rizici kategorisani kao manji, ispunjavaju standarde za preuzimanje rizika i ne nameću potrebu za dodatnim merama lečenja, ali zahtevaju praćenje efikasnosti postojećih mera obrade/kontrole. Veliki rizici, s druge strane, zahtevaju hitan tretman uz adekvatne mere.

Nakon utvrđivanja dva parametra, verovatnoće nastanka rizika i nastalih posledica (uticaja) rizika, radna grupa treba 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 (osnova) ocenjivanja rizika

Matrica ocenjivanja rizika omogućava računanje rizika u jednom području, aktivnosti opština u kratkom vremenu, identificujući sve stvari koji mogu negativno da utiču na moguću opisajuću kaznu. Ovo čini lakšim prioritetnost mera, stvari i delatnosti koje su neophodne za održavanje područja i aktivnosti opštine u ka dobrom putu.

Figura 1 . Matrica (osnova) ocenjivanja rizika

Posledice / uticaj	visoki nivo									
	srednji nivo	7	6	5	4	3	2	1		
nizak nivo	3	2	1	2	3	4	5	6	7	
Intenzitet rizika (mogućnosti X uticaj)	nizak nivo	srednji nivo	visoki nivo	verovatnoća/mogućnosti						

Intensitet rizika se dobija umnožavajući mogućnost sa posledicom, upotrebljavajući osnovu rizika, "uticaj (1-10) x posledica (1-10)", pokazano u gore pomenutoj figuri.

Generalno ocenjivanje rizika

Generalno ocenjivanje rizika korupcije i ostalih oblika narušavanja integriteta, ocenjuje se od 1 do 100, kao na dole prikazanoj tabeli:

nizak nivo	srednji nivo	visoki nivo
1 - 10 punkt	16 - 48	

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

Rizik srednjeg nivo – mogućnost korupcije ili drugih oblika narušavanja integriteta je veoma moguća, ali mere kontrole upravljuju rizikom.

Rizik visokog nivoa – mogućnosti korupcije ili drugih oblika narušavanja integriteta su već prisutni u ovom procesu (janë tashmë të pranishëm në këtë proces ose ka të ngjarë të ndodhin).

Monitorisanje nadgledanje sprovođenja Plana integriteta

Sprovođenje Plana integriteta će se kontinuirano pratiti odgovarajućim mehanizmima, periodično će se revidirati i ažurirati u skladu sa relevantnim normativnim, institucionalnim, proceduralnim i kadrovskim razvojem u unutrašnjem i spoljem okruženju opštine.

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

Monitorisanje (praćanje) takođe treba da utvrdi da li su mere korišćene za rešavanje rizika od integriteta proizvele predviđene efekte, otkrile promene u spoljašnjem i unutrašnjem kontekstu, uključujući promene u samom riziku, promene koje zahtevaju reviziju obrade rizika i prioriteta, i da li su identifikovane pouke koje su potrebne za planiranje u budućem.

Redovno izveštavanje obezbeđuje da se ostvarivanje Plana odvija u skladu sa planom i da se ostvare planirani rezultati. Takođe, nakon izrade izveštaja o sprovođenju plana integriteta, izveštaj treba uputiti na raspravu u Skupštinu opštine.

U cilju obebeđivanja sprovođenja plana integriteta uspostavljaju se mehanizmi za praćanje i izveštavanje plana integriteta kao u nastavku:

1. *Gradna grupa* - imenuje se sa odlukom predsednika opštine i odgovorna je za:
 - unapređenje integriteta u opštini i preduzimanje mera za sprečavanje korupcije, sukoba interesa i drugih oblika neetičkog ponašanja;

- izradu nacrtu Opštinskog plana za integritet;
- pripremu programa za izradu plana integriteta;
- obezbeđenje Plana integriteta da bude u skladu sa zakonodavstvom na snazi, standardima rada, metodama ocenjivanja integriteta i metodama reparacije;
- razvoj sistematskog, sveobuhvatnog i integrisanog pristupa prema rizicima;
- predloženje potrebnih mera za eliminisanje i sprečavanje korupcije, sukoba interesa i drugih neetičkih ponašanja;

Mandat radne grupe ističe nakon izrade opštinskog plana za integritet. Predsednik opštine uspostavlja novu radnugrupu zavisno od procene potreba.

2. Koordinator za integritet – imenuje se sa odlukom predsednika opštine i odgovoran je za:

- pripremu metodologije za praćanje Plana integriteta;
- izveštavanje o sprovođenju Plana integriteta;
- da prikupi i analizira potrebnu dokumentaciju u vezi sa funkcionisanjem organa opštine, koja je osnov za procenu rizika i izradu Plana integriteta;
- primanje i razmatranje informacija o situacijama, događajima i radnjama za koje postoji opravданo uverenje da predstavljaju mogućnost za pojavljivanje i razvoj korupcije, sukoba interesa i drugih oblika neetičkog ponašanja;
- priprema i distribuiranje upitnika i obavljanje razgovora sa opštinskim osobljem, u cilju prikupljanja informacija za izradu Plana integriteta;
- u saradnji sa svim organizativnim jedinicama, spremi izveštaje za sprovođenje Plana integriteta;
- obezbeđivanje sprovođenja, ažuriranja i stalne procene Plana integriteta, kao i standarda, obrazaca i procedura za podršku Planu integriteta;
- izrađuje periodične izveštaje za praćanje Plana integriteta i o tome izveštava predsednika.

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

Područja rizika

Opšta područja rizika

Opšta područja rizika su:

- smer i upravljanje;
- politika ljudskih resursa, etičko i profesionalno ponašanje zaposlenih;
- finansijsko planiranje i upravljanje;
- komuniciranje i informisanje;
- čuvanje i bezbednost podataka i dokumenata.

Posebna područja rizika¹

Posebna područja rizika su:

- unutrašnja revizija;
- javna nabavka;
- opštinska administracija;
- upravljanje opštinskom imovinom;
- subvencije, grandovi i stipendije;
- urbano i ruralno planiranje;
- standardi izgradnje i kontrola;
- inspektiranja;
- rekrutisanje osoblja i održavanje u javnom obrazovanju;
- rekrutisanje, pružanje usluga javnog zdravlja;
- licensiranje usluga;
- upravljanje projektima i ugovorima.

¹ Specifična područja mogu se zameniti u zavisnosti od opštinskih specifičnosti.

TABELARNI PRIKAZ PODRUČJA

OPŠTA PODRUČJA RIZIKA						
Registracija rizika			Procena i merenje rizika			Akcija protiv rizika
Br	Područje rizika	Opis rizika	Postojeće kontrolne mere	Procena opasnosti	Predložene mere za smanjenje/eliminisanje rizika	Rok realizacije
Mogućnosti	Uticaj	Zakoni i podzakonski akti; Periodični izveštaji; interni akti opštine, Plan integriteta	Izrada metodologije za izradu Opštinskog plana razvoja i njegovo sprovođenje.	Izrada metodologije za izradu Opštinskog plana razvoja i njegovo sprovođenje.	Predsednik, predsednici Skupštine, rukovodioci organa i načelnici opštinskih odeljenja Predsednik, predsednici Skupštine, načelnici opštinskih odeljenja	U kontinuitetu
1.	SMER I UPRAVLJANJE	Ciljevi i prioriteti razvoja opštine su nejasni i netransparentni, kao i neuključivanje svih relevantnih oblasti za razvoj opštine u Razvojni plan. Negativno javno mnjenje i gubitak poverenja javnosti u rad opštinske uprave i Skupštine opštine zbog nedovoljne transparentnosti	5	45	Obезбеђивање учешћа predstavnika svih relevantnih oblasti kao i građana u izradi Opštinskog plana razvoja	
		Nedoslednost i nejasnoča nadležnosti u opštinskoj upravi Nedostatak jasne definicije odgovornosti za praćenje i	3	24	Ažuriranje informacija na sajtu Opštine radi informisanja građana i medija o aktivnostima Opštine	U kontinuitetu

			Kontinuirano informisanje građana o procedurama za izradu i odobravanje akata od javnog interesa u cilju njihovog uključivanja u donošenje odluka	Predsednik, Jedinica za kadrove, direktor uprave, načelnici odeljenja i šefovi sektora	U kontinuitetu
		3	24	Pregled unutrašnje organizacije uprave kroz Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta.	Koordinatori su predsednik i čelnici organa opštine
		4	36	Definisati odgovornosti u pogledu praćenja i izveštavanja o sprovođenju Plana integriteta	Relevantni mehanizmi utvrđeni odlukom predsednika
		6		Redovno pratiti i izveštavati o sprovođenju Plana integriteta	Menadžer za integritet, koordinator za integritet i radna grupa.
2.	POLITIKA LJUDSKIH RESURSA, ETIČKO I	Zakoni i podzakonski akti i interni akti	4	32	Izrada i usvajanje Kadrovskog plana

	PROFESSIONALNO PONAŠANJE ZAPOSLENIH	Profesionalnost i nedovoljna kompetentnost zaposlenih.	opštine	5	40	Primena principa zasluga u postupku zapošljavanja	Predsednik, Jedinica za kadrove, načelnici odeljenja	U kontinuitetu
		Opisi poslova zaposlenih su nejasni, neadekvatni i neažurni				Uradite analizu potreba za obukom	Jedinica za ljudske resurse, načelnici odeljenja	
		Sprovesti opštinski etički kodeks za sve opštinske službenike uključujući javne zvaničnike, izabrane zvaničnike i imenovane.				Kontinuirano usavršavanje zaposlenih	Predsednik, Jedinica za kadrove, načelnici odeljenja i šefovi sektora.	
		Nedostatak informacija i svesti o postojanju etičkog kodeksa za rukovodeće osobije i drugo osobije opštine				Procenite uticaj održanih obuka	Jedinica za ljudske resurse, šefovi odeljenja i šefovi sektora	
		Neobaveštanje i neprijavljanje poklona od strane građana zaposlenima u Opštini (član 17. i 18. Uredbe (NRC – br. 04/2015 O Kodeksu ponašanja u državnoj službi g. Republika Kosovo)		4	32	Preispitati i ujednačiti poslove poslova, kao i njovo usaglašavanje sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta.	Jedinica za ljudske resurse, načelnici odeljenja	U kontinuitetu
		Nedovoljan nivo svesti zaposlenih o prijavljivanju		4	32	Uskladiti opise poslova sa relevantnim procesima i procedurama posla.	svi činovnici	U kontinuitetu

korupcije i drugih nezakonitih radnji unutar institucije.	7	Ponovo dostavite opis posla svim zaposlenima	Predsednik i Skupština, Jedinica za kadrove, načelnici odjeljenja i šefovi sektora	U kontinuitetu
Neadekvatno postupanje sa prijavama koje podnosi uzbunjivač i neuspeh u zaštiti identiteta i prava uzbunjivača.	7	Izveštavanje o primeni Etičkog kodeksa svim opštinskim zvaničnicima uključujući javne zvaničnike, izabrane zvaničnike i imenovane	Predsednik i Skupština, Jedinica za kadrove, načelnici odjeljenja i šefovi sektora	U kontinuitetu
Nepotpunjavanje upražnjenih i radnih mesta adekvatnim i dovoljnim kadrovima	4 7 28	Širenje Etičkog kodeksa svim opštinskim službenicima i organizovanje informativnih sastanaka sa sadržajem Kodeksa.	Jedinica za ljudske resurse, svih državnih službenici	U kontinuitetu
Profesionalnost i nedovoljna kompetentnost zaposlenih.	6	Jedinica za ljudske resurse kreira registar za evidentiranje poklona primljenih od zaposlenih;	Predsednik i Skupština i načelnici odjeljenja. Jedinica za osoblje	U kontinuitetu

Opisi poslova zaposlenih su nejasni, neadekvatni i neazurni Sprovedeti opštinski etički kodeks za sve opštinske službenike uključujući javne zvaničnike, izabrane zvaničnike i imenovane.	7	Obavestite osoblje o pravilima za primanje poklona.	Jedinica za ljudske resurse, svim državnim službenicima	U kontinuitetu
Nedostatak informacija i svesti o postojanju etičkog kodeksa za rukovodeće osoblje i drugo osoblje opštine	6	Osigurati održavanje redovnih sastanaka između rukovodstva i osoblja radi uvođenja i diskusije o mehanizmima za prijavu korupcije i drugih nezakonitih aktivnosti.	Predsednik i Skupština i načelnici odjeljenja su nadležni službenici	U kontinuitetu
Neadekvatno planiranje godišnjeg budžeta opštine. Budžetska potrošnja je neadekvatna i nedovoljno transparentna	6	Svi zaposleni državni službenici i oni koji budu primljeni, da potpišu izjavu o integritetu na osnovu svakog zaposlenog, preuzimaju odgovarajuću odgovornost	Predsednik, Jedinica za kadrove, načelnici odjeljenja	U kontinuitetu
3. PLANIRANJE I UPRAVLJANJE BUDŽETA	3.	Zakoni i podzakonski akti i interni akti opštine	Osigurati učešće svih relevantnih strana u planiranju budžeta;	Predsednik i načelnici odjeljenje Jedinica za ljudske resurse Predsednika

Nedovoljna sigurnost podataka u sistemima informacionih tehnologija i njihovo korišćenje u nezvanične svrhe	3	4	12	rizikom od prevare i korupcije u vezi sa bezbednošću informacija i korišćenjem kompjuterizovanih podataka Izrada i usvajanje interne procedure o postupanju sa službenom dokumentacijom i informacijama

POSEBNA PODRUČJA RIZIKA					
Br	Područje rizika	Procena i merenje rizika		Akcija protiv rizika	
		Opis rizika	Postojeće kontrolne mere	Uticaj	Procena opasnosti
1.	INTERNAL REVIZIJA	Nedostatak planiranja revizije zasnovanog na riziku i revizija od slučaja do slučaja Nedostatak adekvatnog, stručnog nadzora nad	Zakoni i podzakonski akti i interni akti opštine	6 i 48	Osigurati efektivno planiranje revizije na osnovu rezultata procene rizika i pratiti sprovodenje ovog plana i planirati korektivne mere ako je potrebno.
					Predsednik , Komisija za reviziju, Jedinica za reviziju Predsednik , direktori odeljenje

	sprovodenjem preporuka	Obezbedite revizije od slučaja do slučaja da biste potvrdili nalaze tokom inspekcija		
3	Nedostatak koordinacije između Jedinice za internu reviziju, Komisije za reviziju i predsednika	27 Izraditi plan za sprovodenje preporuka revizije	Direktori imenika	U kontinuitetu
	Nedostatak planiranja revizije zasnovanog na riziku i revizija od slučaja do slučaja	Redovno izveštavanje o sprovodenju preporuka revizije	Predsednik , Jedinica za internu reviziju, Komisija za reviziju	U kontinuitetu
4	Nedostatak adekvatnog, stručnog nadzora nad sprovodenjem preporuka	32 Poboljšati sistem komunikacije između jedinice za internu reviziju i drugih opštinskih organa.	Predsednik , Komisija za reviziju, Jedinica za reviziju	U kontinuitetu
2.	JAVNA NABAVKA	Zakoni i podzakonski akti i interni akti opštine	Izgradnja kapaciteta za pripremu tenderskih specifikacija uzimajući u obzir kriterijume nediskriminacije i obezbeđivanje jednakog pristupa	Jedinica za nabavku i direktori relevantnih odeljenja
			Organizovanje relevantnih obuka i radionica za zaposlene u	U kontinuitetu

			javnim nabavkama		
		3	Objavljivanje Plana nabavki na sajtu opštine	Jedinica nabavke	Nakon usvajanja plana za nabavke
		24	Zakažite revizije nakon nabavke i dodjelite tenderski ugovor za pregled usklađenosti sa specificiranim proceduralnim standardima	Predsednik , Jedinica za unutrašnju reviziju.	U kontinuitetu
			Ograničite mogućnosti komunikacije sa ponudačima uspostavljanjem jasnog protokola za komunikaciju sa ponudačima i uspostavljanjem jasnih kontaktnih tačaka	Predsednik i Jedinica za nabavke	U kontinuitetu
		7	Neefikasno upravljanje ugovorima / projektima	Obuka osoblja za upravljanje ugovorima / projektima	Jedinica za nabavke i Jedinica za ljudske resurse, direktori relevantnih odeljenja
			Zakoni i podzakonski akti i interni akti	Izrada, razmatranje, ažuriranje i odobravanje strateških dokumenata za	U kontinuitetu
3.	LOKALNI EKONOMSK		Nedostatak ili nerazmatranje i ažuriranje strateških dokumenata za lokalni	Predsednik , Odjeljenje za ekonomski razvoj	U kontinuitetu

I RAZVOJ	ekonomski razvoj opštine			
Ciljevi i prioriteti privrednog razvoja opštine su nejasni i netransparentni.	6	48 Pregled prioriteta ekonomskog razvoja opštine	Predsednik , Odeljenje za ekonomski razvoj	U kontinuitetu
Nejasni kriterijumi i nedovoljna transparentnost u dodeli subvencija	6	Osigurati učešće svih relevantnih strana u izradi i određivanju prioriteta razvoja opština.		
	4	Izraditi interne propise definisanjem jasnih kriterijuma i procedura za dodelu subvencija i sprečiti proizvoljno donošenje odluka i koruptivne radnje	Predsednik ; direktora nadležnih Odeljenje	U kontinuitetu
	32	Učešće civilnog društva u evaluaciji prijava za dodelu subvencija	Predsednik ; Odeljenje za ekonomski razvoj	U kontinuitetu
Zakoni i podzakonski akti i interni akti opštine	3	Obvezbiti adekvatan stručni kadar za lokalni ekonomski razvoj	Predsednik ; Odeljenje za ekonomski razvoj i Jedinica za ljudske resurse	U kontinuitetu
Nedovoljna kvalifikacija kadrova za izradu i nadzor nad sprovođenjem dokumenata za lokalni ekonomski razvoj		Obvezbiti obuku osoblja u oblasti lokalnog ekonomskog razvoja		

				Predsednik , Odeljenje za ekonomski razvoj
3	27	Redovna kontrola i izvešavanje o realizaciji aktivnosti lokalnog ekonomskog razvoja		
		Zakoni i podzakonski akti; interni akti opštine; i generalni urbanistički planovi	36 Razviti interne propise definisanjem jasnih i odgovarajućih kriterijuma koji se bave glavnim rizicima u procesu urbanog i ruralnog planiranja i sprečavaju subjektivne odluke	Predsednik , Odeljenje za urbanizam i zaštitu životne sredine
		Nedostaci internih propisa koji se odnose na oblast urbanog i ruralnog planiranja	45 Povećati nadzor nad primenom internih propisa	Odeljenje za urbanizam i zaštitu životne sredine i Jedinica za kadrove
		E		
		Nepotpuna primena internih propisa iz oblasti urbanističkog i ruralnog planiranja		Obezbediti obuku osoblja u oblasti urbanog i ruralnog planiranja
				Nedovoljna kvalifikacija kadrova za izradu i nadzor nad

	sprovodenjem dokumenata za urbano i ruralno planiranje		Obezbediti obuku osoblja u oblasti urbanog i ruralnog planiranja		
	Neefikasan nadzor nad sprovodenjem aktivnosti urbanog i ruralnog planiranja	5	40	Redovna kontrola i izveštavanje o sprovodenju aktivnosti urbanističkog i ruralnog planiranja	Predsednik, Odeljenje za urbanizam i zaštitu životne sredine
	Nedostatak dosledne kontrole nad izgradnjom (radionice na gradilištu)	7		Pojačati kontrole na gradilištima, kako bi se na vreme zaustavila divlja gradnja.	Predsednik , Odeljenje za urbanizam i zaštitu životne sredine
5.	STANDARDI IZGRADNJE I KONTROLE	Zakoni podzakonski i akti; interni akti i opštine; i generalni urbanistički planovi	30	Obezbediti adekvatan stručni kadar za urbano i ruralno planiranje	Odeljenje za urbanizam i zaštitu životne sredine
	Nedostatak adekvatnog osoblja za kontrolu konstrukcija			Obezbediti obuku osoblja u oblasti urbanog i ruralnog planiranja	Odeljenje za urbanizam i zaštitu životne sredine i Jedinica za kadrove
	Nedostatak pravilnog planiranja inspekcije	3	7	21	Obezbedite godišnji plan inspekcije za svaku oblast na osnovu procene rizika.
6.	INSPEKCIJA	Zakoni podzakonski i akti; interni akti		Odeljenje za inspekcije	U kontinuitetu

	Nedostatak profesionalnih kapaciteta inspektora	opštine	7	63	Organizovanje stručnih obuka za inspektore	Odeljenje za inspekcije, Jedinica za ljudske resurse	U kontinuitetu
	Nedovoljan broj inspektora				Osigurati dovojan broj inspektora iz opštinskog internog osoblja ili nova zapošljavanja	Odeljenje za inspekcije, Jedinica za ljudske resurse	U kontinuitetu
	Nedostatak kontrole nad ekonomskim operaterima	Zakoni i podzakonski akti; interni akti opštine	7			Odeljenje za inspekcije	U kontinuitetu
		Zakoni i podzakonski akti; interni akti opštine	5	40	Ojačati sistem kontrole poslovanja privrednih subjekata.	Odeljenje za inspekcije	U kontinuitetu

7.	ARSIMI PUBLIK	Neadekvatno i neefikasno planiranje obrazovnih usluga	Zakoni i podzakonski akti; interni akti opštine	4	36	Obezbediti planiranje obrazovnih usluga na osnovu potreba i dinamike povećanja broja učenika.
		Nedovoljna provera procesa učenja		7	42	Razviti plan inspekcije i nadgledati njegovo sprovođenje
		Zapošljavanje osobja u sektoru obrazovanja nije efikasno		4	36	Zapošljavanje odgovarajućeg obrazovnog kadra, posebna pažnja u regrutovanju kadrova za oblasti u kojima je to potrebno; 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 panel za intervjue, i povećanje transparentnosti procesa
						U kontinuitetu
						U kontinuitetu
						U kontinuitetu

			intervjua, povećanje javnosti rezultata selekcije.		
	Neadekvatno i neefikasno planiranje obrazovnih usluga	7	Obvezbiti planiranje obrazovnih usluga na osnovu potreba i dinamike povećanja broja učenika.	Odeljenje za obrazovanje	U kontinuitetu
8. ZDRAVSTVO I SOCIJALNA ZAŠTITA	Neefikasan zdravstveni prostor i infrastruktura u pružanju zdravstvenih usluga.	5	Zakoni i podzakonski akti; interni akti opštineski i planovi strategije zdravstva	40 Pregledajte i revidirajte prioritete za poboljšanje i obvezbitite neophodan prostor za zdravstvene usluge.	U kontinuitetu

LICENSIRAN JE	Nedovoljno upravljanje rizikom u upravljanju otpadom	interni akti opštineski i planovi i strategije zdravstva	Kreirati elektronske aplikacije za javne usluge koje se mogu pružati elektronskim putem.	Odljenje za upravu i IKT jedinica
	Nedostaci u internim propisima koji se odnose na licenciranje usluga		Smanjiti mogućnost kontakta između zainteresovanih strana i službenika koji donosi odluke (odluku treba da doneše stručni službenik, dok uplatu i uručenje odluke prijemnim kancelarijama treba da izvrši drugi službenik	Nadzornik javnih službi U kontinuitetu

podzakonski akti; interni akti opštine kao i panovi	5	45 Povećan rizik u upravljanju otpadom; unapređenje strateškog okvira kroz izradu i usvajanje uredbe o upravljanju komunalnim otpadom; obezbeđivanje stroge kontrole i odgovornosti operatera;	Nadležna Odjeljenje za javne službe U kontinuitetu
	4	36 Razviti interne propise definisanjem jasnih kriterijuma koji se bave glavnim rizicima u procesu licenciranja koji sprečavaju subjektivne odluke	Predsednik i nadležna Odjeljenje za licenciranje usluga U kontinuitetu
	3	27 Obvezbitite obuku osoblja o licenciranju usluga	Nadležna Odjeljenje za licenciranje usluga i Jedinica za ljudske resurse U kontinuitetu

10.	KOMUNIKA CIJA ZA SPOLJNIM STRANAMA INTERESA	Nedostatak transparentnosti i konsultacija sa spoljnim akterima tokom izrade opštinskih uredbi i budžeta	Zakoni i podzakonski akti; interni akti opštine	48	Povećati transparentnost i preduzeti mere za konsultacije sa spoljnim akterima tokom izrade opštinskih i budžetskih propisa (objavljivanje načrta propisa na web stranici, pokretanje javnih rasprava, fokus grupe, itd.)
		Nedostatak partnerstva sa civilnim društvom u oblasti borbe protiv korupcije i saradnje sa poslovnom zajednicom	7	63	Razviti partnerstvo sa civilnim društvom u oblasti borbe protiv korupcije uspostavljanjem tehničkih radnih grupa za upravljanje rizicima u oblastima osetljivim na korupciju i obezbediti uključivanje nevladinih organizacija.
					Ojačati mehanizme konsultacija sa preuzećima kroz periodične konservativne sastanke

	Povećati protok informacija prema medijima i javnosti u vezi sa prevencijom korupcije i antikorupcijskim aktivnostima.	
11. ODELJENJE ZA GEODEZIJU KATASTAR I IMOVINU	Nedostatak transparentnosti za korišćenje dokumenata Postoji program APK i uputstva za registraciju katastarski zamena kao i stvaranje istorijata rada	4 36 Povećati korišćenje e-usluga i elektronskog praćenja dokumenata, povećati transparentnost
12. ODELJENJE ZA KULTURU, OMLADINU I SPORT	Nedostatak kapaciteta unutra.	6 48 Zakoni i podzakonski akti; interni akti opštine Povećajte profesionalni razvoj osoblja po potrebi.

katastarska jedinica	Zakoni i podzakonski akti; interni akti opštine	6	48	Obezbedite ažurnu / tekuću obuku o novim pravilima ili okvirima katastarskog premera.
Nevladine i sportske organizacije se ne biraju redovno	Zakoni i podzakonski akti; interni akti opštine	5	40	KP licenciranje za geodeziju je olakšalo rad na terenskim merenjima
Strateški okvir za kulturu, omladinu i sport ne postoji	Zakoni i podzakonski akti; interni akti opštine	7	56	Preduzeti mere za redovan izbor NVO i sportskih organizacija

7	8	56	Podizanje svesti javnosti o upravljanju specifičnim rizicima u sektoru poljoprivrede i šumarstva i alternativnim izvorima toplice	Drejtoria për Bujqësi, Pylltari dhe Zhvillim Rural	U kontinuitetu	



01 Br.303/22
Dana:29.04.2022