

BOSNA I HERCEGOVINA
REPUBLIKA SRPSKA
OPŠTINA PELAGIĆEVO



Plan integriteta Opštine Pelagićevo 2017-2019

Pelagićevo, 2016. godine

*Ovaj projekat implementira Transparency International u Bosni i Hercegovini uz finansijsku podršku
ambasade Kraljevine Holandije u Bosni i Hercegovini.*

SADRŽAJ

UVOD	3
OPIS PROCESA PRIPREME I DONOŠENJA	6
ANALIZA STANJA	8
Zakonske podloge.....	8
Analiza rizika radnih mjesta	8
Upitnik za samoprocjenu rizika.....	12
Intervjuisanje	13
Sažetak ključnih rizika za ugrožavanje integriteta	14
MJERE ZA UNAPREĐENJE INTEGRITETA	17
AKCIONI PLAN/PLAN IMPLEMENTACIJE	19
ANEKSI	30
▪ ANEKS I Pismo namjere	
▪ ANEKS II Rješenje o imenovanju tima za pripremu plana integriteta	
▪ ANEKS III Spisak zakonske i podzakonske regulative	
▪ ANEKS IV Katalog radnih mjesta	
▪ ANEKS V Organogram institucije	
▪ ANEKS VI Tabela za procjenu rizika radnih mjesta	
▪ ANEKS VII Upitnik za samoprocjenu rizika	
▪ ANEKS VIII Rezultati upitnika za samoprocjenu integriteta	
▪ ANEKS IX If - Then analiza	
▪ ANEKS X Analiza provodivosti identifikovanih mjera	

UVOD

U javnoj administraciji na lokalnom nivou, korupcija može da ima posebno destruktivne i opasne posljedice. Pojava korupcije smanjuje i onako oskudne resurse neophodne za funkcionisanje jedinica lokalne samouprave, te posljedično dovodi do smanjenja kvaliteta, jednake dostupnosti i djelotvornosti usluga koje jedinice lokalne samouprave pružaju građanima, privredi i drugim zainteresovanim stranama. Korupcija u javnim institucijama s jedne strane smanjuje obim, a s druge strane povećava troškove usluga. Ne treba posebno naglašavati da pojava korupcije ozbiljno narušava povjerenje javnosti u čitav sistem i obeshrabruje građane i privredu da plaćaju svoje obaveze prema lokalnom budžetu, što može na kraju da ugrozi i čitav sistem i njegovo nesmetano funkcionisanje.

Korupciju možemo definisati kao sticanje lične dobiti na osnovu zloupotrebe javne funkcije i položaja. Generalno, ona zavisi od nekoliko faktora kao što su korist koja se pribavlja kroz samu korupciju, cijena koja se plaća za uslugu koja je predmet korupcije, vjerovatnoća detekcije jedne koruptivne transakcije ili događaja, te veličina kazne koja sljeduje stranama u koruptivnoj transakciji ili događaju. Ne postoji ništa što bi uticalo na pojavu korupcije, osim vjerovatnoće detekcije koruptivnog posla i visine sankcija za takvo ponašanje. Znači, u svakom javnom poslu gdje pojedinac vrši određenu javnu funkciju postoji mogućnost da se pojavi korupcija ako se za to stvore određene pretpostavke.

Sektor javne uprave se odlikuje određenim karakteristikama koje ga čine posebno ranjivim na pojave korupcije. Tako se korupcija može pojaviti kod izdavanja raznih uvjerenja ili prepisa, ili se urušavanje integriteta može desiti kod primjene raznih propisa u oblasti stambenokomunalnih djelatnosti. Čak i sam sistemski zakon koji reguliše oblast upravnog postupka može da inicira korupciju jer se zakonom definisani rokovi u jednom slučaju mogu koristiti na jedan način a u drugom slučaju na drugi način. Tako se dešava urušavanje integriteta kod slučajeva u kojima se određena usluga isporučuje za 30 dana, dok se u drugom slučaju to radi mnogo brže tj. recimo za 10 dana uslijed prisutnosti neformalnog plaćanja za „ubrzanje“ postupka. Generalno, svi poslovi koje obavljaju lokalni službenici su u većoj ili manjoj mjeri podložni rizicima u pogledu mogućnosti pojave korupcije. Broj usluga koje se pružaju i poslova koje obavljaju lokalni službenici nije poznat niti ga je lako utvrditi.

Ovakve okolnosti gdje, takoreći, vlada monopol u pružanju određenih usluga, u kombinaciji sa diskrecionim ovlašćenjima u donošenju odluka o uslovima pod kojima će se te usluge obavljati, pogoduju stvaranju faktora rizika koji mogu voditi koruptivnim praksama. Povlašćen položaj u odnosu na korisnike, široka diskrecija u donošenju odluka koja nije praćena kontrolnim mehanizmima niti odgovornosti za donesene odluke neizbježno dovode do prilika za koruptivno ponašanje gdje pojedinci koriste prilike da ostvare korist za sebe koja je nesrazmjerno veća i privlačnija od mogućih štetnih posljedica takvog ponašanja.

Integritet je pojam koji ljudi doživljavaju na različite načine. Riječ „integritet“ dolazi od latinske riječi (lat. *Integritas*) i znači cjelinu, usaglašenost, neizokrenutost, nedjeljivost, postojanost, iskrenost, čistoću duše, jedinstvo. Ovo je pojam suprotan osjećaju pojedinih društvenih slojeva podložnih moralnoj izopačenosti, podmitljivosti i korupciji. Integritet, također, podrazumijeva i način ponašanja ili rada neke osobe ili institucije u odražavanju poštenog, usklađenog, savjesnog, nepristranog, transparentnog i kvalitetnog. Štaviše, važno je da mediji ili društvo doživljavaju ove osobe ili institucije kao subjekte koji odaju dojam poštenja, djeluju u skladu s formalno prihvaćenim moralnim standardima i pravilima te da, generalno, posluju s visokim nivoom integriteta. Pojedinci se s integritetom nose etički jer djeluju u skladu sa svojim moralnim uvjerenjima koja im govore šta je dobro, a ne zbog toga

što postoje podsticaji iz vanjskog okruženja ili različiti pritisci. Iz tog razloga integritet se može definisati kao sklonost prema odupiranju iskušenjima, zloupotrebi prava i ovlašćenja koja proizlaze iz određenog položaja ili kao otpor prema korupciji na individualnom, organizacijskom i institucionalnom nivou. Shodno tome, integritet podrazumijeva one kvalitete ličnosti koje, kao društveni konstrukt predstavljaju najbolju protivtežu devijaciji ličnosti i neetičkom ponašanju. To je najpoželjnija razlikovna osobina jedne organizacije ili pojedinca, a ukazuje na poštovanje pravila i normi koje upravljaju područjem njihovog djelovanja. Etika je filozofska disciplina koja ispituje zasnovanost i izvor morala, osnovne kriterijume za vrednovanje svekolikih ljudskih postupaka kao i opšte ciljeve i smisao moralnih htijenja i djelovanja. Problematsko ispitivanje filozofskih pretpostavki i kriterijuma moralnih normi, njihovu društvenu i idejnu osiguranost te upitnost o tome što je moral uopšte, definiše etika. Moral, odnosno ono što nazivamo moralnim vrednovanjem, često je, u stvari, samo stepen usklađenosti opštih normi s posebnim postupcima u životu pojedinca i djelovanju zajednice

Plan integriteta je interni antikorupcioni dokument koji sadrži skup mjera pravne i praktične prirode i kojim se sprečavaju i otklanjaju mogućnosti za različite oblike nepravilnosti u radu kao i koruptivnog ponašanja. Plan integriteta predstavlja rezultat samoprocjene podložnosti institucije na koruptivno djelovanje i nepravilnosti. Njegov generalni cilj se ogleda u povećanju transparentnosti i javnosti rada, a time i jačanju povjerenja građana u rad jedinica lokalne samouprave.

Suprotstavljanje korupciji je jedan od najvećih izazova javne uprave, uključujući i jedinice lokalne samouprave, te se korupcija sprečava kroz primjenu preventivnih i represivnih mjera. Prevencijom se sprečava nastanak koruptivnih pojava, a represivne mjere se primjenjuju onda kada je korupcija nastupila i kada su se njene posljedice ispoljile. Jedan od najznačajnijih načina za smanjenje obima korupcije jeste otkrivanje i otklanjanje uzroka, odnosno rizika za nastanak i razvoj korupcije, i to ne samo korupcije kao davanja i primanja mita, već i svih etičkih i profesionalno neprihvatljivih postupaka putem planiranja i sprovođenja planova integriteta odnosno antikorupcionih strategija. Generalno, planovi integriteta jedinica lokalne samouprave predstavljaju planove upravljanja rizicima (uključujući definisanje slabih tačaka u radu i utvrđivanje mehanizama za otklanjanje utvrđenih nepravilnosti) te se manifestuju kao određeni strateški alati za poboljšanja integriteta. Nerijetko se nazivaju i strateški antikorupcioni planovi jer se zasnivaju na modelu na kojem se planiraju i donose drugi vidovi strateških planova.

Treba napomenuti da su specifičnosti sistema lokalne samouprave jako bitne za opredjeljenje Agencije za prevenciju korupcije i koordinaciju borbe protiv korupcije u vezi s izborom modaliteta uvođenja planova integriteta na lokalnom nivou u BiH. Još je i ranija Strategija za borbu protiv korupcije (2009–2014) predviđala da „svako ministarstvo i druge javne institucije na svim nivoima vlasti u BiH treba da pripreme vlastite antikorupcione akcione planove, odnosno planove integriteta.“ Mnogi međunarodni projekti koji su imali razne programske ciljeve propali su uslijed nedovoljne posvećenosti. Treba istaći značaj postojanja entitetskih udruženja opština i gradova kao glavnih predstavničkih organizacija JLS iz oba entiteta. One čine ključni kohezivni faktor za uvođenje novina, kao što su priprema planova integriteta odnosno antikorupcionih planova, u redovne poslove lokalnih administracija na cijeloj teritoriji Bosne i Hercegovine.

Projekat Jačanje integriteta u lokalnim samoupravama iniciran je sa ciljem unapređenja transparentnosti i odgovornosti u radu jedinica lokalne samouprave, te poboljšanje vladavine prava direktno kroz izgradnju kapaciteta lokalne samouprave za suzbijanje korupcije. Između ostalog, Projekat SILG je podrazumijevao i obuku za pripremu planova integriteta u formi standardizovanog programa obuke za zaposlene i praktičare u jedinicama lokalne samouprave. Iako je učešće u ovom projektu iziskivalo dodatne obaveze i energiju zaposlenika lokalne administracije, rukovodstvo opštine Pelagićevo prepoznalo je

korist ne samo u formi izgradnje i jačanja sopstvenog integriteta i preventivnog djelovanja na korupciju, nego indirektno i u promjeni svijesti korisnika usluga, odnosno građana, privrede i drugih zainteresovanih strana, koji takođe moraju dati doprinos sa svoje strane kroz odbijanje učestvovanja ili zatvaranja očiju pred korupcijom.

OPIS PROCESA PRIPREME I DONOŠENJA PLANA INTEGRITETA

Prva značajna aktivnost u okviru projekta „Jačanje integriteta lokalnih samouprava“ je realizovana 3. februara 2015. godine, svečanim potpisivanjem „Memoranduma o saradnji“ između Transparency International BiH (TIBIH), Saveza opština i gradova Republike Srpske (SOGRS) i Saveza općina i gradova Federacije BiH (SOGFBiH). Ovim činom je otpočela prva faza na realizaciji projekta, koji za cilj ima unapređenje transparentnosti i odgovornosti u radu lokalnih samoupravnih jedinica, te poboljšanje vladavine prava direktno kroz izgradnju kapaciteta lokalne samouprave za suzbijanje korupcije. Projekat se realizuje u saradnji sa Agencijom za prevenciju korupcije i koordinaciju borbe protiv korupcije BiH - APIK, a finansiran je od strane ambasade Kraljevine Holandije u BiH.

Nakon potpisivanja memoranduma, u skladu sa predviđenim projektnim aktivnostima, organizovan je trening na kojeg su pozvani predstavnici SOGFBiH i SOGRS, organizacija civilnog društva u BiH, te treneri koji su po kreiranju priručnika „Uvođenje planova integriteta na lokalnom nivou“ angažovani na podršci u pripremi planova integriteta u opštinama koje su obuhvaćene projektom. Uslijedilo je raspisivanje poziva opštinama i gradovima za iskazivanje zainteresovanosti za učešće u projektu, koji je poslan na adrese svih opština i gradova u Bosni i Hercegovini. Uvidom u prispjele prijave, napravljena je selekcija 20 opština koje su podijeljene u 5 klastera. Rukovodeći se geografskim kriterijumom Opština Pelagićevo je svrstana u klaster u kome su se nalazile još Lopare, Srebrenik i Živinice.

Prema generalnom metodološkom obrascu, plan integriteta je pripreman na osnovu provođenja aktivnosti u nekoliko faza:

- Pripremna faza;
- Faza procjene rizika narušavanja integriteta;
- Faza određivanja prioriteta, na osnovu identifikovanih mjera za minimiziranje rizika;
- Faza izrade akcionog plana i plana implementacije

U okviru pripremne faze, načelnik opštine Pelagićevo je donio odluku o izradi i sprovođenju plana integriteta, na šta ukazuje i Pismo namjere, potpisano sa organizacijom Transparency International BiH. Nakon odluke o izradi plana integriteta kroz projekat „Jačanje integriteta u lokalnim samoupravama (SILG)“, imenovan je koordinator i tim za pripremu plana integriteta u sljedećem sastavu:

1. Pero Nestorović, koordinator tima
2. Dado Dogan, član tima
3. Predrag Lazić, član tima

Treba napomenuti da je tim kreiran prema metodološkim smjernicama u okviru Priručnika za uvođenje planova integriteta na lokalnom nivou, koji je pripremljen u okviru projekta SILG. Istovremeno, navedeni priručnik je definisao i rad na izradi plana integriteta putem modularnog pristupa i njegovu pripremu u okviru klastera sa još 3 jedinice lokalne samouprave (Živinice, Srebrenik i Lopare).

Prvi i drugi modul obuke su bili usmjereni na upoznavanje rukovodstva i zaposlenih odnosno članova timova za pripremu planova integriteta u okviru navedenog klastera opština sa samim projektom SILG te njegovim ciljevima i očekivanim rezultatima. Istovremeno, na ova dva modula koja su održani 15.10.2015. godine u opštini Lopare i

02.11.2015. u opštini Živinice pojašnjene su osnove i proces donošenja plana integriteta, te su definisani osnovni koraci u pripremi plana integriteta. Nakon drugog modula, koordinator i tim su dobili zadatak da prikupe i analiziraju zakonske i podzakonske akte koji se primjenjuju u radu lokalne uprave, te prikupe opise poslove za sva radna mjesta koja su sistematizovana u okviru internog pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. U periodu između drugog i trećeg modula je održano 5 sastanaka tima za pripremu plana integriteta s ciljem pripreme podloga za učešće na sljedećoj radionici.

Faza procjene rizika narušavanja integriteta je otpočela sa realizacijom radionice na kojoj su predstavljene osnove identifikacije postojećih osjetljivih aktivnosti i područja, kao i postojećih preventivnih mjera koje se koriste za sprečavanje pojave korupcije. Treći modul odnosno treća radionica klastera opština je održana 07.12.2015. godine u opštini Pelagićevo i na njoj je nastavljena dalja razrada metodoloških smjernica u vezi sa pripremom planova integriteta sa fokusom na aspekt rizika u vezi sa vršenjem poslova u lokalnoj upravi. Na ovoj radionici su predstavljene i osnovne analize koje su kasnije provedene u okviru pripreme samog plana integriteta (upitnik za procjenu izloženosti rizicima u okviru lokalne uprave, te analiza stepena izloženosti za sva radna mjesta). Prvi nacrt provedenih analiza je pripremljen i predstavljen na četvrtoj radionici koja je održana 03.03.2016. godine u opštini Srebrenik. Na ovoj radionici identifikovani su i najvažniji rizici potencijalnog narušavanja integriteta u opštini Pelagićevo, te su utvrđene osnove za provođenje dodatne analize kroz intervju sa ključnim liderima mišljenja u vezi provjere nalaza prethodnih analiza i razjašnjenja aspekata koji nisu bili jasno definisani kroz prethodno provedene analize.

Faza određivanja prioriteta, na osnovu identifikovanih mjera za minimiziranje rizika, je otpočela sa realizacijom V modula u opštini Lopare, koja je održana 20.04.2016. godine, na kojoj su identifikovane najvažnije mjere za minimiziranje prethodno utvrđenih rizika narušavanja integriteta, te definisana obaveza njihove prioritizacije na osnovu nekog od alata za prioritizaciju (IF THEN analize ili identifikacije „početnih uspjeha). S tim u vezi je definisana i obaveza pripreme akcionog plana na bazi identifikovanih i prioritizovanih mjera od strane opštinske uprave. Ujedno, na navedenoj radionici je predstavljen i okvir buduće forme plana integriteta opštine Pelagićevo, zasnovan na smjernicama Priručnika za uvođenje planova integriteta na lokalnom nivou i pojedinim propisanim aspektima Modela plana integriteta utvrđenog od strane Agencije za prevenciju korupcije i koordinaciju borbe protiv korupcije.

Faza izrade akcionog plana i plana implementacije započela je sa izradom prvog nacrta plana integriteta. Prvi nacrt plana integriteta opštine Pelagićevo je predstavljen na zajedničkoj radionici u opštini Živinice, održanoj 03.06.2016. godine. Tokom radionice su identifikovane i oblasti za dalju doradu i finalizaciju plana integriteta na osnovu međusobnih komentara u okviru samog klastera opština. Istovremeno, definisan je finalni format plana integriteta koji je naknadno finaliziran i koji se kao takav predstavlja javnosti.

Finalna verzija plana integriteta je utvrđena na radionici koja je održana 07.07.2016. godine u opštini Pelagićevo. Ona sadrži sve elemente koji su sastavni dio ovog dokumenta i koji su kao takvi usvojeni od strane opštinskog načelnika. Ovako definisan plan integriteta predstavlja strateški okvir za unapređenje stepena integriteta opštinske uprave u naredne 3 godine.

ANALIZA STANJA

Zakonske podloge

Tim za pripremu plana integriteta je cjelovitim pristupom i sistematskim radom, koristeći svoja stručna znanja, prethodno iskustvo i poznavanje funkcionisanja rada Opštine, prvo se upoznao i procjenio opšte stanje i mogućnosti za nastanak i razvoj korupcije, drugih oblika nezakonitog ili neetičkog postupanja polazeći od svih oblasti opštine. S tim u vezi, radna grupa za izradu planova integriteta je prilikom početne analize i procjene izloženosti lokalne samouprave pristupila prikupljanju cjelokupne interne i eksterne dokumentacije kao i drugih relevantnih podataka koji se odnose na funkcionisanje i rad opštine. Radna grupa je prilikom prikupljanja dokumentacije prikupila sve zakone, pravilnike, poslovnike, odluke, uputstva, izvještaje, planove, osnovne finansijske i kadrovske podatke o opštini, organigram, procesogram i druge izvore saznanja relevantne za izradu plana integriteta. Radna grupa je nakon prikupljanja sve potrebne dokumentacije pristupila analizi relevantne zakonske i podzakonske regulative koja reguliše rad opštine, a posebno one dokumentacije koja reguliše oblasti, a koja su prema stručnom znanju i prethodnom iskustvu članova radne grupe, najviše izloženi rizicima za nastanak korupcije ili narušavanje integriteta opštine. Posebno se analizirala zakonska i podzakonska regulativa koja se odnosi na sljedeće oblasti:

- Upravljanje ljudskim resursima;
- Način pružanja javnih usluga;
- Javne nabavke;
- Subvencije i druga novčana davanja;
- Upravljanje imovinom;
- Inspekcijski poslovi;
- Poslovi izdavanja odobrenja i dozvola;
- Rad preduzeća/ organizacija/ institucija koje su u nadležnosti opštine.

Prikupljena i analizirana zakonska i podzakonska regulativa koja se koristi u cjelokupnom funkcionisanju opštine se nalazi u prilogu plana integriteta.

Analiza rizika radnih mjesta

Kako bi procijenila izloženost radnih mjesta koruptivnim radnjama, radna grupa za izradu Plana integriteta opštine Pelagićevo pristupila je procesu analize izloženosti riziku od nepravilnosti i/ili korupcije svih radnih mjesta u odnosu na opis posla, uzimajući u obzir važeći Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Analiza rizika radnih mjesta izvršena je u skladu sa metodologijom koja je podrazumijevala sljedeće korake:

- Izrada registra rizika;
- Procjena i mjerenje rizika;
- Reagovanje.

U prvom koraku, članovi radne grupe izvršili su detaljnu analizu svakog radnog mjesta uzimajući u obzir opis poslova i nadležnosti dodijeljenih radnom mjestu te na osnovu toga sačinili registar rizika za svako radno mjesto. Za svako radno mjesto, predviđeno

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, navedeni su rizici i uzroci njihovog nastanka.

U narednom koraku, članovi radne grupe analizirali su postojanje sistemskih mjera propisanih od strane jedinice lokalne samouprave kojima se nastoje minimizirati rizični događaji kao i primjenu tih mjera. Nakon toga, izvršena je procjena i mjerenje identifikovanih rizika na način da se za svaki od navedenih rizika ocijenjivala vjerovatnoća njegovog nastanka i mogući negativni uticaj koji bi nastanak rizika mogao da ima na integritet jedinica lokalne samouprave. Vjerovatnoća i uticaj ocijenjivani su ocjenama od 1 do 10 gdje ocjena 1 podrazumijeva vaoma malu vjerovatnoću nastanka rizika ili nizak negativan uticaj koji sam nastanak rizika može proizvesti dok je ocjenom 10 označena visoka vjerovatnoća nastanka rizika ili veliki negativan uticaj koji bi nastanak rizika mogao da ima. Ukupna ocjena identifikovanog rizika predstavlja proizvod ocjene vjerovatnoće nastanka rizika i ocjene uticaja koji nastanak rizika može imati na jedinicu lokalne samouprave.

Poslednji korak u analizi rizika radnih mjesta bila je identifikacija mogućih mjera kojima bi se minimizirala mogućnost nastanka rizika ili negativnog uticaja koji bi mogao da se desi sa pojavom rizika.

Uvidom u sačinjenu analizu rizika radnih mjesta, Radna grupa za izradu Plana integriteta opštine Pelagićevo, kao najrizičnija radna mjesta predviđena Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta¹ identifikovala je sljedeća radna mjesta:

RBr	Radna mjesta	Naziv rizika	Faktor rizika	Ocjena rizika	Postojeće mjere
1	Načelnik opštine	Zloupotreba službenog položaja; Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa;	Donošenje diskrecionih odluka; Samostalnost u odlučivanju; Odsustvo mehanizma za kontrolu; Visoka ovlaštenja; Politizacija;	72	Zakon o lokalnoj samoupravi RS; Zakon o opštem upravnom postupku; Statut opštine;
2	Zamjenik načelnika opštine	Zloupotreba službenog položaja; Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa;	Donošenje diskrecionih odluka; Samostalnost u odlučivanju; Odsustvo mehanizma za kontrolu; Visoka ovlaštenja; Politizacija;	72	Zakon o lokalnoj samoupravi RS; Zakon o opštem upravnom postupku; Statut opštine;
3	Načelnik odjeljenja za opštu upravu, prostorno uređenje i stambeno-komunalne poslove	Zloupotreba službenog položaja; Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa;	Donošenje diskrecionih odluka; Samostalnost u odlučivanju; Odsustvo mehanizma za kontrolu; Visoka ovlaštenja; Politizacija;	63	Zakon o lokalnoj samoupravi RS; Zakon o opštem upravnom postupku; Zakon o uređenju prostora i građenju; Strategija razvoja opštine Pelagićevo; Prostorni plan opštine Pelagićevo;

¹ Detaljna analiza svih radnih mjesta predviđenih Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta opštine Pelagićevo predstavljena je u Aneksu VI ovog Plana integriteta

					Statut opštine; Skupštinski nadzor (kroz izvještaj o radu odjeljenja i kroz rad određenih skupštinskih komisija); Etički kodeks;
4	Načelnik odjeljenja za privredu, finansije i društvene djelatnosti	Zloupotreba službenog položaja; Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa;	Donošenje diskrecionih odluka; Samostalnost u odlučivanju; Odsustvo mehanizma za kontrolu; Visoka ovlaštenja; Politizacija;	63	Zakon o lokalnoj samoupravi RS; Zakon o opštem upravnom postupku; Zakon o budžetskom sistemu RS; Statut opštine; Strategija razvoja opštine Pelagićevo; Skupštinski nadzor (kroz izvještaj o radu odjeljenja i kroz rad određenih skupštinskih komisija); Etički kodeks;
5	Sekretar Skupštine opštine	Zloupotreba službenog položaja; Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa;	Donošenje diskrecionih odluka; Samostalnost u odlučivanju; Odsustvo mehanizma za kontrolu; Visoka ovlaštenja; Politizacija;	63	Zakon o lokalnoj samoupravi RS; Statut opštine; Poslovnik o radu Skupštine; Etički kodeks;
6	Tržišni inspektor	Zloupotreba službenog položaja; Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa; Površan i djelimično funkcionalan rad inspeksijske službe;	Donošenje diskrecionih odluka; Samostalnost u odlučivanju; Odsustvo mehanizma za kontrolu; Visoka ovlaštenja; Politizacija;	56	Zakon o lokalnoj samoupravi RS; Zakon o opštem upravnom postupku; Zakon o inspekcijama u RS; Etički kodeks; Drugi zakonski i podzakonski akti;
7	Veterinarski inspektor	Zloupotreba službenog položaja; Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa; Površan i djelimično funkcionalan rad inspeksijske službe;	Donošenje diskrecionih odluka; Samostalnost u odlučivanju; Odsustvo mehanizma za kontrolu; Visoka ovlaštenja; Politizacija;	49	Zakon o lokalnoj samoupravi RS; Zakon o opštem upravnom postupku; Zakon o inspekcijama u RS; Etički kodeks; Drugi zakonski i podzakonski akti;
8	Komunalni policajac	Zloupotreba službenog položaja; Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa; Površan i djelimično funkcionalan rad inspeksijske službe;	Donošenje diskrecionih odluka; Samostalnost u odlučivanju; Odsustvo mehanizma za kontrolu; Visoka ovlaštenja; Politizacija;	49	Zakon o lokalnoj samoupravi RS; Zakon o opštem upravnom postupku; Zakon o inspekcijama u RS; Etički kodeks; Drugi zakonski i podzakonski akti;
9	Samostalni stručni saradnik za javne	Zloupotreba službenog položaja; Selektivna i	Nepostojanje jasnih internih propisa, ali takođe i djelimično	49	Zakon o lokalnoj samoupravi RS; Zakon o javnim

	nabavke	nejednoobrazna primjena propisa; Nedovoljna transparentnost procesa javnih nabavki;	poštovanje onih koji postoje; Ne postojanje čvrste linije sa rukovodstvom; Nedostatak jasne i precizne kontrole; Nesavjesnost i nemotiviranost u radu;		nabavkama BiH; Etički kodeks; Drugi zakonski i podzakonski akti;
10	Šef odsjeka za matične poslove	Zloupotreba službenog položaja; Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa;	Donošenje diskrecionih odluka; Samostalnost u odlučivanju; Odsustvo mehanizma za kontrolu; Visoka ovlaštenja; Politizacija;	49	Zakon o lokalnoj samoupravi RS; Zakon o opštem upravnom postupku; Etički kodeks; Drugi zakonski i podzakonski akti;
11	Šef odsjeka za zajedničke poslove	Zloupotreba službenog položaja; Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa;	Donošenje diskrecionih odluka; Samostalnost u odlučivanju; Odsustvo mehanizma za kontrolu; Visoka ovlaštenja; Politizacija;	49	Zakon o lokalnoj samoupravi RS; Zakon o opštem upravnom postupku; Etički kodeks; Drugi zakonski i podzakonski akti;
12	Šef odsjeka za poljoprivredu	Zloupotreba službenog položaja; Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa;	Donošenje diskrecionih odluka; Samostalnost u odlučivanju; Odsustvo mehanizma za kontrolu; Visoka ovlaštenja; Politizacija;	49	Zakon o lokalnoj samoupravi RS; Zakon o opštem upravnom postupku; Etički kodeks; Drugi zakonski i podzakonski akti;
13	Viši stručni saradnik za prostorno uređenje	Zloupotreba službenog položaja; Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa; Netransparentno upravljanje i prodaja opštinske imovine;	Nepostojanje jasnih internih propisa, ali takođe i djelimično poštovanje onih koji postoje; Ne postojanje čvrste linije sa rukovodstvom; Nedostatak jasne i precizne kontrole; Nesavjesnost i nemotiviranost u radu;	48	Zakon o lokalnoj samoupravi RS; Zakon o opštem upravnom postupku; Zakon o uređenju prostora i građenju; Strategija razvoja opštine Pelagićevo; Prostorni plan opštine Pelagićevo; Etički kodeks; Drugi zakonski i podzakonski akti;
14	Viši stručni saradnik za poslove građenja, stambeno - komunalne poslove i puteve	Zloupotreba službenog položaja; Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa; Netransparentno upravljanje i prodaja opštinske imovine;	Nepostojanje jasnih internih propisa, ali takođe i djelimično poštovanje onih koji postoje; Ne postojanje čvrste linije sa rukovodstvom; Nedostatak jasne i precizne kontrole; Nesavjesnost i nemotiviranost u radu;	48	Zakon o lokalnoj samoupravi RS; Zakon o opštem upravnom postupku; Zakon o uređenju prostora i građenju; Strategija razvoja opštine Pelagićevo; Prostorni plan opštine Pelagićevo; Etički kodeks; Drugi zakonski i podzakonski akti;

Uvidom u nalaze do kojih se došlo, Radna grupa je zaključila da su kao najrizičnija identifikovana rukovodeća radna mjesta. Takođe je konstatovana da (ne)postoje mjere usmjerene na prevenciju nastanka rizičnih događaja karakterističnih za identifikovana radna mjesta.

Upitnik za samoprocjenu rizika

U okviru faze procjene rizika narušavanja integriteta je provedeno anketiranje zaposlenih s ciljem identifikacije postojećih osjetljivih aktivnosti i područja, kao i postojećih preventivnih mjera koje se koriste za sprečavanje pojave korupcije u okviru rada lokalne administracije. Upitnik je bio zasnovan na samoprocjeni postojeće primjene zakona i internih pravila i procedura koji se odnose na osjetljive aktivnosti i područja rada sa kojim se suočavaju zaposleni u radu lokalne administracije, te ocjeni načina zapošljavanja, unapređivanja, mehanizma odgovornosti, te edukacija zaposlenih u lokalnoj upravi. Upitnik za samoprocjenu rizika je definisan u sklopu projekta „Jačanje integriteta u lokalnim samoupravama (SILG)“ dok se njegova forma može vidjeti u Aneksu VI.

Koordinator i tim za pripremu plana integriteta su imali zadataka da izvrše anketiranje u skladu sa smjernicama iz metodološkog Priručnika, odnosno na provedu anketiranja između 30% -50% zaposlenih u opštinskoj administraciji u cilju identifikacije što kritičnijih oblasti u okviru kojih može doći do “narušavanja integriteta” i pojave “koruptivnih praksi”. Anketiranje je provedeno tokom februara 2016. godine uz saglasnost opštinskog načelnika. Imajući u vidu broj zaposlenih (34), distribuisano je 24 anketnih listića u sve organizacione dijelove opštinske administracije uz ostavljanje roka od 10 dana. Vraćeno je ukupno 19 popunjenih listića.

Nisu zabilježeni značajniji problemi u provođenju anketiranja.

Treba napomenuti da je anketiranje bilo anonimno uz jedinu identifikaciju organizacionog dijela iz kojeg anketirani dolazi. Međutim, značajan broj anketnih listića je vraćen bez naznake odjeljenja u kojemu je anketirana osoba zaposlena.

Nakon što su prikupljeni svi popunjeni anketni listići, pristupilo se njihovoj daljoj obradi i analizi odgovora koji su generisali određene elemente za dalji rad na identifikaciji rizika narušavanja integriteta i (ne)postojjećih mjera za njihovo minimiziranje.

U nastavku su sumirani najvažniji nalazi provedene analize.

Zaposleni nesumnjivo nisu dovoljno informisani o temi integriteta, niti su raspoloženi da otvoreno govore o toj temi. 95 % ispitanih je izjavilo da ne obavlja aktivnosti podložne koruptivnom djelovanju, s tim da je većina nesumnjivo samo željela da preskoči naredna pitanja iz upitnika, kojim bi indirektno opisali svoje radno mjesto i time, izašli iz anonimnosti u ovom upitniku. Zaposlenima je veoma bitno bilo da zadrže anonimnost i da se njihova imena ne navode prilikom analiziranja rezultata upitnika.

Interesantno je bilo da je trećina anketiranih zaposlenih odgovorila da ne bi prijavila sukob između nekog svog privatnog pitanja i funkcije koju obavljaju, a nekoliko onih koji su odgovorili da bi prijavili tako nešto, nisu bili sigurni kome bi prijavili.

Većina je takođe odgovorila negativno na postojanje pravila i propisa u instituciji, a koje se odnose na neovlašteni ulazak osoba u radne prostorije, na prihvatanje darova ili znakova gostoprimstva, kao i na širenje povjerljivih informacija prema neovlaštenim osobama.

S druge strane, 84 % je izjavilo da postoje jasno definisana interna pravila koja regulišu odnose i zapošljavanje, te je 56 % izjavilo da se ona u potpunosti primjenjuju. Među onih 44 % koji su odgovorili da se ova pravila ne primjenjuju u potpunosti, kao osnovne

probleme u vezi toga su između ostalog naveli: postupanje rukovodilaca, neplansko ili nepotrebno zapošljavanje, način zapošljavanja, te takođe i diskriminaciju u pogledu isplata radnicima.

Gotovo pola anketiranih (47 %) čulo je za slučajeve prevare, krađe ili druge slične radnje u lokalnoj upravi. Nešto više od pola (56 %) upućeno je da postoje akti koji regulišu kršenje integriteta od strane zaposlenih, odnosno Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti.

Većina od 66 % je odgovorila da u lokalnoj upravi nema postupaka koji ukazuju na korupciju.

47 % anketiranih smatra da većina zaposlenih daje prednost profesionalnom radu u odnosu na vlastite interese, a isto tako (74 %) interesu cijele uprave u odnosu na vlastito odjeljenje ili službu.

S druge strane, 53 % anketiranih smatra da se većina njihovih kolega i koleginja ne usuđuje kritikovati rukovodstvo institucije između sebe.

Takođe, 45 % smatra da se ozbiljne greške ili propusti ne tolerišu, ali s druge strane 36 % tvrdi da se greške rukovodstva ipak lakše tolerišu i zataškavaju nego greške niže rangiranog osoblja.

Kod pitanja kritike, odnosno kritike koja dovodi do prilagođavanja ili promjena u radnim procedurama, mišljenje je prilično podijeljeno. 37 % zaposlenih smatra je je tako, ali isti procenat smatra da nije tako.

58 % anketiranih smatra da građani generalno imaju loše mišljenje o integritetu zaposlenih lokalne uprave.

Isti procenat (58 %) tvrdi da se Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta često mijenja.

Kada je riječ o donošenju budžeta opštine, mišljenja su takođe prilično podijeljena. 42 % anketiranih smatra da se budžet uvijek ne donosi u skladu sa budžetskim kalendarom, dok 37 % misli da se ipak donosi.

Kada je riječ o inspektorima zaposlenim u lokalnoj upravi, samo 16 % smatra da su u pitanju osobe sa najvišim stepenom integriteta, dok je 32 % odgovorilo suprotno, a čak 52 % je ostalo nedorečeno.

42 % je izjavilo da su članovi komisija za javne nabavke osobe sa najvišim stepenom integriteta.

Većina od 61 % smatra da je dodjela stipendija, subvencija i pomoći u potpunosti zasnovana na jasnim pravilima, a 52 % takođe smatra da je njihova dodjela u potpunosti transparentna i javna.

42 % smatra da se opštinskom imovinom upravlja na osnovu definisanih pravila, a isti procenat takođe smatra da se njom upravlja transparentno.

41 % je izjavilo da je korištenje službenih sredstava i usluga u privatne svrhe izričito zabranjeno.

Intervjuisanje

Kao komplementarni instrument provedenog samoprocjenjivanja putem ankete, te procjene rizika za radna mjesta, provedeno je intervjuisanje nekoliko osoba u okviru lokalne administracije. Cilj intervjuisanja je bila provjere nalaza prethodnih analiza i razjašnjenja aspekata koji nisu bili jasno definisani kroz prethodno provedene analize.

Samo intervjuisanje je definisano u sklopu projekta „Jačanje integriteta u lokalnim samoupravama (SILG)“, te je provedeno od strane koordinatora i tima za pripremu plana sa smjernicama koje su dobijene u okviru Projekta. Intervjuisanje je provedeno u periodu od 15. do 25. marta 2016. Tokom intervjuja su se nastojala pronaći odgovori na sljedeća pitanja:

1. Da li obavljate aktivnosti podložne koruptivnom djelovanju?

2. U slučaju da postoji sukob između nekog vašeg privatnog pitanja i funkcije koju obavljate, da li biste to prijavili?
3. Da li se u potpunosti primjenjuju pravila koja regulišu radne odnose i zapošljavanje?
4. Da li ste čuli za slučajeve prevare, krađe ili drugih radnji koje predstavljaju kršenje integriteta u vašoj lokalnoj upravi?
5. Da li su inspektori u okviru vaše uprave osobe sa najvišim stepenom integriteta?
6. Da li se zaposleni usuđuju između sebe kritikovati rukovodstvo?
7. Da li se greške višeg rukovodstva/nadređenih tolerišu i zataškavaju lakše nego što je to slučaj kod niže rangiranog osoblja?

Stavovi provedenog intervjua, mogu se sumirati kako slijedi:

Naknadni intervju po prvom pitanju nije donio nikakve promjene. Nisu željeli da se ističu sa odgovorima i tako javno eksponiraju svoje stavove. Po svemu sudeći, moglo bi se reći da uglavnom nisu bili zainteresovani za nekakvu dublju analizu i diskusiju niti bilo što drugo čime bi javno obznaneli svoje stavove o odnosima unutar uprave. U svakom slučaju, većina smatra da ne obavlja poslove koji su podložni koruptivnom djelovanju ili jednostavno ne želi da izjavi da je priroda tih poslova takva kako ne bi ulazili u dublje analize i samim tim isticali svoje stavove i mišljenje po ovom pitanju.

Kod drugog pitanja, intervju je takođe malo toga promijenio. Čak je i povećao broj onih koji ne bi prijavili sukob interesa. Ispitanici smatraju da većina to ne bi uradila i da zato ne bi ni oni. Takođe, i dalje postoji mišljenje da nemaju kome prijaviti takav problem.

Prilikom intervjua, svi su rekli da su čuli za slučajeve prevare, krađe ili drugih radnji koje predstavljaju kršenje integriteta, ali nisu željeli da ulaze u detalje.

U intervjuu, većina se izjasnila pozitivno o inspektorima i njihovom integritetu.

U šestom pitanju, Intervju je donio drugačije rezultate. Svi su iznijeli stav da se zaposleni usuđuju kritikovati rukovodstvo između sebe.

Iz svega navedenog, očigledno je da postoje određene sumnje u određene segmente funkcionisanja lokalne uprave (zapošljavanje, kritika rukovodstva, rad određenih opštinskih službi i slično), ali isto tako je očigledno da ne postoji neka posebna volja da se o tome govori otvoreno i da se većina po ovom pitanju ne želi javno eksponirati.

Pitanja koja su pokrenuta svakako su značajna, ali iz ugla zaposlenih, ona nisu presudna. I oni vjerovatno smatraju da određeni odgovori na njih, bez obzira da li bili ispravni ili pogrešni, za njih mogu donijeti više štete nego koristi.

Sažetak ključnih rizika za ugrožavanje integriteta

	Identifikovan rizik narušavanja integriteta	Radno mjesto/Proces	Kratak opis rizika
1	Zloupotreba službenog položaja	Rukovodioci organizacionih jedinica svih nivoa	Rukovodeća ili znatno odgovornija radna mjesta, koja po prirodi karakterišu veća diskreciona ovlaštenja, samostalnost u odlučivanju, niska kontrola i sklonost politizaciji, imaju veći nivo rizika i veću podložnost korupciji.
2	Nedovoljna transparentnost procesa	Samostalni stručni saradnik	Nepostojanje jasnih internih

	javnih nabavki	za javne nabavke	propisa, ali takođe i djelimično poštovanje onih koji postoje. Diskreciona ovlaštenja Ne postojanje čvrste linije sa rukovodstvom Nedostatak jasne i precizne kontrole
3	Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa	Način pružanja javnih usluga	Nepostojanje jasnih internih propisa, ali takođe i nepoštovanje onih koji postoje. Nesavjesnost i nemotiviranost u radu. Nezainteresovanost rukovodstva opštine. Nedostatak jasne i precizne kontrole.
4	Nesavjesno, nestručno i neblagovremeno obavljanje poslova	Način pružanja javnih usluga	Nepostojanje jasnih internih propisa, ali takođe i nepoštovanje onih koji postoje. Nesavjesnost i nemotiviranost u radu. Nezainteresovanost rukovodstva opštine. Nedostatak jasne i precizne kontrole.
5	Selektivna dodjela jednokratne pomoći	Subvencije i druga novčana davanja	Navika diskrecionog odlučivanja
6	Zloupotreba korištenja službenih vozila i utroška goriva	Upravljanje imovinom	Nezainteresovanost rukovodstva opštine Navika diskrecionog odlučivanja
7	Netransparentno upravljanje i prodaja opštinske imovine	Upravljanje imovinom	Nepostojanje jasnih internih propisa, ali takođe i nepoštovanje onih koji postoje. Diskreciona ovlaštenja Politizacija Navika
8	Površan i djelimično funkcionalan rad inspeksijske službe	Inspeksijski poslovi	Diskreciona ovlaštenja Samostalnost u odlučivanju Niska kontrola Visoka ovlaštenja Politizacija Ne postojanje čvrste linije sa rukovodstvom
9	Netransparentna slika lokalne uprave	Način pružanja javnih usluga	Nedovoljna informisanost građana o radu lokalne uprave i pravima i mogućnostima koje imaju.
10	Nedovoljan angažman opštine u borbi protiv korupcije	Borba protiv korupcije	Ne postojanje jasnog plana opštine po ovom pitanju, kao ni mehanizama za prevenciju i suzbijanje ove pojave. Nezainteresovanost zaposlenih da se dublje bave ovom temom, ali isto tako i nezainteresovanost rukovodstva da ovu temu

			nameće kao bitnu.
11	Nefunkcionalno upravljanje ljudskim resursima	Upravljanje ljudskim resursima	Nezainteresovanost rukovodstva opštine, ali takođe i zaposlenih.
12	Neovlašten ulazak osoba u radne prostorije	Upravljanje ljudskim resursima	Nepostojanje radnika na poslovima portira, ali isto tako ni najbolje riješenih uslova u samoj zgradi opštine za tako nečim. Pored toga, iz razloga što se radi o manjoj sredini u kojoj svako svakoga zna, nije lako ni stvoriti takvu jednu formalniju i ozbiljniju naviku među građanima.

MJERE ZA UNAPREĐENJE INTEGRITETA

Radna grupa je nakon sveobuhvatne analize i procjene svih rizika za narušavanje integriteta, kao i indetifikovanih rizika koji mogu dovesti do narušavanja integriteta definisale mjere za svaki pojedinačni rizik. Mjere koje su identifikovane od strane radne grupe imaju namjeru da u potpunosti ili uklone ili minimiziraju svaki pojedini identifikovani rizik za narušavanje integriteta. U nastavku se daje tabelarni prikaz svih identifikovanih mjera sa opisom i rizikom na koji se odnosi.

RB		Opis mjere	Rizik na koji se odnosi
1	Regulisanje i usklađivanje internih propisa unutar institucije i njihova dosljedna primjena	Potrebno je od strane rukovodilaca identifikovati područja rada na kojima postoje problemi, te izvršiti analizu internih propisa koji se odnose na ta sporna područja. Zatim je potrebno izvršiti izmjenu ili dopunu spornih dokumenata, a u slučaju potrebe donijeti nove.	<ul style="list-style-type: none"> • Zloupotreba službenog položaja • Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa
2	Jačanje kontrole nad primjenom propisa	Organizovanje redovnih sastanaka unutar organizacionih jedinica (odjeljenja, službe), te povremena kontrola primjene propisa od strane zaposlenih. Unapređenje rada skupštinskih komisija (kroz plaćanje njihovog rada, kroz angažovanje stručnih kadrova u njima ili sl.) posebno onih koje se odnose na kontrolu rada izvršne vlasti. Upoznavanje zaposlenih o Kodeksu ponašanja, te insistirati na dosljednoj primjeni istog, uz eventualne sankcije.	<ul style="list-style-type: none"> • Zloupotreba službenog položaja • Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa • Nesavjesno, nestručno i neblagovremeno obavljanje poslova • Površan i djelimično funkcionalan rad inspeksijske službe;
3	Transparentno i sistematsko djelovanje u cilju prevencije i suzbijanja korupcije	Isticanje opredjeljenosti opštine da se bori protiv korupcije kroz konkurse, tendere i sl, kao i razgovori na tu temu na kolegijima i drugim stručnim sastancima. Organizovanje stručnih obuka, kao i obuke iz oblasti integriteta, gdje bi bili angažovani relevantni predavači. Usvajanje potrebnih propisa o načinu prijave korupcije, njihovo promovisanje, te stavljanje u funkciju konkretnih mehanizama pomoću kojih građani mogu prijaviti nepravilnosti.	<ul style="list-style-type: none"> • Zloupotreba službenog položaja • Nedovoljan angažman opštine u borbi protiv korupcije
4	Unapređenje transparentnosti u sistemu javnih nabavki	Donošenje relevantnih internih pravilnika (Pravilnik o javnim nabavkama, Pravilnik o radu komisije za javne nabavke) kojim bi se sistemski unaprijedila procedura i kreirala jasna interna pravila o javnim nabavkama. Dosljedno i potpuno objavljivanje dokumentacije iz oblasti JN na internet stranici opštine, te fokusiranje na elektronske nabavke,	<ul style="list-style-type: none"> • Nedovoljna transparentnost procesa javnih nabavki

		a u skladu sa smjernicama Agencije za JN i na način kako je predviđeno na Portalu JN.	
5	Sistematsko i funkcionalno upravljanje ljudskim resursima	Donošenje pravilnika o ocjeni radnog učinka zaposlenih, sa detaljnim kriterijima i aspektima praćenja i ocjenjivanja. Redefinisanje pravila nagrađivanja i napredovanja u službi, kroz izradu pravilnika sa jasnim kriterijima Izrada evidencije o provedenim obukama zaposlenih. Utvrđivanje potreba zaposlenih za obuku i profesionalno usavršavanje.	<ul style="list-style-type: none"> • Nefunkcionalno upravljanje ljudskim resursima • Selektivna i nejednoobrazna primjena propisa • Nesavjesno, nestručno i neblagovremeno obavljanje poslova
6	Donošenje pravilnika za jednokratnu dodjelu pomoći sa preciznim kriterijumima	Izrada pravilnika za jednokratnu dodjelu pomoći, na osnovu kojeg bi se, uz definisanje preciznih kriterija, izbjegla selektivnost i zloupotreba u dodjeli sredstava.	<ul style="list-style-type: none"> • Selektivna dodjela jednokratne pomoći
7	Donošenje pravilnika o korištenju službenih vozila i utrošku goriva	Izrada pravilnika o korištenju službenih vozila i utrošku goriva, na osnovu kojeg bi se otklonila zloupotreba po ovom pitanju.	<ul style="list-style-type: none"> • Zloupotreba korištenja službenih vozila i utroška goriva
8	Regulisanje propisa koji se odnose na upravljanje opštinskom imovinom	Provođenje detaljne analize internih propisa koji se odnose na zakup i prodaju poslovne imovine, te izrada pravilnika sa definisanim preciznim kriterijima i procedurama prilikom zakupa i prodaje imovine. Izrada jedinstvene baze podataka o opštinskoj imovini.	<ul style="list-style-type: none"> • Netransparentno upravljanje i prodaja opštinske imovine
9	Unapređenje uslova rada inspekcije	Analiza uslova rada i potreba inspekcije, te donošenje relevantnog pravilnika o postupanju inspekcije. Rješavanje pitanja veterinarskog inspektora (koji je predviđen pravilnikom o sistematizaciji, ali nikada nije popunjen) kroz zapošljavanje ili povremeno angažovanje na području opštine. Unapređenje sporazuma o angažovanju građevinskog i dr. inspektora (možda i veterinarskog) na području opštine.	<ul style="list-style-type: none"> • Površan i djelimično funkcionalan rad inspeksijske službe
10	Unapređenje transparentnosti u radu lokalne uprave i odnosu prema građanima	Nadogradnja sadržaja na internet stranici opštine, kroz prezentovanje raznih relevantnih propisa zanimljivih i korisnih građanima, te postavljanje obrazaca koji bi se mogli direktno preuzimati sa sajta. Unapređenje transparentnosti u radu lokalne zajednice (prije svega u donošenja budžeta, kroz izradu budžeta za građane, a zatim i po drugim pitanjima kroz izradu i distribuciju brošura)	<ul style="list-style-type: none"> • Netransparentna slika lokalne uprave
11	Regulisanje pitanja ulazaka osoba u radne prostorije opštine	Izrada pravilnika o pravilima ulaska lica u radne prostorije, te angažovanje radnika na poslovima portira.	<ul style="list-style-type: none"> • Neovlašten ulazak osoba u radne prostorije opštine

AKCIONI PLAN/PLAN IMPLEMENTACIJE

Kako bi se identifikovane mjere za minimiziranje rizika narušavanja integriteta istinski provele, definisan je akcioni plan sa jasnim aktivnostima, zaduženjima i indikatorima ostvarenja. Akcioni plan je pripremljen za identifikovane mjere koje će se nastojati implementirati u periodu od 3 godine, uz godišnju analizu njegovog provođenja.

Monitoring nad sprovođenjem mjera za poboljšanje integriteta će preuzeti odgovorno lice za sprovođenje plana integriteta, a koje će imenovati načelnik opštine i čija će obaveza biti da izvještava načelnika o rezultatima sprovođenja, najmanje jednom godišnje. Načelnik opštine će redovno pratiti sprovođenje plana integriteta i, zajedno sa odgovornim licem za sprovođenje plana integriteta, pripremati pokazatelje implementacije Akcionog plana sa preloženim mjerama za unapređenje integriteta. Odluka o donošenju novog plana integriteta će se donijeti po isteku trogodišnjeg perioda važenja Plana ili po potrebi ukoliko se ocijeni da je integritet lokalne uprave narušen.

Akcioni plan

RB	OSNOVNA MJERA	AKTIVNOSTI	NOSIOCI	VREMENSKI PLAN	PROCJENA TROŠKOVA	OČEKIVANI REZULTATI	PROBLEMI
1.	Regulisanje i usklađivanje internih propisa unutar institucije i njihova dosljedna primjena	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifikovanje područja rada na kojima postoje problemi ▪ Analiziranje relevantne interne dokumentacije ▪ Izmjena ili dopuna spornih dokumenata, a u slučaju potrebe izrada novih 	<p>Rukovodioci organizacionih jedinica svih nivoa</p> <p>Stručna služba načelnika</p>	IV kvartal 2017. godine	Troškovi kancelarijskog materijala	Usklađeni interni propisi unutar opštine, kojim se jasno regulišu ovlaštenja, obaveze i zadaci, te dosljednja primjena tih istih propisa.	Nezainteresovanost rukovodstva opštine. Obimni i složeni propisi, čija izmjena i regulacija zahtijeva dosta vremena i kadrova.
2.	Jačanje kontrole nad primjenom propisa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizovanje redovnih sastanaka unutar organiz. jedinica, te povremene kontrole rada službenika ▪ Unapređenje rada skupštinskih komisija, s 	<p>Rukovodioci organizacionih jedinica svih nivoa</p> <p>Predsjednik Skupštine</p> <p>Stručna služba načelnika</p>	IV kvartal 2017. godine	Eventualni troškovi nadoknade članovima skupštinskih komisija	Uspostavljena jača kontrola od strane rukovodilaca nad primjenom propisa u opštinskoj upravi. Takođe, uspostavljena jača kontrola izvršne vlasti od strane	Moguća nezainteresovanost skupštinskih odbornika, potreba za plaćanjem rada komisija, značajan uticaj politike i sl. Otpor zaposlenih po pitanju primjene Kodeksa ponašanja.

		<p>posebnim osvrtom na kontrolu izvršne vlasti</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Upoznavanje zaposlenih o Kodeksu ponašanja, te snažnija kontrola dosljedne primjene istog, uz eventualne sankcije 				<p>skupštine putem skupštinskih komisija. Zaposleni u opštini u znatno većoj mjeri primjenjuju i poštuju odredbe Kodeksa.</p>	
3.	Transparentno i sistematsko djelovanje u cilju prevencije i suzbijanja korupcije	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promovisanje opredjeljenosti opštine da se bori protiv korupcije (na konkursima, tenderima i sl.) ▪ Uvođenje prevencije korupcije kao teme kolegija i stručnih sastanaka ▪ Organizovanje stručnih obuka, kao i obuka iz oblasti integriteta 	<p>Rukovodioci organizacionih jedinica svih nivoa</p> <p>Stručna služba načelnika</p>	IV kvartal 2017. godine	<p>Troškovi plaćanja profesionalnih edukatora</p> <p>Troškovi kancelarijskog materijala</p> <p>Troškovi izrade i distribucije letaka ili brošura</p>	<p>Aktivan angažman opštine u borbi protiv korupcije. Zaposleni su u značajnoj mjeri informisani o poslovnom integritetu, koruptivnom ponašanju i korupciji.</p>	<p>Nezainteresovanost rukovodećih struktura. Nezainteresovanost zaposlenih da se angažuju po ovoj, za njih prilično nedefinisanoj i složenoj temi. Nedostatak budžetskih sredstava .</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Donošenje odluke o načinu prijave korupcije i nepravilnosti, te stavljanje u funkciju mehanizama za prijavu iste ▪ Izrada letaka ili brošura o pravima građana i mogućnostima za prijavu korupcije ▪ Informisanje građana putem distribucije letaka, internet stranice opštine ili medija 					
4.	Unapređenje transparentnosti u sistemu javnih nabavki	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formiranje komisije ▪ Analiza situacije i dosadašnje prakse u sistemu javnih nabavki ▪ Izrada internog pravilnika o 	<p>Načelnik opštine</p> <p>Komisija</p> <p>SSS za javne nabavke</p>	III kvartal 2017. godine	Troškovi kancelarijskog materijala	Uspostavljanje jasnih internih pravila za provođenje javnih nabavki. Transparente procedure javnih nabavki. Svi relevantni dokumenti iz	Postavljanje previše komplikovanih i složenih pravila, koja se neće poštovati i koja će postojati samo na papiru. Nedostatak budžetskih sredstava ili

		<p>javnim nabavkama</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Izrada internog pravilnika o radu komisija za javne nabavke, te definisanje naknade za rad članova tih komisija ▪ Dosljedno objavljivanje relevantne dokumentacije iz oblasti JN na internet stranici opštine ▪ Provođenje javnih nabavki elektronskim putem, na način predviđen na Portalu JN ▪ Kreiranje godišnjih izvještaja o povedenim postupcima javnih nabavki, te njihovo dostavljanje načelniku 				<p>oblasti javnih nabavki se objavljuju na veb sajtu opštine. Sve javne nabavke se u punoj mjeri provode elektronskim putem. Izrađuju se godišnji izvještaji o provedenim javnim nabavkama i na kraju godine se dostavljaju načelniku.</p>	<p>nedostatak volje da se takva sredstva rasporede za plaćanje članovima komisija. Otpor unutar opštinske uprave modernizaciji sistema javnih nabavki, posebno elektronskim nabavkama (uhodana navika o preuzimanju TD u papirnoj formi).</p>
--	--	---	--	--	--	--	---

5.	Sistematsko i funkcionalno upravljanje ljudskim resursima	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formiranje komisije ▪ Donošenje pravilnika o ocjeni radnog učinka zaposlenih, sa detaljnim kriterijima i aspektima praćenja i ocjenjivanja ▪ Izrada obrazaca za ocjenu i praćenje radnog učinka zaposlenih ▪ Redefinisanje pravila nagrađivanja i napredovanja u službi, kroz izradu pravilnika sa jasnim kriterijima ▪ Donošenje odluke o obaveznom dostavljanju certifikata o izvršenoj obuci 	<p>Načelnik opštine</p> <p>Komisija</p> <p>Rukovodioci organizacionih jedinica svih nivoa</p> <p>Stručna služba načelnika</p>	I kvartal 2018. godine	<p>Troškovi kancelarijskog materijala</p> <p>Troškovi neophodni za obuke i stručno usavršavanje zaposlenih</p>	<p>Funkcionalno ocjenjivanje radnog učinka zaposlenih, sa preciznim kriterijima ocjenjivanja. Regulisanje oblasti koja se odnosi na nagrađivanje i napredovanje u službi. Savjesno, stručno i blagovremeno obavljanje poslova i radnih zadataka. Uspostavljena evidencija o provedenim obukama zaposlenih, na osnovu koje postoji uvid u stručnu obuku zaposlenih (odlasci na obuke, seminare, kurseve i sl.)</p>	<p>Nezainteresovanost opštinskog rukovodstva za donošenje predmetnog pravilnika, te u slučaju donošenja, nepridržavanje smjernica iz istog. Nezainteresovanost rukovodstva za izradu predmetne evidencije, te relativizacija potrebe za takvim nečim. Nezainteresovanost zaposlenih da dostavljaju certifikate i podnose slične izvještaje o provedenim obukama. Nezainteresovanost zaposlenih za stručnim usavršavanjem.</p>
----	---	---	---	------------------------	--	---	---

		<p>načelniku opštine</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Izrada evidencije o provedenim obukama zaposlenih ▪ Provođenje istraživanja, te formiranje baze podata potreba zaposlenih za obuku i profesionalno usavršavanje ▪ Kreiranje godišnjeg plana pohađanja obuka i stručnog usavršavanja zaposlenih ▪ Obezbjedeње sredstava iz budžeta za godišnje obuke zaposlenih 				<p>Uspostavljena baza podataka o potrebama zaposlenih za obukom i profesionalnim usavršavanjem, napravljen godišnji plan i lista prioriteta, te obezbijeđena budžetska sredstva za realizaciju istih.</p>	
6.	<p>Donošenje pravilnika za jednokratnu dodjelu pomoći sa preciznim kriterijumima</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formiranje komisije ▪ Analiza postojećeg stanje 	<p>Načelnik opštine Komisija</p>	<p>II kvartal 2017. godine</p>	<p>Troškovi kancelarijskog materijala</p>	<p>Transparentnija i odgovornija dodjela pomoći. Zbog neselektivne</p>	<p>Navika diskrecionog odlučivanja.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> Izrada pravilnika 				<p>dodjele jednokratne pomoći, prijavljuje se više korisnika.</p>	
7.	Donošenje pravilnika o korištenju službenih vozila i utrošku goriva	<ul style="list-style-type: none"> Formiranje komisije Analiza postojećeg stanje Izrada pravilnika 	<p>Načelnik opštine</p> <p>Komisija</p>	I kvartal 2017. godine	Troškovi kancelarijskog materijala	<p>Ušteda goriva</p> <p>Manji troškovi održavanja</p> <p>Manja zloupotreba</p>	<p>Nezainteresovanost rukovodstva opštine.</p> <p>Navika diskrecionog odlučivanja</p>
8.	Regulisanje propisa koji se odnose na upravljanje opštinskom imovinom	<ul style="list-style-type: none"> Formiranje komisije Detaljna analiza internih propisa koji se odnose na zakup i prodaju poslovne imovine Izrada pravilnika sa definisanim preciznim kriterijima i procedurama prilikom zakupa i prodaje imovine Transparentnost 	<p>Načelnik opštine</p> <p>Komisija</p> <p>Načelnik odjeljenja za opštu upravu</p> <p>SS za urbanizam</p> <p>SS za građenje</p>	IV kvartal 2017. godine	Troškovi kancelarijskog materijala	Transparentno upravljanje i prodaja opštinske imovine.	<p>Nezainteresovanost rukovodstva opštine.</p> <p>Mogući veliki obim posla zbog mnogobrojnih propisa.</p>

		<p>u postupcima koji se odnose na zakup ili prodaju imovine</p> <ul style="list-style-type: none"> Izrada jedinstvene baze podataka o opštinskoj imovini 					
9.	Unapređenje uslova rada inspekcije	<ul style="list-style-type: none"> Formiranje komisije Analiza uslova rada i potreba inspekcije, sa fokusom na opremu, stručnost i zaštitu inspektora na radu Donošenje pravilnika o postupanju inspekcije, sa etičkim kodeksom Osiguranje sredstava iz budžeta opštine Zapošljavanje ili angažovanje 	<p>Načelnik opštine</p> <p>Komisija</p> <p>Stručna služba načelnika</p> <p>Načelnik odjeljenja za privredu</p>	IV kvartal 2018. godine	<p>Troškovi kancelarijskog materijala</p> <p>Troškovi za platu</p> <p>Troškovi za angažovanje inspektora sa područja druge opštine</p>	<p>Funkcionalan i transparentan rad inspeksijske službe na području opštine, sa jasno definisanim pravilima djelovanja. Riješeno pitanje angažovanja inspektora koji nisu zaposleni u lokalnoj upravi.</p>	<p>Nezainteresovanost rukovodstva opštine.</p> <p>Nezainteresovanost službe za inspeksijske poslove.</p> <p>Nedostatak budžetskih sredstava.</p>

		<p>veterinarskog inspektora</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unapređenje sporazuma o angažovanju građevinskog i dr. inspektora na području opštine 					
10.	Unapređenje transparentnosti u radu lokalne uprave i odnosu prema građanima	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analiza trenutnih sadržaja na internet stranici ▪ Presentovanje raznih relevantnih propisa (pravilnika, procedura i sl.), te obrazaca koji bi se mogli preuzimati sa sajta ▪ Usvojanje odluke o izradi budžeta za građane ▪ Izrada vodiča kroz opštinu Pelagićevo (fokus na usluge, prava, 	<p>Stručna služba načelnika</p> <p>SS za informisanje</p>	III kvartal 2017. godine	<p>Troškovi kancelarijskog materijala</p> <p>Troškovi štampanja i distribucije brošure</p>	<p>Transparentnija slika lokalne uprave. Građani lakše mogu da se informišu na internet stranici opštine i preuzmu potrebne obrasce. Građani imaju mnogo bolje mišljenje o opštinskoj upravi i zaposlenima.</p>	<p>Većina građana na području opštine ne posjećuje opštinsku internet stranicu. Nezainteresovanost rukovodstva opštine.</p>

		procedure i sl.), te štampanje i distribucija istog					
11.	Regulisanje pitanja ulazaka osoba u radne prostorije opštine	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Izrada pravilnika (ili kodeksa) o pravilima ulaska lica u radne prostorije ▪ Izmjena Pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta ▪ Obezbeđenje sredstava iz budžeta opštine za novo radno mjesto ▪ Angažovanje radnika na poslovima portira (na neodređeno ili određeno vrijeme) 	<p>Načelnik opštine</p> <p>Načelnik odjeljenja za privredu</p> <p>Stručna služba načelnika</p>	IV kvartal 2018. godine	<p>Troškovi kancelarijskog materijala</p> <p>Troškovi za platu</p>	Regulisano pitanje ulaska neovlaštenih lica u radne prostorije opštine, posebno u kancelarije rukovodioca.	Nezainteresovanost rukovodstva za donošenje takvog pravilnika, u slučaju nemogućnosti zapošljavanja radnika na poziciji portira. Nedostatak budžetskih sredstava.