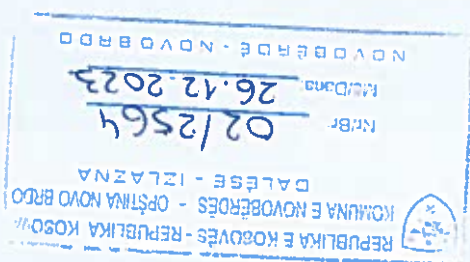


Republika e Kosovës

Republika Kosova - Republic of Kosova

Komuna e Novobërdës

Opština Novo Brdo-Municipality of Novo Brdo



PLANA INTEGRITETA ZA

OPŠTINA NOVO BRDO

2024 - 2027

1. Izjava o integritetu.....	3
2. Unos	5
3. PLAN INTEGRITETA	5
4. Principi upravljanja integritetom.....	8
4.1 Liderstvo	8
4.2 Uključivanje osoba.....	8
4.3 Sistemski pristup.....	8
5. Ciljevi Plana integriteta	8
6. Proces izrade Plana integriteta.....	9
6.1 Faze izrade Plana integriteta.....	9
6.2 Metodologija procene rizika.....	10
6.1.1 Matrica za procenu rizika	10
6.1.2 Opšta procena rizika	11
7. Praćenje sprovođenja Plana integriteta i izveštavanje	12
8. Rizična područja	13
8.1 Opšte oblasti rizika	13
8.2 Posebne oblasti rizika	14

1. Izjava o integritetu

Ova izjava ima za cilj da pruži sveobuhvatnu izjavu koja jasno odražava naše politike, procedure i operativne mere u pogledu integriteta, etike, organizacione kulture, transparentnosti i odgovornosti. Deklaracija je zasnovana na Zakonu o lokalnoj samoupravi, Strategiji lokalne samouprave, Statutu opštine Novo Brdo i drugim zakonskim i podzakonskim aktima koji se primenjuju u Republici Kosovo.

Ovaj Plan integriteta ima za cilj da doprinese izgradnji profesionalne i modernizovane opštinske uprave, održivog lokalnog društveno-ekonomskog razvoja, sa ciljem podizanja blagostanja građana kroz pružanje efikasnih i kvalitetnih usluga svima bez razlike.

Kroz Plan integriteta, lokalna demokratija će biti promovisana tako da opština ispuni svoje ciljeve i ciljeve u suočavanju sa ekonomskim, društvenim i političkim izazovima.

Plan integriteta se takođe odnosi na Državnu strategiju protiv korupcije, kao pravni osnov imamo član 25. Zakona br. 08/L-017 o Agenciji za sprečavanje korupcije, uzimajući u obzir jedinstvenu metodologiju odobrenu 26.07.2023. Agencija za prevenciju korupcije, u kojoj je predviđena ključna uloga opština u razvoju i implementaciji okvira integriteta.

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

Naš Plan integriteta potvrđuje da moramo, uz svu iskrenost i posvećenost, dalje razvijati kapacitete naše organizacije i našeg osoblja da efikasno odgovorimo na sve izazove u vezi sa integritetom, kao i da adekvatno upravljamo mnogim i raznovrsnim rizicima integriteta sa kojima se suočavamo.

Planom integriteta, sistematski i sveobuhvatno ćemo sprovesti standarde, principe i ciljeve u prevenciji korupcije i drugog nezakonitog i neetičkog ponašanja. Ulažemo kontinuirane napore da utvrdimo moguću izloženost organa opštinske uprave, njihovih organizacionih uslova, procesa i zaposlenih, korupciji i drugom nezakonitom i neetičkom ponašanju. Identifikovanjem rizika, planiranjem i sprovođenjem adekvatnih mera jačamo integritet i antikorupcijsku kulturu u radu organa opštinske uprave. Planom integriteta otklanjamo uzroke korupcije koji omogućavaju jačanje vladavine prava i poverenja građana u rad organa opštinske uprave. Razumemo da, da bi bilo uspešno, upravljanje rizikom integriteta ne bi trebalo da bude jednodimenzionalna vežba, već kontinuiran proces koji podržava razvoj i sprovođenje Plana integriteta. Stoga smo posvećeni ne samo sprovođenju planiranih mera, već i nastojanju da upravljanje rizikom integriteta integrišemo u kulturu opštine na održiv način. Svi smo mi odgovorni za efikasno sprečavanje, blagovremeno otkrivanje i istragu korupcije, prevare ili bilo kojeg drugog narušavanja integriteta u opštini.

Integritet je naš slobodni izbor, kao pojedinci, kao opština i kao javna institucija, da zastupamo interese građana, da se stalno pridržavamo etičkog kodeksa i profesionalnih standarda i da postupamo u skladu sa zakonima i drugim propisima. zakoni na snazi, pravne norme, kultura, vera i etički standardi regulisani zakonom iu skladu sa vrednostima i principima demokratskog društva.

Verujemo da će ovaj plan integriteta biti pomoć u stvaranju organizacione kulture rada, poštovanja etičkog kodeksa ponašanja, kako bi građani mogli da vrate poverenje u rad institucija sa akcentom na lokalnom nivou, te izražavamo naše spremnost i dužnu posvećenost svim naporima za jačanje i kontinuirano unapređenje sistema upravljanja integritetom u Opštini.

Data:



2. Predstavljajanje

U skladu sa zakonskim osnovama za izradu Plana integriteta, pozivate se na član 25. Zakona br. 08/L-017 o Agenciji za Prevenciju korupcije, uzimajući u obzir jedinstvenu metodologiju koju je 26.07.2023. godine odobrila Agencija za sprečavanje korupcije, u kojoj su dobro razjašnjena uputstva za sastavljanje i sprovođenje planova integriteta, mi, kao i sve institucije, dužni smo da izradi i usvoji planove integriteta, opština Novo Brdo je izradila i usvojila Plan integriteta za period 2024-2026.

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

Plan ponavlja posvećenost opštine Novo Brdo da poveća i ojača postojeće operativne kontrole u svim aktivnostima, fokusirajući se na pružanje efikasnih, transparentnih i usluga orijentisanih prema građanima.

Plan opisuje mere zasnovane na riziku za postizanje ciljeva opštine i jačanje vladavine prava, kao i profesionalne vrednosti i standarde.

3. PLAN INTEGRITETA

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

Plan integriteta omogućava:

- Identifikacija relevantnih rizika od korupcije u različitim oblastima rada u pojedinačnoj organizaciji;

Kontinuirano preduzimati sve moguće korake za sprečavanje i rešavanje svakog stvarnog, otičlednog ili potencijalnog sukoba interesa između njihovih službenih odgovornosti i njihovih privatnih poslova u javnom interesu

- Nikada nemojte koristiti zvaničnu opštinsku ulogu, kao ni pouzdan pristup javnim resursima, uključujući pristup informacijama, za ličnu korist za sebe ili drugu, ili u svrhu napredovanja na funkciji, ili zloupotrebu javnog vremena u ostvarivanju ciljeva.
- Procena bilo koje vrste rizika koji može predstavljati rizik od korupcije za pojedinačnu organizaciju; I

- Odrđivanje mera za smanjenje ili otklanjanje rizika od korupcije.

Plan integriteta će značajno doprineti:

- Povećanje mogućnosti za opštinu da postigne svoje organizacione ciljeve kroz proaktivno upravljanje rizikom integriteta. Ovo će poboljšati organizacionu otpornost na korupciju i smanjiti mogućnost za korupciju;
- Fokusiranje na prioritete, na osnovu identifikacije i procene rizika koji će pomoći opštini da efikasno raspodeli raspoložive resurse protiv korupcije, koji će se koristiti na najbolji mogući način;
- Poboljšanje operativnih kontrola protiv kršenja integriteta koje će povećati efektivnost, efikasnost i transparentnost svih procesa, uključujući pružanje usluga;

- Održavanje sistema za osiguranje usklađenosti sa relevantnim zakonskim i proceduralnim zahtjevima i standardima;

- Stvaranje povoljnog unutrašnjeg ambijenta protiv korupcije kroz ciljanu obuku i podizanje svijesti, kao i podsticanje suvlasništva svih zaposlenih u procesu izrade, implementacije i praćenja planova integriteta;

- Povećanje poverenja internih i eksternih aktera u posvećenost integritetu koju je demonstrirala opština.

Implementacijom ovog plana, opština će biti u boljoj poziciji da obezbedi delotvornu, efikasnu, transparentnu i etičku isporuku planiranih rezultata, uključujući poboljšane javne usluge i povećano zadovoljstvo zainteresovanih strana. Takođe, opština će biti u boljoj poziciji da obezbedi efikasnost, efektivnost, transparentnost i etičnost u postizanju planiranih rezultata, uključujući bolje usluge za građane i veće zadovoljstvo zainteresovanih strana.

Plan se oslanja na rezultate sveobuhvatnog planiranja integriteta i procesa procene rizika koji sprovodi opština. Proces je uključio identifikaciju slabih tačaka organizacije u slučajevima narušavanja integriteta i njihovu procenu uzimajući u obzir materijalnu i nematerijalnu štetu prouzrokovanu odgovarajućim potencijalnim kršenjima i verovatnoću da se takvi događaji mogu desiti gledajući trenutni otpor organizacije dokazano u propisima, procedurama, kodeksima, praksi i angažovanju osoba.

Konačno, verujemo da je primenom ovog plana, opština Novo Brdo u boljoj poziciji da obezbedi efikasnost, efektivnost, transparentnost i etičnost dok postiže planirane rezultate, uključujući bolje usluge za javnost i povećano zadovoljstvo zainteresovanih strana. Ovaj Plan smatramo početkom dugoročnog puta koji ima za cilj funkcionalan integritet i sistem upravljanja.

U skladu sa Državnom strategijom za borbu protiv korupcije i Akcionim planom, gde će se sprovoditi Plan integriteta za period 2024-2026, u skladu sa narednim ciklusom strateškog anti-korupcijskog planiranja.

Plan se zasniva na rezultatima sveobuhvatnog planiranja integriteta i procesa procene rizika koji je opština Novo Brdo uradila u periodu 2024-2026. Proces je uključivao identifikaciju slabih tačaka organizacije u slučajevima kršenja integriteta i njihovu procenu uzimajući u obzir (1) materijalnu i nematerijalnu štetu uzrokovanu odgovarajućim potencijalnim kršenjima i (2) verovatnoću da će se ovi događaji desiti s obzirom na trenutni otpor organizaciona dokazana relevantnim propisima, procedurama, kodeksima, praksama i angažovanjem osoba.

Da bi ovo postigla, opština je preduzela sledeće radnje:

4. Principi upravljanja integritetom

1. Liderstvo

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

4.2 Uključenost osoba

Učešće svakog službenika je veoma važno u uspešnoj implementaciji sistema upravljanja integritetom. Međutim, smisleno učešće zahteva odgovarajuće obrazovanje i obuku o pitanjima koja se odnose na integritet, podizanje svesti čime se stvara poverenje i pozitivno radno okruženje. Interna i eksterna komunikacija i koordinacija između njih je etička i važna za uspešan timski rad kako bi sve uključene strane dobile i zadržale isto razumevanje projekta dok se sprovodi.

4.3 Sistemski pristup

Identifikovanje potencijalnih oblasti korupcije i upravljanje povezanim procesima kako bi se osigurao integritet zahteva sistemski pristup. Ovo zahteva od opštine Novo Brdo da obrati pažnju na sve komponente sistema i analizira odnos i međuzavisnost između njih.

5. Ciljevi Plana integriteta

Osnovni cilj Plana integriteta je povećanje i usklađivanje napora i resursa za progresivno i sistematski smanjenje/eliminisanje uzroka i destruktivnih efekata korupcije i neetičkog ponašanja u opštini.

Specifični ciljevi su:

- Pružanje sveobuhvatne platforme na kojoj se svi pojedinci i jedinice u opštini, kao i građani, mogu uključiti u borbu protiv korupcije i neetičkog ponašanja u radu organa opštinske uprave.

- Stvaranje svesti građana o opasnostima od korupcije i senzibilisanje građana i preduzeća za njihovu ulogu u smanjenju/eliminisanju korupcije i neetičkog ponašanja.

- Poboljšanje prijavljivanja slučajeve korupcije i neetičkog ponašanja u opštni.

- Povećanje efikasnosti u pružanju usluga u javnom i privatnom sektoru.

- Stvaranje i održavanje partnerstava u borbi protiv korupcije i neetičkog ponašanja, kao i jačanje vladavine prava.

6. Proces izrade Plana integriteta

Plan integriteta je dokument kojim se ocenjuje zakonitost rada, integritet institucije, usklađenost i način delovanja institucije i njenih zaposlenih kroz samoprocenu izloženosti rizicima od nastanka i razvoja korupcije i/ili drugih neprihvatljivih etičkih i profesionalno ponašanje.

Plan integriteta se uglavnom sastoji od:

- Registracija identifikovanih i procenjenih ranjivosti za sve oblasti rada opštine.

- Definisanje mera za unapređenje integriteta koje detaljno opisuje sve mere koje treba sprovesti u cilju smanjenja ranjivosti integriteta, kao i relevantni vremenski okvir i organizacione odgovornosti za sprovođenje mera.

Izradom Plana integriteta procenjuje se ranjivost integriteta za sve oblasti delovanja opštine. Svi zaposleni imaju mogućnost da učestvuju u proceni rizika u oblastima delovanja opštine i da predlažu mere za unapređenje integriteta i ukupnog kvaliteta upravljanja kao i pružanja usluga

6.1 Faze izrade Plana integriteta

Izrada Plana integriteta sastoji se od nekoliko faza i to:

- Pripremna faza - Komunicirana je Agencija za sprečavanje korupcije i zatražena je pomoć od opštine Novo Brdo za pripremu Plana integriteta. Zatim sam počeo sa imenovanjem službenika za izradu plana integriteta, počeo sam sa formiranje radne grupe 23. novembra

2023. godine, prikupljanje potrebnih informacija za izradu plana integriteta, kao i obaveštenje radne grupe od službenika imenovanog o značaju Plana integriteta i odgovornog lica. za izradu plana. Prvi informativni sastanak održan je 27. avgusta 2023. godine, zatim su nastavljene i direktni kontakti sa direktijom i nadležnom kancelarijom u opštinskoj instituciji, odnosno razgovarano je o rizicima i predloženim merama koje davalci su direktori direkcija i načelnici sektora.

• Faza procene rizika integriteta – tokom ove faze odgovorni službenici zajedno sa radnom grupom analizira prikupljenu dokumentaciju (zakonska i podzakonska akta koja se primenjuju na rad opštinske uprave, opis poslova i delokrug svake opštinske jedinice) kao i bilo koji proces za donošenje odluka i pružanje usluga. Na osnovu analize postojećeg stanja utvrđuje područja rizika i vrši identifikaciju i procenu rizika.

• Faza definisanja prioriteta, i predlaganja mera za unapređenje integriteta – ova faza obuhvata definisanje prioriteta za intervenciju, definisanje mera za smanjenje/eliminisanje rizika i odgovornosti za sprovođenje.

• Faza praćenja i izveštavanja plana integriteta – obuhvata redovno praćenje, posmatranje i evidentiranje aktivnosti koje se dešavaju u Planu integriteta i proces prikupljanja informacija o svim aspektima sprovođenja Plana integriteta. Dok izveštavanje omogućava da se prikupljene informacije koriste u donošenju odluka za unapređenje sprovođenja Plana integriteta.

6.2 Metodologija procene rizika

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

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

6.1.1 Matrica za procenu rizika

Matrica za procenu rizika omogućava brzo izračunavanje rizika u nekoj oblasti, delatnosti opštine, identifikujući sve stvari koje mogu poći naopako i odmeravanje moguće štete. To olakšava određivanje prioriteta pitanja i preduzimanje radnji, mera gde je najpotrebnije održati teren, aktivnost opštine na pravom putu.

Slika 1. Matrica za procenu rizika.

Posledica / Uticaj		Intenzitet rizika										(verovatnoća X uticaj)										Verovatnoća/verovatnoća									
		Mala			Prosek				Glavni			Nisko			Prosek				Gore												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										

Monitoring takode treba da utvrdi da li su mere koje se koriste za tretiranje rizika proizvele planirane efekte, da li su otkrile promene u spoljašnjem i unutrašnjem kontekstu, uključujući promene u samom riziku, promene koje zahtevaju reviziju

Implementacija Plana integriteta ce se kontinuirano pratiti relevantnim mehanizmima, periodično pregledavati i ažurirati u skladu sa relevantnim normativnim, institucionalnim, proceduralnim i kadrovskim razvojem u eksternom i unutrašnjem okruženju organizacije. Stalno praćenje implementacije je važno kako bi se osiguralo da su mere kontrole rizika i tretmana efikasne, kako u dizajnu tako i u radu, i da se procedure razumeju i da se plan integriteta poštuje.

7. Monitorinimit i zbatimit të Planit të Integritetit dhe raportimi

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

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

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

1 - 15 pike	16 - 48	49 - 100
Nisko	Srednje	Visoko

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

6.1.2 Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut

Intenziteti rizika se do bija množenjem verovatnoće/verovatnoće sa posledicom/uticajem korišćenjem matrice rizika, „uticaj (1-10) k posledica (1-10)“, prikazane na gornjoj slici.

tretnana rizika i prioriteta, i da li su identifikovane koje treba naučiti lekcije za buduće planiranje. Redovno izveštavanje obezbeđuje da se realizacija Plana odvija u skladu sa planom i da se ostvare planirani rezultati.

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

7.1 Radna grupa se imenuje odlukom predsednika opštine i odgovorna je za:

- unapređuje integritet u opštini i preduzima mere za sprečavanje korupcije, sukoba interesa i drugih oblika neetičkog ponašanja zaposlenih;
- koordinacija i učešće u pripremi programa izrade plana integriteta
- održavanje Plana integriteta u skladu sa važećom zakonskom regulativom, standardima rada, metodama procene integriteta i metodama popravke;
- razvijanje sistematskog, sveobuhvatnog i integrisanog pristupa i proaktivna borba protiv pretnji integritetu;
- primanje i razmatranje informacija o situacijama, događajima i radnjama za koje postoji opravdano uverenje da predstavljaju priliku za nastanak i razvoj korupcije, sukoba interesa i drugih oblika neetičkog ponašanja
- predlaganje neophodnih mera za otklanjanje i sprečavanje korupcije, sukoba interesa i drugih oblika neetičkog ponašanja;
- obezbeđivanje implementacije, ažuriranja i evaluacije na kontinuiranoj osnovi Plana integriteta, kao i standarda, obrazaca i procedura za podršku PI;
- nadzor i sprovođenje mera za unapređenje integriteta;

- u saradnji sa svim organizacionim jedinicama priprema izveštaje za sprovođenje plana integriteta.

- izveštavanje o sprovođenju Plana integriteta.

Menadžer integriteta izveštava gradonačelnika opštine svaka tri meseca o sprovođenju Plana integriteta i jednom godišnje Skupštini opštine Novo Brdo.

7.2 Menadžer integriteta – odgovorni službenik imenuje se odlukom predsednika opštine i odgovoran je za:

- pripremiti program za izradu Plana integriteta;

- prikuplja i analizira potrebnu dokumentaciju u vezi sa funkcionisanjem organa opštine, koja je osnova za procenu rizika i izradu Plana integriteta-

- priprema i distribuira upitnik kao i obavlja intervjue sa radnicima u cilju prikupljanja informacija za izradu Plana integriteta

- priprema nacrt Plana integriteta i dostavlja ga radnicima na komentare

- finalizira nacrt Plana integriteta i šalje ga gradonačelniku na saglasnost.

- Izveštava skupštinu opštine najmanje jednom godišnje

8. Područja rizika

8.1 Opšta područja rizika

Opšte oblasti rizika su:

- Upravljanje i upravljanje

- Politika ljudskih resursa, etičko i profesionalno ponašanje zaposlenih
- Finansijsko planiranje i upravljanje
- Čuvanje i bezbednost podataka i dokumenata.

8.2 Posebne oblasti rizika

Posebne oblasti rizika su:

- Interna revizija;
- Javne nabavke;
- Lokalni ekonomski razvoj;
- Urbano i ruralno planiranje;
- Građevinski standardi i kontrola;
- Inspekcije;
- Javno obrazovanje;
- Zdravstvo i socijalna zaštita;
- Javne usluge i licenciranje usluga;
- Komunikacija sa spoljnim zainteresovanim stranama;
- Imovina, katastar i geodezija;
- Kultura, omladina, sport i emigracija;
- Ruralni razvoj, poljoprivreda i šumarstvo;

PLAN INTEGRITETA
OPŠTA OBLASTI RIZIKA

Registracija rizika			Procena i merenje rizika			Akcija za rizik			
Br	Opis rizika	Postojeće mere kontrole	Verovatnoća	Uticaj	Procena rizika	Predložene mere za smanjenje/eliminisanje rizika	Odgovorna jedinica/slужbenik	Rok za implementaciju	
1.	IZRAĐEN PLAN ZA OPŠTINU NOVOBERDA	Nedostatak razvojnog plana i neizrada novog plana opštinskog razvojnog plana	Zakoni i podzakonski akti, propisi, registri i druga imovina opštine	5	9	45	Određivanje radne grupe za izradu i izradu metodologije Plana razvoja opštine.	Gradonačelnik Opštine, predsednik Skupštine, Direktori direktorata	Realizovano u roku od 12 meseci
Kontinuirano informisanje o procesu pripreme plana kako bi se građani informisali io procedurama izrade									

UNAPREĐENJE SISTEMA UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA I JAČANJE LJUDSKIH KAPACITETA U ODNOSU NA ETIKU I INTEGRITET	Neuspeh u izradi i odobravanju metodologije i godišnje procene za obuku kao i godišnje procene potreba za obukom.	Zakoni, podzakons ki akti; i internim aktima opštine	4	8	32	Opštinskog plana razvoja	Ažuriranje informacija na sajtu Opštine radi informisanja građana i medija o radnim aktivnostima.	Gradonačelnik opštine, predsednik Skupštine, rukovodioci organa potčinjenih opštini i načelnici opštinskih direkcija	Realizovano u roku od 12 meseci

Nedovoljna profesionalnost i kompetentnost zaposlenih.	aktivna opštine	5	8	40	Primena principa zasluga tokom procedura zapošljavanja i postupka zapošljavanja	Načelnik opštine, Jedinica za kadrove, načelnici direkcija	Implementira se u roku od 12 meseci
					Analizirati potrebe za obukom službenika Kontinuirana obuka svih službenika Da se proceni uticaj održanih obuka	Jedinica za ljudske resurse, šefovi nadređenih odeljenja	
Nejasni, neadekvatni i neažurni opisi poslova zaposlenih		4	8	32	Sagledati i ujednačiti radne zadatke kao i njihovo usklađivanje sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta.	Načelnik opštine, Jedinica za kadrove, načelnici odeljenja i šefovi sektora.	Biće sproveden u roku od 6 meseci
		4	8	32	Uskladiti opise poslova sa relevantnim radnim procesima i procedurama.	Jedinica za ljudske resurse, šefovi odeljenja i šefovi sektora	Biće sproveden u roku od 6 meseci

		7	8	49	Da Vam ponovo dostavim opis poslova svih službenika	Jedinica za ljudske resurse, svi zvanici	Implementira se u roku od 12 meseci
		7	10	49	Izveštavanje o primeni Etičkog kodeksa za sve opštinske službenike uključujući javne zvanici, izabrane i političke naimenovane	Načelnik opštine i Skupština, Jedinica za kadrove, načelnici odeljenja i šefovi sektora	Implementira se u roku od 12 meseci
	Delegiranje opštinskog etičkog kodeksa svim opštinskim zvanicima, uključujući javne zvanici, izabrane i političke imenovane osobe.						
	Nedovoljna informisanost i svest o postojanju etičkog kodeksa za rukovodno osoblje i drugo osoblje opštine	4	7	28	Podela Etičkog kodeksa svim opštinskim službenicima i organizovanje informativnih sastanaka sa sadržajem Etičkog kodeksa.	Načelnik opštine i Skupština, Jedinica za kadrove, načelnici odeljenja i šefovi sektora	Implementira se u roku od 12 meseci

Neinformisanost i neprijavljivanje poklona građana zaposlenima u Opštini (član 17. i 18. Uredbe (KKR - br. 04/2015 o Kodeksu ponašanja u državnjoj službi g. Republika Kosovo)	9	6	49	Jedinica za ljudske resurse kreira registar za upis poklona koje primaju službena lica; Obavestite osoblje o pravilima primanja poklona.	Jedinica za ljudske resurse, svi javni službenici	Implementira se u roku od 12 meseci
				Osigurati održavanje redovnih sastanaka između menadžmenta i osoblja radi prezentacije i diskusije o mehanizmima za prijavu korupcije i drugih nezakonitih radnji.	Načelnik opštine i Skupštine i načelnici kadrovske jedinice direkcija	
Nedovoljan nivo svesti zaposlenih za prijavu korupcije i drugih nezakonitih radnji u instituciji.	7	8	49			Implementira se u roku od 12 meseci

Neadekvatno i nedovoljno transparentno trošenje budžeta		4	9	36	Izrada i usvajanje izveštaja i plana rashoda	Načelnik opštine i Direkcija za privredu, finansije i budžet	Nakon usvajanja godišnjeg budžeta
					Redovno izveštavanje o budžetskim rashodima.	Uprava za privredu, finansije i budžet	Implementira se u roku od 12 meseci
					Objavljivanje plana utroška sredstava na sajtu opštine	Informacije Kancelarija	
					Osigurati eksterni nadzor nad izvršenjem budžeta formiranjem komisije sastavljene od predstavnika opštine i NVO posmatrača za praćenje izvršenja budžeta.	Gradonačelnik i Direkcija za privredu, finansije i budžet	Svako tromesečje
Neefikasan popis I registracija		6	8	48	Redovno izveštavanje o rashodima budžeta i realizaciji budžeta	Uprava za privredu, finansije i budžet	
					Ažurirati interni registar imovine opštine	Uprava za privredu, finansije i budžet	Implementira se u roku od 12 meseci

	opštinske imovine								
4.	ČUVANJE I BEZBEDNOST PODATAKA I DOKUMENTACIJE	Nedovoljna sigurnost podataka u sistemima informacionih tehnologija i njihovo korišćenje u nezvanične svrhe	Zakoni, podzakonski akti; i internim aktima opštine.	4	9	36	Izrada i odobravanje procedure rada za procese koji se sprovode kroz sisteme informacionih tehnologija Pružiti informacije svim zaposlenima u vezi sa rizikom od prevare i korupcije u vezi sa bezbednošću informacija i korišćenjem kompjuterizovanih podataka	Gradonačelnik opštine, Direkcija za administraciju i službenik za IKT	Implementira se u roku od 12 meseci
	Neadekvatno rukovanje službenom dokumentacijom i informacijama			3	4	12	Izrada i usvajanje interne procedure o postupanju sa dokumentacijom i službenim informacijama	Načelnik opštine, Direkcija za upravu	Implementira se u roku od 12 meseci

POSEBNE OBLASTI RIZIKA

POSEBNE OBLASTI RIZIKA									
Registracija rizika			Procena i merenje rizika				Akcija za rizik		
Br	Područje opasnosti	Opis rizika	Postojeće mere kontrole	Verovatn	Uticaj	Rizika	Predložene mere za smanjenje/eliminisanje rizika	Odgovorna jedinica/službenik	Rok za implementaciju
1.	INTERNA REVIZIJA	Nedostatak planiranja revizije zasnovane na riziku i revizije od slučaja do slučaja	Zakoni, podzakonski akti; i internim aktima opštine	6	8	48	Da obezbedi efektivno planiranje revizije na osnovu rezultata procene rizika i da prati sprovođenje ovog plana, kao i da planira mere poboljšanja u slučaju potrebe.	Gradonačelnik, Komisija za reviziju, Jedinica za reviziju	Implementira se u roku od 12 meseci
							Obezbedite revizije od slučaja do slučaja kako biste potvrdili nalaze tokom inspekcija		
		Nedostatak adekvatnog, stručnog nadzora nad		3	9	27	Izrada plana za sprovođenje preporuka revizije	Načelnik opštine, direktori direkcija	Implementira se u roku od 12 meseci

Nedostatak transparentnosti i nedovoljan nadzor javnih nabavki	3	8	24	Objavljivanje Plana nabavki na sajtu opštine	Jedinica nabavke	Implementira se u roku od 12 meseci
				Zakažite revizije nakon nabavke i dodele ugovora za tendere kako biste pregledali usklađenost sa specificiranim proceduralnim standardima	Gradonačelnik, Jedinica za unutrašnju reviziju.	
				Ograničite mogućnosti komunikacije sa ponudacima kreiranjem jasnog protokola za komunikaciju sa ponudacima i uspostavljanjem jasnih kontaktnih tačaka	Gradonačelnik i Jedinica za nabavke	Implementira se u roku od 12 meseci
Neefikasno upravljanje ugovorom/projektom	7	9	49	Obuka osoblja za upravljanje ugovorima/projektom	Jedinica za nabavku i Jedinica za ljudske resurse, direktori relevantnih odeljenja	Implementira se u roku od 12 meseci

3.	LOKALNI EKONOMSKI RAZVOJ	Odsustvo ili neuspeh u razmatranju i ažuriranju strateških dokumenata za lokalni ekonomski razvoj	Zakoni, podzakons ki akti; i internim aktima opštine	4	9	36	Izrada, revizija, ažuriranje i usvajanje strateških dokumenata za ekonomski razvoj opštine	Načelnik opštine, Uprava za privredu, finansije i budžet	Implementira se u roku od 12 meseci
		Ciljevi i prioriteti ekonomskog razvoja opštine su nejasni i netransparentni. Nejasni kriterijumi i nedovoljna transparentnost u dodeli subvencija	Zakoni, podzakons ki akti; i internim	6	8	48	Pregled prioriteta ekonomskog razvoja opštine Osigurati učešće svih relevantnih strana tokom izrade i postavljanja opštinskih razvojnih prioriteta.	Načelnik opštine, Uprava za privredu, finansije i budžet	Implementira se u roku od 12 meseci

	aktima opštine	6	8	48	Izraditi interne propise definisanim jasnih kriterijuma i procedura za dodelu subvencija i sprečiti proizvojnje odluke i koruptivne radnje	Načelnik Opštine; Direktori nadležnih uprava	Implementira se u roku od 12 meseci
		4	8	32			
Nedovoljna kvalifikacija kadrova za izradu i nadzor nad sprovođenjem dokumenata za lokalni ekonomski razvoj Neefikasan nadzor nad sprovođenjem aktivnosti lokalnog		3	9	27	Obezbediti adekvatan stručni kadar za lokalni ekonomski razvoj	Načelnik Opštine; Uprava za privredu, finansije i budžet i Jedinica za kadrove	
					Obezbediti obuku osoblja u oblasti lokalnog ekonomskog razvoja		

5.	STANDARD I KONTROLA GRADENJA	Nedovoljna kvalifikacija kadrova za izradu i nadzor nad sprovođenjem dokumenata za urbano i ruralno planiranje	3	9	27	Obezbediti adekvatno stručno osoblje za urbano i ruralno planiranje		Implementira se u roku od 12 meseci
		Neefikasan nadzor nad sprovođenjem aktivnosti urbanog i ruralnog planiranja	5	8	40	Kontrolisanje i redovno izveštavanje o sprovođenju aktivnosti urbanog i ruralnog planiranja	Načelnik opštine, Direkcija za urbanizam i planiranje	
		Nedostatak doslednih kontrola na konstrukcijama (mesto radionica)	7	9	63	Pojačane kontrole na gradilištima, kako bi se privremeno zaustavila neovlašćena gradnja	Načelnik opštine, Uprava za inspeksijske poslove	
		Nedostatak adekvatnog osoblja za	3	10	30	Obezbediti adekvatno stručno osoblje za urbano i ruralno planiranje	Direkcija za urbanizam i planiranje	

	kontrolu izgradnje	im planovima				Obezbediti obuku osoblja u oblasti urbanog i ruralnog planiranja	Direkcija za urbanizam i planiranje i Jedinica za kadrove	Implementira se u roku od 12 meseci
6. INSPEKCIJA	Nedostatak pravnog planiranja inspekcija	Zakoni, podzakonski akti; internim aktima opštine	3	7	21	Da obezbedi godišnji plan inspekcija za svaku oblast na osnovu procene rizika.	Uprava za inspekciju	Implementira se u roku od 12 meseci
	Nedostatak stručnih kapaciteta inspektora		7	9	63	Organizacija stručnog usavršavanja inspektora	Uprava za inspeksijske poslove, Jedinica za kadrove	Implementira se u roku od 12 meseci
	Nedovoljan broj inspektora		8	8	64	Osigurati dovoljan broj inspektora iz internog osoblja opštine ili novozaposlene	Uprava za inspeksijske poslove, Jedinica za kadrove	Implementira se u roku od 6-9 meseci
	Nedostatak kontrole ekonomskih operatera	Zakoni, podzakonski akti; internim	7	8	56	Jaćanje sistema kontrola poslovanja privrednih subjekata.	Uprava za inspeksijske poslove	Implementira se u roku od 12 meseci

		aktiva opštine				Povećati kazne za operatere bez registracije i važećih dozvola za poslovanje		
	Nedostatak transparentnosti rada inspeksijske jedinice	Zakoni, podzakons ki akti, internim aktima opštine	5	8	40	Postoji potreba da Uprava za inspeksijske poslove na godišnjem nivou objavljuje spisak pregledanih poslova i učestalost inspekcija.	Uprava za inspeksijske poslove jedinica za informacije	Implementira se u roku od 12 meseci
7.	JAVNO OBRAZOVANJE	Neadekvatno i neefikasno planiranje obrazovnih usluga	4	9	36	Obezbediti planiranje obrazovnih usluga na osnovu potreba i dinamike povećanja broja učenika.	Gradonačel nik i Uprava za obrazovanje	Implementira se u roku od 12 meseci
	Nedovoljna provera procesa učenja	internim aktima opštine	6	7	42	Izraditi plan inspekcije i nadzirati njegovo sprovođenje	Uprava za obrazovanje	Implementira se u roku od 12 meseci
	Zapošljavanje osoblja u sektoru		4	9	36	Regrutovanje pravog obrazovnog osoblja, posebna pažnja u dobijanju kadrova za oblasti u kojima postoji potreba; hitno. Pregledati operativne procedure za	Direktorat Obrazovanj e	Implementira se u roku od 12 meseci

	obrazovanja nije efikasno					zapošljavanje osoblja u obrazovnom sektoru kako bi se osigurala adekvatne provjere integriteta, npr. uključivanje nevladinih organizacija, drugih spoljnih aktera u panele za intervjuisanje, i povećanje transparentnosti procesa intervjuisanja, povećanje javnosti rezultata selekcije.			
	Slabo fizičko obezbedenje škola		7	9	63	Unapređenje fizičkog obezbedenja škola angažovanjem profesionalnog obezbedenja	Uprava za obrazovanje	Implementira se u roku od 12 meseci	
8.	ZDRAVSTVO I SOCIJALNA ZAŠTITA	Neefikasan zdravstveni prostor i infrastruktura u pružanju zdravstvenih usluga.	Zakoni, podzakonski akti; internim aktima opštine kao i planovima i strategijama	5	8	40	Pregled i revizija prioriteta za unapređenje infrastrukture i obezbedivanje neophodnog prostora za zdravstvene usluge.	Uprava za zdravstvo i socijalnu zaštitu	Implementira se u roku od 12 meseci
	Nedostaci interne regulative u vezi sa			7	8	56	Preispitati interni propis u cilju njegovog poboljšanja i dopunjavanja.	Gradonačelnik i Uprava za zdravstvo i	Implementira se u roku od 12 meseci

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

11	DIREKCIJA ZA IMOVINU, PREMIER I KATASTE	Nedostatak transparentnosti za korišćenje dokumenata	Postoji program i priručnik AKK, gde se evidentiraju katastarske promene i kreira radna istorija.	4	9	36	Povećati korišćenje e-usluga i elektronskog praćenja dokumenata, povećati transparentnost	Direktorija për Gjeodezi, Kadaster dhe Pronë	Implementira se u roku od 12 meseci
12		Nedostatak unutrašnjeg kapaciteta katastarska jedinica	Zakoni, podzakonski akti, internim aktima opštine	6	8	48	Po potrebi povećati profesionalni razvoj osoblja. Pružanje osvežavanja/kontinuirane obuke o novim pravilima ili okvirima za katastarsko premeravanje. Licenciranje KP za geodeziju je olakšalo rad merenja na terenu	Direkcija za geodeziju, katastar i imovinu Kadrovska jedinica	Implementira se u roku od 12 meseci

DIREKCIJA ZA
KULTURU,
OMLADINE,
SPORT I
ISELJENIŠTVO

Nevladine i sportske organizacije se ne biraju redovno	Zakoni, podzakonski akti; internim aktima opštine	6	8	48	Preduzimanje mera za redovan izbor NVO i sportskih organizacija	Uprava za kulturu, omladinu, sport i migracije	Implementira se u roku od 12 meseci
Strateški okvir za kulturu, omladinu i sport ne postoji	Zakoni, podzakonski akti; internim aktima opštine	5	8	40	Unapređenje strateškog okvira za kulturu, omladinu i sport izradom opštinskog akcionog plana za omladinu, kulturu i sport. Sve sportske i omladinske kulturne aktivnosti treba da budu planirane budžetom za svaku godinu od strane DKRSM	Uprava za kulturu, omladinu, sport i migracije	Implementira se u roku od 12 meseci
Nedostatak stručnih kapaciteta	Zakoni, podzakonski akti; internim aktima opštine	7	8	56	Izrada posebnog programa za jačanje kapaciteta za poslodavce u sportu, kao i za lica odgovorna za upravljanje sportskim prostorima. Uverite se da	Uprava za kulturu, omladinu, sport i migracije	Implementira se u roku od 12 meseci

13	sportskih poslodavaca					upravljanje integritetom postane deo toga. DKRSM obezbeđuje finansijska sredstva iz kategorije subvencija za NVO sportske klubove i sa infrastrukturnog aspekta sa objektima i prostorima za razvoj delatnosti		
	Nedovoljan broj programa integriteta, etike i usklađenosti za mlade	Zakoni, podzakons ki akti; internim aktima opštine	4	8	32	Sprovođenje programa i oblasti integriteta, etike i usklađenosti za mlade	Uprava za kulturu, omladinu i sport	Implementira se u roku od 12 meseci

**DIREKCIJA ZA
POLJOPRIVREDU
, ŠUMARSTVO I
RURALNI
RAZVOJ**

Nejasni kriterijumi i nedovoljna transparentnost u dodeli subvencija za razvoj poljoprivrede i drugih sektora	Zakoni, podzakons ki akti; internim aktima opštine	6	8	48	Izraditi interne propise definisanim jasnih kriterijuma i procedura za dodelu subvencija i sprečiti proizvoljne odluke i koruptivne radnje	Predsednik opštine, Uprava za poljoprivre du, šumarstvo i ruralni razvoj	Implementira se u roku od 12 meseci
Nedostatak svesti o rizicima u sektoru poljoprivrede i šumarstva		5	8	40	Učešće civilnog društva u proceni zahteva za dodelu subvencija	Uprava za poljoprivre du, šumarstvo i ruralni razvoj	Implementira se u roku od 12 meseci
Neeffikasna kontrola sprovođenja usluga uređenja korišćenja zemljišta		7	8	56	Podizanje svesti građana o upravljanju specifičnim rizicima u sektoru poljoprivrede i šumarstva i alternativnim izvorima toplote	Uprava za poljoprivre du, šumarstvo i ruralni razvoj	Implementira se u roku od 12 meseci
		7	8	56	Povećana kontrola nad sprovođenjem usluga korišćenja i uređenja zemljišta		Implementira se u roku od 12 meseci

