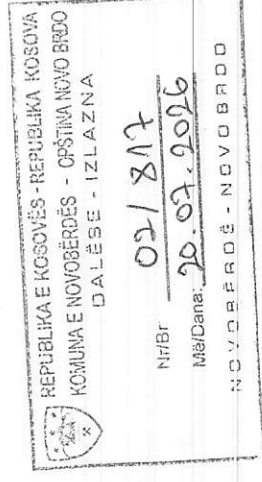
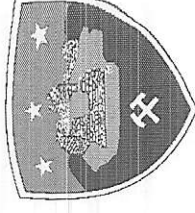


Republika e Kosovës

Republika Kosovo – Republic of Kosovo

Komuna e Novobërdës

Opština Novo Brdo–Municipality of Novo Brdo



IZVEŠTAJ O SPROVOĐENJU PLANA INTEGRITETA U OPŠTINI NOVO BRDO ZA PERIOD JANUAR – JUN 2026.

SADRŽAJ

Uvod	3
1. Plan integriteta se uglavnom sastoji od	3
2. Ciljevi Plana integriteta	4
3. Praćenje i izveštavanje	4
4. Korišćena metodologija	4
Nalazi	5
2. Standardna matrica za praćenje i izveštavanje o sprovođenju Plana integriteta.	

1. UVOD

Plan integriteta je dokument kojim se procenjuje zakonitost rada i koji se, na osnovu člana 25. Zakona br. 08/L-017 o Agenciji za sprečavanje korupcije, izrađuje kao obavezni dokument svake opštine. Opština Novo Brdo je izradila i usvojila Plan integriteta u skladu sa zakonskim obavezama.

Plan integriteta je strateški i operativni dokument koji institucije izrađuju za period od tri (3) godine. Njime se identifikuju rizici, vrši analiza i procena rizika, te utvrđuju mere u skladu sa identifikovanim rizicima radi ostvarivanja ciljeva integriteta i unapređenja integriteta u okviru institucije.

Plan integriteta se prvenstveno sastoji od:

- Evidentiranja identifikovanih i procenjenih ranjivosti za sve oblasti funkcionisanja opštine.
- Definisanja mera za unapređenje integriteta, koje detaljno opisuju sve aktivnosti koje je potrebno sprovesti radi smanjenja ranjivosti integriteta, kao i odgovarajuće rokove i organizacionu odgovornost za sprovođenje tih mera.

Prilikom izrade Plana integriteta vrši se procena ranjivosti integriteta za sve oblasti funkcionisanja opštine. Svi zaposleni imaju mogućnost da učestvuju u proceni rizika u oblastima funkcionisanja opštine i da predlažu mere za unapređenje integriteta, kvaliteta upravljanja i pružanja usluga građanima.

2. Ciljevi Plana integriteta

Osnovni cilj Plana integriteta jeste jačanje i usmeravanje napora i resursa radi postepenog i sistematskog smanjenja, odnosno eliminisanja uzroka i štetnih posledica korupcije i neetičkog ponašanja u opštini.

- Obezbeđivanje sveobuhvatne platforme na kojoj svi pojedinci i organizacione jedinice u opštini, kao i građani, mogu učestvovati u borbi protiv korupcije i neetičkog ponašanja u radu organa opštinske administracije.
- Podizanje svesti građana o rizicima od korupcije, kao i senzibilisanje građana i poslovne zajednice o njihovoj ulozi u smanjenju odnosno eliminisanju korupcije i neetičkog ponašanja.
- Unapređenje prijavljivanja slučajeva korupcije i neetičkog ponašanja u opštini.

- Povećanje efikasnosti u pružanju usluga u javnom i privatnom sektoru.
- Uspostavljanje i održavanje partnerstava u borbi protiv korupcije i neetičkog ponašanja, kao i jačanje vladavine prava.

3. Praćenje i izveštavanje

U skladu sa zakonskim mandatom i Planom rada za 2026. godinu, Opština Novo Brdo je pripremila i izradila sveobuhvatan izveštaj o sprovođenju Plana integriteta opštine. Cilj ovog izveštaja je da obezbedi odgovornost u procesu sprovođenja Plana integriteta i transparentnost u primeni mera integriteta, uključujući sve aktivnosti koje je opština preduzela.

Plan integriteta pratila je imenovana koordinatorka, koja je prikupila i analizirala sve podatke od nadležnih direkcija i sektora. Ovaj izveštaj, koji obuhvata period januar–jun 2026. godine, ima za cilj da pruži jasnu i detaljnu procenu sprovođenja planiranih mera i aktivnosti.

4. Korišćena metodologija

- Svim nadležnim odeljenjima upućen je obaveštavajući imejl u vezi sa njihovim aktivnostima i obavezama koje proizlaze iz Akcionog plana.
- Izvršeno je prikupljanje podataka i analiza svih mera i aktivnosti, kao i utvrđivanje zastoja i problema koji su se pojavili tokom sprovođenja.
- Izveštaj o sprovođenju Plana integriteta Opštine Novo Brdo za period januar–jun 2026. godine sačinjen je na osnovu prikupljenih podataka.

5. Nalazi

Na osnovu analize i prikupljenih podataka o sprovođenju Plana integriteta u Opštini Novo Brdo za period januar-jun 2026. godine, utvrđeno je sledeće:

- 11 mera/aktivnosti je u potpunosti realizovano.
- 4 mere/aktivnosti su delimično realizovane.

Mere/aktivnosti koje nisu realizovane ili za koje nema podataka: 20.

STANDARDNA MATRICA ZA PRAĆENJE I IZVEŠTAVANJE O SPROVOĐENJU PLANA INTEGRITETA

Podaci iz plana integriteta				Izvestavanje o sprovođenju					Preporuke
	Opis rizika	Predložena mera	Odgovorna jedinica/sluzbenik	Rok realizacije	Preduzete mere	Nivo realizacije	Sredstva verifikacije	Poteškoće	
klasifikacija rizika									
prioritetne opasnosti i opasnosti koje mogu dovesti do opasnosti za život, zdravlje, imovinu, okoliš, društvo, držaru	Planovi za vanredne situacije i investicije u zaštitnu infrastrukturu	Zabrana paljenja vatre u prirodi tokom toplih perioda. Povećanje patroliranja od strane šumskih službi i vatrogasaca. Organizovanje kampanja podizanja svesti o zaštiti od požara.	Predsednik Opštine, Direkcija za javne službe.	Kontinuirano.	nema	Nerealizovano		Nedostatak finansijskih sredstava. Nedostatak obučenog osoblja	Organizovati obuke i vežbe za reagovanje u vanrednim situacijama. Povećati saradnju između institucija i zajednice. Obezbediti dovoljna sredstva i opremu za službe za vanredne situacije.

	Povećati transparentnost rada i donošenja odluka na lokalnom nivou	Izrada Strategije za komunikaciju i odnose sa javnošću.	Povećati kapacitet lokalne administracije za planiranje, sprovođenje i praćenje efikasnih komunikacionih strategija, sa ciljem povećanja transparentnosti, uključivanja građana i poverenja javnosti.	Sektor za odnose sa javnošću. Predsednik Opštine i direktori.	U kontinuitetu.	Nerealizovano.	Nedostatak posebnih jedinica zaduženih za komunikaciju, kao i slaba koordinacija između direkcija	Unapređen je međuinstitucionalne komunikacije, kao i bolja koordinacija između lokalnih direkcija -
2								

3	Unapređenje sistema upravljanja ljudskim resursima i jačanje ljudskih kapaciteta u oblasti etike i integriteta.	Nedostatak redovnog ocenjivanja učinka i doprinosa zaposlenih.	Izvršiti godišnju procenu za svakog zaposlenog i zahtevati redovne izveštaje o obavljenim poslovima.	Predsednik Opštine, kao i direktori svih sektora.	Svake godine.	Utvrđeni su jasni ciljevi za zaposlene i izrađen je nacrt za ocenjivanje učinka sa merljivim kriterijumima.	Realizovano.	Obrazac za ocenjivanje rezultata rada državnih službenika i zaposlenih u javnim službama za kategorije: srednjeg rukovodećeg nivoa, nižeg rukovodećeg nivoa i profesionalne kategorije.		
---	---	--	--	---	---------------	---	--------------	---	--	--

4		Nedostatak podnošenja godišnjih izveštaja od strane izvršne vlasti Skupštini opštine.	Sprovedenje preporuka od strane ZKa i NJAB	Predsednik Opštine i direktori direkcija.	6 meseci	Sve direkcije dostavljaju šestomesečne i godišnje izveštaje, koji služe za izradu izveštaja o radu Predsednika Opštine, a koji se podnosi Skupštini opštine dva puta godišnje.	Realizovano.	Zapisnici sa sednica Skupštine opštine.	Kašnjenje u prikupljanju podataka i koordinaciji između direkcija prilikom pripreme godišnjeg izveštaja.	
---	--	---	--	---	----------	--	--------------	---	--	--

5		Nedovoljno angažovanje osoblja i rukovodstva u razmatranju i sprovođenju Plana integriteta.	Povećati svest zaposlenih o značaju Plana integriteta putem sastanaka i periodičnih obuka.	Predsednik Opštine i direktori direkcija, kao i Sektor za ljudske resurse.	Svaki 6 meseci.	Upućeni su pozivi i zahtevi za povećanje angažovanja u sprovođenju Plana integriteta, kao i zahtev za periodično informisanje o toku njegove	Nerealizovano.	Nedovoljno angažovanje zaposlenih u sprovođenju i izveštavanju o Planu integriteta.	Nastaviti sa informisanjem i podizanjem svesti zaposlenih o značaju sprovođenja Plana integriteta.	
---	--	---	--	--	-----------------	--	----------------	---	--	--

6	Potreba za unapređenjem profesionalizma i razvojem kompetencija zaposlenih.	Potrebno je analizirati potrebe za obukama radi profesionalnog razvoja zaposlenih.	Kancelarija za ljudske resurse, Predsjednik Opštine i Skupštine opštine, kao i direktori direkcija.	12 meseci	Identifikovane su potrebe za obukama i izrađen je plan obuka.	Realizovano.	Plan obuka za osoblje (dostavlja se putem imejla).	Slabo učešće zaposlenih na planiranim obukama.	
---	---	--	---	-----------	---	--------------	--	--	--

7	Kontinuirane obuke za jačanje profesionalnih kapaciteta zaposlenih	Zaposleni u opštinskoj administraciji će nastaviti sa obukama prema odgovarajućim oblastima tokom perioda januar–decembar 2026. godine.	Kancelarija za ljudske resurse, Predsednik Opštine i Skupštine opštine, kao i direktori direkcija.	12 meseci.	Obuke zaposlenih će se nastaviti tokom 2026. godine, u skladu sa odgovarajućim oblastima.	Nerealizovano.		Poteškoće u koordinaciji termina obuka sa radnim obavezama.	Preporučuje se da zaposleni u opštinskoj administraciji nastave učešće na specijalizovanim obukama, prilagođenim njihovim oblastima rada, tokom perioda januar–decembar 2026. godine.
8	Nedostatak informisanja i neprijavljivanje poklona od strane građana zaposlenima u Opštini (član 17. i 18. Uredbe (VRK – br. 04/2015) o Kodeksu ponašanja u Civilnoj službi Republike Kosovo).	- Jedinica za ljudske resurse da uspostavi registar za evidentiranje poklona primljenih od strane službenika. - Informisati zaposlene o pravilima prijema poklona.	Kancelarija za osoblje / Ljudski resursi / Odgovorni službenik.	12 meseci	Nisu preduzete aktivnosti. Ne postoji nijedan izveštaj o prijemu poklona. Iako su službenici blagovremeno informisani o obavezi prijavljivanja poklona, kao i o zakonskim obavezama.	Nerealizovano.	Nema		

9			Obavestiti zaposlene o pravilima prijema poklona	Kancelarija za osoblje / Ljudski resursi / Odgovorni službenik.	12 meseci	Službenici su u obavezi da redovno prijavljuju primanje poklona.	Nerealizovano	Nejasnoće u tumačenju pravila za prijem poklona	Ojačati informisanje i podizanje svesti zaposlenih o pravilima za prijem poklona
---	--	--	--	---	-----------	--	---------------	---	--

10	Nedovoljna informisanost i svest zaposlenih u vezi sa prijavljivanjem korupcije i nezakonitih aktivnosti u instituciji	Organizovati periodične sastanke između rukovodstva i zaposlenih sa ciljem informisanja i razgovora o mehanizmima prijavljivanja korupcije i drugih kršenja zakona.	Kancelarija za osoblje / Ljudski resursi / Odgovorni službenik	12 meseci	Nema aktivnosti.	Nerealizovano.	Poteškoće u organizovanju periodičnih sastanaka između rukovodstva i zaposlenih u vezi sa mehanizmima prijavljivanja korupcije i drugih zakonskih prekršaja	Održavati redovne sastanke radi predstavljanja i razmatranja nezakonitih aktivnosti i slučajeva korupcije.
----	--	---	--	-----------	------------------	----------------	---	--

11	Neodgovarajuće korišćenje budžeta i nedovoljna transparentnost	Plan troškova učiniti dostupnim javnosti na veb stranici opštine	Jedinica za informisanje	Kontinuirano	Nema aktivnosti za omogućavanje pristupa putem veb stranice	Nerealizovano	Nema informacija	Nema informacija	Unaprediti planiranje i upravljanje budžetom, povećati transparentnost u oblasti trošenja sredstava i izveštavanja, kao i ojačati
----	--	--	--------------------------	--------------	---	---------------	------------------	------------------	---

12	Popis i registar imovine	Neefikas na evidencij a opštinske imovine	Ažurirati interni registar opštinske imovine	Direkcija za ekonomij u, finansije i budžet	Kontinuirano	Završena je evidencija opštinske imovine i pripremljen je odgovarajući izveštaj o njenom stanju	Realizovano	Izveštaj			unutrašnj finansij sku kontro lu.
----	---	--	--	--	--------------	--	-------------	----------	--	--	---

13	Interna revizija	Formiranje Komiteta za reviziju u Opštini Novo Brdo radi nadzora nad procesima revizije i finansijske kontrole u okviru opštine.	Osnivanje i funkcionalizacija Komiteta za internu reviziju	Predsednik Opštine, Jedinica za reviziju	12 meseci	Osnovan je i funkcionali zovan Komitet za internu reviziju.	realizovano	odluka		
14	Javne nabavke	Neefikasna priprema i planiranje javnih nabavki	Povećanje kapaciteta za pripremu planiranja javnih nabavki od strane jedinica koje podnose zahteve, kao i priprema tenderskih specifikacija uzimajući	Jedinica za javne nabavke i Jedinica za ljudske resurse	12 meseci	Povećan je kvalitet tehničkih specifikacija i izbegnuto favorizovanje, čime je obezbeđen jednak tretman za sve učesnike	Delimicno realizovan	https://e-prokuri.mi.rks.gov.net/HOME/ClanakItemNeë.a.spx	Nedostatak osoblja u javnim nabavkama stvara velike poteškoće u efikasnosti rada kancelarije za javne nabavke	Povećati broj zaposlenih najmanje za još jednog radnika

15	Javne nabavke	Neefikasno upravljanje ugovorima/projektima.	u obzir kriterijume nediskriminacije i obezbeđivanje jednakog pristupa	Jedinica za javne nabavke i Jedinica za ljudske resurse, direktori nadležnih direkcija	12 meseci.	Menadžeri ugovora su učestvovali na organizovanim obukama	Nerealizovano	https://e-prokuri.mi.rks.gov.net/HOME/ClanakItemNeë.aspx		
----	----------------------	---	---	---	-------------------	--	----------------------	--	--	--

16	Javne nabavke	Nedovoljan nadzor nad postupcima javnih nabavki, što može uticati na integritet i efikasnost procesa	Objavljivanje Plana javnih nabavki na veb stranici opštine	Jedinica za javne nabavke	Kontinuirano	Nakon usvajanja planskog dokumenta za javne nabavke	realizovano	sajt	
----	---------------	--	--	---------------------------	--------------	---	-------------	------	--

17			Sprovesti post-procurement (naknadne) revizije kako bi se ocenila usklađenost sprovedenih procedura sa utvrđenim kriterijumima i standardima	Predsednik Opštine, Jedinica za internu reviziju.	Kontinuirano	Na godišnjoj osnovi, Jedinica za internu reviziju vrši pregled ugovora realizovanih putem javnih nabavki, radi procene poštovanja utvrđenih procedura i standarda	Realizovano	Na osnovu plana rada i utvrđenih rokova do kraja godine		
----	--	--	--	---	--------------	---	-------------	---	--	--

18	Lokalni ekonomski razvoj	Nedostatak ili nerevidiranje i neažuriranje strateških dokumenata za lokalni ekonomski razvoj	Izrada, revizija, ažuriranje, kao i usvajanje strateških dokumenata za ekonomski razvoj opštine	Predsednik Opštine, Direkcija za ekonomiju, finansije i budžet	Kontinuirano	Tokom perioda izveštavanja nije bilo planiranih niti realizovanih aktivnosti.	Nerealizovano	● Ograničeni tehnički i ljudski kapaciteti. ● Odgovorno osoblje nema dovoljno znanja ili resursa potrebnih za sprovođenje detaljnih analiza i strateških ažuriranja. ● Nedostatak angažovanja i međuinstitucionalne saradnje. ● Nedovoljna koordinacija između različitih jedinica administracije i lokalnih aktera koji imaju uticaj na ekonomski razvoj	
----	--------------------------	---	---	--	--------------	---	---------------	--	--

19	Jačanje ljudskih resursa u okviru opštine radi promovisanja investicija	Neimenovanje odgovornih lica ili neuspostavljanje funkcionalnog tima za promociju investicija i lokalni ekonomski razvoj	Predsjednik Opštine, Direkcija za ekonomiju, finansije i budžet	Kontinuirano	Nadležne direkcije su obavještene o svojim obavezama i rizicima koji proizlaze iz nepreduzimanja konkretnih aktivnosti u sprovođenju Plana integriteta. Koordinator za izveštavanje o Planu integriteta zatražio je angažovanje i saradnju od svih direkcija sa ciljem izbegavanja nefunkcionalnost i ove oblasti	Delimično realizovano	Nedostatak osoblja u Sektoru za ekonomiju i razvoj predstavljajući rizik za pravovremeno i efikasno sprovođenje aktivnosti u oblasti ekonomskog razvoja i promocije investicija	Preispitati organizacionu strukturu kako bi se obezbedili dovoljni ljudski kapaciteti za izvršavanje zadataka. Ojačati saradnju između direkcija i obezbediti administrativnu podršku do popunjavanja potrebnih kapaciteta
----	---	--	---	--------------	---	-----------------------	---	--

20	Lokalni ekonomski razvoj	Nejasni i netransparentni ciljevi i prioriteta ekonomskog razvoja opštine.	Preispitivanje prioriteta ekonomskog razvoja opštine. Obezbediti učešće svih relevantnih strana tokom izrade i utvrđivanja prioriteta opštinskog razvoja.	Predsednik Opštine, Direkcija za ekonomiju, finansije i budžet.	12 meseci.	Tokom izveštajnog perioda nisu evidentirane preduzete aktivnosti.	Nerealizovan o.		
----	--------------------------	--	---	---	------------	---	-----------------	--	--

21	Urbano i ruralno planiranje	Neprimenjivani e zahteva za građevinske dozvole u skladu sa kriterijumima opštinskih zonskih planova i važećim zakonodavstvo m.	Primena revizije izdatih dozvola od strane nadležnih službenika koji su izdali građevinske uslove.	Direkcija za urbanizam i planiranje i Jedinica za ljudske resurse.	Kontinui rano	Zatražena je revizija odluka o promeni namene poljoprivrednog zemljišta, uz razmatranje samo slučajeva sa prethodno odobrenim odlukama.	Realizovano.	Nedostatak novog regulacionog plana i Prostornog plana opštine (PPO).
----	-----------------------------	---	---	--	------------------	---	--------------	---

[illegible]

23	Inspekcija	Nedostatak adekvatnog planiranja inspekcija.	Obezbediti godišnji plan inspekcija za svaku oblast na osnovu procene rizika.	Direkcija za inspekciju .	12 meseci .	Direkcija za inspekciju nema izrađen godišnji plan rada. Inspeksijske aktivnosti se realizuju kroz planiranje prema odgovarajućim oblastima, rešavanje slučajeva koji se pojavljuju ad hoc, kao i razmatranje različitih zahteva za inspekciju na terenu koje podnose građani.	Realizovano.	Mesečni izveštaji.	Nedostatak osoblja u sektoru inspekcije predstavlja poteškoću u realizaciji planiranih aktivnosti.	
----	------------	--	---	---------------------------	-------------	---	--------------	--------------------	--	--

24	inspekcija	Nedovoljan broj inspektora.	Obezbediti dovoljan broj inspektora iz postojećeg kadra opštine ili kroz nova zapošljavanja	Direkcija za inspekciju, Jedinica za ljudske resurse.	12 meseci.	Usluge obavljaju inspektori samo u okviru postojećih kapaciteta i trenutnog broja inspektora.	Nerealizovano.		
----	------------	-----------------------------	---	---	------------	---	----------------	--	--

25	Zdravstvo i socijalna zaštita	Nedostatak dokumentarnih dokaza u vezi sa procesom prijema i distribucije esencijalnih lekova.	Obezbediti evidenciju za svakog pacijenta koja pokazuje prijem i izdavanje esencijalnih lekova u skladu sa lekarskim receptima.	Direkcija za zdravstvo i socijalnu zaštitu.	12 meseci.	Sve aktivnosti koje se odnose na prijem i distribuciju esencijalnih lekova evidentiraju se u odgovarajućoj dokumentaciji Glavnog centra porodične medicine.	Realizovano	Dokumentacioni dosije prijema, predaje i evidencije izdavanja lekova.		
----	--------------------------------------	--	---	---	------------	---	-------------	---	--	--

26	Zdravstvo i socijalna zaštita	Nedostatak transparentnosti u radu Centra za socijalni rad.	Godišnji statistički izveštaji koji se odnose na broj i kategorije korisnika socijalne pomoći, omogućavanjem pristupa informacijama na veb stranici centra o realizovanim aktivnostima sa potpunim informacijama	Direkcija za zdravstvo i socijalnu zaštitu.	Kontinuirano				
27	Javne usluge i njihovo licenciranje		Razvoj elektronskih platformi i aplikacija za digitalizaciju javnih usluga koje omogućavaju njihovo pružanje u elektronskom obliku.	Direkcija za administraciju i jedinica za TIK-ut.	12 meseci	Nije realizovana nijedna inicijativa za pokretanje elektronskih javnih usluga niti za informisanje građana putem digitalnih platformi platformi.	Nerealizovano.		

28	Komunikacija sa spoljnim zainteresovanim stranama	Nedostatak transparentnosti i konsultacija sa spoljnim zainteresovanim stranama tokom izrade opštinskih uredbi i budžeta.	Povećati transparentnost i preduzeti mere za konsultaciju sa spoljnim zainteresovanim stranama tokom izrade opštinskih uredbi i budžeta (objavljanje nacrtu uredbi na veb stranici, pokretanje javnih rasprava, fokus grupa itd.).	Predsednik Opštine, nadležna direkcija i Jedinica za informisanje.	Kontinuirano.		Realizovano.	https://krs.gov.net/Novobred https://krs.gov.net/novobredjime-publike		
----	---	---	--	--	---------------	--	--------------	--	--	--

29	Direkcija za urbanizam i katastar	Nedovoljn o razvijen unutrašnji regulatorn i okvir za urbano i ruralno planiranje, što utiče na efikasnu primenu procesa planiranja.	Priprema, usvajanje i sprovođenj e razvojnih planskih dokumenat a i zonskih karata.	Direkcija za urbanizam i katastar.	Kontinuiran o.	Toko m izvešt ajnog perio da nije zabel ežen napre đak u sprov ođenj u ove aktiv nosti.	Nerealizovan o.	Nedostatak finansijskih sredstava za izradu i sprovođenje planskih dokumenata	
----	--	---	--	---	-------------------	--	--------------------	---	--

30	Direkcija za obrazovanje, kulturu, omladinu i sport	Ne postoji strateški okvir za kulturu, omladinu i sport.	Unapređenje strateškog okvira za kulturu, omladinu i sport kroz izradu opštinskog Akcionog plana za omladinu, kulturu i sport. Sve kulturne, sportske i omladinske aktivnosti planirati sa predviđenim budžetom za svaku godinu od strane Direkcije za kulturu, omladinu i sport.	Direkcija za obrazovanje, kulturu, omladinu i sport.	Kontinuirano	Nerealizovano	Poteškoće u koordinaciji aktivnosti i usmeravanju investicija zbog nedostatka strateškog okvira.	Formirati radnu grupu za izradu strateškog dokumenta, uz uključivanje svih relevantnih strana.
----	---	--	---	--	--------------	---------------	--	--

31	Unapređenje uključivanja dece u predškolsko obrazovanje, sa posebnim naglaskom na uključivanje dece sa posebnim potrebama.	Aktiviran je i funkcionalizacija vrtića.	Obezbeđivanje potrebnog budžeta za funkcionalizaciju vrtića.	Direkcija za obrazovanje, kulturu, omladinu i sport.	12 meseci.	Tokom izveštajnog perioda nije realizovana nijedna aktivnost u vezi sa ovim pitanjem.	Nerealizovano	Nedostatak dovoljnih finansijskih sredstava za funkcionalizaciju vrtića. Nedostatak međunarodne funkcionalizacije vrtića. Nedostatak u skladu sa rokovima utvrđenim u akcionom planu.	Preduzeti neophodne aktivnosti i obezbediti potrebna finansijska, tehnička i ljudska sredstva za funkcionalizaciju vrtića.
----	--	--	--	--	------------	---	---------------	---	--

	Nedostatak integrisanog sistema podataka o napuštanju školovanja, što ograničava preduzimanje konkretnih i koordinisanih aktivnosti za njegovo sprečavanje.	Ojačati saradnju između opštine, škola i drugih institucija radi redovne razmene podataka.	Direkcija za obrazovanje, kulturu, omladinu i sport i direktori škola.	Kontinuirano	Za izveštajni period nisu preduzete konkretne aktivnosti za ostvarenje ovog cilja.	Nerealizovano	Nedostatak jedinstvene i ažurirane baze podataka za evidentiranje i praćenje slučajeva napuštanja školovanja.	Uspostaviti i održati sistem za prikupljanje, ažuriranje i analizu podataka o napuštanju školovanja.
Direkcija za obrazovanje, kulturu, omladinu i sport	Primena zakonodavstva koje se odnosi na zaštitu kulturnog nasleđa.	Nedostatak izrađenog Plana za zaštitu kulturnog nasleđa, koji bi bio usklađen sa Nacionalnom strategijom za kulturno	Direkcija za kulturu, omladinu i sport.	12 meseci.	Sektor je preduzeo aktivnosti na evidentiranju potreba i prikupljanju relevantnih podataka putem izrađenih izveštaja,	Nerealizovano	Proces izrade plana bio je praćen poteškoćama koje se odnose na nedostatak strukturisanog pristupa, međuinstitucijsku koordinaciju i obezbeđivanje potrebnih	Preporučuje se da nadležni sektor izradi i sveobuhvatan Plan za zaštitu kulturnog nasleđa, zasnovan na identifikovanim potrebama, postojećim izveštajima i prioritetima utvrđenim u

Prečavanje degradacije i očuvanje poljoprivrednog zemljišta	Sprečiti promenu namene poljoprivredn og zemljišta suprotno važećem zakonodavstv u.	Direkcija za poljoprivre du, šumarstvo i ruralni razvoj.	Kontinuirano	Odlukom Predsednika Opštine zabranjeno je izdavanje dozvola za prenamenu poljoprivredn og zemljišta u građevinsku kategoriju	Delimično realizovan o	Odluka	Stalni pritisak za promenu namene poljoprivrednog zemljišta, praćen ograničenim kapacitetima za praćenje i sprovođenje, predstavlja izazov u efikasnjoj zaštiti poljoprivrednog zemljišta
---	---	---	--------------	---	------------------------------	--------	---

nik Opštine Novo Brdo

Mitrošević

Kordinator za sprovođenje plana integriteta

Arbenita Llapashtica Gashi



Novo Brdo,

31.07.2026