



# План интегритета Општине Шамац

*Овај пројекат имплементира Transparency International у Босни и Херцеговини уз финансијску подршку амбасаде Краљевине Холандије у Босни и Херцеговини.*

УВОД.....	3
ОПИС ПРОЦЕСА ПРИПРЕМЕ И ДОНОШЕЊА.....	6
АНАЛИЗА СТАЊА .....	8
Законске подлоге .....	8
Анализа ризика радних мјеста.....	9
Упитник за самопроцјену ризика.....	18
Интервјуисање.....	20
Сажетак кључних ризика за угрожавање интегритет.....	22
МЈЕРЕ ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ ИНТЕГРИТЕТА .....	24
АКЦИОНИ ПЛАН/ПЛАН ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ .....	27

У јавној администрацији на локалном нивоу, корупција може да има посебно деструктивне и опасне посљедице. Појава корупције смањује и онако оскудне ресурсе неопходне за функционисање јединица локалне самоуправе, те посљедично доводи до смањења квалитета, једнаке доступности и дјелотворности услуга које јединице локалне самоуправе пружају грађанима, привреди и другим заинтересованим странама. Корупција у јавним институцијама с једне стране смањује обим, а с друге стране повећава трошкове услуга. Не треба посебно наглашавати да појава корупције озбиљно нарушава повјерење јавности у читав систем и обесхрабрује грађане и привреду да плаћају своје обавезе према локалном буџету, што може на крају да угрози и читав систем и његово несметано функционисање.

Корупцију тако можемо дефинисати као стицање личне добити на основу злоупотребе јавне функције и положаја. Генерално, она зависи од неколико фактора као што су корист која се прибавља кроз саму корупцију, цијена која се плаћа за услугу која је предмет корупције, вјероватноћа детекције једне коруптивне трансакције или догађаја, те величина казне која сљедује странама у коруптивној трансакцији или догађају. Не постоји ништа што би утицало на појаву корупције, осим вјероватноће детекције коруптивног посла и висине санкција за такво понашање. Значи, у сваком јавном послу гдје појединац врши одређену јавну функцију постоји могућност да се појави корупција ако се за то створе одређене претпоставке.

Сектор јавне управе се одликује одређеним карактеристикама које га чине посебно рањивим на појаве корупције. Тако се корупција може појавити код издавања разних увјерења или преписа, или се урушавање интегритета може десити код примјене разних прописа у области стамбено-комуналних дјелатности. Чак и сам системски закон који регулише област управног поступка може да иницира корупцију јер се законом дефинисани рокови у једном случају могу користити на један начин а у другом случају на други начин. Тако се дешава урушавање интегритета код случајева у којима се одређена услуга испоручује за 30 дана, док се у другом случају то ради много брже тј. рецимо за 10 дана услијед присутности неформалног плаћања за „убрзање“ поступка. Генерално, сви послови које обављају локални службеници су у већој или мањој мјери подложни ризицима у погледу могућности појаве корупције. Број услуга које се пружају и послова које обављају локални службеници није познат нити га је лако утврдити.

Овакве околности гдје, такорећи, влада монопол у пружању одређених услуга, у комбинацији са дискреционим овлашћењима у доношењу одлука о условима под којима ће се те услуге обављати, погодују стварању фактора ризика који могу водити коруптивним праксама. Повлашћен положај у односу на кориснике, широка дискреција у доношењу одлука која није праћена контролним механизмима нити одговорности за донесене одлуке неизбежно доводе до прилика за коруптивно понашање гдје појединци користе прилике да остваре корист за себе која је несразмејрно већа и привлачнија од могућих штетних посљедица таквог понашања.

Интегритет је појам који људи доживљавају на различите начине. Ријеч „интегритет“ долази од латинске ријечи (лат. Интегритас) и значи цјелину, усаглашеност, неизокренутост, недјелљивост, постојаност, искреност, чистоћу душе, јединство. Ово је појам супротан осјећају појединих друштвених слојева подложних моралној изопачености, подмитљивости и корупцији. Интегритет, такође, подразумејева и начин понашања или рада неке особе или институције у одражавању поштеног, усклађеног, савјесног, непристраног, транспарентног и квалитетног. Штавише, важно је да медији или друштво доживљавају ове особе или институције као

субјекте који одају дојам поштења, дјелују у складу с формално прихваћеним моралним стандардима и правилима те да, генерално, послују с високим нивоом интегритета. Појединци се с интегритетом носе етички јер дјелују у складу са својим моралним увјерењима која им говоре шта је добро, а не због тога што постоје подстицаји из вањског окружења или различити притисци. Из тог разлога интегритет се може дефинисати као склоност према одупирању искушењима, злоупотреби права и овлашћења која произлазе из одређеног положаја или као отпор према корупцији на индивидуалном, организацијском и институционалном нивоу. Сходно томе, интегритет подразумијева оне квалитете личности које, као друштвени конструкт представљају најбољу противтежу девијацији личности и неетичком понашању. То је најпожељнија особина по којој се разликује једна организација или појединац, а указује на поштовање правила и норми које управљају подручјем њиховог дјеловања. Етика је филозофска дисциплина која испитује заснованост и извор морала, основне критеријуме за вредновање свеколиких људских поступака као и опште циљеве и смисао моралних хтијења и дјеловања. Проблематско испитивање филозофских претпоставки и критеријума моралних норми, њихову друштвену и идејну осигураност те упитност о томе шта је морал уопште, дефинише етика. Морал, односно оно што називамо моралним вредновањем, често је, у ствари, само степен усклађености општих норми с посебним поступцима у животу појединца и дјеловању заједнице

План интегритета је интерни антикорупциони документ који садржи скуп мјера правне и практичне природе и којим се спречавају и отклањају могућности за различите облике неправилности у раду као и коруптивног понашања. План интегритета представља резултат самопроцјене подложности институције на коруптивно дјеловање и неправилности. Његов генерални циљ се огледа у повећању транспарентности и јавности рада, а тиме и јачању повјерења грађана у рад јединица локалне самоуправе.

Супротстављање корупцији је један од највећих изазова јавне управе, укључујући и јединице локалне самоуправе, те се корупција спречава кроз примјену превентивних и репресивних мјера. Превенцијом се спречава настанак коруптивних појава, а репресивне мјере се примјењују онда када је корупција наступила и када су се њене посљедице испољиле. Један од најзначајнијих начина за смањење обима корупције јесте откривање и отклањање узрока, односно ризика за настанак и развој корупције, и то не само корупције као давања и примања мита, већ и свих етичких и професионално неприхватљивих поступака путем планирања и спровођења планова интегритета односно антикорупционих стратегија. Генерално, планови интегритета јединица локалне самоуправе представљају планове управљања ризицима (укључујући дефинисање слабих тачака у раду и утврђивање механизма за отклањање утврђених неправилности) те се манифестују као одређени стратешки алати за побољшања интегритета. Неријетко се називају и стратешки антикорупциони планови јер се заснивају на моделу на којем се планирају и доносе други видови стратешких планова.

Треба напоменути да су специфичности система локалне самоуправе јако битне за одређивање Агенције за превенцију корупције и координацију борбе против корупције у вези с избором модалитета увођења планова интегритета на локалном нивоу у БиХ. Још је и ранија Стратегија за борбу против корупције (2009–2014) предвиђала да „свако министарство и друге јавне институције на свим нивоима власти у БиХ треба да припреме властите антикорупционе акционе планове, односно планове интегритета.“ Многи међународни пројекти који су имали разне програмске циљеве пропали су услед недовољне посвећености. Треба истаћи значај

постојања ентитетских удружења општина и градова као главних представничких организација ЈЛС из оба ентитета. Оне чине кључни кохезивни фактор за увођење новина, као што су припрема планова интегритета односно антикорупционих планова, у редовне послове локалних администрација на цијелој територији Босне и Херцеговине.

Пројекат Јачање интегритета у локалним самоуправама почео је у септембру 2015. године, са циљем унапређења транспарентности и одговорности у раду јединица локалне самоуправе, те побољшање владавине права директно кроз изградњу капацитета локалне самоуправе за сузбијање корупције. Подразумијевао је између осталог и обуку за припрему планова интегритета у форми стандардизованог програма обуке за запослене и практичаре јединица локалне самоуправе. Иако је учешће у овом пројекту изискивало додатне обавезе и енергију запослених у локалној администрацији, Општина Шамац препознала је корист не само у форми изградње и јачања сопственог интегритета и превентивног дјеловања на корупцију, него индиректно и у промјени свијести корисника услуга, односно грађана, привреде и других заинтересованих страна, који такође морају дати допринос са своје стране кроз одбијање учествовања или затварања очију пред корупцијом.

Прва значајна активност у оквиру пројекта „Јачање интегритета локалних самоуправа“ је реализована 3. фебруара 2015. године, свечаним потписивањем „Меморандума о сарадњи“ између Транспаренцу Интернационал БиХ (ТИБИХ), те Савеза општина и градова Републике Српске (СОГРС) и Савеза општина и градова Федерације БиХ (СОГФБИХ). Овим чином је отпочела прва фаза на реализацији пројекта, који за циљ има унапређење транспарентности и одговорности у раду локалних самоуправних јединица, те побољшање владавине права директно кроз изградњу капацитета локалне самоуправе за сузбијање корупције. Пројекат се реализује у сарадњи са Агенцијом за превенцију корупције и координацију борбе против корупције БиХ, а финансиран је од стране амбасаде Краљевине Холандије у БиХ.

Према предвиђеним пројектним активностима, услиједило је организовање тренинга на којег су позвани представници СОГФБиХ и СОГРС, организација цивилног друштва у БиХ, те тренери који су по креирању приручника „Увођење планова интегритета на локалном нивоу“ ангажовани на подршци у припреми планова интегритета у општинама које су обухваћене пројектом. Услиједило је расписивање позива заинтересованости за учешће у пројекту, који је упућен на адресе свих општина и градова у Босни и Херцеговини, након којег је направљена селекција од 20 општина. Селектоване општине су подијељене у 5 логичних географских цјелина (кластера), са по 4 општине у свакој од тих 5 цјелина.

Према генералном методолошком обрасцу, план интегритета је припреман на основу провођења активности у неколико фаза:

- Припремна фаза;
- Фаза процјене ризика нарушавања интегритета;
- Фаза одређивања приоритета, на основу идентификованих мјера за минимизирање ризика;
- Фаза израде акционог плана и плана имплементације

У оквиру припремне фазе, начелник општине Шамац је донио одлуку о изради и спровођењу плана интегритета, на шта указује и Меморандум о сарадњи потписан са организацијом Транспаренцу Интернационал БиХ. Након одлуке о изради плана интегритета кроз пројекат „Јачање интегритета у локалним самоуправама (СИЛГ)“, именован је координатор и тим за припрему плана интегритета у сљедећем саставу:

1. Блаженка Максимовић, координаторима
2. Славица Гаврић, члан.
3. Душан Јовановић, члан.

Треба напоменути да је тим креиран према методолошким смјерницама у оквиру Приручника за увођење планова интегритета на локалном нивоу, који је припремљен у оквиру пројекта СИЛГ. Истовремено, наведени приручник је дефинисао и рад на изради плана интегритета путем модуларног приступа и његову припрему у оквиру кластера са још 3 јединице локалне самоуправе: Општина Орашје, Општина Тешањ и Општина Петрово.

Први и други модул обуке су били усмјерени на упознавање руководства и запослених односно чланова тимова за припрему планова интегритета у оквиру наведеног кластера општина са самим пројектом СИЛГ те његовим циљевима и очекиваним резултатима. Истовремено, на ова два модула која су одржана у Општини Тешањ и Општини Петрово су појашњене основе и процес доношења плана интегритета, те су дефинисани основни кораци у припреми плана интегритета. Након другог модула, координатор и тим су добили задатак да прикупе и анализирају све законске и подзаконске акте који се примјењују у раду локалне управе, те прикупе описе послове за сва радна мјеста која су систематизована у оквиру интерног правилника о организацији и систематизацији радних мјеста. У периоду између другог и трећег модула је одржано два састанка тима за припрему плана интегритета с циљем припреме подлога за учешће на сљедећој радионици.

Фаза процјене ризика нарушавања интегритета је отпочела са реализацијом радионице на којој су представљене основе идентификације постојећих осјетљивих активности и подручја, као и постојећих превентивних мјера које се користе за спречавање појаве корупције Трећи модул односно трећа радионица кластера општина је одржана 30.11. 2015. године у Орашју и на њој је настављена даља разрада методолошких смјерница у вези са припремом планова интегритета са фокусом на аспект ризика у вези са вршењем послова у локалној управи. На овој радионици су представљене и основне анализе које су касније проведене у оквиру припреме самог плана интегритета (упитник за процјену изложености ризицима у оквиру локалне управе, те анализа степена изложености за сва радна мјеста). Први нацрт проведених анализа је припремљен и представљен на четвртој радионици која је одржана 04.02. 2016. године у Шапцу. На овој радионици, идентификовани су и најважнији ризици потенцијалног нарушавања интегритета у општини Шамац, те су утврђене основе за провођење додатне анализе кроз интервју са кључним лидерима мишљења у вези провјере налаза претходних анализа и разјашњења аспеката који нису били јасно дефинисани кроз претходно проведене анализе.

Фаза одређивања приоритета, на основу идентификованих мјера за минимизирање ризика, је отпочела са реализацијом В модула у општини Тешањ која је одржана 05.04. 2016. године, на којој су идентификоване најважније мјере за минимизирање претходно утврђених ризика нарушавања интегритета, те дефинисана обавеза њихове приоритизације на основу неког од алата за приоритизацију (IF THEN анализе или идентификације „почетних успјеха). С тим у вези је дефинисана и обавеза припреме акционог плана на бази идентификованих и приоритизованих мјера од стране општинске управе. Уједно, на наведеној радионици је представљен и оквир будуће форме плана интегритета општине Шамац, заснован на смјерницама Приручника за увођење планова интегритета на локалном нивоу и појединим прописаним аспектима Модела плана интегритета утврђеног од стране Агенције за превенцију корупције и координацију борбе против корупције.

Може се рећи да је фаза израде акционог плана и плана имплементације започела са израдом првог нацрта плана интегритета. Први нацрт плана интегритета општине Шамац је представљен на заједничкој радионици у Петрову, одржаном 19.05. 2016. године. Током радионице су идентификоване и области за даљу дораду и финализацију плана интегритета на основу међусобних коментара у оквиру самог кластера општина. Истовремено, дефинисан је финални

формат плана интегритета који је накнадно финализиран и који се као такав представља јавности.

Финална верзија плана интегритета је утврђена на радионици која је одржана 01. јула 2016. године у Орашју. Она садржи све елементе који су саставни дио овог документа и који су као такви усвојени од стране општинског начелника. Овако дефинисан план интегритета представља стратешки оквир за унапређење степена интегритета општинске управе у наредне 3 године.

Тим за припрему плана интегритета је цјеловитим приступом и систематским радом, користећи своја стручна знања, претходно искуство и познавање функционисања Општине, прво се упознао и процјенио опште стање и могућности за настанак и развој корупције, других облика незаконитог или неетичког поступања полазећи од свих области општине. С тим у вези радна група за израду планова интегритета је приликом почетне анализе и процјене изложености локалне самоуправе приступила прикупљању цјелокупне интерне и екстерне документацију и друге релевантне податке који се односе на функционисање и рад општине. Радна група је приликом прикупљања документације прикупила све законе, правилнике, пословнике, одлуке, упутства, извјештаје, планове, основне финансијске и кадровске податке о општини, органиграм, процесограм и друге изворе сазнања релевантне за израду плана интегритета. Радна група је након прикупљања све потребне документације приступила анализи релевантне законске и подзаконске регулативе која регулише рад општине, а посебно оне документације која регулише области, а која су према стручном знају и претходном искуству чланова радне групе, највише изложени ризицима за настанак корупције или нарушавање интегритета општине. Посебно се анализирао законска и подзаконска регулатива која се односи на сљедеће области;

- Управљања људским ресурсима;
- Начину пружања јавних услуга;
- Јавних набавки;
- Субвенције и друга новчана давања;
- Управљање имовином;
- Инспекцијске послове;
- Послове издавања одобрења и дозвола;
- Рад предузећа/организација/институција које су у надлежности општине.

Прикупљена и анализирана законска и подзаконска регулатива која се користи у цјелокупном функционисању општине се налази у прилогу плана интегритета. (Анех 1)



Како би процијенила изложеност радних мјеста коруптивним радњама, радна група за израду Плана интегритета општине Шамац приступила је процесу анализе изложености ризику од неправилности и/или корупције свих радних мјеста у односу на опис посла, узимајући у обзир важећи Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста.

Анализа ризика радних мјеста извршена је у складу са методологијом која је подразумијевала сљедеће кораке:

- Израда регистра ризика;
- Процјена и мјерење ризика;
- Реаговање;

У првом кораку, чланови радне групе извршили су детаљну анализу сваког радног мјеста узимајући у обзир опис послова и надлежности додијељених радном мјесту те на основу тога сачинили регистар свих ризика за свако радно мјесто. За свако радно мјесто, предвиђено Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији, наведени су ризици и узроци њиховог настанка. (Анех 2)

У наредном кораку, чланови радне групе анализирали су постојање системских мјера прописаних од стране јединице локалне самоуправе којима се настоје минимизирати ризични догађаји као и примјену тих мјера. Након тога, извршена је процјена и мјерење идентификованих ризика на начин да се за сваки од наведених ризика оцијењивала вјероватноћа његовог настанка и могући негативни утицај који би настанак ризика могао да има на интегритет јединица локалне самоуправе. Вјероватноћа и утицај оцијењивани су оцјенама од 1 до 10 гдје оцјена 1 подразумијева ваoma малу вјероватноћу настанка ризика или низак негативан утицај који сам настанак ризика може произвести док је оцјеном 10 означена висока вјероватноћа настанка ризика или велики негативан утицај који би настанак ризика могао да има. Укупна оцјена идентификованог ризика представља производ оцјене вјероватноће настанка ризика и оцјене утицаја који настанак ризика може имати на јединицу локалне самоуправе.

Последњи корак у анализи ризика радних мјеста била је идентификација могућих мјера којима би се минимизирала могућност настанка ризика или негативног утицаја који би могао да се деси са пјавом ризика.

Увидом у сачињену анализу ризика радних мјеста, Радна група за израду Плана интегритета општине Шамац, као најризичнија радна мјеста предвиђена Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста идентификовала је осамнаест радних мјеста приказаних у табели 1.

**За оцјену ризика Радна група користила је образац за процјену ризика који се налази у прилогу.**

Tabela 1

1	НАЧЕЛНИК ОДЈЕЉЕЊА ЗА ОПШТУ УПРАВУ	Прекорачење и злоупотреба службених овлашћења; Предлагање незаконитих одлука; Предузимање незаконитих радњи или издавање налога за предузимањетаквих радњи; Неправилни и незаконито коришћење буџетских средстава; Сукоб интереса; Примање недозвољених поклона; Нарушавање интегритета институције и запослених;	Неизвршавање закона и подзаконских аката; Кршење Устава, закона, Статута општине и др. Аката; Недовољно транспарентан рад ОУ, Одступање у провођењу планских докумената;	40	Постојећи закони; Обавеза састављања и подношења извјештаја и информација о раду начелнику општине, Скупштини општине; Притужбе и жалбе грађана;

2	НАЧЕЛНИК ОДЈЕЉЕЊА ЗА ФИНАНСИЈЕ	Прекорачење и злоупотреба службених овлашћења; Предлагање незаконитих одлука; Предузимање незаконитих радњи или издавање налога за предузимањетаквих радњи; Неправилни и незаконито коришћење буџетских средстава; Сукоб интереса; Примање недозвољених поклона; Нарушавање интегритета институције и запослених;	Неизвршавање закона и подзаконских аката; Кршење Устава, закона, Статута општине и др. Аката; Недовољно транспарентан рад ОУ, Одступање у провођењу планских докумената;	40	Постојећи закони; Обавеза састављања и подношења извјештаја и информација о раду начелнику општине, Скупштини општине; Притужбе и жалбе грађана;
3	НАЧЕЛНИК ОДЈЕЉЕЊА ЗА ПРИВРЕДУ	Прекорачење и злоупотреба службених овлашћења; Предлагање незаконитих одлука; Предузимање незаконитих радњи или издавање налога за предузимањетаквих радњи; Неправилни и незаконито коришћење буџетских средстава; Сукоб интереса; Примање недозвољених поклона; Нарушавање интегритета институције и запослених;	Неизвршавање закона и подзаконских аката; Кршење Устава, закона, Статута општине и др. Аката; Недовољно транспарентан рад ОУ, Одступање у провођењу планских докумената;	40	Постојећи закони; Обавеза састављања и подношења извјештаја и информација о раду начелнику општине, Скупштини општине; Притужбе и жалбе грађана;

4	НАЧЕЛНИК ОДЈЕЉЕЊА ЗА ПРОСТОРНО УРЕЂЕЊЕ И СТАМБЕНО- КОМУНАЛНЕ ПОСЛОВЕ	Прекорачење и злоупотреба службених овлашћења; Предлагање незаконитих одлука; Предузимање незаконитих радњи или издавање налога за предузимањетаквих радњи; Неправилни и незаконито коришћење буџетских средстава; Сукоб интереса; Примање недозвољених поклона; Нарушавање интегритета институције и запослених;	Неизвршавање закона и подзаконских аката; Кршење Устава, закона, Статута општине и др. Аката; Недовољно транспарентан рад ОУ, Одступање у провођењу планских докумената;	40	Постојећи закони; Обавеза састављања и подношења извјештаја и информација о раду начелнику општине, Скупштини општине; Притужбе и жалбе грађана;
5	НАЧЕЛНИК СЛУЖБЕ ЗА ДРУШТВЕНЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	Прекорачење и злоупотреба службених овлашћења; Предлагање незаконитих одлука; Предузимање незаконитих радњи или издавање налога за предузимањетаквих радњи; Сукоб интереса; Примање недозвољених поклона; Нарушавање интегритета институције и запослених;	Неизвршавање закона и подзаконских аката; Кршење Устава, закона, Статута општине и др. Аката; Недовољно транспарентан рад ОУ, Одступање у провођењу планских докумената;	35	Постојећи закони; Обавеза састављања и подношења извјештаја и информација о раду начелнику општине, Скупштини општине; Притужбе и жалбе грађана;

6	НАЧЕЛНИК СЛУЖБЕ ЗА ЛОКАЛНИ ЕКОНОМСКИ РАЗВОЈ, ПОЉОПРИВРЕДУ И СЕЛО	Прекорачење и злоупотреба службених овлашћења; Предлагање незаконитих одлука; Предузимање незаконитих радњи или издавање налога за предузимањетаквих радњи; Сукоб интереса; Примање недозвољених поклона; Нарушавање интегритета институције и запослених;	Неизвршавање закона и подзаконских аката; Кршење Устава, закона, Статута општине и др. Аката; Недовољно транспарентан рад ОУ, Одступање у провођењу планских докумената;	35	Постојећи закони; Обавеза састављања и подношења извјештаја и информација о раду начелнику општине, Скупштини општине; Притужбе и жалбе грађана;
7	ТРЖИШНИ ИНСПЕКТОР	;	;	35	Постојећи закони; Обавеза састављања и подношења извјештаја и информација о раду начелнику општине и Републичком инспекторату; Непосредни надзор шефа одсјека; Жалбе и притужбе грађана;

8	ИНСПЕКТОР ЗА ХРАНУ	;	;	30	Постојећи закони; Обавеза састављања и подношења извјештаја и информација о раду начелнику општине и Републичком инспекторату; Непосредни надзор шефа одсјека; Жалбе и притужбе грађана;
9	САОБРАЋАЈНИ ИНСПЕКТОР	;	;	30	Постојећи закони; Обавеза састављања и подношења извјештаја и информација о раду начелнику општине и Републичком инспекторату; Непосредни надзор шефа одсјека; Жалбе и притужбе грађана;

10	ПОЉПРИВРЕДНИ ИНСПЕКТОР	;	;	30	Постојећи закони; Обавеза састављања и подношења извјештаја и информација о раду начелнику општине и Републичком инспекторату; Непосредни надзор шефа одсјека; Жалбе и притужбе грађана;
11	УРБАНИСТИЧКО- ГРАЂЕВИНСКИ ИНСПЕКТОР	;	;	35	Постојећи закони; Обавеза састављања и подношења извјештаја и информација о раду начелнику општине и Републичком инспекторату; Непосредни надзор шефа одсјека; Жалбе и притужбе грађана;
12	КОМУНАЛНИ ПОЛИЦАЈАЦ	;	;	24	;

<b>13</b>	ШЕФ ОДСЈЕКА ЗА БУЏЕТ	;	;	<b>24</b>	;
<b>14</b>	ШЕФ ОДСЈЕКА ЗА РАЧУНОВОДСТВО	;	;	<b>24</b>	;



<p><b>15</b></p>	<p>ССС ЗА ПРОСТОРНО УРЕЂЕЊЕ, УРБАНИЗАМ И ГРАЂЕЊЕ</p>	<p>;</p> <p>;</p> <p>w ;</p> <p>;</p> <p>;</p> <p>;</p> <p>;</p>	<p>;</p> <p>;</p> <p>;</p> <p>;</p> <p>;</p> <p>;</p> <p>;</p>	<p><b>24</b></p>	<p>;</p> <p>;</p> <p>;</p> <p>;</p> <p>;</p>
<p><b>16</b></p>	<p>ССС ЗА СТАМБЕНО- КОМУНАЛНЕ ПОСЛОВЕ</p>	<p>;</p> <p>w ;</p> <p>;</p> <p>;</p> <p>;</p> <p>;</p>	<p>;</p> <p>;</p> <p>;</p> <p>;</p> <p>;</p> <p>;</p>	<p><b>24</b></p>	<p>;</p> <p>;</p> <p>;</p> <p>;</p>

<b>17</b>	ССС ЗА ОБНОВУ И РАЗВОЈ	;	;	<b>24</b>	;
<b>18</b>	ССС ЗА ЈАВНЕ НАБАВКЕ	;	;	<b>24</b>	;

Увидом у налазе до којих се дошло, Радна група је закључила да су као најризичнија идентификована руководће радна мјеста.

Такође је констатована да мјере усмјерене на превенцију настанка ризичних догађаја карактеристичних за идентификована радна мјеста постоје, те да се могу додатно унаприједити и прописати нове.

У оквиру фазе процјене ризика нарушавања интегритета је проведено анкетање запослених с циљем идентификације постојећих осјетљивих активности и подручја, као и постојећих превентивних мјера које се користе за спречавање појаве корупције у оквиру рада локалне администрације. Упитник је био заснован на самопроцени постојеће примјене закона и интерних правила и процедура који се односе на осјетљиве активности и подручја рада са којим се суочавају запослени у раду локалне администрације, те оцјени начина запошљавања, унапређивања, механизма одговорности, те едукација запослених у локалној управи. Упитник

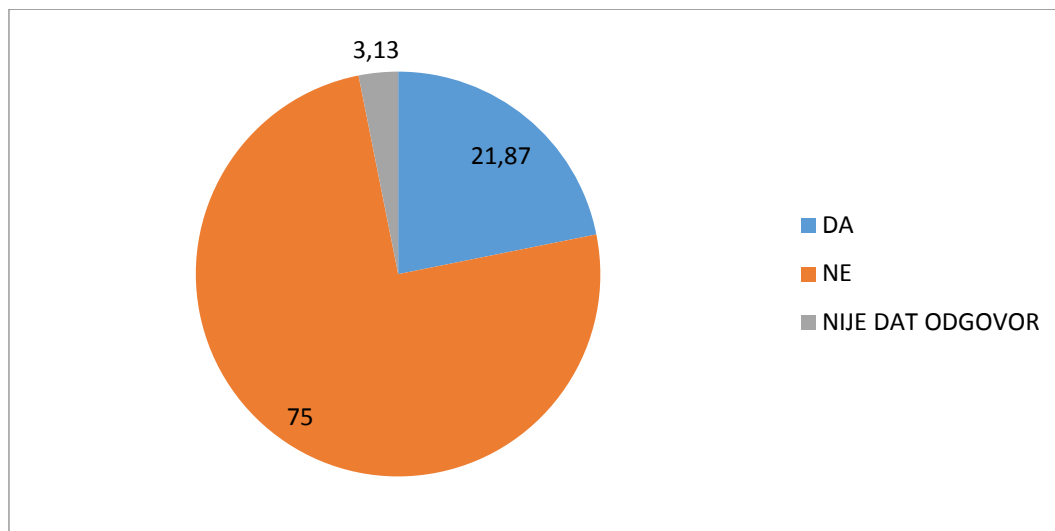
за самопроцјену ризика је дефинисан у склопу пројекта „Јачање интегритета у локланим самоуправама (СИЛГ)“ док се његова форма упитник може видјети у Анех 3.

Координатор и тим за припрему плана интегритета су имали задатака да изврше анкетање у складу са смјерницама из методолошког Приручника, односно да проведу анкетање између 30% -50% запослених у општинској администрацији у циљу идентификације што критичнијих области у оквиру којих може доћи до “нарушавања интегритета” и појаве “коруптивних пракси”. Анкетање је проведено током децембра 2015. године уз сагласност општинског начелника. Имајући у виду број запослених (88), дистрибуисано је 32 анкетних листића у све организационе дијелове општинске администрације уз остављање рока од 3 дана. Враћено је укупно 32 попуњена листића. Анкетање је било анонимно.

Након што су прикупљени сви попуњени анкетни листићи, приступило се њиховој даљој обради и анализи одговора који су генерисали одређене елементе за даљи рад на идентификацији ризика нарушавања интегритета и (не)постојећих мјера за њихово минимизирање. У наставку су сумирани најважнији налази проведене анализе.

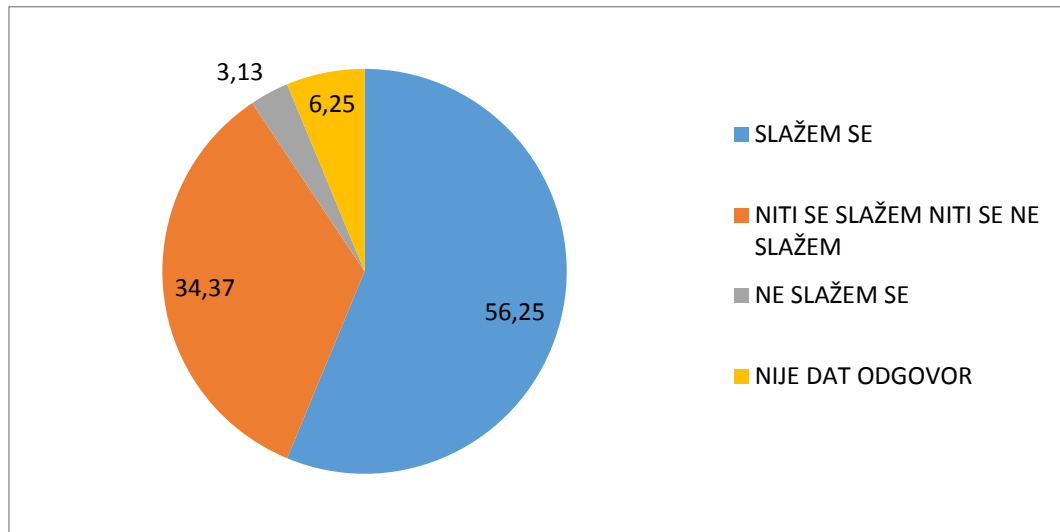
1. На питање да ли обављате активности ризичне подложне коруптивном дјеловању, од укупно анкетираних запослених лица 21,87% је дало одговор ДА, 75 % одговор НЕ и 3,13 није дало никакав одговор.

Као ризичне активности наведени су инспекцијски послови, овлаштења за одлучивање и потписивање аката, као и учешће у распоређивању буџетских средстава.

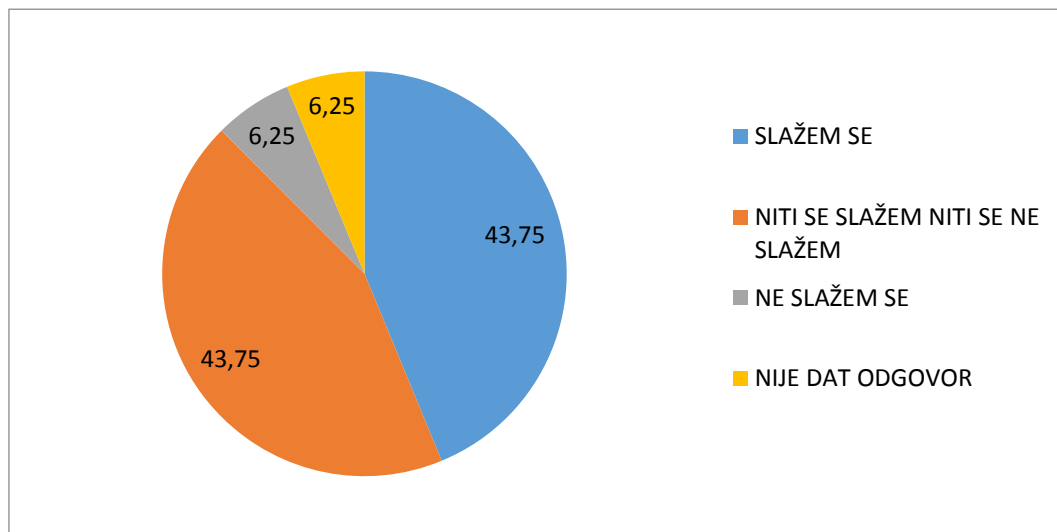


2. На питање да ли сматрате да су неке активности у опису радног мјеста ризичније са аспекта могуће појаве корупције 15,68% дало је одговор ДА, а 84% дало је одговор НЕ. Као ризичне активности наведене су: инспекцијска контрола, не примјењивање општих аката, пријем поклона.
3. У дијелу питања која су се односила на рад локалне администрације, 12,5 % анкетираних су на питање постојања дискреције у одлучивању одговорили са ДА, док је 87,5% одговорило са НЕ,  
Док су на питања доступности надређеног за консултације, извјештавању надређеног о свом раду, оцјењивању њиховог рада од стране надређеног, постојању сукоба између приватног интереса и функције коју обављају и пријављивању истог, анкетирани у високом проценту (преко 80%) дали позитивне одговоре.

4. У дијелу питања која су се односила на начин запошљавања, 87% анкетираних је одговорило позитивно у погледу постојања правила која регулишу радне односе и запошљавање, док је 68,7% одговорило са ДА на питање "да ли се у потпуности примјењују ова правила?".
5. У дијелу питања која су се односила на управљање имовином, те додјели средстава из буџета за стипендије, субвенције и помоћи, преко 50% анкетираних дало је позитиван одговор.



6. У погледу одговорности и постојања механизма одговорности, мишљења анкетираних су подијељена и у прилиближно једнаким процентима се "слажу" и "нити се слажу нити не слажу" са појединим констатацијама.



Као комплементарни инструмент проведеног самопроцјењивања путем анкете, те процјене ризика за радна мјеста, проведено је интервјуисање неколико особа у оквиру локалне администрације. Циљ интервјусања је била провјера налаза претходних анализа и разјашњења аспеката који нису били јасно дефинисани кроз претходно проведене анализе.

Само интервјуисање је дефинисано у склопу пројекта „Јачање интегритета у локланим самоуправама (СИЛГ)“, те је проведено од стране координатора и тима за припрему плана са смјерницама које су добијене у оквиру Пројекта. Интервјуисање је проведено у периоду од 29.03. до 01.04. 2016. године а интервјуисане су сљедеће особе:

1. Начелник одјељења за привреду
2. Начелник одјељења за финансије
3. Начелник одјељења за просторно уређење и стамбено-комуналне послове
4. Инспектор за храну
5. Тржишни инспектор

Током интервјуа су се настојала пронаћи одговори на сљедећа питања:

1. У случају да постоји сукоб између неког вашег приватног питања и функције коју обављате, да ли би то пријавили?
2. Да ли радите са повјерљивим информацијама?
3. Да ли постоје прописи који се односе на спречавање ширења повјерљивих информација према неовлаштеним особама?
4. Да ли се грешке вишег руководства/надређених толеришу и заташкавају лакше него то је то случај код ниже ранжираних службеника?
5. Да ли је додјела средстава (стипендија, субвенција и помоћи) у потпуности заснована на јасним правилима?

Ставови проведеног интервјуа, могу се сумирати на како слиједи.

1. На прво питање дато је 5 одговора ДА.
2. На друго питање дато је 2 одговора ДА и 3 одговора НЕ.
3. На треће питање дато је 5 одговора ДА.
4. На четврто питање дато је 5 одговора НЕ.
5. На пето питање дато је 5 одговора ДА.

На основу проведеног интервјуа и провјере налаза претходних анализа и разјашњења аспеката који нису били јасно дефинисани кроз претходно проведене анализе дошло се до резултата из којих је видљиво да је 100% интервјуисаних лица на питање о сукобу интереса између приватног питања и функције коју обављају дало позитиван одговор, док су код питања о раду са повјерљивим информацијама одговори били подјелењени те је 2 интервјуисана лица дало позитиван одговор, а три негативан. Сва интервјуисана лица, односно 100%, дала су позитиван одговор, на питање о постојању прописа који се односе на спречавање, ширење повјерљивих информација према неовлаштеним особама као и питање о додјели средстава (стипендија, субвенција и помоћи на јасним правилима. На питање да ли се грешке вишег руководства/надређених толеришу и заташкавају лакше него је то случај код ниже ранжираних службеника сва интервјуисана лица, односно 100%, дало је негативан одговор.

	Идентификован ризик нарушавања интегритета	Радно мјесто / Процес	Кратак опис ризика
1	Прекорачење и злоупотреба службених овлашћења	Начелници одјељења и служби Инспектори Сва остала службеничка радна мјеста	Онемогућити странкама да остваре неко право које им по закону припада или омогућити остваривање неког права супротно закону
2	Постојање сукоба интереса	Начелници одјељења и служби Инспектори Сва остала службеничка радна мјеста	Доношење одлука или учествовање у доношењу одлука које утичу на финансијски или други интерес службеника или његовог брачног или ванбрачног супружника, дјетета или родитеља
3	Примање недозвољених поклона	Начелници одјељења и служби Инспектори Сва остала службеничка радна мјеста	Однос службеника који се заснива на злоупотреби овлашћења усмјерен на стицање личне користи или користи за другог; Неједнако поступање према грађанима у поступку остваривања њихових права или извршавања њихових обавеза; Рјешавање по захтјеву грађана непоштујући редосљед пријема захтјева;
4	Нетранспарентно кориштење буџетских средстава	Начелници одјељења	Одступање у провођењу програмских и планских докумената које доносе органи

			Општинске управе
5	Нарушавање угледа институције и општинског начелника	-начелници одјељења - начелници служби -стручни сарадници	-кршење правила приликом доношења одлука и мишљења из надлежности службе -неблаговремено и несавјесно обављање службене дужности
6	Нарушавање угледа запослених	- сви запослени	-неблаговремено, несавјесно и непрофесионално обављање службене дужности
7	Кориштење радног времена у приватне сврхе	--начелници одјељења - начелници служби -стручни сарадници	- кориштење радног времена у приватне сврхе доводи до неблаговременог извршавања обавеза радног мјеста,
8	Несавјесно-немарно кориштење имовине општине од стране запослених	-начелници одјељења - начелници служби -стручни сарадници - сви запослени	- немарним односом запослених према имовини могуће је проузроковати финансијску штету у буџету
9	Непознавање закона и подзаконских аката који се тичу дјелокруга рада Општинске управе	-сви запослени	- Запосленици нису упознати са општим актима који се тичу надлежности рада управе И интегритета општине с обзиром на велики број прописа
10	Непознавање закона и подзаконских аката који се тичу дјелокруга рада појединачних радних мјеста	службеници	Запослени нису упознати са актима који се тичу надлежности који произилазе из њихових радних мјеста с обзиром на велики број прописа И континуирану измјену прописа

Радна група је након свеобухватне анализе и процјене свих ризика за нарушавање интегритета, као и идентификованих ризика који могу довести до нарушавања интегритета дефинисале мјере за сваки појединачни ризик. Мјере које су идентификоване од стране радне групе имају намјеру да у потпуности или уклоне или минимизирају сваки поједини идентификовани ризик за нарушавање интегритета. У прилогу се даје табеларни приказ свих идентификованих мјера са описом и ризиком на који се односи.

РБр	Мјера	Опис мјере	Ризик на који се односи
1.	Ажурирати постојеће и по потреби израдити нове брошуре са јасним упутствима о надлежностима органа ЈЛС, дјелатностима одјељења, начину остваривања права грађана и обавезама које су грађани дужни извршавати	Ова мјера има за циљ информисати грађане о врстама услуга које општина пружа и за грађане поједноставити процедуре у остваривању њихових права или извршавања обавеза	Р1
2	Извршити ревизију, ажурирање и по потреби усвајање интерних аката	Ова мјера има за циљ да се изврши ревизија и ажурирање постојећих аката како би се евентуално идентификовала потреба за израдом нових образаца захтјева и других пратећих докумената које грађани подносе код ОУ.	Р2, Р3
3	Иновирати акте о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста	Ова мјера има за циљ утврђивање јасно дефинисаних одговорности, јасно и прецизно навести разлоге разрешења руководећих радника и њихове одговорности у случају појаве сукоба интереса и не пријављивања сукоба интереса.	Р2, Р3
4	Донијети етички кодекс за запослене у ОУ	Ова мјера има за циљ јачање интегритета и етике запослених у ОУ који ће довести до целокупног јачања интегритета ОУ	Сви ризици
5	Формирати комисију за спровођење етичког кодекса.	Ова мјера има за циљ формирање комисије која ће вршити надзор над спровођењем етичког кодекса, едукација запослених о садржају етичког кодекса и савјетодавна улога у	Сви ризици



		погледу повреде етичког кодекса	
6.	Донијети правилник о примању поклона	Ова мјера има за циљ јасно прописана правила у вези са примањем дозвољених поклона, начину пријема и обавези пријављивања примљених поклона	Сви ризици
7	Донијети правилник о избору и награђивању најбољег службеника	Ова мјера има за циљ да мотивише службенике на професионално и етичко пошање на начин да ђезапосленици који се понашају на посебно препознат професионалан и етичан начин адекватно наградити	Сви ризици
8	Редовно ажурирати јавно доступне документе на WEB страници општине	Ова мјеа има за циљ јачање транспарентности у раду ОУ, а нарочито у доношењу и реализацији програмских и планских докумената на који начин би грађани имали увид у планиране и реализоване активности ОУ	Сви ризици
9.	Јавно објављивати све интерне акте који се односе на процедуре доношења буџета;	Ова мјера има за циљ транспарентност у припреми за доношење буџета и упознавању грађана са процедурама доношења буџета ради лакшег и бољег укључивања у тај процес.	P4
10	Користити све методе укључивања грађана у процес доношења буџета	Ова мјера има за циљ укључити што већи број грађана, НВО, удружења грађана, и др. у процес планирања буџетских средстава (интернет страница, јавне расправе, тематске скупове, брошуре, позивање НВО, удружења грађана и сл.), како би се добили ставови грађана о приоритетима и потребама за финансирање из локалног буџета.	P4
11	Планирање буџета према потребама грађана	Ова мјера има за циљ мотивисати грађане у планирању потреба и буџетских средстава	P4
12	Јавно објављивање извјештаја и	Ова мјера има за циљ осигурати транспарентност у трошењу буџетских	P4

	информација о реализацији буџета у складу са програмским и планским докуменатима	средстава;	
13	Едукација свих запослених ОУ у циљу јачања институционалног и личног интегритета	Ова мјера има за циљ да се сви запослени у ОУ упознају са свим антикорупцијским документима, темама сукоба интереса, незаконитог примања поклона и осталог са циљем јачања интегритета општине	Све ризике
14	Континуирана едукација запослених који се тичу специфичних радних мјеста	Мјера се спроводи са циљем континуиране едукације запослених с обзиром на велики број прописа, као и на донешење нових, измјену и допуну постојећих	Р 10

/

Како би се идентификоване мјере за минимизирање ризика нарушавања интегритета истински провеле, дефинисан је акциони план са јасним активностима, задужењима и индикаторима остварења. Акциони план је припремљен за идентификоване мјере које ће се настојати имплементирати у периоду од 3 године, уз годишњу анализу његовог спровођења.

Мониторинг над спровођењем мјера за побољшање интегритета ће преузети одговорно лице за спровођење плана интегритета, а које ће именовати начелник општине и чија ће обавеза бити да извјештава начелника о резултатима спровођења, најмање једном годишње. Начелник општине ће редовно пратити спровођење плана интегритета и, заједно са одговорним лицем за спровођење плана интегритета, припремати показатеље имплементације Акционог плана са предложеним мјерама за унапређење интегритета. Одлука о доношењу новог плана интегритета ће се донијети по истеку трогодишњег периода важења Плана или по потреби уколико се оцијени да је интегритет локалне управе нарушен.

#### Акциони план

Рб р	Основна мјера	Детаљне активности (опис)	Носиоци активности (задужења)	Временски план	Процјена трошкова	Очекивани резултати	Потенцијални проблеми
1.	Ажурирати постојеће и по потреби израдити нове брошуре са јасним упутствима о надлежностима ОУ и Скупштине општине	1.1. Анализа постојећих брошура 1.2. Израда нових брошура у складу са резултатима анализе 1.3. Постављање брошура на веб страницу, у мјесне заједнице, згради ОУ	Одјељење за општу управу у сарадњи са осталим одјељењима и службама	6 мјесеци након усвајања Плана интегритета	500 КМ	Да грађани путем брошура које су постављене на улазу у зграду ће добити информацију о надлежностима ОУ и Скупштине општине те ће се јачати транспарентност општине и одговорност службеника ОУ	Да грађани не користе брошуре; Да нису довољно јасне и њима разумљиве; Да се и поред тога грађани и даље обраћају директно начелницима одјељења или службеницима;

2.	Извршити ревизију, ажурирање и по потреби усвајање интерних аката	2.1. Анализа и ревизија постојећих интерних аката (одлука, правилника, образаца и сл.) 2.2. На основу анализе усвојити нове акте	Сва одјељења	6 мјесеци по усвајању Плана интегритета	500 КМ	Поједноставити процедуре у пружању услуга грађанима Унапријед припремљен имобрасцима ће се скратити потребно вријеме код подношења захтјева, давања изјава, овјере документације, издавања докумената и сл.	Да службеници и даље раде по стеченим навикама; Да грађани и даље користе начин и метод директног контактирања са руководиоцима и службеницима;
3.	Иновирати акте о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста	3.1. Анализирати постојеће акте 3.2. Измјена аката о унутрашњој организацији у складу са анализом	Начелник општине Одјељење за општу управу	1 година од усвајања Плана интегритета	-	Појачана одговорност у извршавању обавеза; Избјегавање могућности појаве сукоба интереса; Пријављивање појаве сукоба интереса; Професионалан однос према раду и грађанима;	Да се акти не примјењују; Да се појава сукоба интереса не пријављује; Да комисија за спровођење етичког кодекса не функционише;
4.	Донијети етички кодекс за	4.1. Формирање радне групе	Начелник општине	1 година од усвајања	-	Донесен документ етичког	Да етички кодекс не буде

	запослене у ОУ	за израду нацрта етичког кодекса 4.2. Усвајање етичког кодекса 4.3. Упознавање свих запослених у ОУ са садржајем етичког кодекса	Радна група	Плана интегритета		кодекса	донесен
5.	Формирати комисију за спровођење етичког кодекса.	5.1. Доношење одлуке о формирању комисије 5.2. Провођење редовних активности из надлежности комисије	Начелник општине  Комисија за спровођење етичког кодекса	18 мјесеци након усвајања Плана интегритета	-	Сви запослени ОУ су информисани о садржају етичког кодекса те се понашају у складу са нормама етичког кодекса	Комисија за етички кодекс се не састаје редовно  Не понашање запослених у складу са етичким кодексом
6.	Донијети правилник о примању поклона	6.1. Израдити нацрт правилника 6.2. Усвајање правилника 6.3. Упознавање свих запослених и провођење утврђених обавеза	Начелник општине  Комисија за спровођење етичког кодекса	18 мјесеци након усвајања Плана интегритета	-	Сви запослени ОУ су информисани о садржају правилника, те се понашају у складу са прописаним нормама	Комисија за етички кодекс се не састаје редовно  Не понашање запослених у складу са правилником
7.	Донијети правилник о избору и награђивању најбољег службеника	7.1. Израдити нацрт правилника 7.2. Усвајање правилника 7.3. Доношење одлуке о	Начелник општине	12 мјесеци	-	Да запослени буду мотивисани за посебан професионалан и етичан	Неадекватан правилник и неадекватно провођење правилника  Незадовољст

		формирању комисије за провођење правилника				однос према раду и ОУ	во запослених начином избора
8.	Редовно ажурирати јавно доступне документе на WEB страници општине	5.1. Све документе који су од значаја за шију јавност благовремено постављати на веб страници 5.2. Омогућити електронско преузимање образаца захтјева и др. потребне документације	Сва Одјељења и службе  ССС за рад на информациона системима	Континуирано	-	Ажурна WEB страница; Информисаност грађана; Брже и лакше подношење захтјева;	Недовољно кориштење WEB странице и настављање праксе доласка у ОУ и тражења усмених информација ;
9.	Јавно објављивати све интерне акте који се односе на процедуре доношења буџета;	9.1. На веб страници, у посебној секцији поставити календар активности око доношења буџета, план одржавања јавних расправа и сл. 9.2. Осигурати да у мјесним заједницама, путем мјесних канцеларија, грађанима буду доступни ови акти	Одјељење за финансије	Континуирано	-	Већа заинтересованост грађана у планирању буџета;  Веће учешће грађана у планирању буџетских средстава	Незаинтересованост грађана;

10	Користити све методе укључивања грађана у процес доношења буџета	10.1. Путем анкета спроводити истраживања о потребама грађана 10.2. Благовремено планирати и објавити план одржавања јавних расправа 10.3. Омогућити да грађани путем WEB странице достављају своје приједлоге, примједбе и сугестије 10.4. Доставити повратну информацију грађанима о прихватању или не прихватању приједлога и разлозима за не прихватање	Одјељење за финансије  ССС за рад на информациона системима  Начелник општине  Одјељење за финансије	Континуирано	-	Транспарентност у припреми за доношење буџета .  Већа укљученост грађана у процес припреме буџета.	Недовољна укљученост грађана у процес доношења буџета
11	Планирање буџета према потребама грађана	11.1. Спровести планиране облике учешћа грађана 11.2. Обавити консултације са циљним групама	Одјељење за финансије	Континуирано	-	Већу заинтересованост циљних група у планирању буџетских средстава за одређене групе или	Недовољна заинтересованост за овај облик учешћа грађана

						намјене	
12	Јавно објављивање извјештаја и информација о реализацији и буџета у складу са програмским и планским документима	12.1. На веб страници полугодишње објављивати извјештаје и информације о реализацији буџета	Одјељење за финансије	Континуирано	-	Транспарентност у трошењу буџетских средстава и реализацији планских и програмских циљева	Грађани нису заинтересовани за ишчитавање обимних извјештаја и информација
13	Едукација свих запослених ОУ у циљу јачања институционалног и личног интегритета	13.1. Свим запосленим ставити у обавезу присуство едукацији 13.2. Израдити план едукације запослених 13.3. Упознати запослене са свим антикорупцијским документима	Начелник општине  Комисија за спровођење етичког кодекса	20 мјесеци од усвајања Плана интегритета	-	Сви запослени у ОУ упознати са антикорупцијским документима и значајем јачања интегритета	Незаинтересованост запослених за јачање интегритета
14	Континуирана едукација запослених који се тичу специфичних радних мјеста	9.1. Анализа потребних области за едукацију 9.2. Утврђивање области из које неопходна едукација запослених за	Начелник и одјељења	Континуирано	нема	Едукације се проводе	-Погрешна утврђивање потребних области едукацију - Непровођење континуираних едукација Незаинтересованост



		специфична радна мјеста 9.3. Едукација из утврђених области					запослених за едукацију
--	--	--	--	--	--	--	----------------------------

НАЧЕЛНИК ОПШТИНЕ

Ђорђе Милићевић, дипл.ецц.

## ОДЈЕЉЕЊЕ ЗА ОПШТУ УПРАВУ

Р.бр.	Закони	Објављено
1.		. . . , .111/09 43/13
2.		Сл.гл.РС, бр.59/14
3.		. . . , .4/97,13/99, 41/02, 6/03, 14/03, 82/05, 43/09, 76/09,87/13
4.		. . . , .27/93 15/00
5.		. . . , .54/02 41/08
6.		. . . , .13/02 87/07 50/10
7.		. . . , .106/09
8.		. . . , .17/92, 63/01 49/07
9.		. . . , .100/11,103/11 67/13
10.		. . . , .101/04,42/05, 118/05 98/13
11.		. . . , 1/16
12.	Закон о посредовању и запошљавању	. . . . 30/10 102/12
13.	Закон о запошљавању страних држављана и лица без држављанства	Сл.гл.РС бр 24/09 и 117/11
14.	Закон о волонтирању	Сл.гл. РС бр.89/13
15.		Сл.гл. РС бр.18/94 и 64/06
16.		. . . .111/08

17.		. . . .134/11 82/13
18.		. . . , .41/03
19.		. . . , .43/07
20.		. . . .73/08 52/14
21.		. . . , .119/08
22.		. . . , .20/01
23.		. . . , .23/01, 07/02, 9/02, 20/02, 25/02, 4/04 20/04, 25/05, 52/05, 65/05, 77/05, 11/06, 24/06, 40/06, 32/07, 33/08 37/08,32/10, 18/13 7/14
24.		. . . .34/02, 35/03, 24/04, 19/05 24/12
25.		. . . , .39/14
26.	Закон о заштити цивилних жртава рата	Сл. Гл. РС бр. 24/10
27.	Закон о здравственом осигурању	Сл. Гл. РС бр. 18/99, 51/01,70/01, 53/03,57/03,17/05,1/09 и 106/09
28.		. . . , .59/03,85/03,64/05 , 118/07, 29/10,57/12 и 67/13
29.		. . . .121/12
30.		. . . .49/06
31.		. . . , .106/08
32.		. . . , .134/11, 9/12

	-	40/12
33.		. . . , . 28/12

**ОДЈЕЉЕЊЕ ЗА ПРОСТОРНО УРЕЂЕЊЕ  
И СТАМБЕНО-КОМУНАЛНЕ ПОСЛОВЕ**

<b>Р.бр.</b>	<b>Закони</b>	<b>Објављено</b>
34.	Закон о јавним путевима	Сл.гл. РС,бр. 89/13
35.	Закон о превозу у друмском саобраћају Републике Српске	Сл.гл.РС бр. 111/08, 50/10 и 12/13
36.	Закон о инспекцијама у РС	Сл.гл.РС бр.113/05, 74/10 и 109/12
37.	Закон о међународном и међуентитетским друмском превозу	Сл.гл.РС бр.1/02 и 14/03
38.	Закон о заштити животне средине	Сл.гл.РС бр. 71/12
39.	Закон о комуналним дјелностима	Сл.гл.РС бр.124/11
40.	Кривични закон РС	Сл.гл.РС бр.49/03, 108/04, 37/06, 70/06, 73/10 , 1/12 и 67/13
41.	Закон о кривичном поступку РС-	Сл.гл.РС бр.53/12
42.	Закон о прекршајима РС	Сл.гл.РС бр. 63/14
43.	Закон о забрани пушења дуванских производа на јавним мјестима	Сл.гл.РС бр. 46/04, 74/04, 96/05, 92/09
44.	Закон о забрани продаје и употребе дуванских производа лицима млађим од 18 година	Сл.гл.РС бр.46/04, 74/04,96/05 и 92/09
45.	Закон о управљању отпадом	Сл. гл. РС' бр.111/13

46.	Закон о комуналним таксама	Сл. гл. РС' бр. 4/12
47.	Закон о заштити вода	Сл. гл. РС', бр. 50/06 и 121/12
48.	Закон о комуналној полицији	Сл. гл. РС', бр. 28/13
49.	Закон о одржавању зграда	Сл. гл. РС, бр. 101/11
50.		. . . ' . 118/08
51.		. . . ' .31/13 6/14
52.		. . . .98/11
53.		. . . .40/13
54.		. . . .20/07
55.		Сл. гл. РС бр. 67/03, 64/04, 109/05 и 119/08
56.	Закон о пољопривредном земљишту	. . . ' .93/06, 86/0, 14/10 5/12
57.	Закон о заштити природе	Сл.гл.РС бр. 113/08 и 20/14
58.	Закон о заштити на раду	Сл. Гл. РС бр. 1/08
59.	Закон о електричној енергији	„Сл.гл. РС“, бр. 66/02, 29/03, 86/03, 114/04, 60/07, 114/07 и 8/08
60.	Закон о жељезницама РС	„Сл.гл. РС“, бр.58/01 и 59/08
61.	Закон о статистици РС	Сл. гл. РС, бр. 85/03
62.	Закон о шумама	(„Сл. гл. БиХ“, бр. 66/03, 75/08 и 30/10
63.	Закон о стварним правима	Сл. гл. РС, бр. 124/05, 58/09 и 95/11 и 60/15

### ОДЈЕЉЕЊЕ ЗА ПРИВРЕДУ

Р.бр.	Закони	Објављено
64.	Закон о занатско-предузетничкој дјелатности	Сл.гл. РС, бр. 117/11, 121/12, 67/13
65.	Закон о ветеринасрству	Сл.гл. РС, бр. 42/08 и 06/12
66.	Закон о туризму	Сл.гл.РС, бр. 112/07, 15/08
67.	Закон о играма на срећу	Сл.гл. РС, бр. 110/08,53/10,62/10
68.	Закон о трговини	Сл.гл. РС, бр. 6/07, 52/11, и 67/13
69.	Закон о класификацији дјелатности и о регистру јединица разврставања	Сл.гл. РС, бр. 66/13
70.	Закон о пољопривредним задругама	Сл.гл.РС, бр. 73/08, 106/09 и 78/11
71.	Закон о издавачкој дјелатности	Сл.гл.РС, бр. 46/04
72.	Закон о мјерама за унапређење сточарства	Сл.гл. РС, бр. 10/98
73.	Закон о основној школи	Сл.гл.РС број 74//08, 71/09
74.	Закон о средњој школи	Сл.гл.РС број 74/08, 106/09
75.	Закон о дјечијој заштити	Сл.гл.РС број 04/02;66/03, 17/08 и 1/09
76.	Закон о систему јавних служби	Сл.гл број 68/07 и 109/12
77.	Закон о удружењима и фондацијама	Сл.гл.РС број 52/01, 42/05
78.	Закон о спорту	Сл.гл.РС 4/02,66/03,73/08и 102/08
79.	Закон о библиотечко-информационој дјелатности	Сл.гл.РС бр. 44/16
80.	Закон о културним добрима	Сл.гл.РС 11/95, 103/08
81.	Закон о здравственој заштити	Сл.гл. РС 51/03, 62/03, 106/09 и 44/15
82.	Закон о здравственом осигурању	Сл.гл. РС 18/99, 51/01,70/01,59/03,57/03,17/08 ,

		1/09,106/09
83.	Закон о социјалној заштити	Сл.гл. РС бр. 37/12
84.	Закон о стечају	Сл.гл. РС 16/15
85.	Закон о министарским Владином и другим именованима РС	Сл.гл.РС 41/03
86.	Закон о концесијама	Сл.гл.РС 59/13
87.	Закон о јавним предузећима	Сл.гл.РС 75/04
88.	Закон о омладинском организовању	Сл.гл.РС 98/04, 119/08
89.	Закон о заштити права припадника националних мањина	Сл.гл.РС 2/05

#### ОДЈЕЉЕЊЕ ЗА ФИНАНСИЈЕ

Р.бр.	Закони	Објављено
90.		Сл.гл.РС бр.121/12, 2/14, 103/15 и 15/16
91.	Закон о трезору	Сл. гл. РС бр. 28/13
92.	Закон о локалној самоуправи	Сл. гл. РС бр. 101/04, 42/05, 118/05 и 98/13
93.	Закон о финансијском пословању	Сл. гл. РС бр.12/01,
94.	Закон о инвестирању јавних средстава	Сл. гл. РС бр. 97/04,
95.	Закон о доприносима	Сл. гл. РС бр.116/12
96.	Закон о девизном пословању	Сл. гл. РС бр. 96/03,123/06 и 92/09
97.	Закон о чеку	Сл. гл. РС бр. 32/01
98.	Закон о мјеници	Сл. гл. РС бр. 32/01
99.	Закон о порезу на доходак	Сл. гл. РС бр. 60/15
100.	Закон о јединственом систему мултилатералне компезације и цесије	Сл. гл. РС бр. 20/14
101.	Закон о систему индиректног опорезивања у БиХ	Сл.гл.БиХбр.44/03, 52/04,32/07,49/09

102.	Закон о порез на промет производа и услуга	Сл.гл. БиХ бр.62/04, 72/05
103.	Закон о задуживању, дугу и гаранцијама РС	Сл. гл. РС бр. 71/12 и 52/14
104.	Закон о заштити о пожара	Сл. гл. РС бр. 71/12
105.	Закон о фонду солидарности	Сл. гл. РС бр. 52/14 и 42/15
106.	Закон о статусу функционера јединица лок. самоуп.	Сл. гл. РС бр. 96/05 и 98/13

#### СТРУЧНА СЛУЖБА НАЧЕЛНИКА ОПШТИНЕ

Р.бр.	Закон/уредба (пропис), одлука	Објављен
107.	Закон о локалној самоуправи	Сл. гл. РС бр. 101/04, 42/05, 118/05 и 98/13
108.	Закон о промету непокретности	Сл. гл. РС бр. 21/92 и 29/94 и Сл.лист СРБиХ бр. 38/78
109.	Закон о правобранилаштву РС	Сл. гл.РС бр. 16/05 и 77/06,119/08
110.	Закон о управним споровима	Сл. гл. РС бр. 109/05 и 63/11

#### ОДСЈЕК ЗА ИНСПЕКЦИЈЕ

Р.бр.	Закони	Објављено
	<b>ВЕТЕРИНАРСКА ИНСПЕКЦИЈА</b>	
111.	Закон о здравственој заштити животиња и ветеринарској дјелатности	Сл.гл. РС бр. 111/08
112.	Закон о мјерама за унапређење сточарства	Сл.гл. РС, бр. 10/98
113.	Закон о ветеринарским лијековима и ветеринарско – медицинским производима	Сл.гл. РС бр. 37/02 и 71/09



	<b>ТРЖИШНА ИНСПЕКЦИЈА</b>	
114.	Закон о трговини	Сл.гл. РС бр. 6/07, 52/11, 67/13
115.	Закон о занатско-предузетничкој дјелатности	Сл.гл.РС бр. 117/11, 67/13
116.	Закон о туризму	Сл.гл.РС бр. 112/07, 15/08
117.	Закон о заштити потрошача	Сл.гл.РС бр. 6/12, 63/14
118.	Закон о стандардизацији у РС	Сл.гл. РС бр. 13/02
119.	Закон о контроли предмета од драгоцијених метала у РС	Сл.гл. РС бр. 13/02, 39/03
120.	Закон о метрологији у РС	Сл.гл. РС бр. 13/02, 100/11
121.	Закон о жиговима	Сл.гл. РС бр. 36/99
122.	Закон о моделима и узорцима	Сл.гл. РС бр. 36/99
123.	Закон о регулисању цијена	Сл.лист РС бр. 106/09
124.	Закон о забрани рекламирања дуванских производа	Сл.гл. РС бр. 46/04 и 74/04,96/05, 92/09
125.	Закон о привредним друштвима	Сл.гл. РС бр. 127/08, 100/11, 67/13
	<b>САНИТАРНА ИНСПЕКЦИЈА</b>	
126.	Закон о инспекцијама у РС	Сл. гл. РС, бр.74/10, 113/05, 1/08, 109/12
127.	Закон о прекршајима	Сл. гл. РС бр. 63/14
128.	Закон о угоститељству	Сл.гл. РС бр. 15/10, 57/12, 67/13
129.	Закон о заштити становништва од заразних болести	Сл. гл. РС,бр. 14/10

130.	Закон о забрани рекламирања дуванских производа	Сл. гл. РС, бр 46/04, 74/04, 96/06, 92/09
131.	Закон о забрани пушења дуванских производа на јавним мјестима	Сл. гл. РС, бр. 46/04, 74/04, 92/09
132.	Закон о предметима опште употребе	Сл. гл. РС, бр. 50/10
133.	Закон о храни	Сл. гл. БиХ, бр. 54/04
134.	Закон о храни	„Сл. гл. РС“, бр. 49/09
135.	Закон о генетичким модификованим организмима	„Сл. гл. РС“, бр. 103/08
136.	Закон о водама	Сл. гл. РС, бр. 50/06, 92/09
137.	Закон о заштити становништва од заразних болести	Сл. гл. РС, бр. 14/10
138.	Закон о хемикалијама	Сл. гл. РС, бр. 25/09
139.	Закон о превозу опасних материјала и материја	Сл. гл. РС, бр. 1/08
140.	Закон о биоцидима	Сл. гл. РС, бр. 37/09

	<b>ПОЉОПРИВРЕДНА ИНСПЕКЦИЈА</b>	
141.	Закон о инспекцијама у РС	Сл. гл. РС, бр. 113/05, 1/08, 74/10 и 109/12
142.	Закон о дувану	Сл. гл. РС, бр. 72/12
143.	Закон о вину и ракији	Сл. гл. РС, бр. 71/09
144.	Закон о средствима за заштиту биља	Сл. гл. РС, бр. 52/10
145.	Закон о сјемени пољопривредног биља	Сл. гл. РС, бр. 37/09 и 100/11
146.	Закон о садном материјалу	Сл. Гл. РС, бр. 37/09 и 117/11
147.	Закон о минералним ђубривима	Сл. Гл. РС, бр. 24/12
148.	Закон о пољопривреди	Сл. гл. РС, 70/06, 20/07, 86/07 и

		71/09
149.	Закон о пољопривредном земљишту	Сл. гл. РС, бр. 93/06, 86/07, 14/10 и 5/12
150.	Закон о рибарству	Сл. гл. РС, бр.72/12
151.	Закон о противградној заштити	Сл. гл. РС, бр. 39/03 и 110/08
152.	Закон о водама	Сл. Гл. РС, бр. 50/06, 92/09 и 121/12
153.	Закон о обезбјеђивању и усмјеравању средстава за унапређење пољопривреде и села	Сл. гл. РС, бр. 43/02,44/02, 106/09
154.	Закон о органској производњи	Сл. гл. РС, бр. 12/13
155.	Закон о органској производњи хране	Сл. гл. РС, бр. 75/04, 71/09
156.	Закон о пчеларству	Сл.гл. РС бр. 52/10

#### СТРУЧНА СЛУЖБА СКУПШТИНЕ ОПШТИНЕ

Р.бр.	Устав/ Закони	Објављено
157.	Устав Републике Српске	"Сл. гл. Републике Српске", бр. 28/94, 9/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 89/03, 115/05, 117/05, 48/11
158.	Уставни закон за провођење Устава РС	Сл.гл.РС 21/92
159.	Закон о локалној самоуправи	Сл.гл. РС бр. 101/04, 42/05,118/05 и 98/13
160.	Закон о територијалној организацији Републике Српске	„Службени гласник Републике Српске“, бр. 69/09, 70/12 и 83/14
161.	Закон о статусу функционера јединица лок. Самоуправе	Сл.гл. РС “ бр. 96/05 и 98/13
162.	Закон о финансирању политичких странака из буџета Републике,града и општине	(„Службени гласник Републике Српске“,број 65/08)
163.	Закон о празницима Републике Српске	„Службени гласник Републике Српске“, бр.

		43/07
164.	Закон о заштити назива Републике Српске	„Службени гласник Републике Српске“, бр. 73/08
165.	Закон о министарским, владиним и другим именованима	"Службени гласник Републике Српске", бр. 41/03
166.		“Службени гласник Републике Српске“, бр. 73/08 и 52/14
167.		” “; .70/06
168.		Сл.гл. РС “ бр. 42/10 и 46/10
169.	Закон о преносу средстава друштвене у државну својину	"Службени гласник РС", бр.4/93,29/94,31/94-испр. и 8/96
170.	Аутентично тумачење Закона о преносу средстава друштвене у државну својину („Службени гласник Републике Српске“, бр.4/93)	("Службени гласник Републике Српске", број 74/07)
171.	Закон о донацијама у јавном сектору	Сл.гл. РС 96/05
172.	Закон о електронском потпису РС	„Службени гласник Републике Српске“, бр.59/08 и 68/13
173.	Закон о електронском пословању РС	Сл.гл. РС број 59/09)
174.	Закон о електронском документу РС	Сл.гл. РС број 110/08)
175.	Изборни закон РС	Сл.гл. РС “ бр. 34/02,35/03,24/04, 19/05, 24/12 и 109/12
176.	Закон о систему јавних служби	Сл.гл. РС “ бр. 68/07 и 109/12
177.	Закон о јавним предузећим	Сл.гл. РС “ бр. 75/04 и 78/11

ЛИСТА ИНТЕРНЕ ДОКУМЕНТАЦИЈЕ

**ОДЈЕЉЕЊЕ ЗА ОПШТУ УПРАВУ**

1.		” . . . “ . 3/14
2.		” . . . “ .1/12,11/13 3/14
3.	Одлука о посебним услугама и накнадама за послове из области опште управе	” . . . “ . 2/13
4.	Одлука о утврђивању изузетака од објављивања и одређивању тајности података у поступку приступа информацијама	” . . . “ . 3/09
5.		” . . . “ . 12/11,14/11 7/12
6.		” . . . “, . 11/15
7.		” . . . “ . 1/13 3/15
8.		” . . . “ . 9/14
9.		” . . . “ .1/10, 1/11
10.		„Сл. гл. општине Шамац“ бр. 2/05,2/08,1/13
11.		«Сл.гл.општине Шамац»,

		бр.3/09
12.		«Сл. Гл. општине Шамац», бр.4/13
13.		Бр.01-022-267/07, 11/07 II дио
14.	Кодекс професионалне етике за запослене на пословима матичара и грађанских стања у Административној служби општине Шамац	„Сл. гл. општине Шамац“ бр. 2/09
15.		„Сл. гл. општине Шамац“ бр. 6/11

**ОДЈЕЉЕЊЕ ЗА ПРОСТОРНО УРЕЂЕЊЕ И СТАМБЕНО-КОМУНАЛНЕ ПОСЛОВЕ**

16.	Одлука о општинским административним таксама	«Сл.гл.општине Шамац»,бр.1/12, 11/13 и 3/14
17.	Одлука о комуналним дјелатностима и комуналном реду	«Сл.гл.општине Шамац»,бр.9/13 и 3/14
18.	Одлука о комуналним таксама	«Сл.гл.општине Шамац» бр. 2/12, 12/13 и 5/15
19.	Одлука о комуналној накнади	«Сл.гл.општине Шамац» бр. 2/12
20.	Одлука о заштити и држању животиња на територији општине Шамац	«Сл.гл.општине Шамац» бр. 11/10
21.	Одлука о одређивању радног времена угоститељских објеката на територији општине Шамац	«Сл.гл.општине Шамац» бр. 1/09

22.	Одлука о одређивању радног времена правним лицима и предузетницима који обављају трговинску, занатску и услужну дјелатност на подручју општине Шамац	«Сл. Гл. Општине Шамац» бр. 1/09
23.	Одлука о подизању и одржавању споменика од посебног значаја за општину Шамац	«Сл.гл. општине Шамац» бр. 3/09
24.	Одлука о безбједности саобраћаја на путевима општине Шамац	«Сл. Гл. Општине Шамац» бр. 15/10 и 6/12
25.	Одлука о јавном превозу лица и ствари у друмском саобраћају на подручју општине Шамац	«Сл.гл. општине Шамац», бр. 14/9
26.	Одлука о такси превозу на подручју општине Шамац	«Сл.гл. општине Шамац», 14/09
27.	Одлука о комуналној дјелатности и комуналном реду	«Сл.гл. општине Шамац», 9/13
28.	Одлука о мјерилима и критеријумима за разврставање локалних путева и улица на подручју општине Шамац	«Сл.гл. општине Шамац» бр. 9/10
29.	Одлука о разврставању, управљању и заштити локалних путева и улица у насељу на подручју општине Шамац	«Сл.гл. општине Шамац» бр. 10/10, 20/10, 15/11 и 4/13
30.	Одлука о гробљима и погребним дјелатностима	„Сл.гл. општине Шамац“ бр. 2/14 и 4/15
31.	Одлука о кућном реду	„Сл.гл. општине Шамац“ бр. 4/14

<b>ОДЈЕЉЕЊЕ ЗА ПРИВРЕДУ</b>		
32.	Одлука о радном времену угоститељским објектима на подручју општине Шамац	„Сл. гл. општине Шамац“ бр.1/09
33.	Одлука о утврђивању услова и критеријума за коначна именована на позиције у регулисане органе општине Шамац	” . . . “ . 4/09
34.	Одлука о обезбјеђењу средстава за подстицање развоја пољопривреде и села	„Сл. гл.општине Шамац“ бр. 4/13
35.	Одлука о манифестацијама из области културе од значаја за општину Шамац	„Сл. гл.општине Шамац“ бр. 4/10
36.	Одлука ,	„Сл. гл.општине Шамац“ бр. 1/09
37.	Одлука о изради Локалног плана акције за заштиту дјецe(ЛПА)	«Сл. гл. општине Шамац»,бр. 3/09
38.	Закључак о усвајању Акционог плана за борбу против наркоманије општине Шамац- Акциони План за борбу против наркоманије Општине Шамац	„Сл. гл. општине Шамац“ бр. 3/09

<b>ОДЈЕЉЕЊЕ ЗА ФИНАНСИЈЕ</b>		
------------------------------	--	--

39.	Одлука о усвајању Буџета општине Шамац	„Сл. гл. општине Шамац“, бр. 6/15
40.	Одлука о извршењу Буџета општине Шамац	„Сл. гл. општине Шамац“,бр.11/14 6/15
41.	Одлука о подстицању наталитета на подручју општине Шамац	„Сл. гл. општине Шамац“, бр. 9/06
42.	Одлука о општинским админ. таксама	„Сл. гл. општине Шамац“, бр1/12, 11/13 и



		03/14
43.	Одлука о задужењу општине по основу емисије обвезница (финансирање пренесених обавеза)	„Сл. гл. општине Шамац“, бр.4/09 и 7/09
44.	Одлука о првој емисији обвезница јавном понудом	„Сл. гл. општине Шамац“, бр.7/09
45.	Одлука о начину организовања трезора општине Шамац	„Сл. гл. општине Шамац“, бр. 8/08
46.		„Сл. Гл. Општине Шамац“ бр. 12/10
47.		„Сл. Гл. Општине Шамац“ бр. 17/10
48.	Правилник о директном споразумијевању са појединим добављачима	„Сл. Гл. Општине Шамац“, бр. 9/05 и 8/06
49.		” . . . “ . 1/10
50.	Правилник о платама и накнадама у Административној служби општине Шамац	„Сл. Гл. Општине Шамац“, бр.12/11
51.	Правилник о интерним контролама и интерним контролним поступцима	Службени гласник Општине Шамац бр. 2/16
52.	Правилник о благајничком пословању	Сл. Гл. Општине Шамац бр. 2/16
53.	Правилник о начину и роковима вршења пописа и усклађивања књиговодственог стања	„Сл. Гл. Општине Шамац“, бр. 1/05
54.	Правилник о рачуноводству и рачуноводственим политикама	„Сл. Гл. Општине Шамац“, бр. 19/10
55.	Наредба о укидању жиро рачуна буџетских корисника	„Сл. Гл. Општине Шамац“, бр.8/08
56.	Наредба о отварању јединственог рачуна Трезора	„Сл. Гл. Општине Шамац“, бр.8/08
57.	Одлука о накнади за вршење одборничке дужности и дућности члана у радним тјелима Со-е Шамац	„Сл. гл. општине Шамац“, бр. 2/13

58.	Правилник о интерној контроли и интерним контролним поступцима	„Сл. гл. општине Шамац“, бр. 19/10
59.	Појединачни колективни уговор з азапослене у админ. Сл. Општине Шамац	„Сл. гл. општине Шамац“, бр. 19/10

<b>СЛУЖБА НАЧЕЛНИКА ОПШТИНЕ</b>
---------------------------------

60.		„ . . . “, . . . 16/10 12/13
61.		„ . . . “, . . . 13/13
62.		„ . . . “, . . . 1/05
63.	Одлука о утврђивању изузетака од објављивања и одређивању тајности података у поступку приступа информацијама	„ . . . “ . 3/09
64.	Одлука о локалном јавном информисању путем електронског медија-телевизије	„ . . . “, . . . 1/09
65.	Одлука о издавању Билтена општине Шамац	„ . . . “, . . . 1/09
66.	Правилник о поступку директног споразума	„ . . . “, . . . 12/15
67.	Одлука о утврђивању услова и критеријума за коначна именована на позиције у регулисане органе општине Шамац	„ . . . “, . . . 4/09
68.	Одлука о образовању Форума за безбједност општине Шамац	„ . . . “, . . . 6/09 3/12
69.	Одлука о именовану чланова Општинског развојног тима	„ . . . “, . . . 14/09

70.	Одлука о оснивању општинске управе	„Сл.гл.општине Шамац“ бр.9/14
71.	Програм борбе против корупције у Административној служби општине Шамац	„ . . .“ „ . . .“ .12/09

СТРУЧНА СЛУЖБА СКУПШТИНЕ ОПШТИНЕ		
72.		„ . . .“ „ . . .“ .3/15 9/15
73.		„ . . .“ „ . . .“ .12/15
74.	Одлука о објављивању одлука и других прописа општине Шамац	„ . . .“ „ . . .“ .3/09
75.	Одлука о наградама и признањима општине Шамац	„ . . .“ „ . . .“ .2/10 4/15
76.	Одлука о установљавању звања почасни грађанин општине Шамац	„ . . .“ „ . . .“ .2/10 3/15
77.	Одлука о утврђивању изузетака од објављивања и одређивању тајности података у поступку приступа информацијама	„ . . .“ „ . . .“ 3/09
78.	Одлука о избору чланова сталних радних тијела	„ . . .“ „ . . .“ .14/12, 3/13, 6/13 2/15 5/15 6/15
79.	Одлука о јавним расправама	„ . . .“ „ . . .“ .12/09
80.	Одлука о интернет презентацији општине Шамац	„ . . .“ „ . . .“ .2/09
81.	Одлука о накнади за вршење одборничке дужности и дужности члан у радним тијелима Скупштине општине	„ . . .“ „ . . .“ 2/13, 1/14 11/14.
82.	Одлука о одборничкој легитимацији	„ . . .“ „ . . .“ .4/09
83.	Пословник о раду Одбора за Кодекс понашања	„ . . .“ „ . . .“ .10/06

84.	Одлука о образовању Форума за безбједност општине Шамац	” . . . “ . 6/09 3/12
85.		” . . . “ . 4/15
86.		” . . . “ . 1/14 5/15
87.		” . . . “ . 1/09

**СЛУЖБА ЗА ДРУШТВЕНУ ДЈЕЛАТНОСТ**

88.	Одлука о начину одабира пројекта невладиних/непрофитних организација (уфружења и фондација) по ЛОД методологији	„Сл. гл. општине Шамац“ бр. 8/15
-----	---	-------------------------------------

**Matrica rizika**

<b>UTICAJ</b>	<b>ozbiljan</b>	10									
		9									
		8									
	<b>umjeren</b>	7									
		6									
		5									
		4									
	<b>mali</b>	3									
		2									
		1									
intenzitet rizika	<b>niska</b>			<b>srednja</b>				<b>visoka</b>			
Uticaj x vjerovatnoća	<b>VJEROVATNOĆA</b>										

Značenje boja u matrici:

- /V Rizik visokog intenziteta
- /S Rizik srednjeg intenziteta
- /N Rizik niskog intenziteta

Anex 2

								/
	;	;	;	;	5	8	40	.
,	;	;	;	;	3	5	15	,

	;	.	;					
	;	;	;					
	;	;	;					
	;	;	;					
	;	;	;					
	;	;	;					
	;	;	;					
	;	;	;					
	;	;	;		3	5	15	

	;	;	;	;	3	3	9	
	;	;	;	;	3	3	9	
	;	,	;	;				



	;	;	;		3	3	9	
	;	,	;		3	4	12	
	;	,	;		3	4	12	

	;		;					
,	;	,	;		2	3	6	
,	;		;		3	3	9	
-								



	;	;	;		4	6	24	
	;	;	;		3	3	9	
	;		;					

	;		;		3	3	9	
	;		;					
	;	;	;	;	4	6	24	
	;	;	;	;				
,	;	;	;	;	3	3	9	
	;		;					

	;							
	;	;	;	;	4	5	20	
	;	;	;	;				
	;	;	;	;	3	3	9	
		;						

	;	;	;		3	3	9	
-	;	;	;		5	8	40	.
,	;	;	;		4	6	24	,

	;	;	;					
-	;	;	;	;	4	6	24	



	;							
	;	;	;	;	4	6	24	
-	;	;	;	;	3	4	12	

	;							
-	;	;	;	;	4	5	20	
	;	;	;	;	5	6	30	

	;	.						
	;	,	;		5	8	40	.
,	;	;	;		3	4	12	

' , ,	;  ;	;  ;  ;	;  ;  ;  ;		3	4	12	
	;  ;	;  ;  ;	;  ;  ;  ;		3	3	9	
-	;  ;	;  ;  ;	;  ;		3	4	12	

		.						
	;	;	;	;	3	3	9	
	;	;	;	;	4	5	20	.
	;	;	;	;				,

	;	;	.		4	6	24	
	;	,	;					
	;		;		2	3	6	
	;		;		3	4	12	

	;	;	;	;	5	7	35	.
	;	;	;	;				,
,	;	;	;	;	3	3	9	
	;		;	;				

,	;	;	;		3	3	9	
	;	;	;		3	3	9	
,	;	;	;		3	4	12	



,	;	;	;		5	7	35	.
,	;	;	;		4	4	16	,
	;	;	;					

	;	;	;		3	4	12	
	;	;	;		4	4	16	
	;	;	;		3	4	12	
	;	;	;					

	;	,	;		4	4	16	
	;	,	;					
,	;	;	;	;	3	3	9	
-	;	;	;	;	3	3	9	
	;	;	;	;				

	;	;	;		3	3	9	
	;	;	;	;	5	7	35	
	;	;	;	;	5	6	30	

		;						
	;	;	;	;	5	6	30	
-	;	;	;	;	5	7	35	

	;	;	;		5	6	30	
	;	;	;		4	4	16	
	;	;	;		4	4	16	

	;	;						
-								
-								

ОРГАНИЗАЦИОНА ШЕМА

### Апех 3

#### УПИТНИК ЗА САМОПРОЦЕНУ ИНТЕГРИТЕТА

1. Да ли обављате активности ризичне подложне коруптивном дјеловању? (Уколико је одговор НЕ, пређите на питање бр. 6)

ДА НЕ

2. Уколико обављате ризичне активности, наведите (највише) три примјера за исте:

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_

3. Да ли постоје посебни прописи/правила за извршавање рањивих активности које сте навели?

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_

4. Да ли добијате посебне смјернице од вашег надређеног за извршавање ових активности, поред евентуално уобичајене редовне комуникације?

ДА НЕ

5. Када сте одсутни, да ли вас замјењује сарадник који посједује једнаке квалификације за обављање ризичних активности?

ДА НЕ

6. Да ли сматрате да су неке активности у опису вашег радног мјеста ризичније са аспекта могуће појаве корупције?

ДА НЕ

7. Ако ДА, које су то активности (наведите највише 3 примјера)

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_

8. Сматрате ли да, у пракси, имате већа овлаштења од оних која су вам формално додијељена, односно садржана у опису вашег радног мјеста? Другим ријечима, да ли у овом погледу постоји „дискреција у одлучивању“?

ДА НЕ



9. Уколико је одговор ДА, да ли се консултујете са вашим надређеним прије доношења ових одлука?

ДА НЕ

10. Колико се често разговара о теми „интегритета у раду ваше локалне управе“?

- a. никада
- b. мање од једном мјесечно
- c. једном мјесечно
- d. више од једном мјесечно

11. Да ли је ваш надређени, углавном, брзо и лако доступан за консултације?

ДА НЕ

12. Колико често, у просјеку, извјештавате вашег надређеног о свом раду?

- a. мање од једном мјесечно
- b. једном мјесечно
- c. више од једном мјесечно

13. Да ли надређени оцјењује ваш рад (најмање) једном годишње?

ДА НЕ

14. Да ли се приликом оцјењивања рада службеника оцјењује и интегритет?

ДА НЕ

15. У случају да постоји сукоб између неког вашег приватног питања и функције коју обављате, да ли бисте то пријавили?

ДА НЕ

16. Ако ДА, коме бисте то пријавили?

---

17. Да ли контактирате са особама изван ваше управе у оквиру ваших пословних активности?

ДА НЕ

18. Ако ДА, да ли је ваш надређени упознат са тематиком и природом тих контаката?

ДА НЕ

19. Да ли сте икада чули за покушаје особа изван ваше управе да непрописно утичу на професионалне одлуке неког вашег колеге/инице?

ДА НЕ

20. Да ли постоје одредбе, односно јасна правила у вашој институцији која налажу да неовлаштена особа не може ући у просторије у којима радите?

ДА НЕ

21. Да ли постоје прописи у вашој институцији који се односе на прихватање дарова или знакова гостопримства?

ДА НЕ

22. Да ли радите са повјерљивим информацијама?

ДА НЕ

23. Да ли постоје прописи у вашој институцији који се односе на ширење повјерљивих информација према неовлаштеним особама?

ДА НЕ

24. Како бисте одговорили на сљедеће тврдње (ставите X тамо у поље које подржава ваше ставове)

	Слажем се	Нити се слажем нити се не слажем	Не слажем се
У нашој локалној управи нема поступака који указују на нарушавање интегритета и корупцију			
Већина колега/иница даје предност властитим интересима у односу на професионални рад			
Ногоуће пратити у којем правцу води руководство институције.			
Већина колега/иница даје предност интересима властитог одјељења/службе у односу на интересе цијеле управе.			
Већина колега/иница се једва усуђује критиковати руководство између себе.			
Озбиљне грешке или пропусти се, генерално, толеришу.			
Грешке вишег руководства / надређених се толеришу и заташкавају лакше него што је то случај код ниже рангираног особља.			
Критика ријетко доводи до прилагођавања или промјена у радним процедурама.			
Грађани/корисници услуга, генерално, имају лоше мишљење о интегритету запослених локалне управе			
Правилник о организацији и систематизацији радних мјеста се често мијења			
Буџет за сљедећу годину се увијек доноси у складу са буџетским календаром (до краја децембра текуће године)			
Инспектори у оквиру ваше управе су особе са највишим степеном интегритета			
Чланови комисије за јавне набавке су особе са највишим степеном интегритета			
Додјела средстава (стипендија, субвенција и			

помоћи) је у потпуности засновано на јасним правилима			
Додјела средстава (стипендија, субвенција и помоћи) је у потпуности транспарентно и јавно			
Општинском имовином се управља на основу дефинисаних правила			
Општинском имовином се управља транспарентно			
Кориштење службених средстава и услуга у приватне сврхе је изричито забрањено			

25. Да ли постоје јасно дефинисана интерна правила која регулишу радне односе и запошљавање?

ДА НЕ

26. Да ли се ова правила у потпуности примјењују?

ДА НЕ

27. Ако НЕ, шта сматрате као основни проблем у вези са овим?

---

28. Да ли сте чули за случајеве преваре, крађе или других радњи које представљају кршење интегритета у вашој локалној управи?

ДА НЕ

29. Да ли постоје прописи/интерни акти који регулишу кршење интегритета од стране запослених?

ДА НЕ

30. Ако ДА, на наведите ове прописе

---

31. Да ли спадасте у категорију руководног особља у оквиру ваше локалне управе

ДА НЕ