

**РЕПУБЛИКА СРПСКА
ОПШТИНА КОСТАЈНИЦА**



**ПЛАН ИНТЕГРИТЕА
ОПШТИНЕ КОСТАЈНИЦА**

2017-2020. године

Костајница, новембар 2017. године

САДРЖАЈ:

1. Увод	3
2. Рјешење о именовану Радне групе за израду Плана интегритета	6
3. Обавјештење за запослене	7
4. Програм израде Плана интегритета	8
5. Методологија процјене интегритета ризика	10
6. Образац Плана интегритета	12
7. Одлука о усвајању Плана интегритета	20
8. Рјешење о именовану менаџера интегритета	21

I-УВОД

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 последично 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 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 следује странама у коруптивној трансакцији или догађају. 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 услед 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, такође, 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 неизбјежно доводе до прилика за коруптивно понашање гдје појединци користе прилике да остваре корист за себе која је несразмерно 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. *Integritas*) и значи цјелину, усаглашеност, неизокренутост, недјељивост, постојаност, искреност, чистоћу душе, јединство. Ово је појам супротан осјећају појединих друштвених слојева подложних моралној изопачености, подмитљивости и корупцији. Интегритет, такође, подразумева 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 друштвена конструкција представљају најбољу противтежу девијацији личности и неетичком понашању. То је најпожељнија особина једне организације или појединца, 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 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 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.

Народна скупштина Републике Српске усвојила је дана 04. децембра 2013. године, на 32. сједници Стратегију борбе против корупције за период 2013-2017. године, а дана 15. марта 2014. године Влада Републике Српске је усвојила Акциони план за спровођење те Стратегије.

Стратегијом, те припадајућим Акционим планом, прописана је обавеза да све институције у јавном сектору, сви органи управе и локалне самоуправе и сва јавна предузећа донесу своје планове интегритета.

С тим у вези, Комисија за спровођење Стратегије за борбу против корупције Републике Српске, као стално радно тијело Владе Републике Српске за координацију и евалуацију спровођења Стратегије је, на првој сједници одржаној дана 24. априла 2015. године, усвојила Правила за израду, увођење и спровођење планова интегритета у Републици Српској.

Наведеним правилима је прописано да се поступак доношења плана интегритета састоји из четири фазе и то фаза припреме, фаза процјене и оцјене постојећег стања – оцјена изложености, фаза предлагања мјера за побољшање интегритета и фаза праћења и ажурирања плана интегритета.

У првој фази израде плана интегритета предвиђено је, између осталог, да руководиоца обвезника именује радну групу за израду плана интегритета која се састоји од координатора и чланова радне групе, да је координатор радне групе особа са добрим познавањем дјеловања обвезника, која ужива повјерење запослених, за кога се на основу досадашњег дјеловања може очекивати да ће у улози вође радне групе конструктивно указивати на проблеме и неправилности, те предлагати рјешења, а да су чланови радне групе

запослени из кључних области функционисања институције, различитих положаја и нивоа радних мјеста, који посједују високи степен интегритета.

Обзиром на наведено, начелник Општине је именовано Радну групу за израду Плана интегритета, те именовано координатора Радне групе.

Даље, правилима је прописано да Радна група, након формирања, сачињава програм израде Плана интегритета, којим се одређују задаци, извршиоци и рокови. Правилима су дефинисане и друге конкретне обавезе руководиоца органа, координатора и чланова радне групе, те активно учествовање осталих запослених у обвезнику на изради плана интегритета.

С тим у вези, правилима је дефинисан и крајњи рок за усвајање плана.

На крају, правилима је прописана одговорност руководиоца сваког обвезника за цјелокупан процес доношења плана интегритета, објективност оцјене изложености ризицима и спровођење мјера које садржи план интегритета. Такође, одређено је да је руководиоца обвезника дужан обезбиједити адекватне услове за припрему и доношење плана интегритета.

II-РЈЕШЕЊЕ О ИМЕНОВАЊУ РАДНЕ ГРУПЕ ЗА ИЗРАДУ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА

РЕПУБЛИКА СРПСКА
ОПШТИНА КОСТАЈНИЦА
-НАЧЕЛНИК-
Број:02-020-181/17
Датум, 09.02.2017.године

Начелник општине Костајница на основу члана 79.Статута општине Костајница («Службени гласник општине Костајница», број 5/16) доноси:

О Д Л У К У

о именовану Радне групе за израду Плана интегритета Општине Костајница

1. Именује се Радна група за израду Плана интегритета Општине Костајница у слиједећем саставу:

- 1. Тања Деветак, Самостални стручни сарадник за јавне набавке и пружање правне помоћи, координатор Радне групе**
- 2. Мирјана Крњић, в.д. начелник Одјељења за општу управу, члан**
- 3. Мирјана Костадиновић, шеф трезора, члан,**
- 4. Александар Пашић, Виши стручни сарадник за развој и односе са јавношћу, члан**
- 5. Зоран Кос, Комунални полицајац, члан**

2. Задатак именоване Радне групе је да реализује све активности у вези са припремом и израдом Плана интегритета Општине Костајница, најкасније до 03.04.2017. године.

3. Одговорно лице за доношење плана интегритета је Начелник Општине Костајница.

4. Рјешење ступа на снагу даном доношења.

ДОСТАВИТИ:

1. Именованим 1-5,
2. Начелник,
3. Комисији,
4. Архива.

НАЧЕЛНИК

Драго Бундало, дипл.ек.

III - ОБАВЈЕШТЕЊЕ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ

РЕПУБЛИКА СРПСКА
НАЧЕЛНИК

Број:02-020-411/17

Датум,28.03.2017.године

О Б А В Ј Е Ш Т Е Њ Е **за запослене**

Поштовани,

Обавјештавамо Вас да је Општина Костајница од 09.02.2017. године започела активности на припреми и изради свог плана интегритета, у складу са Правилима за израду, увођење и спровођење планова интегритета у Републици Српској. Стратегијом борбе против корупције у Републици Српској у периоду 2013-2017. године и припадајућим Акционим планом, Комисија за спровођење Стратегије је 24.04.2015. године усвојила наведена Правила.

План интегритета је интерни превентивни антикорупцијски документ у коме је садржан скуп мјера правне и практичне природе којима се спрјечавају и отклањају могућности за настанак и развој различитих облика коруптивног понашања и других облика нарушавања интегритета у оквиру институције као цјелине, појединих организационих јединица и појединачних радних мјеста, а који настаје као резултат самопроцјене и самоконтроле изложености институције ризицима.

План интегритета је средство за повећање свијести о slabим тачкама у раду институције и одражава способност система да се одупре неправилностима које проузрокују коруптивне, етички и професионално неприхватљиве поступке. Основна сврха планова интегритета је успостављање и побољшање, односно унапређење институција.

Процес израде плана интегритета одвија се кроз три фазе:

Фазу припреме у којој руководилац институције доноси одлуку о изради плана интегритета, именује радну групу за израду која доноси програм за израду плана интегритета.

У фази оцјене и процјене постојећег стања – оцјена изложености се врши процјена прикупљене документације, анкетаирање запослених и грађана као корисника услуга, те се идентификују области ризика.

У фази предлагања мјера за побољшање интегритета сачињава се регистар ризика и адекватних мјера на минимизирању ризика.

Након усвајања плана интегритета начелник Општине именује менаџера интегритета који ће бити задужен за праћење спровођења плана интегритета.

Позивамо вас да активно учествујете у свим фазама израде плана интегритета како би се идентификовали могући ризици унутар наше институције, те предложиле адекватне мјере на њиховом минимизирању.

НАЧЕЛНИК
Драго Бундало, дипл.ек.

IV - ПРОГРАМ ИЗРАДЕ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА

Институција: Општина Костајница

Одговорно лице: Драго Бундало, дипл. ек.

Чланови радне групе: Тања Деветак, координатор, Мирјана Крњаић, члан, Мирјана

Костадиновић, члан, Александар Пашић, члан, Зоран Кос, члан

Датум доношења одлуке: 09.02.2017. године

Почетак израде: 20.03.2017. године

ПРОГРАМ израде Плана интегритета Општине Костајница

ФАЗА ПРИПРЕМЕ

Бр.	МЈЕРА/АКТИВНОСТ	ОДГОВОРАН	ДАТУМ САСТАНКА	РОК
1.	Доношење одлуке о изради плана интегритета и именовању радне групе	Начелник Општине	09.02.2017.	Фебруар 2017. године
2.	Одлука о именовању радне групе се доставља Комисији	Начелник Општине	09.02.2017.	Фебруар 2017. године
3.	Радна група предлаже и представља програм израде плана интегритета	Радна група	10.02.2017.	март 2017. године.
4.	Упознавање запослених са планом интегритета	Начелник општине и Радна група	20.03.2017.	март 2017. године
5.	Успостављање одговарајућих канала комуникације и позивање запослених да дају приједлоге у вези израде планова интегритета	Начелник општине и Радна група	28.03.2017.	април 2017. године
6.	Прикупљање потребне документације као информациону базу за идентификацију, анализу и управљање ризицима	Радна група	28.03.2017.	април 2017. године

ФАЗА ОЦЈЕНЕ И ПРОЦЈЕНЕ ПОСТОЈЕЋЕГ СТАЊА - ОЦЈЕНА ИЗЛОЖЕНОСТИ

Бр.	МЈЕРА/АКТИВНОСТ	ОДГОВОРАН	ДАТУМ САСТАНКА	РОК
1.	Прегледање и квалитативна анализа доступне документације	Радна група	03.04.2017.	април 2017. године
2.	Прикупљање ставова заинтересованих страна путем анкетирања, интервјуа и фокус група	Радна група	03.04.2017.	мај 2017. године
3.	Идентификација и процјена ризика према областима ризика	Радна група	01.08.2017.	август 2017. године

ФАЗА ПРЕДЛАГАЊА МЈЕРА ЗА ПОБОЉШАЊЕ ИНТЕГРИТЕТА

Бр.	МЈЕРА/АКТИВНОСТ	ОДГОВОРАН	ДАТУМ САСТАНКА	РОК
1.	Предлагање мјера које су адекватне идентификованим ризицима	Радна група	септембар	До краја септембра 2017. године
2.	Сачињавање коначног извјештаја о проведеним активностима и подношење приједлога за усвајање ПИ	Радна група	септембар	До краја септембра
3.	Завршне консултације са запосленима и евентуална допуна приједлога њиховим приједлозима	Начелник општине и Радна група	октобар	До краја октобра
4.	Доношење одлуке о усвајању плана интегритета и распуштање радне групе	Начелник општине	новембар	Новембар 2017.
5.	Упознавање запослених са усвојеним планом интегритета	Начелник општине	новембар	Одмах по усвајању ПИ
6.	Именовање менаџера интегритета – надзор над спровођењем плана интегритета	Начелник општине	новембар	Одмах по усвајању ПИ
7.	Достављање Комисији ПИ и рјешења о именовању менаџера интегритет	Начелник општине	новембар	15 дана од дана усвајања ПИ
8.	Достављање годишњег извјештаја о спровођењу плана интегритета	Начелник општине	Јануар-март текуће године	до 31. марта текуће године за претходну годину

V-МЕТОДОЛОГИЈА ПРОЦЈЕНЕ ИНТЕЗИТЕТА РИЗИКА

МЕТОДОЛОГИЈА ПРОЦЈЕНЕ ИНТЕЗИТЕТА РИЗИКА

ЛЕГЕНДА ТЕРМИНА И СИМБОЛА

Интезитет ризика добија се множењем вјероватноће и посљедица, употребом матрице ризика "вјероватноћа(1-10) x посљедица(1-10)" која је приказана на слици испод.

ПОСЉЕДИЦА	озбиљна	10									
		9									
		8									
	умјерена	7									
		6									
		5									
	мала	4									
		3									
		2									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
Интезитет ризика (посљедица x вјероватноћа)		ниска			средња			висока			
		ВЈЕРОВАТНОЋА									

Укупна процјена ризика од корупције и других облика нарушавања интегритета

- /В Ризик високог интензитета – Корупција или други облици нарушавања интегритета су већ присутни у овом процесу или је врло вјероватно да ће се појавити.
- /С Ризик средњег интензитета – Појава корупције или других облика нарушавања интегритета у овом процесу је могућа, али се мјерама контроле управља тим ризиком.
- /Н Ризик ниског интензитета – Мала је вјероватноћа да ће се појавити корупција или други облици нарушавања интегритета у овом процесу, због постојећих мјера контроле.

Оцјена ризика:

Оцјене су од 1 до 100, тако да оцјене:

- од 1-15 представљају "најмању вјероватноћу" појаве корупције или других облика нарушавања интегритета са »веома малим« утицајем (**ризик ниског интензитета**),
- оцјене од 15-49 представљају "средњу вјероватноћу" појаве корупције или других облика нарушавања интегритета са "умјереним" утицајем (**ризик средњег интензитета**),
- док оцјене од 49-100 значе "скоро извјесну" појаву корупције или других облика нарушавања интегритета са "веома великим" утицајем (**ризик високог интензитета**).

VI-ОБРАЗАЦ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА

РЕГИСТАР РИЗИКА И МЈЕРА ЗА УПРАВЉАЊЕ РИЗИЦИМА

РЕГИСТАР РИЗИКА		МЈЕРЕ ЗА УПРАВЉАЊЕ РИЗИЦИМА				СТАТУС			
Област ризика	Опис ризика	Вјероватноћа	Посљедица	Процјена (Висок/средњи/Низак)	Предложене мјере	Одговорно лице	Рок за реализацију	Мјере из надлежност и других институција	СТАТУС од последње промјене
Руководиоци и управљачи институција	Нарушавање интегритета институције	8	4	32 (C)	<p>Промовисање позитивних вриједности</p> <p>Доследна примјена Правилника о интегрним контролним поступцима;</p> <p>Едукација запослених о значају јачања интегритета у институцији</p>	Начелник Општине, Предсједник СО-е, Начелници Одјељења	континуирано		
	Доношење одлука под екстерним утицајем, супротно јавном интересу или други облици кршења принципа транспарентности,недовољна информисаност приликом :	9	8	72 (B)	<p>Дољедна примјена Правилника за израду закона и других прописа Републике Српске</p> <p>Дољедна примјена пуне транспарентности у процедурама доношења одлука</p> <p>Едукација запослених</p> <p>Консултације са запосленим и стручним лицима из конкретних области</p> <p>Доследна примјена законских и подзаконских аката у одлучивању</p>	Начелник Општине, Предсједник СО-е, Секретар СО-е, Начелници Одјељења	Континуирано		

О П Ш Т Е О Б Л А С Т И

			4	9	36(C)	Измена Правилника о организацији и систематизацији радних мјеста	Начелник Општине, Начелници Одјељења	До краја 2017. године	
	Неадекватно руковођење и управљање услед велике концентрације послова и овлашћења у једној особи		8	8	64 (B)	Адекватна расподела послова по Одјељењима и између запослених Редовни годишњи планови послова и извјештаји по Одјељењима	Начелник Општине, Начелници Одјељења, запослени	Континуирано	
	Непоступање по мјерама ревизорских извјештаја		8	8	64 (B)	Већи ангажман руковођењих и запослених у отклањању утврђених неправилности	Начелници Општине, Начелници Одјељења, запослени	Континуирано	
	Недостатак мотивације за рад због непостојања мјера потицаја за запослене који се истичу у раду		9	9	81 (B)	Доношење одлуке о извјештавању Скупштине општине о реализованим мјерама из ревизорских извјештаја	Начелници Општине, Начелници Одјељења, запослени	Март 2018. године	
Кадровска политика	Недостатак мотивације за рад због непостојања мјера потицаја за запослене који се истичу у раду		9	9	81 (B)	Анализирају могућности и добре праксе у потицају за запослене који се истичу у раду	Начелници Општине, Начелници Одјељења, запослени	Март 2018.	-
	Изостанак контроле над радом запослених		9	9	81 (B)	На темељу петходне мјере донијети акт који уређује награђивање запослених који се истичу	Начелник Општине, Начелници Одјељења, запослени	Мај 2018.	-
	Изостанак контроле над радом запослених		9	9	81 (B)	Увести праксу израде (седмичних/ мјесечних) личних планова рада и извјештавања по њима Осигурати дисциплинску одговорност за непоступање по претходној мјери	Начелници Општине, Начелници Одјељења, запослени	Мај 2018.	Изостанак контроле над радом запослених

<p>Изостанак примјене закона и правилника о оцјењивању службеника</p>	<p>10</p>	<p>10</p>	<p>100 (В)</p>	<p>Планирати и извршити обуку руководиоца о правилном и праведном спровођењу оцјењивања запослених, те о његовом значају за институцију</p>	<p>Начелник Руководиоци основних организационих јединица</p>	<p>До краја 2017. године</p>	<p>Изостанак контроле над оцјењивањем запослених</p>
<p>Непоштовање законских процедура приликом попуњавања упражњених радних мјеста</p>	<p>5</p>	<p>9</p>	<p>45 (С)</p>	<p>Потпуна транспарентност у процесу запошљавања уз досљедно поштовање Законских и подзаконских аката из ове области</p>	<p>Начелник</p>	<p>Континуирано</p>	
<p>Неизвршавање послова утврђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста</p>	<p>7</p>	<p>8</p>	<p>56 (В)</p>	<p>Стручно усавршавање и едукације запослених према потребама посла и описом радних мјеста одређеним актом о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста.</p>	<p>Начелник Руководиоци основних организационих јединица</p>	<p>Континуирано</p>	
<p>Непостојеће дисциплинске комисије</p>	<p>10</p>	<p>10</p>	<p>100 (В)</p>	<p>Доношење акта о именовану Дисциплинске службе</p>	<p>Начелник</p>	<p>Јануар 2018. године</p>	
<p>Планирање и управљање финансијама</p>	<p>6</p>	<p>8</p>	<p>48(С)</p>	<p>Ризици у вези с планирањем буџета: 1) неадекватно планирање буџета 2) недозвољен утицај приликом планирања буџета 3) доношење и усвајање буџета уз недовољно уважавање мишљења ресорне институције</p>	<p>Начелник, одјељење за финансије</p>	<p>континуирано</p>	

									дствених стандарда у РС Осигурати активно учешће свих релевантних субјеката приликом планирања буџета; Едукација запослених, Редовно извјештавање о потрошњи буџетских средстава													
									Транспарентност рада Редовни извјештаји о потрошњи буџетских средстава Смањење буџетске потрошње Поштовање законских прописа везаних за трошење буџетских средстава Повећана контрола намјенске потрошње финансијских средстава											Начелник Начелник Одјељења за финансије, запослени у одјеку за финансије	континуиран о	
									Транспарентност рада И објављивање расписаних јавних набавки на web сајту општине Доследна примејна Закона о јавним набавкама. Примјена изузећа само у специфичним случајевима.											Начелник Службеник за јавне набавке	Јануар 2018. године континуиран о	
									Осигурати присуство релевантних особа на обукама везаним за тему „Јавне набавке“										Начелник	континуиран о		
									Обезбјеђење простора и опреме за чување службене документације										Начелник руководиоца служби	Март 2018. године Јануар 2018.		
									Ризици у вези са управљањем финансијама: 1) неадекватно управљање финансијама, 2) ненамјенско трошење финансијских средстава, 3) неизвршавање буџета у току године у складу са потребама институције 4) неадекватно управљање трошковима-утицај на висну трошкова	6	10	60(B)										
									Неадекватно спровођење јавних набавки : 1) недовољна транспарентност јавних набавки 2) недовољно поштовање законских процедура у поступцима јавних набавки 3) злоупотреба набавки које су изузете од примјене Закона о јавним набавкама	6	10	60(B)										
									Недовољна обученост запослених за рад на јавним набавкама	10	10	100 (B)										
									Непостојање адекватних просторија за архивирање службене документације и неадекватно архивирање у	9	10	90(B)										
									Чување и безбједност података и													

докумената	постојећим просторијама	8	10	80(B)	Пресложити архиву у складу са законским нормативима	Донијети акт којим ће се обезбедити заштита података у складу са Упутством о споровењу канцеларијског пословања републичких органа управе	Начелник Одјељења за општу управу	Јануар 2018. године	
	Недовољна заштићеност службених докумената због недовољних мјера физичке и техничке безбједности	9	6	54(B)	Непоштовање прописа о канцеларијском пословању :	Стриктно поштовање прописа о канцеларијском пословању	Сви запослени	континуирано	
	Систем контроле пријема и разврставања ,експедовања ,чувања и архивирања документације не постоји	10	10	100 (B)	Донијети Правилник о интерној контроли пријеме канцеларијског пословања	Март 2018. године	Април 2018. године		
Етично и професионално понашање	Несавјесно обављање послова и условљавање вршења послова примањем поклона или других недовољних користи	8	8	64(B)	Надзор над обављањем послова у складу са актом Правилника о систематизацији	Начелник Рукководиоци основних организационих јединица	континуирано		
	Нерационално и неекономично коришћење материјалних средстава	7	8	56(B)	Доследна примјена подзаконских аката којим се уређује питање дисциплинске и материјалне одговорности запослених у органима јединица локалне управе	Сви запослени	континуирано		
	Непостојање етичког кодекса за запослене	10	10	100 (B)	Доношење Етичког кодекса за запослене	Начелник Именовање радне групе	Фебруар 2017. године		
	Непостојање интерних аката који регулишу додатни рад запослених	10	10	100 (B)	Доношење интерног акта којим ће регулисати додатни рад запослених	Начелник Именовање радне групе	Фебруар 2017. године		

И	Транспарентност приликом израде стратешких докумената								
	Појачан надзор и досљедност укључи-вању свих субјеката на које се односи процејна ризика и предложене мјере								
	Даљи развој и подсти-цање сарадње са дома-ћим, регионалним и међународним органи-зацијама								
	Појачан надзор над радом запослених								
	Подношење извјештаја о раду	7	7	49 (В)					
	Досљедна примјена прописа и поштовање законских прописа								континуиран о
	Успостављање максималне ажурности и појачан надзор над радом запослених	8	9	72 (В)					континуиран о
	Досљедна примјена прописа и поштовање законских прописа								континуиран о
	Досљедна примјена законских и подзаконских аката	7	7	49 (В)					континуиран о
	Досљедна примјена законских и подзаконских аката								
Именоване Комисије за спровођење интерне контроле	10	10	100 (В)					начелник до 01.03.2018. године	

РЕПУБЛИКА СРПСКА
ОПШТИНА КОСТАЈНИЦА
НАЧЕЛНИК
Број:02-020-1547/17
Датум, 27.11.2017. године

На основу члана 22. Правила за израду, увођење и спровођење планова интегритета у Републици Српској а у вези са обавезама које проистичу из Стратегије борбе против корупције у Републици Српској од 2013-2017. године и Акционог плана за спровођење те Стратегије и члана 79.Статута општине Костајница («Службени гласник општине Костајница», број 5/16) , Наћелник доноси

О Д Л У К У
о усвајању Плана интегритета општине Костајница

I

Усваја се израђени План интегритета и разрјешавасе именована радна група за израду плана интегритета.

II

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења.

НАЧЕЛНИК
Драго Бундало,дипл.ек.

РЕПУБЛИКА СРПСКА
ОПШТИНА КОСТАЈНИЦА
НАЧЕЛНИК
Број: 02-020-1548/17
Датум: 27.11.2017. године

На основу члана члана 25. Правила за израду, увођење и спровођење планова интегритета у Републици Српској а у вези са обавезама које проистичу из Стратегије борбе против корупције у Републици Српској од 2013-2017. године и Акционог плана за спровођење те Стратегије и члана 79.Статута општине Костајница («Службени гласник општине Костајница», број 5/16), Начелник доноси

Р Ј Е Ш Е Њ Е
о именовану менаџера интегритета општине Костајница

I

За менаџера интегритета општине Костајница именује се Тања Деветак, Самостални стручни сарадник за јавне набавке и пружање правне помоћи у Одјељењу за општу управу ОУ Општине Костајница.

II

Менаџер интегритета:

- врши стални надзор над спровођењем Плана интегритета Министарства правде и извјештава руководиоца свака три мјесеца о извршењу плана интегритета,
- врши периодичне контроле ризика и ажурирање плана интегритета,
- предлаже едукације, израду интерних правила и кодекса етике,
- подстиче интегритет и предузима мјере на спречавању корупције, сукоба интереса и других облика пристрасног поступања запослених,
- прима и разматра сва примљена обавјештења запослених о ситуацијама, појавама или радњама за коју постоје разумно увјерење да представља могућност за насатанак и развој корупције, сукоба интереса и других облика незаконитог или неетичног поступања, те предлаже све потребне мјере.

III

Ово рјешење ступа на снагу даном доношења.

НАЧЕЛНИК

Драго Бундало, дипл.ек.