

РЕПУБЛИКА СРПСКА
ГРАД ЛАКТАШИ
Градоначелник

Број: 08-37-28/21

Датум: 30.12.2022. године

На основу члана 59. став (1) тачка 21) и 82. став (3) Закона о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, број: 97/16, 36/19 и 61/21), члана 62. став (1) тачка 21) и члана 80. став (3) Статута Града Лакташи („Службени гласник Града Лакташи“, број: 5/22), члана 22. Правила за израду, увођење и спровођење планова интегритета у Републици Српској, Градоначелник Града Лакташи, дана 30.12.2022. године, д о н о с и

О Д Л У К У

о усвајању Плана интегритета Града Лакташи за период 2022-2025. година

I

Усваја се израђени План интегритета Града Лакташи за период 2022-2025. година и разрјешава се Радна група за израду Плана интегритета, именована Одлуком број: 08-37-28/21 од 28.09.2022. године.

II

Ова одлука ступа на снагу даном доношења.

ДОСТАВЉЕНО:

1. Евиденцији и
2. Архиви.



ГРАДОНАЧЕЛНИК

Мирослав Бојић



РЕПУБЛИКА СРПСКА
ГРАД ЛАКТАШИ
Градоначелник

Улица Карађорђева број 56
78250 Лакташи
Телефон: 051/334-200
Факс: 051/334-258
Е-mail: info@laktasi.net
www.grad-laktasi.net
МБ: 1024060
ЈИБ: 4401140250006

ПЛАН ИНТЕГРИТЕТА ГРАДА ЛАКТАШИ ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА

Назив институције	Градска управа Града Лакташи
Адреса	Карађорђева бр. 56, 78250 Лакташи
Телефон	051/334-200
Е-mail	info@laktasi.net
Датум почетка израде Плана интегритета	28.09.2022. године
Датум завршетка израде Плана интегритета	26.12.2022. године
Датум усвајања Плана интегритета	
Одговорно лице	Мирослав Бојић, Градоначелник

САДРЖАЈ

УВОД	5
1. ПОЈАМ, ЦИЉ И ЗНАЧАЈ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА	6
2. ОБЛАСТ ПРИМЈЕНЕ	7
3. МЕТОДОЛОГИЈА ИЗРАДЕ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА.....	7
3.1. Фаза припреме	7
3.2. Фаза процјене и оцјене постојећег стања.....	8
3.3. Фаза предлагања мјера за побољшање интегритета.....	11
3.4. Фаза праћења и ажурирања плана интегритета.....	12
4. ИЗВРШАВАЊЕ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА	12
5. ГОДИШЊИ ИЗВЈЕШТАЈ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА.....	12
6. ОБРАЗАЦ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА – РЕГИСТАР РИЗИКА И МЈЕРА ЗА УПРАВЉАЊЕ РИЗИЦИМА.....	13
7. ПРИЛОЗИ	24

УВОД

Интегритет у контексту јавне управе подразумијева оквир за поступање, који је заснован на моралним вриједностима, законским нормама, етичким принципима и нормама понашања и који осигурава највише професионалне стандарде и одговорну употребу повјерених одговорности и овлашћења. У практичном смислу, интегритет институције и запослених подразумијева законитост, транспарентност, јавност рада, одговорност, ефикасност и економичност, професионалну непристрасност и политичку независност, односно дјеловање и поступање у јавном интересу.

Заштита интегритета треба да буде у фокусу сваке јединице локалне самоуправе која је опредијељена за развој, што се постиже искључиво кроз дјеловање, поштовањем етичких принципа. Такође, постиже се проактивним, превентивним и континуираним радом на јачању система за заштиту интегритета, који подразумијева одговорно и транспарентно дјеловање у свим сферама из надлежности органа управе.

План интегритета представља једну од антикоруптивних мјера, а чини га скуп правних и планираних конкретних мјера, које се проводе с циљем отклањања утврђених корупционих ризика унутар организације као цјелине или дијела организације. Може се дефинисати и као институционална способност управљања ризицима од корупције. Унапређење институција је правна сврха планова интегритета, јер се јачањем интегритета институција, јача повјерење јавности у институције.

Планом интегритета се поједностављују или укидају непотребне процедуре, контролишу и смањују дискрециона овлашћења руководиоца, јача одговорност запослених, повећава транспарентност у раду, јача професионализам и етика, успостављају стандарди, уводи ефикасан систем унутрашње контроле, елиминишу неефикасне праксе и непримјенљиве регулативе и сл. План интегритета пружа могућност да се сагледа стање у свим аспектима рада и дјеловања локалне заједнице и запослених. План чине предложене мјере и активности које одговарају специфичним потребама локалне заједнице, узимајући у обзир доступне ресурсе.

Градска управа Града Лакташи је препознала значај изградње и јачања интегритета институције, као и превентивног дјеловања на корупцију. Град Лакташи је у оквиру друге фазе Пројекта општинског околишног управљања (МЕГ) израдио План интегритета за период 2022-2025. година. Приликом израде Плана интегритета примијењивала су се важећа Правила за израду, увођење и спровођење планова интегритета у Републици Српској, Приручник за израду плана интегритета у институцијама Републике Српске и Практични приручник за израду плана интегритета у јединицама локалне самоуправе у Босни и Херцеговини. Процес израде Плана интегритета започео је доношењем Одлуке о именовању Радне групе за израду плана интегритета, и обавјештењем за запослене. Радна група је израдила Програм израде плана интегритета, проведено је анонимно анкетирање грађана и запослених путем упитника, идентификовани су ризици и ризични процеси и области, процјена интензитета ризика, дефинисане мјере за управљање ризиком, одређени индикатори, рокови и одговорне особе.

Град Лакташи је опредијељен за даљи развој, побољшање ефикасности, одговорности, унапређење услуга и одрживости, кроз поштовање етичких принципа и постизање и унапређење система заштите интегритета.

1. ПОЈАМ, ЦИЉ И ЗНАЧАЈ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА

У нормативном смислу интегритет представља начин понашања институција и службеника који обављају повјерене им послове поштено, независно, непристрасно, транспарентно и у складу са прописима и моралним вриједностима.

У психолошком и етичком значењу интегритет је свеобухватност и чврста повезаност карактерних особина, те представља складност способности, вриједносних ставова, интереса, навика и мотива личности. Са моралне стране, интегритет подразумијева поштење, досљедност, предвидљивост и одговорност.

У професионалном понашању интегритет подразумијева постојање разрађених правила, којима се регулише провођење стандарда професије у институцијама, органима и организацијама. Обавезе, права и одговорности су најбоље прецизиране у плановима интегритета.

План интегритета је једна од антикоруптивних мјера и представља скуп правних и планираних конкретних мјера, које се проводе са циљем отклањања утврђених корупционих ризика унутар организације, као цјелине или дијела организације.

Принцип интегритета одређен је уставним начелима, законским одредбама и етичким правилима, међународним правним и етичким стандардима, начелима доброг управљања и владавином права у најширем смислу, те подразумијева индивидуалну честитост, институционалну цјеловитост и одговорно поступање у циљу спрјечавања и умањења ризика да се овлашћења примјењују супротно сврси због којих су установљена. Планом интегритета се улаже системски напор у процјени степена отпорности система на корупцију, идентификовању ризичних тачака, предлагању мјера за побољшање унутрашње организационе структуре, процеса и правила, те праћење и евалуација постигнутих резултата. Овај циклус по потреби је нужно понављати како би се постигао задовољавајући ниво антикорупцијске заштите. Основна сврха Плана интегритета је успостављање и побољшање, односно унапређење институција. Сама оцјена интегритета односи се више на систем, а не на интегритет запослених који чине организацију.

Јачањем интегритета институције, јача се и повјерење јавности у институције. Систем друштвеног интегритета је систем закона, прописа и установа које спрјечавају појаву корупције. Развијеним и стабилним системом интегритета грађани добијају владавину права, добар квалитет живота (висок стандард) и одрживи развој. Циљ стварања друштвеног интегритета је од корупције начинити ризичан и неисплатив подухват, уз стварање неповољног амбијента за коруптивно понашање.

Планом интегритета се:

- поједностављују компликоване или укидају непотребне процедуре,
- контролишу и смањују дискрециона овлашћења руководиоца,
- јача одговорност запослених,
- повећава транспарентност у раду,
- јача професионализам и етика,
- организују едукације,
- успостављају стандарди,
- уводи ефикасан систем унутрашње контроле,
- елиминишу неефикасне праксе и непримјенљиве регулативе и друго.

2. ОБЛАСТ ПРИМЈЕНЕ

Обавеза израде плана интегритета у Републици Српској је у складу са усвојеним Правилима и односи се на све републичке органе, јединице локалне самоуправе, јавне службе, јавна предузећа и све друге субјекте основане Уставом или законима Републике Српске.

За цјелокупан процес доношења плана интегритета, објективност оцјене изложености ризицима и спровођење мјера, које садржи план интегритета, одговоран је руководиоца обвезника, који је такође дужан да обезбиједи одговарајуће услове за припрему и доношење плана интегритета.

Сви запослени имају право и дужност да учествују у активностима на изради и ажурирању плана интегритета, поступају у складу са донесеним планом интегритета, упознају се са факторима ризика у домену својих радних процеса и континуирано се обучавају у области управљања ризицима.

3. МЕТОДОЛОГИЈА ИЗРАДЕ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА

Израда и имплементација плана интегритета изводи се у фазама које су логички распоређене и одговарају елементима садржаја:

- фаза припреме (именовање радне групе, доношење програма израде плана интегритета, прикупљање података потребних за препознавање ризика),
- фаза процјене и оцјене постојећег стања – оцјена изложености (препознавање, анализирање и оцјена ризика),
- фаза предлагања мјера за побољшање интегритета (одређивање мјера за управљање ризицима, њихових носилаца и рокова – попуњавање обрасца) и
- фаза праћења и ажурирања плана интегритета (редовно праћење спровођења плана интегритета од стране руководиоца и лица задуженог за мониторинг, извјештавање Комисије, укључивање у електронски регистар, надзор од стране Комисије).

У изради плана интегритета неопходна је подршка свих руководиоца и запослених унутар организације.

3.1. Фаза припреме

У фази припреме, Градоначелник је донио Одлуку о именовању Радне групе за израду Плана интегритета Града Лакташи за период 2022-2025. година, број: 08-37-28/21 од 28.09.2022. године, Обавјештење за запослене број: 08-37-28/21 од 29.09.2022. године, којим се обавјештавају сви запослени у Градској управи Града Лакташи да се предузимају активности у вези са израдом Плана интегритета Града Лакташи за период 2022-2025. година, као и Програм израде Плана интегритета број: 08-37-28/21 од 05.10.2022. године.

Одлуком о именовању Радне групе за израду Плана интегритета Града Лакташи за период 2022-2025. година, Градоначелник је именовао десет службеника Градске управе из кључних области функционисања Градске управе, различитих положаја и нивоа радних мјеста, који посједују потребна знања и висок степен интегритета.

Након именовања, Радна група је сачинила приједлог активности за израду плана интегритета, којим су одређени задаци, извршиоци и рокови по појединим фазама израде.

Градоначелник је свим запосленим у Градској управи упутио обавјештење о предузимању активности у вези са израдом Плана интегритета Града Лакташи за период 2022-2025. година, с циљем да се позову сви запослени да активно учествују у свим фазама израде, те да дају приједлоге како би се што квалитетније и рационалније одредили начини и мјере за постизање циљева плана интегритета.

Радна група је након сваког одржаног састанка сачинила записник, како би се пратио ток реализације свих планираних задатака у оквиру предложеног програма рада.

У припремној фази, Радна група је прикупила сву потребну документацију која представља информациону базу за идентификацију, анализу и управљање ризицима и то:

- правне акте и прописе који се односе на функционисање Градске управе,
- систематизацију радних мјеста,
- органограме и процесограме,
- финансијске и кадровске податке о Градској управи,
- пословни план,
- извјештаје интерне и екстерне ревизије,
- извјештаје надзорних тијела,
- податке о притужбама странака на рад и непрофесионално понашање запослених,
- извјештаје дисциплинских и судских поступака,
- медијске објаве и
- друге податке из интерних и екстерних извора.

3.2. Фаза процјене и оцјене постојећег стања

У фази процјене и оцјене постојећег стања, Радна група је провела анализу изложености и отпорности радних процеса и односа у областима функционисања Градске управе. Радна група је извршила преглед и анализу доступних информација и аката који се односе на рад Градске управе у области нормативе, кадрова и буџета, садржаних у прикупљеној документацији и подацима и то:

- преглед и анализа нормативног и стратешког оквира - обухвата попис најзначајнијих аката којима се уређује рад Градске управе (закони, правилници, уредбе, одлуке, интерна акта институције, стратегије и акциони планови, годишњи планови рада). Анализом ових аката радна група ће моћи да утврди основне ризике који се могу појавити у области нормативе.
- преглед организације Градске управе - обухвата сагледавање организационе структуре Градске управе, као и детаљну анализу систематизације радних мјеста, односно анализу описа послова и задатака запослених, чиме ће се добити почетна процјена могућих ризичних организационих јединица и радних мјеста, с обзиром на опис послова по систематизацији.
- преглед и анализа кадровских капацитета - обухвата анализу управљања људским ресурсима, односно попис и анализу стручне спреме запослених, преглед додатних усавршавања запослених, утврђивање броја недостајућих или прекобројних кадрова и њихових стручних профила.
- преглед и анализа расположивог буџета - обухвата попис и анализу структуре и износа опредјељених средстава за рад Градске управе по буџетским позицијама и

процјене ризика на нивоу буџета због могућих недостајућих средстава или неадекватне расподеле буџета.

У циљу одговарајуће и потпуније процјене стања и идентификовања основних узрока настајања ризика у Градској управи, Радна група је приступила свеобухватној анализи прикупљене документације за идентификацију, анализу и управљање ризицима. Осим интерне и екстерне документације (правни акти и прописи који се примјењују у Градској управи Града Лакташи), извршена је анализа и сљедећих докумената:

- Правилник о организацији и систематизацији радних мјеста Градске управе Града Лакташи,
- План рада Општинске управе општине Лакташи за 2021. годину,
- Извјештај о раду начелника општине и Општинске управе општине Лакташи за 2021. годину,
- Извјештај о извршењу буџета за 2021. годину,
- План јавних набавки за 2021. годину и Извјештај о реализацији уговора за 2021. годину,
- Годишњи извјештај интерне ревизије за 2021. годину,
- Финансијски извјештај Главне службе за ревизију јавног сектора Републике Српске за 2020. годину,
- Информација о судским споровима,
- Извјештај екстерног аудита 2021. године,
- Анализа Анкете за процјену интегритета у Градској управи Града Лакташи,
- Анализа Упитника за утврђивање радних процеса под пријетњом од корупције,
- Буџет Града Лакташи за 2022. годину.

Радна група је провела упитник за самопроцјену интегритета у односу на све организационе јединице, у периоду од 12.12-22.12.2022. године и анкету као инструмент намијењен вањској процјени, а која се односи на оцјену квалитета услуга које се пружају у Градској управи, у периоду од 09.12-22.12.2022. године. Упитник и анкета су креирани у online форми и исти су се могли попунити на интернет страници Града Лакташи www.grad-laktasi.com.

На основу свеобухватне и квалитативне анализе постојеће документације, анализе одговора запослених на упитнике и одговора у проведеној анкети, Радна група је на састанку одржаном дана 23.12.2022. године извршила оцјењивање добијених резултата, сачинила попис ризика за развој корупције, етички и професионално неприхватљивих поступака и других неправилности.

Ризик је изложеност Градске управе ризицима за настанак и развој коруптивног понашања и корупције, етички и професионално неприхватљивих поступака и других неправилности. Процјена подложности ризику је процијењено и оцјењено постојеће стање изложености одређених радних мјеста за настанак и развој коруптивног понашања, етички и професионално неприхватљивих поступака и других неправилности.

Процјена ризика обухвата вјероватноћу настанка ризика и његову посљедицу коју може изазвати на рад Градске управе. Посљедица може бити наношење финансијске штете, губитак очекиваних прихода и други видови нематеријалне штете попут губитка повјерења јавности у рад Градске управе, нарушавања угледа институције и слично. Процјена

интезитета ризика је производ вјероватноће и посљедице ризика према тзв. температурној мапи приказаној у сљедећој табели:

Табела 1. Температурна мапа

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

На основу температурне мапе може се утврдити оцјена, ранг ризика и радње које је потребно предузети у сврху смањења или отклањања ризика. Преглед оцјене, ранга ризика и мјера које је потребно предузети, приказани су у сљедећој табели:

Табела 2. Преглед оцјене, ранга ризика и мјера које је потребно предузети

СКОР	РАНГ	РАДЊА
1-6	НИЗАК: представља "малу вјероватноћу" појаве корупције или других облика нарушавања интегритета у овом процесу, са "веома малим" утицајем, због постојања мјера контроле.	Пратити да се не десе промјене, те испитати могућност да се пријетње од настанка ризика не претворе у шансе.
15-49	СРЕДЊИ: представља "средњу вјероватноћу" појаве корупције или других облика нарушавања интегритета са "умјереним" утицајем. Појава корупције или других облика нарушавања интегритета у овом процесу је могућа, али се мјерама контроле управља тим ризиком.	Поступати опрезно и при том обезбједити примјену одговарајућих и дјелотворних мјера контроле.
50-100	ВИСОК: значи "скоро извјесну" појаву корупције или других облика нарушавања интегритета са "веома великим" утицајем. Корупција или други облици нарушавања интегритета су већ присутни у овом процесу или је врло вјероватно да ће се појавити.	Потребно обезбједити висок ниво контроле, надзора и подршке.

Рангирањем ризика процјењују се значајни и мање значајни ризици, како би Радна група на основу тога могла предложити приоритете и адекватне мјере за смањење и уклањање ризика у Плану интегритета.

Идентификација и процјена ризика се врши према областима ризика које су утврђене Правилима за израду, увођење и спровођење планова интегритета у Републици Српској, а

које се односе на најзначајније надлежности Градске управе, које су у односу на пословне процесе који се проводе у њима оцијењене као ризичне.

Планом интегритета обухваћене су опште и посебне области.

Опште области у којима су идентификовани и процијењени ризици су:

- руковођење и управљање институцијом (ризичи који се могу јавити на нивоу високог, средњег и нижег менаџмента у процесу примјене и провођења процедура одлучивања, делегирања овлашћења, коришћења дискреционих овлашћења, провођења надзорних и контролних механизма, креирања политике развоја и управљања институцијом итд.),
- кадровска политика (ризичи који могу постојати у процесу планирања запошљавања, провођењу процедуре запошљавања, извјештавање и контрола рада запослених),
- планирање и управљање финансијама (ризичи који могу настати у процесу планирања буџета, планирања јавних набавки, провођење јавних набавки, израде и закључивања уговора, праћење провођења уговора, финансијско извјештавање, финансијско управљање и контроле, извршавање буџета итд.),
- чување и безбједност података и докумената (ризичи који могу постојати у процесу физичке безбједности документације, контролу приступа службеним просторијама и документацији, адекватне мјере надзора, информациону безбједност, евиденцију и контролу приступа информационим системима, чување дигиталних форми податка и сл.),
- етично и професионално понашање запослених (ризичи сукоба интереса у обављању послова, забрану пријема поклона, могуће злоупотребе службених дужности, несавјестан рад, додатни рад запослених, заштиту запослених који пријављују корупцију или друге неправилности, обраду пријава корупције и других неправилности, спољни утицај на рад запослених и сл.).

Посебне области су оне које су у вези са најзначајнијим надлежностима организације и најизложеније су ризицима за настанак корупције и других неправилности, а идентификација и оцјена ризика је препуштена самој организацији. Посебне области за које је Радна група идентификовала ризике су: комуникација са заинтересованим странама, управљање имовином, инспекцијски послови, издавање дозвола за грађење и провођење процедура за избор и именовање на одређене позиције.

3.3. Фаза предлагања мјера за побољшање интегритета

За идентификоване и процијењене ризике Радна група је на састанку одржаном дана 23.12.2022. године дефинисала мјере побољшања, које су правне и практичне природе, а усмјерене су на спречавање, отклањање или умањење ризика и њихових посљедица. Предложене мјере су одговарајуће идентификованим ризицима, ефикасне, економичне и спроводиве. У Плану интегритета одређена су лица одговорна за спровођење дефинисаних мјера и рокови за реализацију дефинисаних мјера.

Након утврђивања мјера по идентификованим ризицима, односно коначног нацрта Плана интегритета, исти је дана 28.12.2022. године достављен Министарству правде Републике Српске на сагласност. Дана 29.12.2022. године, путем електронске поште, Министарство правде Републике Српске је доставило сагласност на нацрт документа.

Одлуком Градоначелника, број: 08-37-28/21 од 30.12.2022. године, усвојен је План интегритета Града Лакташи и разрјешена је Радна група за израду Плана интегритета.

3.4. Фаза праћења и ажурирања плана интегритета

Градоначелник Градске управе је одговоран за провођење Плана интегритета. За праћење реализације и ажурирање Плана интегритета, именован је менаџер Плана интегритета, Рјешењем Градоначелника број: 08-37-28/21 од 30.12.2022. године. Менаџер је одговоран за стално праћење и периодичне прегледе (контролу) ризика и ажурирање плана интегритета, као и за предлагање едукације, израде интерних правила и кодекса етике, подстицање интегритета и спречавања корупције, сукоба интереса и других облика пристрасног поступања запослених. Приликом именовања менаџера, водило се рачуна да то буде лице са високим степеном интегритета, стручног ауторитета и угледа, које познаје рад и организацију Градске управе, те које је својим радом показало проактивни приступ у идентификацији и рјешавању неправилности и других проблема у раду. Запослени у Градској управи дужни су менаџеру интегритета, на његов захтјев, доставити потребне податке и информације од значаја за израду и провођење Плана интегритета. Сви запослени су дужни обавијестити менаџера интегритета о свакој ситуацији, појави или радњи за које на основу разумног увјерења процјене да представља могућност за настанак и развој корупције, сукоба интереса, других облика незаконитог или неетичног поступања. Менаџер интегритета је дужан размотрити сва примљена обавјештења и предложити све потребне мјере.

4. ИЗВРШАВАЊЕ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА

Извршавање Плана интегритета обухвата реализацију мјера и активности за елиминисање односно смањење ризика, периодичну контролу ризика и ажурирање мјера за уклањање, смањивање и праћење могућих узрока и посљедица корупције, других незаконитих поступања. У Плану интегритета одређени су извршиоци и рокови за реализацију предложених мјера по идентификованим ризицима.

5. ГОДИШЊИ ИЗВЈЕШТАЈ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА

Менаџер интегритета је у обавези да свака три мјесеца извјештава руководиоца Градске управе о извршењу Плана интегритета. Запослени у Градској управи су дужни да менаџеру Плана интегритета, на њихов захтјев, доставе потребне податке и информације од значаја за провођење Плана интегритета. Сви запослени су дужни да обавијесте менаџера интегритета о свакој ситуацији, појави или радњи за које се, на основу разумног увјерења, процијени да представљају могућност за настанак и развој корупције, сукоба интереса, других облика незаконитог и неетичног поступања. Менаџер интегритета је дужан да размотри сва примљена обавјештења и да предложи потребне мјере за отклањање ризика.

6. ОБРАЗАЦ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА – РЕГИСТАР РИЗИКА И МЈЕРА ЗА УПРАВЉАЊЕ РИЗИЦИМА

РЕГИСТАР РИЗИКА				МЈЕРЕ ЗА УПРАВЉАЊЕ РИЗИЦИМА				Мјере из надлежности других институција	Статус ризика од посљедње провере
Област ризика	Опис ризика	Вјероватноћа	Посљедица	Процена	Предложене мјере	Одговорно лице	Рок за реализацију мјере		
О П И Ш Т Е О Б Л А С Т И Руководњење и управљање институцијом	Велика дискрециона овлашћења	4	8	32	Израда интерних аката који ће детаљно дефинисати начин одлучивања	Градоначелник Кабинет Градоначелника Све организационе јединице	фебруар 2025. године	-	
	Недовољна транспарентност у раду	3	5	15	Ажурирати Регистар прописа Свакодневно актурирати интернет страницу Града	Стручна служба Скупштина Кабинет Градоначелника	континуирано	-	
	Непоступање у законом предвиђеним роковима	3	9	27	Контрола непосредног руководиоца за поступање у складу са законским роковима	Службеници који обављају послове за које су дефинисани законски рокови Руководиоци организационих јединица	континуирано	-	

Недовољна информисаност приликом одлучивања	3	8	24	Мјесечни састанци градоначелника са начелницима одјељења и шефовима одјека	Начелници одјељења и шефови одјека	континуирано	-	
Недовољна транспарентност у погледу изабраних функционера и осталих лица на руководећим мјестима у предузећима и установама чији је оснивач Град	3	4	12	Извршити измјену података изабраних званичника без одлагања, чим дође до промјена	Шеф кабинета Градоначелника	континуирано	-	
Неусклађеност прописа на републичком нивоу	5	6	30	Достављати приједлоге надлежним институцијама за усклађивање законских одређби	Градоначелник Начелници одјељења Шефови одјека	Након уочавања неуслагласности или недовољне конкретности	Измјене прописа на републичком нивоу (Народна скупштина РС, Влада РС)	
Неусклађеност прописа на локалном нивоу	5	6	30	Извршити анализу и усклађивање прописа донесених на локалном нивоу	Службеници за нормативно-правне послове у свим организационим јединицама	континуирано	-	
Неадекватна контрола законитости и цијелисходности	2	9	18	Акте који настају у раду Градске управе обавезно морају парафирати службеник обрађивач, шеф	Службеници који обрађују акте Шефови одјека Начелници	континуирано	-	

	Непоштовање законских и подзаконских процедура приликом попуњавања упражњених радних мјеста					Поштовање законске и подзаконске регулативе	Градonaчелник Одјељење за општу управу	континуирано	-	
Кадровска политика	Неадекватна расподела послова између запослених	7	6	42	Расподјела послова у складу са расположивим људским ресурсима и стручности запослених кроз Правилник о организацији и систематизацији радних мјеста	Градonaчелник Руководиоци организационих јединица	континуирано	-		
	Неадекватна примјена закона и правилника о оцјењивању запослених	3	4	12	Едукација руководиоца и спровођење оцјењивања запослених	Градonaчелник Руководиоци организационих јединица	континуирано	-		
	Неадекватно наплаћивање потраживања Градске управе према корисницима	7	10	70	Периодично извјештавање о новонасталим потраживањима и покретање адекватних	Одјељење за финансије Одјек за праћење прихода	континуирано	-		