

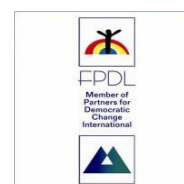


# GRAD ZABOK

## STRATEGIJA SPREČAVANJA I PREVENCIJE KORUPCIJE ZA IZABRANE AKTIVNOSTI GRADSKJE UPRAVE 2011. – 2013.

Zabok, 2010.

Pripremljeno u suradnji sa:



Ovaj pilot projekt „Gradovi bez korupcije – gradovi s budućnošću; Razumijevanje i implementacija pristupa liječenja i sprečavanja korupcije u jedinicama lokalne uprave“ realiziran je od strane CHRONOS Info, a podržan i financiran od strane Local Governance Initiative (LGI) i Partners Foundation for Local Development (FPDL)

Pripremio ekspertni tim CHRONOS Info:

Anton Florijan Barišić, voditelj projekta

Petra Padjen

Ivana Pukšec

## **Razlozi za pokretanje i realizaciju projekta**

Korupcija i u javnom i u privatnom sektoru ugrožava stabilnost i prosperitet društva. Ona potkopava povjerenje u institucije vlasti, ometa ekonomski razvoj i ravnopravno tržišno natjecanje, ugrožava vladavinu zakona, demokraciju i ljudska prava, podriiva dobro upravljanje, pravičnost i socijalnu pravdu, omogućava rast kriminala i terorizma, ugrožava stabilnost demokratskih institucija i moralnih temelja društva.

Strategija prevencije korupcije ima za cilj smanjiti mogućnosti za korupciju putem uspostavljanja i implementacije suvremenog i učinkovitog administrativnog i pravnog okvira za javni sektor. Značajan element te strategije je upravljački i organizacijski razvoj i jasno reguliranje odnosa unutar organizacija lokalne uprave, te na taj način povećanje učinkovitosti postojećih organizacijskih i institucionalnih okvira.

Javni sektor u RH, gospodarstvo i društvo u cjelini, zahtijevaju predvidljivost, pouzdanost, poštenje i integritet. Povjerenje u institucije vlasti direktno je povezano sa razinama korupcije.

Lokalna uprava Grada Zaboka sudjelovala je u razdoblju od ožujka do prosinca 2010., u međunarodnom projektu „Gradovi bez korupcije – gradovi s budućnošću“. Projekt je pokrenuo FPDL (Partners Foundation for Local Development) iz Rumunjske, a potpomaže Local Government Initiative (LGI) iz Mađarske, kako bi se u zemljama jugoistočne Europe promovirao inovativan, praktičan pristup liječenju i sprečavanju korupcije u lokalnim upravama i zajednicama.

Projekt je u Hrvatskoj provodio CHRONOS Info, konzultantska kuća sa velikim i dugotrajnim iskustvom na projektima iz područja reforme i razvoja javne administracije i razvoja zajednice, sa ciljem podrške razvoju učinkovitih lokalnih uprava, kojima građani vjeruju i koje cijene. CHRONOS Info već niz godina uspješno sudjeluje u projektima razvoja programa prevencije korupcije u javnom i poslovnom sektoru, edukaciji trenera i konzultanata za rad sa lokalnim upravama i organizacijama civilnog sektora, u stvaranju mreže praktičara antikoruptione čija je zadaća podizanje svijesti o štetnosti korupcije i stvaranje uvjeta za njenu prevenciju.

Program aktivnosti „Gradovi bez korupcije – gradovi s budućnošću“ trajao je od početka 2008. istovremeno u devet zemalja (Albaniji, Armeniji, Bugarskoj, Hrvatskoj, Moldaviji, Makedoniji, Rumunjskoj, Srbiji i Slovačkoj), u okviru regionalnog programa „Radimo zajedno“, potpomognutim od LGI (Local Government Initiative of the Open Society Institute), UN-HABITAT i drugih međunarodnih organizacija.

## UVOD

Strateški plan prevencije korupcije u lokalnoj upravi u gradu Zaboku predstavlja ključni rezultat projekta „Gradovi bez korupcije – gradovi s budućnošću; Razumijevanje i implementacija pristupa liječenja i sprečavanja korupcije u jedinicama lokalne uprave“.

Ključni domaći akteri bili su stručnjaci konzultantske tvrtke CHRONOS Info iz Zagreba te dužnosnici i zaposlenici Gradske uprave Grada Zaboka.

Strateški plan prevencije korupcije zasniva se na kritičkoj, obuhvatnoj i detaljnoj analizi aktivnosti svih odjela Gradske uprave te u skladu s tim načinjenoj analizi mogućih pojava koruptivnih radnji urađenoj na 4 radionice tijekom 2010. godine. Na 5toj radionici pripremljeni su elementi i definirana strategija prevencije korupcije za zadane aktivnosti gradske uprave skupa sa planom aktivnosti za razdoblje 2011. – 2013. godine.

Na temelju analize radnih postupaka izabrane su tri, na moguću korupciju najosjetljivije aktivnosti te su korištenjem odgovarajućih alata identificirani problemi i njihovi uzroci koji bi mogli dovesti do pojave koruptivnih aktivnosti.

Strateški plan kao svojevrsan most sadašnjeg stanja, utvrđenog analizom, i željenog budućeg stanja, odražava se u vidu vizije razvoja, postavljene u horizont 2020. godine, strateških i operativnih ciljeva te niza pojedinačnih, međusobno usklađenih aktivnosti, koje vode postizanju definiranih ciljeva i ostvarivanju planirane vizije.

**U središtu vizije razvoja je moderna lokalna uprava, koju građani doživljavaju podjednako kao svoje pravo i svoju obavezu da odgovorno i proaktivno upravljaju lokalnim razvojem i poslovima, na principima Europske povelje o lokalnoj samoupravi, ostvarujući novu kvalitetu života.**

Do takve lokalne uprave u kontekstu ovoga pilot projekta prevencije korupcije vodi nekoliko najvažnijih, strateških orijentacija, definiranih u vidu strateških ciljeva, koji se odnose na prepoznavanje načina i mogućnosti prevencije korupcije unutar skupa izabranih aktivnosti.

Svaki od ovih ciljeva razrađen je u više operativnih ciljeva, koji su specificirani, vremenski određeni i definirani tako da se napredak u njihovom ostvarivanju može mjeriti. Za svaki od strateških i operativnih ciljeva eksplicitno je prikazana veza sa problemima identificiranim tijekom analize stanja, čime je ostvarena visoka razina konzistentnosti između dvije projektne faze, analize stanja i razvoja strategije za uvođenje promjena.

Posebnu vrijednost predstavlja činjenica da je ovaj strateški dokument u potpunosti timski rezultat, proizvod intenzivnog timskog rada stručnjaka iz CHRONOS Info i zaposlenih u Gradskoj upravi, u kojemu su svi sudionici uložili maksimalne napore, znanja i vještine, spajajući znanja o funkcioniranju i zadacima lokalne uprave i samouprave sa stručnim znanjima profesionalnih konzultanata, ostvarujući izuzetan sinergijski efekt.

Stručni i kreativni dio posla na pripremi Strategije završen je u predviđenim rokovima i vrlo uspješno.

## **Strateški plan prevencije korupcije**

U okviru programa „Gradovi bez korupcije – gradovi s budućnošću“ lokalna uprava Grada Zaboka je uz podršku i vođenje stručnjaka i facilitatora CHRONOS Info sudjelovala u realizaciji projekta „Razumijevanje i implementacija pristupa liječenja i sprečavanja korupcije u jedinicama lokalne uprave“ kako bi pripremili i izradili strateški plan prevencije korupcije kroz koji će:

- identificirati područja najosjetljivija na korupciju a koja u isto vrijeme imaju najnegativniji učinak na živote građana, budućnost i razvoj Grada i Gradske uprave, uključujući involvirane zaposlenike. (ožujak-srpanj 2010.)
- elaborirati strategije i pripremiti akcijski plan realizacije, uključujući vanjske stručnjake kao i ključne dionike, fokusirajući se na poboljšanje učinkovitosti organizacije, promoviranje transparentnosti i odgovornosti, ograničavanje diskrecije u donošenju odluka i motivaciju uključenih (kolovoz-listopad 2010.)
- elaborirati implementaciju akcijskog plana i osigurati monitoring provedbe te evaluaciju postignutih rezultata (listopad-prosinac 2010.)

**Glavni cilj ovog programa je sprečavanje moguće pojave korupcije, te povećanje povjerenja i poštovanja građana i stanovnika Zaboka, tvrtki i ulagača u kapacitet i integritet lokalne uprave i implicitno u budućnost Grada Zaboka.**

## **VIZIJA**

**Težnja grada Zaboka kao lokalne samouprave je da bude moderan i ureden grad koji maksimalno koristi svoj geografski i prometni položaj poslovnog centra u županiji, potencijale i resurse. U isto vrijeme grad koji svojim gospodarskim i drugim poslovnim subjektima, prepoznavanjem njihovih potreba te pozitivnim poslovnim okruženjem stvara pretpostavke za gospodarski i društveno-kulturni razvitak i rast.**

## **Ciljevi kojima se ostvaruje vizija**

Nakon provedene analize stanja i definiranja aktivnosti koje su najosjetljivije na korupciju, izabrane su tri, po mišljenju sudionika projekta najvažnije aktivnosti, koje u najvećoj mjeri stvaraju uvjerenje kod građana da ima elemenata za pojavu koruptivnih radnji a u isto vrijeme mogu nepovoljno utjecati na povjerenje građana u rad lokalne uprave i ugled u društvu.

1. Poboljšati transparentnost u radu Gradske uprave
2. Izgraditi i poboljšati sustav zapošljavanja i nagrađivanja zaposlenika
3. Poboljšati sustav kontrole i upravljanja ulaganjima u infrastrukturu
4. Poboljšati sustav izdavanja dozvola za korištenje gradskih resursa
5. Unaprijediti uveden sustav upravljanja kvalitetom
6. Razviti mehanizme za prevenciju zlouporabe službenog položaja

Aktivnosti identificirane kao najosjetljivije na korupciju u kontekstu ostvarenja vizije razvoja Gradske uprave su:

- A. Izdavanje licenci i dozvola
- B. Nova ulaganja i poboljšanje infrastrukture
- C. Zapošljavanje u upravnim tijelima gradske uprave i nagrađivanje

## Strateški plan

<b>Cilj 1: Poboljšati transparentnost u radu Gradske Uprave</b>	
1.1.	Osigurati jasne, potpune i konkretne informacije o radu Gradske uprave
1.2.	Sadržajno nadopunjavati internetske stranice Gradske uprave
1.3.	Educirati zaposlenike Gradske uprave o vještinama učinkovitog komuniciranja
1.4.	Redovito informirati građane preko pisanih i elektronskih medija (novine, radio...)
1.5.	Educirati zaposlenike o informiranju i komunikaciji s građanima

<b>Cilj 2: Poboljšati sustav zapošljavanja i nagrađivanja zaposlenika</b>	
2.1.	Izraditi analizu ljudskih resursa po odjelima
2.2.	Pratiti provedbu donijetog pravilnika o opisu poslova i odgovornosti zaposlenika
2.3.	Pratiti transparentnost i učinkovitost zapošljavanja – poboljšati politiku zapošljavanja
2.4.	Analizirati postojeće stanje i izraditi Plan edukacije zaposlenih
2.5.	Uspostaviti sustav nagrađivanja prema učinkovitosti i kvaliteti rada zaposlenika
2.6.	Pratiti potrebe vezane uz radne uvjete zaposlenika Gradske Uprave
2.7.	Uvesti kriterije praćenja zadovoljstva zaposlenika
2.8.	Promptno pratiti zakonsku regulativu koja se odnosi na zapošljavanje i donositi po potrebi nove provedbene akte

<b>Cilj 3: Poboljšati sustav kontrole i upravljanja ulaganjima u infrastrukturu</b>	
3.1.	Oformiti stručni i kvalificirani tim za izradu višegodišnjih planova razvoja grada
3.2.	Poboljšati mehanizme kontrole kod izgradnje infrastrukture i objekata
3.3.	Detaljno razraditi planove gradnje i uspostaviti transparentne natječajne procedure
3.4.	Uključiti mjesne odbore, koji učestvuju u fazi pripreme planova u realizaciji projekata ulaganja u novu i poboljšanje stare infrastrukture – u davanje povratnih informacija o tijeku radova, uočenim nedostacima, davanje mišljenja i prijedloga vezanih uz faze realizacije projekata i zadovoljstvo realiziranim
3.5.	Povećati kvalitetu i učinkovitost ulaganja od faze planiranja preko projektiranja do izvođenja radova
3.6.	U planu edukacije zaposlenika Gradske Uprave voditi računa o edukaciji zaposlenika odgovornih za pripremu i provedbu ulaganja
3.7.	Razviti sustav prevencije diskrecijskog i autoritarnog odlučivanja

**Cilj 4: Poboľjšati sustav izdavanja dozvola za korištenje gradskih resursa**

4.1.	Poboľjšati natječajne procedure za korištenje gradskog zemljišta i drugih gradskih resursa
4.2.	Uspostaviti sustav nadzora i kontrole korištenja izdanih dozvola i odobrenja
4.3.	Katalog postupaka nadopuniti radnom uputom za izdavanje odobrenja i dozvola
4.4.	Informirati građane i zainteresirane stranke o mogućnosti uvida u izdane dozvole i odobrenja
4.5.	Potaknuti mjesne odbore i građane da primijećeno kršenje dozvola i odobrenja prijave komunalnom redaru
4.6.	Osigurati dodatnu stručnu edukaciju za odgovorne osobe iz Gradske Uprave

**Cilj 5: Poboľjšati sustav upravljanja kvalitetom**

5.1.	Staviti u punu funkciju ISO 9001:2008 sustav upravljanja kvalitetom unutar Gradske uprave
5.2.	Organizirati edukaciju za sve zaposlenike i dužnosnike vezanu za efikasno provođenje aktivnosti definiranih procesima i procedurama sustava kvalitete
5.3.	Provoditi interni audit o provedbi elemenata sustava kvalitete i poboľjšavati sustav na način da bude transparentan i učinkovit

**Cilj 6: Razviti mehanizme za prevenciju zlouporabe službenog položaja**

6.1.	Primijeniti načelo rotacije na poslovima povezanih sa kontrolom, nadzorom i sankcioniranjem
6.3.	Voditi računa o korektnom i nepristranom odnosu između građana i stranaka s jedne strane i djelatnika i rukovodioca Gradske uprave s druge strane
6.4.	Provoditi etičke principe rada i nadzirati primjenu istih
6.5.	Provoditi transparentno i neovisno odlučivanje o pritužbama građana

# Plan aktivnosti za realizaciju strateških ciljeva







## CILJ 1. Poboľjšati transparentnost u radu gradske uprave

Aktivnost	Odgovoran	Uključen	2011	2012	2013	Indikatori uspjeha
<b>1.1. Osigurati jasne i korektne informacije o radu Gradske Uprave</b>						
1.1.1. Redovito ažurirati informacije o radu svih odjela Gradske uprave	Ured Grada	Svi odjeli Gradske uprave				Informacije o radu odjela Gradske uprave
1.1.2. Ažurirati informacije o planovima razvoja grada i okolice i trenutnom stanju u pogledu ostvarenja	Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe	Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe				Informacije o planovima razvoja grada
1.1.3. pripremiti i ažurirati informacije o gradskom proračunu i stanju gradskih financija, poreznoj politici Grada i financijskim obvezama građana	Odjel za financije	Pročelnici ostalih odjela				Informacije o gradskom proračunu
1.1.4. pripremiti i ažurirati informacije vezane za ulaganja, obnovu i izgradnju gradske infrastrukture, izdanim dozvolama, odobrenjima i sl	Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe, Upravni odjel za financije	Pročelnici odjela				Informacije vezane uz ulaganja
<b>1.2. Poboľjšati sadržaj internetske stranice Gradske Uprave</b>						
1.2.1. napraviti analizu internet stranice u kontekstu dostupnosti i korisnosti informacija, kao i analizu grafičkog rješenja	Povjerenstvo sastavljeno od zaposlenika i građana	Svi zainteresirani u Gradskoj upravi				Izrada dokumenta: Analiza internet stranice
1.2.2. dodati stranici potrebne elemente i nedostajuće funkcije	Povjerenstvo sastavljeno od zaposlenika i građana	Ured Grada i dizajner				Ažurirana internet stranica
1.2.3. postaviti i održavati stranicu	Dizajner	Ured Grada i				Ažurirana



ažurnom		internet provider						internet stranica
<b>1.3. Educirati zaposlenike Gradske Uprave o vještinama učinkovitog komuniciranja</b>								
1.3.1. analizirati potrebe za edukacijom u području komunikacija, prezentacije i informiranja	Ured Grada	Zaposlenici, pročelnici odjela						Izrađen dokument Plan edukacije
1.3.2. organizirati edukaciju za sve zaposlenike kojima je takova vrsta komunikacije potrebna	Ured Grada	Ured Grada, zaposlenici treneri						Provedene edukacije / uvjerenja
<b>1.4. Redovito informirati građane preko pisanih i elektronskih medija (novine, radio...)</b>								
1.4.1. pripremiti obavijesti i informacije prilagođene vrsti medija	Ured Grada	Svi odjeli						Katalog informacija za medije
1.4.2. u holu Gradske uprave postaviti panoje sa jasnim i jednostavnim obavijestima, postaviti ploče sa informacijama o odjelima i službenicima	Ured Grada	Svi odjeli, dizajner						Postavljeni panoi sa obavijestima
<b>1.5. Poboljšati informiranje i komunikaciju s građanima</b>								
1.5.1. educirati zaposlene o komuniciranju s javnošću	Ured Grada	Zaposlenici Gradske uprave i pročelnici						Provedena edukacija / uvjerenja

## CILJ 2. Izgraditi i poboljšati sustav zapošljavanja i nagrađivanja zaposlenika

Aktivnost	Odgovoran	Uključen	2011	2012	2013	Indikatori uspjeha
<b>2.1. Izraditi sveobuhvatnu funkcionalnu i organizacijsku analizu ljudskih resursa po odjelima</b>						
2.1.1. osnovati povjerenstvo za analizu	Ured Grada	Gradonačelnik, pročelnici				Osnovano povjerenstvo za analizu
2.1.2. analizirati i redistribuirati nove poslove i radne zadatke	Povjerenstvo za analizu	pročelnici				Dokument: analiza poslova i radnih zadataka
2.1.3. definirati odgovornosti za obavljanje novih poslova	Povjerenstvo za analizu, pročelnici odjela	zaposlenici				dokument: Definicija odgovornosti za obavljanje poslova
2.1.4. analizirati i redefinirati ciljeve i indikatore učinkovitosti za svaki odjel i radno mjesto	Povjerenstvo za analizu, pročelnici odjela	zaposlenici				dokument Analiza i definicija ciljeva i indikatora učinkovitosti
<b>2.2. Doradivati pravilnik s opisu poslova i odgovornosti zaposlenika</b>						
2.2.1. Po potrebi osnovati povjerenstvo za izradu izmjena i dopuna pravilnika	Ured Grada	Gradonačelnik, pročelnici				Osnovano povjerenstvo
2.2.2. Doradivati postojeći pravilnik s opisom novih poslova i definirati odgovornosti za obavljanje poslova i individualne indikatore uspješnosti	Povjerenstvo za izradu novog pravilnika	Zaposlenici, gradonačelnik, pročelnici				Dokument : Izmjene i dopune Pravilnika o unutarnjem redu za upravna tijela Grada Zaboka
<b>2.3. Uspostaviti sustav transparentnog i učinkovitog zapošljavanja – poboljšati politiku zapošljavanja</b>						

2.3.1.osnovati povjerenstvo za analizu trenutne situacije	Ured Grada	pročelnici							Osnovano povjerenstvo
2.3.2. analizirati postojeća pravila i procedure za zapošljavanje i predložiti odgovarajuće promjene	povjerenstvo	Gradonačelnik, pročelnici							Dokument: Pravila i procedure za zapošljavanje/Katalog radnih postupaka
2.3.3.uspostaviti mehanizam nadzora transparentnosti zapošljavanja	Ured Grada	Gradonačelnik, zaposlenici							Dokument: Pravila i procedure za zapošljavanje
<b>2.4. Analizirati postojeće stanje i izraditi Plan o edukaciji zaposlenih</b>									
2.4.1. napraviti Plan o usavršavanju u skladu s potrebama poslova i zadataka	Ured Grada	Pročelnici							Plan edukacije
2.4.2. napraviti plan edukacije za 2011.	Ured Grada, Upravni odjel za financije	Zaposlenici, pročelnici							Dokument: Plan edukacije za 2011.
2.4.3.organizirati interne i eksterne treninge i usavršavanja	Ured Grada	Zaposlenici, pročelnici							Provedena edukacija
<b>2.5. Uspostaviti sustav nagrađivanja prema učinkovitosti i kvaliteti rada zaposlenika</b>									
2.5.1 Doradivati pravilnik o nagrađivanju usuglašen s postojećim zakonskim propisima za službenike javne uprave	Ured Grada	Pročelnici							Dokument: donijet Pravilnik o materijalnim i drugim pravima službenika i namještenika u upravnim tijelima Grada Zaboka i Pravilnik o dodatku za uspješnost na radu

2.5.2. definirati indikatore uspješnosti za nagrađivanje i načine evaluacije kako bi se osigurala transparentnost	Ured Grada	Pročelnici, zaposlenici							Definirani indikatori uspješnosti u Pravilniku o dodatku za uspješnost na radu
---	------------	-------------------------	--	--	--	--	--	--	--

2.5.3. redovito primjenjivati sustav nagrađivanja i osigurati transparentnost ocjenjivanja	Ured Grada, pročelnici	zaposlenici							Analiza provedbe primjene Pravilnika o nagrađivanju
--	------------------------	-------------	--	--	--	--	--	--	---

## 2.6. Pratiti potrebe vezane uz radne uvjete zaposlenika gradske uprave

2.6.1. pratiti radne uvjete u funkcionalnom i organizacijskom smislu	Ured Grada	Gradonačelnik, pročelnici, zaposlenici							Dokument: Plan novih potreba vezanih uz radne uvjete
2.6.2. U slučaju potrebe reorganizirati smještaj zaposlenika kako bi se skratili putovi komunikacije i povećala efikasnost rada	Ured Grada, pročelnici	zaposlenici							Plan smještaja zaposlenika
2.6.3. nabaviti potrebnu opremu i obnoviti uredski namještaj	Ured Grada, Upravni odjel za financije	Gradonačelnik, pročelnici,							Nabavljena oprema prema utvrđenoj potrebi

## 2.7. Uvesti kriterije praćenja zadovoljstva zaposlenika

2.7.1. uvesti monitoring rada i ponašanja zaposlenika i definirati način provjere zadovoljstva	Ured Grada	Pročelnici, zaposlenici							Dokument: Mehanizmi monitoringa rada zaposlenika
2.7.2. po potrebi voditi zajedničke kolegije zaposlenika u cilju detektiranja problema u radu i međusobnoj komunikaciji koji	Sva upravna tijela	Pročelnici, zaposlenici							Zabilješka s kolegija sa utvrđenim

utječu na zadovoljstvo zaposlenika									zaključcima
------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------

2.8. Provedbene akte koji se odnose na zapošljavanje usklađivati sa zakonskim i podzakonskim aktima									
2.8.1. imenovati grupu za analizu postojećih akata	Gradonačelnik	Gradonačelnik, Pročelnici odjela							Dokument: Mehanizmi monitoringa rada zaposlenika
2.8.2. analizirati sve procese i procedure i ustanoviti njihovu sukladnost sa važećim zakonskim propisima	Povjerenstvo	Pročelnici, zaposlenici							Dokument: analiza postojećih procesa i procedura
2.8.3. Poboljšati sve provedbene dokumente koji se odnose na zapošljavanje i položaj zaposlenih u javnoj upravi	Povjerenstvo, Ured grada	Pročelnici							donijeti potrebne izmjene i dopune akata iz ove oblasti

### CILJ 3. Poboljšati sustav kontrole i upravljanja ulaganjima u infrastrukturu

Aktivnost	Odgovoran	Uključen	2011	2012	2013	Indikatori uspjeha
<b>3.1. Oformiti stručne i kvalificirane timove za izradu višegodišnjih planova razvoja grada</b>						
3.1.1. na temelju vizije i postojećih planova definirati stvarne razvojne potrebe grada i prioritete u razvoju infrastrukture u socijalnom, ekonomskom i društvenom kontekstu	Gradonačelnik, Upravni odjeli grada	Pročelnici, zaposlenici				Dokument: Razvojne potrebe i prioritete Grada
3.1.2. uspostaviti <i>ad hoc</i> timove za pojedine razvojne prioritete u kojima će sudjelovati i predstavnici građana	Gradonačelnik, Upravni odjeli grada	Pročelnici, vanjski stručnjaci, građani				Uspostavljeni timovi
3.1.3. osigurati javnu raspravu i dostupnost svih planova razvoja	Upravni odjeli grada	Gradska uprava, građani, mjesni odbori				Provedena javna rasprava
<b>3.2. Poboljšati mehanizme kontrole kod izgradnje infrastruktura i objekata</b>						
3.2.1. poboljšati sustav internog i eksternog nadzora pri izgradnji infrastrukturnih objekata	Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe	Zaposlenici gradske uprave, neovisni stručnjaci				Dokument: Kontrola izgradnje infrastrukture
3.2.2. uspostaviti mehanizme kontrole odgovornih osoba kako bi se spriječila mogućnost pogodovanja u bilo kojem obliku NAPOMENA: rotaciju je vrlo teško provesti budući da nemamo 2 osobe sa istim ili sličnim opisom poslova	Gradonačelnik, Pročelnik	Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe				Dokument: Kontrola izgradnje infrastrukture
3.2.3. uvesti redovno i transparentno izvješćivanje, te informiranje građana i njihovo neformalno uključivanje u praćenje radova	Ured Grada	Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe				Javna objava svih faza radova na infrastrukturnim objektima

<b>3.3. Detaljno razraditi planove gradnje i uspostaviti transparentne natječajne procedure</b>							
3.3.1. definirati i provoditi dugoročnu strategiju razvoja zajednice	Gradonačelnik	Gradska uprava, građani, NVO					Dokument: Dugoročna strategija razvoja
3.3.2. definirati i zaštititi interese grada u procesu pripreme i odobravanja ulaganja	Gradonačelnik	Ured Grada, vanjski stručnjaci, NVO					Objava dokumenta: Dugoročna strategija razvoja
3.3.3. razviti transparentne natječajne procedure u skladu sa zakonskim procedurama i osigurati neovisan nadzor nad provođenjem	Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe	Vanjski stručnjaci, izvođači, građani					Izrada i objava dokumenta: Natječajne procedure
<b>3.4. Uključiti mjesne odbore i građane u fazi pripreme planova ali i u fazi nadzora kod realizacije projekata ulaganja u novu i poboljšanje stare infrastrukture</b>							
3.4.1. poboljšati mehanizme razmjene informacija između gradskih službi i mjesnih odbora	Ured Grada	Odjeli Gradske uprave, mjesni odbori					Dokument: Razvojne potrebe i prioritete Grada
3.4.2. osigurati javnost i transparentnost u predlaganju, diskusiji i odobravanju planova za ulaganja u infrastrukturu	Ured Grada, pročelnici	Odjeli Gradske uprave, mjesni odbori, građani, NVO					Provedena javna rasprava
<b>3.5. Povećati kvalitetu i učinkovitost ulaganja od faze planiranja preko projektiranja do izvođenja radova</b>							
3.5.1. Za kapitalne investicije po ukazanoj potrebi izraditi analizu koristi i troškova Obrazloženje: nije potrebno baš za svaku investiciju izraditi analizu koristi i troškova (npr. iscrtavanje horizontalne signalizacije je naša obveza bez obzira na korist koju ona proizvede, a mislim da je i korist nemoguće izmjeriti u dosta	Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe	Gradska uprava, vanjski stručnjaci					Dokument: analiza koristi i troškova

slučajeva)								
3.5.2. uključiti primjedbe i prijedloge građana i mjesnih odbora u procesu odlučivanja	Ured Grada, Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe	Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe, građani, mjesni odbori, NVO						Provedena javna rasprava, Smanjen broj primjedbi
<b>3.6. Uspostaviti sustav edukacije zaposlenika gradske uprave koji su odgovorni za pripremu i provedbu ulaganja</b>								
3.6.1. analizirati potrebe za edukacijom	Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe,	Pročelnik, zaposlenici						Dokument: Analiza potreba edukacije za 2011.
3.6.2. napraviti plan edukacije sukladno potrebama a vezano za primjenu zakonskih procedura	Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe,	Pročelnik, zaposlenici						Dokument: Plan edukacije za 2011.
3.6.3. organizirati interne i vanjske seminare i usavršavanja	Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe	Zaposlenici, interni i vanjski treneri						Provedena edukacija / uvjerenja
<b>3.7. Razviti sustav prevencije od diskrecijskog i autoritarnog odlučivanja</b>								
3.7.1. definirati jasne i transparentne procedure odlučivanja i internog audita	Svi upravni odjeli	Zaposlenici, pročelnici						Dokument: Procedure odlučivanja i interne kontrole
3.7.2.uspostaviti nezavisne mehanizme nadzora i kontrole u svim fazama donošenja odluka	Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe	Pročelnik i zaposlenici upravnog odjela za komunalno gospodarstvo i javne potrebe						Smanjen broj primjedbi
3.7.3. osigurati transparentno	Ured Grada	Upravni odjel za						Javna objava



izvješćivanje o donesenim odlukama i njihovim efektima		komunalno gospodarstvo i javne potrebe							odluka
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------



4.2.3. Definirati sankcije za povrede u izdavanju i korištenju dozvola	Pročelnik upravnog odjela za komunalno gospodarstvo i javne potrebe	Zaposlenici odjela, pravna služba gradske uprave							Dokument: Propisi i procedure za izdavanje dozvola i odobrenja
<b>4.3. Osnovati stručno povjerenstvo za reviziju procesa izdavanja dozvola i odobrenja</b>									
4.3.1. osnovati povjerenstvo	Pročelnik upravnog odjela za komunalno gospodarstvo i javne potrebe	zaposlenici							Osnovano povjerenstvo
4.3.2. analizirati aktualne procedure i propise za izdavanje dozvola	povjerenstvo	Pravna služba gradske uprave							Dokument: Propisi i procedure za izdavanje dozvola i odobrenja
4.3.3. predložiti mjere kojima bi se osigurala transparentnost u procesu donošenja odluka i spriječilo arbitrarno odlučivanje	povjerenstvo	Pravna služba gradske uprave							Dokument: Propisi i procedure za izdavanje dozvola i odobrenja
4.3.4. sagledati mogućnost povezivanja baze podataka o dozvolama i odobrenjima sa bazama poreznih obveznika	Ured Grada, Upravni odjel za financije	Zaposlenici odjela, stručnjaci za IT,							Povezana baza podataka

<b>4.5. Omogućiti uvid u izdane dozvole i odobrenja o radu lokala u produženom radnom vremenu</b>									
4.5.1. pripremiti popis izdanih dozvola sa	Upravni odjel za	Zaposlenici odjela							Ažuriran popis









svim potrebnim informacijama	komunalno gospodarstvo i javne potrebe							izdanih dozvola i odobrenja
4.5.2. javno objaviti popise dozvola i omogućiti zainteresiranim uvid u liste i kriterije za dodjelu	Ured Grada i Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe	Pročelnici odjela						Javno objavljen Popis dozvola
4.5.3. Uključiti mjesne odbore i građane u neformalni nadzor korištenja prava iz dozvola i odobrenja	Ured Grada i Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe	Pročelnici, građani						Smanjen broj primjedbi
<b>4.6. Osigurati dodatnu stručnu edukaciju za odgovorne osobe iz Gradske Uprave</b>								
4.6.1. utvrditi potrebe za edukacijom	Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe	Pročelnik, zaposlenici						Dokument: Plan edukacije za 2011.
4.6.2. napraviti plan edukacije za 2011. god.	Pročelnik Upravnog odjela za komunalno gospodarstvo i javne potrebe	zaposlenici						Dokument: Plan edukacije za 2011.
4.6.3. organizirati internu ili vanjsku edukaciju odgovornih osoba	Upravni odjel za komunalno gospodarstvo i javne potrebe	zaposlenici Upravnog odjela za komunalno gospodarstvo i javne potrebe, vanjski stručnjaci						Provedena edukacija / Potvrda o pohađanju

## CILJ 5: Poboljšavati sustav upravljanja kvalitetom

Aktivnost	Odgovoran	Uključen	2011	2012	2013	Indikatori uspjeha
<b>5.1. Staviti u punu funkciju ISO 9001:2008 sustav upravljanja kvalitetom unutar gradske uprave</b>						
5.1.1. osnovati radnu grupu na čelu sa internim auditorom kvalitete	Ured Grada	Zaposlenici, pročelnici	■			Osnovana radna grupa
5.1.2. revidirati poslovnik kvalitete,	Povjerenstvo za kvalitetu	Gradonačelnik, pročelnici		■		Dokument: Poslovnik kvalitete
5.1.3. zadužiti odjelne povjerenike kvalitete za primjenu procesa i procedura	Povjerenstvo za kvalitetu	Gradonačelnik, pročelnici		■		Primjena procesa
5.1.4. analizirati procedure sustava kvalitete i omogućiti široku primjenu IT tehnologije i razmjenjivost baza podataka	Povjerenstvo za kvalitetu	Gradonačelnik, pročelnici			■	Pripremljena uporaba IT
<b>5.2. Organizirati edukaciju za sve zaposlenike i dužnosnike vezanu za efikasno provođenje aktivnosti definiranih procesima i procedurama sustava kvalitete</b>						
5.2.1. analizirati efekte dosadašnje primjene sustava kvalitete i odrediti potrebe za dodatnom edukacijom	Povjerenstvo za kvalitetu	Zaposlenici, pročelnici	■			Dokument: analiza potreba
5.2.2. napraviti plan edukacije za primjenu ISO 9001:2008 sustava kvalitete	Povjerenstvo, pročelnici	zaposlenici		■		Dokument: Plan edukacije
5.2.3. organizirati internu i vanjsku edukaciju za interne auditore i zaposlenike	Ured Grada	Zaposlenici, pročelnici		■	■	Provedena edukacija
<b>5.3. Provoditi redovito ankete o provedbi elemenata sustava kvalitete i poboljšavati sustav na način da bude transparentan i učinkovit</b>						
5.3.1. definirati kriterije za uspješnost sustava upravljanja kvalitetom	Povjerenstvo za kvalitetu, pročelnici	Gradonačelnik, zaposlenici	■			Definirani kriteriji
5.3.2. napraviti anketni upitnik i redovito provjeravati uspješnosti, te predlagati korekcije	Povjerenstvo za kvalitetu	Gradonačelnik, pročelnici	■	■	■	Izrađen upitnik, provedena anketa

## CILJ 6: Razviti mehanizme za prevenciju zlorabe službenog položaja

Aktivnost	Odgovoran	Uključen	2011	2012	2013	Indikatori uspjeha	
<b>6.1. Razviti sustav unutarnjih financijskih kontrola (FMC)</b>							
6.1.1. razviti procedure interne evaluacije radne uspješnosti i zadovoljstva korisnika usluga	Ured Grada i Povjerenstvo za etički kodeks	Gradonačelnik, pročelnici, zaposlenici,					Dokument: Izmjene i dopune Pravilnika o unutarnjem redu s opisom razine standardnih mjerila za klasifikaciju radnih mjesta
6.1.2 osigurati transparentnost i neovisnost evaluacije i osoba koje ju provode te je redovito provoditi	Gradonačelnik	pročelnici, zaposlenici,					Dokument: Pravilnik o unutarnjem redu
6.1.3 uvrstiti etično postupanje u kriterije za nagrađivanje	Ured Grada	Gradonačelnik, pročelnici, zaposlenici,					Dokumenti: dopune Pravilnika o dodatku za uspješnost na radu
<b>6.2. Primijeniti načelo redovite kontrole na poslovima povezanih sa kontrolom, nadzorom i sankcioniranjem</b>							
6.2.1. uspostaviti redovitu kontrolu zaposlenika koji imaju ovlasti odlučivanja	Pročelnici odjela Gradske uprave	Gradonačelnik, pročelnici, zaposlenici					Dokument : Opis poslova, odgovornosti
<b>6.3. Smanjiti izravni kontakt između građana i osoba unutar gradske uprave koje donose odluke</b>							

6.3.1. razviti procedure i definirati poslove na način da korisnici i pružatelji usluga nemaju izravan kontakt	Pročelnici odjela Gradske uprave, Povjerenstvo za etički kodeks	Gradonačelnik, pročelnici, zaposlenici							Dokument : Opis poslova, odgovornosti
6.3.2. odvojiti pripremu dokumenata od donošenja odluka i učiniti da donositelji odluka nisu poznati korisnicima usluga	Povjerenstvo za etički kodeks	pročelnici, zaposlenici							Dokument : Opis poslova, odgovornosti
<b>6.4. Uvesti etičke principe rada i nadzirati primjenu istih</b>									
6.4.1. definirati radne procedure na način da uključuju etičke principe, omogućuju izravni nadzor procesa rada od strane nadređenih i Gradonačelnika	Etičko povjerenstvo, Ured Grada	pročelnici, zaposlenici							Dokument : Opis poslova, odgovornosti i indikatora uspješnosti
6.4.2. poboljšati interna pravila rada sa jasnim definiranjem izravnog i potencijalnog konflikta interesa	Etičko povjerenstvo, Ured Grada	pročelnici, zaposlenici							Dokument : Opis poslova, odgovornosti i indikatora uspješnosti
6.4.3. uvesti mehanizme kontrole koji će povećati transparentnost rada gradske uprave u cjelini	Etičko povjerenstvo, Gradonačelnik	pročelnici, zaposlenici							Dokument : Opis poslova, odgovornosti i indikatora uspješnosti
<b>6.5. Omogućiti transparentno i neovisno odlučivanje o pritužbama građana</b>									
6.5.1. osnovati povjerenstvo za odlučivanje o pritužbama, prijedlozima i primjedbama koje će biti neovisno i u kojem će sudjelovati građani i NVO	Gradonačelnik	Gradonačelnik, Svi upravni odjeli							Osnovano povjerenstvo
6.5.2 objavljivati odluke povjerenstva i informirati građane kako bi se osigurala transparentnost rada	Ured Grada	Ured Grada							Objavljene odluke Povjerenstva

Sastavni dio strateškog plana prevencije moguće pojave korupcije u lokalnoj upravi Grada Zaboka predstavlja i analiza podupirućih i ograničavajućih sila koje bi se mogle pojaviti i imati utjecaj na kvalitetu, brzinu i opseg ostvarivanja strategije.

<b>Podupiruće sile prevencije korupcije</b>	<b>Ograničavajuće sile prevencije korupcije - sile koje bi u budućnosti mogle utjecati na razvoj korupcije</b>
<b>Ulaganja u infrastrukturu</b>	
Mjesni odbori	Politički interesi
Građani	Nedostatak kvalitetnih planskih dokumenata
Udruge civilnog društva	Nedostatna financijska sredstva za realizaciju planova
Mediji	Nedostatak stručnih kadrova na tržištu rada (izvođači radova)
Transparentnost u donošenju i provođenju odluka	Nezadovoljavajuća koordinacija i organizacija rada
Objava planova ulaganja, dogovorenih investicija i informiranje građana o tijeku realizacije	Službe i institucije izvan gradske nadležnosti a sa utjecajem na procese pripreme i donošenja odluka
Resursi –financijski, kadrovski, tehnički	Nerazumijevanje stvarnih potreba i mogućnosti
Institucionalna i politička podrška	građani nisu svjesni svojih stvarnih prava i mogućnosti da utječu na promjene
<b>Izdavanje dozvola i odobrenja</b>	
Gradonačelnik	Korisnici usluga zbog privatnih interesa
Građani – korisnici usluga	Nedostatan nadzor i kontrola korištenja izdanih dozvola i odobrenja
Planovi korištenja gradskih prostora i imovine	Nadzorne službe izvan utjecaja gradske uprave
Transparentnost u donošenju i provođenju odluka	Nedostatak stručnih kadrova na tržištu rada
Uvođenje besplatnog telefona za informiranje, pritužbe i pohvale	Nezadovoljavajuća koordinacija i organizacija rada,
Upravljačke sposobnosti vodstva Gradske uprave	Dugotrajni procesi odlučivanja i donošenja dokumenata
<b>Politika zapošljavanja</b>	
Gradonačelnik i Gradsko vijeće	Nedostatak svijesti o potrebi usavršavanja
Organizacija Gradske uprave	Nedostatni okviri za kontinuirano usavršavanje zaposlenika
Jasne i transparentne procedure	Nedostatak odgovarajućih kadrova na tržištu rada i politički interesi
Suradnja s građanima – zadovoljavanje potreba za kvalitetnim i pravovremenim uslugama	Nedostatak financijskih sredstava
Akumulirano prethodno znanje i vještine	Rigidan zakonski okvir i podzakonska regulativa
Spremnost na promjene	Otpor prema promjenama
Osobna promocija	Nedostatak povjerenja



## **Transparentnost rada i ugled Gradske uprave**

Radi povećanja transparentnosti Gradske uprave potrebno je kontinuirano djelovati u slijedeća u tri područja:

- 1. transparentnost odjela Gradske uprave prema ostalim odjelima,**
  - A. Bolja razmjena informacija, zajedničke analize
  - B. Više odgovornosti pri finaliziranju dokumenata javne nabave
  - C. Interne procedure, pojednostaviti procedure, neke ukinuti
- 2. transparentnost odjela Gradske uprave prema građanima**
  - A. Informiranje građana prikladnim rječnikom, obavještanje poreznih obveznika o promjenama
  - B. Poštovanje, tolerancija, pridobiti povjerenje, suosjećanje
  - C. Pojednostavljene procedure, skratiti vrijeme putovanja dokumenta (čekanje odgovora)
- 3. transparentnost rada i djelovanja odjela Gradske uprave**
  - A. Usredotočena komunikacija, podržavanje kolega, suradnja
  - B. Savjetovanje, periodični sastanci, sastanci čitavog osoblja
  - C. Političari se ne bi trebali uplitati
  - D. Pojednostavljene procedure

Da bi se poboljšala slika Gradske uprave povećalo povjerenje građana, potrebno je istu njegovati i poboljšavati karakteristike Gradske uprave kakve građani traže

1. Transparentnost / transparentnost usluga
2. Povećanje osobne odgovornosti, dobro obavljanje vlastitog posla
3. Rješavanje zahtjeva građana na brz način
4. Disciplina, ozbiljnost, točnost, red
5. Povećanje profesionalnosti, poboljšanje kompetencija i promoviranje temeljeno na izvedbi
6. Uljudeno ponašanje, bolja komunikacija
7. Poboljšanje kvalitete usluge, kvalitete života
8. Vođenje javnih ulaganja transparentno, fer i transparentna javna nabava
9. Spriječiti mogućnost pojave korupcije
10. Rasporediti troškove odgovorno, manje trošiti
11. Sankcioniranje ponovljenih grešaka i sankcioniranje propusta
12. Organizirati sastanke sa građanima, predstaviti javna ulaganja, saznati njihove probleme
13. Motivirati i nagraditi rad zaposlenika Gradske uprave
14. Otvorenost prema novim idejama
15. Rješavanje problema građana u kratkom roku
16. Poštivanje zakonskih i podzakonskih akata i procedura