


BOSNA I HERCEGOVINA		БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА
VIJEĆE MINISTARA		САВЈЕТ МИНИСТАРА
URED KOORDINATORA ZA REFORMU JAVNE UPRAVE		КАНЦЕЛАРИЈА КООРДИНАТОРА ЗА РЕФОРМУ ЈАВНЕ УПРАВЕ

ГОДИШЊИ ИЗВЈЕШТАЈ

О НАПРЕТКУ

(ПРАЋЕЊЕ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ АКЦИОНОГ ПЛАНА 1
СТРАТЕГИЈЕ РЕФОРМЕ ЈАВНЕ УПРАВЕ У БИХ)

**КАНЦЕЛАРИЈЕ КООРДИНАТОРА ЗА РЕФОРМУ ЈАВНЕ
УПРАВЕ**

ЗА ПЕРИОД ОД 1. ЈАНУАРА ДО 31. ДЕЦЕМБРА 2007. ГОДИНЕ

ФЕБРУАР 2008

САДРЖАЈ

1	Увод	4
2	УКУПАН ПРЕГЛЕД АКТИВНОСТИ У ТОКУ ПЕРИОДА ИЗВЈЕШТАВАЊА	6
2.1	УКУПАН ПРЕГЛЕД АКТИВНОСТИ У ТОКУ ПЕРИОДА ИЗВЈЕШТАВАЊА ПО РЕФОРМСКИМ ОБЛАСТИМА (РЕАЛИЗАЦИЈА АКЦИОНОГ ПЛАНА 1 СТРАТЕГИЈЕ РЈУ у БиХ).....	11
2.1.1	ИЗРАДА ПОЛИТИКА И КООРДИНАЦИОНИ КАПАЦИТЕТИ	11
2.1.2	ЈАВНЕ ФИНАНСИЈЕ	14
2.1.3	УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ ПОТЕНЦИЈАЛИМА	17
2.1.4	УПРАВНИ ПОСТУПАК	25
2.1.5	ИНСТИТУЦИОНАЛНА КОМУНИКАЦИЈА.....	28
2.1.6	ИНФОРМАЦИОНЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ	31
2.2	ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА АКЦИОНОГ ПЛАНА 1	33
2.3	ПРЕПОРУКЕ ЗА ДАЉЕ КОРАКЕ	36
3	АНЕКС – М&Е ТАБЕЛА РЕАЛИЗАЦИЈЕ МЈЕРА ИЗ АП1 СТРАТЕГИЈЕ РЈУ.....	38
3.1	АНЕКС – ИЗРАДА ПОЛИТИКА И КООРДИНАЦИОНИ КАПАЦИТЕТИ	39
3.2	АНЕКС – ЈАВНЕ ФИНАНСИЈЕ	40
3.3	АНЕКС – УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ ПОТЕНЦИЈАЛИМА	41
3.4	АНЕКС – УПРАВНИ ПОСТУПАК	42
3.5	АНЕКС – ИНСТИТУЦИОНАЛНА КОМУНИКАЦИЈА.....	43
3.6	АНЕКС – ИНФОРМАЦИОНЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ	44

Скраћенице

АДС/У	Агенција за државну службу/управу
АП1	Акциони план 1
БД БиХ	Брчко дистрикт Босне и Херцеговине
БиХ	Босна и Херцеговина
ДЕП	Дирекција за економско планирање
DFID	Одјељење за међународни развој Владе Уједињеног Краљевства
ECD	Делегација Европске комисије
ECDL	Европски рачунарски сертификат
ЕУ	Европска унија
ФБиХ	Федерација Босне и Херцеговине
HRMIS	Пројекат успостављања информационог система за управљање људским потенцијалима
IPA	Предприступни инструмент помоћи
ММФ	Међународни монетарни фонд
NSG (UK)	Национална школа за управу Уједињеног Краљевства
OMA	Одјељење за макроекономску анализу
PIFC	Јавна интерна финансијска контрола
PJU	Реформа јавне управе
РС	Република Српска
SEPARB	Пројекат подршке реформи јавне управе у БиХ на нивоу државе и ентитета
SIGMA	Подршка развоју управе и менаџмента
TEMPUS	Програм међународне сарадње у подручју високог образовања и регионалне сарадње
UNDP	Развојни програм Уједињених нација
USAID	Агенција за међународни развој Сједињених Америчких Држава

1 Увод

Према годишњем програму рада Савјета министара БиХ за 2007. годину, Канцеларија координатора за реформу јавне управе (у даљем тексту Канцеларија координатора) обавезала се Савјету министара БиХ достављати редовне извјештаје о напретку у имплементацији Стратегије реформе јавне управе и донаторској активности, као и мониторингу и евалуацији, квартално и годишње, у складу са Стратегијом реформе јавне управе у БиХ. Извјештаји требају омогућити одговарајући и редован проток информација о предузетим активностима према Савјету министара БиХ.

Период извјештавања, који је наведен у заглављу овог документа, укључује календарску 2007. годину. С обзиром да до сада нису рађени периодични извјештаји о напретку у имплементацији Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у БиХ, информације садржане у документу и мониторинг табели из анекса, укључују и податке о појединим активностима које су реализоване у периоду након усвајања Стратегије реформе јавне управе и Акционог плана 1 (АП1) за њено спровођење (претежно из друге половине 2006. године), а које су релевантне за садржај реформских мјера утврђених кроз АП1.

У току децембра 2007. године, отпочеле су активности на прикупљању информација за израду првог **Годишњег мониторинг извјештаја о прогресу имплементације Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у БиХ** (извјештај о мониторингу и евалуацији). У задњем кварталу 2007. године, Канцеларија координатора је припремила формат извјештаја за ентитетске координаторе и координатора Брчко дистрикта БиХ, који им је презентован почетком децембра 2007. године, након чега су замољени да у датом року доставе своје извјештаје Канцеларији координатора. Ови извјештаји Канцеларији координатора служе као основа за припрему кварталних и годишњих извјештаја о мониторингу (праћењу реализације) мјера из Акционог плана 1 Стратегије РЈУ, а у наредном периоду и евалуацији. Координатори за поједине реформске области из Акционог плана 1 из Канцеларије координатора предузели су активности на осигурању информација о прогресу имплементације АП 1 са нивоа институција БиХ, те других појединачних институција - носилаца имплементационих активности. Као додатни извори података послужили су и прегледи усвојених прописа (закона и подзаконских аката), подаци о реализованим активностима у оквиру комплетираних и текућих донаторских пројеката (које су директно или дијелом комплементарне са садржајем реформских мјера АП1), те подаци о активностима усмјереним на спровођење АП1 које је Канцеларија координатора иницирала или у њима учествовала. У току децембра 2007. и јануара 2008. године обављено је прикупљање документације и уношење података у „Мониторинг табелу“ (која се налази у анексу овог извјештаја). На основу расположивих и доступних података, Канцеларија координатора сада има увид у укупан степен реализације мјера из Акционог плана 1 Стратегије РЈУ за 2007. годину, те је у могућности да покрене одређене активности везане за побољшање сарадње и координације са свим учесницима у процесу реформе јавне управе, промјену рокова наведених у АП 1 и др.

Овај извјештај детаљно приказује укупан степен имплементације мјера из Акционог плана 1 Стратегије РЈУ (у процентима) у 2007. години, за сваку од шест реформских области појединачно (на државном, ентитетским и Брчко дистрикт нивоу), а у посебном анексу уз извјештај приказан је детаљан степен имплементације по појединачним мјерама за сваку од шест реформских области са релевантним коментарима.

Напомена:

У појединачним извјештајима о напретку (достављеним од ентитетских координатора и Координатора Брчко дистрикта БиХ), који су кориштени као један од основних извора података, у одређеним случајевима **пропуштено је навођење документационе основе** (која служи за верификацију спроведних активности и навода из извјештаја) или су достављене информације које нису од значаја за имплементацију одређене мјере. Гдје је то било могуће, извршене су додатне провјере извора података у циљу добијања

објективне потврде имплементираних мјера и, зависно од расположивих информација, утврђена је процјена степена имплементације у процентуалном износу ($1/4$, $1/3$ или $1/2$) од **примарно утврђене вриједности индикатора прогреса** (вриједности које су утврђене за мјеру као цјелину). За случајеве гдје је изворном формулацијом мјере из АП1 недвосмислено наведено да се треба реализовати као „заједничка активност“ или производ резултата рада радне групе која укључује представнике свих нивоа власти, индивидуални прогрес (резултат који је евентуално приказан кроз појединачне извјештаје) није квантификован.

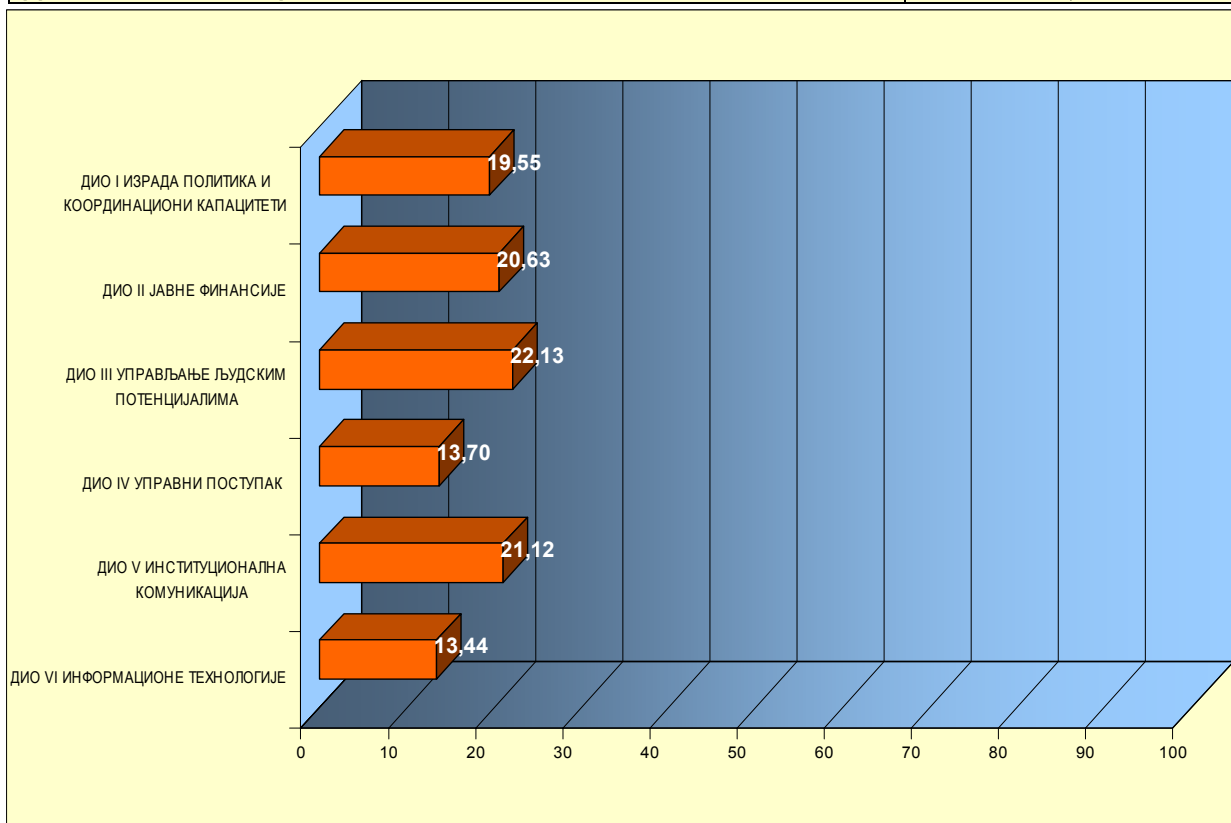
2 Укупан преглед активности у току периода извјештавања

Укупна имплементација Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у БиХ до краја 2007. године износи **18,43%**.

У табели испод приказан је збирни напредак у имплементацији Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у БиХ, за све нивое власти заједно (БиХ, ФБиХ, РС и БД БиХ).

Табела 1: Укупна имплементација Акционог плана 1 Стратегије РЈУ у БиХ по реформским областима

АКЦИОНИ ПЛАН 1 СТРАТЕГИЈЕ РЕФОРМЕ ЈАВНЕ УПРАВЕ У БИХ	Имплементирано
ДИО I ИЗРАДА ПОЛИТИКА И КООРДИНАЦИОНИ КАПАЦИТЕТИ	19,55
ДИО II ЈАВНЕ ФИНАНСИЈЕ	20,63
ДИО III УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ ПОТЕНЦИЈАЛИМА	22,13
ДИО IV УПРАВНИ ПОСТУПАК	13,70
ДИО V ИНСТИТУЦИОНАЛНА КОМУНИКАЦИЈА	21,12
ДИО VI ИНФОРМАЦИОНЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ	13,44



*Детаљан опис имплементираних мјера са коментарима налази се у мониторинг табели у Анексу овог извјештаја.

Сљедеће табеле приказују достигнути ниво имплементације на државном, ентитетским и Брчко дистрикт нивоима власти у БиХ до краја 2007. године.

Табела 2: Укупна имплементација АП1 Стратегије РЈУ у БиХ по реформским областима – државни ниво

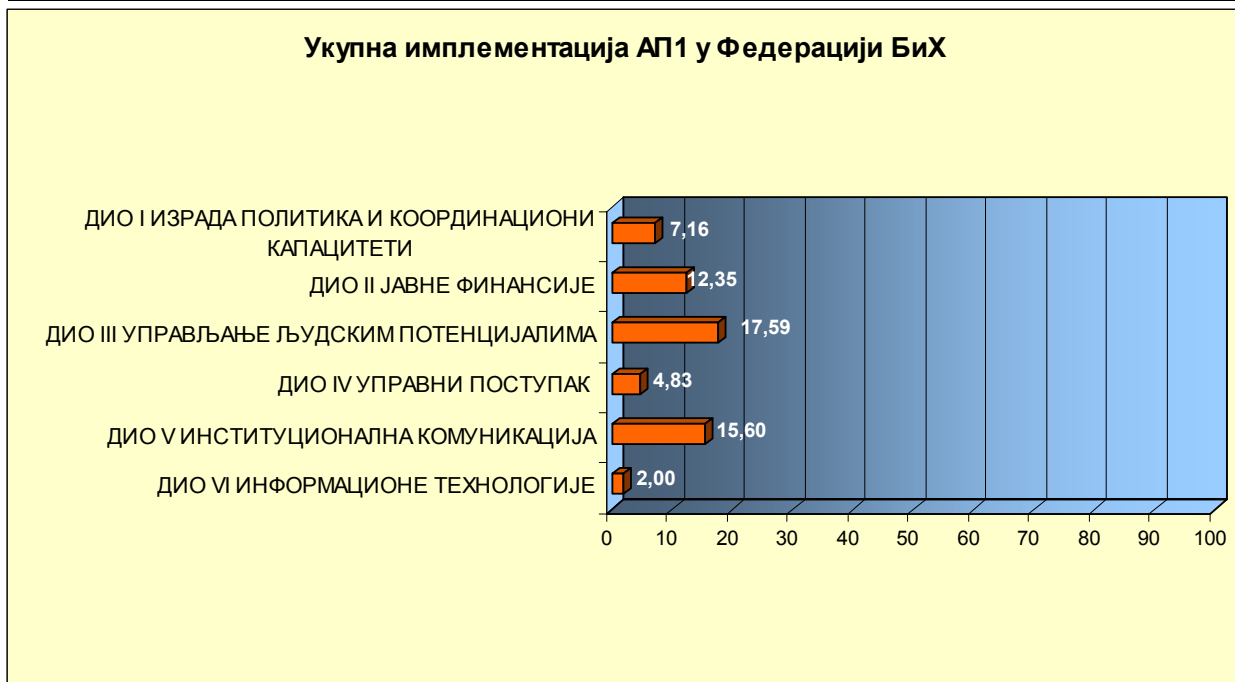
БиХ ниво	Имплементирано
ДИО I ИЗРАДА ПОЛИТИКА И КООРДИНАЦИОНИ КАПАЦИТЕТИ	23,80
ДИО II ЈАВНЕ ФИНАНСИЈЕ	22,36
ДИО III УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ ПОТЕНЦИЈАЛИМА	16,82
ДИО IV УПРАВНИ ПОСТУПАК	7,55
ДИО V ИНСТИТУЦИОНАЛНА КОМУНИКАЦИЈА	24,86
ДИО VI ИНФОРМАЦИОНЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ	3,59



*Детаљан опис имплементираних мјера са коментарима налази се у мониторинг табели у Анексу овог извјештаја.

Табела 3: Укупна имплементација АП1 Стратегије РЈУ у БиХ по реформским областима – ФБиХ ниво

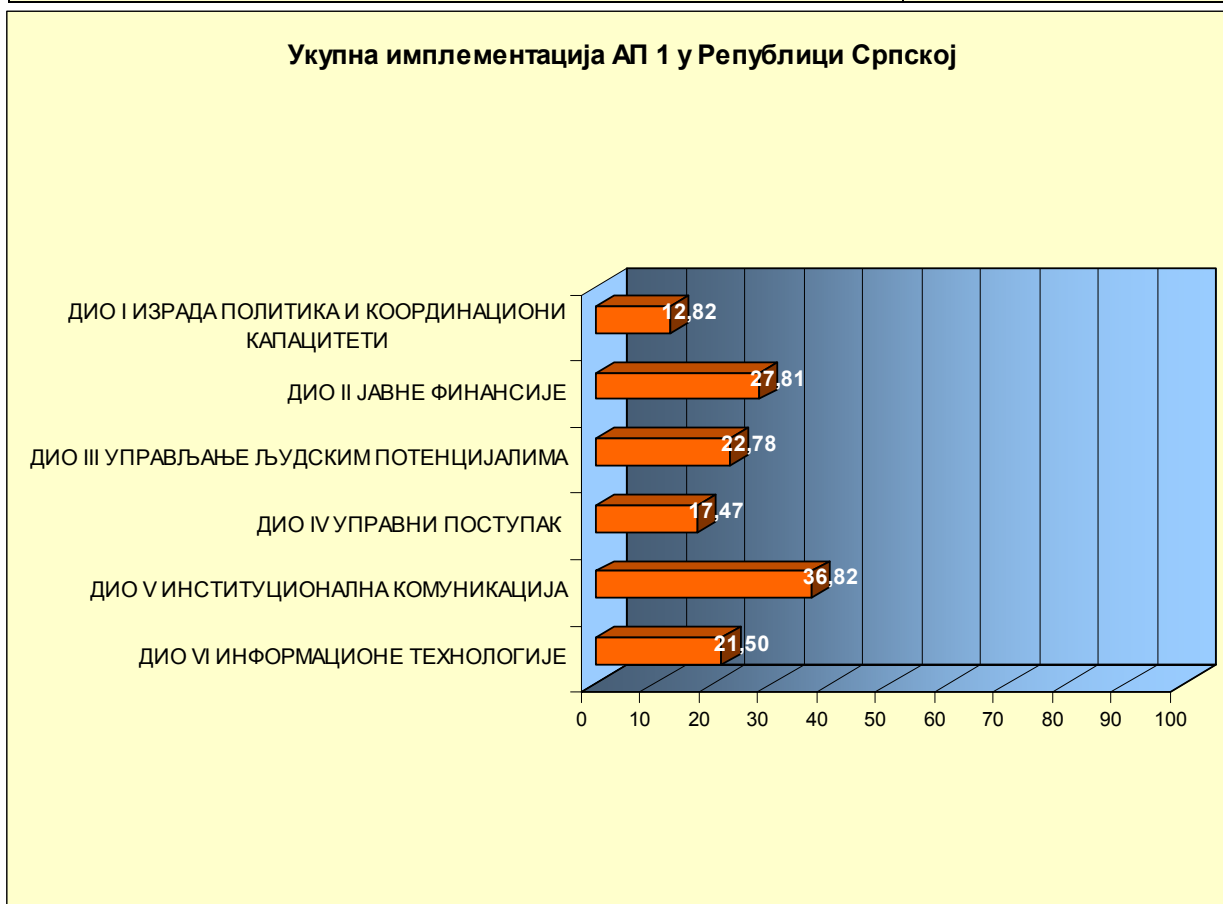
ФБиХ ниво	Имплементирано
ДИО I ИЗРАДА ПОЛИТИКА И КООРДИНАЦИОНИ КАПАЦИТЕТИ	7,16
ДИО II ЈАВНЕ ФИНАНСИЈЕ	12,35
ДИО III УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ ПОТЕНЦИЈАЛИМА	17,59
ДИО IV УПРАВНИ ПОСТУПАК	4,83
ДИО V ИНСТИТУЦИОНАЛНА КОМУНИКАЦИЈА	15,60
ДИО VI ИНФОРМАЦИОНЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ	2,00



*Детаљан опис имплементираних мјера са коментарима налази се у мониторинг табели у Анексу овог извјештаја.

Табела 4: Укупна имплементација АП1 Стратегије РЈУ у БиХ по реформским областима – РС ниво

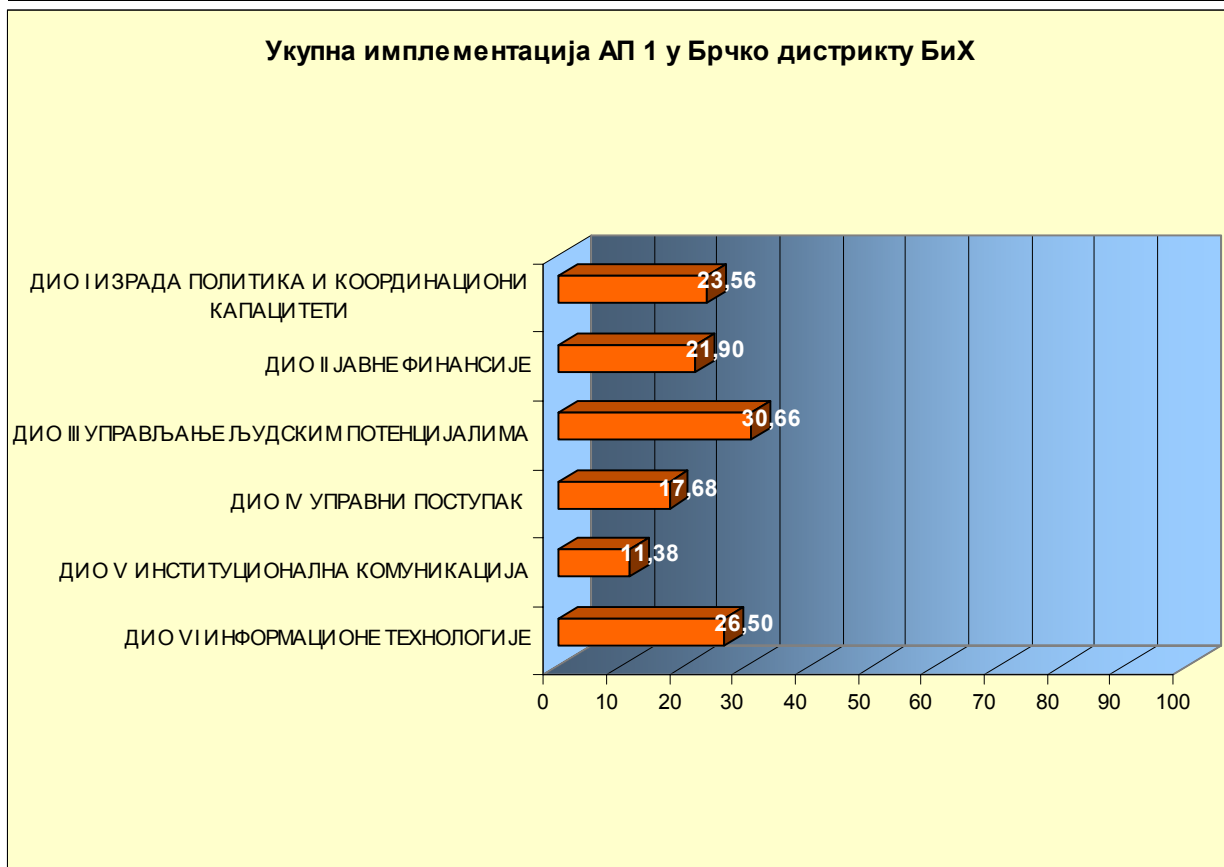
РС ниво	Имплементирано
ДИО I ИЗРАДА ПОЛИТИКА И КООРДИНАЦИОНИ КАПАЦИТЕТИ	12,82
ДИО II ЈАВНЕ ФИНАНСИЈЕ	27,81
ДИО III УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ ПОТЕНЦИЈАЛИМА	22,78
ДИО IV УПРАВНИ ПОСТУПАК	17,47
ДИО V ИНСТИТУЦИОНАЛНА КОМУНИКАЦИЈА	36,82
ДИО VI ИНФОРМАЦИОНЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ	21,50



*Детаљан опис имплементираних мјера са коментарима налази се у мониторинг табели у Анексу овог извјештаја.

Табела 5: Укупна имплементација АП1 Стратегије РЈУ у БиХ по реформским областима – Брчко дистрикт БиХ

БД БиХ ниво	Implementirano
ДИО I ИЗРАДА ПОЛИТИКА И КООРДИНАЦИОНИ КАПАЦИТЕТИ	23,56
ДИО II ЈАВНЕ ФИНАНСИЈЕ	21,90
ДИО III УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ ПОТЕНЦИЈАЛИМА	30,66
ДИО IV УПРАВНИ ПОСТУПАК	17,68
ДИО V ИНСТИТУЦИОНАЛНА КОМУНИКАЦИЈА	11,38
ДИО VI ИНФОРМАЦИОНЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ	26,50



*Детаљан опис имплементираних мјера са коментарима налази се у мониторинг табели у Анексу овог извјештаја.

2.1 Укупан преглед активности у току периода извјештавања по реформским областима (реализација Акционог плана 1 Стратегије РЈУ у БиХ)

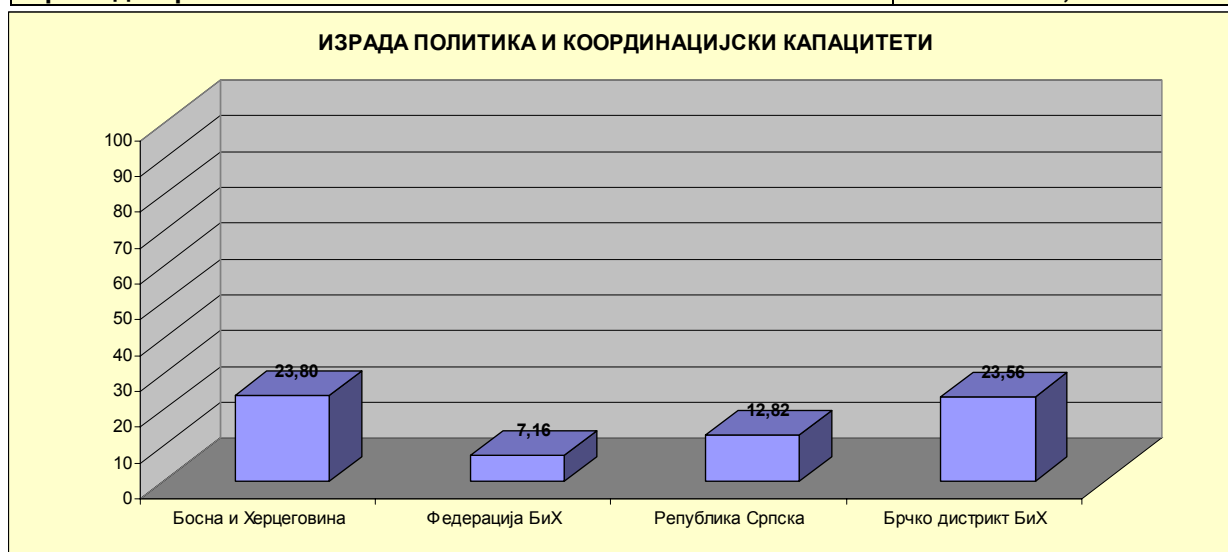
2.1.1 Израда политика и координациони капацитети

У извјештајном периоду имплементација Акционог плана 1 у области Израде политика и развоја координационих капацитета на државном, ентитетским и нивоу Брчко дистрикта БиХ износи **19,55%**. До краја 2007. године окончана су два Twinning пројекта: Twinning light са Канцеларијом за законодавство и Twinning са Генералним секретаријатом Савјета министара БиХ.

У табели испод приказан је укупан напредак у имплементацији Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у БиХ за реформску област Израда политика и координацијски капацитети.

Табела 6: имплементација АП1 Стратегије РЈУ у БиХ – реформска област Израда политика и координацијски капацитети

ИЗРАДА ПОЛИТИКА И КООРДИНАЦИОНИ КАПАЦИТЕТИ	Имплементирано
Босна и Херцеговина	23,80
Федерација БиХ	7,16
Република Српска	12,82
Брчко дистрикт БиХ	23,56



Twinning light за Канцеларију за законодавство завршен је 15.11.2007. године. Извршено је финализовање препорука у погледу оптимизације и радних метода Канцеларије за законодавство и њене улоге у поступцима израде прописа и европских интеграција, методологије у прибављању правне експертизе од стране Канцеларије за законодавство, координације са Дирекцијом за европске интеграције у погледу хармонизације задатака и развоја домаће правне терминологије, унапријеђење процедура у вези са консултацијама и подношењем материјала Савјету министара БиХ, сарадње на подручју јавне управе и унапријеђења регулаторне процјене учинка.

Twinning за Генерални секретаријат Савјета министара БиХ завршен је 14.12.2007. године. Циљ пројекта био је да се ојача функција Секретаријата као што је наведено у Стратегији реформе јавне управе у БиХ. У оквиру пројекта израђен је низ докумената који регулишу рад Савјета министара БиХ.

У току 2007. године, Канцеларија координатора за реформу јавне управе у БиХ је заједно са представницима SIGMA-е, Генералним секретаром Савјета министара БиХ, Секретаром Владе ФБиХ, Секретаром Владе РС и Координатором Владе БД БиХ провела низ активности на дефинисању и усаглашавању пројектног приједлога „Скица развоја централних органа влада у БиХ“. Након што су претходно Влада РС и Влада Брчко дистрикта БиХ дали сагласност на „Скицу развоја централних органа власти“, то су у извјештајном периоду, по приједлогу Канцеларије координатора, учиниле и Влада ФБиХ и Савјет министара БиХ. Обзиром да је имплементација процијењена на период од 4-5 година, са DFID-ом и ЕК Делегацијом је начелно договорено да финансијски помогну прву фазу док би се за другу фазу средства планирала кроз IPA 2008. Имплементацијом пројекта непосредно ће се реализовати мјере Акционог плана 1 усмјерене на јачање капацитета и механизма сарадње и координације централних органа власти.

Везано за имплементационе механизме и даље кораке у припреми за реализацију пројекта „Скица развоја централних органа влада у Босни и Херцеговини“ представници SIGMA -е су заједно са представницима Канцеларије координатора за реформу јавне управе у БиХ покренули иницијативу, учествовали у дефинисању текста и усмјеравали процес усаглашавања Меморандума о међусобној сарадњи између секретаријата Савјета министара БиХ, ентитетских влада и Владе Брчко дистрикта БиХ, који има за циљ развој координационих функција секретаријата на свим нивоима и побољшање међусобне комуникације и размјене информација.

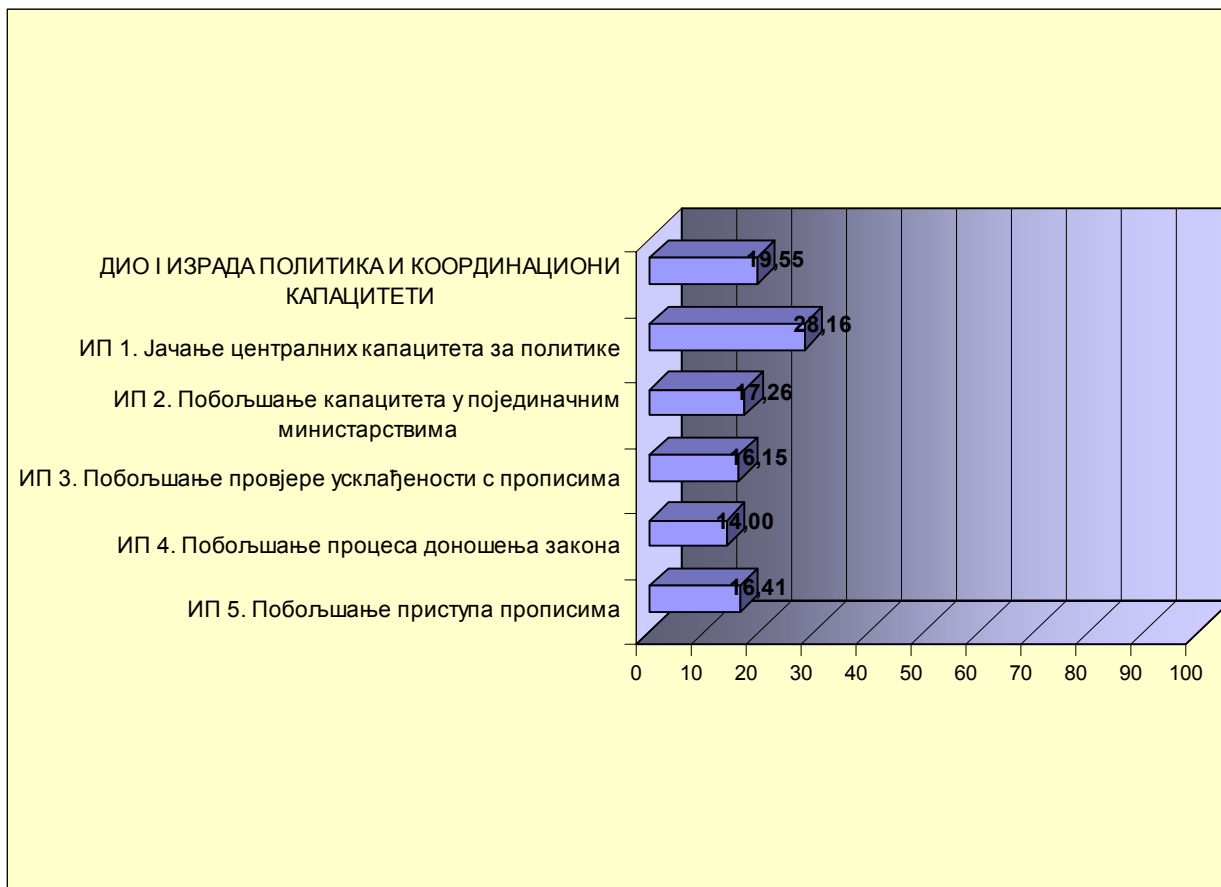
Након почетне подршке UNDP-овом пројектном приједлогу о стратешком планирању и развоју политика, Канцеларија координатора за реформу јавне управе у БиХ је, путем Комитета за процјену пројекта „Јачање БиХ капацитета за стратешко планирање и развијање политика - SPPD“, од представника UNDP у Босни и Херцеговини тражила да се убрза израда Извјештаја о истраживању за потребе организације и имплементације SPPD програма како би исти могли доставити Савјету министра БиХ на одобрење, те да ова дијагностичка студија у почетном дијелу имплементације пројекта треба да осигура досљедно спровођење циљева Стратегије за реформу јавне управе у БиХ и спровођење реформских мјера утврђених у Акционом плану 1.

Такође, Канцеларија координатора за реформу јавне управе у БиХ је, у координацији са Тимом за техничку помоћ, извршила анализу стања до сада урађеног у области израде политика и развоја координационих капацитета (Дио I Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у БиХ). Припремљен је Почетни извјештај који је уз додатне консултације и сагласност чланова Надзорног тима искориштен као основа за израду Нацрта пројектног приједлога којим ће се обухватити реформске мјере хармонизације правила и процедура за израду закона и других прописа у БиХ.

У табели испод дат је преглед по поглављима за реформску област Израда политика и координациони капацитети.

Табела 7: Преглед активности и мјера за реформску област Израда политика и координациони капацитети

КОМПОНЕНТА АКЦИОНОГ ПЛАНА 1	Имплементирано
ДИО I ИЗРАДА ПОЛИТИКА И КООРДИНАЦИОНИ КАПАЦИТЕТИ	19,55
ИП 1. Јачање централних капацитета за политике	28,16
ИП 2. Побољшање капацитета у појединачним министарствима	17,26
ИП 3. Побољшање провјере усклађености с прописима	16,15
ИП 4. Побољшање процеса доношења закона	14,00
ИП 5. Побољшање приступа прописима	16,41



*Детаљан опис имплементираних мјера са коментарима налази се у мониторинг табели у Анексу овог извјештаја.

2.1.2 Јавне финансије

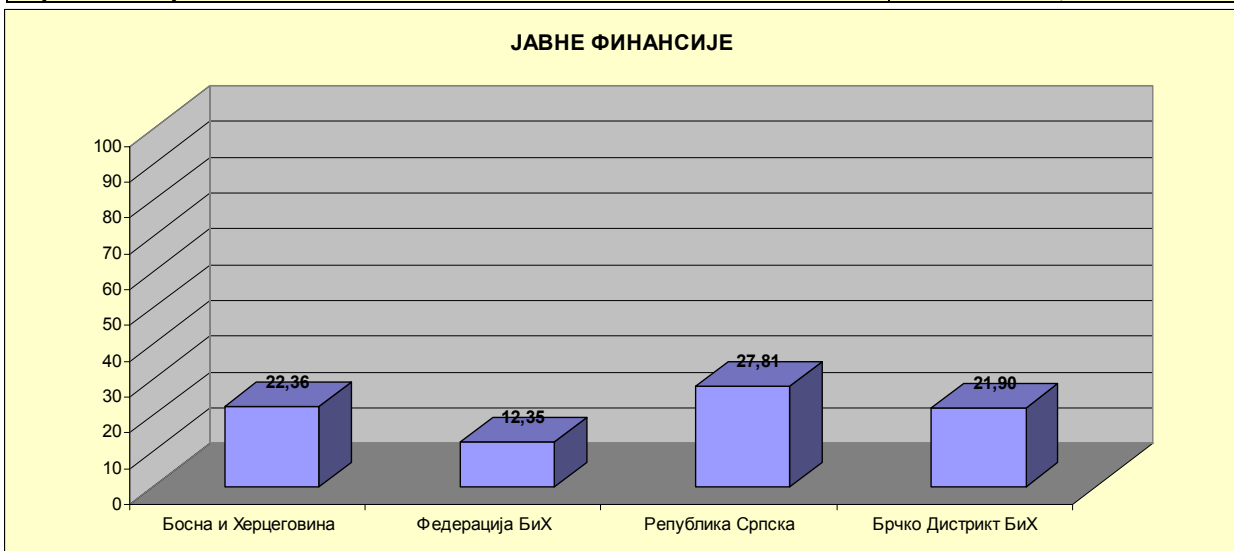
У извјештајном периоду имплементација АП 1 у области јавних финансија на државном, ентитетским и нивоу Брчко дистрикта БиХ износи **20,63%**.

Велику заслугу за реформе у овај области има међународна заједница. Многи пројекти су предложени, финансирани или кординирани од стране Свјетске банке, ММФ-а, UNDP-а, Европске комисије, USAID-а, DFID-а, SIGMA-е и осталих донатора.

У табели испод приказан је укупан напредак у имплементацији Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у БиХ за реформску област Јавне финансије.

Табела 8: имплементација АП1 Стратегије РЈУ у БиХ – реформска област Јавне финансије

ЈАВНЕ ФИНАНСИЈЕ	Имплементирано
Босна и Херцеговина	22,36
Федерација БиХ	12,35
Република Српска	27,81
Брчко дистрикт БиХ	21,90



У овом периоду дошло је до ојачавања механизма за фискалну координацију, редовне израде макрофискалног оквира за читаву БиХ и редовне израде консолидованих рачуна јавног сектора. У одређеној мјери је дошло до напретка у повећању ефикасности и ефикасности управљања буџетом. У овом подручју је нарочито активан DFID уз помоћ британске консултантске фирме PKF.

Тренутно ручно уношење буџетских захтјева одузима превише капацитета унутар одјељења за буџет министарства финансија и на тај начин лимитира расположиво вријеме за аналитички посао. Канцеларија координатора ће кандидовати BMIS пројекат (систем за управљање буџетом), који би убрзао ток овог процеса и повећао ефикасност министарства финансија.

Помаци у области побољшања рачуноводственог оквира и функције система трезора су били врло скромни. Није дошло до помака у увођењу обрачунског модела рачуноводства који се тренутно користи у пословној заједници, а који чак ни многе Европске земље немају. За то ће бити неопходно тражити донаторску подршку.

Дошло је до напретка у увођењу интерне ревизије под утицајем Свјетске банке и увођења PIFC-а под утицајем ЕК-а и SIGMA-е. Увођење јавне интерне финансијске контроле је дјелимично и зависи од институције до институције.

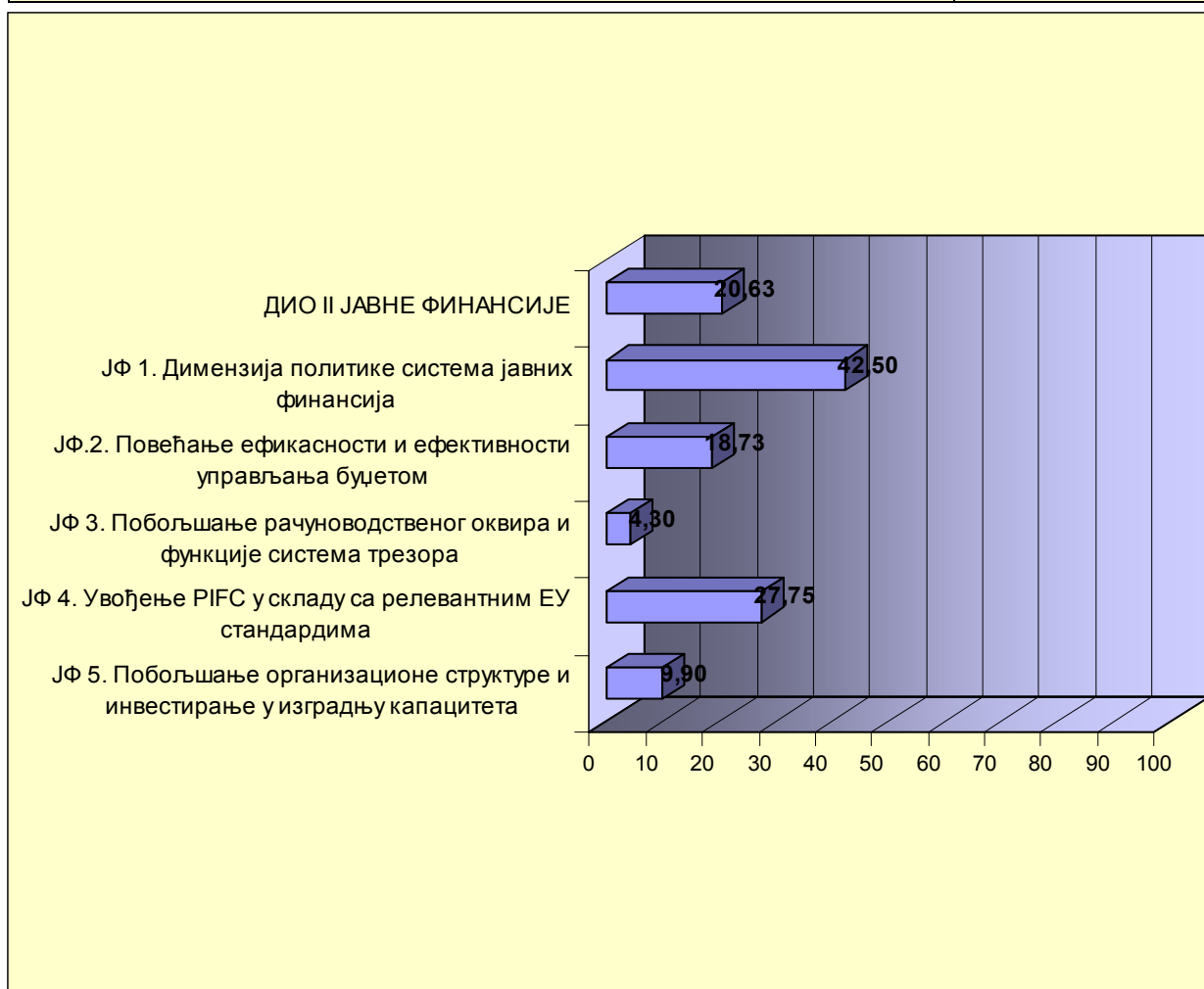
Побољшана је организациона структура у министарствима финансија, али је неопходно и даље развијати организациону структуру не само министарства финансија него и јединица за јавне финансије у склопу сваке институције, те јачати капацитете новим

запошљавањем и обуком постојећих запосленика. У извјештајном периоду је обуку у подручју буџета спроводио британски РКФ.

У табели испод дат је преглед по поглављима за реформску област Јавне финансије.

Табела 9: Преглед активности и мјера за реформску област Јавне финансије

КОМПОНЕНТА АКЦИОНОГ ПЛАНА 1	Имплементирано
ДИО II ЈАВНЕ ФИНАНСИЈЕ	20,63
ЈФ 1. Димензија политике система јавних финансија	42,50
ЈФ.2. Повећање ефикасности и ефективности управљања буџетом	18,73
ЈФ 3. Побољшање рачуноводственог оквира и функције система трезора	4,30
ЈФ 4. Увођење PIFC у складу са релевантним ЕУ стандардима	27,75
ЈФ 5. Побољшање организационе структуре и инвестирање у изградњу капацитета	9,90



*Детаљан опис имплементираних мјера са коментарима налази се у мониторинг табели у Анексу овог извјештаја.

Једна од најважнијих реализованих мјера из АП1 је нацрт Закона о Фискалном Савјету који је урађен и налази се у Савјету министара БиХ.

Израђен је примјењљив макрофискални оквир на државном нивоу. У овај процес су, такође, укључени ДЕП која израђује пројекције макроекономских величина за БиХ и, Одјељење за макроекономску анализу (ОМА) која израђује пројекције индиректних пореза. Макрофискалне пројекције исто тако раде ММФ и Централна банка БиХ.

Консолидовани владин рачун као главни извор прихода у јавном сектору ради ОМА. Министарство финансија и трезора је то урадило за 2007. годину, а за потребе Економско-фискалног програма БиХ за 2007. годину. Ово такође ради и Централна банка

БиХ.

Што се тиче фискалног изјадначавања у ентитетима, тај процес је завршен у РС-у. У РС су израђени и усвојени Закон о порезу на добит и Закон о порезу на доходак, који стварају предуслове за фискално изједначавање унутар ентитета. На нивоу Федерације БиХ такви закони нису донесени.

Процес израде средњорочног оквира расхода се примјењује у читавој БиХ, а Брчко дистрикт БиХ је први пут урадио Средњорочни оквир расхода за 2008/2010 годину.

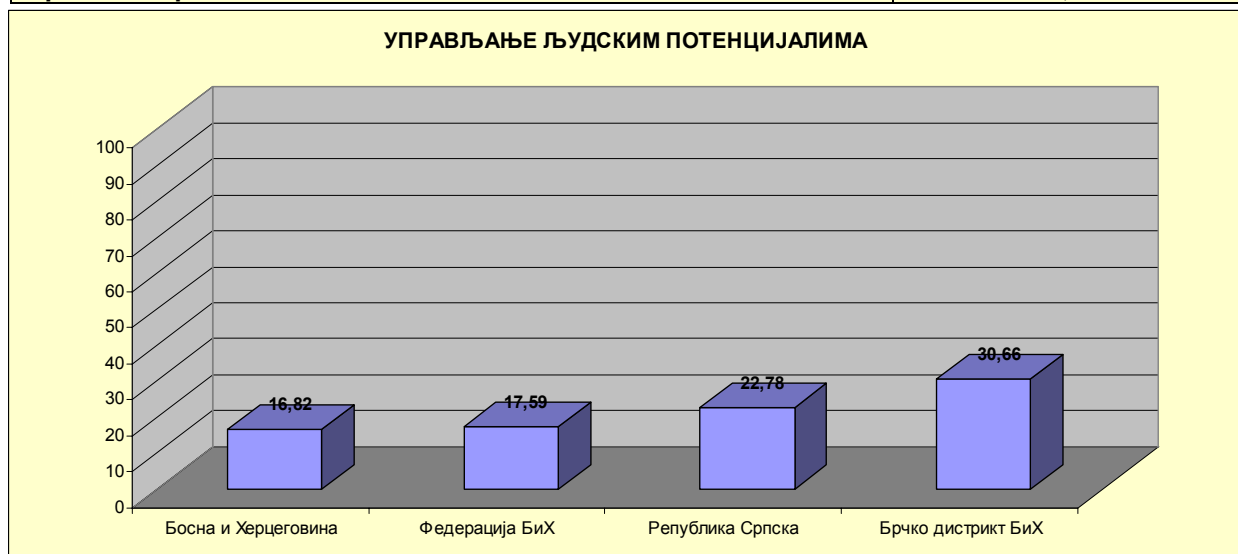
2.1.3 Управљање људским потенцијалима

Процијењени степен имплементације АП1 у реформској области Управљање људским потенцијалима, у складу са дефинисаном методологијом мониторинга и евалуације, износи **22,13%** за сва четири нивоа заједно.

У табели 10 приказан је укупан напредак у имплементацији Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у БиХ за реформску област Управљање људским потенцијалима (УЉП).

Табела 10: имплементација АП1 Стратегије РЈУ у БиХ – реформска област Управљање људским потенцијалима

УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ ПОТЕНЦИЈАЛИМА	Имплементирано
Босна и Херцеговина	16,82
Федерација БиХ	17,59
Република Српска	22,78
Брчко дистрикт БиХ	30,66



У односу на садржај реформских мјера у области Управљања људским потенцијалима АП1 које су предвиђене за имплементацију и специфичне реформске препоруке Стратегије за реформу јавне управе у овој области, могуће је издвојити сљедеће најважније групе активности за извјештајни период:

1. Индивидуалне активности тијела и институција задужених за имплементацију реформских мјера:

- Законодавне активности:** Углавном су везане за иницијативе за измјене постојећих закона о државној служби/управи и доношење нових/недостајућих проведбених аката, што је одговорност влада или агенција за државну службу/управу у зависности од утврђених законских надлежности.
- Оперативне имплементационе активности:** Активности које су спровођене на нивоу појединачних тијела и институција надлежних за имплементацију реформских мјера су евидентирани у табели из анекса и претежно су усмјерене на побољшавање постојећих радних процедура и поступака које у раду примјенују агенције за државну службу/управу по нивоима власти: активности обуке, процедуре запошљавања и селекције кадрова у државној служби, планирање људских потенцијала, оцјена рада и управљање учинком. У већем дијелу ове активности су подржаване техничком помоћи или су се спроводиле у сарадњи са донаторима који су активни у овој реформској области (UNDP и DFID/Национална школа за управу Уједињеног Краљевства).

2. Активности које се реализују кроз донаторске пројекте у области управљања људским потенцијалима

- a) HRMIS – пројекат успостављања информационог система за управљање људским потенцијалима који проводи Делегација Европске комисије у сарадњи са АДС/У и Пододјелјењем за људске ресурсе Брчко Дистрикта БиХ (референтне области Акционог плана 1: ЉП 3 и ИТ 4.4).
- b) CSTP - пројекат обуке државних службеника који је имплементирао UNDP БиХ на нивоу БиХ, ентитета и Брчко Дистрикта (референтне области Акционог плана 1: ЉП 2.3 и ЉП 7).
- c) Студија изводљивости за формирање Института за јавну управу за БиХ - пројекат који је у току и представља заједничку иницијативу Канцеларије координатора и UNDP -а БиХ (референтне области Акционог плана 1 - ЉП 7.2).
- d) SEPARB – пројекат подршке реформи јавне управе у БиХ на нивоу државе и ентитета који спроводи Национална школа за управу УК (NSG) у склопу подршке која је осигурана од стране Одјелјења за међународни развој Велике Британије (DFID), и који је претежно био усмјерен на подршку Агенцији за државну управу РС (референтне области Акционог плана 1 - ЉП 4, ЉП 5, ЉП 7 и ЉП 9).
- e) Пројекат UNDP: „Модернизација и хармонизација пракси и процедура у државној служби“ који је укључивао представнике са нивоа БиХ, ФБиХ, РС и Брчко дистрикта БиХ (референтне области Акционог плана 1 - ЉП 4 и ЉП 5), те текући пројект UNDP - а за подручје Федерације БиХ „Модернизација управљања људским потенцијалима у државној служби Федерације БиХ“.

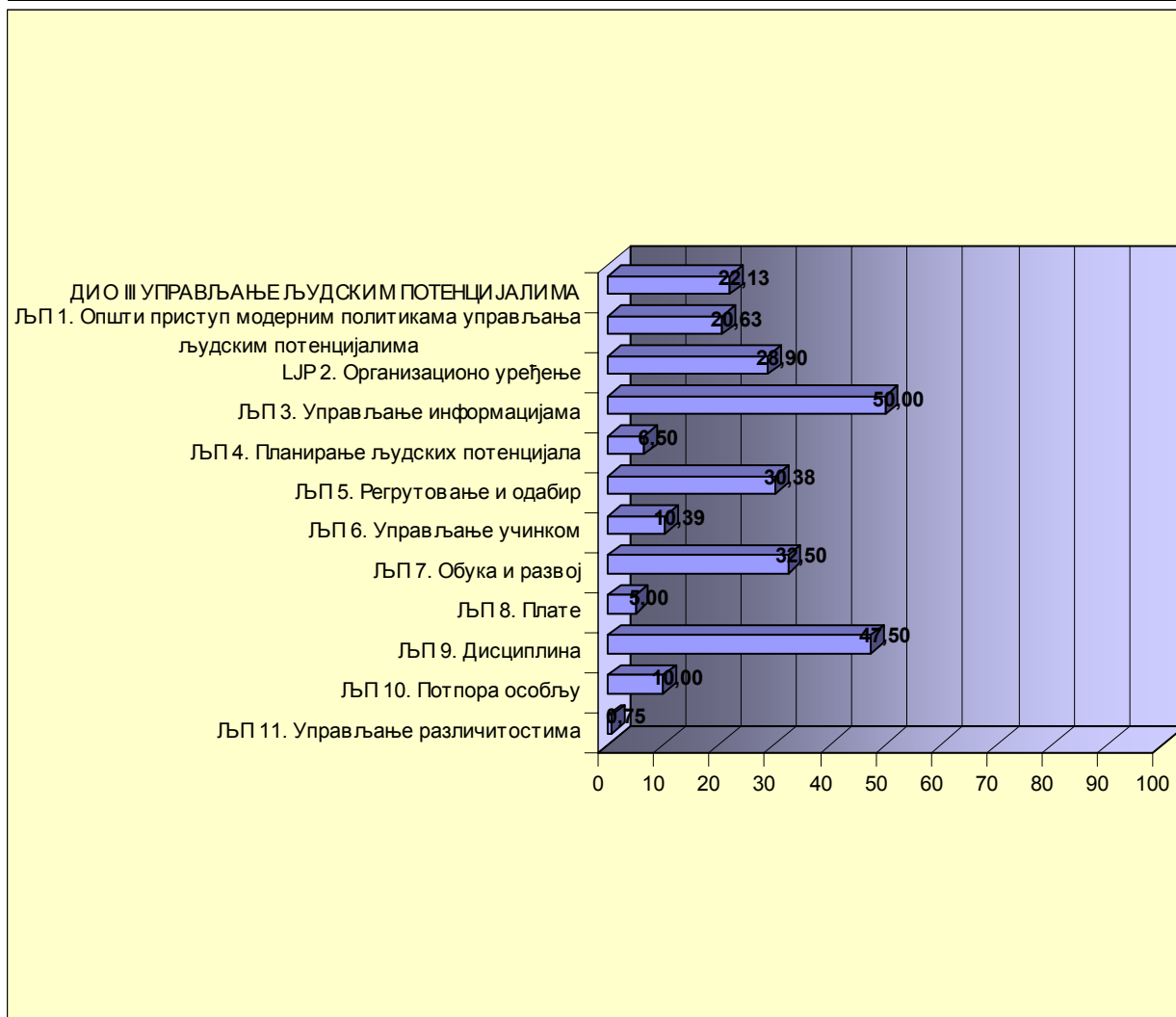
3. Активности које су предузете од стране Канцеларије координатора у области управљања људским потенцијалима

- a) усаглашавање приступа реформи и координација укупних имплементационих активности у области Управљања људским потенцијалима - успостављање оквира и структура за имплементацију Акционог плана 1, кроз формирање тијела за надзор и праћење имплементације реформских мјера (Надзорни тим за област управљања људским потенцијалима), усмјеравање рада и предлагање процедура којим се осигурава оперативност рада имплементационих тијела.
- b) координације појединачних донаторских пројеката - кроз присуство у управним одборима појединих пројеката и усмјеравање донаторских активности из тачке 2. (HRMIS, SEPARB, Студија изводљивости Института за јавну управу БиХ).
- c) припрема заједничког пројектног прједлога са UNDP и NSG/DFID “Унапријеђење процеса регрутовања и одабира кадрова у државној служби”- за имплементацију дијела АП1 ЉП 5.
- d) идентификација и припрема пројектних приједлога у реформској области Управљање људским потенцијалима који ће се финасирати средствима из Фонда за реформу јавне управе.

У табели испод дат је преглед по поглављима за реформску област Управљање људским потенцијалима.

Табела 11: Преглед активности и мјера за реформску област Управљање људским потенцијалима

КОМПОНЕНТА АКЦИОНОГ ПЛАНА 1	Имплементирано
ДИО III УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ ПОТЕНЦИЈАЛИМА	22,13
ЉП 1. Општи приступ модерним политикама управљања људским потенцијалима	20,63
ЉП 2. Организационо уређење	28,90
ЉП 3. Управљање информацијама	50,00
ЉП 4. Планирање људских потенцијала	6,50
ЉП 5. Регрутација и одабир	30,38
ЉП 6. Управљање учинком	10,39
ЉП 7. Обука и развој	32,50
ЉП 8. Плате	5,00
ЉП 9. Дисциплина	47,50
ЉП 10. Поддршка особљу	10,00
ЉП 11. Управљање различитостима	0,75



*Детаљан опис имплементираних мјера са коментарима налази се у мониторинг табели у Анексу овог извјештаја.

ЉП 1. Општи приступ модерним политикама управљања људским потенцијалима

Влада Брчко дистрикта БиХ је усвојила нови Закон о државној служби у управи Брчко дистрикта БиХ у августу 2006. године. На свим нивоима донесени су подзаконски акти којима су детаљније разрађена законска рјешења и уређена поједина питања из домена

„постојећих закона о државној служби/управи“ по нивоима власти. На нивоу РС и ФБиХ покренуте су интензивне активности на доношењу новог, односно измјенама постојећег закона о државној служби/управи, респективно. Слично, на нивоу БиХ је Савјет министара БиХ обавезао институције да приступе измјенама Закона о државној служби у институцијама БиХ (носилац активности је Министарство правде БиХ). Нема података о вертикалној координацији у процесу усаглашавања области политика УЉП између различитих нивоа власти који би требао резултирати у документу политика или програма док је, са друге стране, на нивоу појединачних нивоа управе, у Брчко дистрикту БиХ усвојен документ „Општа начела кадровске политике у органима управе Брчко дистрикта БиХ“ који дефинише оквирну кадровску политику у средњорочном периоду. Слично, Влада РС је усвојила документ „Стратегија обуке и развоја државних службеника за период 2007-2010.“, којим су дефинисане претежно политике на пољу обуке.

У односу на радне претпоставке за заједнички рад на утврђивању политика, документом „Заједничка платформа о принципима и начину имплементације АП1“ створен је општи оквир за сарадњу међу нивоима управе, што укључује и реформску област Управљање људским потенцијалима. У наставку је потребно осигурати функционисање и оперативност радних тијела за надзор и имплементацију реформског процеса.

У односу на скуп активности које подразумевају „усаглашавање дефиниције и обима државне службе“, обим и појам државне службе је утврђен кроз постојеће законе о државној служби. Нису евидентирани заједничке активности које укључују посебну комбиновану радну групу која би разматрала ову проблематику и усаглашавала најприкладнији модел за цијелу БиХ.

ЉП 2. Организационо уређење

Агенције за државну службу/управу на нивоима БиХ, РС, ФБиХ, те Пододјелјење за људске ресурсе Брчко дистрикта БиХ које има сличну улогу централне јединице за управљање људским потенцијалима на овом нивоу имају утврђене надлежности и обављају функције у складу са постојећим законима. Све агенције су кадровски и организационо попуњене и врше све законом повјерене послове. Кроз појединачне извјештаје о прогресу индицирано је да су на нивоу РС покренуте одређене иницијативе за измјену улоге централних јединица за управљање људским потенцијалима, као и на нивоу ФБиХ за формирање посебних јединица за управљање људским потенцијалима на нивоу појединачних институција - кроз приједлоге за измјену закона. На нивоу институција БиХ постоји посебна одлука Савјета министара БиХ којом се утврђује обавеза формирања јединица за примјену закона о државној служби, што представља основу за даљи развој периферних јединица за управљање људским потенцијалима.

На нивоу РС успостављена је посебна мрежа за развој људских потенцијала, сходно усвојеној Стратегији обуке и развоја државних службеника у РС, али недостају детаљније информације о предузетим активностима. Кроз CSTP пројекат (Пројекат обуке државних службеника) на свим нивоима који је садржавао компоненте обуке специјалиста за управљање људским потенцијалима и менаџера у јавној управи, TEMPUS програм обуке, програм „Обуке тренера“ и „Обликовање будућности“ које је имплементирао NSG/DFID (претежно у РС и ФБиХ), те активности обуке руководица које је спроводила АДС БиХ – у значајној мјери су реализоване мјере које се односе на развој капацитета специјалиста и линијских менаџера у групи активности ЉП 2.3.

У погледу успостављања „формалне структуре“ за коперацију и координацију између 4 централне јединице за управљање људским потенцијалима (АДС/У и Пододјелјење за људске потенцијале Брчко дистрикта БиХ) није евидентиран напредак, мада је неформална и оперативна сарадња на пољу обуке, техничких послова и посебно активности око пројекта HRMIS интензивна. Дјелимични напредак представља иницирање имплементационих структура за спровођење АП1 као претпоставку за даљу формалну сарадњу међу АДС/У.

ЉП 3. Управљање информацијама

Развој заједничке софверске платформе кроз пројекат HRMIS, надоградњом на постојећа информатичка рјешења на појединачним нивоима треба да осигура модеран информатички систем који ће служити као подршка свим осталим функцијама управљања људским потенцијалима. Кроз посебан пројекат имплементиран од Делегације Европске комисије урађена је спецификација софтверских захтјева за будуће рјешење, тендерска документација и спроведен је поступак избора компаније извођача (у складу са правилима ЕУ). Практичан почетак имплементације информационог система се очекује у првом кварталу 2008 године.

ЉП 4. Планирање људских потенцијала

Кроз CSTP пројект одржана је базна обука за методологију анализе посла на свим нивоима, међутим јединствена методологија за процјену послова није имплементирана. У наставку на нивоу ФБИХ је према постојећој методологији и кроз подршку UNDP пројекта АДС ФБиХ у току спровођење анализе посла на нивоу федералних институција. Слично, у РС је у организацији АДУ и NSG/DFID подршку проведена аналитичка процјена радних мјеста у двије институције које су одабране за тестирање методологије и развијен оквир надлежности/способности за више државне службенике у управи РС. У току је иницијатива Канцеларије координатора/ UNDP -а/ NSG на повезивању ових активности са циљем кориштења резултата за потребе унапређења описа радних мјеста у склопу пројектног приједлога „Регрутовање и одабир кадрова“ (прва фаза пројекта).

У погледу процедура годишњег планирања радне снаге и повезивања ових планова са буџетским и стратешким планирањем, највећи степен прогреса је остварен у Брчко дистрикту БиХ, гдје је сходно законским обавезама утврђен јединствен „Организациони план управе Брчко дистрикта БиХ“, донешен „План потреба за кадровима за 2007. годину“ и одлука којом је започела његова реализација.

У погледу групе мјера АП1 које се односе на заједничку класификацију послова/разреда у цијелој БиХ нема података о реализацији. Категорије послова, платних разреда и платних група су утврђене независно по нивоима власти кроз законе о државној служби, подзаконске акте (одлуке о категоризацији) и одредбе закона о платама.

ЉП 5. Регрутација и одабир

Кроз имплементацију појединих приједлога који су произашли као резултат претходно реализованог UNDP пројекта „Модернизација и хармонизација пракси и процедура у државној служби“ (који је укључивао све нивое власти), те на основу појединачних активности које су спроведене од стране агенција за државну службу/управу реализоване су поједине групе мјера из овог поглавља које се првенствено односе на поједностављење конкурсних процедура и формалних захтјева, скраћивање времена трајања појединих поступака у конкурсном процесу, објаву јавних огласа у дневним новинама и веб страницама АДС/У, смањење трошкова испита, транспарентност у процесу обавјештавања кандидата и слично. На нивоу Федерације БиХ и Брчко дистрикта БиХ, значајно је оптимизован процес достављања документације за провјеру општинских и посебних услова, док је у РС кроз измјене закона уклоњен претходни услов пребивалишта кандидата на територији Републике Српске и омогућен on-line пријем пријава за послове у државној служби. На нивоу институција БиХ је у току 2007. године усвојена нова „Одлука о начину полагања јавног и стручног испита“ којом је потврђено признавање стручних испита са различитих нивоа власти и побољшана процедурална правила у конкурсном поступку. На осталим нивоима је признавање стручних испита установљено кроз директне законске одредбе или кроз постојеће радне праксе.

Значајан дио мјера из овог поглавља још увијек није реализован, а посебно питања покретљивости државних службеника између нивоа власти, промоција државе службе и привлачење младих и недовољно заступљених група у државну службу, одговорности АДС/У за постављање свих државних службеника, заједничку политику прекобројности,

те нову унапријеђену методологију одабира кандидата и слично. Кроз иницирани пројектни приједлог „Регрутација и одабир кадрова“ (подијељен у три фазе) који представља заједничку иницијативу Канцеларије координатора, UNDP-а и NSG/DFID-а, обухваћена је већина неимплементираних активности у овој области. Планирано је да UNDP и NSG/DFID осигурају техничку помоћ домаћим институцијама за имплементацију активности у оквиру прве фазе пројектног приједлога, коришћењем ресурса који су ангажовани у текућим пројектима подршке реформи јавне управе у БиХ и даљим развојем претходно започетих активности које се спроводе на појединачним нивоима управе.

ЉП 6. Управљање учинком

У погледу постојећих процедура за управљање учинком, на свим нивоима постоје проведбени акти којима је регулисана оцјена рада која се проводи на годишњем нивоу. Осим нивоа Брчко дистрикта БиХ, недостају подаци о конкретној употреби резултата оцјене рада и годишње евалуације провођења поступка оцјене учинка, на основу података и извјештаја појединачних институција са датог нивоа управе. У Брчко дистрикту БиХ остварен је највећи прогрес у практичној имплементацији ове групе активности, гдје је између осталог донешен и имплементиран „План годишњег оцјењивања службеника и намјештеника за 2007. годину у Влади БД БиХ“, утврђена листа оцјењивача и спроведена обука. Такође, уведене су процедуре за оцјену пробног рада које су компатибилне са системом оцјењивања постојећих запослених службеника.

У погледу успостављања процедура за увођење у дужност нових запослених у државној служби, на нивоу институција БиХ уведени су посебни циклуси обуке за новозапослене која има карактер обавезујуће обуке. Осим тога на нивоу БиХ је уведен систем бодовања (дојеле кредита) за обуке које су државни службеници похађали током године и ово чини један од елемента оцјене рада. Нема података о спроведеним активностима на утврђивању заједничких стандарда и трајања пробног рада за све нивое управе.

Развој система управљања учинком заснован на заједничким принципима и методологији, који би укључивао претходно развијене оквири надлежности, планиран је у форми посебног пројектног приједлога путем којег би била осигурана техничка помоћ и који би био финансиран из средстава Фонда за реформу јавне управе.

ЉП 7. Обука и развој

На свим нивоима власти централне персоналне јединице су проводиле активности утврђивања потреба за обуком, вршиле у одређеном обиму координацију обуке са појединачним институцијама и уједно су проведени основни програми обуке за руководиоце у циљу оспособљавања за процјену потреба за обуком. Једино у Брчко дистрикту БиХ и дјелимично у ФБиХ процес управљања учинком је кроз усвојене процедуре повезан са анализом потреба за обуком („План професионалног развоја на основу оцјене резултата рада“ у Брчко дистрикту БиХ) На нивоу институција БиХ и РС, обука је један од елемената који се користи код поступка оцјене рада али се анализа потреба за обуком не идентификују кроз процес годишњег оцјењивања рада државних службеника.

У погледу планова обуке, једино је на нивоу РС је усвојена „Стратегија обуке и развоја“ за трогодишњи период са пратећим „акционим планом“ и истим документом утврђено издвајање буџетских средстава за потребе обуке у износу од 0.5 % буџета за плате. На нивоу институција БиХ усвојени су „Принципи система обуке државних службеника“ и према извјештају о прогресу АДС БиХ урађен је и трогодишњи план обуке (без документационе основе). На нивоу Брчко дистрикта БиХ припремљен је документ „Стратегија стручног усавршавања и образовања“. АДС БиХ је у извјештају о прогресу индичирала да су идентификовани тренери за област Управљање људским потенцијалима, док је кроз програме NSG/DFID за ниво РС и ФБиХ извршена обука за по 11 особа који требају бити ангажоване као „унутрашњи тренери“ за потребе државне службе.

Нема евидентираних података о спровођењу мјера које се односе на израду заједничких годишњих планова обуке и систематизованој координацији заједничких развојних потреба између АДС/У које би резултовале у специјализованим плановима. Са друге стране, у практичној реализацији обуке присутна је стална оперативна и техничка сарадња између одјељења агенција које се баве обуком државних службеника.

Припремне активности за формирање Института за јавну управу за подручје БиХ су реализоване у форми посебног пројекта који су заједнички иницирали Канцеларија координатора и UNDP, и у оквиру којга су ангажовани међународни консултанти за израду „Студије изводљивости за формирање Института за јавну управу“. У извјештајном периоду је утврђен нацрт радног документа ове студије која ће у наредном периоду бити презентована релевантним представницима домаћих институција и међународних агенција.

ЉП 8. Плате

Нису евидентирани подаци о активностима заједничке радне групе која је у складу са препорукама из АП1 требала развити заједничку шему основне плате и заједнички приступ на нивоу цијеле БиХ за трансфере и усклађивање плата. Према расположивим подацима, Свјетска банка и DFID су кроз посебан пројекат ангажовали консултантску кућу Pricewaterhouse Coopers за израду извјештаја „Support for the Determination of the Pay and Grading System at State level in BiH“ у јулу 2005. године. Извјештај је требао бити коришћен као подршка раду Радне групе за фискалну одрживост која се формира на нивоу Министарства финансија и трезора БиХ и ентитетских министарства финансија РС и ФБиХ, са циљем да се развију препоруке за ревизију платних разреда и накнада.

У погледу тренутног стања по питању закона о платама евидентирани су сљедећи подаци по нивоима власти:

- БиХ ниво – **припрема нацрта** „Закон о платама и накнадама у институцијама БиХ“ је у завршној фази. Овом нацрту закона је претходило усвајање документа „Политика плата у институцијама БиХ за период 2007-2010. године“ од стране Савјета министара БиХ;
- РС ниво – **усвојен је нови** „Закон о платама запослених у органима управе Републике Српске“ (Службени гласник РС број 118/07) који се примјењује од 1. јануара 2008. године;
- Брчко дистрикт – **усвојен је нови** „Закон о платама запослених у органима управе Брчко дистрикта БиХ“ који је у примјени од 1. јуна 2006. године;
- Федерација БиХ – **нема закон о платама**, у тренутној примјени су на нивоу федералних органа прописи које је донијела Влада ФБиХ – Одлуке о утврђивању платних разреда и коефицијената за државне службенике и посебна одлука за намјештенике (кантонални и локални органи нису обухваћени овим одлукама).

У законима који су на снази у РС и Брчко дистрикту БиХ, уграђена су у одређеном обиму рјешања која се односе на увођење “унутрашњих платних разреда”, односно подразреда, и која омогућавају напредовање у државној служби у складу са резултатима рада, а према постојећим законским рјешењима којима је регулисана категоризација радних мјеста у државној служби и оцјењивање рада.

ЉП 9. Дисциплина

На свим нивоима управе усвојени су правилници којим су регулисана питања дисциплинске и материјалне одговорности на свеобухватан начин (подаци из табеле у анкету у дијелу ЉП 9.1). Нису осигурани подаци ни документациона основа о групи мјера из АП1 које се односе на ажурирање процедура и обуке које спроводе одбори државне службе/управе за жалбе, мада је кроз појединачне извјештаје о прогресу РС и Брчко

дистрикта БиХ индицирано да су покренуте одређене активности у овом сегменту реформске области управљања људским потенцијалима.

ЉП 10. Подршка особљу

Повећање степена протока информација које АДС/У и Пододјелење за људске потенцијале Брчко дистрикта БиХ осигуравају запосленом особљу евидентирано је кроз унапређење садржаја званичних web страница и у електронској форми (newsletter/инфо садржаји на нивоу АДС БиХ и ФБиХ). Нису спровођене активности на припреми посебних приручника за постојеће и новозапослено особље.

ЉП 11. Управљање различитостима

У извјештајном периоду није регистрована имплементација ове скупине реформских активности, усмјерених на доношење заједничке политике којом би се осигурала национална заступљеност у државној служби на подручју цијеле БиХ. Извјештај о прогресу РС индицира парцијалну имплементацију дијела активности које се спроводе кроз подршку NSG/DFID, међутим недостаје документациона основа која би верификовала прогрес.

U izvještajnom periodu nije registrovana implementacija ove skupine reformskih aktivnosti, usmjerenih na donošenje zajedničke politike kojom bi se osigurala nacionalna zastupljenost u državnoj službi na području cijele BiH. Izvještaj o progresu RS indicira djelimičnu implementaciju dijela aktivnosti koje se provode kroz podršku, međutim nedostaje dokumentaciona osnova koja bi verifikovala progres.

2.1.4 Управни поступак

Напредак у имплементацији мјера и активности из Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у области Управни поступак на свим нивоима власти у БиХ у овом извјештајном периоду износи **13,70%**.

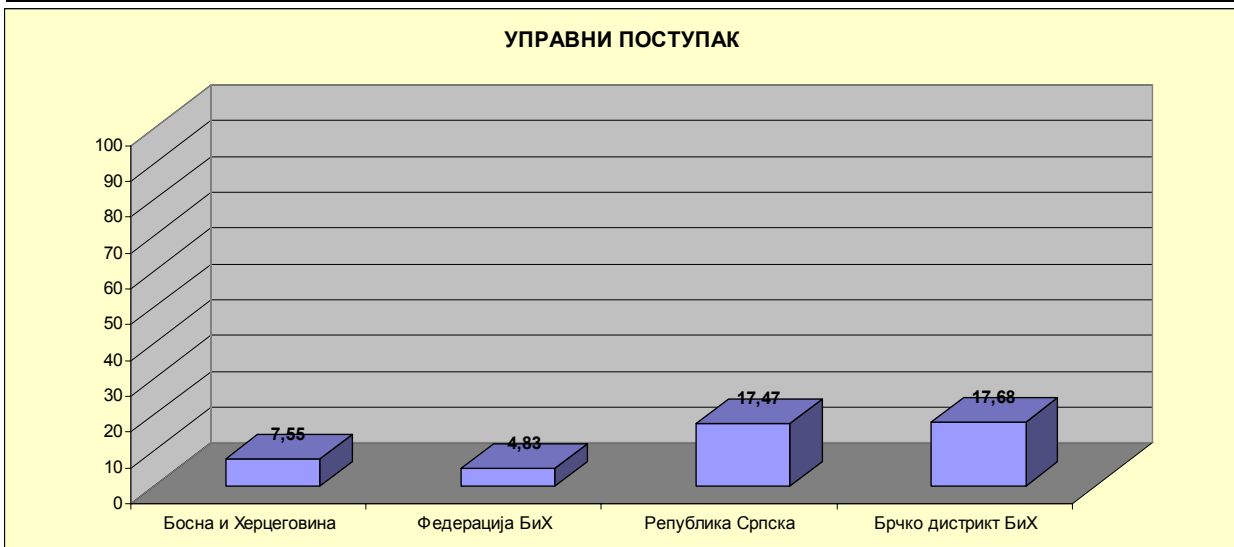
У 2007. години је формиран Надзорни тим као међу-владино радно тијело ради остваривања функције укупног надзора и усмјеравања реформских процеса у области Управног поступка које чине представници именовани од стране Савјета министара Босне и Херцеговине, Владе Федерације Босне и Херцеговине, Владе Републике Српске и Владе Брчко дистрикта БиХ, а Канцеларија координатора за реформу јавне управе је припремила Пословник о раду надзорних тимова за све реформске области.

Договорени су и усаглашени приоритети са представницима Министарства правде БиХ, Министарства правде ФБиХ, Министарства управе и локалне самоуправе РС и Владе Брчко дистрикта БиХ за имплементацију активности и мјера из Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у области Управни поступак. У складу са утврђеним приоритетима, отпочете су активности за имплементацију активности из Акционог плана 1 Стратегије РЈУ у области Управни поступак и припремљена су три пројектна приједлога (програма за побољшање квалитета управног одлучивања у БиХ, хармонизација и побољшање закона о управном поступку у БиХ и едукација водитеља поступка). У току су и активности на изради пројектних задатака за имплементацију наведених пројектних приједлога који ће бити финансирани из средстава Фонда за реформу јавне управе.

У табели 12 приказан је укупан напредак у имплементацији Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у БиХ за реформску област Управни поступак.

Табела 12: имплементација АП1 Стратегије РЈУ у БиХ – реформска област Управни поступак

УПРАВНИ ПОСТУПАК	Имплементирано
Босна и Херцеговина	7,55
Федерација БиХ	4,83
Република Српска	17,47
Брчко дистрикт БиХ	17,68



На нивоу **Босне и Херцеговине** постигнут је напредак у имплементацији мјера и активности из Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у области Управни поступак који укупно износи **7,55%**. Припремљен је Нацрт правилника о измјенама и допунама правилника о унутрашњој организацији Министарства правде БиХ којим је предвиђено запошљавање додатног броја управних инспектора на државном нивоу, те стручњака за управни поступак и одлучивање у управним стварима који ће се бавити мониторингом, анализом и извјештавањем о праксама управног одлучивања унутар

институција Босне и Херцеговине, а који је организационо смјештен у Сектор за јавну управу. Додатно су побољшани технички услови за рад Управне инспекције набавком компјутерске опреме. Такође је постигнут и одређени напредак у области интерне контроле, раде се периодични и годишњи извјештаји о раду који се достављају надлежним институцијама, али још увијек није успостављен адекватан систем мониторинга.

Идентификоване су неопходне потребе за обукама које се односе на вођење управног поступка како новозапослених тако и државних службеника са радним искуством, те је урађен Програм обуке за циљне групе, али још увијек није усаглашен са централним институцијама које су одговорне за питања управног поступка. Обављене обуке покривају само дио идентификованих потреба. Дјелимично је успостављен систем сертификавања за кључне улоге у управном доношењу одлука, омогућена јавна комуникација путем web страница институција и омогућен директан приступ за друге заинтересоване органе управе из цијеле државе овим подацима; одржани су и округли столови са цивилним друштвом на тему поједностављења закона и других аката и вршена медијска промоција активности институција Босне и Херцеговине.

У **Федерацији Босне и Херцеговине** је постигнут напредак у имплементацији мјера и активности из Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у области Управни поступак који укупно износи **4.83%**. Остварен је одређени напредак у имплементацији активности из Акционог плана 1 Стратегије РЈУ. Идентификоване су неопходне потребе за обукама које се односе на вођење управног поступка како новозапослених тако и државних службеника са радним искуством. План и програм обуке за циљне групе припрема Агенција за државну службу ФБиХ. Обављене обуке покривају дио идентификованих потреба. Дјелимично је успостављен систем сертификавања за кључне улоге у управном доношењу одлука.

У **Републици Српској** је постигнут напредак у имплементацији мјера и активности из Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у области Управни поступак који укупно износи **17,47%**. Народна скупштина РС је доњела Закључак којим од Владе РС тражи доношење закона којим би била извршена реорганизација Владе, министарстава, управа и других Владиних организација с циљем ефикасније организације и бољих резултата, а Влада РС је именовала интерресорну радну групу за израду Закона. Такође је постигнут и одређени напредак у области интерне контроле, раде се периодични и годишњи извјештаји о раду који се достављају надлежним институцијама, али још увијек није успостављен адекватан систем мониторинга. Идентификоване су неопходне потребе за обукама које се односе на вођење управног поступка како новозапослених тако и државних службеника са радним искуством. У сарадњи са Агенцијом за државну управу РС, план и програм обуке се редовно усаглашава. Неки видови обуке државних службеника су завршени, а неки су у току (обука државних службеника за стицање ECDL сертификата), док су организације нових видова обуке у току. Обављене обуке покривају само дио идентификованих потреба. Дјелимично је успостављен систем сертификавања за кључне улоге у управном доношењу одлука. Такође је појачан систем дисциплинске одговорности, а што је регулисано Законом о административној служби у управи РС и Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности државних службеника.

У току је израда Закона о управној инспекцији Републике Српске. Управна инспекција у Републици Српској је успостављена на принципу територијалног распореда инспектора и у РС су попуњена сва систематизована радна мјеста управних инспектора. Сви инспектори имају задужене аутомобиле, компјутер и другу неопходну опрему. У току је обука једног броја Управних инспектора ради стицања знања и ECDL дозволе.

У **Брчко Дистрикту БиХ** постигнут је напредак у имплементацији мјера и активности из Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у области Управни поступак који укупно износи **17,68%**. Повећан је број управних инспектора, те су побољшани технички услови за рад управне инспекције и интензивирана обука управних инспектора. Такође, новим законским рјешењима дата је већа важност функцији управног инспектора на

подручју Брчко дистрикта БиХ, те промијењен састав Апелационе комисије Владе БД БиХ на начин да се обезбиједило да чланови Апелационе комисије располажу потребним знањем за одлучивање приликом рјешавања у другостепеном управном поступку. Закон о управном поступку (ЗУП) Брчко дистрикта БиХ је предвидио новчане казне за повреде одредби ЗУП-а, а имплементација истих је била условљена доношењем новог Закона о прекршајима БД БиХ, те је појачан систем дисциплинске одговорности. Поред наведеног, постигнут је и одређени напредак у области интерне контроле, раде се периодични и годишњи извјештаји о раду који се достављају надлежним институцијама, али још увијек није успостављен адекватан систем мониторинга.

Идентификоване су неопходне потребе за обукама које се односе на вођење управног поступка како новозапослених тако и државних службеника са радним искуством, те је урађен Програм обуке за циљне групе. Обављене обуке покривају дио идентификованих потреба. Дјелимично је успостављен систем сертификација за кључне улоге у управном доношењу одлука.

У табели испод дат је преглед по поглављима за реформску област Управни поступак.

Табела 13: Преглед активности и мјера за реформску област Управни поступак

КОМПОНЕНТА АКЦИОНОГ ПЛАНА 1	Имплементирано
ДИО IV УПРАВНИ ПОСТУПАК	13,70
УП.1. Стратегија поједностављења управног поступка	5,00
УП.2. Стратегија поједностављења управног поступка - процесно право	13,00
УП.3. Поједностављење управног поступка - материјално право	8,00
УП.4. Поједностављење управног поступка (процес редизајнирања)	0,00
УП.5. Организација и извори	20,47
УП.6. Интерна контрола	18,76
УП.7. Управна инспекција	50,75



*Детаљан опис имплементираних мјера са коментарима налази се у мониторинг табели у Анексу овог извјештаја.

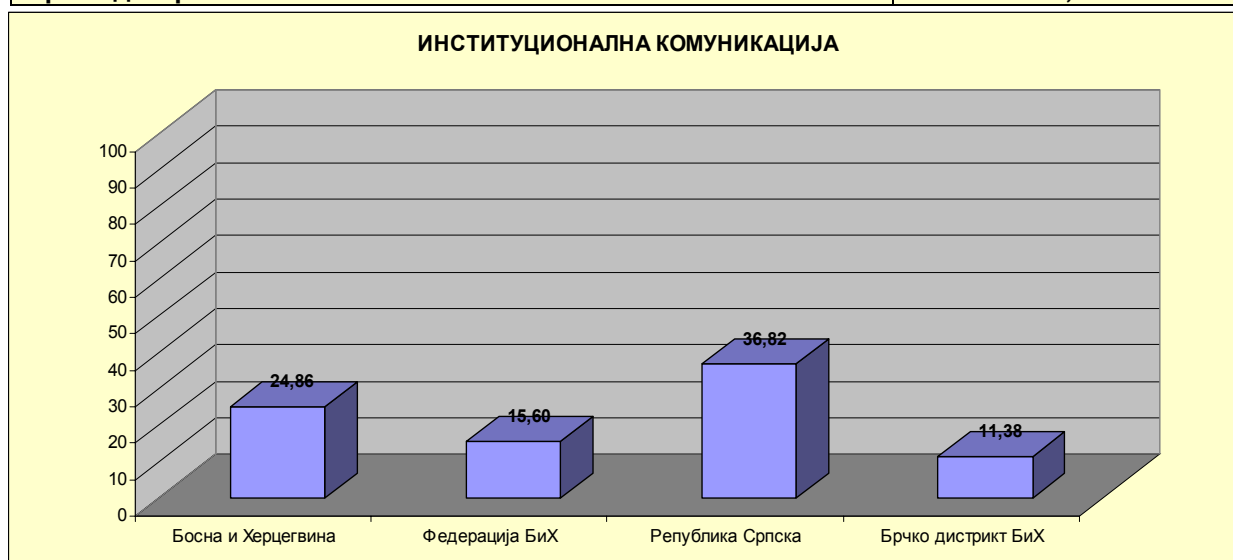
2.1.5 Институционална комуникација

У извјештајном периоду имплементација АП 1 у области институционалне комуникације на државном, ентитетским и нивоу Брчко дистрикта БиХ износи **21,12%**. У 2007. години израђена је анализа стања, те заједничких и појединачних потреба владиних централних јединица за информисање на свим нивоима. За финансирање из Фонда за реформу јавне управе припремљена су два пројектна задатка у сврху реализације активности ИК 8, 12 и 14 АП1 (PR обука – обука за службенике за односе са јавношћу, директна комуникација са јавношћу и грађанима). Пројекти су заједнички за све управне нивое. Од именована чланова Надзорног тима за ИК средином 2007. одржано је 5 радно - консултативних састанака.

У табели 14 приказан је укупан напредак у имплементацији Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у БиХ за реформску област Институционална комуникација.

Табела 14: имплементација АП1 Стратегије РЈУ у БиХ – реформска област Институционална комуникација

ИНСТИТУЦИОНАЛНА КОМУНИКАЦИЈА	Имплементирано
Босна и Херцеговина	24,86
Федерација БиХ	15,60
Република Српска	36,82
Брчко дистрикт БиХ	11,38



На **државном нивоу** управе у извјештајном периоду забиљежени су резултати у домену институционалних односа PR службеника са руководством, организације рада и обука ПР службеника, праћења медија и представљености државних институција на интернету (погледати мониторинг табелу у анексу, поглавља ИК 3, 4, 8, 10, 11 и 13). Укупни ниво реализације износи **24,86%**.

На нивоу **ФБиХ** реализовано је **15,6%** АП 1, у домену комуникационог планирања, организације и обуке службеника за односе с јавношћу, поједностављења комуникације с медијима и праћења њиховог рада, директне комуникације с грађанима и представљености институција ФБиХ на интернету (погледати мониторинг табелу у анексу, поглавља ИК 2, 4, 8, 10, 12, 13).

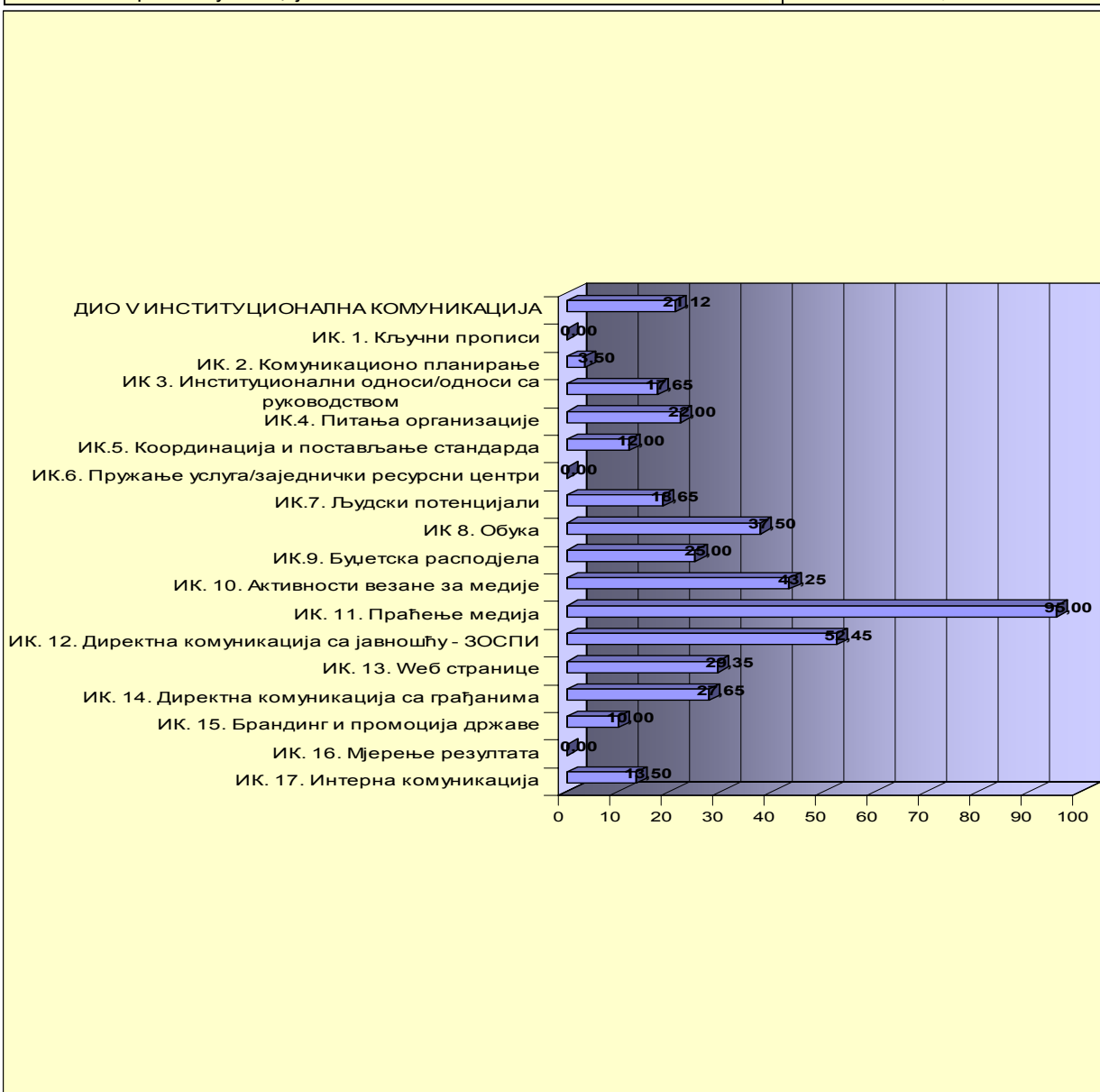
На нивоу **РС**, АП 1 је окончањем извјештајног периода реализован **36,82%**. Резултати су постигнути у домену комуникационог планирања, институционалних односа PR службеника са руководством, организацији и обуци PR службеника, директној комуникацији с јавношћу и грађанима, представљености институција РС на интернету, те брендингу и промоцији државе.

На нивоу **Брчко дистрикта БиХ** степен имплементације АП 1 износи **11,38%**. Регистрован је напредак у домену обуке државних службеника о институционалној комуникацији, буџетском планирању комуникационих активности, те представљености институција Брчко дистрикта БиХ на интернету (погледати мониторинг табелу у анексу, поглавља ИК 8, 9 и 13).

Детаљан опис имплементираних мјера са коментарима налази се у мониторинг табели у Анексу овог извјештаја.

Табела 15: Преглед активности и мјера за реформску област Институционална комуникација

КОМПОНЕНТА АКЦИОНОГ ПЛАНА 1	Имплементирано
ДИО V ИНСТИТУЦИОНАЛНА КОМУНИКАЦИЈА	21,12
ИК 1. Кључни прописи	0,00
ИК 2. Комуникационо планирање	3,50
ИК 3. Институционални односи/односи са руководством	17,65
ИК 4. Питања организације	22,00
ИК 5. Координација и постављање стандарда	12,00
ИК 6. Пружање услуга/заједнички ресурсни центри	0,00
ИК 7. Људски потенцијали	18,65
ИК 8. Обука	37,50
ИК 9. Буџетска расподјела	25,00
ИК 10. Активности везане за медије	43,25
ИК 11. Праћење медија	95,00
ИК 12. Директна комуникација са јавношћу - ЗОСПИ	52,45
ИК 13. Web странице	29,35
ИК 14. Директна комуникација са грађанима	27,65
ИК 15. Branding и промоција државе	10,00
ИК 16. Мјерење резултата	0,00
ИК 17. Интерна комуникација	13,50



*Детаљан опис имплементираних мјера са коментарима налази се у мониторинг табели у Анексу овог извјештаја.

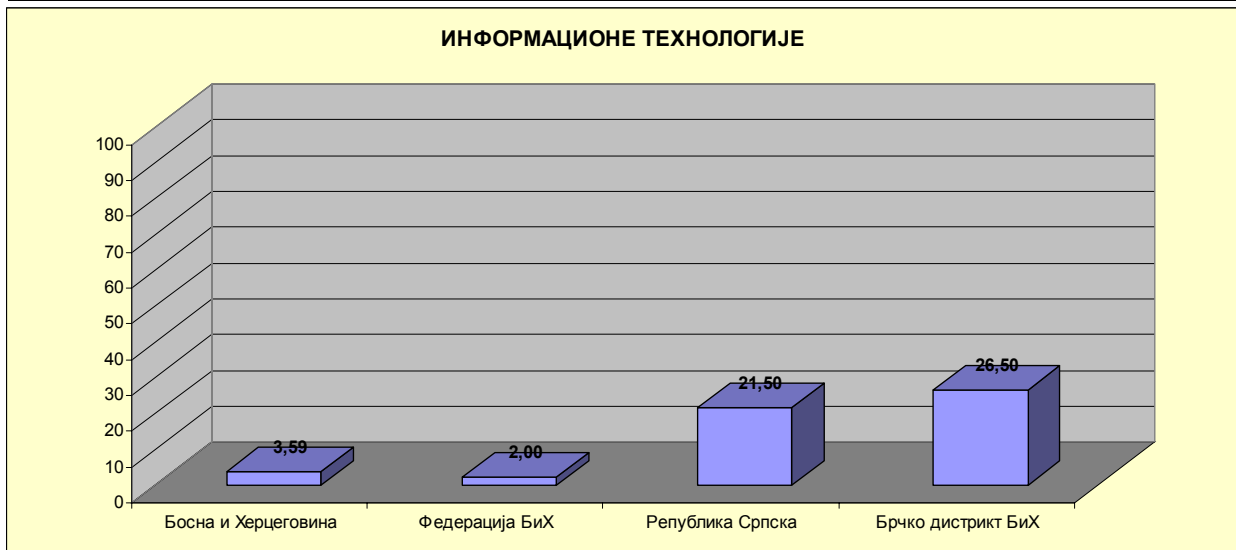
2.1.6 Информационе технологије

У извјештајном периоду постигнут је напредак у имплементацији мјера и активности из Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у БиХ, у области Информационих технологија, на свим нивоима власти у БиХ. Укупан ниво реализације Акционог плана 1 у извјештајном периоду износи **13,44%**.

Степен реализације Акционог плана 1 Стратегије РЈУ по нивоима власти у БиХ приказан је су табели испод.

Табела 16: имплементација АП1 Стратегије РЈУ у БиХ – реформска област Информационе технологије

ИНФОРМАЦИОНЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ	Имплементирано
Босна и Херцеговина	3,59
Федрација БиХ	2,00
Република Српска	21,50
Брчко дистрикт БиХ	26,50



У 2007. години формиран је Надзорни тим као међу-владино радно тијело ради остваривања функције укупног надзора и усмјеравања реформских процеса у области Информационих технологија.

Договорени су и усаглашени приоритети са представницима Министарства транспорта и комуникација БиХ, Министарства науке и образовања ФБиХ, Владе РС и Владе Брчко дистрикта БиХ за имплементацију активности и мјера из Акционог плана 1 Стратегије реформе јавне управе у области Информационих технологија.

У складу са утврђеним приоритетима, започете су активности везане за имплементацију Акционог плана 1 Стратегије РЈУ. Финализовани су пројектни приједлози који ће, по претходном одобрењу приоритета за ИТ реформску област од стране надзорног тима, бити детаљније разрађени у форму пројектног задатка, а односе се на: ИТ законски оквир, оквир интероперабилности и кључну јавну инфраструктуру.

Према „Годишњем извјештају о прогресу реформе јавне управе на нивоу институција Босне и Херцеговине“, у Министарству транспорта и комуникација БиХ, у току су слједеће активности:

1. Израда подзаконских аката за Закон о електронском потпису. Комисија је почела са радом.
2. Установљава се комисија за израду измјена Закона о комуникацијама.
3. Припрема се реализовање информационог система нове зграде Савјета министара

БиХ, који се треба реализовати у року од мјесец дана, од дана уселења у нови објекат.

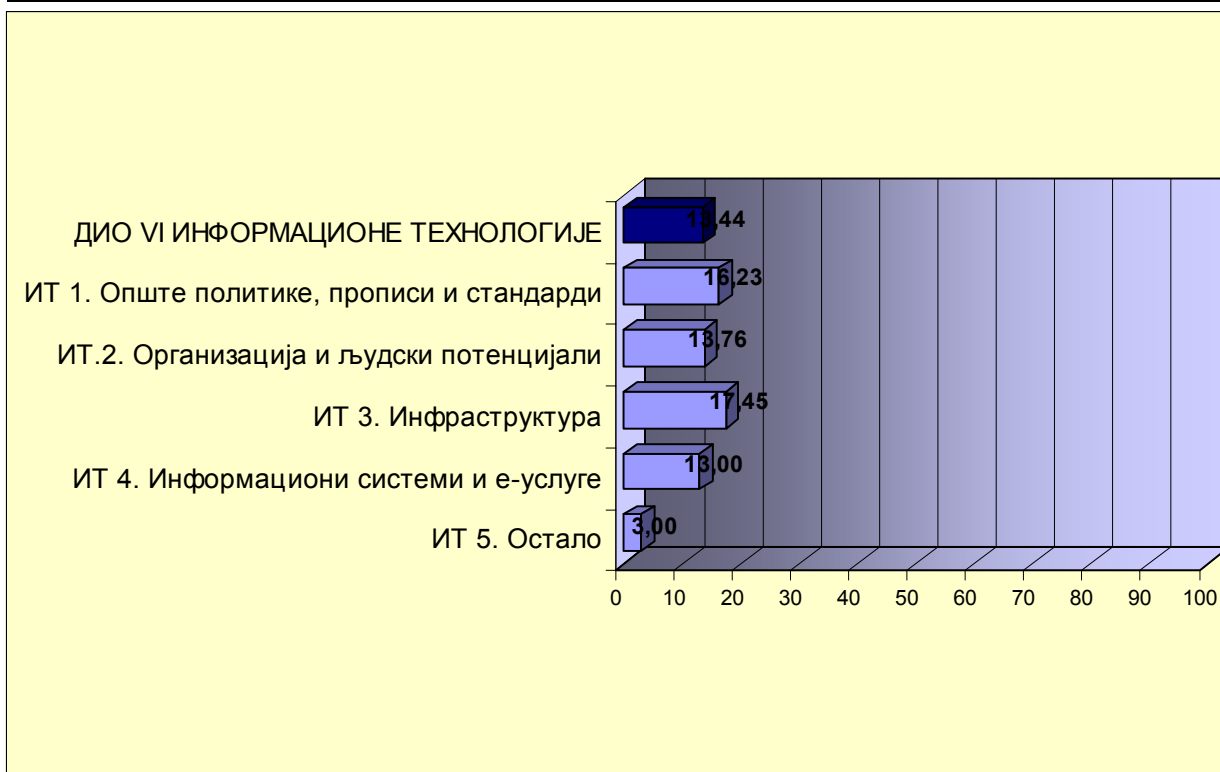
4. Интензивирају се припреме за реализовање пројекта Електронска влада. Овај пројекат се планира реализовати у року од три мјесеца по уселењу у нову зграду Савјета министара БиХ.
5. Врши се пријем инжењера и техничара (за које је припремљена обука), који ће радити на пословима управљања и опслуживања информационог система у новој згради.
6. Израђен је приједлог Закона о информационом друштву.

Према „Годишњем извјештају о прогресу реформе јавне управе на нивоу Републике Српске“, на овом нивоу власти извршене су припремне активности за имплементацију е-Board система. Сprovedена су три тендера и након трећег успјешно је завршена процедура. Крајем године, након пресељења у нови административни центар РС, имплементиран је комплетан пројекат „Влада без папира“. Такође, стављен је у функцију и нови портал Владе РС: У току је и израда портала за е-Законодавство са комплетном правном регулативом РС.

У табели испод дат је преглед по поглављима за реформску област Информационе технологије.

Табела 17: Преглед активности и мјера за реформску област Информационе технологије

КОМПОНЕНТА АКЦИОНОГ ПЛАНА 1	Имплементирано
ДИО VI ИНФОРМАЦИОНЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ	13,44
ИТ 1. Опште политике, прописи и стандарди	16,23
ИТ.2. Организација и људски потенцијали	13,76
ИТ 3. Инфраструктура	17,45
ИТ 4. Информациони системи и е-услуге	13,00
ИТ 5. Остало	3,00



*Детаљан опис имплементираних мјера са коментарима налази се у мониторинг табели у Анексу овог извјештаја.

2.2 Имплементација Акционог плана 1

Стратегија реформе јавне управе у БиХ претпоставља кохерентан и усаглашен приступ реформи од стране нивоа који су је усвојили и подржали (Савјет министара БиХ, Влада ФБиХ, Влада РС и Влада Брчко дистрикта БиХ), спровођење заједничких мјера уз поштовање индивидуалног напретка на сваком поједином нивоу (што је додатно утврђено и кроз „Заједничку платформу о принципима и начину имплементације АП1“). Спровођење мјера Акционог плана 1 као примаран циљ има усаглашену изградњу и јачање кохерентних хоризонталних управних капацитета на свим нивоима.

Овај извјештај укључује активности обухваћене Акционим планом 1 покренуте или окончане након формалног усвајања Стратегије РЈУ и Акционог плана 1 до краја 2007. Прогрес у имплементацији реформских мјера прати се путем тзв. индикатора прогреса (ОВИ-ја) које је за ову намјену развила Канцеларија координатора, а који представљају мјерљиве параметре помоћу који се прати и процјењује имплементација конкретне реформске мјере. Иницијално, индикатори прогреса требали су бити усаглашени са надзорним тимовима али, имајући у виду да исти нису оперативни, а да се Канцеларија налази у кашњењу са првим извјештајем, то се приступило изради извјештаја на темељу индикатора прихваћених од стране Канцеларије координатора.

2.2.1. Генерални осврт

Генерално, у односу на мјере и активности дефинисане Акционим планом 1 у свим реформским областима могуће је уочити извјесна одступања и то у погледу:

- а) **динамике извршења реформских мјера** – помјерање у динамици имплементације реформских мјера у односу на утврђени временски оквир који је начелно дефинисан Стратегијом РЈУ и детаљно разрађен кроз Акциони план 1 (мјере чија је реализација планирана до краја 2007. године). Разлози пролонгирања садржани су:
- у времену које је било потешко за усаглашавање принципа, структуре и начина имплементације Акционог плана 1 и њиховом формалном одобрењу на поменутом 4 нивоу власти (дуготрајан процес усвајање Заједничке платформе и Меморандума о упостављању Фонда за реформу јавне управе);
 - у процесу именовања представника свих нивоа у међу-владина радна тијела (надзорне тимове);
 - недовољно изграђеним механизмима координације и застоја у оперативности имплементационих структура;
 - у преамбициозно или нереално постављеним кратким роковима за постизање циљева у извјесном броју случајева;
 - међусобној условљености појединих мјера (нарочито у области управљања људским потенцијалима) тако да је пробијање рока у извршењу једне непосредно узроковало и помјерање рокова за друге активности;
 - у сложеним и дуготрајним процедурама јавних набавки или програмирања помоћи путем финансијских инструмената ЕК;
 - политичком окружењу укључујући процес конституисања власти након избора 2006. те другим политичким проблемима који оптерећују ефикаснији рад власти.
- б) **Садржаја** – извјесна одступања од имплементације реформских препорука у односу на дефинисани садржај мјера и акција. Ова одступања манифестована су кроз:
- индивидуални и некоординисани приступ активностима на појединачним нивоима власти иако је планирана њихова имплементација на координисан и

усаглашен начин (као у случају прописа о државној служби - управи у ФБиХ и РС, прописа о платама Савјета министара БиХ и РС и сл.), путем заједничког рада међувладиних радних тијела;

- застарјевање извјесног броја активности и мјера из Акционог плана 1 обзиром на значајан проток времена у односу на вријеме израде и усвајања Акционог плана;
- непотпуно или недовољно јасно формулисаним мјерама и активностима у мањем броју случајева.

2.2.2 Стање и проблеми идентифицирани у provedби реформских мјера

а) **Политичка координација и усклађивање активности органа управе различитих нивоа власти:** Стратегијом за реформу јавне управе у БиХ и касније усвојеном Заједничком платформом о принципима и начину имплементације Акционог плана 1 идентификована је водећа политичка улога Координационог одбора за економски развој и европске интеграције у имплементацији реформских мјера. Одбор се (у редукованом саставу) састао приликом потписивања Заједничке платформе и Меморандума о успостављању Фонда за реформу јавне управе. Даљи прогрес у кохерентној имплементацији реформских мјера претпоставља активније укључење Одбора.

б) **Оперативна координација:**

- Укупну координацију у провођењу мјера Акционог плана 1 врши Канцеларија координатора. Током 2007. осигурана су додатна буџетска средства за рад Канцеларије координатора чиме је омогућена потпуна кадровска попуњеност. Кроз пројекат Техничке помоћи ЕК Канцеларији, осигурана је и помоћ у развоју капацитета особља Канцеларије. Канцеларија је у складу са компетенцијама дефинисаним Заједничком платформом у извјештајном периоду успоставила непосредну координацију и сарадњу са институцијама и органима управе на нивоу БиХ. Током припреме овог извјештаја сарадња нарочито у погледу осигурања документационе основе спроведених реформских мјера није била на задовољавајућем нивоу. Канцеларија координатора успоставила је и оперативну сарадњу са именованим координаторима за реформу јавне управе Владе ФБиХ, Владе РС и Владе Брчко дистрикта БиХ (успостављени редовни, мјесечни састанци) те заједно са њима према органима управе ових нивоа. И у овом случају констатоване су значајне тешкоће у погледу прикупљања документационе основе. У погледу координације донаторских активности остварен је напредак (редовни двомјесечни састанци) иако још увијек постоје и значајни проблеми манифестовани примарно кроз непотпуне информације о текућим и планираним донаторским активностима на различитим нивоима власти. Ефикаснија координација донаторских активности изискује и виши степен сарадње са Делегацијом Европске комисије у БиХ али и домаћим институцијама свих нивоа, нарочито Дирекцијом за европске интеграције као националним координатором ЕУ помоћи. Канцеларија је у извјештајном периоду развила и систем надгледања прогреса у спровођењу реформе на свим нивоима и овај извјештај представља почетак његове операционализације. Интензивирање активности на имплементацији реформских мјера Акционог плана 1 а нарочито функционисање Фонда за реформу јавне управе, претпоставља даљи, континуиран материјални, организациони и кадровски развој Канцеларије.
- Координацију унутар сваког појединачног нивоа власти и са другим нивоима врше именовани координатори Владе ФБиХ, Владе РС те Канцеларија координатора Владе Брчко дистрикта БиХ. У РС и Брчко дистрикту

развијају се и механизми интерне координације што се не може у потпуности констатовати за ФБиХ. Активности на прикупљању информација и нарочито документационе основе за овај извјештај потврдили су потребу даљег развоја интерних механизма информисања и извјештавања на овим нивоима. Кад је у питању редовно информисање Канцеларије координатора о активностима које су покренуте на неком од ових нивоа а непосредно се тичу мјера утврђених Акционим планом 1 оно је у значајној мјери изостало и по правилу Канцеларија је информисана тек по окончању одређених активности. Информације о донаторским активностима на овим нивоима су такође врло оскудне и чита је потреба активнијег дјеловања координатора за реформу јавне управе. Треба нагласити међутим и да су именовани координатори Владе ФБиХ и Владе РС редовно ангажовани на другим пословима (а тек додатно требају вршити и функције координатора испред владе која их је именovala) што их објективно онемогућава да се у већој мјери посвете пословима координације реформе јавне управе. Иако је Заједничком платформом препоручено да се координатори растерете других послова и ове позиције дефинишу као самостална радна мјеста, непосредно у оквиру секретаријата влада или кабинетима премијера, у извјештајном периоду то није учињено. У Брчко дистрикту БиХ већ је раније установљена Канцеларија координатора за реформу јавне управе.

- Оперативност Фонда за реформу јавне управе: поред формалних претпоставки за оперативност Фонда (потреба потписивања индивидуалних споразума донатора с Министарством трезора и финансија БиХ након потписивања Меморандума о успостављању Фонда за реформу јавне управе) одлагање је узроковано и дуготрајном дебатом о начину одлучивања Управног одбора Фонда тако да у извјештајном периоду Фонд није био оперативан. Немогућност постизања сагласности о начину трошења донаторских средстава значајно је угрозило кредибилитет домаћих власти у погледу одговорног и озбиљног приступа у коришћењу донаторске помоћи и спровођењу реформе.

ц) **Надзорна функција:** одредбама Заједничке платформе значајна улога у имплементацији реформских мјера повјерена је надзорним тимовима као међувладиним радним тијелима које поред осталог требају допринијети дефинисању приоритета у реформским областима, иницирању, предлагању и одобравању пројектних приједлога и укупном надзору над имплементацијом реформских мјера. Након усвајања Заједничке платформе на свим нивоима, процедура именовања представника свих нивоа за рад у надзорним тимовима трајала је значајно дуже од очекивања и још није у цјелости окончана (очекује се именовање једног члана испред Владе ФБиХ за област управљања људским потенцијалима). У складу са принципима договореним у Заједничкој платформи, Канцеларија координатора је предложила члановима свих надзорних тимова модел рада и одлучивања који би био исти за све надзорне тимове, али он није прихваћен тако да надзорни тимови нису били оперативни у извјештајном периоду.

Суштинска неслагања односе се на полазну премису од које је пошла Канцеларија координатора, да је Акциони план 1 већ и формално усвојен односно подржан од Савјета министара БиХ, Владе ФБиХ, Владе РС и Владе Брчко дистрикта те да се о начину имплементације утврђених мјера и активности индивидуално изјашњавају представници које су ови нивои именovali у надзорне тимове, а не поново и појединачно све владе односно Савјет министара БиХ. Тиме се од чланова надзорних тимова очекује преузимање водеће улоге и одговорности које су им повјериле њихове владе односно Савјет министара БиХ. Предложени модел индивидуалног изјашњавања поред осталог омогућава и:

- да се сви нивои управне власти равноправно укључе у сваки пројектни задатак предложен од стране Канцеларије координатора и да сваки такав задатак буде имплементиран као заједнички;
- уздржавање од партиципације и имплементације пројектног задатка оним управним нивоима који из било ког разлога не сматрају сврсисходним или прихватљивим судјеловање у конкретној пројектној активности;
- имплементацију пројектног задатка на управним нивоима који су га подржали без обзира на уздржавање једног или више управних нивоа;
- индивидуалне иницијативе свих управних нивоа кроз самосталне пројектне задатке, под условом да су у потпуности утемељени на Акционом плану 1 и уважавају принцип кохерентности стратешких циљева у цјелини.

Канцеларија координатора је на становишту да би упућивање сваког појединачног пројектног приједлога из оквира Акционог плана 1 на поновну сагласност владама и Савјету министара БиХ већ у старту значајно успорило имплементацију реформских мјера и умањило њихову ефикасност као и да је, у случају таквог рјешења, упитна потреба за постојањем надзорних тимова. Принципијелан је став Канцеларије координатора, међутим, и то да у случају сваког пројектног приједлога чија вриједност прелази 1.000.000 КМ или може резултовати приједлогом за успостављање нове институције, такав пројектни приједлог већ у раној фази буде упућен свим владама односно Савјету министара БиХ на изјашњење.

- д) Оперативност Управног одбора Фонда за реформу јавне управе, надзорних и имплементационих тимова додатно оптерећују и захтјеви за накнадом члановима ових тијела. При томе, одредбе којима је регулисана накнада варирају од нивоа до нивоа и тешко је наћи заједнички именилац. Извјесно је, истовремено, да се никаква накнада за овај рад неће финансирати из Фонда за реформу јавне управе.

2.3 Препоруке за даље кораке

- Иницирати засједање Координационог одбора за економски развој и европске интеграције са циљем превазилажења идентификованих проблема, а ради осигурања даљег координисаног приступа, очувања и даљег развоја темељних принципа државне службе и наставка политичке подршке имплементацији реформских мјера Акционог плана 1;
- Од институција и органа управе на нивоима обухваћеним Стратегијом реформе јавне управе затражити виши степен сарадње и одговорности у провођењу реформских мјера, размјени и достављању информација са циљем ефикасније координације и праћења покренутих и остварених активности;
- Ојачати позицију и улогу координатора за реформу јавне управе, посебно Владе ФБиХ и Владе РС те Канцеларије Брчко дистрикта Босне и Херцеговине те помоћи организациони, материјални и кадровски развој Канцеларије координатора Савјета министара БиХ;
- Развијати механизме интерне сарадње, консултација и координације на свим нивоима нарочито механизме претходних консултација (заузимање ставова прије састанака умјесто тражења ставова након састанака), подстаћи преузимање одговорности те стварање амбијента за ефикасније дјеловање у имплементационим структурама;
- Изградити заједнички став свих нивоа у погледу питања накнаде за рад именованих представника у имплементационим структурама;
- Развијати механизме координације и консултација органа управе свих нивоа ради усаглашеног дјеловања према донаторима и ефикаснијег кориштења донаторске помоћи;

- Представити и промовисати Стратегију реформе јавне управе и Акциони план 1 у законодавним органима.
- Наставити систематично и редовно надгледање и извјештавање извршних органа власти те информисање јавности о напретку.

3 АНЕКС – М&Е табела реализације мјера из АП1 Стратегије РЈУ

3.1 АНЕКС – Израда политика и координациони капацитети

3.2 АНЕКС – Јавне финансије

3.3 АНЕКС – Управљање људским потенцијалима

3.4 АНЕКС – Управни поступак

3.5 АНЕКС – Институционална комуникација

3.6 АНЕКС – Информационе технологије