

Трећи циклус плана интегритета 2021 - 2024

ЗАВОД ЗА УЏБЕНИКА, БЕОГРАД

Заједничка област: **Управљање кадровима**
Ризичан процес: **Оцењивање (вредновање радне успешности) и напредовање**

Институција не спроводи овај процес. Разлог:
Институција не спроводи овај процес јер као јавно предузеће нема законску обавезу.

Заједничка област: **Управљање јавним финансијама**
Ризичан процес: **Поступање са финансијским средствима добијеним из фондова ЕУ и других међународних фондова**

Институција не спроводи овај процес. Разлог:
Јавно предузеће "Завод за уџбенике", Београд није користило средства из фондова ЕУ и других међународних фондова.

Заједничка област: **Етика и лични интегритет**
Ризичан процес: **Регулисање управљања сукобом интереса запослених**

Редни бр.	Мере побољшања за управљање ризиком од корупције	Рок	Одговорно лице	Разлог зашто мера није адекватна
1	Интерним актом прописати дефиницију повезаног лица са запосленим.	31.10.2023	Извршни директор Сектора за правне послове	
2	Интерним актом као сукоб интереса дефинисати ситуације погодавања лицу које се са доносиоцем одлуке налази у: сродству, пријатељском односу, пословном односу и сл.	31.10.2023	Извршни директор Сектора за правне послове	
3	Успоставити обавезу да сваки запослени непосредно након закључивања уговора о раду и у току радног односа, пријави: да обавља посао по основу уговора о делу, уговора о обављању привремених и повремених послова или допунског рада у неком другом правном лицу; односно да је оснивач или власник привредног друштва или јавне службе; изјаву да обавља самосталну делатност у смислу закона којим се уређује предузетништво; односно да врши функцију управљања, надзора или заступања приватног или државног капитала у привредном друштву, приватној установи или другом правном лицу.	31.10.2023	Извршни директор Сектора за правне послове	

Заједничка област: Етика и лични интегритет

Ризичан процес: Регулисање управљања сукобом интереса запослених

4	Приликом планирања обука које ће похађати раководиоци и запослени, уврстити и обуке о етици и интегритету (сукоб интереса, поклони, етичке дилеме, етички кодекс, узбуњивање, антикорупцијски механизми).	31.10.2023	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
5	Приликом планирања обука које ће похађати руководиоци и запослени, уврстити и обуке које се односе на питања утицаја корупције на осетљиве групе?	31.10.2023	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	

Заједничка област: Етика и лични интегритет

Ризичан процес: Регулисање управљања поклонима запослених

Редни бр.	Мере побољшања за управљање ризиком од корупције	Рок	Одговорно лице	Разлог зашто мера није адекватна
1	Интерним актом ограничити вредност пригодних поклона тако да њихова укупна вредност у појединој календарској години не премашује износ у складу са стандардима који важе за јавне функционере у Републици Србији.	30.09.2024	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
2	Интерним актом прописати обавезу одређивања лица које води евиденцију поклона које примају запослени и функционери у институцији.	30.09.2024	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
3	Прописати дисциплинску одговорност запосленог који је пропустио да пријави поклон лицу задуженом за то.	30.09.2024	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	

Заједничка област: Етика и лични интегритет

Ризичан процес: Заштита узбуњивача

Редни бр.	Мере побољшања за управљање ризиком од корупције	Рок	Одговорно лице	Разлог зашто мера није адекватна
1	Да се лице за пријем информација и вођење поступка у вези са узбуњивачем замењује одлуком у одређеном временском периоду.	31.05.2023	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	

Заједничка област: Управљање кадровима

Ризичан процес: Доношење акта о систематизацији

Редни бр.	Мере побољшања за управљање ризиком од корупције	Рок	Одговорно лице	Разлог зашто мера није адекватна
1	Урадити прецизније анализу описа послова радних места.	08.01.2024	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	

Заједничка област: Управљање кадровима

Ризичан процес: Запошљавање

Редни бр.	Мере побољшања за управљање ризиком од корупције	Рок	Одговорно лице	Разлог зашто мера није адекватна
1	Усвојити интерни акт (правилник, упутство, процедуру и сл.) којим се уређује поступак, услови, критеријуми и мерила запошљавања.	01.02.2024	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
2	Оглашавати информацију да се спроводи процес запошљавања и који су услови за одређено радно место.	01.02.2024	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
3	Приликом процеса запошљавања све пријављене кандидати који испуњавају услове позивати на проверу компетенција/стручне оспособљености/знања/вештина.	01.02.2024	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
4	Приликом вршења провере компетенција/стручне оспособљености/знања/вештина кандидата користити унапред дефинисане критеријуме и мерила за бодовање.	01.02.2024	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
5	Успоставити обавезу да чланови конкурсне комисије потписују изјаву да нису у сукобу интереса у односу на пријављене кандидате.	01.02.2024	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
6	Одлуку о запошљавању увек доносити на основу резултата рада конкурсне комисије.	01.02.2024	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
7	Успоставити обавезу да руководица институције писмено образлаже своју коначну одлуку о пријему у радни однос, односно о томе да није изабрао ниједног кандидата.	01.02.2024	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	

Заједничка област: Управљање кадровима

Ризичан процес: Награђивање и санкционисање

Редни бр.	Мере побољшања за управљање ризиком од корупције	Рок	Одговорно лице	Разлог зашто мера није адекватна
1	Успоставити систем награђивања/стимулације запослених.	31.10.2023	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
2	Усвојити интерни акт/писану процедуру којим се уређује поступак и дефинишу критеријуми и мерила на основу којих запослени могу бити награђени/стимулисани.	31.10.2023	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
3	Дефинисати врсте и висине награда/стимулација које запослени могу остварити.	31.10.2023	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
4	Успоставити обавезу да доносилац одлуке о награди/стимулацији писмено образложи одлуку.	31.10.2023	Извршни дирИзвршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	

Заједничка област: Управљање кадровима

Ризичан процес: Награђивање и санкционисање

5	Успоставити вођење статистике награђивања/стимулације запослених разврстане и према полу?	31.10.2023	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
---	---	------------	---	--

Заједничка област: Управљање кадровима

Ризичан процес: Регулисање рада ван радног односа лица која се ангажују ван органа јавне

Редни бр.	Мере побољшања за управљање ризиком од корупције	Рок	Одговорно лице	Разлог зашто мера није адекватна
1	Пре изборног/селекционог поступка увек дефинисати опис посла, формулише критеријуме и одређује бодове за оцењивање понуда.	31.05.2023	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	

Заједничка област: Управљање кадровима

Ризичан процес: Увећање плате/додаци

Редни бр.	Мере побољшања за управљање ризиком од корупције	Рок	Одговорно лице	Разлог зашто мера није адекватна
1	Упознати запослене са интерним актом/процедуром која садржи критеријуме на основу за поступак доделе додатака/увећања плате.	02.02.2024	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
2	Успоставити вођење статистике увећања плате/доделе додатака запосленима разврстане и према полу.	02.02.2024	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	

Заједничка област: Управљање јавним финансијама

Ризичан процес: Планирање и извршење буџета (израда и спровођење финансијског плана)

Редни бр.	Мере побољшања за управљање ризиком од корупције	Рок	Одговорно лице	Разлог зашто мера није адекватна
1	Успоставити систем финансијског управљања и контроле.	01.03.2023	Извршни директор Сектора за развој	

Заједничка област: Управљање јавним финансијама

Ризичан процес: Јавне набавке

Редни бр.	Мере побољшања за управљање ризиком од корупције	Рок	Одговорно лице	Разлог зашто мера није адекватна
1	На интернет презентацији институције објавити обавештење о реализацији /извршењу уговора о јавној набаци (које би садржало - да ли је понуђач испоштовао рок извршења, да ли је било проблема у	31.10.2023	Шеф јавних набавки	

Заједничка област: Управљање јавним финансијама

Ризичан процес: Јавне набавке

1	реализацији или одступања од уговора, рекламација и сл.)?	31.10.2023	Шеф јавних набавки	
---	---	------------	--------------------	--

Заједничка област: Информационо-технолошка (ИТ) безбедност

Ризичан процес: Информационо-технолошка (ИТ) безбедност

Редни бр.	Мере побољшања за управљање ризиком од корупције	Рок	Одговорно лице	Разлог зашто мера није адекватна
1	Усвојити интерни акт који има прецизно дефинисана и јасна упутства за управљање информацијама (о приступу, коришћењу, контроли, обнови, уништавању података и опреме, класификацији података као поверљивих и сл.).	30.04.2024	Извршни директор Сектора за развој	
2	Упознати запослене где и како могу да пријаве кршење безбедоносних процедура у ИТ систему.	30.04.2024	Шеф ЦИТ-а	

Специфична област: Надзор над радом јавног предузећа (ЈП)

Ризичан процес: Предлагање члана надзорног одбора из реда запослених

Редни бр.	Мере побољшања за управљање ризиком од корупције	Рок	Одговорно лице	Разлог зашто мера није адекватна
1	Успоставити обавезу да се резултати гласања објављују на видном месту у институцији (огласној табли, интерној мрежи и сл.).	31.05.2024	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
2	Поступање у складу са чланом 37. Статута Завода.	31.10.2023	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	

Специфична област: Надзор над радом јавног предузећа (ЈП)

Ризичан процес: Вршење надзорне функције надзорног одбора

Редни бр.	Мере побољшања за управљање ризиком од корупције	Рок	Одговорно лице	Разлог зашто мера није адекватна
1	Изменама и допунама статута/интерног акта прописати да чланови стручних комисија не могу бити лица над чијим радом надзорни одбор врши контролу (директор и извршни директори).	31.10.2023	Извршни директор Сектора за правне послове и људске ресурсе	
2	Изменама и допунама статута/интерног акта прописати да се извештаји о унутрашњем надзору (интерној ревизији) обавезно достављају надзорном одбору.			примењује се закон и/или подзаконски акт/колективни уговор