

CRNA GORA  
JU „CENTAR ZA PROFESIONALNU REHABILITACIJU“

Broj: 2023-1497

Podgorica, 28.09.2023. god.



**Centar za profesionalnu  
rehabilitaciju**

**JU „CENTAR ZA PROFESIONALNU REHABILITACIJU“ PODGORICA**

# **PLAN INTEGRITETA**

**Podgorica, septembar 2023. godine**

**UVOD:**

**NAZIV ORGANA VLASTI: JU CENTAR ZA PROFESIONALNU REHABILITACIJU PODGORICA**

**ADRESA: Ul. Princeze Ksenije 6a, Zabjelo**

**TELEFON: 020/675-923; 020/675-990**

**E-MAIL: [info@czpr.me](mailto:info@czpr.me)**

**IME I ZVANJE ODGOVORNOG LICA ZA IZRADU I SPROVOĐENJE PLANA INTEGRITETA (MENADŽERA INTEGRITETA): Almin Hasović, dipl.pravnik**

**DATUM I BROJ RJEŠENJA O ODREĐIVANJU MENADŽERA INTEGRITETA: 02.10.2020.godine; broj riješenja : 171 / 2020**

**DATUM I BROJ RJEŠENJA O ODREĐIVANJU ČLANOVA RADNE GRUPE ZA IZRADU PLANA INTEGRITETA : 12.09.2023.godine; broj riješenja : 392/2023**

**ČLANOVI RADNE GRUPE:**

Almin Hasović, rukovodilac Službe za pravne i opšte poslove – koordinator radne grupe

Bojana Dragaš, rukovoditeljka Službe za finansijsko-računovodstvene poslove, članica radne grupe

Zilha Husović, pomoćnica direktora, članica radne grupe

**DATUM POČETKA IZRADE: 14.09.2023. godine**

**DATUM ZAVRŠETKA IZRADE: 28.09.2023.godine**

**DATUM USVAJANJA PLANA INTEGRITETA: 28.09.2023. godine**

## SADRŽAJ:

1. RJEŠENJE O ODREĐIVANJU ODGOVORNOG LICA ZA IZRADU I SPROVOĐENJE PLANA INTEGRITETA (MENADŽERA INTEGRITETA).....	( 3 )
2. RJEŠENJE O FORMIRANJU ČLANOVA RADNE GRUPE ZA PRIPREMU I IZRADU PLANA INTEGRITETA.....	( 5 )
3. PROGRAM IZRADU I SPROVOĐENJA PLANA INTEGRITETA.....	( 7 )
3.1. Faza I - Osnivanje radne grupe i prikupljanje inicijalnih informacija o radu institucije (normativa, organizacija, kadrovi),	
3.2. Faza II - Procjena postojećeg stanja, utvrđivanje inicijalnih faktora rizika i izrada riziko mape radnih mjesta (intervjui, upitnici za utvrđivanje radnih procesa posebno ugroženih korupcijom),	
3.3. Faza III - Utvrđivanje radnih procesa posebno izloženih riziku i priprema prijedloga mjera za podizanje nivoa integriteta	
4. METODOLOGIJA PROCJENE INTENZITETA RIZIKA .....	( 15 )
5. OBRAZAC PLANA INTEGRITETA.....	( 17 )
6. ODLUKA O USVAJANJU I STUPANJU NA SNAGU PLANA INTEGRITETA.....	( 18 )

## 1. RJEŠENJE O ODREĐIVANJU ODGOVORNOG LICA ZA IZRADU I SPROVOĐENJE PLANA INTEGRITETA



Crna Gora

JU "Centar za profesionalnu rehabilitaciju" Podgorica

CRNA GORA	
JU "CENTAR ZA PROFESIONALNU REHABILITACIJU"	
Droj:	2020 - 1065
Podgorica,	02. 10. 2020 god.

Br: 171/2020

Podgorica, 02. oktobar 2020. godine

Na osnovu člana 74 stav 1 Zakona o sprječavanju korupcije ("Sl. list Crne Gore", br. 53/14 i 42/17) i člana 28 Statuta Javne ustanove "Centar za profesionalnu rehabilitaciju" Podgorica, broj 2018-11 od 23.04.2018. godine, direktor Centra, donosi

### RJEŠENJE

o određivanju odgovornog lica za izradu i sprovođenje plana integriteta

1) Almin Hasović, sa završenim pravnim fakultetom, visokim obrazovanjem, raspoređen na radno mjesto rukovodioca Službe za pravne i opšte poslove, određuje se za lice odgovorno za izradu i sprovođenje plana integriteta (u daljem tekstu: menadžera integriteta).

2) Zadatak menadžera integriteta je obavljanje poslova koji se odnose na:

- rukovođenje radnom grupom za izradu plana integriteta;
- koordinaciju i učešće u pripremi programa izrade plana integriteta;
- koordinaciju i učešće u sakupljanju i analizi potrebne dokumentacije koja se odnosi na funkcionisanje organa vlasti, a koja predstavlja osnov za procjenu rizika i izradu plana integriteta;
- nadziranje sprovođenja mjera za poboljšanje integriteta;
- u saradnji sa svim organizacionim jedinicama sačinjavanje izvještaja o sprovođenju plana integriteta.

3) Prava i obaveze menadžera integriteta iz tačke 1 dispozitiva ovog rješenja počinju teći od 02. oktobra 2020. godine.

### Obrazloženje

Zakonom o sprječavanju korupcije ("Sl. list Crne Gore", br. 53/14) uvedena je obaveza donošenja plana integriteta za sve organe vlasti, u skladu sa Pravilima za izradu i sprovođenje plana integriteta. S tim u vezi, a shodno članu 74 stav 1 istog Zakona propisano je da starješina, odnosno odgovorno lice u organu vlasti rješenjem određuje menadžera integriteta koji je odgovoran za izradu i sprovođenje plana integriteta.

Na osnovu izloženog riješeno je kao u dispozitivu ovog rješenja.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ovog Rješenja može se izjaviti žalba nadležnoj Komisiji za žalbe u roku od 8 dana od dana prijema istog.

**DIREKTOR**  
  
**Milo Paunović**

**DOSTAVLJENO:**

- Imenovanom
- dosije
- a/a

## **2. RJEŠENJE O FORMIRANJU RADNE GRUPE ZA PRIPREMU I IZRADU PLANA INTEGRITETA**



Crna Gora

JU „Centar za profesionalnu rehabilitaciju“ Podgorica

CRNA GORA

JU „CENTAR ZA PROFESIONALNU REHABILITACIJU“

Broj.

2023-1458

Podgorica,

12.09.

2023 god.

Br: 392/2023

Podgorica, 12. septembar 2023. godine

Na osnovu članova 71 i 76 Zakona o sprječavanju korupcije ("Službeni list Crne Gore", br. 053/14, 042/17, 073/23), člana 7 Pravila za izradu i sprovođenje plana integriteta ("Sl. list Crne Gore" broj 78/15), i člana 28 Statuta Javne ustanove „Centar za profesionalnu rehabilitaciju“ Podgorica broj 2018-11 od 23.04.2018. godine, direktor Javne ustanove Centar za profesionalnu rehabilitaciju Podgorica, donio je

#### RJEŠENJE

**o formiranju radne grupe za pripremu i izradu plana integriteta Javne ustanove Centar za profesionalnu rehabilitaciju Podgorica**

1) Obrazuje se radna grupa za pripremu i izradu plana integriteta Javne ustanove Centar za profesionalnu rehabilitaciju Podgorica, u sljedećem sastavu:

- Almin Hasović, rukovodilac Službe za pravne i opšte poslove- rukovodilac radne grupe
- Bojana Dragaš, rukovoditeljka za finansijsko-računovodstvene poslove – članica
- Zilha Husović, pomoćnica direktora – članica

2) Zadatak Radne grupe je da izradi Plan integriteta Javne ustanove Centar za profesionalnu rehabilitaciju Podgorica za naredni dvogodišnji period.

3) Rok za izradu Plana integriteta je 28.09.2023. godine

4) Ovim Rješenjem stavlja se van snage Rješenje br. 127/2021 od 01. juna 2021. godine

#### Obrazloženje

Zakonom o sprječavanju korupcije ("Službeni list Crne Gore", br. 053/14, 042/17), u članu 71 predviđena je obaveza donošenja plana integriteta za sve organe vlasti, dok u članu 76 stoji da organ vlasti svake druge godine procjenjuje efikasnost i efektivnost plana integriteta. U članu 7 Pravila za izradu i sprovođenje plana integriteta ("Sl. list Crne Gore" broj 78/15), definisana je obaveza starješine, odnosno odgovornog lica u organu vlasti da odredi rukovodioca i članove radne grupe za izradu plana integriteta. Zadatak radne grupe za izradu plana integriteta je da pripremi program izrade plana integriteta, prikupi i analizira potrebnu dokumentaciju koja se odnosi na funkcionisanje Javne ustanove Centar za profesionalnu rehabilitaciju Podgorica, a koja predstavlja osnov za procjenu rizika i izradu plana integriteta. Takođe, potrebno je da upozna zaposlene sa potrebom donošenja plana integriteta i dostavi izrađen prijedlog plana integriteta na usvajanje direktoru, zaključno sa 28.09.2023 godine. Na osnovu izloženog riješeno je kao u dispozitivu ovog rješenja.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ovog Rješenja može se izjaviti žalba nadležnoj Komisiji za žalbe u roku od 8 dana od dana prijema istog.

 **DIREKTOR**  
  
**Milo Petrović**

**DOSTAVLJENO:**

- Imenovanim
- Arhivi
- Agenciji za sprječavanje korupcije

### 3. PROGRAM IZRADE PLANA INTEGRITETA

**ORGAN VLASTI: JU „Centar za profesionalnu rehabilitaciju“ Podgorica**

**ODGOVORNO LICE: Almin Hasović, rukovodilac Službe za pravne i opšte poslove**

**ČLANOVI RADNE GRUPE: Almin Hasović, Bojana Dragaš, Zilha Husović**

**DATUM POČETKA IZRADE: 14.09.2023.godine**

#### I. FAZA

##### OSNIVANJE RADNE GRUPE I PRIKUPLJANJE INFORMACIJA

DATUM: 12.09.2023. godine

##### 1. PRIPREMNA FAZA

Rukovodilac donosi odluku o izradi Plana integriteta i imenovanju radne grupe (Direktor)

Najkasnije do: 12.09.2023.godine

2. Radna grupa sakuplja potrebnu dokumentaciju, informacije od zaposlenih i priprema program izrade plana integriteta (Radna grupa)

Najkasnije do: 20.09.2023. godine

3. Upoznavanje zaposlenih sa potrebom donošenja plana integriteta (Radna grupa i Rukovodilac)

Najkasnije do: 20.09.2023.godine



## **II. FAZA**

### **UTVRĐIVANJE POSTOJEĆIH MJERA**

DATUM: 22.09.2023.godine

#### **PROCJENA POSTOJEĆEG STANJA I UTVRĐIVANJE INICIJALNIH FAKTORA RIZIKA**

1. Intervjui sa zaposlenima
2. Popunjavanje anonimnog upitnika putem interneta (Radna grupa)
3. Ocjena izloženosti rizicima i razgovor sa zaposlenima (Radna grupa)

Najkasnije do: 24.09.2023.godine

## **III. FAZA**

### **PLAN MJERA ZA PODIZANJE NIVOVA INTEGRITETA**

DATUM: 26.09.2023.godine

1. Upoznavanje zaposlenih sa rizicima narušavanja integriteta, ocjenom izloženosti i planom mjera za poboljšanje integriteta (Rukovodilac)
2. Popunjavanje obrasca PI i priprema konačnog izveštaja (Radna grupa)
3. Usvajanje izrađenog plana integriteta zajedno sa mjerama poboljšanja (Rukovodilac)
4. Završena izrada plana integriteta institucije najkasnije do: 28.09.2023.godine

**Javna ustanova “Centar za profesionalnu rehabilitaciju” Podgorica** osnovana je 30. novembra 2017. godine, odlukom Vlade Crne Gore, a shodno predlogu Ministarstva rada i socijalnog staranja, radi organizovanja i izvođenja profesionalne rehabilitacije.

Primarna djelatnost Javne ustanove “Centar za profesionalnu rehabilitaciju” Podgorica je sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, propisana je i sprovodi se u skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom i drugom pravnom regulativom koja uređuje ovu oblast.

Proces profesionalne rehabilitacije i orijentacije obuhvata razne aspekte koje kroz rad na mjerama i aktivnostima razvijamo: somatski, psihološki, socijalni, pedagoški, radno-profesionalni i društveno-rekreativni, koji obezbjeđuju cjelovitost i uspješnost profesionalne rehabilitacije. Kroz ove vidove podrške Centar podstiče osnaživanje svih teže zapošljivih lica, kako bi postali što konkurentniji na tržištu rada, našli odgovarajuće zaposlenje, zadržali postojeće, poboljšali svoje uslove rada i dr. i na taj način unaprijedili svoju samostalnost.

Sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije u Centru predstavlja unaprijeđen sistem podrške i usluga usmjerenih ka konkretnom korisniku i usklađen sa individualnim potrebama korisnika, kako bi svim osobama koje prolaze kroz proces profesionalne rehabilitacije na jednom mjestu obezbijedili objedinjene sve potrebne oblike stručne pomoći i podrške.

Centar posjeduje licencu Ministarstva rada i socijalnog staranja za izvođenje profesionalne rehabilitacije. Implementacijom zahtjeva standarda MEST EN ISO 9001:2016 – Sistemi menadžmenta kvalitetom – Zahtjevi u poslovni sistem Organizacije, Centar je unaprijedio procese poslovanja.

### **3.1. FAZA I – ZAPISNIK O AKTIVNOSTIMA RADNE GRUPE**

U prvom dijelu realizacije Programa izrade i sprovođenja Plana integriteta Radna grupa je sprovela sljedeće aktivnosti, i to:

#### **PREGLED POČETNIH AKTIVNOSTI RADNE GRUPE:**

##### **Pregled i analiza normativnih akata**

Radna grupa je izvršila popis svih normativnih akata kojima se reguliše rad institucije:

- Zakon o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021), Zakon o podacima o ličnosti ("Službeni list Crne Gore", br. 079/08 od 23.12.2008, 070/09 od 21.10.2009, 044/12 od 09.08.2012, 022/17 od 03.04.2017) Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom ("Službeni list Crne Gore", br. 049/08 od 15.08.2008, 073/10 od 10.12.2010, 039/11 od 04.08.2011, 055/16 od 17.08.2016), Odluka o osnivanju Javne Ustanove „Centar za profesionalnu rehabilitaciju“ Podgorica ("Službeni list Crne Gore", br. 004/18 od 26.01.2018), Zakon o slobodnom pristupu informacijama, Pravilnik o standardima za sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije ("Službeni list Crne Gore", br. 057/11 od 30.11.2011), Pravilnik o uslovima koje treba da ispunjava izvođač profesionalne rehabilitacije, radni centar, zaštitna radionica i zaštitni pogon ("Službeni list Crne Gore", br. 058/11 od 06.12.2011),

Zakon o Budžetu Crne Gore ("Službeni list Crne Gore", br. 152/22 od 30.12.2022), Zakon o porezu na dohodak fizičkih lica ("Službeni list Republike Crne Gore", br. 065/01, 012/02, 037/04, 029/05, 078/06, 004/07, "Službeni list Crne Gore", br. 086/09, 073/10, 040/11, 014/12, 006/13, 062/13, 060/14, 079/15, 083/16, 067/19, 059/21, 146/21, 152/22), Zakon o javnim nabavkama ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19, 003/23, 011/23), Zakon o sprečavanju korupcije ("Službeni list Crne Gore", br. 053/14 od 19.12.2014, 042/17 od 30.06.2017, 073/23 od 21.07.2023), Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom ("Službeni list Crne Gore", br. 035/15 od 07.07.2015, 044/15 od 07.08.2015), Zakon o zaradama zaposlenih u javnom sektoru ("Službeni list Crne Gore", br. 016/16, 083/16, 021/17, 042/17, 012/18, 039/18, 042/18, 034/19, 130/21, 146/21, 092/22, 152/22, 152/22), Zakon o zabrani zlostavljanja na radu ("Službeni list Crne Gore", br. 030/12, 054/16), Zakon o državnim i drugim praznicima ("Službeni list Republike Crne Gore", br. 027/07, "Službeni list Crne Gore", br. 036/13, 145/21, 003/23, 030/23), Zakon o državnoj imovini ("Službeni list Crne Gore", br. 021/09 od 20.03.2009, 040/11), Zakon o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list Crne Gore", br. 034/14 od 08.08.2014, 044/18), Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje ("Službeni list Crne Gore", br. 013/07, 079/08, 086/09, 078/10, 040/11, 014/12, 062/13, 008/15, 022/17, 042/19, 059/21, 145/21, 152/22), Zakon o upravnom postupku ("Službeni list Crne Gore", br. 056/14, 020/15, 040/16, 037/17), Zakon o obligacionim odnosima ("Službeni list Crne Gore", br. 047/08 od 07.08.2008, 004/11 od 18.01.2011, 022/17 od 03.04.2017), Zakon o državnoj imovini ("Službeni list Crne Gore", br. 021/09 od 20.03.2009, 040/11 od 08.08.2011), Uredba o načinu vođenja evidencije pokretnih i nepokretnih stvari i popisu stvari u državnoj svojini ("Službeni list Crne Gore", br. 013/10 od 12.03.2010), Zakon o zabrani diskriminacije ("Službeni list Crne Gore", br. 046/10 od 06.08.2010, 040/11 od 08.08.2011, 018/14 od 11.04.2014, 042/17 od 30.06.2017), Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom ("Službeni list Crne Gore", br. 035/15 od 07.07.2015, 044/15 od 07.08.2015), Zakon o državnoj upravi ("Službeni list Crne Gore", br. 078/18 od 04.12.2018, 070/21 od 25.06.2021, 052/22 od 13.05.2022), Uredba o kancelarijskom poslovanju organa državne uprave ("Službeni list Crne Gore", br. 047/19 od 12.08.2019), Uputstvo o načinu vršenja kancelarijskog poslovanja ("Službeni list Crne Gore", br. 059/19 od 23.10.2019, 003/20 od 23.01.2020).

- Internih akata institucije: Statut, Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta JU „Centar za profesionalnu rehabilitaciju“ Podgorica, Poslovnik o radu Upravnog odbora, Etički kodeks, Pravilnik o dijelu zarade (stimulans) po osnovu ostvarenih rezultata o radu u Javnoj ustanovi Centar za profesionalnu rehabilitaciju Podgorica, Vodič za slobodan pristup informacijama, Pravilnik o korišćenju službenih vozila, Pravilnik o načinu ostvarivanja prava na varijabilni dio zarade, Pravilnik o zaštiti i zdravlju na radu, Akt o procjeni rizika za sva radna mjesta.
- Plan rada JU „Centar za profesionalnu rehabilitaciju“ Podgorica za 2023 godinu.

## Pregled i analiza kadrovskih kapaciteta

Radna grupa je u djelu organizacije institucije izvršila inicijalni pregled i popis:

- Organizacione strukture, sistematizacije - Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Javne ustanove „Centar za profesionalnu rehabilitaciju“ Podgorica;
- Plan i program rada Ustanove;
- Budžeta institucije (izvod iz Zakona o budžetu za Centar);
- Izvještaj o radu.

Organizacija rada JU „Centar za profesionalnu rehabilitaciju“ Podgorica, podijeljena je na:

### 1. Sektor za profesionalnu rehabilitaciju

- 1.1. Odjeljenje za profesionalnu rehabilitaciju
- 1.2. Odjeljenje za socijalnu uključenost

### 2. Služba za pravne i opšte poslove

### 3. Služba za finansijsko – računovodstvene poslove

## PREGLED I ANALIZA KADROVSKIH KAPACITETA

Radna grupa je u dijelu organizacije izvršila inicijalan pregled kadrovskih kapaciteta institucije po obrazovnoj i stručnoj strukturi, nedostajućim kapacitetima i pripremila statistički izvještaj sa sljedećim podacima i to:

1. Pregled stručne spreme – kvalifikacija zaposlenih: visoko obrazovanje (VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja) – 18 zaposlenih; visoko obrazovanje (VI nivo kvalifikacije obrazovanja) – 1 zaposleni; srednje obrazovanje (IV nivo kvalifikacije obrazovanja) – 3 zaposlena, ukupno zaposlenih 22.

Tabelarni prikaz

Struktura	Zaposleni
SSS	3
VŠS	1
VSS	18
UKUPNO:	22

2. Pregled nedostajućih kadrovskih kapaciteta: od ukupno sistematizovanih 39 radnih mjesta, 22 je popunjeno a 17 upražnjeno.
3. Aktivnosti usmjerene ka zadržavanju i privlačenju nedostajućih kadrova: obezbjeđivanje uslova za pokretanje postupka popune slobodnih radnih mjesta; jačanje mehanizama, odnosno instrumenata institucionalnog djelovanja Ustanove; promocija Ustanove putem javnih glasila, društvenih mreža i sajta, međunarodne saradnje sa srodnim institucijama i drugim subjektima.
4. Pregled dodatnih usavršavanja i edukacija zaposlenih: Zaposleni u JU „Centar za profesionalnu rehabilitaciju“ Podgorica u skladu sa opisom posla se kontinuirano usavršavaju i obučavaju. Fokus je istovremeno i na zaposlene iz Odjeljenja za Profesionalnu rehabilitaciju koji se aktivno teoretično i praktično usavršavaju za rad u profesionalnoj rehabilitaciji. Istovremeno smo mišljenja da je potrebno intezivirati usavršavanje i raditi na tome da se usavršavanje obavlja u organizaciji dokazanih stručnjaka u prestižnim institucijama koje se bave profesionalnom rehabilitacijom.
5. Mogućnost poboljšanja životnog standarda zaposlenih

### **3.2.FAZA II - ZAPISNIK O AKTIVNOSTIMA RADNE GRUPE**

#### **PROCJENA POSTOJEĆEG STANJA, UTVRĐIVANJE INICIJALNIH FAKTORA RIZIKA**

U drugom dijelu realizacije Program izrade i sprovođenja Plana integriteta, Radna grupa je sprovela sljedeće aktivnosti i to:

1. Analizu Upitnika za utvrđivanje radnih procesa posebno ugroženih korupcijom
2. Analizu traženih informacija iz Upitnika za procjenu efikasnosti i efektivnosti plana integriteta
3. Analiza obavještenja dostavljenog zaposlenima
4. Intervju

Kao rezultat prethodnih aktivnosti Radna grupa je utvrdila spisak inicijalnih faktora rizika u djelu normative, organizacije i kadrovske strukture:

#### **NORMATIVNI**

1. Nedovoljna prepoznatljivost Ustanove kao institucije koja treba da učestvuje u pripremi i izradi eksternih normativnih akata kojima se uređuje osnovna djelatnost Ustanove.
2. Shodno Zakonu, potrebno je raditi na izradi internih procedura za sve radne procese.
3. Sprovesti kompletnu proceduru usvajanja liste kategorija registratorske građe i načinu odabiranja i predaje arhivske građe državnom arhivu.

## **ORGANIZACIONI**

Djelatnost kojom se bavi ova ustanova zahtijeva prvenstveno transparentnost i javnost u cilju unapređenja usluga korisnika profesionalne rehabilitacije i ostvarivanje njihovih prava u punom kapacitetu. Centar je u potpunosti otvoren za saradnju sa svim državnim institucijama, organima, organizacijama i pojedincima u skladu sa zakonskim i drugim podzakonskim aktima kojima se definiše rad ove ustanove, kontinuirano se sprovode planovi i programi rada u skladu sa zakonom i podzakonskim aktima.

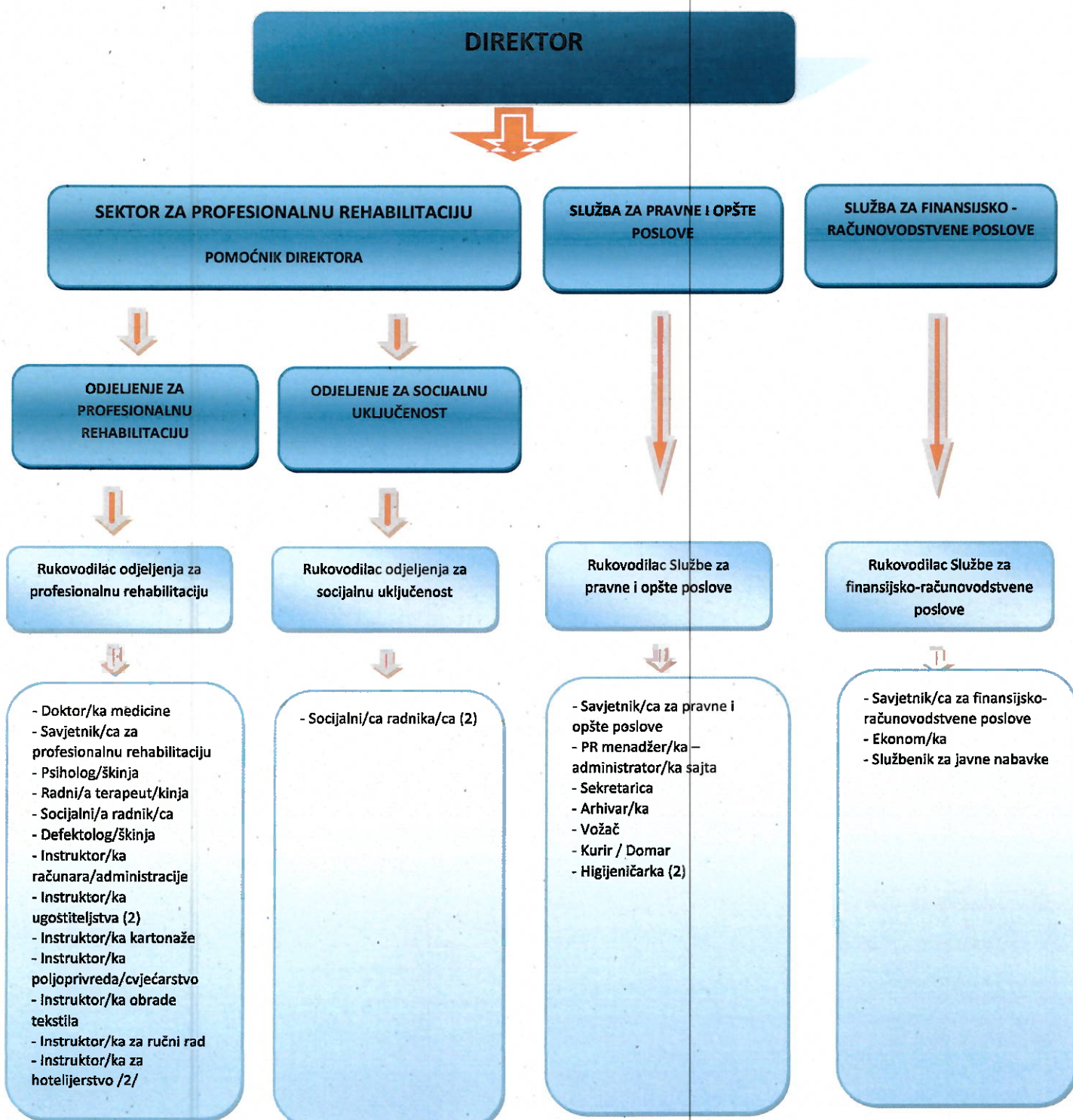
1. Nastaviti aktivnosti medjuinstitucionalne saradnje sa civilnim sektorom
2. Nedostatak budžetskih sredstva i adekvatnog nagrađivanja zaposlenih a na osnovu radnog učinka.
3. Nastaviti unapradjiavanje medjuinstitucionalne sa svim državnim organima, posebno sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore.

## **KADROVSKI**

Radna grupa je na osnovu prikupljenih informacija od strane zaposlenih u vidu dostavljenog obavještenja-zahtjeva i anonimnog Upitnika za utvrđivanje radnih procesa posebno ugroženih korupcijom, došla do bitnih i neophodnih saznanja koja u ovoj fazi predstavljaju neophodan osnov za vršenje procjene rizika.

1. Prema samoj vrsti i prirodi poslova koji se obavljaju, i na osnovu analize Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji – broja zaposlenih, kao i obavljenih razgovora. Konstatovana je nesrazmjernost obima poslova za pojedina radna mjesta i nedostajućih zaposlenih koje sada i ubuduće nosi Ustanova sa trenutnim brojem zaposlenih.
2. Utvrđeno je da da zaposleni nijesu prošli obuke upoznavanja na temu prevencije od korupcije.
3. Nastaviti rad na edukaciji zaposlenih za sprovođenje svih radnih procesa kako bi se držao korak sa renomiranim institucijama iz ove oblasti.

**ŠEMATSKI PRIKAZ UNUTRAŠNJE ORGANIZACIJE I SISTEMATIZACIJE RADNIH MJESTA JAVNE USTANOVE „CENTAR ZA PROFESIONALNU REHABILITACIJU“ PODGORICA**



### 3.3.FAZA III – ZAPISNIK O PLANU MJERA ZA PODIZANJE NIVOA INTEGRITETA

Utvrđivanje inicijalnih faktora rizika, kao i rezultata prethodne analize normative, organizacije i kadrovske strukture, te sprovedenog upitnika i drugih neophodnih analiza o radu i funkcionisanju institucije, poslužiće radnoj grupi kao putokaz za lakše utvrđivanje rizika i faktora tih rizika (anomalija u radnim procesima posebno izloženim riziku ili okolnosti koje mogu aktivirati rizik) i predlaganje adekvatnih mjera za njihovo otklanjanje, koje će se u završnoj fazi unijeti u obrazac Plana integriteta.

## 4. METODOLOGIJA PROCJENE INTENZITETA RIZIKA

### LEGENDA TERMINA I SIMBOLA

Intenzitet rizika dobija se množenjem vjerovatnoće i posljedice, upotrebom matrice rizika „vjerovatnoća(1-10) x posljedica(1-10)” koja je prikazana na slici ispod.

POSLEDICA	ozbiljna	10									
		9									
		8									
	umjerena	7									
		6									
		5									
		4									
	malá	3									
		2									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Intenzitet rizika (posljedica x vjerovatnoća)		niska			srednja			visoka			
		VJEROVATNOĆA									

**Ukupna procjena rizika od korupcije i drugih oblika narušavanja integriteta**



- /V Rizik visok intenziteta – Korupcija ili drugi oblici narušavanja integriteta su već prisutni u ovom procesu ili je vrlo vjerovatno da će se pojaviti
- /S Rizik srednjeg intenziteta – Pojava korupcije ili drugih oblika narušavanja integriteta u ovom procesu je moguća, ali se mjerama kontrole upravlja tim rizikom
- /N Rizik niskog intenziteta – Mala je vjerovatnoća da će se pojaviti korupcija ili drugi oblici narušavanja integriteta u ovom procesu, zbog postojećih mjera kontrole

### Ocjena rizika:

Ocjene su od 1 do 100, tako da ocjene od 1-15 predstavljaju »najmanju vjerovatnoću« pojave korupcije ili drugih oblika narušavanja integriteta sa »veoma malom« posljedicom (**rizik niskog intenziteta**), ocjene od 16-48 predstavljaju »srednju vjerovatnoću« pojave korupcije ili drugih oblika narušavanja integriteta sa »umjerenom« posljedicom (**rizik srednjeg intenziteta**) dok ocjene od 49-100 znači »skoro izvjesnu« pojavu korupcije ili drugih oblika narušavanja integriteta sa »veoma velikom« posljedicom (**rizik visokog intenziteta**).

### Status rizika od prethodne provjere

- ↔ Bez promjena
- ↑ Povećan rizik
- ↓ Smanjen rizik

### Datum provjere:

### Provjeru izvršio-la:

\*Legenda:

procjena rizika	nizak	srednji	Visok
	1-15	16-48	49-100

\*\*Legenda:

Napredak stanja od prethodne provjere	bez promjena	povećan rizik	smanjen rizik
	↔	↑	↓

Plan integriteta

JU Centar za profesionalnu rehabilitaciju Podgorica

REGISTAR RIZIKA				PROCJENE I MJERENJE RIZIKA				REAGOVANJE NA RIZIK			PREGLED I IZVJEŠTAVANJE O RIZICIMA	
Oblasti rizika	Radna mjesta	Osnovni rizici	Postojeće mjere kontrole	Preostali rizici (rezidualni)	Vjer.	Pošljedi	Prorok	Predložene mjere za smanjenje/odklanjanje rizika	Ogovorna osoba	Rok	St.	Kratki opis i ocjena realizacije mjere
1.1 Rukovođenje i upravljanje	direktor pomoćnik direktora Rukovodioci organizacionih jedinica	Nepostojanje jasne strategije upravljanja, misije i vizije	Postojeći zakoni i podzakonska akta interna akta ustanove	Odstupanje od sprovođenja usvojenog godišnjeg plana i programa rada Centra. Neadekvatno kreiranje politike razvoja i upravljanja	4	4	16	Osigurati učešće relevantnih subjekata i organizacionih jedinica prilikom kreiranja politike razvoja i upravljanja	direktor pomoćnik direktora Rukovodioci organizacionih jedinica	kontinuirano/godišnje	↔	
								Redovno u toku godine, po mogućnosti kvartalno, izvještavati o sprovođenju radnih aktivnosti.	direktor pomoćnik direktora Rukovodioci organizacionih jedinica	kontinuirano		
								Razmotriti preporuke relevantnih subjekata koje se odnose na razvoj Centra	direktor pomoćnik direktora Rukovodioci organizacionih jedinica	Kontinuirano		
1.2 Rukovođenje i upravljanje	direktor pomoćnik direktora Rukovodioci organizacionih jedinica	Neadekvatno strateško planiranje rada institucije	Postojeći zakoni i podzakonska akta izvršavanje radnih zadatka shodno opisu poslova za svako radno mjesto	Odstupanje u sprovođenju Plana rada	3	6	18	Objavljivati na internet stranici CZPR Plan rada Centra za prof.rehabilitaciju, kao i izvještaje o sprovođenju Plana rada.	direktor pomoćnik direktora Rukovodioci organizacionih jedinica	Kontinuirano/godišnje	↔	



1.6 Rukovođenje i upravljanje	direktor menadžer integriteta svi zaposleni	Nedostavljanje podataka i informacija menadžeru integriteta koji su od značaja za izradu i sprovođenje plana integriteta.  Upoznavanje zaposlenih sa Planom integriteta	Postojeći zakoni i podzakonska akta	Nedovoljna informisanost zaposlenih o značaju postojanja plana integriteta	3 5 15	Organizovanje edukacije kojom će se pospješiti i podići svijest o korupciji i mjerama sprječavanja iste	direktor menadžer integriteta	kontinuirano	↔
2.1 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	direktor svi zaposleni	Nedovoljno praćenje savremenih metoda u profesionalnoj rehabilitaciji	Obuke i seminari shodno planu i programu UZK, ili u organizaciji NVO koji se bave LSI	Nepostojanje adekvatnog plana stručnog osposobljavanja shodno potrebama Centra za izvođenje profesionalne rehabilitacije	4 6 24	Iačanje saradnje sa uspješnim institucijama koje bave profesionalnom rehabilitacijom iz okruženja i organizovanje zajedničkih seminara	direktor svi zaposleni	kontinuirano	↔
2.2 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	direktor	Donošenje nezakonitih odluka	Statut Centra Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta	Nepostojanje plana kadrovske politike	3 4 12	Izvršiti procjenu potrebnog kadra za efikasno sprovođenje poslova iz nadležnosti institucije, i popuniti prioritetna radna mjesta u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta	direktor	kontinuirano	↔
2.3 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	direktor pomoćnik direktora Rukovodioci organizacionih jedinica službenik za javne nabavke	Donošenje nezakonitih odluka	Postojeći zakoni i podzakonska akta Interna akta institucije	Mogućnost postojanja sukoba interesa	3 6 18	Izuzimanje zaposlenih u slučajevima postojanja sukoba interesa	direktor Rukovodioci organizacionih jedinica službenik za javne nabavke	kontinuirano	↔
2.4 Kadrovska politika, etično i profesionalno	upravni odbor direktor	Narušavanje principa transparentnosti	Postojeći zakoni i podzakonska akta	Neblagovremeno i nepotpuno dostavljanje izvještaja o imovni i	7 3 21	Redovno dostavljati izvještaje o imovini i prihodima Javnih	direktor članovi	kontinuirano	↔

ponašanje zaposlenih	upravni odbor direktor	Narušavanje principa transparentnosti	Zakon o sprječavanju korupcije	prihodima javnih funkcionera	7 3 21	funkcionera upravnog odbora	↔
2.5 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	direktor pomoćnik direktora Rukovodilac odjeljenja za profesionalnu rehabilitaciju ostali zaposleni	Neetično i neprofesionalno ponašanje zaposlenih prema korisnicima usluga	Zakon o radu Etički kodeks zaposlenih	Neovlašteno i neodobreno davanje izjava za javnost	4 7 28	direktor pomoćnik direktora Rukovodioci organizacionih jedinica	↔
2.6 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	direktor odgovorno lice za prijem i postupanje po prijavi zviždača	Neprijavlivanje korupcije i drugih nezakonitih radnji Ugrožavanje zaštite podataka	Zakon o sprječavanju korupcije Zakon o zaštiti diskriminacije na radnom mjestu	Neadekvatno postupanje po prijavama zviždača Narušavanje zaštite identiteta i prava zviždača	4 3 12	direktor odgovorno lice za prijem i postupanje po prijavi zviždača	↔
						Postupati po preporukama Agencije za sprječavanje korupcije (u slučajevima kad Agencija sprovi postupak po prijavi), i izvještavati Agenciju o preduzetim radnjama	kontinuirano
						Edukacija odgovornog lica za prijem i postupanje po prijavi zviždača	kontinuirano
2.7 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	direktor	Nedozvoljeno lobiranje ili drugi nejavni uticaj	Zakon o sprječavanju korupcije Interna akta institucije	Primanje sponzorstava i donacija suprotno odredbama Zakona o sprječavanju korupcije Nepoštovanje zakonske	3 3 9	direktor	↔
						Dostavljati do kraja marta tekuće godine za prethodnu godinu, Agenciji za sprječavanje korupcije pisani	kontinuirano

2.7 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	direktor	Nedozvoljeno lobiranje ili drugi nejavni uticaj	Zakon o sprječavanju korupcije Interna akta institucije	obaveze evidentiranja primljenih sponzorastava i donacija	3 3 9	izvještaj o primljenim sponzorstvima i donacijama sa kopijom dokumentacije u vezi sa tim sponzorstvima ili donacijama.	↔
3.1 Planiranje i upravljanje finansijama	direktor Služba za finansijsko-racunovodstvene poslove	Neadekvatno strateško planiranje i izvršavanje budžeta	Zakon o budžetu Podzakonska akta Izvještaj o radu	Povreda postojećih procedura	3 7 21	Uključiti zaposlene u dostavljanju predloga u toku izrade budžeta.  Preporuke eksternog revizora ukoliko postoje	↔
3.2 Planiranje i upravljanje finansijama	direktor Služba za finansijsko-racunovodstvene poslove	Neadekvatno planiranje, izrada i realizacija godišnjeg finansijskog plana	Postojeći zakoni i podzakonska akta Statut	Odstupanje od budžetskih sredstava	3 6 18	Donijeti interno uputstvo o pravilima izrade finansijskog plana  Pohadati relevantne seminare i obuke na ovu temu	↔
3.3 Planiranje i upravljanje finansijama	direktor Služba za finansijsko-racunovodstvene poslove službenik za javne nabavke	Neadekvatno sprovođenje postupaka javnih nabavki Prekoračenje i zloupotreba službenih nadležnosti Nezakonit uticaj	Postojeći zakoni i podzakonska akta Obaveza sastavljanja izvještaja Zaključeni ugovori o javnim nabavkama	Odstupanje od realizacije aktivnosti predviđenih ugovorima o javnoj nabavci	4 6 24	Donijeti interno uputstvo o praćenju sprovođenja ugovora o javnim nabavkama;  Kontinuirano/ dok traje postupak javne nabavke	↔

3.3 Planiranje i upravljanje finansijama	direktor Služba za finansijsko- racunovodstvene poslove službenik za javne nabavke	Neadekvatno sprovođenje postupaka javnih nabavki Prekoračenje i zloupotreba službenih nadležnosti Nezakonit uticaj	Postojeći zakoni i podzakonska akta Obaveza sastavljanja izvještaja Zaključeni ugovori o javnim nabavkama	Odstupanje od realizacije aktivnosti predviđenih ugovorima o javnoj nabavci	4 6 24	Kvartalno izvještavanje direktora i UO o realizaciji ugovora o javnim nabavkama.  direktor Služba za finansijsko- racunovodstvene poslove	kontinuirano/dok traje postupak javne nabavke	↔
3.4 Planiranje i upravljanje finansijama	direktor Služba za finansijsko- racunovodstvene poslove	Donošenje nezakonitih odluka Sukob interesa Nezakonitosti i narušavanje integriteta u postupcima javnih nabavki	Postojeći zakoni i podzakonska akta Mogućnost ulaganja žalbi Obaveza sastavljanja izvještaja Verifikacija od strane članova komisije	Mogućnost davanja prednosti određenoj firmi kroz neobjektivno bodovanje (prijaateljske ili rođačke veze) ili sukob interesa	4 4 16	Unijeti antikorupcijsku klauzulu u sve ugovore o javnim nabavkama  Provjera nepostojanja sukoba interesa  do okončanja postupka sprovođenja javnih nabavki  do okončanja postupka sprovođenja javne nabavke  do okončanja postupka sprovođenja javne nabavke	↔	
3.5 Planiranje i upravljanje finansijama	direktor Služba za finansijsko- racunovodstvene poslove	Odstupanje od usvojenog budžeta	Postojeći zakoni i podzakonska akta	Neadekvatno i nedovoljno transparentno trošenje budžetskih sredstava	4 4 16	Razmotriti sugestije (ukoliko postoje) revizora  direktor Rukovodioci organizacionih jedinica	kontinuirano	↔
4.1 Čuvanje i bezbjednost podataka i dokumentata	direktor svi zaposleni	Nesavjesno čuvanje podataka i dokumenata od strane zaposlenih u njihovom radu	Postojeći zakoni i podzakonska akta Obuke i seminari	Neodgovarajući prostorni kapaciteti Odsustvo kontrole pristupa službenim prostorijam Pristup dokumentaciji/arhivi	3 9 27	Uvođenje sistema upravljanja dokumentima Kontrola pristupa službenim prostorijama i dokumentaciji jedinica	Kontinuirano	↔

4.1 Čuvanje i bezbjednost podataka i dokumenata	direktor svi zaposleni	Nesavjesno čuvanje podataka i dokumenata od strane zaposlenih u njihovom radu	Postojeći zakoni i podzakonska akta Obuke i seminari	neovlašćenim licima	3 9 27	↔
4.2 Čuvanje i bezbjednost podataka i dokumenata	direktor svi zaposleni	Odsustvo adekvatne informacione bezbjednosti	Mreža internet konekcije na koju su povezani državni organi Antivirusni program	Neadekvatna funkcionalnost IT sistema Nepostojanje lica zaduženog za održavanje IT sistema unutar ustanove	4 7 28	↔
4.3 Čuvanje i bezbjednost podataka i dokumenata	direktor Rukovodioci organizacionih jedinica arhivar	Čurenje informacija Odaavanje tajnih podataka protivno Zakonu o zaštiti ličnih podataka Zloupotreba tajnih službenih podataka i informacija o korisnicima usluga Centra	Postojeći zakoni i podzakonska akta	Nedovoljna zaštita poverljivih podataka zbog neadekvatnih mjera administrativne zaštite poverljivih podataka Neadekvatan sistem kontrole nad prijenom i razvrstavanjem dokumentacije	3 6 18	↔
5.1 Zaštita prava korisnika	direktor Rukovodioci organizacionih jedinica stručni tim koji izvodi mjere profesionalne rehabilitacije	Neetičko i neprofesionalno ponašanje prema korisnicima usluga Centra Primanje nedozvoljenih poklona ili druge nedozvoljene koristi	Postojeći zakoni i podzakonska akta Interna pravila i procedure Etički kodeks zaposlenih	Nepoznavanje i nepoštovanje procedura prijavlivanja primljenih poklona Nepoznavanje odredaba Etičkog kodeksa	2 4 8	↔
6.1 Zabrana diskriminacije lica sa invaliditetom	direktor Rukovodioci organizacionih jedinica	Obezbjediti potrebne natpise na brajevom pismu u objektu kao i taktilne oznake za	Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom	Nerazumljivi format informacija	4 3 12	↔



6.1 Zabrana diskriminacije lica sa invaliditetom	Stručni tim	slabovidna lica i lica bez ostataka vida	Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom	Nerazumljivi format informacija	4 3 12	prostorijama Centra. Takođe, u neposrednom radu sa korisnicima i sajtu Centra	↔
						Raditi na obezbeđivanju taktičnih oznaka na potrebnim mjestima u Centru	kontinuirano
7.1 Zaštita podataka o ličnosti / dokumentacija korisnika profesionalne rehabilitacije	direktor stručni tim koji izvodi mjere profesionalne rehabilitacije	Nekadekvatno arhiviranje i korišćenje ličnih podataka korisnika	Zakon o zaštiti podataka o ličnosti	Nepoštovanje procedura izvođenja mjera profesionalne rehabilitacije	4 3 12	Vršiti redovnu provjeru poštovanja procedura nad dokumentacijom koja se koristi tokom sprovođenja mjera profesionalne rehabilitacije a koja sadrži lične podatke korisnika	U kontinuitetu
						direktor arhivar stručni tim koji izvodi mjere profesionalne rehabilitacije	↔

## 6. ODLUKA O USVAJANJU I STUPANJU NA SNAGU PLANA INTEGRITETA



Crna Gora

JU "Centar za profesionalnu rehabilitaciju" Podgorica

CRNA GORA
JU "CENTAR ZA PROFESIONALNU REHABILITACIJU"
Broj: 2023-1495
Podgorica, 28. 09. 2023. god.

Br: 402/2023

Podgorica, 28. septembar 2023. godine

Na osnovu člana 71 stav 1 Zakona o sprječavanju korupcije ("Sl. list Crne Gore", br. 53/14 i 42/17), direktor Javne ustanove „Centar za profesionalnu rehabilitaciju“ Podgorica, donosi

### ODLUKU

- 1) Usvaja se i stupa na snagu Plan integriteta Javne ustanove „Centar za profesionalnu rehabilitaciju“ Podgorica
- 2) Zadužuje se menadžer integriteta da najmanje jednom godišnje podnese pisani izvještaj o realizaciji mjera iz plana integriteta.
- 3) Zadužuju se svi zaposleni u organu vlasti da na zahtjev menadžera integriteta dostave sve potrebne informacije i dokumenta, neophodna za efikasno sprovođenje plana integriteta.

### Obrazloženje

Zakonom o sprječavanju korupcije ("Sl. list Crne Gore", br. 53/14 i 42/17) uvedena je obaveza donošenja planova integriteta za sve organe vlasti, u skladu sa Pravilima za izradu i sprovođenje plana integriteta, koja donosi Agencija za sprječavanje korupcije. S tim u vezi, i Rješenjem br. 392/2023 od 12.09.2023. godine, formirana je radna grupa za pripremu i izradu plana integriteta, koja je u kontinuitetu radila od 14.09.2023.do 28.09.2023. godine i koja je pripremila i direktoru Javne ustanove

„Centar za profesionalnu rehabilitaciju“ Podgorica, dostavila na odobravanje i usvajanje prijedlog Plana integriteta za 2023. godinu, i koji je u cijelosti prihvaćen.

Na osnovu izloženog riješeno je kao u dispozitivu ove odluke.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba nadležnoj Komisiji za žalbe u roku od 8 dana od dana objave iste.

 **DIREKTOR**  
  
Milo Paunović

**DOSTAVLJENO:**

- na oglasnoj tabli

- a/a