



*Crna Gora*

*IC Centar za socijalni rad za opštine Pljevlja i Žabljak*

## **IZVJEŠTAJ O SPROVOĐENJU PLANA INTEGRITETA**

**IZVJEŠTAJNI PERIOD  
JANUAR – DECEMBAR 2021.GODINE.**

## UVOD

**Plan integriteta Centra za socijalni rad za opštine Pljevlja i Žabljak** zasiva se na identifikaciji mogućih rizičnih oblasti i rizičnih radnih mjesta kao i utvrđivanju vrste rizika koji mogu narušiti integritet Centra, kako bi se pregledom i analizom mjera koje već postoje kao i predlaganjem novih mjera koje bi te rizike trebalo da umanje ili otklone, stvorili uslovi da se rizici na vrijeme prepoznaju i eliminišu adekvatnim aktivnostima, odnosno da se njihov efekat, ukoliko se ipak pojave, otkloni na način da ne proizvode štetu po ugled i poslovanje same institucije.

Struktura plana integriteta se sastoji od: oblasti rada koje su prepoznate kao podložne riziku; prepoznavanja radnih mjesta koja mogu biti podložna riziku u okviru pomenutih rizičnih oblasti; definisanja vrste rizika u odnosu na određenu oblast i radna mjesta; postojećih mjera kontrole; konkretizovanje preostalog rizika (rezidualnog) ili opis rizika koji nije pokriven postojećim mjerama kontrole, ocjene intenziteta rezidualnog rizika, predloženih ili preduzetih mjera za smanjenje ili eliminisanje rizika; određena odgovorne osobe za praćenje sprovođenja predloženih mjera, kao i utvrđivanja napretka u odnosu na primjenu predloženih mjera i status rizika.

Izvršetak o ostvarivanju plana integriteta Centra za socijalni rad za opštine Pljevlja i Žabljak, odnosi se na period januar-december 2021. godine. U skladu sa rješenjem o određivanju službenika koji je odgovoran za pripremu i sprovođenje plana integriteta (menadžer integriteta) br 01-112 od 31.03.2016. godine, te Odlukom o stupanju na snagu Plana integriteta, br 01-124 od 14.04.2016. godine, praćenje sprovođenja predloženih mjera i njihovog učinka vrši odgovorna osoba, menadžer integriteta, putem podnošenja izvještaja o ostvarivanju plana integriteta starješini organa vlasti.

Menadžer integriteta je odgovoran starješini, odnosno odgovornom licu u organu vlasti, za stalno praćenje i periodične kontrole rizika i ažuriranje mjera plana integriteta, aktivnosti koje se odnose na sprovođenje pravila etičkih kodeksa, podsticanje integriteta i sprječavanja korupcije, sukoba interesa i drugih oblika pristrasnog postupanja zaposlenih na određenim poslovima. Svi zaposleni su dužni obavijestiti menadžera integriteta o situaciji, pojavi ili radnji za koju su na osnovu razumnog uvjerenja procijenili da predstavlja mogućnost za nastanak ili razvoj korupcije, sukoba interesa, drugih oblika nezakonitog ili neetičnog postupanja. Menadžer integriteta je dužan da razmotri obavještenja o kojima je obaviješten i da postupi u skladu sa njegovim dužnostima kod sprovođenja plana integriteta.

Izvršetak o sprovođenju predloženih mjera vrši se najmanje jednom godišnje a po potrebi se može podnositi i u kraćim vremenskim intervalima.

U tom smislu primjena principa integriteta treba da doprinese daljem razvoju profesionalnosti i nepristrasnosti u organu vlasti kao i povećanju transparentnosti rada Centra, kao i odgovornosti svakog zaposlenog.

Plan integriteta obuhvata monitoring rizičnih grupa poslovnih procesa unutar Centra za socijalni rad za opštine Pljevlja i Žabljak, kao i sprovođenje konkretnih mjera karakterističnih za svaku oblast rizika.

Oblasti rizika: Centra za socijalni rad za opštine Pljevlja i Žabljak;

## I. Opšte oblasti

1. Rukovođenje i upravljanje;
2. Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih;
3. Planiranje i upravljanje finansijama;
4. Čuvanje i bezbjednost podataka i dokumenata.

## II. Posebne oblasti

5. Upravljanje postupkom i donošenje odluka u okviru zakonske nadležnosti

### Registar rizika i tabelarni prikaz aktivnosti na sprovođenju plana integriteta

#### Legenda termina i simbola

Ukupna procjena rizika od korupcije i drugih oblika narušavanja integriteta

- /V Rizik visokog intenziteta – Korupcija je već prisutna u ovom procesu ili je vrlo vjerovatno da će se pojaviti.
- /S Rizik srednjeg intenziteta – Pojava korupcije u ovom procesu je moguća, ali se mjerama kontrole upravlja tim rizikom.
- /N Rizik niskog intenziteta – Mala je vjerovatnoća da će biti korupcije 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 sa »veoma malim« uticajem (rizik niskog intenziteta), ocjene od 15-49 predstavljaju »srednju vjerovatnoću« pojave korupcije sa »umjerenim« uticajem (rizik srednjeg intenziteta) dok ocjene od 49-100 znači »skoro izvjesnu« pojavu korupcije sa »veoma velikim« uticajem (rizik visokog intenziteta).

## Napredak stanja od prethodne provjere:

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

Datum provjere: 01.04.2022 – 12.04.2022. godine

Provjeru izvršio: Radoš Žugić

## PRINCIP INTEGRITETA

Princip integriteta, konkretizovan kroz plan, za cilj ima dalji razvoj profesionalne, nepristrasne i etične javne uprave. Njegovo sprovođenje za rezultat ima ponašanje institucija i službenika koji obavljaju povjerene im poslove pošteno, nezavisno, nepristrasno, transparentno, i u skladu sa propisima i moralnim vrijednostima. Identifikacijom rizičnih oblasti odnosno rizičnih procesa i radnih mjesta, pregledom mjera koje već postoje kao i predlaganjem mjera koje te rizike treba da umanje ili otklone, stvaraju se uslovi da se rizici na vrijeme prepoznaju i otklone. Plan integriteta temelji se na identifikaciji mogućih rizičnih oblasti, radnih mjesta i utvrđivanju preostalih rizika koji nijesu pokriveni postojećim mjerama kontrole, te predlogom mjera za njihovo eliminisanje.

## OBRAZLOŽENJE

Shodno Zakonu o sprečavanju korupcije napravili smo presjek zadatah aktivnosti.

U skladu sa navedenim kao rezultat primjene mjera plana integriteta povećana je transparentnost rada u Centru za socijalni rad za opštine Pljevlja I Žabljak, doneseno je i usvojeno više internih procedura u skladu sa planom, radilo se na stručnom usavršavanju zaposlenih, raspisani su oglasi za popunjavanje upražnjenih radnih mjesta,

U izvještajnom periodu vršeno je više analiza i izvještaja i predložene su mjere za unapređenje stručnog rada u oblasti socijalne i dječje zaštite i praćen kvalitet stručnog rada i usluga u CSR za opštine Pljevlja I Žabljak, kroz socijalni karton.

Centar je sproveo sve neophodne aktivnosti u cijju konkretne implementacije Plana integriteta i u određenoj mjeri realizovao planirane mjere i radio na podizanju integriteta u izvještajnom periodu. Takođe se radilo na uspostavljanju internih mehanizama za podizanje integriteta, etike i sprečavanje sukoba interesa.

Plan integriteta ima za krajnji cilj dalji razvoj transparentnosti, nepristrasnosti, nezavisnosti i profesionalizma.

Podnosilac Izvještaja,  
Menadžer integriteta  
Radoš Žugić, dipl.pravnik

*Radoš Žugić*



Izvještaj odobrila  
Direktorica  
Tamara Bajović

*Tamara Bajović*

Br.01-128/22-167

Pljevlja, Žabljak, 12.04.2022.godine

PLAN INTEGRITETA, JU CENTAR ZA SOCIJALNI RAD ZA OPŠTINE PLJEVLJA I ŽABLJAK

REGISTAR RIZIKA			PROCJENA I MJERENJE RIZIKA					REAGOVANJE NA RIZIK			PREGLED I IZVJEŠTAVANJE O RIZICIMA	
Oblasti rizika	Radna mjesta	Osnovni rizici	Postojeće mjere kontrole	Preostali rizici (rezidualni)	Vjer.	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	St.	Kratak opis i ocjena realizacije mjere
1. Rukovođenje i upravljanje	Direktor Rukovodioci službi. Rukovodioci područnih jedinica	Donošenje nezakonitih odluka	Zakoni i pravilnici Interne i eksterne kontrole	Donošenje odluka pod uticajem različitih eksternih činilaca	4	9	36	Puna transparentost u postupcima odlučivanja u oblastima u nadležnosti Centra za socijalni rad	Direktor i rukovodioci organizacionih jedinica	Kontinuirano	↓	<b>REALIZOVANO- Postignuta puna transparentnost u radu, svi zahtjevi blagovremeno riješeni, bez uticaja eksternih faktora.</b>
	Rukovodilac područne jedinice.	Raspodjela poslova zaposlenima unutar radne jedinice u skladu sa sistematizacijom radnih mjesta.	Zakoni i pravilnici. Akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta	Nekoordinisanost u radu, odstupanje od osnovnih principa rada, neblagovremenost u postupanju po zahtjevima	4	10	40	Vršenje redovne kontrole i nadzor u toku PJ. postupka.	Rukovodilac	Kontinuirano. ↓		<b>REALIZOVANO</b> U svim postupcima koji se vode kod Centra za socijalni rad obezbijeden je stalni nadzor posredstvom supervizije. Voditelj slučaja je u obavezi da saraduje sa



2. Kadrovska politika, etičko i profesionalno ponašanje zaposlenih	Direktor. Rukovodioci službi Svi zaposleni u Centru.	Neetičko i neprofesionalno ponašanje prema strankama u postupku i drugim korisnicima Centra.  Diskriminacija	Neposredan razgovor sa strankama Edukacija Postojeći zakoni podzakonski akti. Pojačan službeni nadzor i kontrola.	Zaposleni nijesu upoznati sa propisima. Nerazumljivi i nedorečeni propisi. Neadekvatne zradae	5	9	45	Promjena i preraspodjela poslova u Centru Broj prijavljenih poklona. Godišnje ocjenjivanje zaposlenih.	Direktor  Rukovodilac institucije, odgovorno lice zaduženo za evidenciju poklona	↔ DJELIMIČNO REALIZOVANO- Preraspodjela poslova vrši se u skladu sa opisom posla direktora CSR i rukovodioca PJ Žalbijak kojem je u skladu sa Pravilnikom utvrđena obaveza preraspodjele poslova. NIJE REALIZOVANO- Nije bilo prijavljenih poklona u prethodnom periodu. NIJE REALIZOVANO- U CSR Pjjevija i Žalbijak nije vršeno
--	--	--	--	---	---	---	----	--	--	---







3. Planiranje i upravljanje finansijama	Direktor Rukovodilac finansijske službe	Neadekvatno strateško planiranje i izvršavanje budžeta	Postojeći zakoni i podzakonska akta Izvištavanje;	Neadekvatno i nedovoljno transparentno trošenje budžetskih sredstava	3	9	27	Redovno sprovođenje unutrašnjih finansijskih kontrola  Zapošljavanje potrebnih revizora u jedinici za unutrašnju reviziju  Postupati po preporukama iz izvještaja o izvršenoj reviziji	Kontinuirano	DJELIMIČNO REALIZOVANO  U Centirma za socijalni rad ne postoji interna revizija. U toku prethodne godine CSR je bio predmet eksterne finansijske kontrole  NIJE REALIZOVANO  Centar za socijalni rad nema internog revizora, niti unutrašnju reviziju kao takvu.  REALIZOVANO  Postupa se u skladu sa upustvimakojia su dobijena od organa koji je sprovodio eksternu reviziju.
Službenik za	Iskorišćavanje javne funkcije ili službenog položaja	Etički kodeks; Inspekcijiska kontrola; Zakoni i podzakonska	Davanje prednosti 5 određenoj firmi u procesu javne nabavke, na način da se tehnička specifikacija	9	45	Rukovodilac organizacione jedinice	Obavezno uključivanje po jednog eksperta iz oblasti na koju se odnosi konkretna javna nabavka u sastav	↓	NIJE REALIZOVANO  -  Ne postoji potreba za	





