

УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ

Број 35/22 Датум 25.03.2013  
КРАГУЈЕВАЦ

**УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ**

**НАЦРТ**

**ПЛАН ИНТЕГРИТЕТА  
РЕКТОРАТА УНИВЕРЗИТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ**

*Носилац израде :*

*Радна група за израду Плана интегритета*

**КРАГУЈЕВАЦ, МАРТА 2013. ГОДИНЕ**

## **Садржај:**

I Увод.....	3
II Циљ израде Плана интегритета и методологија израде.....	4
III Најчешћи облици корупције.....	5
IV Изложеност ризицима са предлогом мера.....	6
1.Управљање институцијом.....	6
2.Управљање финансијама.....	7
3.Управљање документацијом.....	9
4.Јавне набавке.....	10
5.Управљање кадровима.....	12
6.Безбедност.....	13
7.Етика и лични интегритет.....	15
8.Избори у звања.....	16
9.Признавање страних високошколских диплома.....	17
V Сажетак.....	18

## **I УВОД**

Чланом 59. Закона о Агенцији за борбу против корупције утврђена је обавеза доношења Плана интегритета за све државне органе и организације, органие територијалне аутономије и локалне самоуправе, јавне службе и јавна предузећа. у складу са смерницама за израду и спровођење плана интегритета, са роковима. прописаним од стране Агенције која прати доношење и спровођење плана интегритета.

Циљ израде Плана интегритета, у складу са Законом, јесу мере правне и практичне природе којима се спречавају и отклањају могућности за настанак и развој корупције, а нарочито:

- оцену изложености институције корупцији;
- податке о лицу одговорном за план интегритета;
- опис процеса рада, начина одлучивања и утврђивање послова који су нарочито подложни корупцији, као и послова или делатности, односно функције које функционер не може да обавља за време вршења јавне функције и начин њихове контроле;
- превентивне мере за смањење корупције;
- друге делове плана дефинисане у смерницама.

Поступајући у складу са напред наведеним Законом утврђеним обавезама, и роковима прописаним подзаконским актима Агенције, ректор Универзитета у Крагујевцу је, у циљу израде Плана интегритета Одлукама бр.35 од 19.01.2012.године и 151 од 20.02.2013. године именовано Радну групу за израду Плана интегритета у саставу:

1. Проф.др Живадин Бугарчић, проректор за НИР, координатор,
2. Проф.др Снежана Соковић, проректор за наставу и студ.питања, члан,
3. Проф.др Бранислав Јеремић, проректор за финансије, члан,
4. Зорица Аврамовић, генерални секретар Универзитета, члан, лице за надзор над израдом Плана интегритета
5. Оливера Мијатовић, начелник Одељења међународне сарадње Секретаријата Универзитета, члан.

Радна група је, поступајући по задатим смерницама и роковима, најпре сачинила Програм израде Плана интегритета, полазећи најпре од чињенице да Универзитет у Крагујевцу чини 12 факултета у његовом саставу, који имају статус правног лица, и који у складу са наведеним Законом имају обавезу да сачине и усвоје сопствене Планове интегритета.

Полазећи од наведених законских одредби, Радна група је утврдила да се План интегритета Универзитета у Крагујевцу може сачинити и усвојити само за Ректорат Универзитета у Крагујевцу, у коме функцију пословођења обавља ректор Универзитета, у чему му помаже 5 проректора и генерални секретар Универзитета који руководи и Секретаријатом Универзитета у Крагујевцу, као стручном службом за послове Универзитета.

## **II ЦИЉ ИЗРАДЕ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА И МЕТОДОЛОГИЈА ИЗРАДЕ**

Циљеви израде Плана интегритета Ректората Универзитета у Крагујевцу су:

- сагледавање облика и могућих узрока корупције
- указивање на ризике од корупције
- давање препорука за отклањање могућих узрока корупције
- предлог мера којима се отклањају могући узроци корупције и унапређује рад Ректората односно Секретаријата Универзитета у Крагујевцу, као стручне службе за послове Универзитета.

Приликом израде Плана интегритета Радна група је користила следећу методологију, по фазама:

- упућивање обавештења свим запосленим лицима у Ректорату о изради Плана( укупно 27),
- попуњавање упитника ( анонимно) запослених по областима конципираним на 7 заједничких( управљање: институцијом, финансијама, документацијом и кадровима, као и етика и лични интегритет) и 2 специфичне области (избори у звања наставника и признавање страних високошколских исправа),
- обрада података по упитницима, за сваку област понаособ и израда статистичких података,
- разговор са запосленима, ради утврђивања коначне оцене изложености ризицима,
- сачињавање Листе планираних мера, односно листе облика и могућих узрока корупције са мерама које треба предузети за њихово отклањање,

- израда предлога Плана интегритета Ректората Универзитета у Крагујевцу

### **III НАЈЧЕШЋИ ОБЛИЦИ КОРУПЦИЈЕ**

Радна група је полазећи од чињенице да се корупција испољава у различитим облицима, утврдила као најчешће облике могуће корупције : примање и давање мита, трговину утицајем и злоупотребу службеног положаја.

#### *Примање и давање мита*

Примање и давање мита може извршити службено ( запослено) лице које захтева или прими поклон или другу корист или које прими обећање поклона или друге користи за себе или другог да у оквиру свог службеног овлашћења изврши службену радњу коју не би смело да изврши, да не изврши службену радњу коју би морало извршити, да у оквиру свог службеног овлашћења изврши службену радњу коју би морало извршити или да не изврши службену радњу коју не би смело извршити, односно ако службено лице после извршења, односно неизвршења службене радње, а у вези са њом, захтева или прими поклон или другу корист.

#### *Трговина утицајем*

Трговина утицајем може бити активна и пасивна.

Активна подразумева да запослено лице захтева или прими награду или какву другу корист за себе или другог, непосредно или преко трећег лица, да коришћењем свог службеног или друштвеног положаја или стварног претпостављеног утицаја, посредује да се изврши или не изврши нека службена радња.

Пасивна подразумева да лице које другом непосредно или преко трећег лица обећа, понуди или да награду или какву другу корист да коришћењем свог службеног или друштвеног положаја или стварног или претпостављеног утицаја посредује да се изврши или не изврши нека службена радња,

#### *Злоупотреба службеног положаја*

Злоупотребу службеног положаја врши службено или одговорно лице које искоришћавањем свог службеног положаја или овлашћења, прекорачењем границе свог службеног овлашћења или невршењем своје службене дужности прибави себи или другом физичком или правном лицу какву корист, другом нанесе какву штету или теже повреди права другог.

#### **IV ИЗЛОЖЕНОСТ РИЗИЦИМА СА ПРЕДЛОГОМ МЕРА**

Радна група је у току поступка израде Плана интегритета, након обраде података добијених анонимним упитником, утврдила могуће ризике , по областима:

##### **1. Управљање институцијом**

На основу анонимног упитника и након њега обављеног разговора са запосленима, ради утврђивања коначне оцене изложености ризицима, у области под називом Управљање институцијом, као највећи утврђен је ризик у процесима у пракси, док су ризици у нормативном и кадровском оквиру оцењен као минималан.

Као разлози за минимално оцењивање ризика у нормативном и кадровском оквиру истакнута су:

1. Квалитетна и прецизна законска и подзаконска решења,
2. Квалитетне, јасне и прецизне, на закону и подзаконским актима засноване одлуке , правилници и други акти које доноси Универзитет у оквиру вршења послова из своје надлежности, за чију примену постоје јасно прописане процедуре, које су у потпуности доступне јавности, од нацрта акта, утврђеног предлога акта до његовог доношења на интернет страници Универзитета [www.kg.ac.rs](http://www.kg.ac.rs) ,
3. Високообразовани кадрови који спроводе законска и подзаконска овлашћења и израђују нацрте и предлоге одлука , правилника и других аката које доносе надлежни, законом и Статутом утврђени органи Универзитета у оквиру вршења послова из своје надлежности, и исте спроводе по унапред познатим и јасним процедурама.

##### **Највећи процењен ризик у процесима у пракси**

Као разлози да као највећи ризик буде утврђен ризик у процесима у пракси истакнуто је следеће:

1. Тешкоће у спровођењу одлука и других аката из надлежности Универзитета, посебно када се ради о финансирању заједничких

функција самосталне високошколске установе - Универзитета, прописаних Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и одлукама надлежних органа.

Наиме, отпори који се јављају међу неким чланицама Универзитета ( факултета у његовом саставу) тичу се висине средстава које сваки факултет издваја за финансирање заједничких функција, у висини од 3% од сопствених прихода према завршном рачуну за претходну годину сваког факултета, а који се уплаћују на месечном нивоу. Оваквим начином утврђивања висине средстава по први пут је уведена нека врста јавности и контроле факултета у делу који се односи на сопствене приходе факултета, што изазива отпоре с једне, а висина издвајања од 3% са друге стране.

**преорука: Посебним Планом Савет Универзитета треба да уреди динамику и начин трошења средстава.**

2. Недоследна и селективна примена општих аката Универзитета који се тичу управљања заједничким пословима, као што је Примена Правилника о избору у звање и заснивање радног односа наставника.

Наиме, пре ступања на снагу измена овог Правилника, неки факултети су у великом броју расписали конкурсе за избор у звање и заснивање радног односа наставника по одредбама старог Правилника, који је предвиђао "блаже" критеријуме, и пре него што је истекао изборни период.

**преорука: Подизање стандарда за избор у звање и заснивање радног односа наставника подиже укупан ниво квалитета наставе и науке на Универзитету, па је неопходно да декани факултета свој однос према подизању стандарда уједначе, односно да доследно спроведу одлуке и правилнике за чије доношење су гласали на органима Универзитета, а да промене праксу да на органима Универзитета гласају за такав Правилник а онда на својим факултетима, са наставницима организују различите врсте бојкота у његовој примени.**

## **2. Управљање финансијама**

На основу анонимног упитника и након њега обављеног разговора са запосленима, ради утврђивања коначне оцене изложености ризицима, у области под називом Управљање финансијама, као највећи утврђен је ризик у

процесима у пракси, затим у кадровском оквиру, док је у нормативном оквиру ризик оцењен као минималан.

Као разлози за минимално оцењивање ризика у нормативном оквиру истакнута су:

1.Квалитетна и прецизна законска и подзаконска решења,

2.Квалитетне, јасне и прецизне, на закону и подзаконским актима засноване одлуке, правилници и други акти које доноси Универзитет у оквиру вршења послова из своје надлежности, за чију примену постоје јасно прописане процедуре, које су у потпуности доступне јавности, од нацрта акта, утврђеног предлога акта до његовог доношења на интернет страници Универзитета [www.kg.ac.rs](http://www.kg.ac.rs).

### ***Највећи процењен ризик у процесима у пракси и у кадровском оквиру***

Као разлози да као највећи ризик буде утврђен ризик у процесима у пракси истакнуто је следеће:

1.Тешкоће у спровођењу одлука и других аката из надлежности Универзитета, посебно када се ради о финансирању заједничких функција самосталне високошколске установе - Универзитета, прописаних Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и одлукама надлежних органа.

Наиме, отпори који се јављају међу неким чланицама Универзитета ( факултета у његовом саставу) тичу се висине средстава које сваки факултет издваја за финансирање заједничких функција, у висини од 3% од сопствених прихода према завршном рачуну за претходну годину сваког факултета, а који се уплаћују на месечном нивоу.Оваквим начином утврђивања висине средстава по први пут је уведена нека врста јавности и контроле факултета у делу који се односи на сопствене приходе факултета, што изазива отпоре с једне, а висина издвајања од 3% са друге стране.

***преорука: Посебним Планом Савет Универзитета треба да уреди динамику и начин трошења средстава.***

2. Променом правила да Универзитет буде потписник међународних пројеката ТЕМПУС, ФП 7, БАЗИЛЕУС и других, определила је Универзитет да ову област, која се спроводи у



складу са међународним правилима уреди и сопственим актима, посебно када се ради о спровођењу процедура у финансијама, ради праћења реализације у свим сегментима његовог трајања.

Уз примену важећих подзаконских аката који се у реализацији Уговора примењују, прописане су процедуре и на основу њих издвајања из дела средстава пројеката за послове које обавља Универзитет: од налога за службена путовања по пројекту, јавних набавки за набавку опреме, до контроле свих трошкова по наменама како то је то потписано Уговором о реализацији сваког конкретног Пројекта.

Различит прилаз координатора Пројеката у реализацији појединачних пројеката довео је до потребе уједначавања процедура у свим сегментима реализације, које су свим учесницима познате и унапред доступне.

***преорука: Настављање послова везаних за увођење нових и подизање нивоа постојећих процедура у реализацији међународних пројеката.***

3. У вези са праћењем међународних пројеката ТЕМПУС, ФП 7, БАЗИЛЕУС и других, у реализацији финансијског дела недовољан је број запослених који имају знања у областима и токовима познавања правила реализације међународних пројеката, као и довољног познавања енглеског језика да би се пројекат најквалитетније реализовао, посебно када се ради о познавању процедура међународне заједнице.

***преорука: запошљавање или на други начин ангажовање стручних економиста са познавањем енглеског језика и познавањем правила међународних пројеката и истовремено стручно усавршавање постојећих кадрова кроз стручне обуке, семинаре и сл.***

### ***3.Управљање документацијом***

На основу анонимног упитника и након њега обављеног разговора са запосленима, ради утврђивања коначне оцене изложености ризицима, у области под називом Управљање документацијом, као највећи утврђен је ризик у кадровском и нормативном оквиру, док је у процесима у пракси ризик оцењен као минималан.

Као разлози за минимално оцењивање ризика у процесима у пракси истакнути су:

1.Квалитетне, јасне и прецизне, на закону и подзаконским актима засноване одлуке , правилници и други акти које доноси Универзитет у оквиру вршења послова из своје надлежности, за чију примену постоје јасно прописане процедуре, којих се запослени придржавају, посебно у делу који се односи на избор у звање и заснивање радног односа наставника, припреми и реализацији органа Универзитета, које су у потпуности доступне јавности, од нацрта акта, утврђеног предлога акта до његовог доношења на интернет страници Универзитета [www.kg.ac.rs](http://www.kg.ac.rs) ., али и у делу који се односи на издавање јавних исправа и признавање страних високошколских исправа.

### **Највећи процењен ризик је у нормативном и у кадровском оквиру**

Као разлози да као највећи ризик буде утврђен ризик у нормативном и у кадровском оквиру истакнуто је следеће:

1.Прописи који се примењују у овој области, а за чије доношење и промену су надлежни Народна скупштина РС и надлежна министарства, донети су углавном осамдесетих и деведесетих година и нису пратили промене које су извршене не само у области високог образовања, већ и у другим областима.

2.Недовољан број запослених у стручној служби, у писарници ( један запослени) који физички не може да постигне обраду података и праћење рокова , посебно када се ради о излучивању архивске грађе.

***препорука:Надлежни органи Универзитета треба да употпуне важећа акта о канцеларијском и архивском пословању доношењем одговарајућих одлука и решења, а такође да предузму неопходне мере за промену Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета ради повећања броја запослених или обезбеђивањем средстава из сопствених прихода ради запошљавања бар једног лица са високом стручном спремом како би се обезбедило редовно и квалитетно обављање ових послова.***

### **4.Јавне набавке**

На основу анонимног упитника и након њега обављеног разговора са запосленима, ради утврђивања коначне оцене изложености ризицима, у области под називом Јавне набавке као највећи утврђен је ризик у процесима

у пракси, док је ризик у нормативном и кадровском оквиру оцењен као минималан.

Као разлози за минимално оцењивање ризика у нормативном и кадровском оквиру истакнути су:

1.Квалитетна и прецизна законска и подзаконска решења,

2.Квалитетне, јасне и прецизне, на закону и подзаконским актима засноване одлуке, правилници и други акти које доноси Универзитет у оквиру вршења послова из своје надлежности, за чију примену постоје јасно прописане процедуре, које су у потпуности доступне јавности, од нацрта акта, утврђеног предлога акта до његовог доношења на интернет страници Универзитета [www.kg.ac.rs](http://www.kg.ac.rs).

3.Добро обучени запослени који раде на пословима јавних набавки, који су усавршавани на семинарима домаћег и међународног права, али чије стручно усавршавање треба наставити пре свега због доношења новог Закона о јавним набавкама који се примењује од 1. априла 2013.године.

### ***Највећи процењен ризик је у процесима у пракси***

Као разлози да као највећи ризик буде утврђен ризик у процесима у пракси истакнуто је следеће:

1.Недовољна информисаност координатора пројеката за чије потребе се врши јавна набавка са одредбама Закона или пак међународних правила по којима се спроводе.

2.Недовољно познавање техничких карактеристика делова опреме која се набавља од стране координатора и комисија које спроводе јавне набавке, па се на тај начин јавни позив конципира недовољно прецизно, што резултира набавком опреме по најниже понуђеној цени, а не по квалитету као претежном критеријуму.

3.Потешкоће које се јављају у преузимању опреме од стране координатора пројекта и факултета за који је набављена, по завршетку јавне набавке, што ствара проблеме Универзитету, јер исту након испоруке мора посебно да обезбеђује у недовољном простору Ректората и чува до преузимања.

***преорука: Подизање нивоа информисаности координатора пројеката за чије потребе се врши јавна набавка са одредбама Закона или пак***

**међународних правила по којима се спроводе, посебно са Факултета из поља уметности и друштвено-хуманистичких наука и њихово ближе упознавање са техничким карактеристика делова опреме коју су по пројекту дужни да набаве. Такође је неопходно предузети мере ( прописати процедуре и рокове и сл.) ради бржег преузимања опреме набављене у поступку јавних набавки Универзитета за потребе факултета са ког је координатор пројекта.**

### **5.Управљање кадровима**

На основу анонимног упитника и након њега обављеног разговора са запосленима, ради утврђивања коначне оцене изложености ризицима, у области под називом Управљање кадровима као највећи утврђен је ризик у процесима у пракси и у нормативном оквиру, док је у кадровском оквиру ризик оцењен као минималан.

Као разлози за минимално оцењивање ризика у кадровском оквиру истакнути су:

1. Високообразовани кадрови који спроводе законска и подзаконска овлашћења и израђују нацрте и предлоге одлука, правилника и других аката које доносе надлежни, законом и Статутом утврђени органи Универзитета у оквиру вршења послова из своје надлежности, и исте спроводе по унапред познатим и јасним процедурама.

### **Највећи процењен ризик је у процесима у пракси и у нормативном оквиру**

Као разлози да као највећи ризик буде утврђен ризик у процесима у пракси и у нормативном оквиру истакнуто је следеће:

1. Код спровођења законских и подзаконских овлашћења, одлука, правилника и других аката које доносе надлежни, законом и Статутом утврђени органи Универзитета у оквиру вршења послова из своје надлежности, у пракси запослени се ослањају на већ стечено искуство у начину обављања послова и теже се прилагођавају променама у начину рада ( послови писарнице, послови везани за изборе у звање, послови везани за област финансија и сл.)
2. И поред добре поделе послова утврђених актом о систематизацији, због недовољног броја запослених често се послови обављају на

принципу колегијалности "сви раде све" што доводи до обављања послова у роковима али са недовољно квалитета у раду.

3. недовољна повезаност и непознавање послова свих организационих целина, где свака организациона целина не зна читав процес, односно рад друге целине, па долази до некоординираности у раду
4. Према обиму и квалитету послова недовољан број извршилаца
5. Неопходно је изменити Уредбу о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета с циљем да се реално сагледају потребе универзитета у Србији за јачање информатичког и административног капацитета универзитета. Реформе које се спроводе на високошколским установама не могу се успешно реализовати без снажне информатичке подршке и без квалитетног рада у области спровођења закона, контроле квалитета, међународне сарадње, финансијског пословања и осталих активности.
6. Измене и допуне Уредбе морале би да омогуће да универзитети имају довољно могућности да ојачају и повећају административну компетенцију, ради спровођења захтева и задатака у процесу реформе а број запослених у ненаставни треба одредити тако што ће се утврдити минимално потребан број запослених за остваривање бројних нових функција универзитета, увећан за број наставника и сарадника и студената, а коефицијенте за зараде ненаставног особља у високошколском образовању треба кориговати.

***препорука:Обезбедити континуирану едукацију запослених, квалитетну покретљивост и обуку за обављање истоврсних послова у унутрашњим организационим целинама, покренути механизме за промену Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета с циљем јачања административног капацитета универзитета у складу са реалним потребама.***

#### **6.Безбедност**

На основу анонимног упитника и након њега обављеног разговора са запосленима, ради утврђивања коначне оцене изложености ризицима, у области под називом безбедност као највећи утврђен је ризик у нормативном и кадровском оквиру, док је у процесима у пракси ризик оцењен као минималан.

Као разлози за минимално оцењивање ризика у процесима у пракси истакнуто је:

1. Да су законски прописи и подзаконска акта који регулишу ову материју ( заштита од пожара, безбедност на раду, пописи који регулишу услове које запослени треба да испуни да би ову врсту послова обављао) довољно прецизни тако да запослени у оквиру вршења послова из своје надлежности у овој области исте спроводе по унапред познатим и јасним законским условима и процедурама, уз врло честу спољашњу контролу надлежних инспекција.

**Највећи процењен ризик је у процесима у нормативном и кадровском оквиру**

Као разлози да као највећи ризик буде утврђен ризик у процесима у нормативном и кадровском оквиру истакнуто је следеће:

1. Према обиму и квалитету послова недовољан број извршилаца због стандарда прописаних Уредбом о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета
2. Неопходно је изменити Уредбу о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета с циљем да се реално сагледају потребе и измене стандарди броја запослених на овим пословима. Наиме, према утврђеним стандардима ( површина зграде, број зграда, број улаза) на Универзитету у Крагујевцу имамо само 4 запослена, од чега су 3 портири, па је изузетно тешко организовати послове уколико се неко од запослених разболи, или када је у питању коришћење годишњих одмора, а да све то буде у складу са одредбама других закона којима се уређује статус запосленог, права из рада и по основу рада и другим прописима.

**преорука: Обезбедити континуирану едукацију запослених, квалитетну покретљивост и обуку за обављање истоврсних послова у унутрашњим организационим целинама, покренути механизме за промену Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета с циљем јачања административног капацитета универзитета у складу са реалним потребама.**

## **7. Етика и лични интегритет**

На основу анонимног упитника и након њега обављеног разговора са запосленима, ради утврђивања коначне оцене изложености ризицима, у области под називом Етика и лични интегритет као највећи утврђен је ризик у процесима у пракси и кадровском оквиру, док је ризик у нормативном оквиру оцењен као минималан.

Као разлози за минимално оцењивање ризика у процесима у нормативном оквиру истакнуто је:

1. Да су законски прописи и подзаконска акта који регулишу ову материју довољно прецизни тако да запослени у оквиру вршења послова из своје надлежности у овој области исте спроводе по унапред познатим и јасним процедурама.

### **Највећи процењен ризик је у процесима у пракси и кадровском оквиру**

Као разлози да као највећи ризик буде утврђен ризик у процесима у пракси и кадровском оквиру истакнуто је следеће:

1. Према обиму и квалитету послова недовољан број извршилаца због стандарда прописаних Уредбом о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета, па евиденцију о поклонима и све остале послове везане за пријем и евиденцију поклона обавља једно лице, као послове који нису садржани у основном опису послова Правилником о систематизацији већ се обављају по налогу генералног секретара.
2. Етику и лични интегритет изабраних, постављених и запослених лица у Ректорату Универзитета, и поред бројних процедура на различитом нивоу ( Етичких кодекс наставника, Суд части и друге поцедуре) ипак могу да доведу у питање понашања у пракси. Наиме, како су етичност и лични интегритет сваког запосленог ( наставног и ваннаставног особља) услов су етичности читаве академске заједнице, али је у пракси теже контролисати посебно пријем поклона ситне пажње, (чоколаде, бомбоњере, кафе, пића, или пак ситница као што су сувенири са путовања) које наставници

поклањају запосленима за квалитетно обављене послове везане за реализацију пута ( благовремена исплата дневница, путних трошкова и сл), а које запослени користе и деле са колегама, али које, уколико их не прихвате наставници сматрају увредом.

**препука: подизати ниво свести и код наставника и код запослених о томе да на тај начин могу себе довести у ситуацију неке врсте међусобно повезаних коруптивних лица и јачати схватање о личном интегритету и подизати његов укупни ниво. Такође, неопходно је мењати распоређивање запослених и њихове послове и радне задатке чиме би се избегао контакт истих лица у одређеним пословима и тиме стварање погодне атмосфере успостављања ближих односа.**

## **8. Избори у звања**

На основу анонимног упитника и након њега обављеног разговора са запосленима, ради утврђивања коначне оцене изложености ризицима, у области под називом избори у звања као највећи утврђен је ризик у процесима у пракси, док је у кадровском и нормативном оквиру ризик оцењен као минималан.

Као разлози за минимално оцењивање ризика у кадровском и нормативном оквиру истакнути су:

1. Високообразовани кадрови који спроводе законска и подзаконска овлашћења и израђују нацрте и предлоге одлука, правилника и других аката које доносе надлежни, законом и Статутом утврђени органи Универзитета.

2. Квалитетна и прецизна законска и подзаконска решења,

3. Квалитетне, јасне и прецизне, на закону и подзаконским актима засноване одлуке, правилници и други акти које доноси Универзитет у оквиру вршења послова из своје надлежности, за чију примену постоје јасно прописане процедуре, које су у потпуности доступне јавности, од нацрта акта, утврђеног предлога акта до његовог доношења на интернет страници Универзитета [www.kg.ac.rs](http://www.kg.ac.rs),



### **Највећи процењен ризик је у процесима у пракси**

Као разлози да као највећи ризик буде утврђен ризик у процесима у пракси истакнуто је следеће:

1. Код спровођења законских и подзаконских овлашћења, одлука, правилника и других аката које доносе надлежни, законом и Статутом утврђени органи Универзитета у оквиру вршења послова из своје надлежности, у пракси запослени се ослањају на већ стечено искуство у начину обављања послова и теже се прилагођавају променама у начину рада.
2. И поред добре поделе послова утврђених актом о систематизацији, због недовољног броја запослених често се послови обављају на принципу колегијалности "сви раде све" што доводи до обављања послова у роковима, али са често недовољно квалитета у раду.

**Препорука: Обезбедити континуирану едукацију запослених, квалитетну покретљивост и обуку за обављање истоврсних послова у унутрашњим организационим целинама.**

### **9. Признавање страних високошколских диплома**

На основу анонимног упитника и након њега обављеног разговора са запосленима, ради утврђивања коначне оцене изложености ризицима, у области под називом избори у звања као највећи утврђен је ризик у процесима у пракси, док је у кадровском и нормативном оквиру ризик оцењен као минималан.

Као разлози за минимално оцењивање ризика у кадровском и нормативном оквиру истакнути су:

1. Високообразовани кадрови који спроводе законска и подзаконска овлашћења и израђују нацрте и предлоге одлука, правилника и других аката које доносе надлежни, законом и Статутом утврђени органи Универзитета.
2. Квалитетна и прецизна законска и подзаконска решења,

3.Квалитетне, јасне и прецизне, на закону и подзаконским актима засноване одлуке , правилници и други акти које доноси Универзитет у оквиру вршења послова из своје надлежности, за чију примену постоје јасно прописане процедуре, које су у потпуности доступне јавности, од нацрта акта, утврђеног предлога акта до његовог доношења на интернет страници Универзитета [www.kg.ac.rs](http://www.kg.ac.rs) .

### ***Највећи процењен ризик је у процесима у пракси***

Као разлочи да као највећи ризик буде утврђен ризик у процесима у пракси истакнуто је следеће:

1. Комисије именоване од стране органа Универзитета врло често не поштују рокове за израду Извештаја, што код подносиоца захтева ствара утисак да треба да предузме неке радње ван правних оквира како би се процес благовремено окончао.
2. Врло често Комисије не врше признавање дипломе тако што оцењују еквиваленцију између студијских програма, већ еквиваленцију посматрају као истоветност студијских програма( по називу, броју часова и др) тако да кандидатима признају дипломе уз услов да полажу допунске испите, иако већ у студијском програму који су завршили имају положене еквивалентне испите.

***Препорука: Покренути иницијативу код надлежног министарства за доношењем акта којим ће се ближе уредити појам еквивалентности и услова за њихову примену.***

### **V САЖЕТАК**

Полазећи од чињенице да је Радна група утврдила као најчешће облике могуће корупције : примање и давање мита, трговину утицајем и злоупотребу службеног положаја, а на основу анонимног упитника и након њега обављеног разговора са запосленима, ради утврђивања коначне оцене изложености ризицима, у областима: управљање институцијом, управљање кадровима, управљање финансијама, управљање документацијом, јавне набавке, безбедност, етика и лични интегритет, избори у звање и признавање страних високошколских диплома, Радна група је донела следеће

### **ЗАКЉУЧКЕ**

1.Ректорат Универзитета у Крагујевцу, у вршењу послова из своје надлежности, на наведене облике корупције који си идентификовани као

најчешћи могући облици, нема изражене ризике, али је идентификујући највеће ризике по посматраним областима дао препоруке за њихово отклањање.

2. Радна група ће План интегритета са проценом ризика и препорукама за њихово отклањање упутити надлежним органима на разматрање и усвајање, како би исти донели план мера за отклањање изложености наведеним ризицима, у складу са препорукама, са носиоцима и роковима за њихово отклањање, и утврђеним периодима еволуације.

### **РАДНА ГРУПА,**

Проф.др Живадин Бугарчић, проректор за НИР, координатор,  
Проф.др Снежана Соковић, проректор за наставу и студ.питања,  
члан,  
Проф.др Бранислав Јеремић, проректор за финансије, члан,  
Зорица Аврамовић, генерални секретар Универзитета, члан, лице за  
надзор над изградом Плана интегритета  
Оливера Мијатовић, начелник Одељења међународне сарадње  
Секретаријата Универзитета, члан.