

# Izveštaj o sprovođenju plana integriteta za 2025. godinu

Uprava za ljudske resurse

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)	Vjerovatnoća	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	Status	Kratki opis i ocjena realizacije mjere
1.1 Rukovođenje i upravljanje	Direktor	Nedozvoljeno lobiranje ili drugi nejavni uticaj Donošenje nezakonitih odluka; Narušavanje integriteta institucije	Zakoni i podzakonska akta	Donošenje odluka pod spoljnim uticajem.	4	6	24	Puna transparentnost u procedurama odlučivanja u oblastima iz nadležnosti institucije.	Direktor Pomoćnici direktora Načelnici	Kontinuirano	↓	Realizovano U svim oblastima iz nadležnosti Uprave za ljudske resurse postignuta je transparentnost u procedurama odlučivanja.
1.2 Rukovođenje i upravljanje	Direktor Menadžer integriteta	Narušavanje principa transparentnosti	Zakon o sprječavanju korupcije	Neinformisanost zaposlenih i javnosti o realizovanim mjerama vezanim za integritet institucije	3	4	12	Objavljivanje Plana integriteta i izvještaja o sprovođenju Plana integriteta na oglasnoj tabli i internet stranici institucije.  Objavljivanje i dostavljanje izvještaja o sprovođenju plana integriteta za prethodnu godinu i dostavljanje Agenciji za sprečavanje korupcije putem web aplikacije i u štampanoj formi.  Dostavljanje Agenciji za sprečavanje korupcije Uptnik za procjenu efikasnosti i efektivnosti plana integriteta u posljednje dvije godine, kroz web aplikaciju i u štampanoj formi.	Direktor Menadžer integriteta  Direktor Menadžer integriteta	Kontinuirano  Do 15 aprila tekuće godine  Svake druge godine	↓	Realizovano Plan integriteta i Izvještaj o sprovođenju Plana integriteta objavljeni su na oglasnoj tabli i internet stranici Uprave za ljudske resurse. Realizovano Izvještaj o sprovođenju Plana integriteta je dostavljen putem web aplikacije i u štampanoj formi. Realizovano Uptnik za procjenu efikasnosti i efektivnosti Plana integriteta je dostavljen putem web aplikacije i u štampanoj formi.

# Izveštaj o sprovođenju plana integriteta za 2025. godinu

Uprava za ljudske resurse

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)	Vjerovatnoća	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	Status	Kratak opis i ocjena realizacije mjere
1.3 Rukovođenje i upravljanje	Direktor Pomoćnici direktora Načelnici	Sukob interesa Donošenje nezakonitih odluka	Zakoni i podzakonska akta	Mogućnost postojanja sukoba interesa prilikom donošenja odluka u svim oblastima rada Uprave	5	8	40	Izuzimanje službenika u slučajevima postojanja sukoba interesa.	Načelnici	Kontinuirano	↓	Realizovano  Izuzimaju se službenici u svim slučajevima postojanja sukoba interesa.
1.4 Rukovođenje i upravljanje	Direktor Pomoćnici direktora Načelnici	Neadekvatno strateško planiranje	Zakoni i podzakonska akta  Podjela radnih zadataka	Odstupanje u sprovođenju programa i plana rada	5	6	30	Redovno u toku godine izvještavati o sprovođenju programa i plana rada	Direktor Pomoćnici direktora Načelnici	Kontinuirano	↓	Realizovano  Na kolegijumima/sastancima se kontinuirano izvještava o sprovođenju Programa rada Uprave za ljudske resurse.
1.6 Rukovođenje i upravljanje	Direktor	Narušavanje integriteta institucije  Gubitak povjerenja građana u rad službenika i institucije  Bezbjednost zaposlenih  Bezbjednost korisnika usluga	Strategija upravljanja rizicima, mapa procesa i registar rizika  Zakon o upravljanju i unutrašnjim kontrolama u javnom sektoru	Neadekvatno upravljanje rizicima	4	5	20	Najmanje jednom godišnje ažurirati Registar rizika u skladu sa koordinaciju i aktivnosti na unutrašnjim kontrolama u javnom sektoru.	Direktor lice odgovorno za koordinaciju uspostavljanju rizicima	Kontinuirano	↓	Realizovano  Registar rizika se ažurira u skladu sa zakonom o obavezom.
1.7 Rukovođenje i upravljanje	Direktor	Narušavanje integriteta institucije  Bezbjednost zaposlenih  Bezbjednost korisnika usluga	Strategija upravljanja rizicima, mapa procesa i registar rizika  Zakon o upravljanju i unutrašnjim kontrolama u javnom sektoru	Nijesu izrađene interne procedure za sve radne procese	4	5	20	Redovno ažurirati Knjigu procedura.	Direktor	Kontinuirano	↓	Realizovano  Knjiga procedura Uprave za ljudske resurse se ažurira u skladu sa zahtjevima procesa rada, kao i u slučaju promjene zakonskih rješenja.

# Izveštaj o sprovođenju plana integriteta za 2025. godinu

Uprava za ljudske resurse

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)	Vjerovatnoća	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	Status	Kratak opis i ocjena realizacije mjere
2.1 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	Direktor Pomoćnici direktora	Primanje nedozvoljenih poklona ili druge nedozvoljene koristi	Zakon o sprječavanju korupcije	Primanje poklona javnih funkcionera suprotno odredbama Zakona o sprječavanju korupcije	5	6	30	Vršiti redovnu kontrolu evidencije o primljenim poklonima. Dostaviti Agenciji za sprečavanje korupcije izvod iz evidencije poklona do kraja marta tekuće godine za prethodnu godinu.	Direktor Lice zaduženo za evidenciju poklona	Na godišnjem nivou	↔	Realizovano Vrši se redovna kontrola evidencije o primljenim poklonima.
2.2 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	Direktor	Neprijavlivanje korupcije i drugih nezakonitih radnji	Etički kodeks državnih službenika i namještenika Obuke i seminari	Nedovoljno razvijen nivo svijesti zaposlenih za prijavljivanje korupcije i drugih nezakonitih radnji unutar institucije	4	6	24	Edukacija zaposlenih o mehanizmima prijavljivanja korupcije i drugih nezakonitih radnji unutar institucije.	Direktor Pomoćnici direktora Načelnici organizacionih jedinica	Kontinuirano	↔	Realizovano Ova mjera se kontinuirano sprovodi.
2.3 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	Direktor	Interne procedure Uprave za kadrove	Interna akta institucije	Neadekvatno vođenje evidencije prisustva na poslu zaposlenih	7	7	49	Redovno vođenje evidencije prisustva na poslu.	Direktor	Kontinuirano	↑	Nije Realizovano Ova mjera nije realizovana.

# Izveštaj o sprovođenju plana integriteta za 2025. godinu

Uprava za ljudske resurse

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)	Vjerovatnoća	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	Status	Kratak opis i ocjena realizacije mjera
2.4 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	Direktor	Nezakonit proces planiranja i sprovođenja procedure zapošljavanja	Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta	Nepopunjena sistematizovana radna mjesta	4	5	20	Objavljivanje oglasa za popunjavanje upražnjenih radnih mjesta.	Direktor	Kontinuirano	↔	Realizovano Uprava za ljudske resurse objavljuje oglase za popunjavanje upražnjenih radnih mjesta, kad su ispunjeni svi zakonski uslovi za objavljivanje. Realizovano Uprava za ljudske resurse vodi evidenciju o broju sistematizovanih i upražnjenih radnih mjesta.
2.5 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	pomoćnik direktora Direktor Načelnik Odsjeka za postupak oglašavanja i selekciju kandidata	Nezakonit proces planiranja i sprovođenja procedure zapošljavanja	Interna akta institucije Zakon o državnim službenicima i namještenicima	Nepoštovanje postupka zapošljavanja prilikom prijema u radni odnos	5	6	30	Obezbjediti dovoljan broj stručnih lica i istaknutih stručnjaka koji učestvuju u postupku provjere kandidata. Redovno objavljivanje javnog poziva za izbor stručnih lica i istaknutih stručnjaka. Redovne obuke stručnih lica i istaknutih stručnjaka.	direktor, pomoćnik direktora Načelnik Odsjeka za postupak oglašavanja i selekciju kandidata	Kontinuirano	↓	Realizovano Ova mjera se u kontinuitetu sprovodi.
2.1.1 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	Direktor Pomoćnici direktora	Narušavanje principa transparentnosti	Zakon o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja	Neblagovremeno i nepotpuno dostavljanje izvještaja u toku izborne kampanje a u skladu sa Zakonom o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja	6	7	42	Redovno u toku izborne kampanje objavivati i dostavljati Agenciji za sprečavanje korupcije sva dokumenta shodno Zakonu o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja (analitičke kartice, putne naloge, odluke o zapošljavanju, i dr.)	Direktor Pomoćnici direktora	Kontinuirano	↑	Realizovano Ova mjera se realizuje u toku izborne kampanje.

# Izvjestaj o sprovođenju plana integriteta za 2025. godinu

Uprava za ljudske resurse

REGISTAR RIZIKA			PROCJENA I MJERENJE RIZIKA				REAGOVANJE NA RIZIK			PREGLAD I IZVIJEŠTAVANJE O RIZICIMA		
Oblasti rizika	Radna mjesta	Osnovni rizici	Postojeće mjere kontrole	Preostali rizici (rezidualni)	Vjerovatnoća	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	Status	Kratak opis i ocjena realizacije mjere
2.13 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	direktor, pomoćnici i načelnici	Narušavanje integriteta institucije Povrede profesionalnih, etičkih pravila i pristrasno ponašanje sa lakšim posljedicama	Etički kodeks državnih službenika i namještenika Potpisivanje izjave zaposlenih o upoznatosti sa sadržinom Etičkog kodeksa	Povrede etičkih standarda i pravila ponašanja zaposlenih	5	6	30	Dosljedna primjena etičkih standarda i pravila ponašanja u odnosima sa drugim službenicima, odnosu prema građanima, odnosu prema radu.	Svi službenici	Kontinuirano	↑	Realizovano Službenici/e Uprave za ljudske resurse su upoznat/e sa odredbama Etičkog kodeksa državnih službenika i namještenika i dosljedno ih primjenjuju.
2.14 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	Direktor Lice zaduženo za posredovanje u slučajevima zlostavljanja na radu	Zlostavljanje, mobing i drugi oblici neprihvatljivog ponašanja u odnosima između zaposlenih ili od strane trećih lica	Zakon o zabrani diskriminacije Zakon o zabrani zlostavljanja na radu Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom	Diskriminacija, zlostavljanje i drugi faktori psihosocijalnog rizika u radnom okruženju. Nedostatak posrednika i drugih uslova za otklanjanje psihosocijalnog rizika u skladu sa zakonima i standardima bezbjednosti i zdravlja na radnom mjestu.	4	5	20	Upoznati sve zaposlene sa mogućnošću prijavljivanja slučajeva zlostavljanja na radu (mobing) licu zaduženom za posredovanje u tim slučajevima, kao i sa obavezama i odgovornostima u vezi sa mobingom, u skladu sa Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu. Sprovoditi postupak posredovanja u skladu sa Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu i izvještavati o broju slučajeva zlostavljanja na radu i preduzetim radnjama.	Direktor Lice zaduženo za posredovanje u slučajevima zlostavljanja na radu Lice zaduženo za posredovanje u slučajevima zlostavljanja na radu	30.12.2024	↔	Realizovano Zaposleni su upoznati sa mogućnošću prijavljivanja slučajeva zlostavljanja na radu. Realizovano Do sada nije bilo slučajeva zlostavljanja na radu, ali je lice zaduženo za posredovanje u slučajevima zlostavljanja na radu obučeno da sprovodi postupak u skladu sa zakonom.

## Izveštaj o sprovođenju plana integriteta za 2025. godinu

Uprava za ljudske resurse

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)	Vjerovatnoća	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	Status	Kratki opis i ocjena realizacije mjere
2.16 Kadrovska politika, etično i profesionalno ponašanje zaposlenih	Direktor	Narušavanje integriteta zaposlenih	Zakon o rodnoj ravnopravnosti	Nepoštovanje principa rodne ravnopravnosti, u skladu sa međunarodnim aktima i opšte prihvaćenim pravilima međunarodnog prava.	3	4	12	U radnim grupama/tijelima koje obrazuje direktor Uprave za ljudske resurse, vodi računa o jednakoj zastupljenosti muškaraca i žena.	Direktor	Kontinuirano	↓	Realizovano Uprava za ljudske resurse je usmjerena na podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti u javnoj upravi, te s tim u vezi, vodi računa o jednakoj zastupljenosti muškaraca i žena u radnim grupama/tijelima.

# Izveštaj o sprovođenju plana integriteta za 2025. godinu

Uprava za ljudske resurse

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)	Vjerovatnoća	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	Status	Kratkai opis i ocjena realizacijemjere
3.1 Planiranje i upravljanje finansijama	Direktor Načelnik Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije.	Neadekvatno planiranje i izvršavanje budžeta	Edukacija	Neadekvatno planiranje budžeta.	5	8	40	Osigurati učešće rukovodioca organizacionih jedinica i drugih zaposlenih u proces planiranja budžeta.	Direktor Načelnik Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije.	Kontinuirano	↔	Realizovano  Rukovodioci organizacionih jedinica i drugi zaposleni su uključeni u planiranje budžeta.  Realizovano  Izveštaj o neizmirenim obavezama i izvršenju budžeta je javno dostupan i sastavni dio Izveštaja o radu Uprave za ljudske resurse.  Realizovano  Postupa se po preporukama o izvršenoj reviziji.  Nije Realizovano  Ova mjera nije realizovana u 2025. godini.
								Sačinjavati Izveštaje o neizmirenim obavezama i izvršenju budžeta i učiniti javno dostupnim.	Direktor Načelnik Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije.	Kontinuirano		
								Postupati po preporukama iz izveštaja o izvršenoj reviziji.	Direktor Načelnik Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije.	Kontinuirano		
								Kalendarom obuka planirati najmanje dvije obuke godišnje vezane za obračun i isplatu zarada za rukovodioca Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije, kao i za službenike koji rade na poslovima vezanim za obračun i isplatu zarada.	Pomoćnik direktora u Sektoru za stručno osposobljavanje i usavršavanje državnih i lokalnih službenika i namještenika	Do kraja 2025. godine		

# Izvjestaj o sprovođenju plana integriteta za 2025. godinu

Uprava za ljudske resurse

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)	Vjerovatnoća	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	Status	Kratkai opis i ocjena realizacijemjerc
3.2 Planiranje i upravljanje finansijama	službenik za javne nabavke Direktor Načelnici svih organizacionih jedinica Načelnik Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije.	Neadekvatno planiranje nabavki	Zakon o javnim nabavkama	Planiranje nepotrebnih predmeta nabavki Precijenjena vrijednost predmeta nabavke	4	5	20	Donijeti Interno uputstvo za obračun i isplatu zarada kojim bi se jasno propisao postupak odnosno cjelokupan proces, kao i ostali zadaci o obaveze lica uključenih u proces obračuna i isplate zarada.	Načelnik Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije.	Do kraja oktobra 2024. godine	↔	Dielimično Realizovano Uprava za ljudske resurse će donijeti novu Knjigu procedura u koju će biti izvršteno Uputstvo za obračun i isplatu zarada.
								Procjenjivati vrijednost predmeta nabavke na osnovu stvarnih potreba i obezbijediti blagovremenu koordinaciju sa unutrašnjim organizacionim jedinicama naručioca radi prikupljanja potreba koje se obezbjeđuju preko javnih nabavki.	službenik za javne nabavke Direktor Načelnici organizacionih jedinica Načelnik Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije.	Januar tekuće godine		Vrijednost predmeta nabavke se procjenjuje na osnovu stvarnih potreba i obezbijedena je blagovremena koordinacija sa unutrašnjim organizacionim jedinicama radi prikupljanja potreba koje se obezbjeđuju preko javnih nabavki.
								Dobijanje saglasnosti od Ministarstva finansija, Direktorata za budžet, na Plan javnih nabavki.	službenik za javne nabavke Direktor Načelnik Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije.	Januar tekuće godine		Realizovano Dobijena je saglasnost od Ministarstva finansija na Plan javnih nabavki.

## Izveštaj o sprovođenju plana integriteta za 2025. godinu

Uprava za ljudske resurse

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)	Vjerovatnoća	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	Status	Kratak opis i ocjena realizacije mjere
3.3 Planiranje i upravljanje finansijama	službenik za javne nabavke Direktor Načelnik Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije.	Prekoračenje i zloupotreba službenih nadležnosti Neadekvatno sprovođenje postupaka javnih nabavki	Zakon o javnim nabavkama Obaveza sastavljanja izvještaja Ugovor o javnoj nabavci	Odstupanje od plana javnih nabavki Nepoštovanje propisanih procedura nabavki donijetih u skladu sa Zakonom o javnim nabavkama	5	7	35	Prati i izvještavati rukovodstvo o sprovođenju i realizaciji planiranih javnih nabavki	službenik za javne nabavke Direktor Načelnik Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije.	Kvartalno, polugodišnje	↑	Realizovano Rukovodstvo je upoznato sa sprovođenjem javnih nabavki.

# Izveštaj o sprovođenju plana integriteta za 2025. godinu

Uprava za ljudske resurse

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)	Vjerovatnoća	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	Status	Kratki opis i ocjena realizacije mjere
3.4 Planiranje i upravljanje finansijama	službenik za javne nabavke Direktor Načelnik Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije.	Donošenje obavještenja o ishodu postupka jednostavne nabavke koja su diskriminatorska ili na štetu ciljeva nabavke Nezakonitosti i narušavanje integriteta u postupcima javnih nabavki	Postojeći zakoni i podzakonska akta Mogućnost ulaganja žalbe na odluke/rješenja	Mogućnost davanja prednosti određenim firmama kroz neobjektivno bodovanje pristiglih ponuda zbog prijateljskih i rođaćkih veza (klijentelizam, nepotizam, kronizam) ili sukoba interesa	4	7	28	<p>Praćenje poštovanja obaveze potpisivanja izjava o nepostojanju sukoba interesa ovlaštenog lica naručioca, službenika za javne nabavke i lica koje je učestvovalo u pripremi plana javnih nabavki, kao i predsjednika i članova Komisije za sprovođenje postupka javnih nabavki.</p> <p>Uključivanje antikorupcijske klauzule u sve ugovore o javnim nabavkama, ugovore o jednostavnim nabavkama, odnosno sve ugovore zaključene nakon nabavne procedure.</p>	službenik za javne nabavke Direktor Načelnik Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije.	Kontinuirano	↓	<p>Realizovano</p> <p>Ova mjera se u kontinuitetu prati.</p> <p>Realizovano</p> <p>Uključena je antikorupcijska klauzula u sve ugovore o javnim nabavkama, ugovore o jednostavnim nabavkama, odnosno sve zaključene nakon nabavne procedure.</p> <p>Realizovano</p> <p>Ova mjera se u kontinuitetu prati.</p>
								<p>Izuzimanje lica iz postupka javne nabavke ukoliko se utvrdi da postoji sukob interesa; Isključivanje ponude ako se utvrdi da postoji sukob interesa ili je prekršeno antikorupcijsko pravilo; kontinuirano praćenje i izvještavanje direktora o svim sumnjama.</p>	Direktor Načelnik Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije.	Kontinuirano		

# Izveštaj o sprovođenju plana integriteta za 2025. godinu

Uprava za ljudske resurse

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)	Vjerovatnoća	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	Status	Kratkai opis i ocjena realizacije mjere
4.1 Čuvanje i bezbjednost podataka i dokumenata	Direktor Načelnik Odjeljenja za razvoj CKE i digitalizaciju procesa upravljanja ljudskim resursima	Curenje informacija Ugrožavanje zaštite podataka Iskorišćavanje javne funkcije ili službenog položaja	Interna akta institucije	Nedovoljna IT bezbjednost podataka	4	7	28	Redovno vršiti rezervno kopiranje dokumenata (backup podataka).  Obezbijediti kontinuiranu elektronsku kontrolu i nadzor nad podacima u posjedu Uprave za ljudske resurse.	Načelnik Odjeljenja za razvoj CKE i digitalizaciju procesa upravljanja ljudskim resursima	Kontinuirano	↔	Realizovano  Vrši se backup podataka.
4.2 Čuvanje i bezbjednost podataka i dokumenata	rukovodioci Načelnik Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije.	Nestručan i neprofesionalan rad	Zakoni i pravilnici	Nesavjestan rad sa arhiviranjem i odlaganjem dokumentacije, nepravilno razvrstavanje i slaganje dokumentacije	5	7	35	Vršiti kontrolu nad prijemom i razvrstavanjem dokumentacije u cijlu sprečavanja gubljenja ili oštećenja.	rukovodioci Načelnik Službe za kadrovske, opšte poslove i finansije.	Kontinuirano	↔	Realizovano  Vrši se kontrola prijema i razvrstavanja dokumentacije.
4.3 Čuvanje i bezbjednost podataka i dokumenata	Svi zaposleni Načelnik Odjeljenja za razvoj CKE i digitalizaciju procesa upravljanja ljudskim resursima	Curenje informacija Odsustvo informacione bezbjednosti Ugrožavanje zaštite podataka	Pojačan službeni i stručni nadzor	Nedovoljno "jaka" lozinka koja za posjednicu ima zloupotrebu podataka.	4	6	24	Obezbijediti zaštitu podataka pomoću lozinke koja se koristi prilikom pokretanja računara.	Svi zaposleni	Kontinuirano	↓	Realizovano  Obezbijedena je dvostruka autentifikacija.
5.2 Sprovođenje postupka internog, javnog oglasa i selekcija kandidata	Službenici Odsjeka za sprovođenje postupka internog, javnog oglasa i javnog konkursa i selekciju kandidata	Neefikasna i neracionalna kadrovska politika Neefikasno vršenje radnih zadatka i narušavanje povjerenja u javnog rad institucija	Obuke i seminari Zakoni i interna akta	Neadekvatni kadrovski kapaciteti u odnosu na broj kandidata i organizacione postupka u selekciji kandidata.	6	7	42	Obezbijediti adekvatan kadrovske kapaciteta uz kontinuiranu obuku postojećeg kadra.	Načelnik Odsjeka za sprovođenje postupka internog, javnog oglasa i javnog konkursa i selekciju kandidata	Kontinuirano	↔	Realizovano  Obezbijedeni su optimalni kadrovski kapaciteti uz kontinuiranu obuku iz nadležnosti organizacione jedinice.

# Izveštaj o sprovođenju plana integriteta za 2025. godinu

Uprava za ljudske resurse

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)	Vjerovatnoća	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	Status	Kratki opis i ocjena realizacije mjere
6.1 Praćenje sprovođenja propisa i kadrovske planiranje	pomoćnik direktora Direktor Načelnik Odsjeka za praćenje sprovođenja propisa i kadrovske planiranje Službenici Odsjeka za praćenje sprovođenja propisa i kadrovske planiranje	Gubitak povjerenja građana u rad službenika i institucije	Obuke i seminari Zakoni i interna akta	Neadekvatno znanje službenika za praćenje sprovođenja propisa	5	8	40	Obezbjediti adekvatnu obuku za službenike zadužene za sprovođenje propisa i kadrovske planiranje. Direktor Načelnik Odsjeka za praćenje sprovođenja propisa i kadrovske planiranje	pomoćnik direktora Direktor	Kontinuirano	↔	Nije Realizovano Ova mjera nije realizovana.
7.1 Planiranje i ocjena kvaliteta stručnog osposobljavanja i usavršavanja	Pomoćnik/ca direktora Načelnik Odsjeka za planiranje i ocjenu kvaliteta stručnog osposobljavanja i usavršavanja	Neadekvatno planiranje stručnog osposobljavanja i usavršavanja	Zakon i podzakonska akta Praćenje normativnog programa Vlade	Neispunjavanje planiranih aktivnosti iz strateških dokumenata vezanih za oblast stručnog osposobljavanja i usavršavanja	3	4	12	Kontinuirano praćenje sprovođenja planova obuka. Obezbjediti sprovođenje mjera iz strateških dokumenata. Vršiti analizu razvoja stručnog osposobljavanja i usavršavanja kadrova.	Pomoćnik/ca direktora Načelnik Odsjeka za planiranje i ocjenu kvaliteta stručnog osposobljavanja i usavršavanja Pomoćnik/ca direktora Načelnik Odsjeka za planiranje i ocjenu kvaliteta stručnog osposobljavanja i usavršavanja	Kontinuirano Kontinuirano	↑	Realizovano Redovno se prati realizacija planova obuka. Realizovano Sprovode se aktivnosti i mjere iz strateških dokumenata vezane za planiranje i sprovođenje obuka. Realizovano Vršiti se analiza razvoja stručnog osposobljavanja i usavršavanja kao i analiza potreba za obukama.

# Izveštaj o sprovođenju plana integriteta za 2025. godinu

Uprava za ljudske resurse

REGISTAR RIZIKA			PROCJENA I MJERENJE RIZIKA				REAGOVANJE NA RIZIK			PREGLED I IZVIJEŠTAVANJE O RIZICIMA		
Oblasti rizika	Radna mjesta	Osnovni rizici	Postojeće mjere kontrole	Preostali rizici (rezidualni)	Vjerovatnoća	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	Status	Kratak opis i ocjena realizacije mjere
8.1 Priprema i sprovođenje programa obuka	Direktor Načelnik Odsjeka za pripremu i sprovođenje programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja	Nedostatak stručnog znanja i vještina	Interna akta institucije Zakon i podzakonska akta	Neadekvatno planiranje programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja	2	3	6	Kontinuirano utvrđivanje sadržine programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja.	Načelnik Odsjeka za pripremu i sprovođenje programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja	Kontinuirano	↔	Realizovano  U kontinuitetu se utvrđuje sadržina novih programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja
9.1 Praćenje standarda u oblasti upravljanja ljudskim resursima	Direktor Pomoćnik/ca direktora Načelnik Odsjeka za uspostavljanje i praćenje standarda u upravljanju ljudskim resursima	Nedostatak stručnog znanja i vještina	Zakon i podzakonska akta	Nepraćenje međunarodnih standarda u oblasti upravljanja ljudskim resursima	2	3	6	Kontinuirano praćenje standarda u oblasti upravljanja ljudskim resursima.	Direktor Pomoćnik/ca direktora Načelnik Odsjeka za uspostavljanje i praćenje standarda u upravljanju ljudskim resursima	Kontinuirano	↔	Realizovano  Kontinuirano se prate standardi i najbolja međunarodna praksa u oblasti upravljanja ljudskim resursima, sprovede analize, utvrđuju metodologije za praćenje stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima i organizuju redovni sastanci Mreže za upravljanje ljudskim resursima.

## Izveštaj o sprovođenju plana integriteta za 2025. godinu

Uprava za ljudske resurse

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)	Vjerovatnoća	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	Status	Kratak opis i ocjena realizacije mjere
12.1 Odnosi sa javnošću	Direktor	Narušavanje principa transparentnosti Gubitak povjerenja građana u rad službenika i institucije	Zakoni i podzakonska akta  Interne procedure  Internet stranica institucije	Nedovoljna informisanost javnosti o radu institucije	3	6	18	Redovno informisati javnost o radu institucije po sopstvenoj inicijativi i na zahtjev medija.  Redovno ažurirati sadržaj i objave na društvenim mrežama i pratiti nivo zainteresovanosti javnosti za postavljene sadržaje.	Direktor  Direktor	Kontinuirano  Kontinuirano	↓	Realizovano  Uprava za ljudske resurse informiše javnost o svojim aktivnostima  Realizovano  Uprava za ljudske resurse redovno objavljuje informacije o svojim aktivnostima na društvenim mrežama i prati nivo zainteresovanosti javnosti za postavljene sadržaje.  Realizovano  Redovno unapređujemo kvalitet i kvantitet sadržaja na web stranici.
								Unaprijediti kvalitet i kvantitet informacija na web stranici institucije.	Direktor	Kontinuirano		Redovno unapređujemo kvalitet i kvantitet sadržaja na web stranici.

# Izveštaj o sprovođenju plana integriteta za 2025. godinu

Uprava za ljudske resurse

REGISTAR RIZIKA			PROCJENA I MJERENJE RIZIKA				REAGOVANJE NA RIZIK			PREGLED I IZVIJEŠTAVANJE O RIZICIMA		
Oblasti rizika	Radna mjesta	Osnovni rizici	Postojeće mjere kontrole	Preostali rizici (rezidualni)	Vjerovatnoća	Posljedice	Procjena	Predložene mjere za smanjenje/otklanjanje rizika	Odgovorna osoba	Rok	Status	Kratki opis i ocjena realizacije mjere
13.1 Slobodan pristup informacijama	Direktor Službenik zadužen za slobodan pristup informacijama	Kršenje principa transparentnosti	Zakon o slobodnom pristupu informacijama	Neobjavljivanje dokumenata shodno Zakonu o slobodnom pristupu informacijama, kao i ostalih informacija od značaja za građane	5	6	30	Najmanje jednom godišnje ažurirati Vodič za slobodan pristup informacijama na internet stranici Uprave za ljudske resurse.	Direktor Službenik zadužen za slobodan pristup informacijama	Kontinuirano	↓	Realizovano Vodič za slobodan pristup informacijama je ažuriran na internet stranici Uprave za ljudske resurse. Realizovano U zakonskom roku se donose rješenja po zahtjevima o slobodnom pristupu informacijama. Realizovano U skladu sa zakonom objavljuju se potpune i ažurirane informacije.
								Donositi rješenja po zahtjevima o slobodnom pristupu informacijama u zakonskom roku.	Direktor Službenik zadužen za slobodan pristup informacijama	Kontinuirano		
								Objavljivati potpune i ažurirane informacije u posljednih 60 dana u skladu sa Zakonom o slobodnom pristupu informacijama (spisak službenika i namještenika, spisak javnih funkcionera i liste obračuna njihovih zarada i drugih primanja i nknada u vezi sa vršenjem javne funkcije i informacije kojima je po zahtjevu pristup odobren.	Direktor Službenik zadužen za slobodan pristup informacijama	Kontinuirano		

MENADŽER INTEGRITETA

Ana Rečević

STARJEŠINA/ODGOVORNO LIČE U ORGANU VLASTI

