



***DOPOLNITEV  
NAČRTA  
INTEGRITETE***




***Centralna tehniška knjižnica  
Univerze v Ljubljani***

**Ljubljana, april 2017**

### IME TVEGANJA: NEENKOPRAVNO/NEENAKOVREDNO OBRAVNAVANJE ZAPOSLENIH

**Opis tveganja:** Zaradi osebnih interesov oziroma preferenc lahko vodje oddelkov in služb ali direktor vplivajo na neenakopravno/neenakovredno pridobivanje materialnih ali drugih ugodnosti. Tveganje lahko nastane npr. pri izdelavi letnih osebnih ocen, pri aktivnostih v zvezi z beleženjem delovnega časa, pri dodeljevanju povečanega obsega dela, pri delitvi sredstev za delovno uspešnost ipd.

**Pravna podlaga:** Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (ZintPK) (Uradni list RS, št. 45/10, 26/11, 30/11 Ski.US: U-I-36/11-8, 43/11, 56/11 Odl.US: U-I-230/10-16, 56/11 Odl.US: U-I-239/10-16, 60/11, 69/11-UPB2, 81/13 Odl.US: U-I-81/11-12), Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS) (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPIS15 in 82/15), Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1) (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo), Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 53/08 in 89/08 – neuradno prečiščeno besedilo), Kodeks ravnanja javnih uslužbencev (Uradni list RS, št. 8/01), Pravilnik o delovanju notranje revizije v CTK (pravilnik CTK z dne 18.6.2003).

ZAP. ŠT.	DEJAVNIKI TVEGANJA	OBSTOJEČI UKREP	OBVLADOVANJE DEJAVNIKA TVEGANJA	SKUPNA OCENA TVEGANJA	PREDLAGANI UKREPI / OPIS UKREPA
1	Pravilnik obstaja, a je zastarel	Pravilnik o merilih delitve sredstev za delovno uspešnost_2005	<input type="checkbox"/> je obvladan <input checked="" type="checkbox"/> je delno obvladan <input type="checkbox"/> ni obvladan	<b>Verjetnost:</b>  <b>Posledica:</b>  <b>Skupna ocena:</b> 	Ažuriranje Pravilnika o merilih delitve sredstev za delovno uspešnost_2005
2	Neenakopravna in neenakovredna obravnava	Notranja kontrola	<input type="checkbox"/> je obvladan <input checked="" type="checkbox"/> je delno obvladan <input type="checkbox"/> ni obvladan		novi Pravilnik o notranji kontroli
3	Zloraba položaja ali pooblastil v korist delavca	Notranja kontrola	<input type="checkbox"/> je obvladan <input checked="" type="checkbox"/> je delno obvladan <input type="checkbox"/> ni obvladan		novi Pravilnik o notranji kontroli Javna objava podatkov (upoštevaje ZVOP)
4	Neutemejneno prikazovanje povečanega obsega dela, povečane stimulacije, podane letne osebne ocene itd.	Notranja kontrola	<input type="checkbox"/> je obvladan <input checked="" type="checkbox"/> je delno obvladan <input type="checkbox"/> ni obvladan		novi Pravilnik o notranji kontroli Javna objava podatkov (upoštevaje ZVOP)
6	Ustrezna normativna ureditev delovnih procesov	Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji...	<input checked="" type="checkbox"/> je obvladan <input type="checkbox"/> je delno obvladan <input type="checkbox"/> ni obvladan		

7	Transparentnost nagrajevanja/ocenjevanja	Seznanjanje zaposlenih z novimi pravilniki in postopki	<input type="checkbox"/> je obvladan <input checked="" type="checkbox"/> je delno obvladan <input type="checkbox"/> ni obvladan		Do 31. januarja tekočega leta sestane razširjenega kolegija z namenom seznanjanja zaposlenih o postopku izdelave letnih ocen delovne uspešnosti
8	Seznanjenost zaposlenih s formalno urejenostjo in postopki	Obveščanje vodij na kolegijih direktorja CTK	<input type="checkbox"/> je obvladan <input checked="" type="checkbox"/> je delno obvladan <input type="checkbox"/> ni obvladan		Do 31. januarja tekočega leta sestane razširjenega kolegija z namenom seznanjanja zaposlenih o postopku izdelave letnih ocen delovne uspešnosti
9	Usposobljenost vodij za izdelavo osebnih ocen	Obveščanje vodij na kolegijih direktorja CTK	<input type="checkbox"/> je obvladan <input checked="" type="checkbox"/> je delno obvladan <input type="checkbox"/> ni obvladan		usposabjanje vodij OE s pomočjo zunanjih izvajalcev in izmenjava izkušenj pri pripravi letnih ocen delovne uspešnosti ter metod vodenja delavcev
10	Nepopolno obveščanje zaposlenih	Obveščanje preko vodij, oglasne deske	<input type="checkbox"/> je obvladan <input checked="" type="checkbox"/> je delno obvladan <input type="checkbox"/> ni obvladan		Mesečni sestanki z vsemi zaposlenimi

# REGISTER TVEGANJ KORUPTIVNIH, PROTIPRAVNIH ALI DRUGIH NEETIČNIH RAVNANJ

REGISTER TVEGANJ KORUPTIVNIH, PROTIPRAVNIH ALI DRUGIH NEETIČNIH RAVNANJ									
PREDLOGI DELOVNE SKUPINE - ZBIRNA TABELA PREDLAGANIH UKREPOV									
Skupina tveganja	Opis tveganja	Ocena tveganja	Ukrepi v pristojnosti zavezanca	Nosilec ukrepa	Rok	Ukrepi v pristojnosti drugih organov	Opombe	DOLOČI ODGOVORNA OSEBA/VODSTVO INSTITUCIJE	PRIORITETA UKREPA
NEENAKOPRAVNO /NEENAKOVRED NO OBRAVNAVANJE ZAPOSLENIH	Zaradi osebnih interesov oziroma preferenc lahko vodje oddelkov in služb ali direktor vplivajo na neenakopravno/ neenakovredno pridobivanje materialnih ali drugih ugodnosti. Tveganje lahko	<p>Verjetnost: </p> <p>Posledica: </p> <p>Škupna ocena: </p>	Ukrepi v pristojnosti zavezanca	Nosilec ukrepa	Rok	Ukrepi v pristojnosti drugih organov	Opombe	POTRJEVANJE UKREPOV DELOVNE SKUPINE - VODSTVO/ PREDSTOJNIK	1 – UKREP BOMO IZVEDLI V 3 MESECIH 2 – UKREP BOMO IZVEDLI V 6-9 MESECIH 3 – UKREP BOMO IZVEDLI V 1-2 LETIH 4 – UKREP BOMO IZVEDLI V ROKU 5 LET
			Ažuriranje Pravilnika o merilih delitve sredstev za delovno uspešnost	Direktor CTK	6 mesecev po spremembi ZSPJS			<input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> DELNO <input type="checkbox"/> NE	
			Pravilnik o notranji kontroli	Direktor CTK	Do konca decembra 2017				
			Analiza obstoječih ali izdelava novih delovnih navodil v zvezi z	Direktor CTK	Stalna naloga				

	nastane npr. pri - izdelavi osebnih ocen, - aktivnostih v zvezi z beleženjem delovnega časa - dodeljevanju povečanega obsega dela, - delitvi sredstev za delovno uspešnost								
	delovnimi postopki pri: - delitvi sredstev za delovno uspešnost, - dodeljevanju povečanega obsega dela, - izdelavi osebnih ocen, - aktivnostih v zvezi z beleženjem delovnega časa				Direktor CTK	Do 31. januarja tekočega leta			
	Sestanek razširjenega kolegija z namenom seznanjanja zaposlenih o postopku izdelave letnih ocen delovne uspešnosti.				Direktor CTK	Do 28. februarja tekočega leta			
	Interno usposabljanje in izmenjava izkušenj pri pripravi letnih ocen delovne uspešnosti z zunanjim izvajalcem.								



DNE 24. aprila 2017

ODGOVORNA OSEBA MRO PUŠNIK

## **Zapisnik sestanka delovne skupine za posodobitev načrta integritete (NI)**

Sestanek delovne skupine za oblikovanje načrta integritete v Centralni tehniški knjižnici je potekal dne 13. junija 2016 ob 10:00 v pisarni direktorja CTK. Sestanek je bil prekinjen ob 11:00, nadaljeval se je 16. junija 2016 ob 10:00, 14. oktobra 2016 ob 10:30 in 10. aprila 2017 ob 10:00.

Prisotni: vodja Iztok Skulj, člana dr. Uroš Kunaver in mag. Doris Dekleva Smrekar.

Ostali prisotni: direktor Miro Pušnik.

### **DNEVNI RED:**

1. Vključitev novih tveganj v NI.

#### **Ad. 1**

Delovna skupina je obravnavala novo tveganje Neenakopravno/neenakovredno obravnavanje zaposlenih, ki lahko nastane npr. pri izdelavi letnih osebnih ocen, pri aktivnostih v zvezi z beleženjem delovnega časa, pri dodeljevanju povečanega obsega dela, pri delitvi sredstev za delovno uspešnost ipd.

Tveganja, ki nastane pri delitvi sredstev za delovno uspešnost, delovna skupina ne bo obravnavala do spremembe Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS), ker se delovna uspešnost glede na obstoječi zakon ne more izplačevati.

Povečan obseg dela se deli na podlagi Uredbe o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbenke in poročil vodij oddelkov o opravljanju tistih nalog, ki za posameznega delavca niso določena v sistemizaciji ali delovni pogodbi. Imena delavcev, ki prejmejo nagrajevanje na podlagi povečanega obsega dela, ni javen. Obravnavali smo predlog, da bi bili podatki o delavcih in njihovih nalogah iz povečanega obsega dela javni, izplačila pa ne. Preverila se bo usklajenost take objave glede na določila ZVOP-1. Objava omenjenih podatkov bi lahko imela tudi dodatne pozitivne učinke s povečanjem motivacije ostalih delavcev.

Izdela osebni ocen temelji na Uredbi o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede. Osebne ocene niso javne, njihova objava pa bi povečala transparentnost; nekateri udeleženci sestanka so izrazili dvom v možnost javne objave osebni ocen, zato se bo ta možnost ustrezno preverila.

Predlaganih je nekaj ukrepov za zmanjševanje tveganja:

- vsako leto, najkasneje do konca januarja, morajo biti vsi delavci ponovno seznanjeni s pričetkom novega ocenjevalnega obdobja, s kriteriji za dodelitev posameznih ocen, s postopki ocenjevanja in s svojimi pravicami in dolžnostmi;
- vodje OE, ki morajo izdelati letne osebne ocene, se bo s pomočjo zunanjih izvajalcev ustrezno usposobilo za izdelavo ocen ter metod vodenja delavcev; spodbujati se mora izmenjava izkušenj pri pripravi letnih ocen delovne uspešnosti;
- spodbujajo naj se samoevalvacije delavcev;
- spodbujati je potrebno razgovore vodij OE z delavci oddelka/službe.

Direktor CTK bo začel s pripravo opisa novega tveganja Delitev konzorcijskih sredstev; pripravljen bo predvidoma do konca leta 2017.

