



**УНИВЕРЗИТЕТ УМЕТНОСТИ У БЕОГРАДУ  
ФАКУЛТЕТ МУЗИЧКЕ УМЕТНОСТИ**

**ПЛАН ИНТЕГРИТЕТА  
ФАКУЛТЕТА МУЗИЧКЕ УМЕТНОСТИ**

**октобар 2022. године**

## 1. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

План интегритета је документ који представља резултат поступка самопроцене изложености Факултета ризицима за настанак и развој корупције и других неправилности.

Сврха Плана интегритета је успостављање механизма који ће обезбедити ефикасно и ефективно функционисање Факултета кроз јачање одговорности, поједностављење компликованих процедура, повећање транспарентности код доношења одлука, контролисање дискреционих овлашћења, јачање етике, елиминисање неефикасне праксе и неприменљиве регулативе, увођење ефикасног система надзора и контроле.

Сходно члану 95. став 1. Закона о спречавању корупције („Службени гласник РС”, бр. 35/2019, 88/2019, 11/2021 - аутентично тумачење и 94/2021) План интегритета доносе и спроводе органи Републике Србије, аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе, градске општине, организације којима је поверено вршење јавних овлашћења, установе и јавна предузећа и друга правна лица чији је оснивач или члан Република Србија, аутономна покрајина, јединица локалне самоуправе или градска општина, који имају више од 30 запослених.

Циљ доношења Плана интегритета је унапређење интегритета, транспарентности и професионалне етике, односно смањење ризика да се јавна овлашћења обављају супротно сврси због којих су установљена, што доприноси побољшању квалитета рада институције, а тиме и повећању поверења јавности у њихов рад.

То се постиже путем следећих поступака:

- поједностављење компликованих или укидање непотребних процедура,
- контролисање и смањивање дискреционих овлашћења руководиоца,
- повећање транспарентности у раду,
- успостављање стандарда, увођење ефикасног система унутрашње контроле,
- елиминисање неефикасне праксе и неприменљиве регулативе,
- креирање такве организационе културе која ће подстицати одговорност, професионалност и етичко поступање руководиоца и запослених.

Да би се сви ови поступци могли спровести, неопходно је пре тога кроз израду Плана интегритета урадити анализу о томе које су то, на пример, компликоване или непотребне процедуре, у чему се огледају дискрециона овлашћења руководиоца и шта су њихове последице, у којим областима је потребно радити на едукацији запослених, које интерне акте, процедуре или критеријуме за поступање је потребно успоставити и слично.

Израдом Плана интегритета Факултет врши процену постојећих мера за управљање ризицима од корупције у областима које саме по себи носе веома висок ризик за настанак различитих појавних облика корупције, као што су: јавне набавке, управљање кадровима (запошљавање, ангажовање лица по основу уговора о делу, уговора о привременим и повременим пословима, напредовање запослених и сл.), закључивање различитих врста уговора којима се набављају одређена добра и услуге, убирање различитих врста прихода кроз порезе и друге фискалне и паракоруптивне намете, финансирање и суфинансирање пројеката, располагање и управљање јавним ресурсима, издавање различитих врста дозвола, одлучивање о правима и интересима грађана и правних лица и слично.

Усвајањем Плана интегритета Факултет тежи стварању институционалног механизма којим се спречава или смањује интензитет ризика од тога да се јавна овлашћења обављају супротно сврси због којих су установљена, односно побољшава ефикасност и ефективност рада

Факултета.

## **2. ИЗРАДА И СПРОВОЂЕЊЕ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА НА ФАКУЛТЕТУ МУЗИЧКЕ УМЕТНОСТИ У ТРЕЋЕМ ЦИКЛУСУ (2021-2024)**

Доношењем новог Закона о спречавању корупције („Службени гласник РС”, бр. 35/2019, 88/2019, 11/2021 - аутентично тумачење и 94/2021) уведене су одређене новине у израду и спровођење Плана интегритета. У односу на претходна два циклуса промењена је структура и број обвезника израде плана интегритета (члан 95.) тако да у трећем циклусу 2.977 институција има обавезу израде и спровођења плана интегритета. Уведена је обавеза руководиоца да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана интегритета (члан 97. став 2.) и уведени су прекршаји за одговорно лице у органу јавне власти (члан 104.) уколико не достави Агенцији план интегритета, извештај о спровођењу плана интегритета и не одреди лице које ће обављати послове координације.

Заједничке области Плана интегритета су:

- Етика и лични интегритет;
- Управљање кадровима;
- Управљање јавним финансијама;
- Информационо-технолошка (ИТ) безбедност;
- Упис студената;
- Избор у наставна звања наставника и сарадника;
- Остваривање сопствених прихода издавањем простора у закуп.

Свака област садржи неколико процеса.

У фази припреме Плана интегритета у трећем циклусу, Наставно-уметничко-научно веће Факултета на седници одржаној 12. јануара 2022. године донело је:

- Одлуку бр. 01-91/22 од 12. јануара 2022. године о именовању др ум. ИВАНА БРКЉАЧИЋА, редовног професора за лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана интегритета.
- Одлуку бр. 01-91/2-22 од 12. јануара 2022. године о именовању Радне групе за израду Плана интегритета у саставу:

ИВАН РАИЦКИ, самостални стручно-технички сарадник за људске ресурсе,  
МИЛИЦА ЕРИЋ, самостални стручно-технички сарадник референт за односе с јавношћу,  
ВАСКА ШИКОСКА, самостални стручно-технички сарадник за јавне набавке,  
АЛЕКСАНДРА УГАРКОВИЋ, самостални стручно-технички сарадник за правне послове.

Први корак процене постојећег стања јесте попуњавање упитника свих запослених на Факултету. Дана 29. децембра 2021. године упућено је обавештење свим запосленима на Факултету о почетку израде, циљу и значају Плана интегритета. Запослени су обавештени о потреби да, у што већем броју, најкасније до 31. јануара 2022. године, попуне електронски упитник за запослене у софтверској апликацији на интернет страници Агенције за борбу против корупције. Упитници су значајан алат јер се добијени резултати користе приликом процене постојећег стања изложености институције ризицима од корупције. Истовремено, упитник представља и контролни механизам пошто се њиме смањује превелико одступање између процене стања на начин како то виде запослени и процене коју врши Радна група.

Запослени су у софтверској апликацији, одговарали на питања о томе да ли и којој мери Факултет има и примењује интерне акте и процедуре које у радном процесу спречавају

различите појавне облике корупције и друге неправилности, као и каква су сазнања и искуства запослених са различитим појавним облицима корупције и других неправилности које су се евентуално дешавале на Факултету.

Резултати попуњавања упитника запослених у вези са изградом Плана интегритета на Факултету саставни су део Плана интегритета.

Други корак процене постојећег стања изложености ризицима од корупције и других неправилности јесте израда Плана интегритета путем рачунарске апликације, која почиње након истека рока за попуњавање упитника.

Радна група је, одговарајући на сва питања из упитника у софтверској апликацији и анализом постојећих интерних аката на Факултету, резултата упитника које су попуњавали запослени, извршила процену постојећег стања и изложености радних процеса и односа ризицима од корупције и других неправилности. Радна група је анализирао радне процесе који су нарочито изложени ризицима, постојеће мере за управљање ризицима од корупције и предложила мере за унапређење интегритета, као и рокове за спровођење мера унапређења којима се смањује ризик од корупције.

На основу нацрта Плана интегритета добијеног из софтверске апликације, сачињен је План интегритета Факултета музичке уметности.

Рок за достављање Плана интегритета и одлуке о његовом усвајању Агенцији за спречавање корупције је до 31. октобра 2022. године.

Рок за спровођење Плана интегритета је најкасније до 30. септембра 2024. године.

Рок за достављање Извештаја о спровођењу Плана интегритета и Одлуке о његовом усвајању Агенцији за спречавање корупције је до 31. октобра 2024. године.

### **3. РЕЗУЛТАТИ ПРОЦЕНЕ ИЗЛОЖЕНОСТИ РИЗИЦИМА СА ПРЕДЛОЗИМА МЕРА ПО ОБЛАСТИМА**

#### **3.1. Заједничка област: ЕТИКА И ЛИЧНИ ИНТЕГРИТЕТ**

Одсуство етике и интегритета у институцији представља основ за настанак било ког појавног облика корупције (у најширем смислу корупција је злоупотреба поверених овлашћења ради личне користи), као и других неправилности у раду. У оперативном смислу речи, регулисање етике у понашању запослених и руководилаца подразумева стварање система за управљање сукобом интереса, управљање пријемом поклона, управљање ситуацијама у којима се корупција пријављује, а који подразумевају и заштиту од одмазде лица која корупцију пријаве. Без ових механизма, институција је подложнија корупцији и као кривичном делу и као етички и морално неприхватљивом понашању које нарушава углед и поверење јавности у институцију.

##### **3.1.1. Ризичан процес: Регулисање управљања сукобом интереса запослених**

**Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Приликом планирања обука које ће похађати руководиоци и запослени, уврстити и обуке које се односе на питања утицаја корупције на осетљиве групе.

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

### **3.1.2. Ризичан процес: Регулисање управљања поклоном запослених**

#### **Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Интерним актом ограничити вредност пригодног поклона у складу са стандардима који важе за јавне функционере у Републици Србији.
- Интерним актом ограничити вредност пригодних поклона тако да њихова укупна вредност у појединој календарској години не премашује износ у складу са стандардима који важе за јавне функционере у Републици Србији.

Рок за спровођење наведених мера је 31. децембар 2023. године.

### **3.1.3. Ризичан процес: Заштита узбуњивача**

#### **Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Боље упознати запослене са поступком унутрашњег узбуњивања.

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

## **3.2. Заједничка област: УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА**

Радна места и радни односи у јавном сектору представљају врсту јавног ресурса која може бити злоупотребљена на више различитих начина; уколико се не спроводи адекватно планирање радних места и уколико то планирање није у складу са стварним потребама институција, то отвара простор за запошљавање кадрова које може бити подложно различитим коруптивним ризицима, односно манифестацији корупције и других неправилности, као што су примање и давање мита за радно место, трговина утицајем, непотизам, клијентелизам и покровитељство; због тога, први процес који је важан са становишта отклањања ризика на корупцију у процесу запошљавања је израда акта о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, који служи за операционализацију адекватног планирања и омогућавања услова да се сви каснији кораци у процесу запошљавања обаве уз што мање ризика.

### **3.2.1. Ризичан процес: Доношење акта о систематизацији**

#### **Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Дефинисати описе радних места тако да они јасно, потпуно и недвосмислено утврђују шта су послови сваког радног места.

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

### **3.2.2. Ризичан процес: Запошљавање**

Уколико процес запошљавања (на одређено и неодређено време) није регулисан на адекватан начин, то може водити ка појави различитих облика корупције и других неправилности, као што су примање и давање мита за радно место, трговина утицајем, непотизам, клијентелизам и покровитељство. У таквим случајевима се одлука о запошљавању не спроводи у складу са јавним, већ приватним интересом оних који доносе одлуку о запошљавању/ангажовању.

**Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Приликом вршења провере компетенција/стручне оспособљености/знања/вештина кандидата користити унапред дефинисане критеријуме и мерила за бодовање.

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

**3.2.3. Ризичан процес: Оцењивање (вредновање радне успешности) и напредовање**

Околности у којима руководиоца институције доноси одлуку о оцењивању уз велика дискрециона овлашћења, без прописаних критеријума или без њихове примене, могу проузроковати настанак различитих облика корупције и других неправилности, као што су: примање и давање мита, недозвољени утицај, непотизам, клијентелизам, покровитељство итд. Осим тога, доношење одлуке руководиоца о напредовању запосленог која је донета у околностима у којима не постоје дефинисани критеријуми за напредовање или се они не примењују, ствара или фаворизује већ постојећи однос међусобног утицаја и зависности између руководица и запосленог.

**Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Успоставити вођење статистике напредовања запослених разврстане и према полу.

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

**3.2.4. Ризичан процес: Награђивање и санкционисање**

Околности у којима руководиоца институције доноси одлуку о награђивању/стимулацији и санкционисању запосленог уз велика дискрециона овлашћења, без прописаних критеријума или без њихове примене, као и без прописаног поступка, могу проузроковати настанак различитих облика корупције и других неправилности, као што су: примање и давање мита, недозвољени утицај, непотизам, клијентелизам, покровитељство итд.

**Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Успоставити вођење статистике награђивања/стимулације запослених разврстане и према полу.

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

**3.2.5. Ризичан процес: Регулисање рада ван радног односа за лица која се ангажују ван институције (уговор о делу, привремени и повремени послови)**

Институције осим на основу уговора о раду могу ангажовати лица и по другим основама (уговор о делу и уговор о привременим и повременим пословима). Ове форме уговора дају велика дискрециона овлашћења за ангажовање лица, што може довести до настанка различитих појавних облика корупције, као што су сукоб интереса (склапање уговора са повезаним лицима), непотизам, клијентелизам, покровитељство и трговина утицајем.

**Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Успоставити обавезу да лица ангажована на основу уговора имају обавезу извештавања о свом раду.

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

### **3.2.6. Ризичан процес: Увећање плате/додачи**

Околности у којима руководицац институције доноси одлуку о награђивању/стимулацији запосленог уз велика дискрециона овлашћења, без прописаних критеријума или без њихове примене, као и без прописаног поступка, могу проузроковати настанак различитих облика корупције и других неправилности, као што су: примање и давање мита, недозвољени утицај, непотизам, клијентелизам, покровитељство итд.

#### **Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Успоставити вођење статистике увећања плате/доделе додатака запосленима разврстане и према полу.

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

### **4.3. Заједничка област: УПРАВЉАЊЕ ЈАВНИМ ФИНАНСИЈАМА**

Неадекватно управљање јавним финансијама, планирање и трошење буџетских средстава, доводи до ненаменског и нецелисходног трошења јавних финансија, и других злоупотреба као што су нпр. проневере, закључивање уговора са самим собом, односно са сопственом компанијом или компанијом која припада рођацима, пријатељима, партијским колегама запосленог или јавног функционера, уговарање провизије, размену различитих врста услуга, трговину утицајем и сл.

#### **4.3.1. Ризичан процес: Планирање и извршење буџета (изарад и спровођење финансијског плана)**

##### **Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Приликом израде плана буџета (финансијског плана) узети у обзир и анализу до сада реализованих буџета.

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

#### **4.3.2. Ризичан процес: Јавне набавке**

Јавне набавке су процес којим се велики део јавних ресурса одлива из јавног сектора и као такав, тај процес је предмет сталних антикоруптивних мера. Иако је системски овај процес детаљно регулисан, на институционалном нивоу могуће је и даље стварање окружења које погодује настанку корупције у јавним набавкама и то пре свега у процесу планирања и адекватне контроле, која треба да спречи настанак појавних облика корупције у јавним набавкама, као што су давање и примање мита за добијање уговора, сукоб интереса, клијентелизам, покровитељство и трговина утицајем, манипулисање понудама и сл.

##### **Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- На интернет презентацији институције објавити обавештење о реализацији /извршењу уговора о јавној набаци (које би садржало - да ли је понуђач испоштовао рок извршења, да ли је било проблема у реализацији или одступања од уговора, рекламација и сл.).

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

### **4.3.3. Ризичан процес: Поступање са финансијским средствима добијеним из фондова ЕУ и других међународних фондова**

#### **Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Одредити лице/формирати тело за надзор спровођења и реализације пројекта односно располагања и трошења добијених средстава, проверава извештаје и др. (нпр. да је потребно додатно уредити ову област, донети Уредбу и сл.).

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

### **4.4. Заједничка област: ИНФОРМАЦИОНО-ТЕХНОЛОШКА (ИТ) БЕЗБЕДНОСТ**

Одсуство писаних упутстава и јасних процедура за управљање информацијама представља основ за њихову злоупотребу. Злоупотреба се може јавити у облику трговине информацијама, давање мита ради добијања поверљиве информације. Због великог значаја које информације имају, како у комуникацији грађана са институцијама, тако и у међусобној комуникацији између институција, важно је на адекватан начин уредити приступ и коришћење, као и контролу управљања информацијама.

#### **4.4.1. Ризичан процес: Информационо-технолошка (ИТ) безбедност**

##### **Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Усвојити интерни акт који има прецизно дефинисана и јасна упутства за управљање информацијама (о приступу, коришћењу, контроли, обнови, уништавању података и опреме, класификацији података као поверљивих и сл.).

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

### **4.5. Заједничка област: УПИС СТУДЕНАТА**

Полагање пријемног испита представља ризичан процес за настанак корупције, јер одсуство адекватне регулације у овом процесу може створити околности за остварење коруптивних утицаја на оне који врше бодовање и управљају процесом полагања пријемног испита. Ти утицаји се могу остваривати кроз давање и примање мита, трговину утицајем, непотизам или друге видове сукоба интереса који настају између оних који пријемни испит организују и спроводе и оних који пријемни испит полагају.

#### **4.5.1. Ризичан процес: Полагање пријемног испита**

##### **Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Успоставити процедуру обавезног шифрирања тестова на пријемном испиту.

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

#### **4.5.2. Ризичан процес: Формирање Ранг листе кандидата**

Формирање ранг листе кандидата представља процес ризичан за настанак корупције услед чињенице да постоји могућност утицаја на наставнике и особље које води евиденције о резултатима пријемног испита да појединим кандидатима омогуће стављање на листу уписа (прелиминарну или коначну) без потребних остварених резултата на пријемном испиту.



Појавни облици корупције којима се ова врста утицаја може остварити су широког спектра, а они се могу смањити тако што би се увео софтверски програм који би онемогућио неправилности и злоупотребе у формирању ранг листе кандидата за упис.

**Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Усвојити процедуру управљања софтвером, укључујући следеће елементе: ко има право приступа, на који начин се врши контрола приступа, ко има право на унос података и промену података и слично.

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

**4.5.3. Ризичан процес: Регулисање уписа студената у посебним случајевима**

Високошколске образовне установе имају могућност да под посебним афирмативним условима и по посебним процедурама омогуће упис на студије кандидата који припадају посебним, осетљивим друштвеним групама. Свака врста позитивне дискриминације, односно афирмативне мере, носи одређени ризик од потенцијалне злоупотребе, која се огледа у томе да се различитим видовима корупције омогући, односно онемогући упис по посебним условима и процедурама. Због тога је неопходно да се у установама које имају могућност обезбеди адекватан систем спровођења и контроле уписа по посебним критеријумима и условима, односно по посебним процедурама, које већ само према томе што су другачије од стандардних, могу бити ризичне за настанак корупције.

**Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Успоставити систем контроле уписа по посебној процедури у циљу спречавања злоупотреба.

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

**4.5.3. Ризичан процес: Регулисање попуњавања упражњених места на ранг листама**

**Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Успоставити аутоматско (компјутерско) попуњавање упражњених места оним кандидатима који је следећи по броју бодова на ранг листи уписа.

Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

**4.6. Заједничка област: ИЗБОР У НАСТАВНА ЗВАЊА НАСТАВНИКА И САРАДНИКА**

Напредовање у наставним звањима је сложен процес који подразумева постојање адекватне процедуре, као и јасних и објективних критеријума према којима се ово напредовање врши. Имајући у виду то да одлуке о напредовању, односно испуњеност услова и критеријума и вођење самог поступка спроводе чланови комисија који су из исте установе као и они који треба да буду изабрани у научно-наставна звања. Таква околност може довести до потенцијалног или стварног сукоба интереса, трговине утицаја или неке друге форме коруптивног понашања.

**4.6.1. Ризичан процес: Управљање сукобом интереса чланова комисија које учествују у овом процесу**

#### **Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- Прописати које тело одлучује о постојању сукоба интереса чланова комисија за избор у научно-наставна звања.  
Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

### **4.7. Заједничка област: ОСТВАРИВАЊЕ СОПСТВЕНИХ ПРИХОДА ИЗДАВАЊЕМ ПРОСТОРА У ЗАКУП**

#### **4.7.1. Ризичан процес: Поступак издавања простора у закуп**

#### **Предлог мера чијим ће се спровођењем смањити ризици од корупције:**

- На интернет презентацији институције објављивати ажуриране информације о томе коме је издат простор у закуп.  
Рок за спровођење наведене мере је 31. децембар 2023. године.

## **4. ПРАВНА АКТА КОЈА СЕ ПРИМЕЊУЈУ У РАДУ ФАКУЛТЕТА**

Факултет музичке уметности, применом бројних правних аката креира амбијент у коме су успостављене јасне процедуре чијим се доследним спровођењем, уједначавањем праксе, као и подизањем транспарентности, смањује ризик од појаве корупције. Вишегодишња примена ових аката допринела је системском решавању бројних питања, али је отворила и питања могућности унапређења процедура и њиховог бољег спровођења.

Кључни правни документи које Факултет примењује у регулисању свога рада су:

- **Устав, закони и општи правни акти Републике Србије:**
1. [Устав Републике Србије](#) („Службени гласник Републике Србије“ бр. 98/06, 16/22),
  2. [Закон о изгледу и употреби грба, заставе](#) и химне Републике Србије („Службени гласник Републике Србије“ бр. 36/09)
  3. [Закон о печату државних и других органа](#) („Службени гласник Републике Србије“ бр. 101/07, 49/21),
  4. [Закон о службеној употреби језика и писама](#) („Службени гласник Републике Србије“ бр. 45/91, 53/93 - др. закон, 67/93 - др. закон, 48/94 - др. закон, 101/05 - др. закон, 30/10, 47/18, 48/18 - исправка),
  5. [Закон о државним и другим празницима](#) у Републици Србији („Службени гласник Републике Србије“ бр. 43/01, 101/07, 92/2011),
  6. [Закон о високом образовању](#) („Службени гласник Републике Србије“ бр. 88/17, 27/18 - др. закон, 73/18, 67/19, 6/20 - др. закон, 6/20 - др. закон, 11/21 - др. пропис, 67/21 - др. закон, 67/21),
  7. [Закон о спречавању корупције](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 35/19, 88/19, 11/21 - др. пропис, 94/21, 14/22),
  8. [Закон о слободном приступу информацијама](#) од јавног значаја („Службени гласник Републике Србије “ бр. 120/04, 54/07, 104/09, 36/10, 105/21),
  9. [Закон о заштити података о личности](#) („Сл. гласник Републике Србије бр. 87/18),
  10. [Закон о заштити узбуњивача](#) (Сл. гласник Републике Србије бр. 128/14),
  11. [Закон о забрани дискриминације](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 22/09, 52/21)

12. [Закон о спречавању злостављања на раду](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 36/10),
13. [Закон о професионалној рехабилитацији](#) и запошљавању особа са инвалидитетом („Службени гласник Републике Србије “ бр. 36/09, 32/13, 14/22),
14. [Закон о раду](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 95/18),
15. [Закон о јавним службама](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 42/91, 71/94, 79/05 - др. закон, 83/14 - др. закон),
16. [Закон о безбедности и здрављу на раду](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 101/05, 91/15, 113/17),
17. [Закон о науци и истраживањима](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 49/19),
18. [Закон о уџбеницима](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 27/18),
19. [Закон о библиотечко-информационој делатности](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 52/11, 78/21),
20. [Закон о ауторском и сродним правима](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 104/09, 99/11, 119/12, 29/16 – УС, 66/19),
21. [Закон о културним добрима](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 71/94, 52/11, 99/11, 6/20, 35/21),
22. [Закон о пензијском и инвалидском осигурању](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 34/03, 64/04 - УС, 84/04 -др.закон, 85/05, 101/05 -др.закон, 63/06-УС, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14, 142/14, 73/18, 46/19 - УС, 86/19, 62/21),
23. [Закон о здравственој заштити](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 25/19),
24. [Закон о здравственом осигурању](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 25/19),
25. [Закон о ученичком и студентском стандарду](#) („Службени гласник РС“ бр. 18/10, 55 /13, 27/18, 10/19),
26. [Закон о родној равноправности](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 52/21),
27. [Закон о заштити становништва](#) од изложености дуванском диму („Службени гласник Републике Србије “ бр. 30/10),
28. [Закон о заштити од пожара](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 111/09, 20/15, 87/18),
29. [Закон о јавним набавкама](#) („Службени гласник Републике Србије “бр. 91/19),
30. [Закон о јавној својини](#) („Службени гласник Републике Србије “, бр. 72/11, 88/13, 105/14, 104/16 - др. закон, 108/16, 113/17, 95/18, 153/20),
31. [Закон о општем управном поступку](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 18/16, 95/18),
32. [Закон о буџетском систему](#) („Службени гласник Републике Србије “ бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 исправка, 108/13, 142/14, 68/15 - др. закон, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 118/21 - др. закон),
33. [Закон о платама у државним органима](#) и јавним службама („Службени гласник Републике Србије“ бр. 34/01, 62/06 - др. закон, 116/08 - др. закон, 116/08 - др. закон, 92/11, 99/11 - др. закон, 10/13, 55/13, 99/14, 21/16 - др. закон, 113/17),
34. [Уредба о нормативима и стандардима услова](#) рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета („Службени гласник Републике Србије “ бр. 15/02, 100/04, 26/05, 38/07 и 110/07),
35. [Уредба о коефицијентима](#) за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Службени гласник Републике Србије “ бр. 44/01, 15/02 - др. пропис, 30/02, 32/02 исправка, 69/02, 78/02, 61/03, 121/03, 130/03, 67/04, 120/04, 5/05, 26/05, 81/05, 105/05, 109/05, 27/06, 32/06, 58/06, 82/06, 106/06, 10/07, 40/07, 60/07, 91/07, 106/07, 7/08, 9/08, 24/08, 26/08, 31/08, 44/08, 54/08, 108/08, 113/08, 79/09, 25/10, 91/10, 20/11, 65/11, 100/11, 11/12, 124/12, 8/13, 4/14, 58/14, 113/17 - др. закон, 19/21, 48/21),

36. [Уредба о буџетском рачуноводству](#) („Службени гласник Републике Србије “, бр. 125/03 и 12/06, 27/20),
37. [Правилник о садржају јавних исправа](#) које издаје високошколска установа („Службени гласник Републике Србије “ бр. 15/19).

- **Правни акти Универзитета уметности у Београду:**

1. [Статут Универзитета уметности у Београду](#) – пречишћен текст бр. 8/40 од 24. маја 2021. године,
2. [Правилник о дисциплинској одговорности студената](#) Универзитета уметности бр. 8/16 од 5. марта 2012. године,
3. [Правилник о условима и поступку доделе звања и права професора емеритуса](#) Универзитета уметности бр. 7/266 од 4. јуна 2019. године,
4. [Правилник о јединственим минималним условима](#) за избор у звање наставника Универзитета уметности – пречишћен текст бр. 7/393 од 26. септембра 2019. године,
5. [Правилник о заштити од злостављања](#) у образовном и радном процесу на Универзитету уметности у Београду бр. 7/236 од 12. маја 2022. године,
6. [Правилник о поступку провере оригиналности](#) докторских уметничких пројеката и докторских дисертација које се бране на Универзитету уметности у Београду бр. 7/557 од 26. новембра 2021. године,
7. [Правилник о међународној мобилности](#) бр. 7/385-1 од 6. октобра 2020. године,
8. Кодекс професионалне етике и правила понашања на Универзитету уметности бр. 7/3 од 10. јануара 2020. године,
9. [Кодекс понашања и одевања Универзитета уметности](#) бр. 13/53 од 1. априла 2014. године,
10. [Кодекс о академском интегритету](#) на Универзитету уметности у Београду бр. 7/5 од 10. јануара 2020. године,
11. [Правилник о начину и поступку заснивања](#) радног односа и стицању звања наставника Универзитета уметности бр. 7/391 од 10. августа 2021.године,
12. [Правилник о ангажовању гостујућег професора](#) бр. 7/383 од 4. новембра 2010. године,
13. [Правилник о вредновању страних студијских програма](#) и признавању страних високошколских исправа ради наставка образовања бр. 7/355 од 5. јула 2019. године,
14. [Стратегија обезбеђења квалитета](#) Универзитета уметности бр. 8/15 од 21. марта 2018. године,
15. [Правилник о давању сагласности за рад](#) наставника и сарадника Универзитета уметности у другој високошколској установи бр. 7/294 од 30. новембра 2006. године и Одлука о листи конкурентских установа бр. 7/301 од 25. септембра 2008. године,
16. [Правилник о начину подршке студентима](#) Универзитета уметности у Београду бр. 7/527 од 4. децембра 2014. године,
17. [Правилник о дипломи и додатку дипломе](#) бр. 7/23 од 24. јануара 2014. године,
18. [Правилник о вредновању ваннаставних активности](#) студената Универзитета уметности бр. 7/263 од 1. јуна 2016. године.

- **Правни акти Факултета музичке уметности:**

1. Статут Факултета музичке уметности бр. 01-1739/21 од 15. септембра 2021. године,
2. Правилник о организацији и систематизацији послова на Факултету музичке уметности бр. 01-783/18 од 30. марта 2018. године,
3. Пословник о раду Савета Факултета бр. 01-1022/02 од 4. јула 2002. године,
4. Пословник о раду Наставно-уметничко-научног већа Факултета бр. 01-513/07 од 26. марта 2007. године,
5. Правилник о уређивању поступка јавних набавки и набавки на Факултету бр. 01-2088/21 од 8. октобра 2021. године

6. Правилник о радној дисциплини и понашању запослених у току рада на Факултету бр. 01-2557/15 од 27. новембра 2015. године,
7. Правилник о поступку унутрашњег узбуњивања на Факултету бр. 01-2507/15 од 19. новембра 2015. године,
8. Правилник о раду Библиотеке Факултета бр. 01-1774/08 од 21. октобра 2008. године,
9. Правилник о организацији буџетског рачуноводства бр. 01-1953/08 од 31. октобра 2008. године,
10. Правилник о ужим уметничким, научним или стручним областима на Факултету бр. 01-1200/10 од 25. маја 2010. године,
11. Правилник о студијским програмима на Факултету бр. 01-1199/10 од 25. маја 2010. године,
12. Правилник о пријемним испитима и рангирању на пријемним испитима на Факултету бр. 01-747/17 од 30. марта 2017. године,
13. Правилник о студирању на Факултету бр. 01-298/16 од 4. фебруара 2016. године,
14. Правилник о полагању испита и оцењивању на испитима на Факултету – пречишћен текст, бр. 01-299/16 од 4. фебруара 2016. године,
15. Правилник о безбедности и здрављу на раду бр. 01-561/08 од 14. априла 2008. године,
16. Правилник о систематизацији радних места наставника, сарадника и ненаставних радника Факултета бр. 01-783/18 од 30. марта 2018. године,
17. Правилник о докторским академским студијама на Факултету бр. 01-1161/19 од 17. маја 2019. године,
18. Правилник о рангирању студената Факултета бр. 01-1658/11 од 14. септембра 2011. године,
19. Правилник о раду Центра за издавачку делатност бр. 01-1801/14 од 9. септембра 2014. године,
20. Правилник о раду Центра за промоцију Факултета и односе с јавношћу бр. 01-1802/14 од 9. септембра 2014. године,
21. Правилник о раду Центра за међународну сарадњу бр. 01-1790/14 од 9. септембра 2014. године,
22. Правилник о раду Центра за перманентно образовање бр. 01- 3361/10 од 24. децембра 2010. године,
23. Програм научноистраживачког рада Факултета бр. 01-163/16 од 21. јануара 2016. године,
24. Програм развоја научноистраживачког подмлатка Факултета бр.01-164/16 од 21. јануара 2016. године,
25. Правилник о наставној литератури бр. 01- 965/08 од 19. јуна 2008. године,
26. Правилник о издавачкој делатности бр. 01-947/11 од 17. маја 2011.године,
27. Програм обуке запослених на Факултету из области заштите од пожара бр. 01-1359/14 од 23. јуна 2014. године,
28. Правилник о раду Факултета бр. 01-511/16 од 29. фебруара 2016. године,
29. Водич за програме међународне мобилности на Факултету бр. 01-3348/16 од 13. децембра 2016. године,
30. Правилник о минималним условима за избор у звања наставника на Факултету бр. 01-1757/16 од 8. јула 2016. године.

**РЕЗУЛТАТИ ПОПУЊАВАЊА УПИТНИКА ЗАПОСЛЕНИХ НА ФАКУЛТЕТУ  
У ВЕЗИ СА ИЗРАДОМ ПЛАНА ИНТЕГРИТЕТА НА ФАКУЛТЕТУ МУЗИЧКЕ УМЕТНОСТИ**

Статистика одговора запослених

I

**Заједничка област: ЕТИКА И ЛИЧНИ ИНТЕГРИТЕТ**

Број попуњених упитника: 152

**Резултати:**

1. Да ли ваша институција има етички кодекс или други интерни акт којим су утврђене етичке вредности професионалног понашања запослених?

*Да: 100 - 65.79%*  
*Не: 4 - 2.63%*  
*Не знам: 48 - 31.58%*

2. Да ли су запослени учествовали у изради етичког кодекса или другог интерног акта којим су утврђене етичке вредности професионалног понашања (нпр. давањем коментара, сугестија у писаној форми или на састанцима организационих јединица, фокус групе, дискусије, дебате и сл.)?

*Да: 53 - 34.87%*  
*Не: 20 - 13.16%*  
*Не знам: 79 - 51.97%*

3. Да ли се етичка правила утврђена интерним актом ваше институције примењују?

*Да: 70 - 46.05%*  
*Не: 4 - 2.63%*  
*Не знам: 78 - 51.32%*

4. Да ли је етичким кодексом или неким другим актом који примењује ваша институција уређен начин пријављивања повреде правила етичког и професионалног понашања?

*Да: 78 - 51.32%*  
*Не: 4 - 2.63%*  
*Не знам: 70 - 46.05%*

5. Да ли је у вашој институцији установљено тело за разматрање случајева повреда правила етичког и професионалног понашања и изрицање санкција за утврђене повреде?

*Да: 82 - 53.95%*  
*Не: 5 - 3.29%*  
*Не знам: 65 - 42.76%*

6. Да ли су у вашој институцији у претходне три године вођени поступци због повреда правила етичког и професионалног понашања?

*Да: 16 - 10.53%*  
*Не: 28 - 18.42%*  
*Не знам: 108 - 71.05%*

7. Да ли су у вашој институцији поступци због повреда правила етичког и професионалног понашања вођени неселективно (нпр. поступци се увек воде, чак и када су у њих умешани и

високи руководиоци и сл.)?

*Да: 18 - 11.84%*  
*Не: 31 - 20.39%*  
*Не знам: 103 - 67.76%*

8. Да ли су у вашој институцији прописане санкције за повреду правила етичког и професионалног понашања у вашој институцији?

*Да: 65 - 42.76%*  
*Не: 5 - 3.29%*  
*Не знам: 82 - 53.95%*

9. Да ли су у вашој институцији у претходне три године изрицане санкције због утврђених повреда правила етичког и професионалног понашања?

*Да: 9 - 5.92%*  
*Не: 30 - 19.74%*  
*Не знам: 113 - 74.34%*

10. Да ли се рад руководства ваше институције оцењује на основу стандарда етичког и професионалног понашања (нпр. чине саставни део оквира за оцењивање рада руководиоца)?

*Да: 56 - 36.84%*  
*Не: 17 - 11.18%*  
*Не знам: 79 - 51.97%*

11. Да ли вам је познато да је ваша институција радила план интегритета или неки други механизам за процену ризика од корупције (како би се идентификовали рањиви радни процеси и радна места)?

*Да: 43 - 28.29%*  
*Не: 16 - 10.53%*  
*Не знам: 93 - 61.18%*

12. Да ли мислите да такви механизми могу да утичу на побољшање радних процеса и ефикасније и квалитетније остваривање надлежности ваше институције (односно квалитетније пружање услуге корисницима)?

*Да: 116 - 76.32%*  
*Не: 14 - 9.21%*  
*Не знам: 22 - 14.47%*

13. Да ли мислите да политички притисак има негативан утицај на рад ваше институције?

*Да: 55 - 36.18%*  
*Не: 45 - 29.61%*  
*Не знам: 52 - 34.21%*

14. Да ли се у вашој институцији одржавају обуке о етици и интегритету?

*Да: 12 - 7.89%*  
*Не: 65 - 42.76%*  
*Не знам: 75 - 49.34%*

15. Да ли се у вашој институцији активно предузимају мере како би новозапослени били упознати са интерним актима и процедурама које се тичу етике и интегритета (нпр.

организовање тзв. „улазних“ курсева, потписивање изјаве о упознатости са правилима етичког кодекса/правилника о понашању и сл.)?

*Да: 37 - 24.34%*  
*Не: 40 - 26.32%*  
*Не знам: 75 - 49.34%*

16. Да ли се у вашој институцији ради на подизању свести запослених о етици и интегритету (нпр. организовање тренинга о етичким дилемама, радионица о интегритету, дискутовање на састанцима одсека, сектора и сл.)?

*Да: 41 - 26.97%*  
*Не: 58 - 38.16%*  
*Не знам: 53 - 34.87%*

17. Да ли сте ви или неко од запослених присуствовали обукама о етици и интегритету или похађали овакве обуке online у претходне три године?

*Да: 11 - 7.24%*  
*Не: 89 - 58.55%*  
*Не знам: 52 - 34.21%*

18. Да ли мислите да обуке о етици и интегритету могу да допринесу побољшању етичког и професионалног понашања запослених у вашој институцији?

*Да: 99 - 65.13%*  
*Не: 25 - 16.45%*  
*Не знам: 28 - 18.42%*

19. Да ли се у вашој институцији ради на изградњи/унапређењу културе етике и интегритета (нпр. спроводе се анкете о задовољству радним местом, интервјуи са запосленима који напуштају организацију и сл.)?

*Да: 57 - 37.5%*  
*Не: 44 - 28.95%*  
*Не знам: 51 - 33.55%*

20. Да ли је у вашој институцији присутна култура етике и интегритета (нпр. транспарентност рада, отвореност за дискусију и критике, присуство осећања сигурности да се пријаве неправилности и др.)?

*Да: 90 - 59.21%*  
*Не: 32 - 21.05%*  
*Не знам: 30 - 19.74%*

21. Да ли руководиоци у вашој институцији својим примером мотивишу запослене да исказују и примењују стандарде етике и професионализма у свом понашању?

*Да: 96 - 63.16%*  
*Не: 20 - 13.16%*  
*Не знам: 36 - 23.68%*

22. Да ли бисте умели да препознате ситуацију у којој сте се лично, или се неко од ваших сарадника нашао у сукобу интереса?

*Да: 124 - 81.58%*  
*Не: 5 - 3.29%*  
*Не знам: 23 - 15.13%*



23. Да ли бисте, на основу прописа који се примењује у вашој институцији, могли да разликујете ситуације стварног, могућег и опаженог сукоба интереса?

*Да: 77 - 50.66%*

*Не: 11 - 7.24%*

*Не знам: 64 - 42.11%*

24. Да ли је у вашој институцији одређено лице коме се можете обратити у случају да имате дилему да ли сте у сукобу интереса?

*Да: 49 - 32.24%*

*Не: 21 - 13.82%*

*Не знам: 82 - 53.95%*

25. Да ли су запослени учествовали у избору лица/тела за управљање сукобом интереса?

*Да: 23 - 15.13%*

*Не: 23 - 15.13%*

*Не знам: 106 - 69.74%*

26. Да ли бисте имали поверења да своју дилему или захтев за одлучивање о сопственом сукобу интереса поверите лицу/телу одређеном за ту сврху?

*Да: 80 - 52.63%*

*Не: 18 - 11.84%*

*Не знам: 54 - 35.53%*

27. Да ли вам је познат било који случај сукоба интереса у последњих три године који се десио у вашој институцији (нпр. да су запослени ангажовани на другим пословима који су у сукобу интереса са њиховим основним послом и сл.)?

*Да: 15 - 9.87%*

*Не: 66 - 43.42%*

*Не знам: 71 - 46.71%*

28. Да ли бисте, на основу прописа који се примењује у вашој институцији, умели да препознате ситуацију у којој нека особа вама лично, или вашем сараднику нуди поклон у вези са поступањем из делокруга послова који обављате?

*Да: 110 - 72.37%*

*Не: 5 - 3.29%*

*Не знам: 37 - 24.34%*

29. Према вашем мишљењу, да ли је прихватљиво примити поклон од физичког или правног лица које је поднело одређени захтев/молбу по којој ваша институција треба да поступа како би се по њој поступило преко реда?

*Да: 0 - 0%*

*Не: 143 - 94.08%*

*Не знам: 9 - 5.92%*

30. Према вашем мишљењу, да ли је прихватљиво примити поклон од физичког или правног лица које послује или покушава да успостави пословни однос са организацијом у којој радите?

*Да: 5 - 3.29%*

*Не: 134 - 88.16%*

*Не знам: 13 - 8.55%*

31. Према вашем мишљењу, да ли је прихватљиво примити поклон од физичког или правног лица које је обавезно да поступа или послује у складу са правилима које доноси организација у којој радите?

*Да: 8 - 5.26%*  
*Не: 126 - 82.89%*  
*Не знам: 18 - 11.84%*

32. Према вашем мишљењу, да ли је прихватљиво примити поклон од физичког или правног лица на чије би интересе у значајној мери утицало ваше/поступање ваших сарадника из делокруга послова које обављате?

*Да: 0 - 0%*  
*Не: 143 - 94.08%*  
*Не знам: 9 - 5.92%*

33. Према вашем мишљењу, да ли је прихватљиво да, у претходно описаним ситуацијама, поклон буде понуђен лицима за која се сматра да су повезана са вама/вашим сарадником (родитељи, супружници, деца и сл.)?

*Да: 1 - 0.66%*  
*Не: 139 - 91.45%*  
*Не знам: 12 - 7.89%*

34. Према вашем мишљењу, да ли изрази захвалности као што је позив да се проведе викенд у викендици или сл. представља поклон?

*Да: 115 - 75.66%*  
*Не: 17 - 11.18%*  
*Не знам: 20 - 13.16%*

35. Према вашем мишљењу, да ли израз захвалности нпр. у виду плаћања ручка, вечере, представља поклон?

*Да: 100 - 65.79%*  
*Не: 29 - 19.08%*  
*Не знам: 23 - 15.13%*

36. Према вашем мишљењу, да ли давање попушта приликом куповине или бенефицирани услови позајмице представљају поклон?

*Да: 107 - 70.39%*  
*Не: 17 - 11.18%*  
*Не знам: 28 - 18.42%*

37. Према вашем мишљењу, да ли Нова година представља пригодну прилику када се традиционално размењују поклони?

*Да: 94 - 61.84%*  
*Не: 37 - 24.34%*  
*Не знам: 21 - 13.82%*

38. Према вашем мишљењу, да ли верски празник (Божих, слава) представља пригодну прилику када се традиционално размењују поклони?

*Да: 79 - 51.97%*  
*Не: 49 - 32.24%*  
*Не знам: 24 - 15.79%*

39. Према вашем мишљењу, да ли венчање колеге/колегинице представља пригодну прилику када се традиционално размењују поклони?

*Да: 94 - 61.84%*  
*Не: 33 - 21.71%*  
*Не знам: 25 - 16.45%*

40. Према вашем мишљењу, да ли рођење детета колеге/колегинице представља пригодну прилику када се традиционално размењују поклони?

*Да: 98 - 64.47%*  
*Не: 31 - 20.39%*  
*Не знам: 23 - 15.13%*

41. Према вашем мишљењу, да ли одлазак у пензију колеге/колегинице представља пригодну прилику када се традиционално размењују поклони?

*Да: 112 - 73.68%*  
*Не: 17 - 11.18%*  
*Не знам: 23 - 15.13%*

42. Према вашем мишљењу, да ли напредовање у организацији колеге/колегинице представља пригодну прилику када се традиционално размењују поклони?

*Да: 45 - 29.61%*  
*Не: 79 - 51.97%*  
*Не знам: 28 - 18.42%*

43. Према вашем мишљењу, да ли одлазак из организације због другог ангажмана колеге/колегинице представља пригодну прилику када се традиционално размењују поклони?

*Да: 57 - 37.5%*  
*Не: 51 - 33.55%*  
*Не знам: 44 - 28.95%*

44. Према вашем мишљењу, да ли је прихватљиво давање/примање пригодних поклона (у приликама када се традиционално размењују поклони) између сарадника у организацији?

*Да: 81 - 53.29%*  
*Не: 36 - 23.68%*  
*Не знам: 35 - 23.03%*

45. Према вашем мишљењу, да ли је прихватљиво давање/примање пригодних поклона (у приликама када се традиционално размењују поклони) између надређених и подређених сарадника у организацији?

*Да: 46 - 30.26%*  
*Не: 61 - 40.13%*  
*Не знам: 45 - 29.61%*

46. Да ли је у вашој институцији одређено лице коме се можете обратити у случају да имате дилему у вези са понуђеним поклоном?

*Да: 26 - 17.11%*  
*Не: 36 - 23.68%*  
*Не знам: 90 - 59.21%*

47. Да ли су запослени учествовали у избору лица/тела за пријављивање поклона у вашој

институцији?

*Да: 10 - 6.58%*  
*Не: 40 - 26.32%*  
*Не знам: 102 - 67.11%*

48. Да ли бисте имали поверења да своју дилему у вези са давањем/пријемом поклона поверите лицу/телу одређеном за то?

*Да: 67 - 44.08%*  
*Не: 20 - 13.16%*  
*Не знам: 65 - 42.76%*

49. Да ли запослени у Вашој организацији примљене поклоне редовно пријављују лицу/телу одређеном за то (запослени су упознати са правилима и редовно пријављују поклоне које су примили у вези са послом лицу одређеном за то, без изузетка)?

*Да: 5 - 3.29%*  
*Не: 29 - 19.08%*  
*Не знам: 118 - 77.63%*

50. Да ли бисте, на основу прописа који се примењује у вашој институцији, могли да направите разлику између унутрашњег, спољашњег и узбуњивања јавности?

*Да: 62 - 40.79%*  
*Не: 16 - 10.53%*  
*Не знам: 74 - 48.68%*

51. Да ли је у вашој институцији одређено лице коме се можете обратити у случају да имате дилему да ли и како да пријавите информацију везану за узбуњивање или случај нарушавања интегритета?

*Да: 52 - 34.21%*  
*Не: 20 - 13.16%*  
*Не знам: 80 - 52.63%*

52. Да ли су запослени учествовали у избору лица/чланова тела за пријем информације и вођење поступка у вези са узбуњивањем?

*Да: 22 - 14.47%*  
*Не: 22 - 14.47%*  
*Не знам: 108 - 71.05%*

53. Да ли знате како да пријавите информацију везану за унутрашње узбуњивање или случајеве нарушавања интегритета?

*Да: 52 - 34.21%*  
*Не: 33 - 21.71%*  
*Не знам: 67 - 44.08%*

54. Да ли имате поверења да информације које су предмет пријављивања поверите лицу/телу које је одређено за то?

*Да: 73 - 48.03%*  
*Не: 12 - 7.89%*  
*Не знам: 67 - 44.08%*

55. Да ли су запослени у вашој институцији спремни да пријаве случајеве везане за

узбуњивање или нарушавање интегритета?

Да: 44 - 28.95%  
Не: 13 - 8.55%  
Не знам: 95 - 62.5%

56. Да ли се у вашој институцији испитују сви пријављени случајеви везани за унутрашње узбуњивање или нарушавања интегритета и утврђује одговорност (нпр. случајеви нарушавања интегритета се увек испитују, чак и када су у њих умешани и високи руководиоци или се пријављени случајеви селективно испитују сл.)?

Да: 36 - 23.68%  
Не: 8 - 5.26%  
Не знам: 108 - 71.05%

57. Да ли се у вашој институцији испитивањима пријављених случајева везаних за унутрашње узбуњивање или нарушавање интегритета приступа озбиљно и из тих искустава се „извлаче лекције“ за будућност (нпр. користе се да би се установило правило за наредне, сличне ситуације, случајеви се евидентирају, користе за прилагођавање интерних политика у вези са интегритетом и сл.)?

Да: 35 - 23.03%  
Не: 7 - 4.61%  
Не знам: 110 - 72.37%

## II

### Заједничка област: УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА

Број попуњених упитника: 110

#### Резултати:

1. Да ли се у вашој институцији акт о систематизацији радних места израђује на основу анализе потребе у којој су учествовали представници свих организационих јединица као и други заинтересовани запослени и сл.?

Да: 49 - 44.55%  
Не: 9 - 8.18%  
Не знам: 52 - 47.27%

2. Да ли су описи радних места у вашој институцији такви да се недвосмислено може утврдити шта су послови сваког радног места?

Да: 79 - 71.82%  
Не: 12 - 10.91%  
Не знам: 19 - 17.27%

3. У претходне три године, да ли је актом о систематизацији повећан број руководећих радних места, а да то није било потребно јер обим и врста послова који се обављају у вашој институцији није значајно измењен?

Да: 5 - 4.55%  
Не: 43 - 39.09%  
Не знам: 62 - 56.36%

4. У претходне три године, да ли је актом о систематизацији, смањен број радних места, иако се обим и врста послова који се обављају у вашој институцији увећан?

Да: 7 - 6.36%

Не: 39 - 35.45%  
Не знам: 64 - 58.18%

5. Да ли су посебни услови (нпр. ниво стручне спреме, године искуства, познавања рада на компјутеру, знање језика и сл.) у несразмери са описом радних места вашој организационој јединици?

Да: 5 - 4.55%  
Не: 57 - 51.82%  
Не знам: 48 - 43.64%

6. Да ли је у претходне три године било премештаја/распоређивања запослених, без претходног изјашњења запосленог или обављеног разговора са запосленим?

Да: 3 - 2.73%  
Не: 54 - 49.09%  
Не знам: 53 - 48.18%

7. Да ли би ваша институција требало да буде транспарентнија приликом објављивања информације о поступку запошљавања?

Да: 23 - 20.91%  
Не: 62 - 56.36%  
Не знам: 25 - 22.73%

8. Да ли се приликом пријема запослених врши провера њихових компетенција, стручних оспособљености/знања/вештина?

Да: 93 - 84.55%  
Не: 3 - 2.73%  
Не знам: 14 - 12.73%

9. Да ли је за већину радних места у вашој институцији неопходна писана провера компетенција/знања/вештина кандидата у вези са запошљавањем?

Да: 60 - 54.55%  
Не: 18 - 16.36%  
Не знам: 32 - 29.09%

10. Да ли је у вашој институцији за већину радних места неопходна практична провера компетенција/знања/вештина кандидата у вези са запошљавањем?

Да: 88 - 80%  
Не: 6 - 5.45%  
Не знам: 16 - 14.55%

11. Да ли се поступак избора нових кадрова (провера услова, као и њиховог знања и стручности) у вашој институцији спроводи само да би се испунила форма, а не да би се изабрао најбољи кандидат?

Да: 4 - 3.64%  
Не: 74 - 67.27%  
Не знам: 32 - 29.09%

12. Да ли у вашој институцији има случајева партијског запошљавања?

Да: 3 - 2.73%  
Не: 44 - 40%  
Не знам: 63 - 57.27%

13. Да ли у вашој институцији има случајева запошљавања чланова породице, рођака, кумова, пословних пријатеља итд.?

*Да: 42 - 38.18%*

*Не: 22 - 20%*

*Не знам: 46 - 41.82%*

14. Да ли до грешака које се дешавају у раду долази услед недовољног знања и стручности запослених који обављају те послове?

*Да: 19 - 17.27%*

*Не: 47 - 42.73%*

*Не знам: 44 - 40%*

15. Да ли до грешака које се дешавају у раду долази услед преоптерећености запослених?

*Да: 19 - 17.27%*

*Не: 38 - 34.55%*

*Не знам: 53 - 48.18%*

16. Да ли сматрате да је недостатак запослених озбиљан проблем у вашој институцији?

*Да: 16 - 14.55%*

*Не: 65 - 59.09%*

*Не знам: 29 - 26.36%*

17. Да ли се у вашој институцији поступак оцењивања спроводи тако да одражава стварно стање у вези са залагањем и резултатима рада запослених? (Напомена: Уколико се оцењивање не спроводи у вашој институцији изаберите опцију: не знам)

*Да: 50 - 45.45%*

*Не: 15 - 13.64%*

*Не знам: 45 - 40.91%*

18. Да ли је у вашој институцији додељена оцена један од обавезних услова за напредовање запослених? (Напомена: Уколико се оцењивање не спроводи у вашој институцији изаберите опцију: не знам)

*Да: 45 - 40.91%*

*Не: 13 - 11.82%*

*Не знам: 52 - 47.27%*

19. Да ли је било ситуација да је неко од запослених (укључујући и вас) добио незаслужено мању/незадовољавајућу оцену? (Напомена: Уколико се оцењивање не спроводи у вашој институцији изаберите опцију: не знам)

*Да: 7 - 6.36%*

*Не: 35 - 31.82%*

*Не знам: 68 - 61.82%*

20. Да ли је било ситуација да је неко од запослених добио незаслужено највишу оцену? (Напомена: Уколико се оцењивање не спроводи у вашој институцији изаберите опцију: не знам)

*Да: 12 - 10.91%*

*Не: 31 - 28.18%*

*Не знам: 67 - 60.91%*

21. Да ли сте се до сада жалили поступак оцењивања? (Напомена: Уколико се оцењивање не спроводи у вашој институцији изаберите опцију: не знам)

Да: 1 - 0.91%  
Не: 68 - 61.82%  
Не знам: 41 - 37.27%

22. Да ли сте од приговора/жалбе на оцену одустали зато што сте сматрали да бисте након тога могли да трпите негативне последице од стране руководиоца? (Напомена: Уколико се оцењивање не спроводи у вашој институцији изаберите опцију: не знам)

Да: 4 - 3.64%  
Не: 65 - 59.09%  
Не знам: 41 - 37.27%

23. Да ли је било ситуација да је неком од запослених ускраћено напредовање (укључујући и вас) иако су испуњавали услове и заслужили га на основу залагања и резултата рада?

Да: 31 - 28.18%  
Не: 28 - 25.45%  
Не знам: 51 - 46.36%

24. Да ли је било ситуација да је неко од запослених незаслужено напредовао?

Да: 35 - 31.82%  
Не: 20 - 18.18%  
Не знам: 55 - 50%

25. Да ли сте били изложени дискриминацији или дискриминаторном понашању по било ком основу (пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство) у вези са захтевом за напредовање?

Да: 5 - 4.55%  
Не: 94 - 85.45%  
Не знам: 11 - 10%

26. Да ли сте упознати са поступком, критеријумима и мерила на основу којих бисте могли да будете награђени/стимулисани?

Да: 45 - 40.91%  
Не: 50 - 45.45%  
Не знам: 15 - 13.64%

27. Да ли сте упознати са врстама и евентуално износима награда/стимулација које бисте могли остварити?

Да: 34 - 30.91%  
Не: 56 - 50.91%  
Не знам: 20 - 18.18%

28. Да ли је систем награђивања/стимулације/увећања плате у вашој институцији правичан?

Да: 40 - 36.36%  
Не: 11 - 10%  
Не знам: 59 - 53.64%



29. Да ли би запослени требало да буду редовно информисани ко је био награђен/стимулисан, коме је увећана плата?

*Да: 64 - 58.18%*  
*Не: 19 - 17.27%*  
*Не знам: 27 - 24.55%*

30. Да ли систем награђивања/стимулације/увећања плате запослене мотивише да постигну боље резултате у раду?

*Да: 75 - 68.18%*  
*Не: 10 - 9.09%*  
*Не знам: 25 - 22.73%*

31. Да ли је оправдано да се системом награђивања/стимулација увећају зараде запослених са најнижим примањима?

*Да: 68 - 61.82%*  
*Не: 11 - 10%*  
*Не знам: 31 - 28.18%*

32. Да ли сте били награђени за резултате рада (увећањем плате, стимулацијом, слободним данима и сл.)?

*Да: 50 - 45.45%*  
*Не: 50 - 45.45%*  
*Не знам: 10 - 9.09%*

33. Да ли је било ситуација да је неком од запослених (укључујући и вас) ускраћена награда/увећање плате иако су испуњавали услове и заслужили је на основу залагања и резултата рада?

*Да: 11 - 10%*  
*Не: 31 - 28.18%*  
*Не знам: 68 - 61.82%*

34. Да ли је било ситуација да је неко од запослених незаслужено награђен?

*Да: 10 - 9.09%*  
*Не: 24 - 21.82%*  
*Не знам: 76 - 69.09%*

35. Да ли сте били изложени дискриминацији или дискриминаторном понашању по било ком основу (пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство) у вези са награђивањем?

*Да: 4 - 3.64%*  
*Не: 94 - 85.45%*  
*Не знам: 12 - 10.91%*

36. Да ли мислите да поједини запослени остају да раде прековремено иако нема стварног разлога (посао се може обавити у редовно радно време)?

*Да: 15 - 13.64%*  
*Не: 42 - 38.18%*  
*Не знам: 53 - 48.18%*

37. Да ли сте упознати са начином спровођења дисциплинског поступака, односно санкционисања?

Да: 44 - 40%  
Не: 51 - 46.36%  
Не знам: 15 - 13.64%

38. Да ли сте упознати са санкцијама које се могу изрећи за повреде радних обавеза?

Да: 47 - 42.73%  
Не: 48 - 43.64%  
Не знам: 15 - 13.64%

39. Да ли је систем санкционисања у вашој институцији правичан?

Да: 41 - 37.27%  
Не: 7 - 6.36%  
Не знам: 62 - 56.36%

40. Да ли је ваша институција у претходне три године ангажовала лица по уговору?

Да: 66 - 60%  
Не: 0 - 0%  
Не знам: 44 - 40%

41. Да ли се приликом процеса ангажовања лица по основу уговора у вашој институцији спроводити изборни/селекциони поступак?

Да: 35 - 31.82%  
Не: 10 - 9.09%  
Не знам: 65 - 59.09%

42. Да ли би ваша институција требало да буде транспарентнија приликом објављивања информације о поступку ангажовања лица по уговору?

Да: 30 - 27.27%  
Не: 31 - 28.18%  
Не знам: 49 - 44.55%

43. Да ли број лица који се ангажују по основу уговора одговара стварним потребама (повећање обима посла и сл.) у вашој институцији?

Да: 48 - 43.64%  
Не: 7 - 6.36%  
Не знам: 55 - 50%

44. Да ли период ангажовања лица по основу уговора одговара стварним потребама (повећање обима посла и сл.) у вашој институцији?

Да: 46 - 41.82%  
Не: 6 - 5.45%  
Не знам: 58 - 52.73%

45. Да ли опис послова лица која су ангажована по основу уговора одговара пословима које то лице заиста обавља у вашој институцији?

Да: 52 - 47.27%  
Не: 1 - 0.91%  
Не знам: 57 - 51.82%

46. Да ли је ангажовање лица по основу уговора представљало начин да се избегне забрана запошљавања, а да се бар донекле задовоље стварне потребе у вашој институцији?

*Да: 17 - 15.45%*

*Не: 20 - 18.18%*

*Не знам: 73 - 66.36%*

47. Да ли је у вашој институцији било ситуација да је исто лице ангажовано по уговору о привременим и повременим пословима/уговору о делу дуже од две године узастопно?

*Да: 11 - 10%*

*Не: 5 - 4.55%*

*Не знам: 94 - 85.45%*

48. Да ли у вашој институцији постоји могућност да се консултујете о раду са својим надређеним?

*Да: 98 - 89.09%*

*Не: 4 - 3.64%*

*Не знам: 8 - 7.27%*

49. Да ли је ваш надређени брзо и лако доступан за консултације?

*Да: 91 - 82.73%*

*Не: 5 - 4.55%*

*Не знам: 14 - 12.73%*

50. Да ли пишете периодичне извештаје о свом раду које шаљете надређеном?

*Да: 76 - 69.09%*

*Не: 26 - 23.64%*

*Не знам: 8 - 7.27%*

51. Да ли имате могућност да предложите другачији, иновативни начин обављања одређеног радног процеса односно решавања неког проблема?

*Да: 83 - 75.45%*

*Не: 11 - 10%*

*Не знам: 16 - 14.55%*

52. Да ли се у вашој институцији подстичу и цене креативни предлози и иновативан приступ решавању радних задатака/одређеног проблема?

*Да: 77 - 70%*

*Не: 15 - 13.64%*

*Не знам: 18 - 16.36%*

53. Да ли се у вашој институцији цене знање, стручност, резултати?

*Да: 84 - 76.36%*

*Не: 8 - 7.27%*

*Не знам: 18 - 16.36%*

54. Да ли да су услови у којима радите адекватни (нпр. простор, опрема и сл.)?

*Да: 29 - 26.36%*

*Не: 71 - 64.55%*

*Не знам: 10 - 9.09%*

55. Да ли сте често у ситуацији да прихватите додатно наложени посао и када мислите да сте већ преоптерећени?

Да: 28 - 25.45%  
Не: 66 - 60%  
Не знам: 16 - 14.55%

56. Да ли са сарадницима можете да се консултујете у вези са активностима везаним за ваш посао?

Да: 101 - 91.82%  
Не: 4 - 3.64%  
Не знам: 5 - 4.55%

57. Да ли се често срећете са истим проблемима који се односе на обављање радних задатака?

Да: 40 - 36.36%  
Не: 57 - 51.82%  
Не знам: 13 - 11.82%

58. Да ли мислите да у вашој институцији има запослених који већину радног времена не раде због тога што имају мало или нимало посла (задужења)?

Да: 31 - 28.18%  
Не: 35 - 31.82%  
Не знам: 44 - 40%

59. Да ли имате довољно информација о раду руководства?

Да: 65 - 59.09%  
Не: 25 - 22.73%  
Не знам: 20 - 18.18%

60. Да ли се озбиљне грешке у послу углавном толеришу и не санкционишу?

Да: 16 - 14.55%  
Не: 46 - 41.82%  
Не знам: 48 - 43.64%

61. Да ли се грешке учињене од стране руководиоца углавном толеришу и прикривају?

Да: 10 - 9.09%  
Не: 46 - 41.82%  
Не знам: 54 - 49.09%

62. Да ли се грешке учињене од стране запослених који су извршиоци углавном санкционишу?

Да: 20 - 18.18%  
Не: 22 - 20%  
Не знам: 68 - 61.82%

63. Да ли се предлози запослених везани за унапређење процеса рада усвајају?

Да: 67 - 60.91%  
Не: 9 - 8.18%  
Не знам: 34 - 30.91%

### III

#### Заједничка област: УПРАВЉАЊЕ ЈАВНИМ ФИНАНСИЈАМА

## Број попуњених упитника: 89

### Резултати:

1. Да ли мислите да се буџет у вашој институцији планира на основу свеобухватне анализе потреба?

*Да: 51 - 57.3%*  
*Не: 4 - 4.49%*  
*Не знам: 34 - 38.2%*

2. Да ли мислите да се буџет у вашој институцији троши према приоритетима исказаним у стратешким циљевима институције?

*Да: 55 - 61.8%*  
*Не: 3 - 3.37%*  
*Не знам: 31 - 34.83%*

3. Да ли вам је доступан извештај о трошењу буџета ваше институције?

*Да: 42 - 47.19%*  
*Не: 22 - 24.72%*  
*Не знам: 25 - 28.09%*

4. Да ли мислите да се поступак јавних набавки код вас у институцији спроводи у потпуности у складу са законом и подзаконским актима?

*Да: 64 - 71.91%*  
*Не: 2 - 2.25%*  
*Не знам: 23 - 25.84%*

5. Да ли мислите да је поступак јавних набавки унапред прилагођен за одређене понуђаче?

*Да: 11 - 12.36%*  
*Не: 32 - 35.96%*  
*Не знам: 46 - 51.69%*

6. Да ли у вашој институцији постоје интерни акти који регулишу употребу ресурса институције (нпр. телефон, копир апарат и сл.) за приватну употребу?

*Да: 19 - 21.35%*  
*Не: 14 - 15.73%*  
*Не знам: 56 - 62.92%*

7. Да ли сматрате да недостатак средстава потребних за остваривање належности ваше институције представља озбиљан проблем за њихово ефикасно и квалитетно обављање (нпр. недостатак средстава за увођење софтвера за пружање услуга странкама, за спровођење потребних истраживања и др.)?

*Да: 41 - 46.07%*  
*Не: 8 - 8.99%*  
*Не знам: 40 - 44.94%*

8. Да ли мислите да је поступак трошења буџета ваше институције довољно транспарентан?

*Да: 47 - 52.81%*  
*Не: 11 - 12.36%*  
*Не знам: 31 - 34.83%*

## IV

### Заједничка област: ИНФОРМАЦИОНО-ТЕХНОЛОШКА (ИТ) БЕЗБЕДНОСТ

Број попуњених упитника: 89

#### Резултат упитника

1. Да ли је у вашој институцији рад организован тако да се у целости или претежном делу обавља коришћењем информационо-комуникационе опреме (рачунари, скенери, штампачи и сл.)?

Да: 48 - 53.93%

Не: 32 - 35.96%

Не знам: 9 - 10.11%

2. Да ли је у вашој институцији обезбеђено довољно информационо-комуникационих средстава (рачунари), тако да сви запослени чији опис послова то изискује имају потребну опрему за рад?

Да: 36 - 40.45%

Не: 30 - 33.71%

Не знам: 23 - 25.84%

3. Да ли је расположивост финансијских ресурса, до сада, значајно утицала на обезбеђивање информационо-комуникационе технологије (рачунари, скенери, штампачи и сл.) за запослене у вашој институцији?

Да: 43 - 48.31%

Не: 8 - 8.99%

Не знам: 38 - 42.7%

4. Да ли су на рачунарима, који се користе у вашој институцији, инсталирани оперативни системи са лиценцом?

Да: 40 - 44.94%

Не: 4 - 4.49%

Не знам: 45 - 50.56%

5. Да ли су на рачунарима, који се користе у вашој институцији, инсталирани лиценцирани заштитни апликативни софтвери (антивирусни програми, програми намењени заштити од малициозних програма/упада у систем и др.)?

Да: 36 - 40.45%

Не: 4 - 4.49%

Не знам: 49 - 55.06%

6. Да ли се информационо-комуникациона опрема, која се користи у вашој институцији, према данашњим стандардима може сматрати застарелом?

Да: 26 - 29.21%

Не: 25 - 28.09%

Не знам: 38 - 42.7%

7. Да ли је у вашој институцији успостављен одређени, интерни информациони систем (интерна мрежа, интранет, апликација и сл.) коме могу да приступе само запослени?

Да: 57 - 64.04%

Не: 13 - 14.61%

Не знам: 19 - 21.35%

8. Да ли информациони систем ваше институције има приступ (и/или је део) неког ширег информационог система (нпр. „Доситеј“, „Интеграл“, „Портал правосуђа Србије“ и сл.)?

*Да: 24 - 26.97%*

*Не: 7 - 7.87%*

*Не знам: 58 - 65.17%*

9. Да ли информациони системи других институција имају приступ информационом систему ваше институције?

*Да: 7 - 7.87%*

*Не: 4 - 4.49%*

*Не знам: 78 - 87.64%*

10. Да ли информациони системи других институција имају приступ базама података које се чувају унутар информационог система ваше институције?

*Да: 5 - 5.62%*

*Не: 4 - 4.49%*

*Не знам: 80 - 89.89%*

11. Да ли у вашој институцији постоји стално запослени/служба у чијем је опису посла да се стара о исправности и неометаном раду информационо-комуникационог система и његовој безбедности?

*Да: 58 - 65.17%*

*Не: 2 - 2.25%*

*Не знам: 29 - 32.58%*

12. Да ли је запослени/служба који се стара о раду информационо-комуникационог система ангажован на још неким пословима унутар ваше институције?

*Да: 15 - 16.85%*

*Не: 5 - 5.62%*

*Не знам: 69 - 77.53%*

13. Да ли сви или претежан део запослених у вашој институцији поседује компетенције за рутинско (стандардно, без посебних потешкоћа и препрека) коришћење информационо-комуникационих средстава?

*Да: 52 - 58.43%*

*Не: 10 - 11.24%*

*Не знам: 27 - 30.34%*

14. Да ли је свим или претежном делу запослених у вашој институцији послодавац обезбедио адекватну обуку (обука која одговара захтевима пословних процеса) о коришћењу информационо-комуникационе технологије?

*Да: 18 - 20.22%*

*Не: 25 - 28.09%*

*Не знам: 46 - 51.69%*

15. Да ли је свим или претежном делу запослених у вашој институцији послодавац обезбедио адекватну обуку (обука која одговара захтевима пословних процеса) о управљању подацима?

*Да: 15 - 16.85%*

*Не: 24 - 26.97%*

*Не знам: 50 - 56.18%*

16. Да ли је расположивост финансијских ресурса, до сада, значајно утицала на обезбеђивање обуке о коришћењу информационо-комуникационе технологије запосленима у вашој институцији?

*Да: 22 - 24.72%*

*Не: 5 - 5.62%*

*Не знам: 62 - 69.66%*

17. Да ли сматрате да су подаци који се чувају у вашој институцији (нпр. у електронским/класичним евиденцијама, регистрима и сл.) поуздани?

*Да: 49 - 55.06%*

*Не: 6 - 6.74%*

*Не знам: 34 - 38.2%*

18. Да ли је у пракси често било ситуација у којима су се дешавале грешке у вези са подацима који се чувају у вашој институцији?

*Да: 7 - 7.87%*

*Не: 33 - 37.08%*

*Не знам: 49 - 55.06%*

19. Да ли је могућност да се изврши самовољна промена података које се чувају/воде у вашој институцији и на њима заснованих исправа, незнатна?

*Да: 19 - 21.35%*

*Не: 7 - 7.87%*

*Не знам: 63 - 70.79%*

20. Да ли је могућност да се изврши самовољна промена података који се чувају/воде у вашој институцији умерена?

*Да: 9 - 10.11%*

*Не: 20 - 22.47%*

*Не знам: 60 - 67.42%*

21. Да ли је могућност да се изврши самовољна промена података који се чувају/воде у вашој институцији висока?

*Да: 2 - 2.25%*

*Не: 28 - 31.46%*

*Не знам: 59 - 66.29%*