



Crna Gora

UPRAVA ZA KADROVE

**IZVJEŠTAJ O RADU
UPRAVE ZA KADROVE
ZA 2016. GODINU**

Februar, 2017. godine

UVOD

Izvještaj o radu **Uprave za kadrove** za 2016. godinu sadrži realizovane aktivnosti u okviru nadležnosti koje su joj date Zakonom o državnim službenicima i namještenicima (Sl.list Crne Gore br.39/11, 66/12, 34/14 i 16/16), i utvrđenim Programom rada Vlade Crne Gore za 2016. godinu, kao i strateškim dokumentima i akcionim planovima.

Izvještaj obuhvata realizovane aktivnosti organizacionih jedinica Uprave za kadrove, a koje se odnose na: sprovođenje postupaka internog i javnog oglašavanja slobodnih radnih mjesta, davanje mišljenja na akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, sprovođenje i realizacija programa obuke i edukacije državnih službenika i namještenika, vođenje Centralne kadrovske evidencije, obavljanje opštih, finansijskih i administrativnih poslova, vođenja evidencije internog tržišta rada druge aktivnosti iz nadležnosti Uprave za kadrove.

Najvažnije aktivnosti u 2016. godini bile su usmjerene na realizaciju redovnih aktivnosti koje su utvrđene Programom rada Uprave za kadrove za 2016. godinu, dok je jedan broj aktivnosti proistekao iz strateških dokumenata Vlade Crne Gore, Akcionih planova u kojima su određene obaveze i zadaci Uprave za kadrove. U prethodnoj godini Uprava za kadrove je učestvovala u radu radne grupe za pripremu Strategije reforme javne uprave 2016-2020, Akcionog plana za sprovođenje Strategije reforme javne uprave 2016-2020 i izmjenama Zakona o državnim službenicima i namještenicima. Navedenim dokumentima predviđeno je jačanje Uprave za kadrove u dijelu koji se odnosi na sistem selekcije i zapošljavanja, kadrovskog planiranja i stručnog usavršavanja i osposobljavanja državnih službenika i namještenika.

Strategijom reforme javne uprave 2016-2020 i Akcionim planom, Uprava za kadrove je zadužena za praćenje i izvještavanje o realizovanim mjerama koje se odnose na primjenu instituta iz oblasti službeničkog sistema i jačanje administrativnih kapaciteta.

U cilju realizacije navedenih aktivnosti i daljeg institucionalnog i kadrovskog jačanja, Uprava za kadrove je nastavila saradnju sa regionalnim i međunarodnim institucijama: SIGMa-om, NICO, UNDP, RESPA, ENA, EIPA, kao i sa državama sa kojima ima potpisane sporazume o saradnji.

Saradnja sa RESPA-om se ogleda sa jedne strane u pružanju podrške organima za korišćenje Mehanizma bilateralne podrške zemljama članicama ReSPAe, i sa druge strane - u pružanju podrške kod odabira kandidata koji će pohađati različite obuke u organizaciji ReSPAe, kao i odabiru eksperata koji će kroz rad mreža pružiti određene ekspertize. Zaposleni Uprave za kadrove su članovi tri mreže: Mreže za upravljanje ljudskim resursima, Mreže za E government i Mreže za etiku i integritet.

Mehanizam bilateralne podrške zemljama članicama ReSPAe je namijenjen za rješavanje hitnih i specifičnih potreba koje se realizuju kroz različite aktivnosti: obuku, konsultantske usluge, izradu komparativnih analiza ili druge aktivnosti koje su u skladu sa Programom rada ReSPAe .

Uprava za kadrove je pružila i stručno-logističku podršku kod izrade studije: „Optimizacija javne uprave u zemljama zapadnog Balkana“.

Uz podršku SIGMA-e, utvrđen je Nacrt Okvira kompetencija za visoko rukovodni kadar sa ciljem poboljšanja procesa selekcije, obuke i razvoja visoko rukovodnog kadra.

Uprava za kadrove objavila je javne pozive u dnevnim novinama i na web stranici stručnim licima, odnosno renomiranim stručnjacima, za učešće u komisijama za selekciju kandidata, javni poziv za angažovanje psihologa za sprovođenje psihološkog testiranja i javni poziv za predavače za realizaciju programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja, koji je stalno otvoren.

U saradnji sa Ekonomskim fakultetom, Asocijacijom menadžera Crne Gore, saradnicima-predavačima Uprave za kadrove, a uz podršku NICO projekta, pripremljen Nacrt Programa obrazovanja za sticanje ključnih vještina za upravljanje ljudskim resursima, koji će ujedno biti i prvi akreditovani program obuke Uprave za kadrove.

Uprava za kadrove je u 2016. godini realizovala sve aktivnosti koje se odnose na organizovanje sprovođenja polaganja stručnog ispita za rad u državnim organima za kandidate koji su završili III, IV, V, VI i VII nivo kvalifikacije obrazovanja.

Uprava za kadrove je pripremila Kadrovski plan organa državne uprave i Generalnog sekretarijata Vlade Crne Gore za 2016. godinu. Vlada Crne Gore je na sjednici od 12. maja 2016. godine donijela Kadrovski plan organa državne uprave i Generalnog sekretarijata Vlade Crne Gore za 2016. godinu i zadužila Upravu za kadrove da nastavi kontinuiranu obuku državnih službenika za pripremu i izradu pojedinačnog kadrovskog plana, a u cilju daljeg unaprjeđenja instituta kadrovskog planiranja.

U skladu sa Zakonom o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem ("Sl. list Crne Gore", br. 38/12) i Pravilnikom o načinu objavljivanja javnog poziva, postupku i kriterijumima za stručno osposobljavanje ("Sl. list Crne Gore", br. 46/12), Uprava za kadrove je u toku 2016. godine realizovala sve neophodne aktivnosti za sprovođenje Programa stručnog osposobljanja lica sa visokim obrazovanjem.

U skladu sa Programom rada Vlade Crne Gore za 2016. godinu i Akcionim planom za Poglavlje 23. „Pravosuđe i temeljna prava“, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i Uprava za kadrove su 2016. godine sproveli istraživanje u cilju prikupljanja podataka za izradu Informacije o zastupljenosti manjina u Upravi policije.

1. SEKTOR ZA POSTUPAK OGLAŠAVANJA I PRAĆENJE SPROVOĐENJA PROPISA

U Sektoru za postupak oglašavanja i praćenje sprovođenja propisa Uprave za kadrove, u periodu od 01.01. do 31.12.2016. godine, obavljali su se poslovi u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima (Sl.list Crne Gore br.39/11, 66/12, 34/14, 53/14 i 16/16) i podzakonskim aktima, u skladu sa opisom poslova koji se vrše u ovoj organizacionoj jedinici.

U nastavku Izvještaja dat je prikaz realizovanih aktivnosti Sektora.

1.1 DAVANJE MIŠLJENJA NA AKTA O UNUTRAŠNJOJ ORGANIZACIJI I SISTEMATIZACIJI DRŽAVNIH ORGANA I PRAVNIH LICA NA KOJE SE PRIMJENJUJE ZAKON

Na osnovu člana 151 Zakona o državnim službenicima i namještenicima ("Sl. list CG", br. 39/11, 66/12, 34/14, 53/14 i 16/16), Uprava za kadrove daje mišljenja na akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji državnih organa i pravnih lica na koje se primjenjuje ovaj Zakon.

Mišljenja na Predloge pravilnika u toku 2016. godine	
Predlog pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i	27
Predlog pravilnika o izmjenama i dopunama pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji	16
Negativno mišljenje na Predloge pravilnika	7
Ukupno:	50

Tabela 1. Tabelarni prikaz datih mišljenja na Predloge pravilnika u toku 2016. godine

Uprava za kadrove je u toku 2016. godine dala mišljenje na Predloge pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji: Ministarstva javne uprave, Ministarstva zdravlja, Uprave za imovinu, Uprave za ugljovodonike, Sekretarijata za razvojne projekte, Agencije za zaštitu konkurencije, Sekretarijata centra za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu, Upravnog suda, Revizorskog tijela, Stručne službe Državne komisije za kontrolu postupaka javnih nabavki, Vrhovnog državnog tužilaštva, Višeg državnog tužilaštva u Podgorici, Višeg državnog tužilaštva u Bijelom Polju, Osnovnog državnog tužilaštva u Beranama, Osnovnog državnog tužilaštva u Baru, Osnovnog državnog tužilaštva u Cetinju, Osnovnog državnog tužilaštva u Herceg Novom, Osnovnog državnog tužilaštva u Kolašinu, Osnovnog državnog tužilaštva u Nikšiću, Osnovnog državnog tužilaštva u Bijelom Polju, Osnovnog državnog tužilaštva u Podgorici, Osnovnog državnog tužilaštva u Rožajama, Osnovnog državnog tužilaštva u Plavu, Osnovnog državnog tužilaštva u Pljevljima, Suda za prekršaje u Podgorici, Suda za prekršaje u Bijelom Polju i Suda za prekršaje u Budvi.

Uprava za kadrove je u toku 2016. godine dala mišljenja na Predloge pravilnika o izmjenama i dopunama pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji: Ministarstva pravde, Ministarstva održivog razvoja i turizma, Ministarstva rada i socijalnog staranja, Ministarstva nauke, Ministarstva za informaciono društvo i telekomunikacije, Uprave za sprječavanje pranja novca i finansiranja terorizma, Zavoda za socijalnu i dječju zaštitu, Zavoda za

hidrometeorologiju i seizmologiju, Direkcije za zaštitu tajnih podataka, Državnog arhiva Generalnog sekretarijata Predsjednika Crne Gore, Generalnog sekretarijata Vlade Crne Gore, Specijalnog državnog tužilaštva, Sekretarijata sudskog savjeta, Stručne službe Državne komisije za kontrolu postupaka javnih nabavki i Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

Uprava za kadrove je dala mišljenje na Predloge pravilnika: Ministarstva ekonomije, Ministarstva finansija (od 12. aprila 2016. godine i 9. septembra 2016. godine), Ministarstva vanjskih poslova i evropskih integracija, Ministarstva sporta, Ministarstva unutrašnjih poslova, Ministarstva odbrane i Zavoda za školstvo i ukazala na nepravilnosti i na neophodnost usklađivanja istih sa propisima.

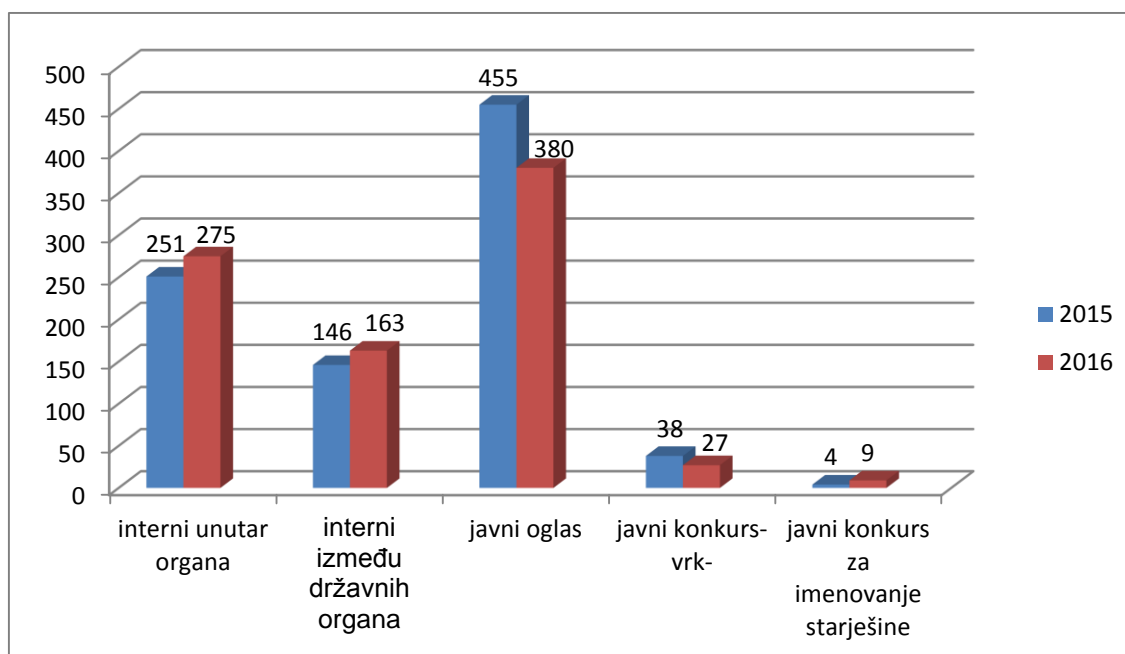
1.2 REALIZOVANI INTERNI OGLASI UNUTAR DRŽAVNOG ORGANA, INTERNI OGLASI IZMEĐU DRŽAVNIH ORGANA, JAVNI OGLASI, JAVNI KONKURSI ZA RADNA MJESTA VISOKOG RUKOVODNOG KADRA I JAVNI KONKURSI ZA IMENOVANJE STARJEŠINE DRŽAVNIH ORGANA

U 2016. godini Uprava za kadrove objavila je 854 oglasa/konkursa, od čega 275 internih oglasa unutar državnog organa, 163 internih oglasa između državnih organa, 380 javnih oglasa, 27 javnih konkursa za radna mjesta visokog rukovodnog kadra i 9 javnih konkursa za imenovanje starješine organa uprave, za potrebe državnih organa.
U 2016. godini objavljeno je ukupno 854 internih i javnih oglasa i javnih konkursa za 1335 radna mjesta, odnosno 1668 izvršilaca.

2016. god	Oglasi/Konkursi				
	Interni oglasi unutar državnog organa	Interni oglasi između državnih	Javni oglas	Javni konkursi za visoki rukovodni kadar	Javni konkursi za imenovanje starješine
januar	14	27	33	0	1
februar	38	26	63	4	2
mart	41	16	46	4	2
april	32	24	77	5	2
maj	46	16	54	3	1
jun	15	20	15	3	0
jul	22	6	23	3	0
avgust	7	5	4	1	0
septembar	7	11	4	0	1
oktobar	17	3	9	1	0
novembar	12	6	30	1	0
decembar	24	3	22	2	0
UKUPNO	275	163	380	27	9

Tabela 2. Tabela prikaz objavljenih internih i javnih oglasa i javnih konkursa, po mjesecima, u toku 2016. godine.

U odnosu na 2015. godinu, broj objavljenih internih oglasa unutar državnog organa veći je za 24 ili 9,6%, broj objavljenih internih između državnih organa veći je za 17 ili 11,6%, broj objavljenih javnih oglasa u odnosu na 2015. godinu manji je za 75 ili 16,5%, broj objavljenih javnih konkursa za radna mjesta visokog rukovodnog kadra manji je za 11 ili 28,9% i u odnosu na 2015. godinu broj javnih konkursa za imenovanje starješine organa uprave veći je za 5, odnosno 125%



Grafikon 1. Šematski prikaz objavljenih oglasa/konkursa 2015/2016 godina

2016. godina	Interni oglasi unutar državnog organa	Interni oglasi između državnih organa	Javni oglas	Javni konkursi za visoki rukovodni kadar	Javni konkursi za imenovanje starješine	Ukupno Oglasa/konkursa
Objavljeni	275	163	380	27	9	854
Oglasi/konkursi za koje je izvršeno povlačenje	3	1	5	0	0	9
Oglasi/konkursi u proceduri	17	12	43	7	1	80
Po kojima je okončan postupak izbora/imenovanja*	255	150	332	20	8	765

Tabela 3. Tabelarni prikaz objavljenih oglasa i konkursa (po kategorijama), broj povučenih oglasa i konkursa (po kategorijama), oglasi i konkursi koji su u proceduri, oglasi i konkursi za koje je okončan postupak izbora, odnosno imenovanja

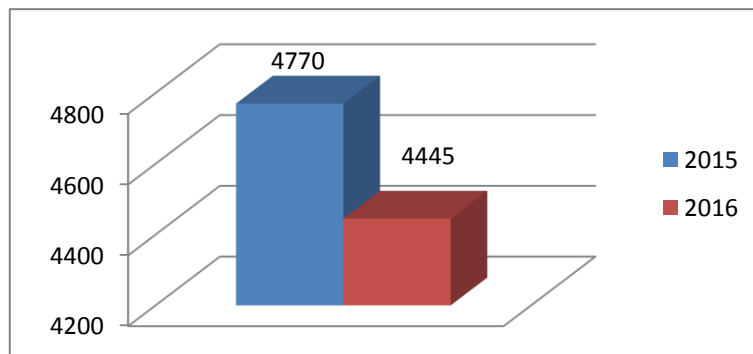
* Pod realizovanim oglasom podrazumijeva se oglas za koji je do 01.02.2017. godine donijeta odluka o izboru, a pod realizovanim konkursom podrazumijeva se konkurs za koji je do 01.02.2017. godine izvršen izbor, odnosno imenovanje.

Prema podacima o realizovanim oglasima/konkursima za 2016. godinu, ukupan broj prijavljenih kandidata na interne, javne oglase i javne konkurse u 2016. godini iznosi 4445 kandidata.

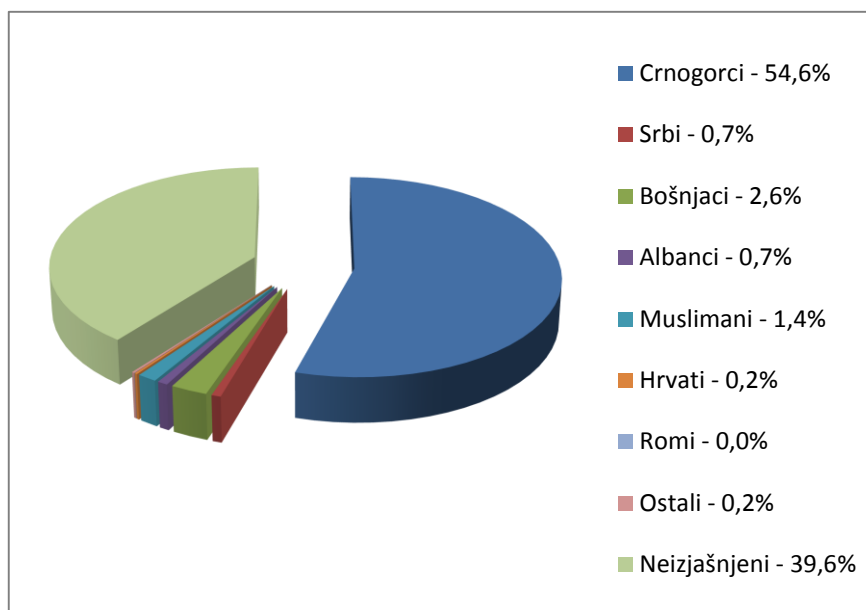
Realizovani oglasi/konkursi objavljeni u 2016. godini	Broj prijavljenih kandidata
interni oglasi unutar državnog organa	259
interni oglasi između državnih organa	126
javni oglasi	3994
javni konkursi za visoki rukovodni kadar	51
javni konkursi za imenovanje starješine organa uprave	15

Tabela 4. Tabela prikaz broja prijavljenih kandidata po kategorijama oglasa, odnosno konkursa objavljenih u 2016. godini

Broj prijavljenih kandidata u 2016. godini manji je za 325 odnosno 6,8% u odnosu na 2015. godinu.



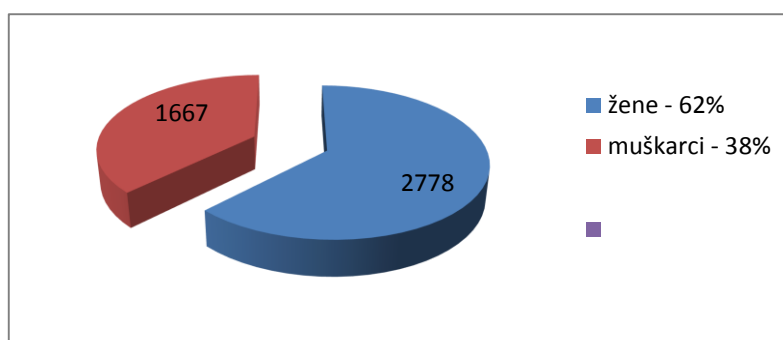
Grafikon 2. Šematski prikaz broja prijavljenih kandidata za 2015/2016 godinu



Grafikon 3. Šematski prikaz nacionalne strukture prijavljenih kandidata

Nacionalnost	Broj prijavljenih kandidata	Broj prijavljenih kandidata (%)
Crnogorci	2426	54,6
Srbi	30	0,7
Bošnjaci	117	2,6
Albanci	33	0,7
Muslimani	62	1,4
Hrvati	9	0,2
Romi	0	0,0
Ostali	9	0,2
Neizjašnjeni	1759	39,6
Ukupno	4445	100,0

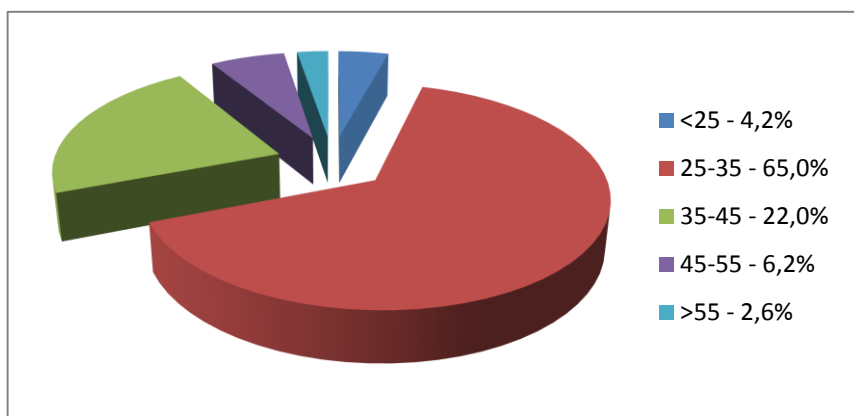
Tabela 5. Tabelarni prikaz nacionalne strukture prijavljenih kandidata



Grafikon 4. Šematski prikaz polne strukture prijavljenih kandidata

Pol	Broj prijavljenih kandidata	Broj prijavljenih kandidata (%)
Ženski	2778	62,0
Muški	1667	38,0
Ukupno	4445	100,0

Tabela 6. Tabelarni prikaz polne strukture prijavljenih kandidata



Grafikon 5. Šematski prikaz starosne strukture prijavljenih kandidata

Starosna struktura	Broj prijavljenih kandidata	Broj prijavljenih kandidata (%)
< 25	186	4,2
25 - 35	2887	65,0
35 - 45	979	22,0
45 – 55	277	6,2
> 55	116	2,6
Ukupno	4445	100,0

Tabela 7. Tabela prikaz starosne strukture prijavljenih kandidata

1.2.1 POSTUPAK PROVJERE SPOSOBNOSTI KANDIDATA

Shodno Zakonu o državnim službenicima i namještenicima i Uredbi o načinu obavezne provjere sposobnosti, bližim kriterijumima i načinu ocjenjivanja kandidata za vršenje poslova radnog mjesta u državnom organu, u Upravi za kadrove sprovodi se **postupak provjere sposobnosti po internim i javnim oglasima**, koji se odnosi na pisani test (teorijski dio pisanog testa i praktičan dio pisanog testa), test provjere posebnih vještina i usmeni intervju, **kao i postupak provjere sposobnosti po javnim konkursima za radna mjesta visokog rukovodnog kadra, koji se sprovodi putem posebno strukturiranog intervjuja.**

Na osnovu podataka o realizovanim internim, javnim oglasima i javnim konkursima, od 4445 prijavljenih kandidata, 2964 je ispunilo uslove oglasa, odnosno 1481 kandidata nije ispunilo uslove internog, javnog oglasa i javnog konkursa.

Od 2964 kandidata koji su ispunili uslove oglasa-konkursa, za 2299 kandidata je sproveden postupak provjere sposobnosti.

Postupak provjere sposobnosti nije sproveden za 460 kandidata koji su se prijavili na oglase za pripravnike, jer za njih nije predviđena provjera sposobnosti u skladu sa Uredbom o načinu obavezne provjere sposobnosti, bližim kriterijumima i načinu ocjenjivanja kandidata za vršenje poslova radnog mjesta u državnom organu.

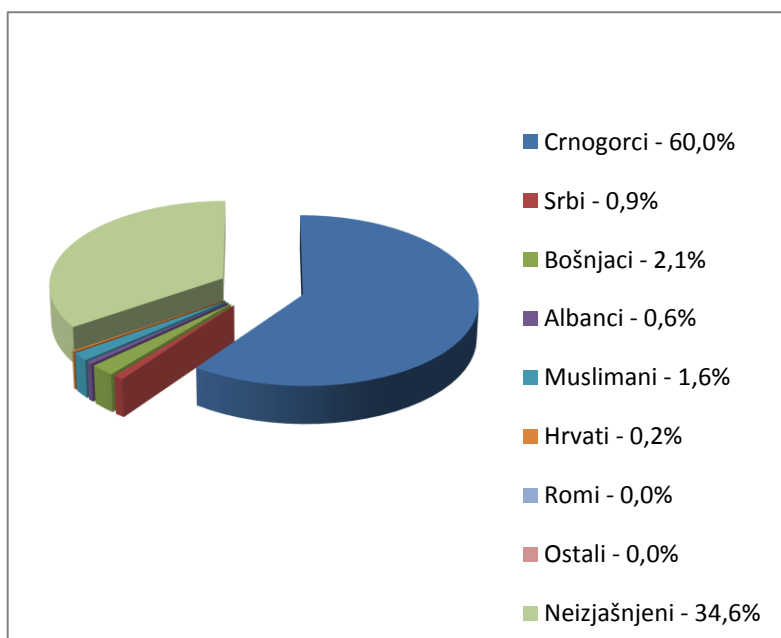
Za kandidate koji su se prijavili na javne konkurse za imenovanje starješine organa uprave, u 2016. godini, Uprava za kadrova organizovala je razgovor sa 13 kandidata nakon sprovedenog postupka javnog konkursa.

Postupku provjere sposobnosti nije se odazvalo 665 kandidata.

Od 2299 kandidata za koje je sproveden postupak provjere sposobnosti, 1427 kandidata je zadovoljilo, a 872 kandidata nije zadovoljilo u postupku provjere sposobnosti.

Imajući u vidu da rang lista za izbor kandidata sadrži pet najbolje ocijenjenih kandidata, broj kandidata koji su zadovoljili u postupku provjere sposobnosti, ali nijesu uvršteni na rang listu za izbor, je 108.

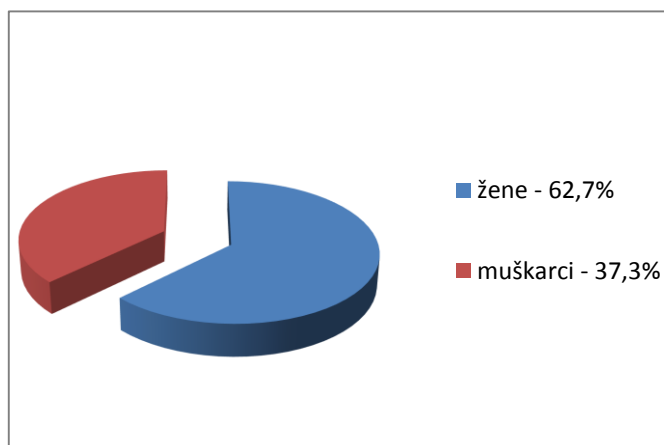
Na osnovu podataka o realizovanim oglasima/konkursima, odnosno za koje je do dana 01.02.2017. godine donijeta odluka o izboru ili je izvršen izbor, odnosno imenovanje, izabrano je **885 izvršioca**, dok je za ostala objavljena radna mjesta, odnosno izvršioce, u toku postupak provjere sposobnosti ili postupak izbora, odnosno imenovanja.



Grafikon 6. Šematski prikaz nacionalne strukture izabranih kandidata

Nacionalnost	Broj izabranih kandidata	Broj izabranih kandidata (%)
Crnogorci	531	60,0
Srbi	8	0,9
Bošnjaci	19	2,1
Albanci	4	0,6
Muslimani	14	1,6
Hrvati	2	0,2
Romi	0	0,0
Ostali	0	0,0
Neizjašnjeni	306	34,6
Ukupno	885	100,0

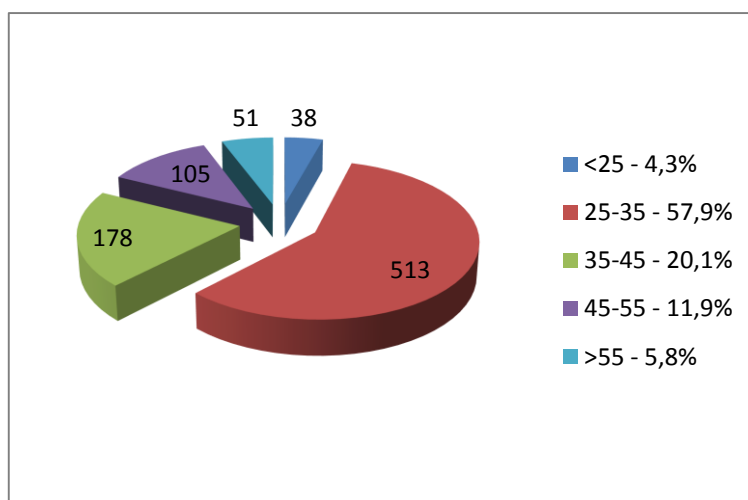
Tabela 8. Tabelarni prikaz nacionalne strukture izabranih kandidata



Grafikon 7. Šematski prikaz polne strukture izabranih kandidata

Pol	Broj izabranih kandidata	Broj izabranih kandidata (%)
Ženski	555	62,7
Muški	330	37,3
Ukupno	885	100,0

Tabela 9. Tabela prikaz polne strukture izabranih kandidata



Grafikon 8. Šematski prikaz starosne strukture izabranih kandidata

Starosna struktura	Broj izabranih kandidata	Broj izabranih kandidata (%)
< 25	38	4,3
25 - 35	513	57,9
35 - 45	178	20,1
45 - 55	105	11,9
> 55	51	5,8
Ukupno	885	100,0

Tabela 10. Tabela prikaz starosne strukture izabranih kandidata

2016. godina	Prosječan broj prijavljenih kandidata po upražnjenom radnom mjestu	Procenat upražnjenih radnih mjesta koja su popunjena
po internim oglasima unutar državnog organa	0.53	38.49%
po internim oglasima između državnih organa	0.52	23.36%
po javnim oglasima	5.66	85.27%
po javnim konkursima za visoki rukovodni kadar	1.64	93.55%
po javnim konkursima za imenovanje starješine organa uprave	1.875	100,00%

Tabela 11. Tabelarni prikaz broja prijavljenih kandidata po radnom mjestu i procenat popunjenih radnih mjesta

Prosječan broj kandidata po upražnjenom radnom mjestu, po internim oglasima unutar državnog organa u 2015. godini je 0,49, dok je u 2016. godini 0,53; po internim oglasima između državnih organa u 2015. godini je 0,34, dok je u 2016. godini 0,52; po javnim oglasima u 2015. godini je 7,01, dok je u 2016. godini 5,66; po javnim konkursima za visoki rukovodni kadar u 2015. godini je 1,20, dok je u 2016. godini 1,64; po javnim konkursima za imenovanje starješine organa uprave u 2015. godini je 1, dok je u 2016. godini 1,875.

Procenat upražnjenih radnih mjesta koja su popunjena, po internim oglasima unutar državnog organa u 2015. godini je 30,37%, dok je u 2016. godini 38.49%; po internim oglasima između državnih organa u 2015. godini je 21,05%, dok je u 2016. godini 23,36%; po javnim oglasima u 2015. godini je 89,60%, dok je u 2016. godini 85.27%; po javnim konkursima za visoki rukovodni kadar u 2015. godini je 71,43%, dok je u 2016. godini 93.55%; po javnim konkursima za imenovanje starješine organa uprave u 2016. godini je 100,00%, isto kao i u 2015. godini.

Procenat odluka o izboru u kojima je izabran prvorangirani kandidat je 94,71%

Kada je u pitanju praćenje sprovođenja mjera u cilju postizanja srazmjerne zastupljenosti manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica u državnom organu, rodno balansirane zastupljenosti i zapošljavanje lica sa invaliditetom, Uprava za kadrove u tekstu internog, javnog oglasa i javnog konkursa navodi da se kandidati o ovim pripadnostima mogu izjasniti u svojoj prijavi ili CV-ju jer je starješina državnog organa, koji je pokrenuo postupak zapošljavanja, dužan da u skladu sa članom 45 Zakona o državnim službenicima i namještenicima, prilikom donošenja odluke o izboru kandidata, vodi računa o srazmjernoj zastupljenosti pripadnika manjinskih naroda ili drugih manjinskih nacionalnih zajednica, o rodno balansiranoj zastupljenosti, kao i o zapošljavanju lica sa invaliditetom. U tom smislu, prilikom utvrđivanja Rang liste za izbor kandidata koja se dostavlja starješini državnog organa, u vidu napomene, navodi se da je starješina shodno Zakonu obavezan da prilikom donošenja odluke o izboru vodi računa o ovim pojedinostima ukoliko se kandidat o tome izjasnio. Nakon donošenja i

dostavljanja odluke o izboru kandidata od strane starješine državnog organa, Uprava za kadrove vodi evidenciju o nacionalnoj, rodnoj i drugoj pripadnosti izabranog kandidata.

U postupku provjere sposobnosti po internim oglasima unutar državnog organa, internim oglasima između državnih organa i javnim oglasima, aktivno učestvuju stručna lica i psiholozi u postupku psihološke procjene kandidata.

U januaru 2016. godine Uprava za kadrove objavila je javne pozive u dnevnim novinama i na svojoj web stranici, i to - poziv za stručna lica, odnosno renomirane stručnjake, za učešće u radu komisija za selekciju kandidata, kao i javni poziv za psihologe u cilju sprovođenja psihološkog testiranja.

Zakonom o državnim službenicima i namještenicima (Sl.list Crne Gore br.39/11, 66/12, 34/14 i 16/16), u članu 32, propisano je da radni odnos u državnom organu može da zasnuje lice koje nije osuđivano za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za rad u državnom organu.

Shodno tome, Uprava za kadrove prije utvrđivanja Liste kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa pribavlja izvode iz Kaznene evidencije od strane za to odgovornog državnog organa.

Imajući u vidu navedeno, kao i da Uprava za kadrove od jula 2015. godine ima pristup bazi podataka Kaznene evidencije Ministarstva pravde putem web servisa, posredstvom tri ovlašćene službenice Uprave za kadrove, pribavljaju se izvodi iz Kaznene evidencije za sve prijavljene kandidate.

1.3 SASTANCI SA KONTAKT OSOBAMA UPRAVE ZA KADROVE

U toku 2016. godine u Upravi za kadrove su redovno održavani sastanci sa predstavnicima, odnosno saradnicima državnih organa koji učestvuju u postupku provjere sposobnosti po internim, javnim oglasima i javnim konkursima, kao i sa stručnim licima, odnosno renomiranim stručnjacima za postupak provjere sposobnosti, u cilju unaprjeđenja postupka oglašavanje i selekcije kandidata.

1.4 OCJENJIVANJE RADA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

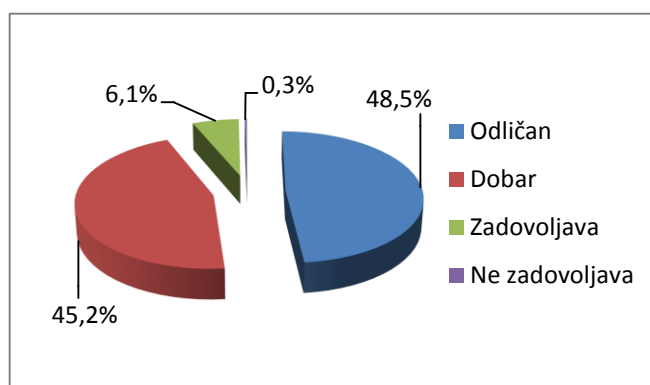
Na osnovu člana 108 Zakona o državnim službenicima i namještenicima, ocjenjivanje državnog službenika, odnosno namještenika vrši se u cilju praćenja njegovog rada i pravilnog odlučivanja o njegovom kretanju u službi. Ocjenjivanje se vrši jednom godišnje, najkasnije do 31. januara tekuće za prethodnu godinu. Ocjena rada upisuju se u Centralnu kadrovsku evidenciju.

U toku 2016. godine Uprava za kadrove je pružala podršku državnim organima davanjem pojašnjenja oko postupka ocjenjivanja i popunjavanja obrazaca. Na osnovu praćenja postupka ocjenjivanja uočene su nejasnoće prilikom davanja predloga ocjena i saglasnosti neposrednog rukovodioca.

Prema podacima iz CKE, kojima raspolaže Uprava za kadrove, ocjenu rada državnog službenika i namještenika za 2015. godinu, odnosno ocjenjivanje, su izvršili sledeći organi: Ministarstvo pravde, Ministarstvo unutrašnjih poslova, Uprava policije, Ministarstvo odbrane, Ministarstvo finansija, Poreska uprava, Uprava carina, Uprava za nekretnine, Ministarstvo vanjskih poslova i evropskih integracija, Uprava za dijasporu, Ministarstvo prosvjete,

Ministarstvo nauke, Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja, Agencija za duvan, Ministarstvo održivog razvoja i turizma, Direkcija javnih radova, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Ministarstvo za informaciono društvo i telekomunikacije, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Uprava za zbrinjavanje izbjeglica, Uprava za kadrove, Uprava za sprječavanje pranja novca i finansiranja terorizma, Uprava za javne nabavke, Uprava za inspeksijske poslove, Uprava za imovinu, Sekretarijat za zakonodavstvo, Sekretarijat za razvojne projekte, Zavod za statistiku, Zavod za hidrometeorologiju i seizmologiju, Zavod za školstvo, Zavod za metrologiju, Direkcija za zaštitu tajnih podataka, Agencija za zaštitu životne sredine, Fond penzijskog i invalidskog osiguranja, Fond za zdravstveno osiguranje, Zavod za zapošljavanje, Fond rada, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, Agencija za zaštitu konkurencije, Fond za obeštećenje, Državna revizorska institucija, Fond za zastitu i ostvarivanje manjinskih prava, Viši sud Bijelo Pole, Apelacioni sud, Vrhovni sud, Osnovni sud u Beranama, Osnovni sud u Pljevljima, Više državno tužilaštvo Podgorica, Osnovno državno tužilaštvo Rožaje.

Ukupno je ocjenjeno 7287 službenika, odnosno namještenika. Od tog broja: 3531 službenika dobilo je ocjenu odličan, 3292 službenik odnosno namještenik dobio je ocjenu dobar, 444 službenika/namještenika dobilo je ocjenu zadovoljava i 20 službenika/namještenika dobilo je ocjenu ne zadovoljava.

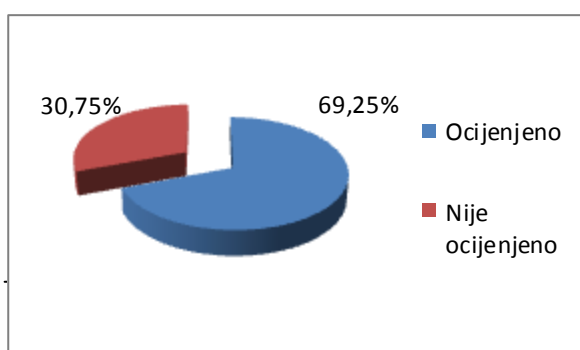


Grafikon 9. Šematski prikaz ocjene rada državnih službenika i namještenika za 2015. godinu

Ukupno	Odličan	Dobar	Zadovoljava	Ne zadovoljava
7287	3531	3292	444	20

Tabela 12. Tabelarni prikaz ocjena rada državnih službenika i namještenika za 2015. godinu po kategorijama

Napomena: Prema podacima iz CKE, prema unijetim rasporednim rješenjima, na dan 31.12.2015. ukupan broj zaposlenih službenika i namještenika je 10522. Od tog broja ocijenjeno je 7287 državnih službenika i namještenika odnosno 69,25% od ukupnog broja zaposlenih u organima koji su izvršili ocjenjivanje.



Grafikon 10. Šematski prikaz ocijenjenih službenika i namještenika za 2015. godinu, na osnovu Centralne kadrovske evidencije (CKE)

1.5 INSPEKCIJSKI NADZOR U PREDMETIMA UPRAVE ZA KADROVE, PO REALIZOVANIM INTERNIM I JAVNIM OGLASIMA

U Upravi za kadrove je 2016. godine izvršen inspekcijski nadzor od strane Upravne inspekcije i to u 4 postupka internog i javnog oglasa.

U jednom predmetu obustavljen je postupak inspekcijskog nadzora.

U jednom predmetu utvrđena je nepravilnost u Upravi za kadrove u odnosu na sačinjavanje liste kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa, nakon dopune dokumentacije po javnom oglasu.

U jednom predmetu nijesu utvrđene nepravilnosti, dok je u jednom predmetu postupak u toku.

1.6 SPROVOĐENJE ISTRAŽIVANJA U CILJU PRIKUPLJANJA PODATAKA O ZASTUPLJENOSTI MANJINA U ORGANIMA DRŽAVNE UPRAVE I SLUŽBI PREDSEDNIKA CRNE GORE, SKUPŠTINE CRNE GORE, VLADE CRNE GORE

U skladu sa Programom rada Vlade Crne Gore za 2016. godinu i Akcionim planom za Poglavlje 23. „Pravosuđe i temeljna prava“ Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i Uprava za kadrove, u prvom kvartalu 2016. godine sproveli su istraživanje u cilju prikupljanja podataka za izradu Informacije o zastupljenosti manjina u Upravi policije.

Osnovni cilj sprovođenja istraživanja jeste prikupljanje podataka o nacionalnoj strukturi zaposlenih kako bismo, u svom daljem radu, imali osnovu za sprovođenje pomenute ustavne i zakonske garancije.

Uprava za kadrove i Ministarstvo za ljudska i manjinska prava su utvrdili Upitnik za sprovođenje istraživanja koji je distribuiran Upravi policije.

Popunjeni upitnici dostavljeni su Ministarstvu za ljudska i manjinska prava, a Ministarstvo Upravi za kadrove na dalju obradu.

Uprava za kadrove je izvršila šifriranje upitnika i unos u informatičku bazu, koja pruža mogućnost evidencije i izvještavanja po zadatim kriterijumima. Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i Uprava za kadrove pripremili su Informaciju o zastupljenosti manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica u Upravi policije i istu dostavili Vladi Crne Gore radi razmatranja i usvajanja.

1.7 REALIZACIJA PROGRAMA STRUČNOG OSPOSOBLJANJA LICA SA VISOKIM OBRAZOVANJIM U 2016. GODINI

U skladu sa Zakonom o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem ("Sl. list Crne Gore", br. 38/12) i Pravilnikom o načinu objavljivanja javnog poziva, postupku i kriterijumima za stručno osposobljavanje ("Sl. list Crne Gore", br. 46/12) Uprava za kadrove je u toku 2016. godine realizovala sve neophodne aktivnosti za sprovođenje Programa stručnog je osposobljanja lica sa visokim obrazovanjem. Uprava za kadrove prati implementaciju Programa, vodi evidenciju ugovora i izvještaja o stručnom osposobljavanju za 1464 korisnika.

2. SEKTOR ZA OBUKU I RAZVOJ KADROVA

Sektor za obuku i razvoj kadrova kontinuirano prati potrebe za stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem kako državnih, tako i lokalnih službenika i namještenika. U tom cilju u toku 2016.godine, realizovana su dva opšta programa obuke:

- Program stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika 2015/16

- Program stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika 2016/17

Pored navedenih programa, posebna pažnja je bila posvećena i specifičnim programima, u prvom redu izradi Nacrta Programa obrazovanja za sticanje ključnih vještina za upravljanje ljudskim resursima, kao i realizaciji Programa obuke za sticanje i unaprjeđenje znanja i vještina iz oblasti sistema unutrašnjih finansijskih kontrola u javnom sektoru.

U izvještajnom periodu, sproveden je veliki broj aktivnosti koje su bile usmjerene na utvrđivanje I Nacrta Okvira kompetencija za visoko rukovodni kadar.

U toku 2016.godine sprovedena i je i Analiza potreba za stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem državnih službenika i namještenika, koja je rezultirala utvrđivanjem Nacrta Programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika za 2017/18.

U izvještajnom periodu, nastavljena je saradnja sa brojnim organima, organizacijama i institucijama, kako u zemlji, tako i na regionalnom i međunarodnom nivou (Ministarstvom unutrašnjih poslova, Ministarstvom za informaciono društvo, Kancelarijom za borbu protiv trgovine ljudima, Kancelarijom za saradnju sa NVO sektorom, ReSPA/ome, ENA/om, EIPA/om, UNDP/om...)

U nastavku Izvještaja dat je prikaz realizovanih aktivnosti Sektora.

2.1 STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

OPŠTI PROGRAM STRUČNOG OSPOSOBLJAVANJA I USAVRŠAVANJA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika sadrži 72 teme, koncipirane kroz 11 modula, kao i kurseve stranih jezika i računara.

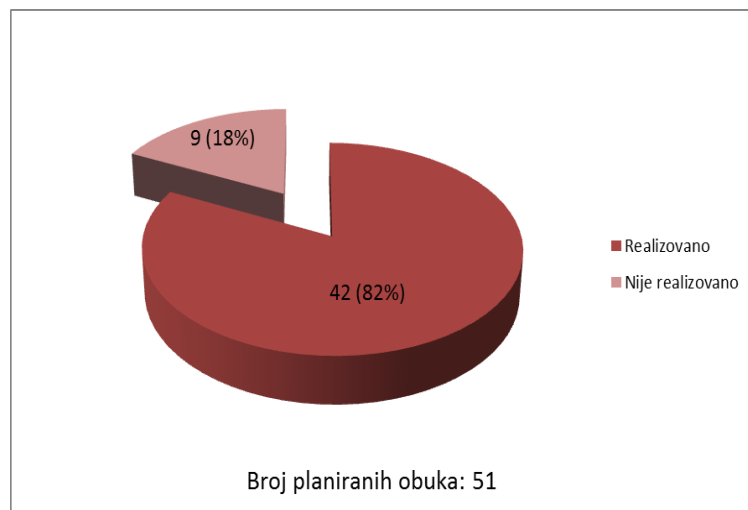
U 2016. godini, Program stručnog osposobljavanja i usavršavanja je realizovan kroz tri kalendara obuke (februar-april, maj-jul, septembar-decembar) i isti je pripremljen na osnovu prioriteta koji su proizašli iz evaluacija obuka i zahtjeva službenika, zaključaka Vlade, novih zakonskih rješenja i strateških dokumenata, akcionih planova, i predloga starješina pojedinih organa.

Dakle, u toku cijele godine bilo je planirano da se realizuje 51 obuka, a realizovane su 42 obuke na sledeće teme:

- Pravna zaštita manjinskih naroda I drugih nacionalnih manjina
- Zakon o upravnom postupku
- Slobodan pristup informacijama
- Upravljanje promjenama
- Izrada i donošenje zakona
- Izrada politika
- Disciplinski postupak
- Javne nabavke
- Pravno tehnička pravila za izradu propisa sa smjernicama za usklađivanje propisa
- Intelektualna svojina
- Kontrola rada javne uprave
- Raspoloživi mehanizmi za pružanje podrške organima
- Etika i integritet
- Razvoj planova integriteta
- Zabrana diskriminacije
- Rodna ravnopravnost
- Od ideje do uspješno realizovanog projekta
- Inspekcijski nadzor
- Motivacija zaposlenih
- Kancelarijsko poslovanje
- Sistem ljudskih prava i sloboda
- Nove finansijske perspektive –IPA 2
- Pregovori Crne Gore-Praktični rad
- Zaštitnik ljudskih prava i sloboda
- Rodna ravnopravnost
- Izrada kadrovskog plana
- Timski rad
- Zaštita podataka o ličnosti
- IPA 2 u aktuelnoj finansijskoj perspektivi
- Postupak ocjenjivanja državnih službenika i namještenika
- Rješavanje konfliktnih situacija

Devet planiranih obuka nije realizovano iz objektivnih razloga: nedovoljan broj učesnika, nedostatak kapaciteta za održavanje obuke, spriječenost predavača da održi predavanje i neadekvatna ciljna grupa prijavljenih za seminar. Među njima su i obuke na teme:

- Slobodan pristup informacijama
- Razvoj planova integriteta – izrada, usvajanje i sprovođenje
- Pravna zaštita manjinskih naroda i dr. Naroda i nacionalnih manjina,
- Zaštitnik ljudskih prava i sloboda
- Predstavljanje novog Zakona o upravnom postupku
- Inspekcijski nadzor (2 puta)
- Rodna ravnopravnost i
- Izrada politika

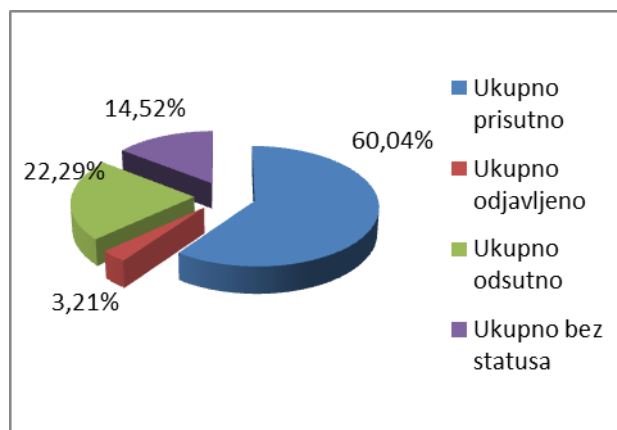


Grafikon 11. Šematski prikaz: planirane/realizovane obuke

	Broj obuka	Broj obuka u odnosu na planirane (%)
Realizovano	42	82
Nije realizovano	9	18
Ukupno planirano	51	100

Tabela 13. Tabelarni prikaz planiranih/realizovanih obuka

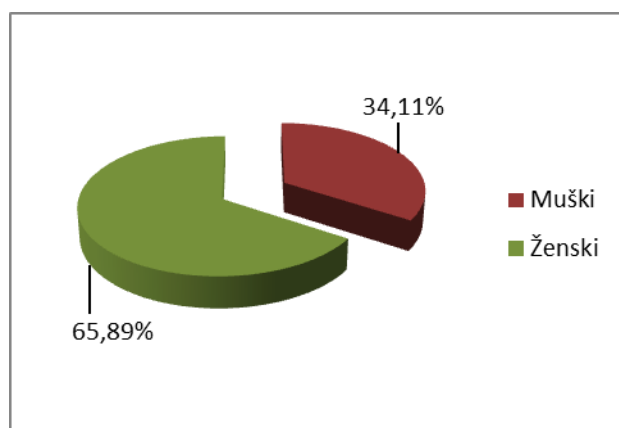
Za navedene obuke je bilo prijavljeno 1494 učesnika, od čega se obuci odazvalo, odnosno sertifikat dobilo 897 (M-306, Ž-591) učesnika, što ukazuje da je i dalje evidentan trend prijavljivanja na obuke ali i odustajanje u posljednjem momentu (bez podnošenja Obrasca za objavu sa seminara).



Grafikon 12. Šematski prikaz statusa prijavljenih polaznika (%)

Status polaznika	Broj polaznika	Broj polaznika (%)
Ukupno prisutno	897	60,04
Ukupno odjavljeno	48	3,21
Ukupno odsutno	333	22,29
Ukupno bez statusa	217	14,52
Ukupno	1495	100

Tabela 14. Tabelarni prikaz statusa prijavljenih polaznika

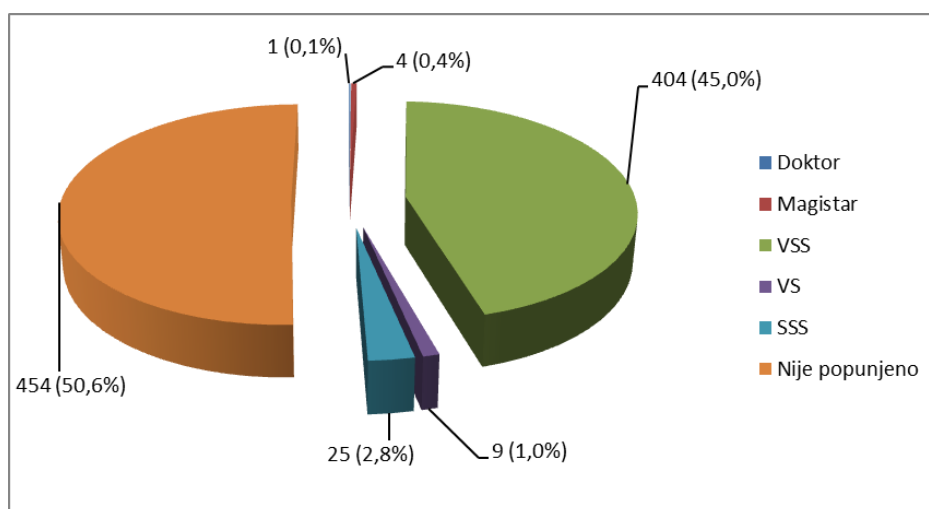


Grafikon 13. Šematski prikaz prisutnih polaznika po polu (%)

Pol	Broj prisutnih polaznika	Broj prisutnih polaznika (%)
Muški	306	34,11
Ženski	591	65,89
Ukupno	897	100

Tabela 15. Tabelarni prikaz prisutnih polaznika po polu

Sto se tiče strukture polaznika, najveći broj polaznika je bilo sa VSS nivoom obrazovanja. I dalje, jedan broj organa ne koristi Centralnu kadrovsku evidenciju za prijavljivanje zaposlenih, često su prijave u papirnom formatu i nijesu kompletirane sa traženim podacima.

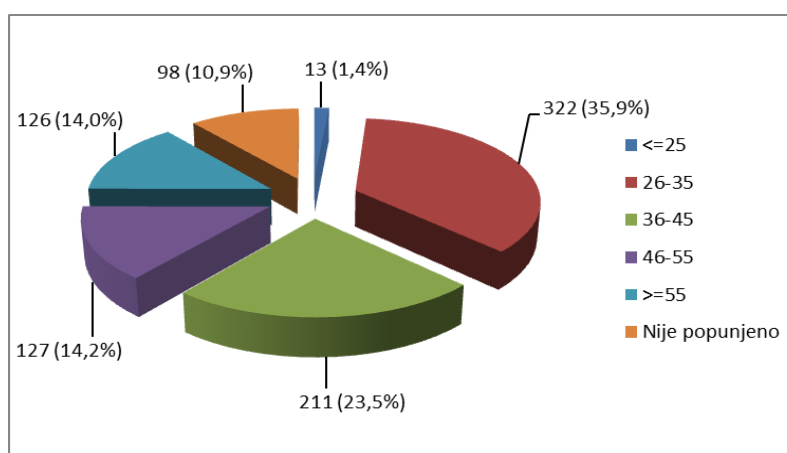


Grafikon 14. Šematski prikaz strukture polaznika po nivou obrazovanja

Nivo obrazovanja	Broj polaznika	Broj polaznika (%)
Doktor	1	0,1
Magistar	4	0,4
VSS	404	45,0
VS	9	1,0
SSS	25	2,8
Nije popunjeno	454	50,6
Ukupno	897	100

Tabela 16. Tabelarni prikaz strukture polaznika po nivou obrazovanja

Prikaz starosne strukture polaznika ukazuje da je najveći broj polaznika starosne dobi od 26 do 45 godina:

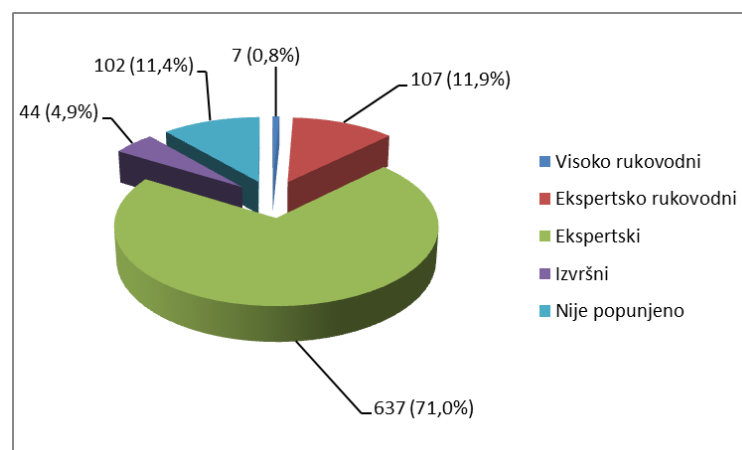


Grafikon 15. Šematski prikaz polaznika po starosnoj strukturi

Starosna struktura	Broj polaznika	Broj polaznika (%)
< 26	13	1,4
26 - 35	322	35,9
36 - 45	211	23,5
46 - 55	127	14,2
> 56	126	14,0
Nije popunjeno	98	10,9
Ukupno	897	100

Tabela 17. Tabela prikaz starosne strukture polaznika

Iz analize strukture polaznika koji su pohađali obuke proizilazi da je najveći procenat polaznika iz kategorije ekspertske kadra.



Grafikon 16. Šematski prikaz polaznika po kategorizaciji radnog mjesta

Kategorizacija radnog mjesta	Broj polaznika	Broj polaznika (%)
Visoko rukovodni	7	0,8
Ekspertsko rukovodni	107	11,9
Ekspertski	637	71,0
Izvršni	44	4,9
Nije popunjeno	102	11,4
Ukupno	897	100

Tabela 18. Tabela prikaz polaznika po kategorizaciji radnog mjesta

Osim obuka koje su bile planirane i predviđene kalendarima obuka, dodatno je iskazana potreba za realizovanjem još 19 obuka po Programu stručnog usavršavanja koje je pohađalo ukupno 317 polaznika.

Po Programu stručnog osposobljavanja i usavršavanja realizuju se i kursevi računara i stranih jezika.

Statistički prikaz održanih kurseva računara

U 2016. godini, realizovano je 9 kurseva računara (3 napredna i 6 osnovnih) koje je pohađalo ukupno 76 polaznika iz različitih državnih organa.

Statistički prikaz održanih kurseva stranih jezika

U toku 2016. godine 88 polaznika je završilo kurs engleskog jezika, a u toku je obuka za 157 polaznika.

EVIDENCIJA OBUKA PO PROGRAMU STRUČNOG OSPOSOBLJAVANJA I USAVRŠAVANJA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Obuke predviđene Kalendarima

Planirano: 51 obuka

Realizovano: 42 obuka

Prijavljeno polaznika: 1494

Prisustvovalo: 897

Obuke koje nisu predviđene Kalendarima

Planirano: 20 obuka

Realizovano: 19 obuka

Prijavljeno polaznika: 384

Prisustvovalo: 317

UKUPNO:

Planirano: 71 obuka

Realizovano: 61 obuka

Prijavljeno polaznika: 1878

Prisustvovalo: 1214

2.2 STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Savjet za obuku u lokalnoj samoupravi je u januaru i oktobru 2016. godine, elektronskim putem, utvrdio Plan obuka za period januar-jul i oktobar-decembar iste godine.

Planom stručnog osposobljavanja odnosno usavršavanja lokalnih službenika i namještenika za prvu polovinu godine su bile obuhvaćene sledeće oblasti, odnosno teme:

- Sistem lokalne samouprave,
- Zakon o upravnom postupku,
- Plan integriteta,
- Finansijsko upravljanje i kontrola (Izrada plana za razvoj FMC),
- Revizija javnih sredstava u Crnoj Gori (Planiranje unutrašnje revizije),
- Izrada posebnih programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja i
- Izrada strateških dokumenata i drugih akata.
- Predstavljanje novog Zakona o upravnom postupku

- Izrada posebnih programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja
- Izrada strateških dokumenata i drugih akata
- Izrada i upravljanje projektima finansiranim iz EU fondova (osnovni nivo)
- Izrada i upravljanje projektima finansiranim iz EU fondova (napredni nivo)
- Pripremanje godišnjeg izvještaja FMC
- Pisanje revizorskog izvještaja
- Planiranje unutrašnje revizije

Predložene obuke, aktuelne su i dio su strateških dokumenata, izmijenjenih zakonskih rješenja, te potreba za obukom lokalnih službenika i namještenika, a svakako i dio Opšteg programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika za period 2016/17. godine i specifičnog Programa obuke za sticanje i unaprjeđivanje znanja i vještina iz oblasti sistema unutrašnjih finansijskih kontrola u javnom sektoru.

Obuke su se realizovale po prethodno utvrđenim Kalendarima obuka lokalnih službenika i namještenika i to za periode: februar-april; maj-jul i oktobar-decembar, a termini u okviru svakog kalendara podijeljeni po regionima (sjeverni, središnji i primorski). Planirane obuke su uglavnom i realizovane, a učesnici su uglavnom zadovoljni realizacijom obuka koje im koriste u radu.

Obuke su realizovane u: Podgorici (Tuzi, Golubovci) Baru, Tivtu, Herceg Novom, Danilovgradu i Bijelom Polju.

Analizirajući podatke o polaznicima obuka, jasno se vidi da je najveći broj polaznika bio iz primorskog regiona, kategorije ekspertskog kadra, starosti od 26-35 godina, visoke stručne spreme.

EVIDENCIJA OBUKA LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika

Planirano: 30 obuka	Realizovano: 25 obuka
Prijavljeno polaznika: 565	Prisustvovalo: 544

AD HOC obuke

Planirano: 4 obuke	Realizovano: 4 obuke
Prijavljeno polaznika: 116	Prisustvovalo: 108

UKUPNO:

Planirano: 34 obuka	Realizovano: 29 obuka
Prijavljeno polaznika: 681	Prisustvovalo: 652

2.3 SPECIFIČNI PROGRAMI STRUČNOG OSPOSOBLJAVANJA I USAVRŠAVANJA

2.3.1 PROGRAM OBUKE ZA STICANJE I UNAPRJEĐENJE ZNANJA I VJEŠTINA IZ OBLASTI SISTEMA UNUTRAŠNJIH FINANSIJSKIH KONTROLA U JAVNOM SEKTORU

Ovaj specifični program obuke, pripremili su Uprava za kadrove i Ministarstvo finansija, Vlada ga je usvojila u januaru 2016. Godine.

Program je namijenje licima zaduženim za uspostavljanje i razvoj finansijskog upravljanja i kontrole i unutrašnjim revizorima, pa shodno tome i obuhvata:

1. Program obuke u oblasti finansijskog upravljanja i kontrole i

2. Program obuke u oblasti unutrašnje revizije.

2.3.2 PROGRAM OBUKE ZA POLAGANJE STRUČNOG ISPITA ZA RAD U DRŽAVNIM ORGANIMA – VSS

Obuka za polaganje stručnog ispita za rad u državnim organima – VSS namijenjena je licima sa visokom stručnom spremom, koji po prvi put zasnivaju radni odnos u državnim organima, kako bi što lakše savladali predmetnu materiju i osposobili se za rad u državnim organima. Program obuke je koncipiran kao trodnevna obuka i obuhvata 5 tema: Ustavni arvo , evropske integracije i NATO, Osnovi upravnog i upravno procesnog prava, Radno arvo, Privredno arvo i Javne finansije

2.3.3 PROGRAM OBUKE ZA POLAGANJE STRUČNOG ISPITA ZA RAD U DRŽAVNIM ORGANIMA – SSS

Program obuke za polaganje stručnog ispita za rad u državnim organima – SSS je koncipiran kao jednodnevna obuka i obuhvata 5 tema: **Osnovi ustavnog uređenja**, Osnovni n a o državne uprave, radnih odnosa i lokalne samouprave, Osnovi upravnog postupka, Osnovi finansija i statistike i Kancelarijsko poslovanje.

Osam obuka nije realizovano zbog objektivne nemogućnosti predavača ili nedovoljnog broja učesnika na pojedinim terminima.

EVIDENCIJA OBUKA PO SPECIFIČNIM PROGRAMIMA

PROGRAM OBUKE ZA POLAGANJE STRUČNOG ISPITA ZA RAD U DRŽAVNIM ORGANIMA - VSS

Planirano: 5 obuka	Realizovano: 4 obuka
Prijavljeno polaznika: 135	Prisustvovalo: 77

PROGRAM OBUKE ZA POLAGANJE STRUČNOG ISPITA ZA RAD U DRŽAVNIM ORGANIMA - SSS

Planirano: 6 obuka	Realizovano: 6 obuka
Prijavljeno polaznika: 152	Prisustvovalo: 151

PROGRAM OBUKE ZA STICANJE I UNAPRJEĐIVANJE ZNANJA I VJEŠTINA IZ OBLASTI SISTEMA UNUTRAŠNJIH FINANSIJSKIH KONTROLA U JAVNOM SEKTORU

Planirano: 42 obuke	Realizovano: 34 obuka
Prijavljeno polaznika: 510	Prisustvovalo: 421

2.4 OBUKE REALIZOVANE U SARADNJI SA DRUGIM ORGANIMA, ORGANIZACIJAMA, INSTITUCIJAMA

Osim obuka realizovanih po Programu stručnog usavršavanja i na obljavanje Uprava za kadrove realizuje obuke na druge teme u saradnji sa drugim organima, organizacijama i institucijama, kako nacionalnim tako i međunarodnom i regionalnom nivou.

U toku 2016. godine, Uprava za kadrove je ostvarila je saradnju sa:

2.4.1 Komunikacionim timom savjeta za članstvo Crne Gore u NATO

Uprava za kadrove je u saradnji sa Komunikacionim timom Savjeta za članstvo Crne Gore u NATO, realizovala Program obuke na temu "Bezbjednosna kultura u radu državnih organa" koji je posvećen jačanju bezbjednosne kulture u državnoj upravi. Realizovane su 4 obuke koje su pohađala 72 državna službenika.

2.4.2 Ministarstvom unutrašnjih poslova

Na zahtjev Ministarstva unutrašnjih poslova, u skladu sa Strategijom razvoja Uprave policije 2016-2020., a u cilju jačanja sektora bezbjednosti, Uprava za kadrove je kroz podršku Norveškog projekta organizovala 36 obuka na temu: „Jačanje integriteta policije“ koje je pohađalo 477 policijska službenika.

2.4.3 Ministarstvom za informaciono društvo i telekomunikacije

U cilju realizacije Strategije sajber bezbjednosti CG za period od 2013. Do 2017. Godine prepoznata je potreba za kontinuiranom edukacijom zaposlenih u javnom sektoru na polju sajber bezbjednosti. Na temu: „Sajber bezbjednost – izazov 21 vijeka“, organizovano je 6 obuka koje je pohađalo 122 polaznika.

Shodno Zakonu o elektronskoj upravi, Uprava je podržala i realizaciju obuka na temu: „Elektronsko upravljanje dokumentima“ 7 obuka, 98 polaznika i „Portal E-Uprave – system kreiranja elektronskih usluga“ 4 obuke, 42 polaznika.

2.4.4 Kancelarijom za saradnju sa nevladinim organizacijama

Uprava za kadrove je u saradnji sa Kancelarijom, uz podršku projekta "Tehnička podrška razvoju institucionalnih mehanizama saradnje Vlade i NVO u Crnoj Gori, kojim upravlja Delegacija Evropske unije u Crnoj Gori organizovala tri obuke na temu: „Standardi konsultovanja u kreiranju javnih politika“ koje je pohađalo 61 polaznik.

2.4.5 Kancelarijom za borbu protiv trgovine ljudima

Uprava za kadrove je u saradnji sa Kancelarijom, a u cilju implementacije aktivnosti predviđenih Akcionim planom za implementaciju Strategije borbe protiv trgovine ljudima organizovala 11 obuka koje je pohađalo 151 državni i lokalni službenik i namještenik.

2.4.6 Centrom za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu

Uprava za kadrove je u saradnji sa Centrom mi Ambasador SAD u Crnoj Gori, organizovala jednu dvodnevnu obuku: Integrisanje i novi trendovi u predmetima organizovanog kriminala i korupcije. Obuci je prisustvovalo 28 polaznika iz državnih tužilaštava.

2.4.7 Policijskom akademijom

Stručno osposobljavanje komunalnih policajaca se sprovodi po Programu i na način kako je to utvrdilo Ministarstvo unutrašnjih poslova Pravilnikom o sposobnosti i načinu stručnog osposobljavanja i načinu provjere stručne osposobljenosti završenih poslova komunalne policije. Za realizaciju navedenog programa, Uprava za kadrove je angažovala JU VSŠ

Policijsku akademiju iz Danilovgrada kao izvođača obuke. U toku godine organizovana su tri kursa koje je ukupno pohađalo 58 polaznika.

2.4.8 UNDP – Program ujedinjenih nacija za razvoj

Uprava za kadrove je u saradnji sa UNDP-om zaključila Sporazum o saradnji u vezi organizovanja obuke za rad na računarima za zaposlene u javnim ustanovama socijalne i dječje zaštite.

Programom je realizovano 15 obuka na pet različitih lokacija za 180 zaposlenih službenika iz: JU Dječiji dom Mladost- Bijela, JU Centar za djecu i mlade Ljubovic-Podgorica, Zavod Komanski most-Podgorica, JU Dom starih Bijelo Polje- Bijelo Polje i JU Dom starih Grabovac – Risan.

Za realizaciju ovih kurseva angažovano je sedam licenciranih predavača za ECDL kurseve, pripremljen je i štampan Kratki vodič za upotrebu računara a svi polaznici su dobili po primjerak priručnika.

2.4.9 British Council-om

Uprava za kadrove je u saradnji sa Britanskim savjetom otpočela implementaciju projekta „Vještine za Evropsku uniju“ koju finansira Vlada Velike Britanije posredstvom Britanske ambasade u Podgorici. Cilj projekta je jačanje administrativnih kapaciteta kroz institucionalni razvoj i stručno usavršavanje službenika što doprinosi ispunjavanju uslova za pristupanje Crne Gore Evropskoj uniji.

Program obuhvata intenzivnu i praktičnu obuku zasnovanu na strogim standardima komunikacije, koja će omogućiti učesnicima da postignu visoku efikasnost u obavljanju poslova vezanih za EU i obezbijediti primjenu najviših proces komunikacije na individualnom i institucionalnom nivou. Program obuka je osmišljen u cilju pružanja podrške zemljama koje su uključene u proces evropskih integracija i prilagođen je potrebama državnih službenika Crne Gore.

U 2016. Godini realizovane su tri obuke na temu: Formalna korespondencija i pisanje izvještaja na engleskom jeziku koju je pohađalo 105 službenika iz različitih državnih organa .

2.4.10 Evropskim institutom za državnu upravu – EIPA

Uprava za kadrove uz podršku Evropskog centra za sudije i pravnike iz Luksemburga koji funkcioniše u okviru EIPA-e (Evropski institut za državnu upravu) nastavila sa realizacijom aktivnosti na implementaciji Programa obuka za sudsku i tužilačku administraciju, kao i za zaposlene u sudskom i tužilačkom savjetu, obavezi koja je proistekla iz Akcionog plana za poglavlje 23 (mjere na koje se obaveza odnosi: [1.1.4.3.2](#); [1.1.4.4.4](#); [1.4.4.7](#) i [1.4.4.8](#)).

Organizovane su dvije obuke na teme: Vladavina prava, upravljanje, administracija i kvalitet pravosuđa i Upravljanje prekograničnim aktivnostima kojoj je prisustvovalo 29 polaznika.

2.4.11 Francuskom školom za državnu upravu – ENA

U saradnji sa francuskom školom za državnu upravu (ENA), a uz podršku Generalnog direktorata za državnu upravu Francuske realizovane su 3 obuke: „Međuresorski ciklus za državnu upravu“, „Javno djelovanje u cilju promovisanja raznolikosti i borbe protiv diskriminacije u državnoj upravi“ „Stratesko planiranje obuka“ kojima je ukupno prisustvovalo 38 polaznika.

2.4.12 SIGMA OECD-om

Uprava za kadrove je u saradnji sa SIGMA-om održala četiri radionice na temu: Pojednostavljanje administrativnih procedura. Cilj održavanja ovih radionica je prezentacija Analize 4 upravne procedure i to: sklapanje braka, upis u matični registar, upravna oblast jakih alkoholnih pića i upravna oblast socijalne i dječje zaštite.

Ciljna grupa su bili službenici koji rade na usklađivanju posebnih zakona sa novim ZUP-om iz ministarstava, službenici iz Opštine Podgorica, Uprave za inspekcijske poslove i Centra za socijalni rad u Podgorici. Ukupno prisustvovalo 26 službenika.

U cilju podizanja svijesti o značaju Okvira kompetencija održana je radionica na temu: „Uporedna iskustva u izradi Okvira kompetencija“ na kojoj su prezentovana uporedna iskustva predstavnika iz Estonije i Poljske. Prisustvovalo je 16 predstavnika državnih organa.

2.4.13 Organizacijom za međunarodnu saradnju Sjeverne Irske – NICO projekat

U junu je održana završna prezentacija projekta: Dobra praksa u upravljanju ljudskim resursima u crnogorskoj državnoj upravi. Projekat je imao za cilj da pruži podršku kod:

- razvoja Metodologije za strateško planiranje i upravljanje, analize potreba za obukom i strateškim planiranjem obuke za sve državne organe
- izrade Programa obuke za ljudske resurse
- podrške kod mogućih donatora za implementaciju rezultata projekta.

Rezultati projekta predstavljeni članovima mreže za upravljanje ljudskim resursima.

- Obuka za vođenje CKE

Pored obuka realizovanih u saradnji sa drugim organima, Uprava za kadrove je u cilju pružanja podrške istim kod vođenja Centralne kadrovske evidencije, organizovala 2 trodnevne obuke na temu: Obuka za vođenje Centralne kadrovske evidencije. Obuke je pohađalo 15 polaznika.

Uprava za kadrove je u saradnji sa drugim organima, organizacijama i institucijama u toku 2016. godine ukupno organizovala:

- 87 obuka, koje je pohađalo 1280 polaznika
- 3 kursa za komunalne policajce koje je pohađalo 58 polaznika
- 15 kurseva računara, koje je pohađalo 180 polaznika

2.5 AKTIVNOSTI KOJE PRATE REALIZACIJU OBUKA

2.5.1 IZRADA KVARTALNIH KALENDARA OBUKE

Uprava je izradila tri Kalendara obuke (februar-april, maj-jul, oktobar-decembar) za državne službenike i namještenike i tri za lokalne službenike i namještenike (februar-april, maj-jul, oktobar-decembar), kao i kalendare obuke po različitim specifičnim programima obuke.

Za utvrđivanje istih, analizirana su strateška dokumenta, kadrovski planovi, te utvrđeni prioriteti i definisani termini.

2.5.2 ANGAŽOVANJE PREDAVAČA

Pocetkom godine, upućen je javni poziv za saradnike-predavače Uprave za kadrove. Prikupljene prijave predavača su ažurirane u Bazu predavača koja se vodi kroz Kadrovski informacijski sistem. Baza predavača Uprave za kadrove broji 304 predavača.

U toku 2016. godine za potrebe realizacije programa obuke sklopljeno je 240 ugovora o angazovanju predavača.

2.5.3 EVALUACIJA REALIZOVANIH OBUKA

Nakon svake održane obuke vrši se evaluacija i to na način da evaluaciju vrše polaznici, predavači i na kraju organizator obuke. Evaluacija je pokazala da su polaznici seminara zadovoljni realizovanim obukama. Učesnici su imali mogućnost samoprocjene znanja prije i poslije održavanja obuke i većina je odgovorila da je nivo znanja znatno veći nakon održane obuke.

Uslovi za održavanje obuke su nekada otežani. Uprava raspolaže sa dvije sale koje može koristiti tri dana u nedjelji, a veliki broj obuka nalaže njihovu hitnu realizaciju što zaposlenima nameće stalne izmjene termina održavanja obuka u posljednjem momentu, traženje prostornih kapaciteta kod drugih organa, i u krajnjem odlaganje seminara. Takođe, neophodno bi bilo obnoviti tehniku za multimedijalno prevođenje, te sale obezbijediti sa novijom tehnikom (kompjuteri) i na taj način omogućiti nesmetano realizovanje obuka kako u prostorijama Uprave za kadrove tako i onih obuka koje se realizuju na lokalnom nivou.

2.5.4 PUBLIKACIJE

- Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika 2016/17.
- Program obuke za sticanje i unapređivanje znanja i vještina u oblasti saradnje državnih organa, jedinica lokalne samouprave i nevladinih organizacija
- Program obuke za sticanje i unapređivanje znanja i vještina iz oblasti sistema unutrašnjih finansijskih kontrola u javnom sektoru
- Kratki vodič za upotrebu računara

2.6 PROGRAMSKE AKTIVNOSTI

2.6.1 PRAĆENJE I REALIZACIJA STRATEŠKIH AKTIVNOSTI

U toku 2016. godine Sektor za obuku i razvoj kadrova je pratio i realizovao sve aktivnosti predviđene strateškim dokumentima a koje tiču se stručnog osposobljavanja i usavršavanja kao i razvoja službenika i namještenika.

Tako su, u prvo redu, realizovane aktivnosti iz: Strategije reforme javne uprave, Strategije za profesionalni razvoj lokalnih službenika i namještenika, Akcioni plan 23 i 24. i dr.

2.6.2 IZRADA NOVOG PROGRAMA STRUČNOG OSPOSOBLJAVANJA I USAVRŠAVANJA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA ZA 2017/18. GODINU

U cilju utvrđivanja Programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika za 2017/18. godinu Uprava je organizovala 4 radionice na temu Analiza potreba za stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem, sa zaposlenima u jedinicama za ljudske resurse. Zaposleni su imali zadatak da identifikuju potrebe za obukom prepoznate u strateškim dokumentima koji se odnose na oblasti za koje su nadležne njihove institucije, dok je Uprava za kadrove razmatrala strateška dokumenta koja podrazumijevaju stručno usavršavanje na horizontalnom nivou.

Radionice su bile uspješne i kroz njih su prepoznate nove tematske oblasti. Među novim temama u programu našle su se i sledeće teme: Statistička obrada podataka, Održivi razvoj, Nacionalni brend, Europas dokumenta, Upotreba rodno-senzitivnog jezika, Poreski sistem u CG, Prevencija profesionalnih oboljenja zaposlenih na administrativnim poslovima, Vladavina prava, koje su uvrštene u novi Program stručnog osposobljavanja.

2.6.3 PROGRAM OBRAZOVANJA ZA STICANJE KLJUČNIH VJEŠTINA ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

Uprava za kadrove je u prethodnom periodu, u saradnji sa ekspertima iz NICO projekta, predstavnicima Ekonomskog fakulteta UCG kao i saradnicima – predavačima koje angažuje, aktivno radila na pripremi sadržaja Programa obrazovanja za sticanje ključnih vještina za upravljanje ljudskim resursima.

Ovo je prvi, sveobuhvatan, program koji se ovom tematikom bavi, a daje mogućnost primjene i u javnom i u privatnom sektoru.

Krajem decembra, Program je dostavljen Centru za stručno obrazovanje na dalju proceduru povodom akreditacije istog.

Program obuhvata četiri modula:

1. Ključne aktivnosti upravljanja ljudskim resursima

Osnovni principi upravljanja ljudskim resursima (16 časova)

Sistematizacija i organizacija radnih mjesta (8 časova)

Zapošljavanje, selekcija i odabir kandidata (16 časova)

Kompetencije zaposlenih (8 časova)

Procjena potreba za obukom, izrada i evaluacija programa (16 časova)

Ocjenjivanje zaposlenih (8 časova)

Uvođenje u posao – mentorstvo (16 časova)

2. Zakonodavstvo u oblasti upravljanja ljudskim resursima

Zakonska rješenja u oblasti upravljanja ljudskim resursima (8 časova)

Odgovornost zaposlenih i postupak utvrđivanja disciplinske odgovornosti (16 časova)

Zabrana zlostavljanja na radu - Mobing (8 časova)

Obrada, zaštita i čuvanje ličnih podataka kroz proces upravljanja ljudskim resursima (8 časova)

Administrativne procedure - Kretanje dokumentacije (8 časova)

3. Postupanje prema zaposlenima i menadžment ljudskih resursa

Podrška zaposlenima i međusobni odnosi (8 časova)
Upravljanje odsustvima zaposlenih (8 časova)
Integritet zaposlenih (8 časova)
Vještine upravljanja (8 časova)
Upravljanje timskim radom i rukovođenje (8 časova)
Motivacija zaposlenih (8 časova)
Rješavanje sukoba pri radu - medijacija (16 časova)
Upravljanje promjenama (8 časova)
Upravljanje vremenom i stresom (8 časova)

4. Podrška u upravljanju ljudskim resursima

Uloga strateškog planiranja u upravljanju ljudskim resursima (16 časova)
Računovodstveno informaciona podrška upravljanju ljudskim resursima (8 časova)
Uloga IT sistema u ljudskim resursima (8 časova)
Izrada izvještaja (8 časova)
Poslovne prezentacije (8 časova)

2.7 ANALIZA POTREBA ZA STRUČNIM OSPOSOBLJAVANJEM I USAVRŠAVANJEM SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA ZAPOSLENIH U UPRAVI ZA KADROVE

U cilju kontinuiranog stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih u Upravi za kadrove, njihovog razvoja, a samim tim i pripreme Kadrovskeg plana ove institucije, sprovedena je analiza potreba za obukom zaposlenih i sačinjen izvještaj.

Analiza je sprovedena metodom upitnika koji je elektronski proslijeđen svim zaposlenima. U najvećem broju slučajeva zaposleni su iskazali potrebe za obukom upravo onih tema koje su dio sadržine opšteg programa obuke.

2.8 IZRADA OKVIRA KOMPETENCIJA ZA VISOKO RUKOVODNI KADAR

Uprava za kadrove u saradnji sa SIGMA OECD, započela je aktivnosti na poboljšanju usluga kod zapošljavanja i selekcije, obuke i razvoja službenika iz redova visokog rukovodnog kadra u državnim organima. Strategija reforme javne uprave u Crnoj Gori 2016 – 2020, predviđa izradu Okvira kompetencija za visoki rukovodni kadar na nivou državnih organa.

U cilju izrade Okvira kompetencija Uprava za kadrove je formirala radnu grupu koju čine predstavnici iz reda generalnih direktora/sekretara iz ministarstava, ukupno dvadeset učesnika. Radna grupa se sastala dva puta u toku 2016 godine, nakon čega je izrađen nacrt Okvira kompetencija za visoki rukovodni kadar u crnogorskoj državnoj upravi kao i plan implementacije za 2017 godinu. Okvir kompetencija za visoko rukovodni kadar u Crnoj Gori će se primjenjivati prilikom zapošljavanja, selekcije i stručnog usavršavanja državnih službenika na visoko rukovodnim pozicijama.

Okvirom je utvrđena je formalna sadržina ključnih kompetencija i to:

- Liderstvo,
- Orjentisanost na rezultate,
- Saradnja,

- Komunikacija
- Inovativnost.

2.9 PODRŠKA U IMPLEMENTACIJI ZAKONA O UPRAVNOM POSTUPKU

U cilju podrške organima kod pojednostavljivanja upravnih procedura Uprava je, za službenike koji rade na usklađivanju posebnih zakona sa novim ZUP-om, organizovala radionice na temu "Pojednostavljivanje administrativnih procedura".

U toku godine nastavljeno je i redovno održavanje sastanaka Stručnog tijela čiji je osnovni zadatak bio davanje stručnih komentara i stavova po pojedinim konkretnim pitanjima iz upravnog rješavanja, kako bi se obezbijedila unifikacija rada po istim pitanjima koja su predmet odlučivanja; davanje stručne i ekspertske pomoći predavačima koje angažuje Uprava za kadrove u sprovođenju obuka na državnom i lokalnom nivou. Odgovoreno je na 51 pitanje iz ove oblasti i svi stručni stavovi i komentari objavljeni su na internet stranici Uprave za kadrove.

2.10 SARADNJA SA REGIONALNOM ŠKOLOM ZA DRŽAVNU UPRAVU – ReSPA-om

U cilju unaprjeđenja regionalne saradnje u oblasti javne uprave i jačanja administrativnih kapaciteta, Uprava za kadrove kontinuirano saraduje sa Regionalnom školom za državnu upravu.

Saradnja se ogleda: s jedne strane u pružanju podrške organima za korišćenje Mehanizma bilateralne podrške zemljama članicama ReSPAe, i s druge strane u pružanju podrške kod odabira kandidata koji će pohađati različite obuke u organizaciji ReSPAe, kao i odabiru eksperata koji će kroz rad mreža pružiti određene ekspertize. Zaposleni Uprave za kadrove su članovi u tri mreže: Mreža za upravljanje ljudskim resursima, Mreža za E government i Mreža za etiku i integritet.

Mehanizam bilateralne podrške zemljama članicama ReSPAe, je namjenjen za rješavanje hitnih i specifičnih potreba koje se realizuju kroz različite aktivnosti: obuku, konsultantske usluge, izradu komparativnih analiza ili druge aktivnosti koje su u skladu sa Programom rada ReSPA .

U 2016.godini, realizovana su dva urgentna mehanizma:

- Trenutno stanje – Funkcionisanje Upravnog suda, (pravni i organizacioni aspekti, mogućnosti i preporuke) broj vrste predmeta u kojima bi sudije pojedinci donosile odluke. Preporuke za Sudski savjet
- Unaprjeđenje metoda i postupaka u vezi sa psihološki testiranjem prilikom zapošljavanja u državnoj upravi

Uprava za kadrove je pružila i stručno logističku podršku kod izrade studije: „Optimizacija javne uprave u zemljama zapadnog Balkana“.

U 2016. godini ReSPA aktivnostima prisustvovalo je 88 polaznika iz Crne Gore.

2.11 GODIŠNJI PLAN OBRAZOVANJA ODRASLIH

U cilju izrade Godišnjeg plana obrazovanja odraslih za 2017. godinu, delegiran je predstavnik Uprave za kadrove kao član Radne grupe za izradu istog. Centru za stručno obrazovanje

dostavljene su aktivnosti Uprave za kadrove koje se planiraju u 2017. godini, a mogu se inkorporirati u Godišnji plan obrazovanja odraslih. Dostavljene su i realizovane aktivnosti iz Godišnjeg plana obrazovanja odraslih za 2016. Godinu

3. SEKTOR ZA INFORMACIONI SISTEM KADROVA

U Sektoru za informacioni sistem kadrova stvoreni su uslovi za uspostavljanje, vođenje, ažuriranje i razvoj Centralne kadrovske evidencije državnih službenika i namještenika, kroz sljedeće aktivnosti:

Centralna kadrovska evidencija (software) je prilagođena:

- Promjenama koje su predviđene novim Zakonom o zaradama;
- Promjenama koje su predviđene Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave;
- Nadograđivanjem aplikacije na osnovu zahtjeva organa čija su zvanja utvrđena posebnim propisima;
- Kontinuiranim kreiranjem izvještaja na osnovu unešenih podataka i zahtjeva korisnika;

U cilju povezivanja evidencije o zaradama zaposlenih državnih službenika i namještenika sa Centralnom kadrovskom evidencijom preuzete su sljedeće **aktivnosti**:

Ministarstvo finansija mjesečno dostavlja Upravi za kadrove spisak državnih službenika i namještenika iz organa za koje Ministarstvo finansija vrši obračun zarada, u elektronskoj formi (.xls). Spisak sadrži JMBG, ime, prezime, državni organ, minuli rad i koeficijent (*napomena*: ukoliko Ministarstvo finansija nema podatke o nekom državnom organu, tj. organ samostalno vrši obračun zarada, Uprava za kadrove navedene podatke pribavljala direktno od tog organa);

- Uprava za kadrove svakog mjeseca upoređuje spiskove i na osnovu njih utvrđuje ažurnost podataka (ovo se odnosi na ažurnost podataka o broju državnih službenika i namještenika). U slučajevima kada se utvrdi da postoje razlike, Uprava za kadrove je u obavezi da obavijesti državni organ o neslaganjima i iste uputi na otklanjanje uočenih razlika. Državni organ je u obavezi da ažurira sopstvene podatke u Centralnoj kadrovskoj evidenciji i informiše Upravu za kadrove o tome;
- Kontinuirana saradnja sa Upravnom inspekcijom u cilju povećanja ažurnosti unosa podataka u Centralnu kadrovsku evidenciju. Uprava za kadrove je predstavnicima Upravne inspekcije održala prezentaciju o sadržaju i načinu vođenja CKE, kao i, u dogovoru sa njima, napravila Izvještaj na osnovu kojeg će se utvrđivati ažurnost državnih organa;
- Uprava za kadrove jednom mjesečno obavještava Upravnu inspekciju i Budžetsku inspekciju o stanju ažurnosti Centralne kadrovske evidencije na osnovu uporednih podataka iz Ministarstva finansija i Centralne kadrovske evidencije;

- Broj organa državne uprave koji su ažurni po pitanju unosa osnovnih podataka u CKE je 52, od ukupno 53 organa državne uprave;
- Broj sudova koji su ažurni po pitanju unosa osnovnih podataka u CKE je 16, od ukupno 23;
- Broj tužilaštava koji su ažurni po pitanju unosa Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji je 13, od ukupno 18;
- Broj ostalih organa na koje se primjenjuje Zakon o državnim službenicima i namještenicima, a koji su ažurni po pitanju unosa osnovnih podataka u CKE, je 17, od ukupno 18;
- Broj ukupno unešenih državnih službenika i namještenika u CKE je 12673, od toga sa aktivnim rješenjem 11253.

Preduzete su sve neophodne aktivnosti za nesmetano vođenje CKE za nove organe, a koje se odnose na organizovanje obuka za zaposlene koji unose podatke u CKE, kao i stvaranje tehničkih preduslova za vođenje iste.

Uprava za kadrove je u 2016. godini organizovala 2 obuke za korišćenje KIS aplikacije za 15 predstavnika iz državnih organa, a koje su trajale po 3 dana.

Omogućeno je prijavljivanje državnih službenika i namještenika na obuke preko Centralne kadrovske evidencije.

Službenici Uprave za kadrove su u toku 2016. godine imali individualne sastanke sa predstavnicima organa državne uprave oko ažurnosti CKE.

Kontinuirana saradnja predstavnika Uprave za kadrove i Ministarstva za informaciono društvo i telekomunikacije (MIDT) u cilju funkcionisanja KIS/a.

Utvrđena je lista 97 članova disciplinske komisije za 2016. godinu na osnovu predloga starješina državnih organa i ista je objavljena na sajtu Uprave za kadrove.

Kreirane su excel tabele za unos podataka koji su neophodni za izradu kadrovske plana za 2016. godinu i pružena je tehnička podrška za popunjavanje istih.

Tehnička priprema On-line istraživanja za potrebe raznovrsnih analiza za Sektor za obuku.

Za potrebe praćenja i sprovođenja Vladinog programa stručnog osposobljavanja pruža se tehnička pomoć oko obrade podataka i kreiranja mjesečnih izvještaja o realizovanom stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem

Nadogradnja i održavanje sljedećih aplikacija:

1. Aplikacija – Upitnik je kreirana da obezbijedi mogućnost postojanja baze podataka za statistička istraživanja nacionalne, rodne i starosne pripadnosti zaposlenih u Upravi policije. Jedna od osnovnih karakteristika ove aplikacije je da sačuva anonimnost ispitanika (tako da se ne unose imena i prezimena ispitanika). Iz ove aplikacije se može dobiti veliki broj izvještaja.

- Organizovana je obuka za korisnike aplikacije i pružena tehnička podrška.
- Kreirani su izvještaji sa tabelarnim prikazom podataka

2. Evidencija polaganja stručnih ispita - je kreirana za potrebe Uprave za kadrove i sadrži podatke u vezi sa polaganjem stručnog ispita za rad u državnim organima. Navedeni podaci se odnose na: ime i prezime kandidata koji se prijavio da polaže stručni ispit, datum rođenja, opštinu rođenja, nivo obrazovanja, vrsta obrazovanja, datum polaganja, uspjeh ostvaren na polaganju, da li je kandidat upućen na popravni ispit (podatke sa popravnog ispita), predmete koje je polagao kandidat, komisiju koja je bila na polaganju, broj uvjerenja, datum uvjerenja, primjedba, napomena. Aplikacija sadrži forme za unos, pregled i promjenu podataka i pruža mogućnost kreiranja raznih vrsta izvještaja. Kontinuirano se radi backup baza i aplikacija.

Kreiran **elektronski Upitnik za Analizu potreba za stručnim usavršavanjem državnih službenika i namještenika**, izvršena obrada i analiza pristiglih odgovora – u saradnji sa Sektorom za obuku

Kreiran **elektronski Upitnik o Profesionalnom razvoju lokalnih službenika i namještenika**, izvršena obrada i analiza pristiglih odgovora – u saradnji sa Sektorom za obuku.

Novi server će zamjeniti postojeća dva locirana u data centru MIDT-a (MJU) koji služe za Kadrovski Informacioni Sistem (KIS);

- Urađena migracija aplikacije i podataka sa postojećih server;
- Na novom serveru podignute dvije virtualne mašine koje će zamijeniti stare servere;
- Instalirani licencirani operativni sistemi Windows Server 2008;
- Urađen prelaz na novu verziju baze podataka Oracle-a 11g;
- Urađen prelaz na novi aplikativni server Oracle Fusion Middleware 11g;
- Sve aplikacije migrirane na novi aplikativni server i prekompajlirane;
- Podaci migrirani na novi bazni bazni server;
- U toku je testiranje rada KIS-a, provjera svih formi za unos i pregled, provjera izvještaja i rješenja.

U Sektoru za informacioni sistem kadrova redovno se sprovode aktivnosti u vezi sa: administracijom i tehničkom podrškom pri ažuriranju web stranice; obukom krajnjih korisnika KISa; svakodnevnom saradnjom sa informatičkom kućom Montora, koja je angažovana na period od tri godine u smislu stalnog razvoja aplikacije, kao i radi održavanja KIS software-a, u cilju otklanjanja bagova, a takođe i preciziranjem zahtjeva za poboljšanje aplikacije i otklanjanje njenih nedostataka; usaglašavanjem sadržaja aplikacije sa Zakonom i vršenjem standardizacije dokumenata po različitim aspektima; stalnim konsultacijama sa KIS korisnicima; stalnim koordinacijama sa Ministarstvom za informaciono društvo i telekomunikacije oko uvođenja državnih organa u MIPNET mrežu; pripremom informaciono-dokumentacionih materijala, publikacija, brošura i dr.

4. ODJELJENJE ZA PRAĆENJE INTERNOG TRŽIŠTA RADA

U Odjeljenu za praćenje internog tržišta rada obavljani su poslovi u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima koji se odnose na ostvarivanje prava državnih službenika i namještenika koji su stavljeni na raspolaganje i nalaze se na evidenciji internog tržišta rada.

Pružana je pravna pomoć, instrukcije i uputstva državnim organima u primjeni ovog instituta. Uspostavljena je evidencija internog tržišta rada u okviru Centralne kadrovske evidencije čime

su stvoreni i informaciono- tehnički uslovi za vođenje evidencije i unosa podataka za interno tržište rada, o čemu su obaviješteni državni organi. Na osnovu odluka starješina organa na evidenciji internog tržišta rada zaključno sa 31.12.2016. godine stavljena su dva (2) zaposlena, jedan državni službenik i jedan namještenik.

Aktivnosti:

- donošenje rješenja o pravima i obavezama državnog službenika i namještenika koji su stavljani na raspolaganje iz državnog organa za potrebe internog tržišta rada, Upravi za kadrove;
- saradnja sa državnim organima u postupku pripreme i donošenja odluka o stavljanju na raspolaganje državnih službenika i namještenika;
- postupanje po odlukama Komisije za žalbe i Upravnog suda;
- učešće u stručnim radnim tijelima za pripremu dokumenata iz oblasti službeničkog Sistema;
- izrada Plana za unaprijeđenje finansijskog upravljanja i kontrola za 2016.godinu;
- priprema internih procedura i drugih pravnih akata ;
- izvještavanje o sprovođenju planiranih aktivnosti u uspostavljanju i razvoju sistema finansijskog upravljanja i kontrola (FMC) na nivou Uprave za kadrove, shodno zakonskim propisima;
- stručna i organizaciona podrška u radu Stručnog tima za podršku praćenja obuka državnih i lokalnih službenika za upoznavanje sa novim ZUP-om koje realizuje Uprava za kadrove na osnovu Akcionog plana za sprovođenje Strategije reforme javne uprave.

STRUČNI ISPIT ZA RAD U DRŽAVNIM ORGANIMA

Uprava za kadrove je u skladu sa Uredbom o programu i načinu polaganja stručnog ispita za rad u državnim organima organizovala i sprovela polaganje stručnog ispita za rad u državnim organima za kandidate sa završenim III, IV, V, VI i VII nivoom kvalifikacije obrazovanja.

Za III i IV nivo kvalifikacije obrazovanja u 2016 prijavilo se 695 kandidata, od kojih je zaključno sa 31.12.2016. godine ispit položilo 629 kandidata:

	Broj prijavljenih kandidata	Broj kandidata koji su položili	Broj kan. koji nisu pristupili	Broj kan. koji nisu položili
Januar	34	33	1	0
Februar	88	86	2	0
Mart	168	159	6	3
April	117	97	18	2
Maj	53	44	8	1
Jun	112	104	6	2
Jul	42	39	3	0
Avgust	20	15	5	0
Septembar	31	26	5	0
Oktobar	82	75	7	0
Novembar	37	31	6	0
Decembar	53	50	3	0
Ukupno	837	759	70	8

Tabela 19. Tabelarni prikaz broja kandidata za III i IV nivo kvalifikacije, po kategorijama

Za V, VI i VII nivo kvalifikacije obrazovanja u 2016. godini prijavilo se 1783, od kojih je zaključno sa 31.12.2016. godine ispit položilo 1240 kandidata:

	Broj prijavljenih kandidata	Broj kandidata koji su položili	Broj kan. koji nisu pristupili	Broj kan. koji nisu položili
Januar	154	106	25	35
Februar	83	105	27	24
Mart	192	93	35	29
April	134	140	43	55
Maj	93	171	18	54
Jun	110	97	27	29
Jul	37	99	13	31
Avgust	65	62	28	31
Septembar	76	51	24	19
Oktoibar	329	82	36	26
Novembar	335	76	24	34
Decembar	175	158	39	36
Ukupno	1783	1240	339	403

Tabela 20. Tabela prikaz broja kandidata za V, VI i VII nivo kvalifikacije, po kategorijama

5. SLUŽBA ZA OPŠTE POSLOVE I FINANSIJE

U Službi za opšte poslove i finansije obavljani su svi poslovi koji se odnose na sprovođenje Zakona o državnim službenicima i namještenicima, Zakona o budžetu, i propisa o finansijskom poslovanju, izrada opštih akata Uprave za kadrove, podrška u praćenju realizacije projekata, stručni i administrativni poslovi za potrebe Komisije za žalbe, Etičkog odbora kao i administrativno-finansijski poslovi za rad Komisija za polaganje stručnog ispita sa III, IV, V, VI i VII nivoom obrazovanja i drugi poslovi u skladu sa propisima i potrebama Uprave za kadrove.

Aktivnosti:

- Priprema, planiranje i izvršenje Budžeta
- Izrada periodičnih obračuna i završnog računa
- Dostavljanje izvještaja Džavnom trezoru, Poreskoj upravi, Monstatu i drugim institucijama
- Blagajničko poslovanje
- Postupanje po zahtjevima za slobodan pristup informacijama (podnešeno 136 zahtjeva, od toga usvojeno 60, odbijeno 63 a za 13 zahtjeva odlučeno je u formi obavještenja)
- Donošenje Plana javnih nabavki za 2016.godinu i priprema izvještaja o realizovanim javnim nabavkama za 2016.godinu
- Sprovođenje postupaka javnih nabavki u skladu sa Planov javnih nabavki Uprave za kadrove
- Redovan godišnji popis osnovnih sredstava i sitnog inventara sa stanjem na dan 31.12.2016. godine Uprave za kadrove

- Unapređenje sistema finansijskog upravljanja i kontrola u skladu sa Pravilnikom internih procedura i ostale dokumentacije Uprave za kadrove i Strategije upravljanja rizicima sa Registrom rizika, donešene potrebne procedure
- Donesen Plan za unapređenje finansijskog upravljanja i kontrola Uprave za kadrove za 2016 godinu.
- Sprovedene preporuke date od strane Interne revizije
- Investiciono održavanje objekata i opreme u Centrima za obuku u Bijelom Polju, Plavu, Rožajama, Podgorici
- Praćenje finansijske konstrukcije projekata koje realizuje Uprava za kadrove u saradnji sa međunarodnim institucijama i organizacijama (UNDP, SIGMA, Generalni direktorat za državnu upravu i ENA, Irski institut za javnu upravu, NICO)
- Administrativna i tehnička podrška u realizaciji TIAPS programa obuke i sertifikacije za treću generaciju unutrašnjih revizora u javnom sektoru za sticanju CIPFA, (međunarodnog sertifikata) ovlašćenih unutrašnjih revizora u javnom sektoru
- Administrativna i tehnička podrška za realizaciju programa obuke za sertifikaciju ovlašćenih računovođa u javnom sektor u saradnji sa Direktoratom za centralnu harmonizaciju Ministarstva finansija i predstavnicima CEF- a (Centar za izvrsnost u finansijama) iz Ljubljane uz podršku donator
- Sprovedene neophodne aktivnosti u realizaciji Programa stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem za 2016.godinu i započete aktivnosti na sprovođenju Programa za 2017.godinu
- Administrativno tehnički poslovi za Komisiju za žalbe
- Administrativno tehnički poslovi za Etički odbor
- Administrativno tehnički poslovi za rad komisija za polaganje stručnog ispita
- Učešće u obukama za potrebe Službe u organizaciji Uprave za kadrove, Ministarstva finansija i drugih institucija
- Izlučivanje arhivske građe u 2016. godini, u saradnji sa Državnim arhivom Crne Gore
- Poslovi arhive, dostave pošte i ostali administrativno - tehnički poslovi

REZIME

Na osnovu člana 151 Zakona o državnim službenicima i namještenicima (Sl. list CG, br. 39/11, 66/12, 34/14, 53/14 i 16/16), Uprava za kadrove daje mišljenja na akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji državnih organa i pravnih lica na koje se primjenjuje Zakon.

Uprava za kadrove je u toku 2016. godine, dala mišljenje na 27 Predloga pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji i 16 Predloga pravilnika o izmjenama i dopunama pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji a u mišenjima na 7 Pravilnika ukazala na nepravilnosti i neophodnost usklađivanja istih sa propisima.

U 2016. godini Uprava za kadrove je objavljivala interne, javne oglase, javne konkurse za visoki rukovodni kadar i javne konkurse za imenovanje starješina organa i u tom periodu je objavila ukupno 854 oglasa/konkursa, odnosno 275 internih oglasa unutar državnog organa, 163 internih oglasa između državnih organa, 380 javnih oglasa, 27 javnih konkursa za radna mjesta visokog rukovodnog kadra i 9 javnih konkursa za imenovanje starješine organa uprave, za potrebe različitih državnih organa.

Postupku provjere sposobnosti po internim i javnim oglasima kao i javnim konkursima za visoki rukovodni kadar koji se sprovodi putem posebno strukturiranog intervjua pristupilo je ukupno 2299 kandidata.

U cilju implementacije Uredbe o načinu obavezne provjere sposobnosti, bližim kriterijumima i načinu ocjenjivanja kandidata za vršenje poslova radnog mjesta u državnom organu, Uprava za kadrove objavila je javni poziv renomiranim stručnjacima za učesće u komisijama za selekciju i javni poziv za angažovanje psihologa za sprovođenje psihološkog testiranja.

Uprava za kadrove je objedinila Predloge pojedinačnih kadrovskih planova i pripremila Kadrovski plan organa državne uprave i Službe Vlade Crne gore za 2016. godinu i isti dostavila Vladi Crne Gore.

U toku 2016. godine, utvrđen je Program stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika za 2017/18. Istom je prethodila analiza kako strateških dokumenata, analiza dostavljenih kadrovskih planova organa državne uprave, tako i analiza potreba za obukom od strane državnih organa.

U cilju jačanja administrativnih kapaciteta zaposlenih, pored obuka iz opštih programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja, Uprava za kadrove je nastavila organizovanje obuka po drugim različitim programima, u prvom redu obuka za primjenu novog ZUPa, kao i obuka za ovlašćena lica za unutrašnju finansijsku kontrolu i unutrašnje revizore .

U cilju implementacije opštih programa stručnog usavršavanja i osposobljavanja za 2016. godinu Uprava za kadrove je organizovala 61 obuku koju je pohađalo 1214 državnih službenika

i namještenika, iz različitih državnih organa i 29 obuka koju je pohađao 681 lokalni službenik i namještenik iz različitih jedinica lokalnih samouprava.

Po pitanju različitih specifičnih programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja, Uprava za kadrove je organizovala 44 obuke koje je pohađalo 649 polaznika.

Takođe, Uprava za kadrove je u saradnji sa drugim organima i organizacijama i institucijama kako nacionalnim tako i međunarodnim realizovala 87 obuka koje je pohađalo 1280 polaznika i 18 kurseva engleskog jezika koje je pohađalo 238 polaznika.

Uprava za kadrove je stvorila uslove za ažurno vođenje i razvoj Centralne kadrovske evidencije državnih službenika i namještenika.

Utvrđena je lista članova disciplinse komisije za 2016. godinu na osnovu predloga starješina državnih organa i ista je objavljena na sajtu Uprave za kadrove.

Uprava za kadrove je u skladu sa Uredbom o programu i načinu polaganja stručnog ispita za rad u državnim organima organizovala i sprovela polaganje stručnog ispita za rad u državnim organima za kandidate sa završenim III, IV, V, VI i VII nivoom kvalifikacije obrazovanja.

Za III i IV nivo kvalifikacije obrazovanja u 2016 prijavilo se 695 kandidata, od kojih je zaključno sa 31.12.2016. godine ispit položilo 629 kandidata.

Za V, VI i VII nivo kvalifikacije obrazovanja u 2016 prijavilo se 1783, od kojih je zaključno sa 31.12.2016. godine ispit položilo 1240 kandidata, od čega 598 muskaraca i 642 žene.

Uprava za kadrove vrši sve neophodne aktivnosti koje se odnose na podršku u radu Komisiji za žalbe, Etičkom odboru, komisiji za polaganje stručnog ispita sa III, IV, V, VI i VII nivoom obrazovanja i obavlja poslove u vezi sa realizacijom Programa stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem za 2016. godinu i započela aktivnosti na sprovođenju ovog Programa za 2017. godinu.

OCJENA STANJA

1. Uprava za kadrove vodi evidenciju koja omogućava analitičko sagledavanje strukture oglašanih radnih mjesta po kategorijama i zvanjima kao i strukturu prijavljenih kandidata po nivoima kvalifikacija, nacionalnoj pripadnosti kandidata, starosnoj strukturi, rodnoj zastupljenosti i drugim karakteristikama, u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima kao i obezbjeđivanje savremene opreme i adekvatnog prostora za testiranje kandidata.
2. Postupak provjere sposobnosti kandidata je unaprijeđen, međutim potrebno je i dalje nastaviti sa aktivnostima koje podrazumijevaju uvođenje savremenijih metoda provjere sposobnosti u skladu sa zakonskom procedurom.
3. Od strane Uprave za kadrove uočeno je da pojedini državni organi i dalje, prilikom pripreme praktičnog dijela pisanog testa, ne obezbjeđuju potpunu tajnost pripremljenog testovnog materijala, čemu se mora posvetiti dodatna pažnja. Ovo se može zaključiti i na osnovu izvještaja sa postupka provjere sposobnosti kandidata, u kojima se konstatuje da kandidati koji već rade u državnim organima, u postupku provjere sposobnosti, na praktičnom dijelu pisanog testa, ostvaruju maksimalan broj bodova.
4. Uprava za kadrove je u toku 2016. godine na svom web sajtu i u dnevnim novinama objavila javni poziv renomiranim stručnjacima ali i pored toga ne postoji dovoljan broj renomiranih stručnjaka iz pojedinih oblasti, koji bi učestvovali u radu komisija za provjeru sposobnosti kandidata. Jedan od razloga za nedovoljan odziv renomiranih stručnjaka za pojedine oblasti jeste iznos novčane naknade koju isplaćuje Uprava za kadrove za učešće u radu ovih komisija.
5. Uprava za kadrove je, u saradnji sa Ministarstvom javne uprave, započela aktivnosti na uspostavljanju e-servisa za elektronsku prijavu na oglas i elektronsku komunikaciju sa kandidatima.
6. Sistem ocjenjivanja rada državnih službenika i namještenika za 2015. godinu je znatno unaprijeđen u odnosu na prethodni period, kada je u pitanju broj ocjenjenih službenika i ostvarivanje cilja ocjenjivanja i praćenja rada državnih službenika odnosno namještenika.
7. Veliki broj službenika i namještenika pohađa različite programe stručnog osposobljavanja i usavršavanja, i iste ocjenjuje sa visokom ocjenom, i to kako sadržaj programa, tako i realizaciju i predavače.
8. Po pitanju saradnje sa različitim međunarodnim organizacijama i institucijama koje se bave obukom, Uprava je nastavila intenzivnu saradnju i velikom broju službenika je omogućeno da prisustvuju obukama gdje su predavači kako regionalni tako i međunarodni eksperti iz određenih oblasti, te da razmjenjuju znanja i iskustva sa kolegama iz regiona.

9. Prema raspoloživim podacima iz CKE najveći broj polaznika je iz kategorije ekspertske kadra, starosne dobi od 26 do 45 godina. Zapažen je pomak kada je u pitanju prijavljivanje za obuke iz kategorije visoko rukovodni kadar.
10. Potrebe za obukom koje su organi državne uprave iskazali kroz Kadrovske planove ne odgovaraju stvarnim potrebama. O tome govori slab odziv službenika iz pojedinih organa na teme koje su prepoznali kao prioritetne.
11. Za realizaciju programa nijesu obezbjedjeni adekvatni prostorni kapaciteti (sale). Takođe, oprema za realizaciju seminara (oprema za multimedijalno prevođenje, lap topovi, projektori) je prilično dotrajala (preko 10 godina u upotrebi).
12. Ažurnost CKE kada je u pitanju prijavljivanje na obuke je evidentno napredovalo u odnosu na raniji period.
13. Javni poziv za predavače Uprave za kadrove je stalno otvoren pa baza predavača od ove godine broji veći broj prijavljenih predavača za oblasti iz programa.
14. Stvorene su mogućnosti za upoređivanje podataka iz CKE i podataka koji se koriste za obračun zarada državnih službenika i namještenika. Uporedni podaci se redovno šalju starješinama državnih organa, kao i korisnima koji vrše unos podataka u CKE, što je direktno uticalo na povećanje ažurnosti vođenja Centralne kadrovske evidencije.
15. Uprava za kadrove redovno obavještava Upravnu inspekciju i Budžetsku inspekciju o stanju ažurnosti Centralne kadrovske evidencije na osnovu uporednih podataka iz dobijenih od Ministarstva finansija i Centralne kadrovske evidencije.

PREDLOG MJERA

1. Obezbijediti savremenu tehničku opremu i adekvatni prostor za testiranje kandidata i održavanje obuka.
2. Izvršiti izmjene i dopune Uredbe o načinu obavezne provjere sposobnosti, bližim kriterijumima i načinu ocjenjivanja kandidata za vršenje poslova radnog mjesta u državnom organu u cilju unapređenja postupka provjere sposobnosti.
3. Budžetom Uprave za kadrove potrebno je predvidjeti adekvatna novčana sredstva za angažovanje renomiranih stručnjaka u postupku provjere sposobnosti kandidata.
4. Stvoriti normativne pretpostavke za uvođenje obaveznih programa obuke za određene kategorije državnih službenika.
5. Unaprijediti normativni okvir za implementaciju i unaprjeđenje instituta kadrovske planiranja.
6. Nadograditi CKE u skladu sa potrebama službeničkog sistema.
7. Propisima definisati pravo na naknadu zarade državnih službenika i namještenika koji su stavljeni na evidenciju internog tržišta rada i raspolaganje Upravi za kadrove.

PREDLOG ZAKLJUČAKA

1. Vlada Crne Gore je na sjednici od _____ usvojila Izvještaj o radu Uprave za kadrove za 2016.godinu
2. Zadužuju se Ministarstvo finansija i Uprava za imovinu da obezbijede adekvatnan prostor Upravi za kadrove za sprovođenje testiranja kandidata i održavanje obuka.
3. Zadužuju se organi državne uprave, i preporučuje se drugim državnim organima da vrše redovan unos podataka u Centralnu kadrovsku evidenciju.