

## **Informacija o zakonskoj obavezi unosa podataka u Centralnu kadrovsku evidenciju**

### **I NORMATIVNI OKVIR**

Centralna kadrovska evidencija (u daljem tekstu: CKE) uspostavljena je Zakonom o državnim službenicima i namještenicima ("Sl.list CG", br.2/18, 34/19, 8/21) članom 152 i 153 u poglavlju Centralna kadrovska evidencija i evidencija internog tržišta rada.

Bliži sadržaj i način vođenja CKE je definisan Pravilnikom o bližem sadržaju i načinu vođenja centralne kadrovske evidencije i evidencije internog tržišta rada ("Sl. list CG", br. 54/2018).

### **II SADRŽAJ CENTRALNE KADROVSKE EVIDENCIJE**

Centralna kadrovska evidencija je dio kadrovske informacionog sistema (u daljem tekstu KIS) koji služi za digitalno upravljanje ljudskim resursima-HR, a u cilju jačanja proaktivnosti funkcije menadžmenta HR-a, te strateškog planiranja u ovoj oblasti.

Centralna kadrovska evidencija sadrži podatke:

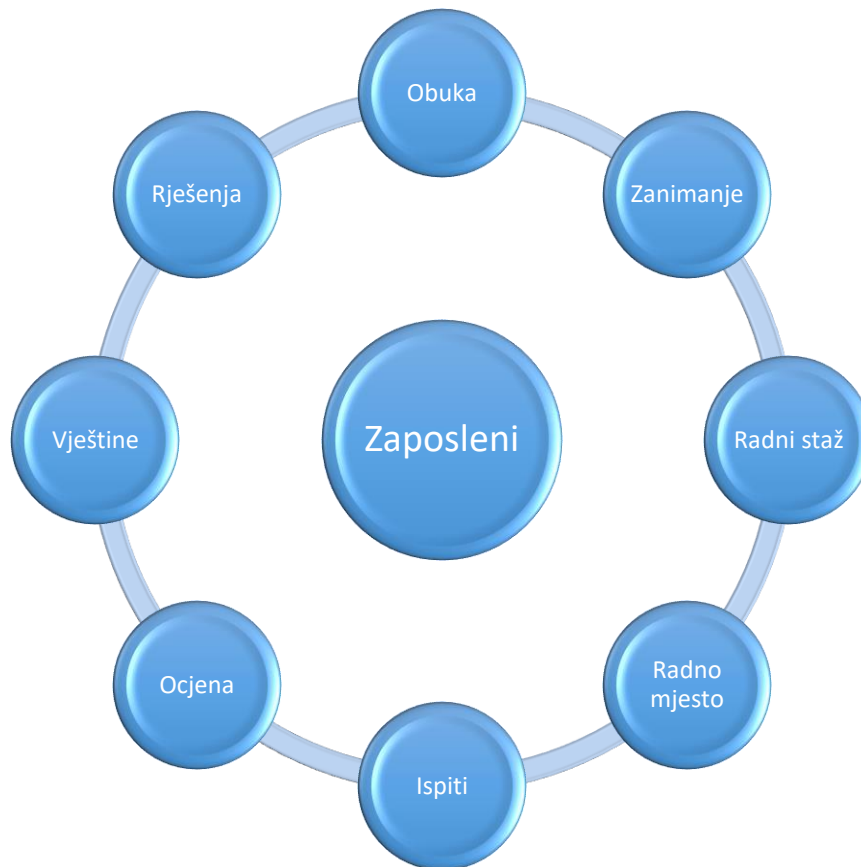
- o državnom organu, odnosno javnoj službi (naziv, sjedište, poreski identifikacioni broj, šifra djelatnosti, nadležnost državnog organa, odnosno djelatnost javne službe, nazivi organizacionih jedinica);
- o aktu o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji državnog organa, odnosno javne službe (datum i broj akta, broj sistematizovanih radnih mjesta i izvršilaca, zvanja sa opisom posla i potrebnim uslovima za obavljanje poslova radnog mjesta i redni brojevi radnih mjesta);
- o državnim službenicima, odnosno namještenicima (ime i prezime, jedinstveni matični broj, datum i mjesto rođenja, adresa, kontakt telefon i e-mail, državljanstvo, maternji jezik, nacionalnost i vjeroispovijest, ako se državni službenik, odnosno namještenik izjasnio o nacionalnoj pripadnosti i vjeroispovijesti; vrsta i nivo kvalifikacije obrazovanja; položeni ispiti, prethodno radno iskustvo i radni staž; posebna znanja i vještine; vrsta, broj i datum rješenja kojima se odlučuje o pravima i obavezama državnih službenika, odnosno namještenika; pokrenuti disciplinski postupci i izrečene disciplinske mjere; stručno osposobljavanje i usavršavanje);

- o nepopunjenim radnim mjestima (broj izvršilaca i zvanja potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta);
- o pripravnicima (ime i prezime, jedinstveni matični broj, datum i mjesto rođenja, adresa, kontakt telefon i e-mail, državljanstvo, maternji jezik, nacionalnost i vjeroispovijest, ako se pripravnik izjasnio o nacionalnoj pripadnosti i vjeroispovijesti; vrsta i nivo kvalifikacije obrazovanja);
- na osnovu kojih će se vršiti obračun zarada (koeficijent zvanja državnog službenika, odnosno namještenika, obračunska vrijednost koeficijenta, minuli rad, posebni dio zarade i dodatak na zaradu);
- o kadrovskom planu (broj potrebnih državnih službenika, odnosno namještenika na neodređeno i određeno vrijeme, po zvanjima i kategorijama; broj državnih službenika, odnosno namještenika koji će u toku kalendarske godine za koju se kadrovski plan donosi ispuniti uslov za penziju; broj državnih službenika, odnosno namještenika koji će biti stavljeni na raspolaganje).
- i druge podatke koji su od značaja za upravljanje ljudskim resursima.

### **III ZNAČAJ I ULOGA CENTRALNE KADROVSKE EVIDENCIJE**

Uloga Centralne kadrovske evidencije je postizanje efikasnog zapošljavanja, adekvatnog planiranja karijere, jačanja motivacije, praćenja stručnog usavršavanja, uspješnog ocjenjivanja, napredovanja i nagrađivanja državnih službenika i namještenika, tj. kvalitetno i efektivno upravljanje ljudskim resursima na svim nivoima.

Digitalizovani HR procesi, pored toga što su zakonska obaveza, olakšavaju donošenje poslovnih odluka, efikasno procesuiranje informacija i znanja, pojednostavljivanje i ubrzavanje poslovnih procesa, a sve to omogućava ostvarivanje osnovnog cilja savremenog menadžmenta ljudskih resursa - privlačenje i zadržavanje zadovoljnih i motivisanih državnih službenika koji su ključni za organizacioni uspjeh i koji su optimalnom brzinom usmereni ka budućnosti.



Slika 1: Grafički prikaz procesa kroz CKE

Najveća uloga CKE ogleda se u Izvještajima koje možemo da dobijemo na osnovu unešenih podataka u CKE, a koji imaju za cilj planiranje i analizu ljudskih resursa, brzo, jednostavno i efikasno donošenje odluka i druge analize shodno potrebama. Veoma je teško donositi prave odluke bez dobrih informacija. Važan ključ uspjeha informacionih sistema je sposobnost da korisnicima pruže prave informacije u pravo vrijeme.

**Ažurna Centralna kadrovska evidencija je preduslov i osnova za donošenje Kadrovskega plana, obračuna zarada, prijava za različite module i programe stručnog usavršavanja, ali i za svaku vrstu izvještavanja na kojem temeljimo buduću Strategiju reforme javne uprave i optimizaciju procesa unutar državne uprave.**

## IV MODERNIZOVANA CENTRALNA KADROVSKA EVIDENCIJA

U cilju razvoja i modernizacije sistema za upravljanje ljudskim resursima Uprava za kadrove je uradila projekat za izgradnju novog Kadrovskeg informacionog sistema (u daljem tekstu KIS). Projekat je prihvaćen od strane Evropske delegacije, raspisan je međunarodni tender i Uprava za kadrove je dobila projekat koji je finansirala Evropska delegacija.

Uprava za kadrove je uspješno je kreirala novi kadrovski informacioni sistem i njegova primjena je počela u novembru 2020. godine. Prilagođen je svim propisima iz oblasti službeničkog sistema. Prethodni sistem je u potpunosti zamenjen novim sistemom, podaci su migrirani za sve državne organe. Realizovane su obuke za unos podataka u novi KIS za 112 državnih organa tj. 147 državnih službenika koji su zaduženi za unos podataka u sistem.

Centralna kadrovska evidencija je povezana sa informacionim sistemom za obračun zarada u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima i na osnovu podataka iz CKE vršice se obračun zarada državnim službenicima i namještenicima, a preduslov za obračun je potpuno ažurna evidencija. Obavljeno je probno testiranje web servisa kojim informacioni sistem za obračun zarada povlači podatke iz CKE za četiri institucije koje su izabrane kao pilot organi i to: Uprava za kadrove, Služba Skupštine Crne Gore, Uprava Carina i Apelacioni sud.

Shodno tome, Uprava za kadrove će u saradnji sa ministarstvom finansija odabrati dva organa državne uprave sa kojima će izvršiti pilot procesa obračuna zarada na osnovu podataka iz CKE, a nakon toga i za sva ministarstva.

**Novi kadrovski informacioni sistem** sadrži sve funkcionalnosti prethodnog i nadograđen je sa sljedećim modulima:

- Moj personalni dosije (koji omogućava svim državnim službenicima i namještenicima uvid u sopstvene podatke kao i komunikaciju sa osobom koja radi kadrovske poslove u organu. Ova funkcionalnost će pored unaprijeđenja ažurnosti znatno podići i sami kvalitet svih podataka koji se nalaze u sistemu a sve u cilju efikasnog i efektivnog upravljanja ljudskim resursima u državnim organima. Takođe, ovaj modul će u velikoj mjeri poboljšati i ubrzati komunikaciju između zaposlenih i osoba koje su zadužene za unos podataka u sistem).
- Help desk (modul za komunikaciju između državnog službenika i osobe koja je u organu zadužena za unos podataka u KIS, kao i KIS korisnika sa Upravom za kadrove. Kroz ovaj modul se ujedno i šalju zahtjevi i vrši njihova obrada i realizacija);
- Obuka (ovaj modul omogućava da zaposleni ima pristup obukama u organizaciji Uprave za kadrove (putem desktopa i mobilnog telefona);

proces stručnog usavršavanja vodi se kroz ovaj modul, kao i evidencija o ocjenama predavača i mogućnost kreiranja upitnika za sprovođenje analize potreba za obukom);

- Interno tržište rada (modul koji sadrži podatke o svim državnim službenicima, odnosno namještenicima koji su na raspolaganju)
- Kadrovski plan (modul koji omogućava državnim organima izradu kadrovskog plana, a Upravi za kadrove praćenje realizacije istog);
- Podaci za obračun zarada (modul koji sadrži podatke za na osnovu kojih će Ministarstvo finansija vršiti obračun zarada).

Važno je napomenuti da smo dobili pozitivne ocjene od strane Evropske delegacije (čiji su predstavnici bili članovi Upravnog odbora Projekta), da je razvijen dobar kadrovski informacioni sistem koji će se prema potrebama nadograđivati.

Uprava za kadrove planira da nadogradi kadrovski informacioni sistem sa sistem za upravljanje ljudskim resursima u jedinicama lokalne samouprave, što će biti jedna od aktivnosti u implementaciji Strategije reforme javne uprave 2022-2026. Urađena je „Analiza stanja i prikupljanje podataka za implementaciju Centralne kadrovske evidencije (CKE) unutar jedinica lokalne samouprave“ i započete su aktivnosti na izradi projekata, a sve u saradnji sa Ministarstvom javne uprave, digitalnog društva i medija i Zajednicom Opština Crne Gore.

## **V OCJENA STANJA**

Organizacione promjene državne uprave odrazile su se i na veliki stepen neažurnosti Centralne kadrovske evidencije. Naime, jedan broj organa koji su donijeli Pravilnike o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji nijesu unijeli novu organizacionu strukturu u kadrovski informacioni sistem; rješenja o rasporedu koja se donose u skladu sa novim aktima o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji ne unose se u sistem u kontinuitetu i blagovremeno, a jedan broj organa nije donio akte o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji iako je istekao zakonski rok za njihovo donošenje.

Pored činjenice da je neažurnost posljedica trenutne reorganizacije, što su objektivni razlozi, ona je dominantno posljedica i nedovoljnog razumijevanja uloge i značaja ovog informacionog sistema.

Ovaj institut predstavlja jedan od indikatora putem kojeg Evropska komisija mjeri napredak Crne Gore na polju reforme javne uprave i SIGMA radi svoje ocjene na osnovu podataka iz Centralne kadrovske evidencije.

Vlada je utvrdila 15 Pravilnika organa državne uprave i shodno tome stekli su se uslovi da ti organi državne uprave izvrše unos podataka u Centralnu kadrovsku evidenciju. Imajući u vidu da organi nijesu izvršili svoju zakonom utvrđenu obavezu to je na ovaj način dovedena u pitanje sama izrada Kadrovske plana organa državne uprave i Službi Vlade koji se radi kroz CKE.

**Nemogućnost izrade kadrovske plana dovešće do blokiranja sprovođenja svih planiranih postupaka zapošljavanja u narednom periodu, a nakon donošenja Budžeta.**

*S tim u vezi potrebno je ubrzati aktivnosti koje se odnose na unos svih podataka i statusnih promjena u CKE.*

## **VI MEHANIZMI USPOSTAVLJANJA AŽURNOSTI CKE**

Centralnu kadrovsku evidenciju vodi Uprava za kadrove, dok podatke u istu dostavljaju državni organi, odnosno zaposleni koji su obučeni za unos podataka u CKE, a za blagovremenost unosa istih *odgovorne su starješine državnih organa u skladu sa propisima o državnim službenicima i namještenicima.*

Pored činjenice da će se u skladu sa odredbom člana 157 stav 1 tačka 7 Zakona o državnim službenicima i namještenicima ("Sl.list CG", br.2/18, 34/19, 8/21) kazniti starješina državnog organa novčanom kaznom do 2.000 eura za prekršaj ako ne izvrši unos podataka u Centralnu kadrovsku evidenciju, Zakon o elektronskoj upravi ("Sl.list CG", br.72/19) propisuje prekršajne odredbe za organ ako prilikom razmjene, obrade, dostavljanja i objavljivanja podataka, podnesaka, akata i drugih dokumenata poslove iz svoje nadležnosti ne vrši upotrebom informacionog sistema, u konkretnom ako Uprava za kadrove ne pruža usluge u oblasti upravljanja ljudskim resursima preko kadrovske informacionog sistema.

Za neblagovremeno dostavljanje podataka kroz CKE predviđena je i disciplinska odgovornost u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima

Takođe, Uprava za kadrove inicira pokretanje inspekciskog nadzora kod Upravne inspekcije Ministarstva javne uprave, digitalnog društva i medija.

Jedan od mehanizama je i poštovanje preporuka Državne revizorske institucije koje se odnose na ažurnost unosa podataka u CKE.

S tim u vezi, Uprava za kadrove će u narednom periodu uspostaviti mehanizme zaštite tako što će pokušati obezbijediti ažurnost unosa, koje mehanizme će sukcesivno pojačavati po potrebi. Naime, kao jedan od mehanizama zaštite, ali i u

susret uspješnom sprovođenju Strategije reforme javne uprave i optimizaciji procesa, jeste uspostavljanje blokade za sve državne organe koji blagovremeno ne dostavljaju podatke u Centralnu kadrovsku evidenciju, na način da neće pružiti uslugu državnim organima analognim (papirnim) putem, već samo preko informacionog sistema u skladu sa Zakonom o elektronskoj upravi, u vezi Zakona o državnim službenicima i namještenicima.

### **Predlog zaključaka**

1. Vlada Crne Gore je na sjednici od \_\_\_\_\_ razmotrila i usvojila Informaciju o zakonskoj obavezi unosa podataka u Centralnu kadrovsku evidenciju.
2. Zadužuju se svi organi da nakon stupanja na snagu Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji isti unesu u roku od 8 dana od dana stupanja na snagu.
3. Zadužuju se svi organi da unesu podatke o statusnim promjenama službenika (rješenja o rasporedu, imenovanju/postavljenju, zasnivanju radnog odnosa, zaradi, prestanku radnog odnosa itd.) u roku od 8 dana od dana nastanka statusne promjene.
4. Zadužuju se Ministarstvo finansija i socijalnog staranja i Uprava za kadrove da izvrše odabir dva organa državne uprave za pilot procesa obračuna zarada na osnovu podataka iz CKE do 30.06.2021.godine
5. Zadužuju se Ministarstvo finansija i socijalnog staranja da na osnovu ažuriranih podataka iz CKE vrši obračun zarada za sva ministarstva do kraja kalendarske godine.
6. Zadužuje se Uprava za kadrove da jednom kvartalno dostavlja Vladi izvještaj o ažurnosti podataka u CKE.