



Ministarstvo
finansija



Br: 01-02-05-040/26-16376/2

Podgorica, 05.05.2026.godine

**Za: MINISTARSTVO JAVNE UPRAVE, ul. Rimski trg 45, Podgorica
gospodinu, mr Marashu Dukaju, ministru**

Predmet: Mišljenje na Predlog uredbe o načinu sprovođenja provjere znanja i sposobnosti za predsjednika i člana Državne disciplinske komisije i Državne komisije za žalbe

Veza: Vaš akt br. 01-040/26-1901 od 28.04.2026. godine

Poštovani gospodine Dukaju,

Povodom *Predloga uredbe o načinu sprovođenja provjere znanja i sposobnosti za predsjednika i člana Državne disciplinske komisije i Državne komisije za žalbe*, Ministarstvo finansija daje sledeće:

MIŠLJENJE

Predlogom uredbe propisuje se način provjere znanja i sposobnosti kandidata koji ispunjavaju uslove javnog konkursa za popunu radnih mjesta predsjednika i članova Državne disciplinske komisije i Državne komisije za žalbe, kriterijumi i način ocjenjivanja na toj provjeri, kao i sadržaj izvještaja o toj provjeri.

Uvidom u dostavljeni akt i Izvještaj o sprovedenoj analizi uticaja propisa utvrđeno je da za implementaciju Predloga uredbe nije potrebno obezbeđivanje dodatnih finansijskih sredstava iz budžeta Crne Gore, te da su sredstva za sprovođenje ovog propisa obezbijeđena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu u okviru redovnih aktivnosti nadležnih institucija.

Imajući u vidu navedeno, Ministarstvo finansija, sa aspekta budžeta, nema primjedbi na Predlog uredbe o načinu sprovođenja provjere znanja i sposobnosti za predsjednika i člana Državne disciplinske komisije i Državne komisije za žalbe.

Na tekst Predloga uredbe i pripremljeni Izvještaj o analizi uticaja propisa, sa aspekta implikacija na poslovni ambijent, nemamo primjedbi.

S poštovanjem,

MINISTAR
mr Novica Vuković

PREDLOG

Na osnovu člana 106a stav 10 Zakona o državnim službenicima i namještenicima ("Službeni list CG", br. 2/18, 34/19, 8/21, 82/25, 3/26 i 33/26), Vlada Crne Gore, na sjednici od _____ 2026. godine donijela je

UREDBU O NAČINU SPROVOĐENJA PROVJERE ZNANJA I SPOSOBNOSTI ZA PREDSJEDNIKA I ČLANA DRŽAVNE DISCIPLINSKE KOMISIJE I DRŽAVNE KOMISIJE ZA ŽALBE

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovom uredbom propisuju se način sprovođenja provjere znanja i sposobnosti kandidata koji ispunjavaju uslove javnog konkursa za popunu radnih mjesta predsjednika i članova Državne disciplinske komisije i Državne komisije za žalbe, kriterijumi i način ocjenjivanja na toj provjeri, kao i sadržaj izvještaja o toj provjeri.

Član 2

Izrazi koji se u ovoj uredbi koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

Član 3

Provjera iz člana 1 ove uredbe sprovodi se za kandidate sa liste kandidata koji ispunjavaju uslove javnog konkursa.

Organ uprave nadležan za upravljanje kadrovima obavještava kandidate sa liste kandidata koji ispunjavaju uslove javnog konkursa o datumu, mjestu, vremenu i načinu provjere iz člana 1 ove uredbe preko svoje internet stranice, najkasnije pet dana prije dana provjere.

Član 4

Provjera iz člana 1 ove Uredbe sprovodi se nakon što komisija za provjeru znanja i sposobnosti dobije listu kandidata koji ispunjavaju uslove javnog konkursa sa dokumentacijom koju su priložili.

II. PROVJERA ZNANJA I SPOSOBNOSTI

Član 5

Provjera iz člana 1 ove Uredbe kandidata koji ispunjavaju uslove javnog konkursa sastoji se od pisanog testiranja i strukturiranog intervjua.

Pisano testiranje podrazumijeva izradu praktičnog zadatka, koji se izrađuje u elektronskoj formi, pod šifrom.

Član 6

Provjera iz člana 1 ove Uredbe kandidata koji ispunjavaju uslove javnog konkursa počinje izradom praktičnog zadatka.

Prije početka izrade praktičnog zadatka utvrđuje se identitet kandidata iz stava 1 ovog člana.

Kandidatu iz stava 1 ovog člana koji zakasni na izradu praktičnog zadatka do 15 minuta, dozvoliće se da pristupi izradi praktičnog zadatka.

Za vrijeme provjere iz stava 1 ovog člana nije dozvoljena međusobna komunikacija kandidata, upotreba personalnog računara, mobilnog telefona ili drugih sredstava koja ometaju ili utiču na sprovođenje provjere, niti napuštanje prostorije u kojoj se sprovodi provjera.

Kandidat iz stava 1 ovog člana koji remeti red za vrijeme provjere ili se ne pridržava utvrđenih pravila isključuje se iz daljeg postupka provjere, što se navodi u izvještaju iz člana 12 ove uredbe.

Izradi praktičnog zadatka prisustvuje najmanje jedan član komisije za provjeru znanja i sposobnosti.

Strukturirani intervju sprovodi se pred svim članovima komisije iz stava 6 ovog člana.

Kandidat iz stava 1 ovog člana dužan je da završi izradu praktičnog zadatka, najkasnije istekom vremena određenog za izradu praktičnog zadatka.

Nakon završetka izrade praktičnog zadatka kandidat iz stava 1 ovog člana dužan je da napusti prostoriju u kojoj se sprovodi izrada praktičnog zadatka.

Član 7

Praktični zadatak podrazumijeva izradu zadataka koji se odnosi na provjeru znanja povezanih sa opisom poslova radnog mjesta za koje se sprovodi javni konkurs.

Komisija iz člana 6 stav 6 ove uredbe sačinjava listu od tri zadataka za praktični zadatak i dostavlja je organu uprave nadležnom za upravljanja kadrovima najkasnije jedan dan prije dana provjere iz člana 1 ove uredbe.

Praktični zadatak koji će se izrađivati određuje se metodom slučajnog odabira jednog zadatka sa liste iz stava 2 ovog člana.

Izrada praktičnog zadatka traje najduže 60 minuta.

Član 8

Praktični zadatak ocjenjuje se prema sljedećim kriterijumima:

- sposobnost rješavanja problema - do 20 bodova;
- prepoznavanje relevantnih propisa - do 10 bodova;
- struktura pisanog rada - do 10 bodova;
- sistematično iznošenje informacija - do 10 bodova;
- korišćenje odgovarajuće terminologije - do 10 bodova.

U okviru kriterijuma sposobnost rješavanja problema ocjenjuje se sposobnost kandidata da prepozna i analizira problem, obrazloži izbor rješenja, kao i da sagleda posljedice donesene odluke.

U okviru kriterijuma prepoznavanje relevantnih propisa ocjenjuje se sposobnost kandidata da prepozna relevantne zakone i podzakonske akte i pravilno tumači pravne norme u konkretnom slučaju.

U okviru kriterijuma struktura pisanog rada ocjenjuje se sposobnost kandidata da strukturira sadržaj pisanog rada logički i pregledno, uključujući jasnoću uvoda, razrade i zaključka.

U okviru kriterijuma sistematično iznošenje informacija ocjenjuje se sposobnost kandidata da iznosi informacije u povezanom i preglednom toku misli uz jasno i precizno iznošenje podataka i dokaza.

U okviru kriterijuma korišćenje odgovarajuće terminologije ocjenjuje se sposobnost kandidata da koristi stručne izraze u odnosu na odgovarajuću oblast rada.

Broj bodova na praktičnom zadatku iz stava 1 ovog člana dobija se tako što se zbir bodova svih članova komisije iz člana 6 stav 6 ove uredbe, prema svakom od kriterijuma iz stava 1 ovog člana, dijeli sa brojem članova komisije.

Broj bodova iz stava 7 ovog člana komisija iz člana 6 stav 6 ove uredbe unosi u izvještaj iz člana 12 ove uredbe.

Član 9

Kandidat koji je ostvario više od 50% bodova na praktičnom zadatku može pristupiti strukturiranom intervjuu.

Trajanje strukturiranog intervjuu određuje komisija iz člana 6 stav 6 ove uredbe i mora biti isto za sve kandidate.

Član 10

Ocjenjivanje strukturiranog intervjuu vrši se prema sljedećim kriterijumima:

- samostalnost u donošenju odluka - do 10 bodova;
- usmena komunikacija - do 10 bodova;
- saradnja - do 10 bodova;
- usmjerenost na učenje i razvoj - do 10 bodova.

U okviru kriterijuma samostalnost u donošenju odluka ocjenjuje se sposobnost kandidata da samostalno donosi i obrazlaže odluke i postupa dosljedno u istovjetnim pravnim stvarima.

U okviru kriterijuma usmena komunikacija ocjenjuje se sposobnost kandidata da jasno, logično i na razumljiv način iznosi informacije i da na primjeren i konstruktivan način učestvuje u razmjeni mišljenja i izražavanju stavova.

U okviru kriterijuma saradnja ocjenjuje se sposobnost kandidata na otvorenu i pravovremenu razmjenu informacija, odnos prema zajedničkom radu, doprinos ostvarivanju zajedničkih ciljeva i uvažavanje različitih mišljenja.

U okviru kriterijuma usmjerenost na učenje i razvoj ocjenjuje se sposobnost kandidata da koristi povratne informacije, prilagodi promjenama u radu i spremnost na sticanje novih znanja i vještina.

Broj bodova na strukturiranom intervjuu dobija se tako što se zbir bodova svih članova komisije iz člana 6 stav 6 ove uredbe, prema svakom kriterijumu iz stava 1 ovog člana, dijeli sa brojem članova komisije.

Broj bodova iz stava 6 ovog člana unosi se u izvještaj iz člana 12 ove uredbe.

Član 11

Ukupan broj bodova na provjeri iz člana 1 ove uredbe dobija se sabiranjem broja bodova iz člana 8 stav 7 ove uredbe i broja bodova iz člana 10 stav 6 ove uredbe.

Član 12

Nakon sprovedene provjere iz člana 1 ove uredbe, a najkasnije u roku od sedam dana od dana sprovedene provjere, sačinjava se izvještaj.

Izvještaj iz stava 1 ovog člana sadrži:

- lične podatke kandidata;
 - vrstu i nivo kvalifikacije obrazovanja kandidata;
 - sastav komisije iz člana 6 stav 6 ove uredbe;
 - datum, mjesto i vrijeme provjere iz člana 1 ove uredbe;
 - broj bodova članova komisije iz člana 6 stav 6 ove uredbe, prema svakom od kriterijuma za svakog kandidata posebno;
 - broj bodova koji je kandidat ostvario iz člana 8 stav 7 ove uredbe;
 - broj bodova koji je kandidat ostvario iz člana 10 stav 6 ove uredbe;
 - ukupan broj bodova iz člana 11 ove uredbe;
 - pitanja postavljena svakom kandidatu posebno;
 - vrijeme završetka provjere iz člana 1 ove uredbe;
- Izvještaj iz stava 1 ovog člana potpisuju članovi komisije iz člana 6 stav 6 ove uredbe.

III. ZAVRŠNA ODREDBA

Član 13

Ova uredba stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

Broj: _____
Podgorica, _____ 2026. godine

Vlada Crne Gore

Predsjednik,
mr Miloško Spajić

OBRAZLOŽENJE

Pravni osnov za donošenje Uredbe o načinu sprovođenja provjere znanja i sposobnosti za predsjednika i člana državne disciplinske komisije i državne komisije za žalbe sadržan je u članu 106a stav 10 Zakona o državnim službenicima i namještenicima ("Službeni list CG", br. 2/18, 34/19, 8/21, 37/22, 82/25, 3/26 i 33/26), kojima je propisano da Vlada Crne Gore propisuje način sprovođenja provjere znanja i sposobnosti kandidata koji ispunjavaju uslove javnog konkursa za popunu radnih mjesta predsjednika i članova Državne disciplinske komisije i Državne komisije za žalbe kriterijume i način ocjenjivanja na toj provjeri, kao i sadržaj izvještaja o toj provjeri.

Shodno tome, cilj ove uredbe jeste da se obezbijedi objektivan, transparentan i ujednačen način sprovođenja provjera znanja i sposobnosti kandidata koji ispunjavaju uslove javnog konkursa za popunu radnih mjesta predsjednika i članova Državne disciplinske komisije i Državne komisije za žalbe, budući da do sada ovaj postupak nije bio jasno propisan. Takođe, donošenje ovog akta treba da obezbijedi i jačanje profesionalizacije ovih komisija.

Poglavljem I Predloga uredbe uređuju se osnovne odredbe, kojima se između ostalog, precizno definiše da se provjera sprovodi za kandidate koji ispunjavaju uslove javnog konkursa, čime se obezbjeđuje jednak tretman svih kandidata koji su ušli u uži izbor. Takođe, utvrđuje se obaveza organa uprave nadležnog za upravljanje kadrovima da blagovremeno informiše kandidate o svim bitnim elementima provjere (datum, mjesto, vrijeme i način), putem svoje internet stranice, najmanje pet dana prije njenog održavanja, čime se doprinosi transparentnosti postupka.

Dodatno, uređuje se da se provjera sprovodi tek nakon što komisija dobije konačnu listu kandidata sa kompletnom dokumentacijom, čime se obezbjeđuje pravilno i efikasno sprovođenje postupka.

Poglavljem II propisuju se provjera kandidata prilikom postupka zapošljavanja, uređuje se način sprovođenja provjere znanja i sposobnosti kandidata kroz pisano testiranje i strukturirani intervju, sa ciljem obezbjeđivanja objektivne, transparentne i uporedive procjene kandidata.

Propisivanjem da provjera započinje izradom praktičnog zadatka obezbjeđuje se objektivna procjena stručnih znanja i sposobnosti kandidata u vezi sa konkretnim poslovima radnog mjesta. Uvođenjem obaveze utvrđivanja identiteta kandidata, kao i preciznih pravila ponašanja tokom izrade zadatka (zabrana komunikacije, korišćenja nedozvoljenih sredstava i napuštanja prostorije), dodatno se jača integritet i regularnost postupka.

Uredbom se precizno definiše način pripreme praktičnog zadatka, uključujući obavezu komisije da unaprijed sačini listu zadataka i primjenu metode slučajnog izbora, čime se garantuje nepristrasnost i izbjegava mogućnost favorizovanja kandidata. Ograničenje trajanja izrade zadatka doprinosi efikasnosti i uporedivosti rezultata.

Kriterijumi za ocjenjivanje praktičnog zadatka jasno su utvrđeni i usmjereni na ključne sposobnosti: analitičko razmišljanje, poznavanje propisa, sposobnost pisanog izražavanja i stručna terminologija. Dodatnim razrađivanjem svakog kriterijuma omogućava se ujednačeno i transparentno bodovanje od strane svih članova komisije. Uvođenjem praga od preko 50% osvojenih bodova za pristup strukturiranom intervjuu obezbjeđuje se da dalju fazu postupka nastavljaju kandidati koji su pokazali odgovarajući nivo stručnosti na praktičnom dijelu testa.

Strukturirani intervju kao druga faza provjere usmjeren je na procjenu ličnih i profesionalnih sposobnosti kandidata, uključujući samostalnost u odlučivanju, komunikacione vještine, sposobnost saradnje i spremnost na kontinuirani razvoj. Standardizovanjem trajanja intervjuja i kriterijuma ocjenjivanja obezbjeđuje se jednak tretman svih kandidata i smanjuje prostor za subjektivnost.

Uredbom se dalje uređuje sadržaj i rok za sačinjavanje izvještaja o sprovedenoj provjeri. Precizno definisani elementi izvještaja (lični podaci kandidata, sastav komisije, pojedinačne i ukupne ocjene, postavljena pitanja i drugi relevantni podaci) doprinose transparentnosti, provjerljivosti i pravnoj sigurnosti postupka. Obaveza potpisivanja izvještaja od strane svih članova komisije dodatno osigurava njegovu vjerodostojnost. Predložena rješenja imaju za cilj uspostavljanje jasnog, transparentnog i meritornog sistema selekcije kandidata, čime se doprinosi profesionalizaciji i jačanju povjerenja u rad institucija.

Poglavljem III propisuje se da će se ova uredba objaviti u "Službenom listu Crne Gore" a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA	
PREDLAGAČ PROPISA	Ministarstvo javne uprave
NAZIV PROPISA	Predlog uredbe o načinu sprovođenja provjere znanja i sposobnosti za predsjednika i člana Državne disciplinske komisije i Državne komisije za žalbe
<p>1. Definisanje problema</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koje probleme treba da riješi predloženi akt? - Koji su uzroci problema? - Koje su posljedice problema? - Koji su subjekti oštećeni, na koji način i u kojoj mjeri? - Kako bi problem evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)? <p>Predloženi akt treba da riješi problem nedovoljno jasno i ujednačeno uređenog postupka o načinu sprovođenja provjere znanja i sposobnosti kandidata za predsjednika i članove Državne disciplinske komisije i Državne komisije za žalbe. Postojeći normativni okvir ne sadrži precizna pravila o načinu sprovođenja provjere, kriterijumima ocjenjivanja i sadržaju izvještaja, što može dovesti do neujednačene prakse.</p> <p>Uzroci problema leže u nedostatku podzakonskog akta koji detaljno razrađuje zakonske odredbe, kao i u različitim pristupima u sprovođenju provjera u praksi. To stvara prostor za subjektivnost u ocjenjivanju i neujednačen tretman kandidata.</p> <p>Posljedice ovakvog stanja ogledaju se u smanjenoj transparentnosti postupka izbora, mogućem narušavanju principa jednakosti kandidata, kao i smanjenom povjerenju u rad komisija i institucija u cjelini. Takođe, može doći do izbora kandidata koji nijesu u potpunosti najkompetentniji.</p> <p>Oštećeni subjekti su prije svega kandidati na javnim konkursima, koji mogu biti dovedeni u neravnotežan položaj, ali i organi državne uprave i šira javnost, zbog smanjenog kvaliteta i profesionalnosti u radu ovih komisija. Posredno, oštećen je i cjelokupan sistem javne uprave.</p> <p>Bez usvajanja propisa („status quo“ opcija), problem bi se nastavio kroz dalju primjenu neujednačenih praksi, uz povećan rizik od subjektivnosti, pravne nesigurnosti i potencijalnih prigovora i sporova u vezi sa sprovedenim postupcima izbora.</p>	
<p>2. Ciljevi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koji ciljevi se postižu predloženim propisom? - Navesti usklađenost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili programima Vlade, ako je primjenljivo. <p>Cilj predloženog propisa je uspostavljanje jasnog, transparentnog i ujednačenog sistema provjere znanja i sposobnosti kandidata za predsjednika i članove Državne disciplinske komisije i Državne komisije za žalbe. Propisom se obezbjeđuje objektivno i meritokratsko ocjenjivanje kandidata kroz precizno definisane kriterijume, postupke i način bodovanja, čime se doprinosi izboru najkompetentnijih kandidata.</p> <p>Dodatni cilj je jačanje profesionalizacije i integriteta rada ovih komisija, kao i unapređenje pravne sigurnosti i povjerenja javnosti u postupke zapošljavanja u javnoj upravi. Uvođenjem standardizovanih procedura smanjuje se prostor za subjektivnost i neujednačenu praksu.</p> <p>Ovi ciljevi su u potpunosti usklađeni Zakonom o državnim službenicima i namještenicima ("Službeni list CG", br. 2/18, 34/19, 8/21 i 37/22).</p>	
3. Opcije	

- Koje su moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema? (uvijek treba razmatrati "status quo" opciju i preporučljivo je uključiti i neregulativnu opciju, osim ako postoji obaveza donošenja predloženog propisa).
- **Objasni preferiranu opciju?**

Jedina opcija je usvajanje nove Uredbe koja sistemski i detaljno reguliše provjeru znanja i sposobnosti kandidata za predsjednika i članove Državne disciplinske komisije i Državne komisije za žalbe.

Predloženom uredbom se:

- uspostavlja jasan, transparentan i meritokratski okvir za zapošljavanje;
- omogućava se jednak tretman svih kandidata kroz kriterijume i postupke testiranja i ocjenjivanja;
- jača se profesionalnost članova komisije i depolitizacija

4. Analiza uticaja

- Na koga će i kako će najvjerovatnije uticati rješenja u propisu - nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektne.
- Koje troškove će primjena propisa izazvati građanima i privredi (naročito malim i srednjim preduzećima).
- Da li pozitivne posljedice donošenja propisa opravdavaju troškove koje će on stvoriti.
- Da li se propisom podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija.
- **Uključiti procjenu administrativnih opterećenja i biznis barijera.**

Predloženi propis će direktno uticati na kandidate koji učestvuju u postupcima izbora za predsjednika i članove Državne disciplinske komisije i Državne komisije za žalbe, kao i na organe državne uprave nadležne za sprovođenje ovih postupaka. Pozitivni direktni uticaji ogledaju se u povećanoj transparentnosti, objektivnosti i ujednačenosti postupka selekcije, kao i u izboru kvalifikovanijih kandidata. Indirektno, pozitivni efekti se odnose na jačanje profesionalnosti i efikasnosti rada javne uprave, kao i povećanje povjerenja javnosti u institucije. Mogući negativni uticaji su ograničeni i ogledaju se u povećanju obima administrativnih aktivnosti za organe koji sprovode postupak, kao i u potrebi dodatnog angažovanja članova komisija.

Primjena propisa neće izazvati troškove za građane i privredu, uključujući mala i srednja preduzeća, budući da se odnosi na unutrašnje procedure zapošljavanja u javnoj upravi.

Predloženi propis nema direktan uticaj na stvaranje novih privrednih subjekata niti na tržišnu konkurenciju, jer ne uređuje pitanja poslovanja privrede.

Propis ne uvodi dodatne administrativne barijere za građane ili privredu, jer se odnosi isključivo na zapošljavanje u državnim organima.

Međutim, posredno može doprinijeti boljem poslovnom ambijentu kroz efikasniji rad državne uprave.

Propis ne uvodi dodatne administrativne barijere za građane ili privredu.

5. Procjena fiskalnog uticaja

- Da li je potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz budžeta Crne Gore za implementaciju propisa i u kom iznosu?
- Da li je obezbjeđenje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda? Objasni.
- Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? Objasni.
- Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijeđena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu, odnosno da li su planirana u budžetu za narednu fiskalnu godinu?
- Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteci finansijske obaveze?
- Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore?

- Dobrazložiti metodologiju koja je korišćena prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.
- Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? Dobrazložiti.
- Da li su postojale sugestije Ministarstva finansijskih na nacrt/predlog propisa?
- Da li su dobijene primjedbe uključene u tekst propisa? Dobrazložiti.

Za implementaciju predloženog propisa nije potrebno obezbijediti dodatna finansijska sredstva iz Budžeta Crne Gore, jer će se aktivnosti sprovođenja provjere znanja i sposobnosti realizovati u okviru postojećih kapaciteta nadležnih organa, prije svega organa uprave nadležnog za upravljanje kadrovima i članova komisija.

Eventualni troškovi koji mogu nastati (organizacija testiranja, tehnička podrška, angažman članova komisije) imaju karakter redovnih budžetskih izdataka i finansiraju se iz već planiranih sredstava, te nijesu dodatni niti jednokratni, već predstavljaju kontinuirane troškove koji su već obuhvaćeni postojećim budžetskim linijama.

Implementacijom propisa ne proizilaze međunarodne finansijske obaveze, s obzirom na to da se uređuje interna procedura u okviru nacionalnog sistema javne uprave.

Sredstva za sprovođenje ovog propisa obezbijedena su u budžetu za tekuću fiskalnu godinu u okviru redovnih aktivnosti nadležnih institucija, a nije potrebno planiranje dodatnih sredstava za naredne fiskalne godine.

Usvajanjem propisa nije predviđeno donošenje dodatnih podzakonskih akata koji bi stvarali nove finansijske obaveze.

Primjena propisa neće generisati prihode za Budžet Crne Gore.

Nije bilo značajnih problema u preciznom obračunu finansijskih izdataka, imajući u vidu da propis ne uvodi nove aktivnosti koje zahtijevaju dodatno finansiranje.

6. Konsultacije zainteresovanih strana

- Naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertska podrška i ako da, kako.
- Naznačiti koje su grupe zainteresovanih strana konsultovane, u kojoj fazi RIA procesa i kako (javne ili ciljane konsultacije).
- Naznačiti glavne rezultate konsultacija, i koji su predlozi i sugestije zainteresovanih strana prihvaćeni odnosno nijesu prihvaćeni. Dobrazložiti.

U procesu izrade predloženog propisa nije korišćena eksterna ekspertska podrška, već je tekst pripremljen u okviru nadležne institucije, uz korišćenje internih stručnih kapaciteta i relevantnih iskustava iz prakse.

Konsultacije su sprovedene sa ključnim zainteresovanim stranama, prije svega organom uprave nadležnim za upravljanje kadrovima, kao i predstavnicima organa državne uprave koji učestvuju u postupcima izbora kandidata. Konsultacije su realizovane u fazi izrade nacrta propisa, kroz ciljane (interne) konsultacije i razmjenu mišljenja.

Glavni rezultati konsultacija odnose se na preciziranje kriterijuma za ocjenjivanje, način sprovođenja praktičnog zadatka i strukturiranog intervjua, kao i sadržaj izvještaja o sprovedenoj provjeri. Prihvaćeni su predlozi koji doprinose većoj jasnoći, transparentnosti i ujednačenosti postupka, posebno u dijelu definisanja kriterijuma bodovanja i procedura sprovođenja provjere.

7. Monitoring i evaluacija

- Koje su potencijalne prepreke za implementaciju propisa?
- Koje će mjere biti preduzete tokom primjene propisa da bi se ispunili ciljevi?
- Koji su glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva?
- Ko će biti zadužen za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa?

Nema prepreka za implementaciju ovog propisa.

Tokom primjene propisa planira se organizovanje obuka za članove komisija kako bi se osiguralo da razumiju nove procedure i kriterijume koji su uvedeni propisom i obezbjeđivanje adekvatne tehničke podrške i resursa za sprovođenje pisanih i usmenih testova.

Glavni indikatori uspjeha procesa selekcije obuhvataju procenat uspjeha kandidata na testovima i intervjuima, koji će biti sastavni dio izvještaja u postupku provjere sposobnosti.

Ministarsvo javne uprave i Uprava za ljudske resurse biće odgovorni za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa, zajedno sa drugim relevantnim državnim organima.

Implementacija predloženih rješenja pratiće se kroz godišnje izvještaje organa koji primjenjuju ovu Uredbu.

Podgorica, 05.05.2026. godine

MINISTAR

mr Marash Dukaj