



Crna Gora  
Uprava za ljudske resurse

# IZVJEŠTAJ O RADU ZA 2022. GODINU



## SADRŽAJ

<b>UVOD</b>	<b>4</b>
<b>REZIME</b>	<b>6</b>
<b>1. PRAĆENJE SPROVOĐENJA PROPISA I OGLAŠAVANJE</b>	<b>10</b>
➤ POSTUPAK PROVJERE KANDIDATA PO INTERNIM, JAVNIM OGLASIMA I JAVNIM KONKURSIMA	17
➤ AKTIVNOSTI NA UNAPRJEĐENJU POSTUPKA SELEKCIJE KANDIDATA	17
➤ PODSTICANJE KONKURENTNOSTI U POSTUPCIMA SELEKCIJE	18
<b>2. PRAĆENJE SPROVOĐENJA PROPISA I KADROVSKO PLANIRANJE</b>	<b>18</b>
2.1 DAVANJE MIŠLJENJA NA AKTA O UNUTRAŠNJOJ ORGANIZACIJI I SISTEMATIZACIJI	18
2.2 KADROVSKO PLANIRANJE	20
<b>3. SEKTOR ZA OBUKU I RAZVOJ LJUDSKIH RESURSA</b>	<b>25</b>
3.1 UTVRĐIVANJE POTREBA ZA OBUKOM	25
3.2 PLAN REALIZACIJE PROGRAMA OBUKE	26
3.3 REALIZACIJA PLANA - SPROVOĐENJE PROGRAMA OBUKA	27
3.4 OPŠTI PROGRAMI	27
<b>Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika</b>	<b>30</b>
3.5 SPECIFIČNI PROGRAMI	33
<b>Program obuke za unutrašnje revizore u javnom sektoru</b>	<b>33</b>
<b>Program profesionalnog usavršavanju unutrašnjih revizora u javnom sektoru</b>	<b>34</b>
<b>34</b>	
<b>Program obuke iz oblasti analize efekata propisa - RIA</b>	<b>34</b>
<b>Program obuke za rukovodioce</b>	<b>35</b>
<b>Program obuke za računovođu u javnom sektoru</b>	<b>36</b>
<b>Program obuke za unaprjeđenje znanja i vještina iz oblasti inspekcijskog i komunalnog nadzora na lokalnom nivou</b>	<b>37</b>
3.6 PROGRAMI OBRAZOVANJA	38
<b>Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za upravljanje ljudskim resursima</b>	<b>38</b>
<b>38</b>	
<b>Program obrazovanja za stručno usavršavanje državnih službenika i službenika za strateško planiranje</b>	<b>38</b>
<b>Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za komunikaciju sjavnošću u javnom sektoru</b>	<b>39</b>
<b>Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za obavljanje poslova menadžera integriteta</b>	<b>40</b>
3.7 SPROVOĐENJE OBUKA PREDVIĐENIH AKCIONIM PLANOVIMA	41

<b>Akcioni plan za implementaciju Strategije za borbu protiv trgovine ljudima</b>	<b>41</b>
<b>Akcioni plan za implementaciju Strategije o migracijama i reintegracijipovratnika u Crnoj Gori, za period 2021-2022</b>	<b>41</b>
<b>Akcioni plan za implementaciju za primjenu Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325</b>	<b>42</b>
<b>Akcioni plan za implementaciju Strategije rodne ravnopravnosti 2021-2025. godine</b>	<b>42</b>
<b>3.8 PREGLED REALIZOVANIH OBUKA U 2022. GODINI</b>	<b>43</b>
<b>4. SEKTOR ZA INFORMACIONI SISTEM LJUDSKIH RESURSA</b>	<b>44</b>
<b>5. SEKTOR ZA PRAĆENJE STANDARDA U OBLASTI UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA</b>	<b>51</b>
<b>7. PROJEKTI</b>	<b>56</b>
<b>8. SARADNJA SA DRUGIM ORGANIMA I ORGANIZACIJAMA U CRNOJ GORI</b>	<b>57</b>
<b>9. REALIZACIJA PROGRAMA STRUČNOG OSPOSOBLJAVANJA LICA SA VISOKIM OBRAZOVANJEM</b>	<b>57</b>
<b>10. SLUŽBA ZA OPŠTE POSLOVE I FINANSIJE</b>	<b>58</b>
➤ <b>JAVNE NABAVKE</b>	<b>59</b>
➤ <b>SLOBODAN PRISTUP INFORMACIJAMA</b>	<b>59</b>
➤ <b>INTERNO TRŽIŠTE RADA</b>	<b>59</b>

## UVOD

Uredbom o izmjenama i dopunama uredbe o organizaciji i načinu rada državne uprave ("Službeni list CG", br.82/22 od 29.07.2022) izmijenjena je Uredba o organizaciji i načinu rada državne uprave ("Službeni list CG", br.49/22, 52/22 I 56/22) i došlo je do promjene dijelu naziva i nadležnosti i formirana je Uprava za ljudske resurse kao pravni sljedbenik Uprave za kadrove.

Uprava za ljudske resurse od Uprave za kadrove preuzela državne službenike i namještenike koji su vršili preuzete poslove, opremu i službenu dokumentaciju. Uprava za ljudske resurse je dobila nove nadležnosti u odnosu na Upravu za kadrove, naručito u dijelu koji se odnosi na ostvarivanje saradnje sa regionalnim i međunarodnim institucijama i organizacijama iz oblasti upravljanja ljudskim resursima, upravljanjem i razvojem karijere državnih službenika i namještenika kao i pomoći Vladi u vođenju kadrovske politike i upravljanje kadrovima.

Izveštaj o radu Uprave za ljudske resurse sadrži aktivnosti realizovane u okviru nadležnosti utvrđenih Zakonom o državnim službencima i namještenicima, Programom rada Uprave za kadrove za 2022. godinu, kao i strateškim dokumentima i akcionim planovima.

Aktivnosti su usmjerene ka ostvarenju strateškog cilja profesionalna javna administracija postavljenog Strategijom reforme javne uprave 2022-2026, a radi stvaranja profesionalne, depolitizovane, servisno orjentisane i optimizovane javne uprave koja treba da isporuči građanima kvalitetnu i efikasnu javnu uslugu, kroz poboljšanje sistema upravljanja ljudskim resursima i stvaranjem kvalifikovane javne uprave jačanjem kompetencija i vještina državnih i lokalnih službenika.

Odabir pravih kadrova, njihovo stručno usavršavanje kao i digitalizacija službeničkog sistema predstavlja jedan od ključnih faktora u izgradnji DOBRE JAVNE UPRAVE, uprave koja kreira i sprovodi javne politike u interesu svih građana i opšteg prosperiteta društva.

Od njihovih kompetencija, vrijednosti za koje se zalažu, znanja, vještina, profesionalnog iskustva, ali ambicija i motivacije zavisi uspješnost javne uprave. S tim u vezi neophodno je da se funkcija upravljanja ljudskim resursima organizuje u skladu sa ciljevima i uslugama koje treba da pruži javna uprava, obimom aktivnosti koje uključuju obuku, selekciju, znanja, vještine, kompetencije zaposlenih, upravljanje znanjem i HR usluge na svim nivoima administrativnog upravljanja.

Radi se na postavljanju standarda u oblasti upravljanja ljudskim resursima kroz izradu metodologija, analiza i davanjem preporuka kako bi se uspostavljale i jačale jedinice za ljudske resurse odnosno jačala HR funkcija na svim nivoima. Jedan od ciljeva je i da institucije mjere zadovoljstvo svojih službenika, kao i da se napreduje i nagrađuje na osnovu rezultata rada. Aktivnosti su usmjerene i na uspostavljanju sistema strateškog planiranja obuka, uz primjenu savremenih oblika i metoda rada na stručnom usavršavanju, da bi se unaprijedile kompetencije zaposlenih u javnoj upravi kao neophodne za kvalitetno obavljanje posla. Time bi takođe obezbijedili stalno unapređenje kvaliteta usluga koje javna uprava pruža građanima i privrednim subjektima. Kontinuirano stručno usavršavanje doprinijeće da svaki zaposleni službenik javne uprave odgovori na potrebe građana, te da pravilno, efikasno i ekonomično sprovede propise bez diskriminacije i na standardizovan način. Uspostavljanje ILIAS platforme za online edukaciju predstavlja snažan impuls profesionalnog razvoja službenika.

Radi se na povećanju konkurentnosti u postupcima selekcije kadrova, na uvezivanju registara i evidencija, digitalizaciji službeničkog sistema kao i na uvođenju elektronske prijave i dokumentacije kandidata na oglase i konkurse. Permanetno radimo na jačanju ugleda Uprave za ljudske resurse u javnosti kroz različitu vrstu promotivnih i komunikacionih aktivnosti, kao i na uspostavljanju, unapređenju i razvoju saradnje Uprave za ljudske resurse sa drugim sličnim institucijama u regionu i šire.

Kao opšti ciljevi postavljeni Programom rada Uprave za kadrove za 2022.godinu su:

1. Efikasan sistem kadrovske planiranja na osnovu identifikovanih potreba, unapređenje postupka zapošljavanja ljudskih resursa i dalja digitalizacija u oblasti službeničkog sistema;
2. Javna uprava atraktivan poslodavac – efikasan sistem ocjenjivanja, napredovanja i nagrađivanja po sistemu zaslug i stalnog usavršavanja;

3. Digitalizacija službeničkog sistema;
4. Planiranje talenata;
5. Ostvarivanje efikasne saradnje sa drugim državnim organima u dijelu upravljanja i razvoja ljudskih resursa-jačanje Mreže za ljudske resurse, uspostavljanje jedinica za ljudske resurse (omogućiti Upravi za kadrove da svojom horizontalnom funkcijom obavlja posebnu ulogu u smislu razvoja i upravljanja organizacionim jedinicama za ljudske resurse kako bi doprinijela inkluziji najboljih standarda);
6. Jačanje administrativnih kapaciteta državnih službenika i namještenika (uspostavljanje funkcionalnosti i održivosti kroz adekvatno upravljanje, kadrovsku osposobljenost, neophodna znanja, kompetencije i vještine, kao i orijentaciju uprave usmjerenu prema ljudima, koji su naš najznačajniji resurs (motivacija, osposobljenost, profesionalni razvoj).
7. Implementacija programa rada Vlade, MJUDDI, i akcionih planova u kojima je Uprava za kadrove nosilac aktivnosti ili partner;
8. Saradnja sa međunarodnim institucijama i organizacijama, civilnim sektorom, naučno-istraživačkim i obrazovnim institucijama, volonterima i drugim zainteresovanim fokus grupama;
9. Promovisanje aktivnosti koje sprovodi Uprava za kadrove;

## REZIME

Uprava za ljudske resurse je prepoznata kao centralni organ za upravljanje kadrovima kroz jasno utvrđene nadležnosti Zakonom o državnim službenicima i namještenicima («Sl. list Crne Gore br. 2/18, 34/19, 8/21, 37/22) i podzakonskim aktima donijetim na osnovu ovog Zakona.

Postavljajući uslove za profesionalnu državnu upravu, ovaj organ ima za cilj da bude moderan servis i inicijator promjena u oblasti upravljanja ljudskim resursima.

U izvještajnom periodu Uprava je dala 55 mišljenja na akta o unutrašnjoj organizaciji sistematizaciji državnih organa i pravnih lica kod kojih se na prava i obaveze zaposlenih primjenjuje Zakon o državnim službenicima i namještenicima.

U postupku davanja mišljenja na Predloge akata o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, izvršena je analiza unutrašnje organizacije, analiza opisa poslova, date se primjedbe i sugestije i u neposrednoj komunikaciji i saradnji sa predstavnicima organa odnosno predlagača, otklonjene su pojedine neusaglašenosti ili preispitana predložena rješenja.

Vlada Crne Gore je u aprilu 2022. godine, donijela Djelimični Kadrovski plan organa državne uprave i službi Vlade Crne Gore za 2022. godinu, koji je obuhvatio podatke iz nacrta Kadrovskih planova za 32 organa državne uprave ili 82% od ukunog broja organa državne uprave, koji su bili u obavezi da donesu Kadrovski plan za 2022. godinu.

Prema podacima iz ažuriranog kadrovskog plana, **ukupan broj sistematizovanih radnih mjesta je 7148. Ukupan broj zaposlenih izvršilaca je 4952 (na neodređeno vrijeme 4399, a na određeno 553 izvršilaca).**

Tokom 2022.godine broj objavljenih oglasa i konkursa je **625**, za **1153** radnih mjesta odnosno **1365** izvršilaca i to:

- 193 interna oglasa za 370 radnih mjesta, odnosno 434 izvršilaca;
- 373 javna oglasa za 658 radnih mjesta, odnosno 806 izvršilaca;
- 38 javnih konkursa za 104 radna mjesta visoki rukovodni kadar, odnosno 104 izvršilaca;
- 21 javni konkurs za 21 radno mjesto starješine organa uprave, odnosno 21 izvršilac

Bitno je istaći da **broj prijavljenih kandidata** na interne, javne oglase i javne konkurse koji su objavljeni u periodu od 01.01. do 31.12.2022. godine, **je 5659 kandidata, što je za 294% više u odnosu na 2021.godine.**

Prioritetne aktivnosti Sektora za obuku, predviđene Programom rada Uprave za ljudske resurse za 2022. godinu, obuhvataju pored realizacije programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja i akreditovanih programa obrazovanja i aktivnosti koje se odnose na revidiranje sadržine postojećih programa, izradu procedura za sprovođenje programa, izradu procedura za angažovanje predavača/trenera i izradu novih programa obuke za utvrđene prioritetne oblasti; uspostavljanje platforme za digitalno učenje, kreiranje digitalnih programa obuke u saradnji. U 2022. godini nastavljena je saradnja sa drugim državnim organima i organizacijama, jedinicama lokalne samouprave i međunarodnim organizacijama.

**U izvještajnom period ukupno je realizovano 269 obuka koje je pohađalo 2946 polaznika.** Kada je u pitanju ciljna grupa polaznika obuka, podaci ukazuju da je dominantan broj polaznika iz kategorije ekspertskeog i izvršnog kadra, dok je manje zastupljen rukovodeći kadar.

U izvještajnom periodu, a radi **uspostavljanja sistema upravljanja ljudskim resursima** pripremljen je **prvi draft Metodologije praćenja upravljanja ljudskim resursima**, u cilju uspostavljanja sistema upravljanja ljudskim resursima.

Ovaj dokument **za cilj ima uspostavljanje metodologije praćenja kvaliteta upravljanja ljudskim resursima na nivou državne uprave u Crnoj Gori**. Da bi se takav sistem uspostavio neophodno je bilo dizajnirati indikatore za praćenje, te standarde i jasne definicije smjernica za prikupljanje podataka i praćenje promjena po tim indikatorima. Analiza stanja koja će se moći pripremiti na osnovu ovih indikatora omogućit će praćenje stanje u oblasti upravljanja ljudskim resursima, identifikaciju postojećih slabosti i nedostataka, te precizno definisati preporuke za dalje unapređenje.

U januaru 2022. godine održana je Radionica na temu kadrovske analitike uz podršku OECD-a kojom je otpočeo proces uspostavljanja metodologije praćenja upravljanja ljudskim resursima. Radionica se fokusirala na utvrđivanje ciljeva i odabir ključnih inikatora uspjeha ostvarivanja tih ciljeva. Tokom radionice, mapirani su glavni ciljni ishodi u odnosu na koje treba kreirati mehanizam za praćenje i monitoring, kao i mogući indikatori.

Uprava je pripremila Metodologiju za izradu analize stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima u decembru 2021. godine. Tim dokumentom je trasirana mapa puta zasnovana na dobrim praksama, belgijskom iskustvu i dostupnim podacima koja bi trebalo da rezultira izradom efikasne Metodologije praćenja upravljanja ljudskim resursima. Takođe, ovaj dokument postavlja 12 ciljeva za implementaciju principa za realizaciju procesa analize ljudskih resursa.

U martu 2022. godine SIGMA je pripremila opšte komentare o nacrtu ovog dokumenta u kome se ističe da treba primijeniti postepeni pristup u primjeni, prevashodno zbog poteškoća u prikupljanju podataka. Takođe, komentar preporučuje efikasnost i preciznost u planiranju indikatora, kao i njihovu sistematizaciju kroz četiri grupe.

Ova metodologija predstavlja nastavak rada na pomenutom zadatku i ima za cilj da u skladu sa planovima, analizom stanja, dostupnim podacima i komentarima SIGMA-a postavi sistem za praćenje upravljanja ljudskim resursima.

Metodologija praćenja upravljanja ljudskim resursima je zasnovana na prethodno opisanim dokumentima, a prevashodno na principima dobre prakse, iskustvu Belgije i podacima za koje je utvrđeno da su dostupni provjerom putem pilot prikupljanja podataka. Takođe, Metodologija je u skladu sa komentarima SIGMA-e postavila četiri osnovna ciljna ishoda u odnosu na koje se izvode indikatori za praćenje.

Ova metodologija operacionalizuje ključne parametre iz četiri definisana cilja i izvodi indikatore na osnovu kojih je moguće pratiti promjene na njima. Pored toga, metodologijom su predloženi kratkoročni ciljevi koji služe tome da se evidentirane promjene ocjenjuju u smislu njihove dinamike i smjera. Ove ciljne vrijednosti su preporuka tima koji je pripremao metodologiju i treba ih revidirati u skladu sa mogućnostima sistema.

Kako bi se vrijednosti na indikatorima efikasno pratile, neophodno je bilo takođe jasno definisati izvore podataka koji će služiti za obračun vrijednosti po indikatorima. Integralni dio ove Metodologije je pilot prikupljanje podataka koje je sprovedeno u saradnji sa službenicima Uprave za kadrove sa ciljem da se Metodologija u toku njenog razvoja testira u smislu dostupnosti podataka, procedura za prikupljanje podataka, ali i svrsishodnosti rezultata. Podaci prikupljeni kroz pilot istraživanje ne predstavljaju realnu sliku stanja s obzirom na funkciju samog prikupljanja podataka (testiranje metodologije), ali se mogu uzeti kao orijentacione ili polazne vrijednosti u nedostatku boljih.

Sastavni dio metodologije je upitnik koji treba da posluži Upravi za prikupljanje podataka u svrhu kontrole podataka koji su povučeni kroz CKE, kao i tablica vrijednosti u koju su unešene vrijednosti po indikatorima prikupljenim u pilot fazi i predložene ciljne vrijednosti.

Na kraju, u skladu sa principom postepenog uvođenja metodologije, pripremljene su preporuke u vezi sa unapređenjem uspostavljenog sistema praćenja.

Takođe, u okviru cilja uspostavljanja sistema ljudskih resursa donijet je i Program rada Mreže za ljudske resurse za 2022.godinu. Teme su odabrane prioritarno vodeći računa o aktivnostima koje su definisane Strategijom reforme javne uprave 2022-2026. Takođe, jedan broj tema je predložen i od strane članova Mreže kako bi zajednički uskladili stavove i pronašli najbolja zajednička rješenja kroz interaktivni pristup.

U tom smislu, održani su sastanci članova Mreže u skladu sa Programom u cilju implementacije najbolje prakse i podsticanja i poboljšanja profesionalizma kadrova u oblasti javne uprave.

Radi inoviranja Metodologije za kadrovsko planiranje, a opet u cilju uspostavljanja sistema upravljanja ljudskim resursima, održana je 26.05.2022.godine Radionica o kadrovskom planiranju u vezi sa procesom budžetiranja, koji su organizovale SIGMA i OECD, predstavnici Uprave za kadrove, Ministarstva javne uprave i Ministarstva finansija, na kojoj su predstavljeni modeli i standardi za kadrovsko planiranje, upravljanje i jačanje ljudskih resursa, a gdje se govorilo i o značaju planiranja Budžeta za zapošljavanje novih kadrova i njihovo stručno osposobljavanje i usavršavanje.

***U tom smislu dogovoreno je da se Metodologija inovira fazno, te da se kod Kadrovskog plana i Budžeta za narednu godinu uključi planiranje obuka i ugovori o djelu i drugim vrstama usluga, po kojima su angažovana lica u državnoj upravi. U postupku inoviranja i sprovođenja Metodologije dogovorena je podrška SIGME, koja će pratiti process.***

U cilju digitalizacije HR procesa urađena je Analiza postupka prijave provjere sposobnosti u postupcima selekcije, kao i uvođenje elektronske prijave na interne i javne oglase i javne konkurse, koja je prosljeđena Ministarstvu javne uprave. Urađena je Analiza normativnog okvira službeničkog sistema Crne Gore, kao i država u regionu (Srbija, BiH i Hrvatska), ***pa je zaključeno da naš normativno pravni okvir nije razradio institut prijave na oglase i konkurse, pa umjesto prijave naš Zakon poznaje dostavljanje blagovremene, potpune i uredne dokumentacije od strane kandidata.***

U okviru instrumenta Regionalne škole za državnu upravu (ReSPA)-Šema mobilnosti, službenici Uprave za kadrove su 12 i 13.05.2022.godine posjetili Službu za upravljanje kadrovima Republike Srbije. Učesnici Šeme mobilnosti bili su predstavnici Republike Srbije iz Službe za upravljanje kadrovima. Posebna pažnja posvećena je digitalizaciji službeničkog sistema u okviru HRMIS sistema, a u okviru kog sistema se nalazi pored Centralne kadrovske evidencije i modul za elektronsku prijavu kandidata na oglase i konkurse, koji je u fazi razvijanja kao i moduli za oglašavanje i online testiranja kandidata u postupcima selekcije-četiri faze selekcije.

Takođe, na Radionici u Petrovcu 17 i 18.05.2022.godine, u okviru ReSPinih instrumenata bili su predstavnici Albanije, Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Sjeverne Makedonije, Srbije. Učesnici na radionici iz relevantnih institucija zemalja Zapadnog Balkana, koje se bave upravljanjem kadrovima u javnoj upravi predstavili su HRMIS sisteme odnosno sisteme koji se odnose na digitalno upravljanje ljudskim resursima. Ono što je zajedničko svim HRMIS sistemima, osim Crnoj Gori, da isti sadrže pored Centralne kadrovske evidencije i module za prijavu kandidata, oglašavanje i sprovođenje postupka selekcije, ***odnosno da se koristi jedan sistem za sve HR procese.***

Kada su u pitanju HR procesi, u Upravi za ljudske resurse su u upotrebi dva sistema i to HRMIS u okviru kog sistema je Centralna kadrovska evidencija i poseban sistem preko kojeg se vrši oglašavanje slobodnih radnih mjesta, kao i testiranje kandidata ( u daljem tekstu ETK sistem). Pored ova dva sistema u upotrebi je i eDMS-sistem za elektronsko upravljanje dokumentima, preko kojeg se vrši evidentiranje prijava kandidata u elektronske Djelovodnike.

Na sastanku sa Inforstrimom i Ministarstvom javne uprave je dogovoreno da se unaprijedi HRMIS sistem na način da integriše module iz ETK sistema uz obavezu migracije podataka koji se nalaze u ETK sistemu, a kako bi omogućili uvođenje elektronske prijave na interne oglase, a kasnije na javne oglase/konkurse i povezivanje sa eDMS sistemom.

Ministarstvo javne uprave u skladu sa svojim nadležnostima i u saradnji sa drugim institucijama koordinira razvojem e-uprave i kontinuirano sprovodi aktivnosti, u cilju unapređenja ambijenta u kojem će javna uprava biti servis građana i privrede. U cilju ubrzanja digitalne transformacije javne uprave u Crnoj Gori opredijeljena su sredstva od strane Delegacije EU za realizaciju projekta "eUsluge i digitalna infrastruktura kao mjera odgovora na COVID-19" koji sprovodi Ministarstvo u saradnji sa UNDP Crna Gora, a čija



implementacija predviđa i uspostavljanje pojednostavljenih elektronskih procedura i razvoj kompleksnih elektronskih usluga koje zadovoljavaju, prije svega, potrebe građana i privrede.

Imajući u vidu da je Uprava za ljudske resurse institucija čije usluge imaju veliki značaj i uticaj na građane, prepoznata je od strane UNDP-a, i usluge koje pruža kao jedan od prioriteta kada je u pitanju ubrzanje digitalne transformacije javne uprave u Crnoj Gori, te su na sastanku od 19.01.2022.godine Upravu upoznali da žele da kroz pomenuti projekat pruže neophodnu finansijsku, ekspertsku i tehničku podršku, u cilju digitalizacije određene usluge, kako bi bili pozitivan primjer uspješne digitalizacije i za druge organe.

Jedna od aktivnosti koja je prepoznata Strategijom reforme javne uprave 2022-2026. jeste i nadogradnja softvera CKE za lokalni nivo. U cilju realizacije ove aktivnosti, obrazovano je Radno tijelo zaduženo za pripremu Analize o stanju upravljanja ljudskim resursima u kadrovskim jedinicama na lokalnom nivou i izradu tenderske procedure/projekta za nadogradnju KIS-a na lokalnom nivou .

U 2022. godini, od ukupnog broja državnih organa koji imaju zakonsku obavezu donošenja kadrovske plana, Kadrovski plan je donijelo 88 državnih organa.

Svi državni organi koji su pripremili Kadrovski plan kroz CKE, ažurni su u pogledu unosa podataka o:

- Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji;
- osnovnim podacima o zaposlenima;
- broju zaposlenih;
- statusnim promjenama službenika (rješenja o rasporedu, imenovanju/postavljenju, zasnivanju radnog odnosa, prestanku radnog odnosa.)

Na osnovu zaključaka, koje je donijela Vlada, Uprava je zajedno sa zaposlenima u Ministarstvu finansija i predstavnicima koji rade na projektu novog sistema za obračun zarada, nakon završenog pilot obračuna, u februaru 2022. godine otpočela stvarni obračun zarada na osnovu podataka iz CKE, koji je obuhvatio 102 subjekta tj. državnih organa. Stvarni obračun zarada na osnovu podataka iz CKE je odradilo 97% od ukupnog broja organa, međutim ne preuzimaju svi organi sve podatke iz CKE, što znači da se u narednom periodu mora raditi na većem stepenu preuzimanja podataka iz CKE koji su potrebni za obračun zarada.

U toku je izrada modula digitalnog ocjenjivanja državnih službenika koji će obuhvatiti dvije pilot institucije Upravu za kadrove i Ministarstvo javne uprave, kao i digitalizacija strateškog planiranja obuka, a sve ovo kroz HRMIS sistem.

Radi povećanja transparentnosti, otvorenosti Uprave ali i promociji, objavljuju se sve informacije o radu i postupanju Uprave za kadrove/ljudske resurse putem društvenih mreža i sajta, kreiran je novi vizuelni identitet Uprave na društvenim mrežama.

Kreirani su novi vizuali za objavu oglasa i konkursa u cilju bolje prezentacije sadržaja i podsticanja konkurentnosti, odnosno privlačenja što većeg broja kandidata kao i za objavu aktivnosti iz oblasti rada Uprave uz predstavljanje i članova Tima Uprave za kadrove/ljudske resurse koji su nosioci aktivnosti.

Organizovan je Dan rukovodilaca javne uprave, namijenjen visoko – rukovodnom kadru, čiji je cilj bio jačanje dobrog upravljanja u javnoj upravi i podsticanje visoko – rukovodnog kadra da iniciraju i sprovede reforme jačvne uprave u skladu sa smjernicama Strategije reforme javne uprave.

Organizovana je konferencija pod nazivom „Budućnost upravljanja ljudskim resursima u javnoj upravi Crne Gore“ -predstavljani su rezultati projekta i mapirani procesi i usluge na kojima će se u narednom periodu raditi.

U susret Međunarodnom danu javne uprave, a pod sloganom "Naši ljudi-vama na usluzi, kolege i kolegice, kao i saradnici Uprave za kadrove su pokušali da "odškrinu" vrata državne uprave, **kako bi predstavili**

**upravu kao atraktivnog poslodavca**, kroz poruke motivacije na društvenim mrežama. Pokušali su da predstave šta za njih znači rad u državnoj upravi, koje su to vrijednosti i principi na kojima se zasniva rad u upravi, kao i o njihovoj misiji i stremljenjima.

Uvedeno je po prvi put strateško planiranje obuka.

Sprovedena je Analiza potreba za obukama koju su državni organi po prvi put samostalno sproveli i planirali potrebe za daljim stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem službenika i namještenika, a u skladu sa Metodologijom za sprovođenje analize potreba za obukom Vlada je donijela Plan obuka za 2022.godinu;

Sa ekspetrima SIGME je dogovoreno inoviranje Metodologije za izradu Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i izrada Kataloga opisa poslova za pojedina radna mjesta.

## 1. PRAĆENJE SPROVOĐENJA PROPISA I OGLAŠAVANJE

U Sektoru za postupak oglašavanja i praćenje sprovođenja propisa obavljaju se poslovi u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, podzakonskim aktima i opisom poslova koji se vrše u ovoj organizacionoj jedinici, koji je ujedno i nosilac ovih aktivnosti.

Objavljivanje internih, javnih oglasa i javnih konkursa za potrebe državnih organa, sprovođenje postupka selekcije kandidata, davanje mišljenja na akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji državnih organa, praćenje sprovođenja propisa o državnoj upravi i državnim službenicima i namještenicima, praćenje razvoja karijere i ocjenjivanja rada državnih službenika i namještenika, kadrovske planiranje i praćenje rada pripravnika, kontinuirane su aktivnosti Sektora za postupak oglašavanja i praćenje sprovođenja propisa.

Kroz redovne aktivnosti Odsjeka za sprovođenje postupka internog, javnog oglasa i javnog konkursa i selekciju kandidata implementiraju se zakonska rješenja u oblasti zapošljavanja, sprovodi se postupak selekcije kandidata koji obuhvata provjeru znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina, u zavisnosti od kategorije radnog mjesta, elektronskim putem.

Razvoj i nadogradnja sistema elektronskog testiranja kandidata sprovodi se kontinuirano, obavještavanje kandidata o datumu, mjestu vremenu i načinu provjere vrši se putem e-mail-a, kao i obavještenje kandidata o ishodu postupka.

**U periodu od 01.01. do 31.12.2022. godine**

**broj objavljenih oglasa i konkursa je 625,**  
**za 1153 radnih mjesta, odnosno 1365 izvršilaca**

Uprava za kadrove, odnosno Uprava za ljudske resurse je objavila:

- 193 interna oglasa za 370 radnih mjesta, odnosno 434 izvršilaca;
- 373 javna oglasa za 658 radnih mjesta, odnosno 806 izvršilaca;
- 38 javnih konkursa za 104 radna mjesta visoki rukovodni kadar, odnosno 104 izvršilaca;
- 21 javni konkurs za 21 radno mjesto starješine organa uprave, odnosno 21 izvršilac.

Od ukupnog broja javnih oglasa, 7 javnih oglasa objavljeno je za 53 pripravnika/icu.

Prikaz broja objavljenih oglasa i konkursa po mjesecima u 2022. godini

2022. godina	OGLASI / KONKURSI				
	Interni oglas	Javni oglas	Javni konkursi VRK	Javni konkursi za imenovanje starješina	Ukupno:
Januar	7	17	1	2	27
Februar	16	34	5	4	59
Mart	11	31	1	3	46
April	14	28	3	1	46
Maj	8	13	0	0	21
Jun	22	24	1	1	48
Jul	12	27	1	1	41
Avgust	2	14	1	1	18
Septembar	8	3	1	1	13
Oktobar	31	27	9	2	69
Novembar	25	49	8	2	84
Decembar	37	106	7	3	153
<b>Ukupno:</b>	<b>193</b>	<b>373</b>	<b>38</b>	<b>21</b>	<b>625</b>

- Broj objavljenih oglasa i konkursa u 2022. godini je za 243% veći u odnosu na 2021. godinu.

**Broj prijavljenih kandidata** na interne, javne oglase i javne konkurse koji su objavljeni u periodu od 01.01. do 31.12.2022. godine, **je 5659 kandidata, što je za 294% više u odnosu na 2021.godine**

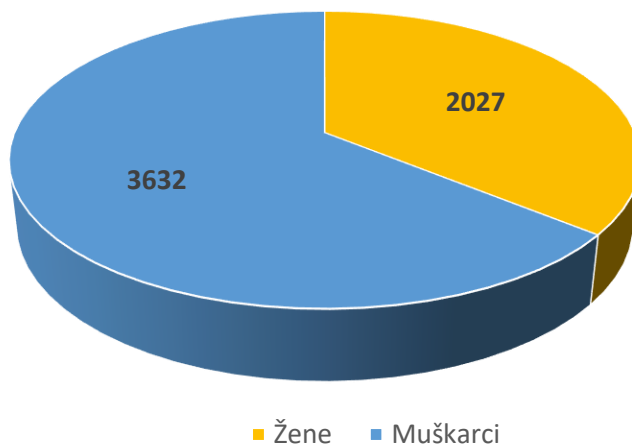
**Tabelarni prikaz broja prijavljenih kandidata po kategorijama oglasa, odnosno konkursa objavljenih u periodu od 01.01. do 31.12.2022. godine,**

oglas/konkursi	Broj prijavljenih kandidata
interni oglasi	777
javni oglasi	4545
javni konkursi za visoki rukovodni kadar	256
javni konkursi za starješinu organa uprave	81
<b>Ukupno:</b>	<b>5659</b>

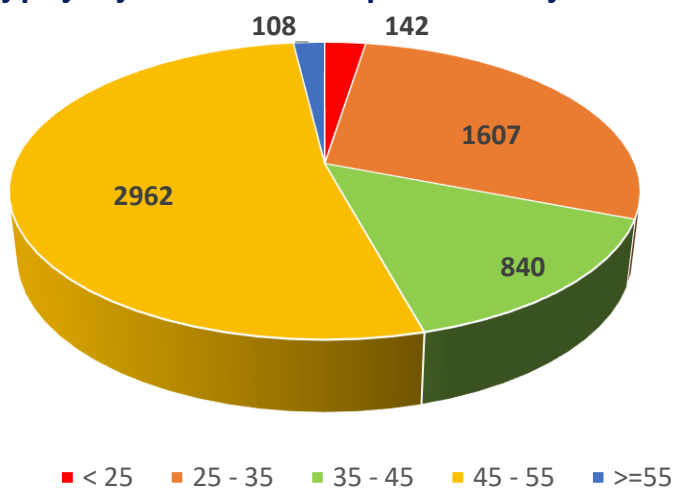
**Prosječan broj prijavljenih kandidata po radnom mjestu po realizovanim oglasima i konkursima koji su objavljeni u 2022. godini**

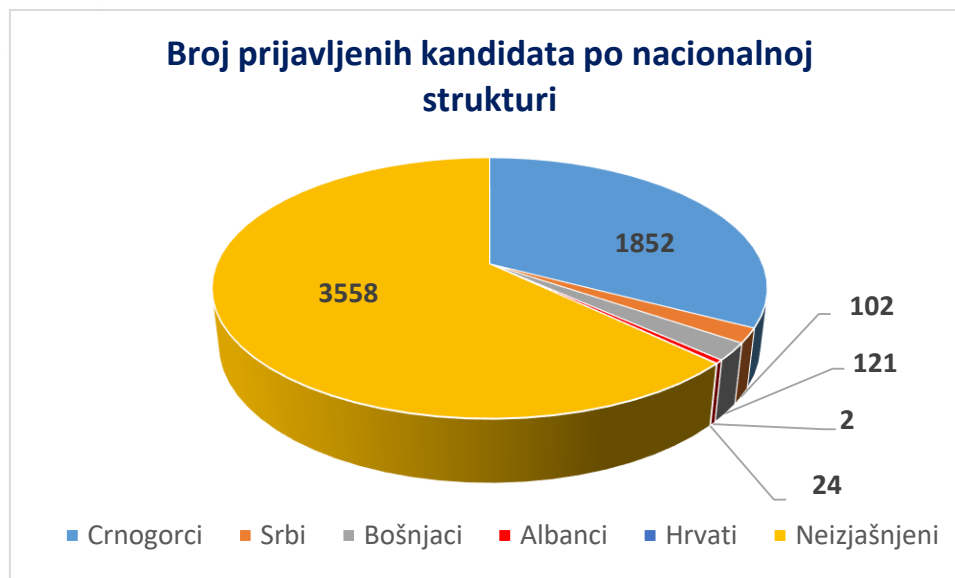
oglas/konkursi	Prosječan broj kandidata po upražnjenom radnom mjestu
interni oglasi	2.1
javni oglasi	6.9
javni konkursi za visoki rukovodni kadar	2.46
javni konkursi za starješinu organa uprave	3.86

### Broj prijavljenih kandidata po polu



### Broj prijavljenih kandidata po starosnoj strukturi





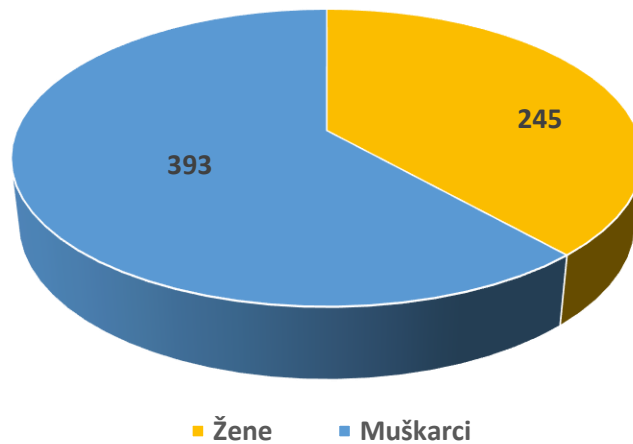
Na osnovu podataka o realizovanim internim, javnim oglasima i javnim konkursima koji su objavljeni u 2022. godini:

- za 550 kandidata je donijeta odluka o izboru u postupcima po internim i javnim oglasima;
- 74 kandidata su postavljena na radna mjesta visoki rukovodni kadar;
- 14 kandidata je imenovano za starješine organa uprave.

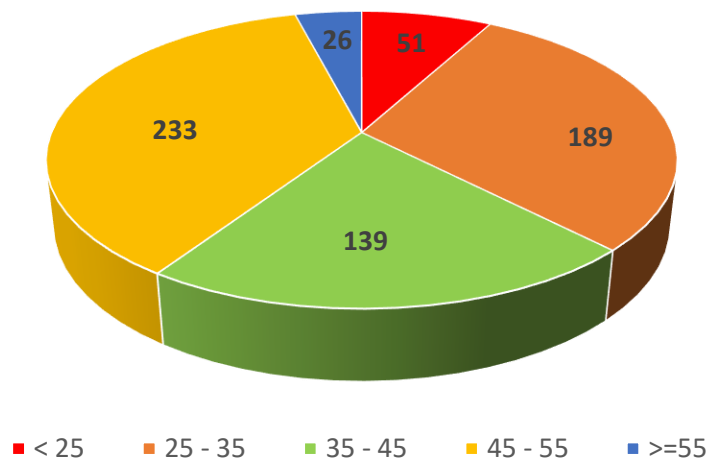
Broj izabranih kandidata po realizovanim oglasima i konkursima koji su objavljeni u 2022. godini

Oglas/konkurs	Broj izabranih kandidata
Interni oglasi	97
Javni oglas	453
Javni konkurs za visoki rukovodni kadar	74
Javni konkurs za starješine organa uprave	14
<b>Ukupno:</b>	<b>638</b>

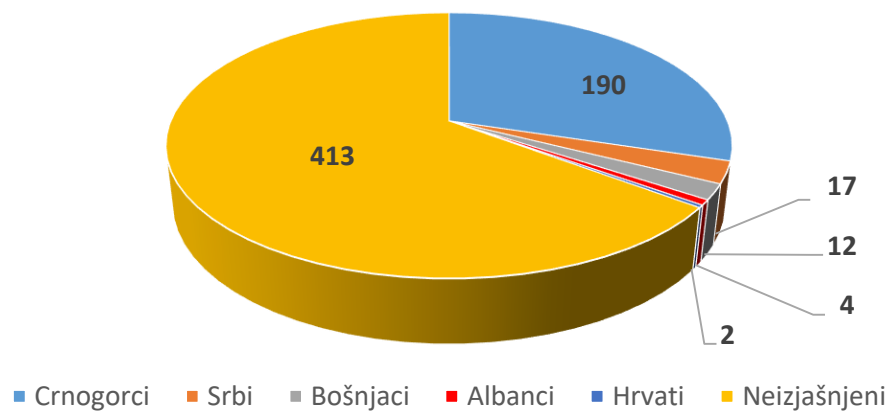
### Broj izabranih kandidata po polu



### Broj izabranih kandidata po starosnoj strukturi



### Broj izabranih kandidata po nacionalnoj strukturi





➤ **POSTUPAK PROVJERE KANDIDATA PO INTERNIM, JAVNIM OGLASIMA I JAVNIM KONKURSIMA**

U izvještajnom periodu, Uprava za kadrove, odnosno Uprava za ljudske resurse sprovela je:

- **316 postupaka provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina kandidata po internim i javnim oglasima, kao i**
- **58 postupaka provjere kompetencija, znanja i sposobnosti kandidata po javnim konkursima za visoki rukovodni kadar i javnim konkursima za starješine organe uprave**

➤ **AKTIVNOSTI NA UNAPRJEĐENJU POSTUPKA SELEKCIJE KANDIDATA**

Uprava za kadrove, odnosno Uprava za ljudske resurse, kontinuirano saradjuje sa informatičkom kućom u cilju razvijanja i nadogradnje Informacionog sistema za elektronsko testiranje kandidata.

- U izvještajnom periodu, kontinuirano se vršilo ažuriranje zbirke pitanja za teorijski dio pisanog testa, u skladu sa izmjenama pojedinih propisa.
- Kada su za radno mjesto za koje se vrši provjera kandidata, propisana posebna znanja i vještine, konkretno znanje engleskog jezika, provjera se takođe vrši elektronskim putem. U 2022. godini kreiran je poseban modul u okviru Informacionog sistema za elektronsko testiranje kandidata, koji se odnosi na provjeru znanja engleskog jezika, za nivoe A1, A2, B1 i B2. Za nivoe C1 i C2, elektronsko testiranje kandidata se sprovodi uz podršku Britanskog Savjeta u Crnoj Gori, upotrebom APTIS testa.

**U izvještajnom periodu za 113 kandidata je sproveden postupak elektronskog testiranja znanja engleskog jezika.**

- U 2022. godini sproveden je postupak izbora stručnih lica i istaknutih stručnjaka po **VI Javnom pozivu**, te time proširena, odnosno ažurirana Lista stručnih lica i istaknutih stručnjaka za rad u komisijama za provjeru znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina, odnosno u komisija za provjeru kompetencija, znanja i sposobnosti.

## ➤ PODSTICANJE KONKURENTNOSTI U POSTUPCIMA SELEKCIJE

Kako bi se obezbijedio najviši nivo transparentnosti u postupku selekcije i zapošljavanja, Uprava za kadrove, odnosno Uprava za ljudske resurse je u izvještajnom periodu, nastavila emitovanje promo filma o provjeri znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina u postupcima po internim i javnim oglasim i promo filma o provjeri kompetencija, znanja i sposobnosti kandidata u postupku po javnim konkursima, a sve u cilju upoznavanja kandidata sa načinom sprovođenja postupka selekcije, kao i povećanja transparentnosti u postupku zapošljavanja, te smanjenja prigovora i žalbi.

Takođe, oglasi i konkursi se objavljuju, ne samo na sajtu Uprave za kadrove, odnosno Uprave za ljudske resurse, već i na Instagram i Facebook profilu ovog organa.

## 2. PRAĆENJE SPROVOĐENJA PROPISA I KADROVSKO PLANIRANJE

### 2.1 DAVANJE MIŠLJENJA NA AKTA O UNUTRAŠNJOJ ORGANIZACIJI I SISTEMATIZACIJI

U toku 2022. godine, Uprava za ljudske resurse je dala 55 mišljenja na akta o unutrašnjoj orgnaizaciji sistematizaciji državnih organa i pravnih lica kod kojih se na prava i obaveze zaposlenih primjenjuje Zakon o državnim službenicima i namještenicima. Na Predloge pravilnika pojedinih organa Uprava je dala više mišljenja u postupku njihovog usklađivanja sa predlozima i sugestijama Uprave za ljudske resurse. Uprava za ljudske resurse je dala mišljenja na Predloge pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji za 46 organa i to:

1. Ministarstvo pravde,
2. Ministarstvo unutrašnjih poslova,
3. Ministarstvo odbrane,
4. Ministarstvo finansija,
5. Ministarstvo vanjskih poslova,
6. Ministarstvo javne uprave,
7. Ministarstvo prosvjete,
8. Ministarstvo zdravlja,
9. Ministarstvo evropskih poslova,
10. Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava,
11. Ministarstvo sporta i mladih,
12. Ministarstvo ekonomskog razvoja,
13. Ministarstvo ekonomskog razvoja i turizma,
14. Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede,
15. Ministarstvo ekologije, prostornog planiranja i urbanizma,
16. Ministarstvo kulture i medija,
17. Ministarstvo rada i socijalnog staranja,
18. Ministarstvo nauke i tehnološkog razvoja,
19. Ministarstvo kapitalnih investicija,
20. Zavod za školstvo,
21. Uprava pomorske sigurnosti i upravljanja lukama,
22. Uprava za zaštitu kulturnih dobara,
23. Uprava za sport i mlade,
24. Uprava za bezbjednost hrane, veterinu i fitosanitarne poslove,
25. Uprava za gazdovanje šumama i lovištima,
26. Uprava za kapitalne projekte,
27. Uprava za šume,
28. Zavod za hidrometeorologiju i seizmologiju,
29. Uprava za saobraćaj,
30. Uprava za inspekcijske poslove,

31. Sekretarijat za zakonodavstvo
32. Generalni Sekretarijat Vlade CG,
33. Kabinet Predsjednika Vlade Crne Gore,
34. Apelacioni sud Crne Gore,
35. Osnovni sud u Kotoru,
36. Vrhovno državno tužilaštvo,
37. Specijalno državno tužilaštvo,
38. Osnovno državno tužilaštvo u Pljevljima,
39. Zaštitnik imovinsko-pravnih interesa,
40. Centar za alternativno rješavanje sporova,
41. Centar za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu,
42. Agencija za investicije Crne Gore,
43. Stručna služba Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore,
44. Agencija za zaštitu konkurencije,
45. Služba Državne izborne komisije i
46. Zavod za zapošljavanje Crne Gore

**Uprava za kadrove/Uprava za ljudske resurse nije imala primjedbi na Predloge Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji sljedećih organa:**

1. Ministarstvo pravde,
2. Ministarstvo finansija (izmjena i dopune),
3. Ministarstvo javne uprave, (pravilnik/izmjene i dopune)
4. Ministarstvo prosvjete,
5. Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava,
6. Ministarstvo kulture i medija,
7. Zavod za hidrometeorologiju i seizmologiju,
8. Uprava za saobraćaj,
9. Sekretarijat za zakonodavstvo,
10. Apelacioni sud Crne Gore,
11. Osnovni sud u Kotoru,
12. Vrhovno državno tužilaštvo Crne Gore,
13. Specijalno državno tužilaštvo,
14. Osnovno državno tužilaštvo u Pljevljima,
15. Zaštitnik imovinsko-pravnih interesa,
16. Centar za alternativno rješavanje sporova,
17. Centar za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu,
18. Agencija za investicije (avgust),
19. Služba Državne izborne komisije,
20. Stručna služba Fonda za zdravstveno osiguranje (izmjene i dopune 2x),
21. Generalni Sekretarijat Vlade Crne Gore (izmjene i dopune)
22. Kabinet Predsjednika Vlade Crne Gore

**U mišljenjima na akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Uprava za kadrove/Uprava za ljudske resurse je ukazala na neophodnost usklađivanja istih sa propisima i to za sljedeće organe:**

1. Ministarstvo unutrašnjih poslova,
2. Ministarstvo odbrane,
3. Ministarstvo finansija,(pravilnik),
4. Ministarstvo vanjskih poslova,
5. Ministarstvo zdravlja,
6. Ministarstvo evropskih poslova,

7. Ministarstvo sporta i mladih,
8. Ministarstvo ekonomskog razvoja,
9. Ministarstvo ekonomskog razvoja i turizma,
10. Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede,(pravilnik/izmjene i dopune),
11. Ministarstvo ekologije, prostornog planiranja i urbanizma,
12. Ministarstvo rada i socijalnog staranja,(pravilnik/izmjene pravilnika),
13. Ministarstvo nauke i tehnološkog razvoja (izmjene),
14. Ministarstvo kapitalnih investicija,
15. Zavod za školstvo,
16. Uprava pomorske sigurnosti i upravljanja lukama,
17. Uprava za zaštitu kulturnih dobara,
18. Uprava za sport i mlade,
19. Uprava za bezbjednost hrane, veterinu i fitosanitarne poslove,
20. Uprava za gazdovanje šumama i lovištima,
21. Uprava za kapitalne projekte,
22. Uprava za šume,
23. Uprava za inspekcijske poslove,(izmjene i dopune/pravilnik),
24. Generalni Sekretarijat Vlade CG, (pravilnik),
25. Agencija za investicije Crne Gore,(jun),
26. Agencija za zaštitu konkurencije, (izmjene i dopune/pravilnik),
27. Zavod za zapošljavanje Crne Gore

*Uporedni podaci za 2021-2022. godinu*

Godina	Ukupno mišljenja koje je dala Uprava za kadrove/Uprava za ljudske resurse	Uprava za kadrove/Uprava za ljudske resurse nije imala primjedbi u mišljenjima	Uprava za kadrove/Uprava za ljudske resurse je ukazala na neophodnost usklađivanja sa propisima u mišljenjima
2021	130	72	58
2022	55	24	31

U saradnji sa SIGMA-om i RESPa-om, Uprava za ljudske resurse sprovodi aktivnosti u vezi sa izradom Metodologije za izradu akata o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

## 2.2 KADROVSKO PLANIRANJE

Institut kadrovskog planiranja regulisan je Zakonom o državnim službenicima i namještenicima ("Službeni list Crne Gore", br. 2/18, 34/19 i 8/21) i Uredbom o sadržaju, postupku i načinu pripreme i izmjene kadrovskog plana za organe državne uprave i službe Vlade ("Službeni list Crne Gore", br. 50/18).

Zakonom o državnim službenicima i namještenicima predviđeno je da se, u cilju upravljanja kadrovima u državnim organima, donosi kadrovski plan kojim se planiraju broj zaposlenih, promjene u kadrovskoj strukturi i druga strateška pitanja upravljanja kadrovima u skladu sa budžetskim i strateškim planiranjem rada Vlade. Kadrovski plan se donosi za kalendarsku godinu, u roku od 30 dana od dana donošenja Zakona o budžetu.

Postupak izrade Kadrovskega plana za 2021. godinu, prvi put je sproveden kroz modernizovanu Centralnu kadrovsku evidenciju. Uprava za kadrove je državnim organima pružala pomoć prilikom unosa podataka za pripremu Kadrovskega plana kroz Centralnu kadrovsku evidenciju. Izrada Kadrovskega plana kroz Centralnu kadrovsku evidenciju omogućava kvalitetnije praćenje realizacije Kadrovskega plana i izvještavanje.

### ***Kadrovski plan organa državne uprave i službi Vlade Crne Gore za 2022. godinu***

Vlada Crne Gore je na sjednici održanoj 2. februara 2022. godine donijela djelimični Kadrovski plan organa državne uprave i službi Vlade Crne Gore za 2022. godinu koji sadrži podatke iz nacrtu Kadrovskih planova za 19 organa državne uprave.

Na sjednici održanoj 24. februara 2022. godine Vlada Crne Gore je donijela djelimični Kadrovski plan organa državne uprave i službi Vlade Crne Gore za 2022. godinu, koji sadrži podatke iz nacrtu Kadrovskih planova za 27 organa državne uprave.

Uprava je 30. marta 2022. godine ažurirala podatke u Djelimičnom kadrovskom planu organa državne uprave za 2022. godine. Vlada Crne Gore je na sjednici od 8. aprila 2022. godine donijela djelimični Kadrovski plan organa državne uprave i službe Vlade Crne Gore za 2022. godinu (Zaključak broj 04-2085/2 od 14. aprila 2022. godine) i isti sadrži podatke iz nacrtu Kadrovskih planova 32 organa državne uprave:

1. Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava,
2. Ministarstvo odbrane,
3. Ministarstvo finansija i socijalnog staranja,
4. Ministarstvo vanjskih poslova,
5. Ministarstvo javne uprave, digitalnog društva i medija,
6. Ministarstvo prosvjete, nauke, kulture i sporta,
7. Ministarstvo zdravlja,
8. Ministarstvo ekonomskog razvoja,
9. Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede,
10. Ministarstvo kapitalnih investicija,
11. Uprava za izvršenje krivičnih sankcija,
12. Direkcija za zaštitu tajnih podataka,
13. Uprava prihoda i carina,
14. Uprava za katastar i državnu imovinu,
15. Uprava za statistiku,
16. Zavod za socijalnu i dječju zaštitu,
17. Uprava za saradnju sa dijasporom - iseljenicima,
18. Uprava za kadrove,
19. Državni arhiv,
20. Zavod za metrologiju,
21. Uprava za bezbjednost hrane, veterinu i fitosanitarne poslove,
22. Uprava za šume,
23. Uprava za vode,
24. Uprava javnih radova,
25. Agencija za zaštitu životne sredine,
26. Zavod za hidrometeorologiju i seizmologiju,
27. Uprava pomorske sigurnosti i upravljanja lukama,
28. Uprava za saobraćaj,
29. Uprava za željeznice,
30. Uprava za ugljovodonike,

31. Uprava za inspekcijske poslove i
32. Sekretarijat za zakonodavstvo.

Nacrte Kadrovskih planova za 2022. godinu, Upravi za kadrove, nijesu dostavili:

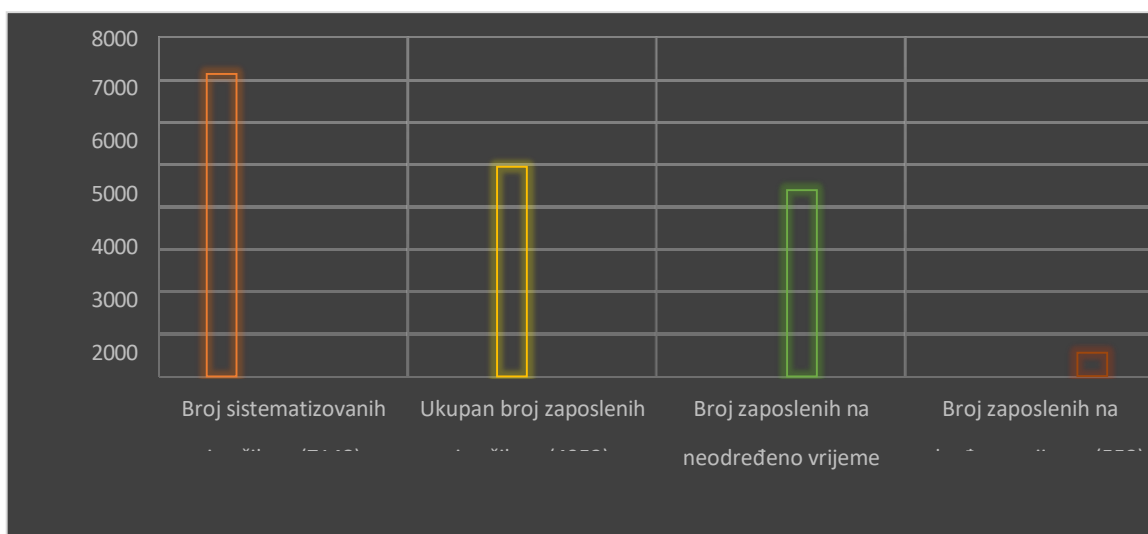
1. Ministarstvo unutrašnjih poslova,
2. Ministarstvo ekologije, prostornog planiranja i urbanizma,
3. Zavod za školstvo,
4. Uprava za zaštitu kulturnih dobara,
5. Kabinet predsjednika Vlade Crne Gore i
6. Generalni sekretarijat Vlade Crne Gore.

Prema podacima iz ažuriranog kadrovskog plana, **ukupan broj sistematizovanih radnih mjesta je 7148. Ukupan broj zaposlenih izvršilaca je 4952 (na neodređeno vrijeme 4399, a na određeno 553 izvršilaca).**

Dakle, Vlada Crne Gore je u aprilu 2022. godine, donijela Djelimični Kadrovski plan organa državne uprave i službi Vlade Crne Gore za 2022. godinu, koji je obuhvatio podatke iz nacrta Kadrovskih planova za 32 organa državne uprave ili 82% od ukunog broja organa državne uprave, koji su bili u obavezi da donesu Kadrovski plan za 2022. godinu.

Nakon donošenja nove Uredbe o organizaciji i načinu rada državne uprave, Vlada je usvojila Informaciju o primjeni instituta kadrovskog planiranja u 2022. godini i donijela zaključak broj: 04-3524/2 od 17. juna 2022. godine, kojim je zadužila Ministarstvo javne uprave i tadašnju Upravu za kadrove da nacрте pojedinačnih kadrovskih planova organa državne uprave i službi Vlade periodično dostavljaju Vladi na donošenje, te shodno tome u drugoj polovini 2022. godine Vladi su dostavljani pojednični Nacri kadrovskih planova organa državne uprave i Službi Vlade Crne Gore.

Nakon stupanja na snagu nove Uredbe o organizaciji i načinu rada državne uprave donijeti su Kadrovski planovi za još 22 organa. Pojedinačni Kadrovski planovi nisu izrađivani kroz CKE. Uprava je pružala podršku organima državne uprave prilikom izrade kadrovskog plana.



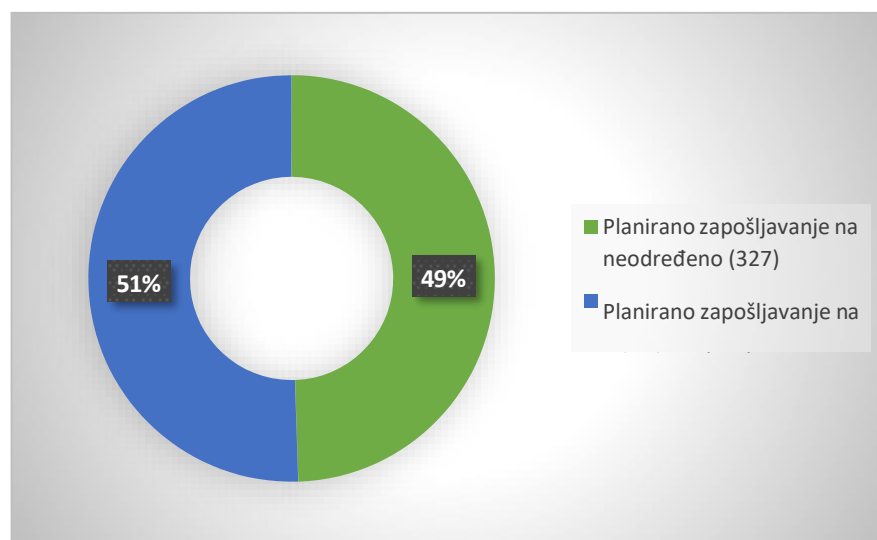
*Prikaz broja sistematizovanih i zaposlenih izvršilaca*

U toku 2022. godine se planiralo zapošljavanje 661 državnog službenika odnosno namještenika, od čega 327 na neodređeno vrijeme i 334 na određeno vrijeme.

Organi državne uprave	Ukupan broj potrebnih službenika/namještenika	Broj potrebnih službenika/namještenika na neodređeno	Broj potrebnih službenika/namještenika na određeno
Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava	7	5	2
Ministarstvo odbrane	3	0	3
Ministarstvo finansija i socijalnog staranja	85	57	28
Ministarstvo vanjskih poslova	25	18	7
Ministarstvo javne uprave, digitalnog društva i medija	17	8	9
Ministarstvo prosvjete, nauke, kulture i sporta,	7	7	0
Ministarstvo zdravlja	6	5	1
Ministarstvo ekonomskog razvoja	18	17	1
Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede	30	28	2
Ministarstvo kapitalnih investicija	29	18	11
Uprava za izvršenje krivičnih sankcija	28	28	0
Direkcija za zaštitu tajnih podataka	3	3	0
Uprava prihoda i carina	152	47	105
Uprava za katastar i državnu imovinu	12	11	1
Uprava za statistiku	8	5	3
Zavod za socijalnu i dječju zaštitu	3	2	1
Uprava za saradnju sa dijasporom i iseljenicima	4	0	4
Uprava za kadrove	7	3	4
Državni arhiv	9	5	4
Uprava za bezbjednost hrane, veterinu i fitosanitarne poslove,	17	1	16
Zavod za metrologiju	3	3	0
Uprava za šume	11	9	2
Uprava za vode	2	1	1

Uprava javnih radova	15	10	5
Agencija za zaštitu životne sredine	6	6	0
Zavod za hidrometeorologiju i seizmologiju	10	7	3
Uprava pomorske sigurnosti i upravljanja lukama	5	4	1
Uprava za saobraćaj	5	4	1
Uprava za željeznice	2	0	2
Uprava za ugljovodnike	8	8	0
Uprava za inspekcijske poslove	121	4	117
Sekretarijat za zakonodavstvo	3	3	0
<b>Ukupno:</b>	<b>661</b>	<b>327</b>	<b>334</b>

Prikaz planiranog zapošljavanja na neodređeno i određeno vrijeme



U 2022. godini planirano je zapošljavanje 30 pripravnika sa visokim i 5 pripravnika sa srednjim obrazovanjem.

Broj službenika koji će ispuniti uslov za odlazak u penziju u 2022. godini je 64. 54 druga državna organa je donijelo je Kadrovski plan za 2022. godinu.



### 3. SEKTOR ZA OBUKU I RAZVOJ LJUDSKIH RESURSA

Sektor za obuku i razvoj kadrova, nadležan je za poslove Uprave koji se odnose na stručno osposobljavanje i usavršavanje i razvoj državnih i lokalnih službenika i namještenika i to: učestvovanje u pripremi stručnih osnova za izradu propisa i strateških dokumenata, praćenje propisa i strateških dokumenata iz oblasti javne uprave i evropskih integracija, strateško planiranje obuke, procjenu potreba za obukom, pripremanje opštih programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja, pripremanje predloga specifičnih programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja, kao i njihovu realizaciju, pripremanje predloga programa obrazovanja i drugih programa razvoja ljudskih resursa; evaluaciju programu obuka i pripremanje smjernica za mjerenje efekata obuka.

Prioritetne aktivnosti Sektora za obuku, predviđene Programom rada Uprave za ljudske resurse za 2022. godinu, obuhvataju pored realizacije programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja i akreditovanih programa obrazovanja i aktivnosti koje se odnose na revidiranje sadržine postojećih programa, izradu procedura za sprovođenje programa, izradu procedura za angažovanje predavača/trenera i izradu novih programa obuke za utvrđene prioritetne oblasti; uspostavljanje platforme za digitalno učenje, kreiranje digitalnih programa obuke u saradnji.

U 2022. godini nastavljena je saradnja sa drugim državnim organima i organizacijama, jedinicama lokalne samouprave i međunarodnim organizacijama.

**Ukupno je realizovano 269 obuka koje je pohađalo 2946 polaznika.**

#### 3.1 UTVRĐIVANJE POTREBA ZA OBUKOM

Utvrdjivanje potreba za obukom je kompleksan proces koji zahtijeva posvećen pristup i kvalitetno planiranje, ne samo obuka nego i sredstava za realizaciju obuka. Izazov u sprovođenju ove aktivnosti predstavlja to što u organima ne postoje jedinice za upravljanje ljudskim resursima, pa ovaj vrlo zahtjevan zadatak najčešće pripadneslužbenicima koji se bave brojnim drugim aktivnostima.

Takođe, izazov u realizaciji ove aktivnosti predstavlja neujednačen pristup u planiranju obuka i neusaglašenost sa planiranjem budžeta pa to kasnije stvara problem jer sredstva ne budu obezbijeđena u skladu sa stvarnim potrebama, a naknadno se pojavi potreba za realizacijom određenih obuka.

U julu 2021. godine je Vlada Crne Gore donijela Zaključak kojim je obavezala svedržavne organe da sprovedu analizu potreba za obukom na način kako je to predviđeno Metodologijom za sprovođenje analize potreba za stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem državnih službenika i namještenika.

Digitalizacija postupka utvrđivanja potreba za obukom i planiranja obuka:

Kadrovski informacioni sistem nadograđen je formama koje su namijenjene unosu podataka koji se dobio analizom potreba za obukom u svim organima.

Radi osnaživanja procesa, kvalitetnijeg planiranja stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika i potrebe da se ovaj proces sprovodi neposredno pred utvrđivanje predloga budžeta CG, organi su podstaknuti da proces sprovedu kako bi se izvještaji prikazali kroz Kadrovski plan.

### 3.2 PLAN REALIZACIJE PROGRAMA OBUKE

Sektor za obuku i razvoj kadrova nadležan je za realizaciju više vrsta programa: opštih, specifičnih, akreditovanih, ali i za pružanje podrške organima kod realizacije posebnih programa obuke koji su u njihovoj nadležnosti. Da bismo dali pregled realizovanih obukaneophodno je osvrnuti se na utvrđeni Plan realizacije obuka za 2022. godinu.

#### Plan obuka državnih i lokalnih službenika i namještenika za 2022. godinu

R.br.	Program obuke	Broj obuka	Broj polaznika
1.	Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika	80	2000
2.	Kursevi računara	10	120
3.	Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika	50	1250
4.	Specifični program obuke za sticanje i unapređivanje znanja, vještina i sposobnosti iz oblasti upravljanja i unutrašnjih kontrola u javnom sektor	40	800
5.	Program obuke za unutrašnjeg revizora u javnom sektoru CG	1 ciklus (35 obuka)	25
6.	Program profesionalnog usavršavanja unutrašnjih revizora u javnom sektoru	20	300
7.	Program obuke u oblasti analize efekata (RIA)	10 obuka	25
8.	Specifični program obuke za unapređivanje znanja i vještina iz oblasti inspeksijskog i komunalnog nadzora na lokalnom nivou	3 obuke	75
9.	Specifični program obuke u oblasti upravljanja IPA sredstvima	15 dana obuke	375
10.	Program obuke za rukovodioce	2 ciklusa	40
11.	Program obuke za računovođe u javnom sektoru	1 ciklus (25 dana obuke)	25
12.	Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za upravljanje ljudskim resursima	1 ciklus (23 dana obuke)	20
13.	Program obrazovanja za državne službenike iz oblasti strateškog planiranja	1 ciklus (12 dana obuke)	20
14.	Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za komunikacije sa javnošću u javnom sektoru	1 ciklus (11 dana obuke)	20
15.	Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za obavljanje poslova menadžera integriteta	1 ciklus (12 dana obuke)	20
16.	OSTALE OBUKE (realizovane po projektu, akcionom planu, zaključku Vlade) - Akcioni planovi (25 obuka) - Druge ad hoc obuke (25 obuka)	100 obuka	2000

U toku 2022. godine, realizovane su i obuke po drugim osnovama, kao što su: Akcioni planovi, projekti i zaključci Vlade Crne Gore.

Tokom 2022. godine Vlada Crne Gore je donijela zaključke kojima je obavezala upravu da:

- kontinuirano realizuje RIA obuke u saradnji sa Ministarstvom finansija do kraja 2022. godine,
- u saradnji sa Ministarstvom javne uprave nastavi sa realizacijom posebnog programa obuke o standardima Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, za sve zaposlene koji obavljaju poslove srednjeg i visokog rukovodnog kadra u državnim organima, organima državne uprave i službama lokalne samouprave i javnim ustanovama, kao i za ovlašćena službena lica koja vode upravni postupak i donose upravne akte koji mogu biti predmet sudskog postupka pred Upravnim sudom Crne Gore, kako bi se preduprijedilo kršenje prava na suđenje u razumnom roku i drugih povezanih ljudskih prava i sloboda u upravnom postupku,
- u saradnji sa Ministarstvom javne uprave organizuje obuku na temu primjene u praksi Zakona o zabrani zlostavljanja na radu, za rukovodioce državnih organa, organa državne uprave, organa i službi lokalne

samouprave i javnih ustanova, čiji se službenici postavljaju za medijatore posrednike za postizanje sporazuma među strankama u sporu, a u cilju sprječavanja budućih povreda prava i osnovnih sloboda, sa posebnim osvrtom na predmet Špadijer protiv Crne Gore.

### 3.3 REALIZACIJA PLANA - SPROVOĐENJE PROGRAMA OBUKA

Sprovođenje programa obuke porazumijeva detaljnu pripremu svih aktivnosti, realizaciju obuke i evaluaciju iste. Sve programe obuke pratili su Kalendari obuka koji susadržali teme i datume realizacije. Kompletnu realizaciju obuka pratila je sveobuhvatna priprema predavača, odnosno trenera i kontinuirana podrška koordinatora obuka, odnosno zaposlenih u Sektoru za obuku i razvoj ljudskih resursa.

Sve obuke su evaluirane i date su preporuke za unaprjeđenje dalje sadržine programa, dinamike i metoda realizacije.

**Ukupno je realizovano 269 obuka po različitim programima, projektima ili akcionim planovima, koje je pohađalo 2946 polaznika. Kada je u pitanju ciljna grupa polaznika obuka, podaci ukazuju da je dominantan broj polaznika iz kategorije ekspertskeog i izvršnog kadra, dok je manje zastupljen rukovodeći kadar.**

U cilju unaprjeđenja kvaliteta sprovođenja programa obuke, rađeno je na izradi i revidiranju sektorskih procedura i pravila.

### 3.4 OPŠTI PROGRAMI

Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika  
Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika namijenjen je za sticanje, odnosno unaprjeđivanje osnovnih znanja i vještina za rad u državnim organima. Plan realizacije obuka predviđenih Opštim programom obuke razrađen je Kalendarima obuka za period februar - jun i septembar – decembar.

Planirano je da se realizuje 80 obuka. Ukupno je realizovano 67 obuka, od čega 34 obuke po zahtjevu organa. 1416 polaznika je pohađalo obuke.

Evidencija pokazuje da su 52 obuke realizovane u sali za obuku, a 15 obuka online.

Slijedi detaljan pregled informacija o obukama:

	Obuke							Prijavljeni (ukupno)	Odlavljeni	Kandidati										Broj odsutnih
	Planirane	Po zahtjevu	Odložene	Otkazane	Realizovane	Brdana realizovanih obuka	Broj online realizovanih obuka			Kandidati koji su prisustvovali										
										Starješine organa	VRK	ERK	Ekspertskei kadar	Izvršni kadar	Ostali	Nije popunjeno	Ukupno prisutnih	Po polu		
																		Ženski	Muški	
Opšti program obuke državnih službenika i namještenika																				
Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika																				
Kalendar obuka za period februar - jun 2022. godine	30	14	0	0	44	48	14	1220	197	2	15	91	678	28	18	156	988	691	297	35
Kalendar obuka za period septembar - decembar 2022. godine	3	20	0	0	23	23	1	428	0	0	4	21	109	15	8	271	428	191	237	0
Ukupno	33	34	0	0	67	71	15	1648	197	2	19	112	787	43	26	427	1416	882	534	35

*Pregled obuka i broja polaznika po Opštem programu stručnog osposobljavanja i usavršavanjadržavnih službenika i namještenika*

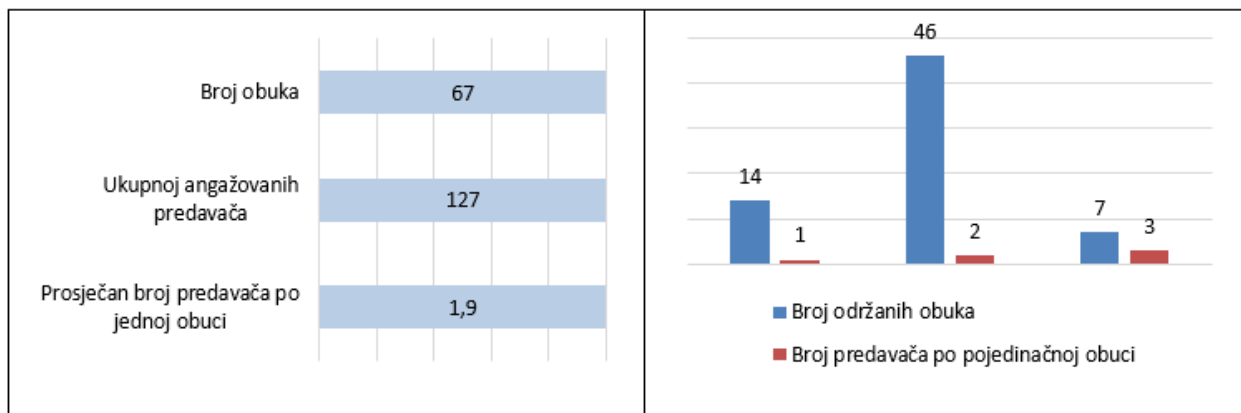
Ukupno održano 67 obuka, 28 različitih tema.

Rbr	Naziv teme	Br održavanja
1	TAJNOST PODATAKA	12
2	UPRAVNI POSTUPAK	7
3	OBUKA ČLANOVA KOMISIJE ZA POSTUPAK PROVJERE SPOSOBNOSTI	6
4	RODNA RAVNOPRAVNOST	5
5	ANALIZA POTREBA ZA STRUČNIM OSPOSOBLJAVANJEM, ODNOSNO USAVRŠAVANJEM	3
6	BEZBJEDNOSNA KULTURA	3
7	EDMS- NACIN UPRAVLJANJA ELEKTRONSKIM DOKUMENTIMA	3
8	ESJN – Elektronski sistem javnih nabavki	3
9	INSPEKCIJSKI NADZOR	3
10	JAVNE NABAVKE	2
11	PREKRŠAJNI POSTUPAK	2
12	SLOBODAN PRISTUP INFORMACIJAMA	2
13	E UPRAVA	1
14	EMOCIONALNA INTELIGENCIJA	1
15	GOOGLE PAKET BESPLATNIH ALATA	1
16	INTEGRITET U JAVNOJ UPRAVI I SPROVOĐENJE PLANOVA INTEGRITETA	1
17	IZRADA KADROVSKOG PLANA	1
18	IZRADA ZAKONA I DRUGIH PROPISA U SKLADU SA PRAVNO-TEHNIČKIM PRAVILIMA ZA IZRADU PROPISA I SMJERNICAMA ZA USKLAĐIVANJE PROPISA CRNE GORE SA PRAVNIM PORETKOM EVROPSKE UNIJE	1
19	KANCELARIJSKO POSLOVANJE	1
20	MOBING	1
21	OD IDEJE DO USPJEŠNO REALIZOVANOG PROJEKTA	1
22	PRAVNI POREDAK EU; NAČELO SUPREMACIJE I DIREKTOG EFEKTA PRAVA EU	1
23	REZOLUCIJA 1325 - ŽENE, MIR I BEZBJEDNOST	1
24	RJEŠAVANJE KONFLIKTNIH SITUACIJA	1
25	SAJBER BEZBJEDNOST	1
26	TIMSKI RAD	1
27	ZABRANA DISKRIMINACIJE	1
28	ZAŠTITA LIČNIH PODATAKA	1
<b>Ukupno</b>		<b>67</b>

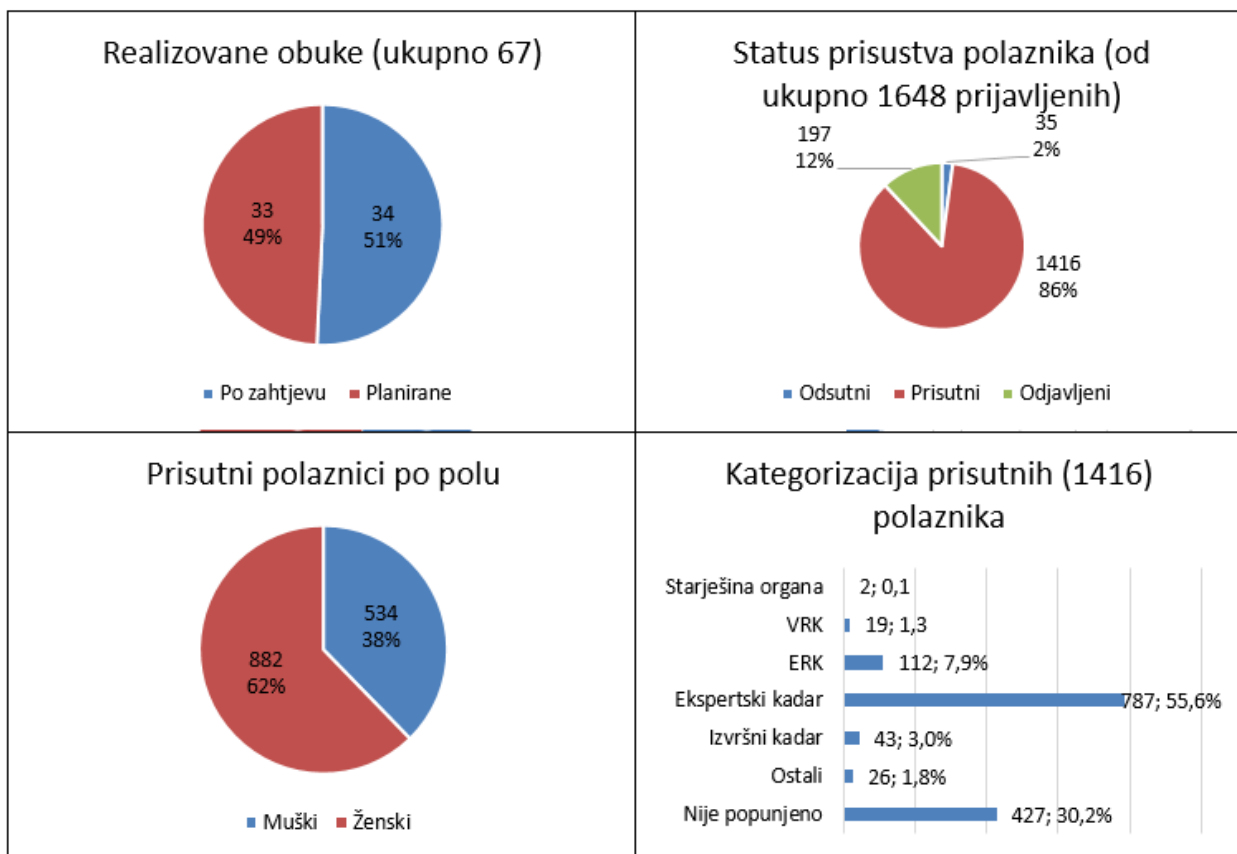
### Evaluacija obuka:

Evaluacija realizovanih obuka je pokazala je da su obuke bile praktične i korisne, kao i da su ispunile očekivanja učesnika. Angažovani predavači su prošli sve pripreme za realizaciju obuka. Ostvarena je interakcija na treninzima.

*Pregled angažovanja predavača/trenera za realizaciju Opšteg programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika*



U nastavku je pregled podataka vezanih za status obuka, status polaznika, po polu i pokategoriji:



*Procentualna zastupljenost statusa obuka, statusa polaznika, prisutnih polaznika po polu i po kategoriji (po Opštem programu stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika)*

## Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika

Opšti program stručnog osposobljavanja odnosno usavršavanja lokalnih službenika odnosno namještenika namijenjen je za sticanje, odnosno unapređivanje osnovnih znanja i vještina za rad u organu lokalne uprave, stručnoj službi, odnosno posebnoj službi.

Po ovom programu je realizovano ukupno 24 obuke, na kojima je prisustvovalo 395 polaznika.

	Obuke							Prijavljeni (ukupno)	Odvijeni	Kandidati										Broj odsutnih
	Planirane	Po zahtjevu	Odložene	Otkazane	Realizovane	Br dana realizovanih obuka	Broj online realizovanih obuka			Kandidati koji su prisustvovali										
										Starješine organa	VRK	ERK	Ekspertski kadar	Izvršni kadar	Ostali	Nije popunjeno	Ukupno prisutnih	Po polu		
																		Ženski	Muški	
Opšti program obuke lokalnih službenika i namještenika																				
OPŠTI PROGRAM STRUČNOG OSPOBLJAVANJA I USAVRŠAVANJA LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA ZA 2020/2021. GODINU																				
Kalendar obuka lokalnih službenika i namještenika za period oktobar-december 2022. godine	5	3	1	0	7	10	0	130	0	0	3	6	29	4	1	87	130	90	40	0
Kalendar obuka lokalnih službenika i namještenika za period februar-jun 2022. godine	21	0	2	2	17	21	10	415	84	0	17	31	122	17	21	57	265	183	82	45
<b>Ukupno</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>545</b>	<b>84</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>151</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>144</b>	<b>395</b>	<b>273</b>	<b>122</b>	<b>45</b>

### Pregled obuka i broja polaznika po Opštem programu stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika

Za 16 različitih tema, organizovano je 24 obuke.

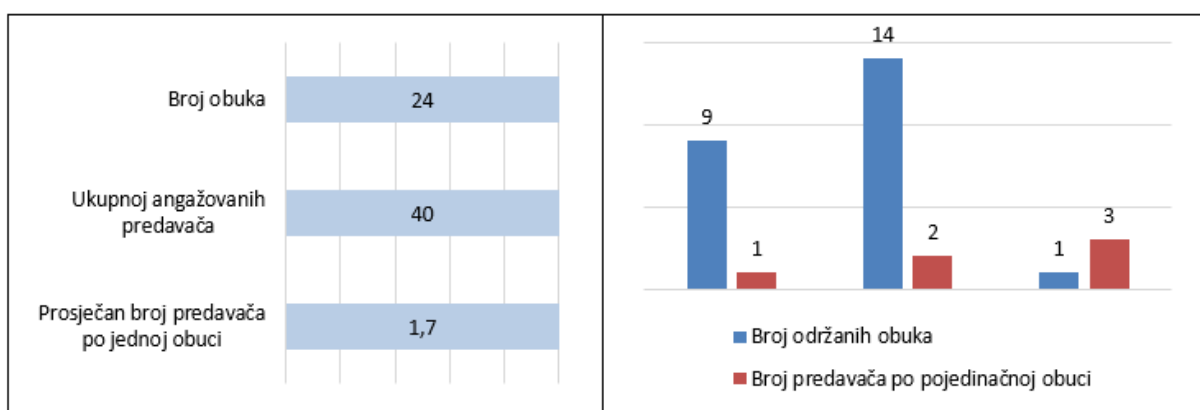
Rbr	Naziv teme	Br održavanja
1	UPRAVNI POSTUPAK	4
2	IZRADA I UPRAVLJANJE PROJEKTIMA FINANSIRANIM IZ EU FONDOVA (OSNOVNI I NAPREDNI NIVO)	3
3	JAVNE NABAVKE	2
4	KANCELARIJSKO POSLOVANJE	2
5	MOBING	2
6	RODNA RAVNOPRAVNOST	1
7	BEZBJEDNOSNA KULTURA U DRŽAVNOJ ADMINISTRACIJI	1
8	DISCIPLINSKA ODGOVORNOST	1
9	FINANSIRANJE JEDINICA LOKALNE SAMOUPRAVE	1
10	GOOGLE PAKET BESPLATNIH ALATA	1
11	INTEGRITET U JAVNOJ UPRAVI I SPROVOĐENJE PLANOVA INTEGRITETA	1
12	KOMUNICIRANJE PROCESA EVROPSKE INTEGRACIJE (V2)	1

13	POSLOVNA EFIKASNOST	1
14	SISTEM STRUČNOG OSPOSOBLJAVANJA - USAVRŠAVANJA	1
15	SLOBODAN PRISTUP INFORMACIJAMA	1
16	ZAŠTITA LIČNIH PODATAKA	1

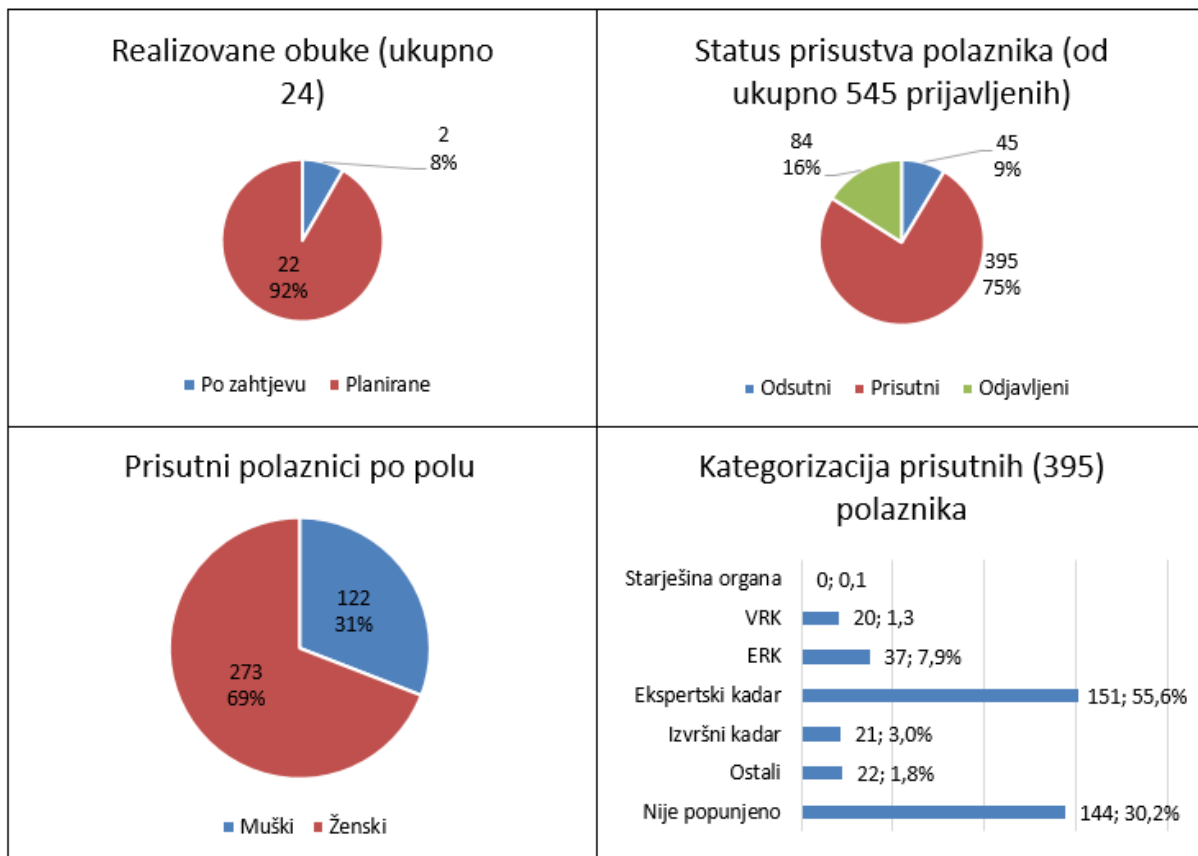
### Evaluacija obuka

Evaluacija realizovanih obuka pokazuje da su obuke bile korisne, ispunile su očekivanja učesnika, predavači su bili dobro pripremljeni i ostvarili zadovoljavajući nivo komunikacije sa učesnicima.

*Pregled angažovanja predavača/trenera za realizaciju Opšteg programa obuke lokalnih službenika inamještenika*



U nastavku je pregled podataka vezanih za status obuka, status polaznika, po polu i po kategoriji:



*Procentualna zastupljenost statusa obuka, statusa polaznika, prisutnih polaznika po polu i po kategoriji (po Opštem programu stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika)*



### 3.5 SPECIFIČNI PROGRAMI

#### Specifični program obuke za sticanje i unaprjeđivanje znanja, vještina i sposobnosti iz oblasti upravljanja i unutrašnjih kontrola u javnom sektoru

Program je namijenjen ovlaštenim unutrašnjim revizorima u javnom sektoru, kao i licama koja koordiniraju radom unutrašnjih organizacionih jedinica koje vrše finansijske, kadrovske, informatičke i kancelarijske poslove.

Realizovano je 16 obuka kroz dva Kalendara obuka, za državne i lokalne službenike. Slijedi detaljan pregled informacija o obukama:

Specifični program obuke	Obuke							Prijavljeni (ukupno)	Ođavljeni	Kandidati										Broj odsutnih
	Planirane	Po zahtjevu	Ođložene	Otkazane	Realizovane	Er dana realizovanih obuka	Broj online realizovanih obuka			Kandidati koji su prisustvovali										
										Starišne organa	VRK	ERK	Ekspertski kadar	Izvršni kadar	Ostali	Nije popunjeno	Ukupno prisutnih	Po polu		
Ženski	Muški																			
PROGRAM OBUKE ZA STICANJE I UNAPREĐENJE ZNANJA, VJEŠTINA I SPOSOBNOSTI IZ OBLASTI UPRAVLJANJA I UNUTRAŠNJIH KONTROLA U JAVNOM SEKTORU																				
KALENDAR PROGRAMA OBUKE ZA UPRAVLJANJE I UNUTRAŠNJE KONTROLE - Lokalni nivo - 2022. godina	6	1	0	0	7	6	5	110	6	0	8	15	28	1	3	32	87	67	20	17
KALENDAR PROGRAMA OBUKE ZA UPRAVLJANJE I UNUTRAŠNJE KONTROLE - Centralni nivo - 2022. godina	8	2	1	0	9	8	6	208	7	5	14	52	50	3	2	56	182	144	38	19
Ukupno	14	3	1	0	16	14	11	318	13	5	22	67	78	4	5	88	269	211	58	36

*Pregled obuka i broja polaznika po Programu obuke za sticanje i unapređenje znanja, vještina i sposobnosti iz oblasti upravljanja i unutrašnjih kontrola u javnom sektoru*

#### Program obuke za unutrašnje revizore u javnom sektoru

Program je namijenjen licima koja rade na poslovima unutrašnje revizije. Ima za cilj sticanje znanja i vještina radi ispunjavanja uslova za sticanje sertifikata unutrašnjeg revizora u javnom sektoru, koji predstavlja uslov za obavljanje poslova.

Program se realizuje u ciklusima, u 2022. godini je realizovan III ciklus. Program se sastoji od 35 radnih dana, 25 polaznika je počelo sa realizacijom programa, 7 polaznika je odustalo od pohađanja programa, a 18 polaznika je pohađalo obuke.

Specifični program obuke	Obuke							Prijavljeni (ukupno)	Ođavljeni	Kandidati										Broj odsutnih
	Planirane	Po zahtjevu	Ođložene	Otkazane	Realizovane	Er dana realizovanih obuka	Broj online realizovanih obuka			Kandidati koji su prisustvovali										
										Starišne organa	VRK	ERK	Ekspertski kadar	Izvršni kadar	Ostali	Nije popunjeno	Ukupno prisutnih	Po polu		
Ženski	Muški																			
PROGRAM OBUKE ZA UNUTRAŠNJE REVIZORE U JAVNOM SEKTORU																				
KALENDAR PROGRAMA OBUKE ZA UNUTRAŠNJE REVIZORE Ciklus: 3	42	0	0	0	42	42	0	25	6	0	0	2	9	0	2	12	18	10	8	0
Ukupno	42	0	0	0	42	42	0	25	6	0	0	2	9	0	2	12	18	10	8	0

*Pregled obuka i broja polaznika po Programu obuke za unutrašnje revizore u javnom sektoru*

Formiran je Programski savjet sa zadatkom da prati usklađenost sadržine Programa sa pozitivnim nacionalnim i međunarodnim zakonskim propisima, određuje predavače/trenere sa Liste predavača, verifikuje materijale za teorijsku obuku, određuje koordinatora predmeta i predavača/trenera koji će vršiti

teorijsku provjeru znanja, utvrđuje Kalendar obuka i razmatra eventualne zahtjeve polaznika Programa koji se odnose na sprovođenje Programa i teorijske provjere. Programski savjet na osnovu sugestija polaznika Programa, preporuka predavača/trenera, mentora i koordinatora Programa izvršio konačnu evaluaciju sprovedenog Programa i kroz izvještaj dao preporuke za unapređenje sadržine Programa, njegovog trajanja, dinamike i metoda realizacije.

#### Program profesionalnog usavršavanja unutrašnjih revizora u javnom sektoru

U skladu sa Pravilnikom o posebnom programu profesionalnog usavršavanja unutrašnjih revizora u javnom sektoru, nakon sprovedene analize potreba za obukom pripremljen je Program profesionalnog usavršavanja unutrašnjih revizora u javnom sektoru.

U 2022. godini je realizovano 18 obuka iz pomenutog programa, 10 na centralnom i 8 na lokalnom nivou, i ukupno su prisustvovala 196 službenika.

	Obuke							Prijavljeni (ukupno)	Ođavljeni	Kandidati											Broj odsutnih
	Planirane	Po zahtjevu	Ođložene	Otkazane	Realizovane	Br. dana realizovanih obuka	Broj online realizovanih obuka			Kandidati koji su prisustvovali											
										Stanjeine organa	VRK	ERK	Ekspertski kadar	Izvršni kadar	Ostali	Nije popunjeno	Ukupno prisutnih	Po polu			
Ženski	Muški																				
Specifični program obuke																					
PROGRAM PROFESIONALNOG USAVRŠAVANJA UNUTRAŠNJIH REVIZORA U JAVNOM SEKTORU																					
KALENDAR OBUKA PROFESIONALNOG USAVRŠAVANJA UNUTRAŠNJIH REVIZORA - Lokalni nivo-2022	10	0	2	0	8	8	0	74	0	0	7	4	28	0	0	33	72	50	22	2	
KALENDAR OBUKA PROFESIONALNOG USAVRŠAVANJA UNUTRAŠNJIH REVIZORA - Centralni nivo-2022	12	0	2	0	10	10	0	130	3	0	0	33	56	0	0	35	124	93	31	3	
Ukupno	22	0	4	0	18	18	0	204	3	0	7	37	84	0	0	68	196	143	53	5	

#### Pregled obuka i broja polaznika po Programu profesionalnog usavršavanja unutrašnjih revizora u javnom sektoru

##### Program obuke iz oblasti analize efekata propisa - RIA

Program obuke iz oblasti analize efekata propisa – RIA sadži 4 teme, koje su posvećene elementima procedure sprovođenja Analize efekata propisa (RIA) prilikom izrade nove regulative i strateških dokumenata i realizuju se u ciklusu.

Realizovano je 24 obuke koje je pohađalo 80 državnih i lokalnih službenika koji se bave ovim poslovima.

	Obuke							Prijavljeni (ukupno)	Odjavljeni	Kandidati											Broj odsutnih
	Planirane	Po zahtjevu	Odlučene	Otkazane	Realizovane	Br. dana realizovanih obuka	Broj online realizovanih obuka			Kandidati koji su prisustvovali											
										Stariješine organa	VRK	ERK	Ekspertski kadar	Izvršni kadar	Ostali	Nije popunjeno	Ukupno prisutnih	Po polu			
Ženski	Muški																				
Specifični program obuke																					
SPECIFIČNI PROGRAM OBUKE IZ OBLASTI ANALIZE EFEKATA PROPISA - RIA																					
Kalendar obuka - RIA Ciklus: 1	1	2	0	0	3	6	0	9	0	0	0	1	6	0	0	9	9	7	2	0	
Kalendar obuka - RIA Ciklus: 2	3	0	0	0	3	9	0	12	2	0	1	0	5	0	0	10	10	7	3	0	
Kalendar obuka - RIA Ciklus: 3	3	0	0	0	3	9	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	4	3	1	0	
Kalendar obuka - RIA Ciklus: 4	3	0	0	0	3	9	0	6	0	0	0	1	1	0	0	6	6	4	2	0	
Kalendar obuka - RIA Ciklus: 5	3	0	0	0	3	9	0	7	0	0	0	0	0	0	0	7	7	6	1	0	
Kalendar obuka - RIA Ciklus: 6	3	0	0	0	3	0	0	14	0	0	0	2	5	0	0	14	14	11	3	0	
Kalendar obuka - RIA Ciklus: 7	3	0	0	0	3	0	0	17	0	0	0	6	11	0	0	17	17	10	7	0	
Kalendar obuka - RIA Ciklus: 8	3	0	0	0	3	0	0	13	0	0	1	3	3	0	0	9	13	9	4	0	
Ukupno	22	2	0	0	24	42	0	82	2	0	2	13	31	0	0	76	80	57	23	0	

*Pregled obuka i broja polaznika po specifičnom Programu obuke iz oblasti analize efekata propisa*

#### Program obuke za rukovodioce

Cilj programa je jačanje profesionalnog upravljanja i liderskih vještina i kompetencija, jačanje zajedničke korporativne profesionalne kulture i bazu vrijednosti u javnoj upravi kao i pružanje podrške rukovodnom kadru u preuzimanju i postizanju uspjeha na svojim rukovodećim mjestima i u karijeri.

Program je koncipiran kroz module:

- ❖ strategija reforme javne uprave – ključni izazovi;
- ❖ strateško razmišljanje i planiranje;
- ❖ komunikacija i organizacija;
- ❖ etika i integritet;
- ❖ upravljačka odgovornost;
- ❖ upravljanje ljudskim resursima;
- ❖ liderstvo i rukovođenje.

Bilo je planirano da se realizuju dva ciklusa ovog programa, ali nije postojalo interesovanje rukovodilaca.

## Program obuke za računovođu u javnom sektoru

Uprava je u saradnji sa Ministarstvom finansija je organizovala prvi ciklus Programa obuke za računovođu u javnom sektoru, u drugoj polovini 2022. godine.

Program sadrži tri predmeta: Osnovi nacionalnog zakonodavstva, Finansijsko računovodstvo i Upravljačko računovodstvo i traje 25 dana.

U cilju pripremnih aktivnosti, Uprava je objavila javni poziv za predavače, te je nakon sprovedenih intervjuja, utvrđena je Lista predavača za realizaciju Programa koju čine 17 predavača.

Dvadeset tri obuke ovog programa, pohađalo je 23 polaznika.

	Obuke							Prijavljeni (ukupno)	Odlavljeni	Kandidati											Broj odsutnih
	Planirane	Po zahtjevu	Odlučene	Otkazane	Realizovane	Brdina realizovanih obuka	Broj online realizovanih obuka			Kandidati koji su prisustvovali											
										Starišine organa	VRK	ERK	Ekspertski kadar	Izvršni kadar	Ostali	Nije popunjeno	Ukupno prisutnih	Po polu			
																		Ženski	Muški		
Specifični program obuke																					
PROGRAM OBUKE ZA RAČUNOVOĐU U JAVNOM SEKTORU																					
Kalendar obuka za realizaciju Programa obuke za računovođu u javnom sektoru Ciklus: 1	23	0	0	0	23	9	0	23	0	0	0	8	11	0	0	23	23	16	7	0	
Ukupno	23	0	0	0	23	9	0	23	0	0	0	8	11	0	0	23	23	16	7	0	

### Pregled obuka i broja polaznika po Programu obuke za računovođu u javnom sektoru

Radi ocjene kvaliteta sprovedene teorijske obuke, polaznici su kroz evaluaciju dali ocjene za predavače, komentare i sugestije, kao i predlog za unapređenje sadržine teorijske obuke, a izdvojilo se sledeće:

- Predavači su bili stručni, profesionalni i usmjereni na cilj obuke;
- Ono što bi trebalo poboljšati jeste sadržaj materijala za obuku, tj. potrebno ga je koncipirati na jednostavan način i prilagoditi za pripremu za ispit;
- Program bi trebalo realizovati dva puta sedmično.

## Program obuke za unaprjeđenje znanja i vještina iz oblasti inspekcijskog i komunalnog nadzora na lokalnom nivou

Prateći potrebe lokalnih službenika i namještenika za realizacijom obuka iz oblasti inspekcijskog i komunalnog nadzora, realizovan je u cjelosti specifični program obuke za unaprjeđenje znanja i vještina lokalnih službenika u ovoj oblasti, dva puta. Obuke su odlično ocijenjene, a polaznici su bili zadovoljni konkretnim rješenjima koje su dobili tokom realizacije ovih obuka. Obuke koje je pohađalo 32 polaznika.

	Obuke							Prijavljeni (ukupno)	Odjavljeni	Kandidati										Broj odsutnih
	Planirane	Po zahtjevu	Odložene	Otkazane	Realizovane	Br dana realizovanih obuka	Broj online realizovanih obuka			Kandidati koji su prisustvovali										
										Starije organa	VRK	ERK	Ekspertski kadar	Izvršni kadar	Ostali	Nije popunjeno	Ukupno prisutnih	Po polu		
																		Ženski	Muški	
Specifični program obuke																				
PROGRAM OBuke ZA UNAPRJEĐIVANJE ZNANJA I VJEŠTINA IZ OBLASTI INSPEKCIJSKOG I KOMUNALNOG NADZORA NA LOKALNOM NIVOU																				
Kalendar obuka za realizaciju Programa obuke iz oblasti komunalnog i inspekcijskog nadzora na lokalnom nivou (oktobar - decembar 2022)	3	0	1	0	2	2	2	33	1	0	0	1	9	3	0	19	32	18	14	0
Ukupno	3	0	1	0	2	2	2	33	1	0	0	1	9	3	0	19	32	18	14	0

*Pregled obuka i broja polaznika po Programu obuke za unaprjeđivanje znanja i vještina iz oblasti inspekcijskog i komunalnog nadzora na lokalnom nivou*

## Program obuke u oblasti upravljanja IPA sredstvima

Program ima za cilj da na održiv način doprinese jačanju kapaciteta za korišćenje sredstava iz pretprijetne podrške EU, ali i da pomogne stvaranju solidne baze kadrova za upravljanje višestruko izdašnjim strukturnim fondovima EU.

Za Program obuke u oblasti upravljanja IPA sredstvima je tokom 2022. godine realizovano 11 obuka, kojima je ukupno prisustvovalo 300 polaznika.

	Obuke							Prijavljeni (ukupno)	Odjavljeni	Kandidati										Broj odsutnih
	Planirane	Po zahtjevu	Odložene	Otkazane	Realizovane	Br dana realizovanih obuka	Broj online realizovanih obuka			Kandidati koji su prisustvovali										
										Starije organa	VRK	ERK	Ekspertski kadar	Izvršni kadar	Ostali	Nije popunjeno	Ukupno prisutnih	Po polu		
																		Ženski	Muški	
Specifični program obuke																				
Program obuke u oblasti upravljanja IPA sredstvima																				
Kalendar obuka za realizaciju Specifičnog programa obuke u oblasti upravljanja IPA sredstvima (april-jun 2022).	8	0	1	0	7	10	4	280	30	0	7	31	157	2	0	12	209	146	63	18
Kalendar obuka za realizaciju Specifičnog programa obuke u oblasti upravljanja IPA sredstvima (oktobar - decembar 2022)	6	0	2	0	4	6	3	91	0	0	1	14	62	0	0	14	91	59	32	0
Ukupno	14	0	3	0	11	16	7	371	30	0	8	45	219	2	0	26	300	205	95	18

*Pregled obuka i broja polaznika po Programu obuke u oblasti upravljanja IPA sredstvima*

### 3.6 PROGRAMI OBRAZOVANJA

#### Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za upravljanje ljudskim resursima

Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za upravljanje ljudskim resursima namijenjen je službenicima koji rade u oblasti ljudskih resursa. Program sadrži 264 časa, a kreditna vrijednost je 10ECTS kredita.

Pregled modula koji Program sadrži:

<b>I MODUL:</b> Ključne aktivnosti upravljanja ljudskim resursima
<b>II MODUL:</b> Zakonodavstvo u oblasti upravljanja ljudskim resursima
<b>III MODUL:</b> Postupanje prema zaposlenima i menadžment ljudskih resursa
<b>IV MODUL:</b> Podrška u upravljanju ljudskim resursima

Bilo je planirano da se realizuje jedan ciklus programa, ali radi organizacionih promjena u državnoj upravi, u toku 2022. godine nije postojala potreba za realizacijom ovog programa.

#### Program obrazovanja za stručno usavršavanje državnih službenica i službenika za strateško planiranje

Program obrazovanja za stručno usavršavanje državnih službenica i službenika za strateško planiranje namijenjen je državnim službenicima koji se u svom radu bave izradom strateških dokumenata koje donosi Vlada i koji žele da unaprijede znanja i vještine u oblasti strateškog planiranja, razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata. Program se realizuje u saradnji sa Generalnim sekretarijatom Vlade Crne Gore.

Uprava za ljudske resurse je u saradnji sa Generalnim sekretarijatom Vlade CG, revidirala sadržinu Programa obrazovanja za stručno usavršavanje državnih službenica i službenika za strateško planiranje, radila na rodnjavanju Programa, odnosno integrisanja principa rodne ravnopravnosti u svaki modul Programa, kao procjeni uticaja na životnu sredinu.

U cilju realizacije četvrtog ciklusa koji je planiran za 2023. godinu, za jednu grupu, u novembru je objavljen javni poziv za predavače, odnosno trenere za realizaciju Programa za koji se prijavilo 13 predavača.

Program sadrži sedam modula, u trajanju od po tri dana:

<b>I MODUL:</b> Razvoj javnih politika – sistem planiranja i ključne potrebe u Crnoj Gori
<b>II MODUL:</b> Analiza stanja i identifikacija problema
<b>III MODUL:</b> Postavljanje ciljeva i identifikacija indikatora učinka za mjerenje napretka
<b>IV MODUL:</b> Planiranje aktivnosti, savjetovanje i komuniciranje strategije
<b>V MODUL:</b> Budžetiranje i troškovi implementacije strategije
<b>VI MODUL:</b> Monitoring implementacije strateških dokumenata
<b>VII MODUL:</b> Evaluacija strateških dokumenata i izvještavanje

## Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za komunikaciju s javnošću u javnom sektoru

Program ima za cilj osposobljavanje polaznika za uspješno planiranje i sprovođenje komunikacija sa javnošću u javnom sektoru.

Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina komunikacija s javnošću koncipiran je kroz deset modula, koji su ujedno i teme Programa.

<b>I MODUL:</b> Izrada i sprovođenje komunikacionog plana
<b>II MODUL:</b> Planiranje, sprovođenje i evaluacija kampanje
<b>III MODUL:</b> Odnosi sa medijima
<b>IV MODUL:</b> Upravljanje digitalnim i društvenim medijima
<b>V MODUL:</b> Krizna komunikacija
<b>VI MODUL:</b> Vještina pisanja govora
<b>VII MODUL:</b> Interna komunikacija
<b>VIII MODUL:</b> Vještina javnog nastupa
<b>IX MODUL:</b> Organizacija događaja
<b>X MODUL:</b> Upravljanje marketingom

U cilju pripreme prvog ciklusa, Uprava za ljudske resurse je u saradnji sa UNDP, radila na rodnjavanju Programa, odnosno integrisanja principa rodne ravnopravnosti u svaki modul Programa, ali i na standardizaciji trenerskog pristupa.

Vodeći računa o prioritetima rada Vlade Crne Gore i jačanju znanja i vještina iz oblasti komunikacija u saradnji sa Službom za odnose s javnošću Vlade Crne Gore, formirana je prva grupa polaznika i polaznica. Program je pohađalo 16 polaznika i polaznica iz različitih državnih institucija

Radi realizacije ovog programa pripremljen je i sproveden Kalendar obuka.

	Obuke							Prijavljeni (ukupno)	Ođavljeni	Kandidati										Broj odsutnih
	Planirane	Po završetku	Ođložene	Otkazane	Realizovane	Br. dana realizovanih obuka	Broj online realizovanih obuka			Kandidati koji su prisustvovali										
										Starišine organa	VRK	ERK	Ekspertski kadar	Izvršni kadar	Ostali	Nije popunjeno	Ukupno prisutnih	Po polu		
																	Ženski	Muški		
Akreditovani programi obrazovanja																				
<b>PROGRAM OBRAZOVANJA ZA STICANJE KLJUČNIH VJEŠTINA KOMUNIKACIJA S JAVNOŠĆU U JAVNOM SEKTORU</b>																				
Kalendar obuka za realizaciju Programa obrazovanja za sticanje ključnih vještina komunikacije s javnošću u javnom sektoru Ciklus: 1	11	0	0	0	11	18	0	16	0	0	0	3	5	0	6	16	16	13	3	0
<b>Ukupno</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

### *Pregled obuka i broja polaznika po Programu obrazovanja za sticanje ključnih vještina komunikacija s javnošću u javnom sektoru*

Polaznici su imali priliku da nakon svake obuke popune evaluaciju, kroz koju su ocjenjivali predavače/trenere, dali sugestije, komentare, predloge za unapređenje obuka i njeno sprovođenje.

Slijede neki od odgovora polaznika iskazanih kroz evaluaciju:

- Tim koji je realizovao cjelokupan Program pažljivo je odabran i napravljeni su dobri predavačko/trenerski timovi gdje su se najčešće preplitali znanje i praktični primjeri, poznavanje sistema i iskusto iz drugih sektora;
- Obuke su bile dinamične i interaktivne, pohvaljen je rad u grupama, razmjena iskustva i umrežavanje kolega iz različitih ministarstava;
- Vrijeme trajanja pojedinih obuka bi se trebalo korigovati (Upravljanje digitalnim i društvenim medijima da traje 16 časova). S obzirom na dinamiku posla polaznika u Program treba uvrstiti obuku na temu „Upravljanje stresom“;
- Dio Programa (ukoliko ne može kompletan) treba biti displociran, grupa onda ostaje na kompletnim obukama i razmjena iskustva i učenja mimo obuke su najdragocjenija.

Programski savjet, koji je obrazovan u cilju praćenja i evaluacije realizovanog sadržaja i ostalih segmenata realizacije obuke. Programski savjet je imao zadatak da prati i evaluira usklađenost ciljeva i ishoda Programa obrazovanja, analizira podatke prikupljene praćenjem obuka i predloži preporuke za unapređenje dalje realizacije Programa.

#### Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za obavljanje poslova menadžera integriteta

Program ima za cilj osposobljavanje za obavljanje poslova menadžera integriteta u cilju poboljšanja funkcionisanja organa vlasti kako bi se preventivno djelovalo na mogući nastanak korupcije.

Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za obavljanje poslova menadžera integriteta koncipiran je kroz tri modula i sadrži 12 tema.

<b>I MODUL: Integritet i menadžer integriteta</b>
<b>II MODUL: Mehanizmi za jačanje integriteta</b>
<b>III MODUL: Plan integriteta</b>

Uprava za ljudske resurse je sproveda drugi ciklus Programa obrazovanja za sticanje ključnih vještina za obavljanje poslova menadžera integriteta, u periodu od maj - jun 2022. godine. Nakon prijavljenih 22 kandidata, Program je ukupno pohađalo 17 menadžera integriteta.

	Obuke								Prijavljeni (ukupno)	Kandidati										Broj odsutnih
	Planirane	Po zahtjevu	Odložene	Otkazane	Realizovane	Bir dana realizovanih obuka	Broj online realizovanih obuka	Odjavljeni		Kandidati koji su prisustvovali										
										Starješine organa	VRK	ERK	Ekspertski i kadar	Izvršni kadar	Ostali	Nije popunjeno	Ukupno prisutnih	Po polu		
																	Ženski	Muški		
Akreditovani programi obrazovanja																				
PROGRAM OBRAZOVANJA ZA STICANJE KLJUČNIH VJEŠTINA ZA OBAVLJANJE POSLOVA MENADŽERA INTEGRITETA																				
Kalendar obuka za realizaciju PROGRAMA OBRAZOVANJA ZA STICANJE KLJUČNIH VJEŠTINA ZA OBAVLJANJE POSLOVA MENADŽERA INTEGRITETA Ciklus: 3	12	0	0	0	12	0	0	17	0	0	1	8	3	0	5	0	17	12	5	0
Ukupno	12	0	0	0	12	0	0	17	0	0	1	8	3	0	5	0	17	12	5	0

*Pregled obuka i broja polaznika po Programu obrazovanja za sticanje ključnih vještine za obavljanje poslova menadžera integriteta*



Polaznici su bili u obavezi da prisustvuju na 80% programa obrazovanja, kao i da učestvuju i samostalno izrađuju radne zadatke koji su bili zasnovani na sadržaju svake tematske oblasti i činili sastavni dio realizacije ovog programa.

Polaznici su imali priliku da nakon svake obuke popune evaluaciju, kroz koju su ocjenjivali predavače, dali sugestije, komentare, predloge za unapređenje obuka i njeno sprovođenje. Na osnovu analize evaluacije polaznika programa, može se konstatovati da je Program ispunio očekivanja polaznika, da je dobro osmišljen, uz angažovanje kompetentnih predavača/trenera koji su uspjeli da prenesu znanje na polaznike.

Programski savjet koji je obrazovan u cilju praćenja i evaluacije realizovanog sadržaja i ostalih segmenata realizacije obuke (dinamika, pristup trenera, uključenost polaznika, ...) svakodnevno je evidentirao zaključke, periodično se sastajao i dogovarao oko daljih aktivnosti. Kroz posebni izvještaj o radu ovog tijela izvedeni su zaključci.

### 3.7 SPROVOĐENJE OBUKA PREDVIĐENIH AKCIONIM PLANOVIMA

#### Akcioni plan za implementaciju Strategije za borbu protiv trgovine ljudima

Implementaciju obuka iz Akcionog plana za implementaciju Strategije za borbu protiv trgovine ljudima, Uprava za ljudske resurse organizuje u saradnji sa Odjeljenjem za borbu protiv trgovine ljudima u Ministarstvu unutrašnjih poslova CG. Obuke su podijeljene u tri segmenta, u zavisnosti od ciljne grupe: prvi je jačanje vještina rane identifikacije i upućivanja potencijalnih slučajeva trgovine ljudima u Crnoj Gori sa posebnim osvrtom na multiagencijsku saradnju namijenjen je državnim službenicima i namještenicima, drugi je za jačanje nivoa svijesti o fenomenu trgovine ljudima na lokalnom nivou namijenjen službenicima u lokalnoj samoupravi i treći je o ulozi zdravstvenih radnika u borbi protiv trgovine ljudima.

Tokom 2022. godine, bilo je planirano da se realizuje 8 obuka, a zbog male zainteresovanosti ciljne grupe za ove obuke, realizovane su 3 obuke i to:

- „Jačanje vještina rane identifikacije i upućivanja potencijalnih slučajeva trgovine ljudima u Crnoj Gori sa posebnim osvrtom na međuagencijsku saradnju“ - 1 obuka, 11 polaznika (planirane 3 obuke);
- „Uloga zdravstvenih radnika u borbi protiv trgovine ljudima“ - 2 obuke, 29 polaznika (planirane 3 obuke).

#### Akcioni plan za implementaciju Strategije o migracijama i reintegracijipovratnika u Crnoj Gori, za period 2021-2022

U prvoj polovini ove godine rađeno je na izradi Akcionog plana za implementaciju Strategije o migracijama i reintegraciji povratnika u CG. Usaglađene su dalje obaveze. Mjera kojom je određena obaveza Uprave za ljudske resurse glasi:

„3.2 Organizovanje obuka za članove timova u lokalnim zajednicama koji su nadležni u procesu prihvata povratnika i organizovanje obuka za službenike MUP-a i Uprave policije u cilju pružanja neophodnih informacija o pravima i obavezama povratnika po readmisiji“

Realizovane su 4 obuke koje je ukupno pohađao 40 polaznika.

#### Akcioni plan za implementaciju Strategije refome javne uprave

Implementirajući aktivnosti predviđene Akcionim planom za implementaciju Strategije refome javne uprave, Uprava za ljudske resurse je u saradnji sa Ministarstvom javne uprave organizovala dvije obuke na temu: „Obuka za urednike i administratore web portala GOV.ME“ koje je pohađalo 27 polaznika.

Takođe, Uprava za ljudske resurse je u saradnji sa Generalnim sekretarijatom Vlade CG, revidirala sadržinu Programa obrazovanja za stručno usavršavanje državnih službenika i službenika za strateško planiranje, radila na orodnjavanju Programa, odnosno integrisanja principa rodne ravnopravnosti u svaki

modul Programa, kao procjeni uticaja na životnu sredinu. Ovo je, takođe, bila jedna od aktivnosti, predviđena ovim strateškim dokumentom.

Organizovanje obuka o rodnoj ravnopravnosti u javnoj upravi, aktivnost je ovog strateškog dokumenta, u cilju čije realizacije je Uprava za ljudske resurse razvila sadržinu programa iz ove oblasti, kroz nekoliko programa obuke i sprovela više obuka na ovu temu.

#### Akcioni plan za implementaciju za primjenu Rezolucije Savjetabezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325

Predstavnici Sektora za obuku i razvoj ljudskih resursa su tokom 2022. godine prisustvovali sastanku međuresorske radne grupe za izradu i praćenje realizacije Programa iz AP 1325. Na tom sastanku su date sugestije o definisanju indikatora za operativne ciljeve koji bi trebala biti zastupljeni u AP u 2021 i 2022. godini.

Što se tiče obuka na temu: „Žene, mir i bezbjednost“, realizovane su dvije obuke koje je pohađalo 39 polaznika.

#### Akcioni plan za implementaciju Strategije rodne ravnopravnosti 2021-2025. godine

Višegodišnje iskustvo u organizovanju obuka na temu rodne ravnopravnosti, ukazuje da Uprava za ljudske resurse planira određeni broj obuka u skladu sa važećim Akcionim planom zarodnu ravnopravnost i to za sve kategorije službenika. Međutim, u praksi je indetifikovan problem koji se odnosi na slab odziv službenika za ovu obuku.

Takođe, kontakt osobe za rodnu ravnopravnost po organima, u malom broju se odazivaju za pohađanje obuka. Te osobe se često mijenjaju ili ne obavljaju te poslove u organu iako se vode kao kontakt osobe i zato Uprava za ljudske resurse ne može da im pruži adekvatnu obuku.

Obuka na temu „Rodna ravnopravnost“ uvrštena je u opšte programe obuke državnih i lokalnih službenika i namještenika.

## 3.8 PREGLED REALIZOVANIH OBUKA U 2022. GODINI

Kroz izvještaj su predstavljene aktivnosti u sprovođenju svih programa koje je Uprava za ljudske resurse realizovala u 2022. godini.

Slijedi pregled podataka o broju realizovanih obuka i broju polaznika.

	Realizovane	Ukupan broj polaznika obuka			
		Prijavljeni	Prisutni	Po polu	
				Ženski	Muški
<b>Opšti programi obuke</b>					
Opšti program obuke državnih službenika i namještenika	67	1648	1416	882	534
Opšti program obuka lokalnih službenika i namještenika	24	545	395	273	122
<b>Ukupno</b>	<b>91</b>	<b>2193</b>	<b>1811</b>	<b>1155</b>	<b>656</b>
<b>Specifični programi obuke</b>					
Specifični program obuke za sticanje i unaprjeđivanje znanja, vještina i sposobnosti iz oblasti upravljanja i unutrašnjih kontrola u javnom sektoru	16	318	269	211	58
Program obuke za unutrašnje revizore u javnom sektoru	42	25	18	10	8
Program profesionalnog usavršavanja unutrašnjih revizora u javnom sektoru	18	204	196	143	53
Program obuke za računovođu u javnom sektoru	23	23	23	16	7
Program obuke u oblasti upravljanja IPA sredstvima	11	371	300	205	95
Program za analizu efekata propisa – RIA	24	82	80	57	23
Program obuke za rukovodioce	0				
Program obuke za unaprjeđivanje znanja i vještina iz oblasti inspekcijskog i komunalnog nadzora na lokalnom nivou	2	33	32	18	14
<b>Ukupno</b>	<b>136</b>	<b>1056</b>	<b>918</b>	<b>660</b>	<b>258</b>
<b>Akreditovani programi obuke</b>					
Kalendar obuka za realizaciju Programa obrazovanja za sticanje ključnih vještina komunikacije s javnošću u javnom sektoru Ciklus: 1	11	16	16	13	3
Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za obavljanje poslova menadžera integriteta Ciklus: 3	12	17	17	12	5
<b>Ukupno</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>25</b>	<b>8</b>

*Pregled realizovanih obuka i broj polaznika po svim programima*

Slijedi pregled podataka o broju ostalih realizovanih obuka (realizovanih u saradnji sa drugim organima, po akcionim planovima ili projektima) i broju polaznika

	Realizovane	Ukupan broj polaznika obuka			
		Prijavljeni	Prisutni	Po polu	
				Ženski	Muški
<b>Ostale obuke (realizovane po: projektu, zaključku, akcionom planu)</b>					
Kalendar obuka za realizaciju Treninga trenera (ToT) - 2022.godina	1	11	11	10	1
Kalendar obuka_2022. godina_ za realizaicju obuka predviđenih AP za implemantaciju Strategije o migracijama i reintegraciji povratnika u Crnoj Gori (2021-2025)	4	40	40	18	22
Kalendar obuka za centralizovani obračun zarada (februar - jul 2022. godine)	5	46	46	35	11
Kalendar za realizaciju obuka predviđenih Twining projektom: "Pružanje podrške u oblasti upravljanja ljudskim resursima u javnom sektoru"	1	31	22	13	9
Kalendar obuka za rodno odgovorno komuniciranje	1	15	15	13	2
Kalendar obuka za realizaciju Programa obuke za vođenje CKE	5	25	25	19	6
Kalendar obuka za predavače/trenere koji realizuju Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za komunikaciju sa javnošću	1	12	12	8	4
Kalendar obuka u saradnji sa Centrom za stručno obrazovanje - 2022. godina	1	13	13	13	0
<b>Ukupno</b>	<b>19</b>	<b>193</b>	<b>184</b>	<b>129</b>	<b>55</b>

*Pregled realizovanih obuka i broj polaznika po projektima, zaključcima, akcionim planovima*

<b>UKUPNO OBUKA realizovanih u 2022. godini</b>	<b>269</b>	<b>3475</b>	<b>2946</b>	<b>1969</b>	<b>977</b>
---	------------	-------------	-------------	-------------	------------

<b>UKUPNO OBUKA realizovanih u 2021. godini</b>	<b>326</b>	<b>5696</b>	<b>4521</b>	<b>3160</b>	<b>1361</b>
---	------------	-------------	-------------	-------------	-------------

#### 4. SEKTOR ZA INFORMACIONI SISTEM LJUDSKIH RESURSA

U Sektoru za informacioni sistem kadrova/ljudskih resursa vrše se poslovi koji se odnose na: uspostavljanje, vođenje, ažuriranje i razvoj Centralne kadrovske evidencije državnih službenika i namještenika; projektovanje, programiranje i razvoj automatske obrade podataka i stvaranje baze podataka; praćenje internog tržišta rada kroz KIS aplikaciju; analizu faza obrade projekata; korišćenje postojećih i projektovanje novih programa analitičke i dokumentacione obrade podataka; izgradnju,

održavanje i korišćenje baze podataka; projektovanje, uspostavljanje i održavanje računarske mreže i sistema; pružanje tehničke pomoći u pripremi informaciono-dokumentacionih materijala; vođenje propisanih evidencija na računarski podržan način; održavanje, razvoj i ažuriranje web site-a Uprave za kadrove i drugi poslovi utvrđeni propisima.

Programom rada Uprave za ljudske resurse za 2022. godinu u dijelu koji se odnosi na sektor za informacioni sistem kadrova predložene su i realizovane su sve planirane aktivnosti za izvještajni period i to: stvoreni su uslovi za uspostavljanje, vođenje, ažuriranje i razvoj Centralne kadrovske evidencije državnih službenika i namještenika.

Centralna kadrovska evidencija je prilagođena:

- promjenama koje su predviđene novim propisima iz oblasti službeničkog sistema;
- nadogradnjom aplikacije na osnovu zahtjeva organa čija su zvanja utvrđena posebnim propisima;
- kontinuiranim kreiranjem izvještaja na osnovu unešenih podataka i zahtjeva korisnika (pojedinačni, za državni organ i za sve državne organe )

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.

Kreirano je nekoliko izvještaja u novom sistemu: pojedinačni, za državni organ i za sve državne organe.

Svakodnevna komunikacija i pružanje kako tehničke tako i pravne pomoći za više od 150 KIS korisnika.

Pružena je tehnička podrška za online obuke, seminare, webinare, konferencije i sastanke koji su se održavali preko Zoom-a ili nekih drugih platformi. Pružena je potrebna podrška prilikom unosa kadrovskih planova.

Pružena je tehnička podrška za uvođenje platforme za e-learning ILIAS.

Pored navedenog, ovaj sektor u okviru djelokruga svog rada održava računarsku mrežu i sisteme Uprave za ljudske resurse i pruža tehničku podršku svim zaposlenima u Upravi i svakodnevno ažurira sajt [www.gov.me/uzk](http://www.gov.me/uzk).

Tehnička pomoć oko obrade podataka i kreiranja mjesečnih izvještaja o realizovanom stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem.

Održano je 6 obuka za unos podataka u CKE, za 36 državnih službenika (KIS korisnika) koji će unositi podatke u sistem.

Započeta komunikacija sa Ministarstvom javne uprave cilju povezivanja KIS-a sa relevantnim registrima preko Jedinostvenog informacionog sistema za elektronsku razmjenu podataka (Interoperabilnost sa ostalim registrima preko JISERP-a).

Tokom prethodnog kvartala Uprava za ljudske resurse je pratila ažurnost podataka unešenih u Centralnu kadrovsku evidenciju (CKE) i to: unos Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, unos kadrovskih planova, unos statusnih promjena državnih službenika i namještenika (rješenja o rasporedu, imenovanju/postavljenju, zasnivanju radnog odnosa, zaradi, prestanku radnog odnosa itd.), pratila je pilotiranje projekta obračuna zarada na osnovu podataka iz CKE kao i proces obuka kroz Kadrovski informacioni sistem (KIS) koje implementira Uprava za ljudske resurse.

**U 2022. godini, od ukupnog broja državnih organa koji imaju zakonsku obavezu donošenja kadrovskog plana, Kadrovski plan je donijelo 88 državnih organa.**

Svi državni organi koji su pripremili Kadrovski plan kroz CKE, ažurni su u pogledu unosa podataka o:

- Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji;
- osnovnim podacima o zaposlenima;
- broju zaposlenih;
- statusnim promjenama službenika (rješenja o rasporedu, imenovanju/postavljenju, zasnivanju radnog odnosa, prestanku radnog odnosa.)

**Na osnovu zaključaka, koje je donijela Vlada, Uprava za ljudske resurse je zajedno sa zaposlenima u Ministarstvu finansija i predstavnicima koji rade na projektu novog sistema za obračun zarada, nakon završenog pilot obračuna, u februaru 2022. godine otpočela stvarni obračun zarada na osnovu podataka iz CKE, koji je obuhvatio 102 subjekta tj. državnih organa. Stvarni obračun zarada na osnovu podataka iz CKE je odradilo 97% od ukupnog broja organa.**

Obuke za korišćenje programa za centralizovani obračun zarada kao i obračuna na osnovu podataka iz CKE su nastavljene. Obukama prisustvuju predavači iz Ministarstva finansija i predavači iz Uprave za ljudske resurse. Polaznici obuka su zaposleni koji unose podatke u CKE i obračunski radnici.

Svi organi koji su odradili obračun zarada na osnovu podataka iz CKE **ažurni su** u pogledu unosa podataka o:

- Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji;
- Broju zaposlenih;
- Statusnim promjenama službenika (rješenja o rasporedu, imenovanju/postavljenju, zasnivanju radnog odnosa, prestanku radnog odnosa) i
- Prethodnom radnom stažu i procentu na minuli radni staž;
- Koeficijentu na zaradu i drugim dodacima na zaradu;
- Osnovnim podacima o zaposlenima.

**Državni organi koji su odradili obračun zarada na osnovu podataka iz CKE i broj zaposlenih za koje je obracunata zarada preko KISa (februar 2022. godine)**

Naziv	Zaposlenih	KIS	RAZLIKA
Agencija za investicije	31	6	25
Agencija za kontrolu i obez kval visokog obrazovanja	16	14	2
Agencija za mirno rješavanje radnih sporova	12	12	0
Agencija za sprječavanje korupcije	55	53	2
Agencija za zaštitu konkurencije	30	19	11
Agencija za zaštitu ličnih podataka i slobodan pristup informacijama	34	0	34
Agencija za zaštitu prirode i životne sredine	80	74	6
Apelacioni sud	52	34	18
Centar za alternativno rješavanje sporova	9	0	9
Centar za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu	22	0	22
Državna izborna komisija	12	0	12
Državna revizorska institucija	79	76	3
Državni arhiv	144	141	3

Fond PIO	199	3	196
Fond rada	10	0	10
Fond za obeštećenje	9	7	2
Fond za zaštitu i ostvarivanje manjinskih prava	13	11	2
Generalni sekretarijat Vlade Crne Gore	248	211	37
Komisija za zaštitu prava u postupcima javnih nabavki	24	21	3
Ministarstvo ekologije, prostornog planiranja i urbanizma	206	189	17
Ministarstvo ekonomskog razvoja	213	203	10
Ministarstvo finansija i socijalnog staranja	314	2	312
Ministarstvo javne uprave, digitalnog društva i medija	110	97	13
Ministarstvo kapitalnih investicija	153	145	8
Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i voda	186	184	2
Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava	121	111	10
Ministarstvo prosvete, nauke, kulture i sporta	179	6	173
Ministarstvo unutrašnjih poslova	5266	0	5266
Ministarstvo vanjskih poslova	308	1	307
Ministarstvo zdravlja	77	72	5
Osnovni sud Bar	65	54	11
Osnovni sud Berane	56	41	15
Osnovni sud Bijelo Polje	64	49	15
Osnovni sud Cetinje	33	25	8
Osnovni sud Danilovgrad	25	19	6
Osnovni sud Herceg Novi	48	39	9
Osnovni sud Kolašin	17	12	5
Osnovni sud Kotor	69	50	19
Osnovni sud Nikšić	97	67	30
Osnovni sud Plav	18	16	2
Osnovni sud Pljevlja	37	31	6
Osnovni sud Podgorica	261	7	254
Osnovni sud Rožaje	25	22	3
Osnovni sud Ulcinj	31	24	7
Osnovni sud Žabljak	13	11	2

Osnovno državno tužilaštvo Bar	21	9	12
Osnovno državno tužilaštvo Berane	16	11	5
Osnovno državno tužilaštvo Bijelo Polje	24	17	7
Osnovno državno tužilaštvo Cetinje	16	12	4
Osnovno državno tužilaštvo Herceg Novi	12	7	5
Osnovno državno tužilaštvo Kolašin	7	2	5
Osnovno državno tužilaštvo Kotor	25	12	13
Osnovno državno tužilaštvo Nikšić	28	14	14
Osnovno državno tužilaštvo Plav	9	0	9
Osnovno državno tužilaštvo Pljevlja	14	7	7
Osnovno državno tužilaštvo Podgorica	73	38	35
Osnovno državno tužilaštvo Rožaje	10	6	4
Osnovno državno tužilaštvo Ulcinj	11	7	4
Predsjednik Crne Gore	23	13	10
Privredni sud	112	79	33
Revizorsko tijelo	25	21	4
Sekretarijat Sudskog savjeta	43	43	0
Sekretarijat Tužilačkog savjeta	21	21	0
Sekretarijat za zakonodavstvo	20	20	0
Skupština Crne Gore	337	194	143
Specijalno državno tužilaštvo	51	34	17
Sud za prekršaje Bijelo Polje	62	48	14
Sud za prekršaje Budva	66	45	21
Sud za prekršaje Podgorica	170	118	52
Uprava javnih radova	63	1	62
Uprava prihoda i carina	1127	12	1115
Uprava za bezbjednost hrane, veterinu i fitosanitarne poslove	94	86	8
Uprava za inspekcijske poslove	315	300	15
Uprava za izvršenje krivičnih sankcija	498	8	490
Uprava za kadrove	72	63	9
Uprava za katastar i državnu imovinu	574	535	39
Uprava za pomorsku sigurnost i upravljanje lukama	57	15	42



Uprava za saobraćaj	46	41	5
Uprava za saradnju sa dijasporom - iseljenicima	18	17	1
Uprava za sport i mlade	37	34	3
Uprava za statistiku	99	96	3
Uprava za šume	374	235	139
Uprava za ugljovodonike	10	7	3
Uprava za vode	8	8	0
Uprava za zaštitu kulturnih dobara	34	3	31
Uprava za željeznice	14	0	14
Upravni sud	64	47	17
Ustavni sud Crne Gore	42	34	8
Više državno tužilaštvo Bijelo Polje	24	15	9
Više državno tužilaštvo Podgorica	44	25	19
Viši sud Bijelo Polje	77	61	16
Viši sud Podgorica	179	123	56
Viši sud za prekršaje Podgorica	26	18	8
Vrhovni sud	66	35	31
Vrhovno državno tužilaštvo	42	32	10
Zaštitnik imovinsko-pravnih interesa Crne Gore	36	35	1
Zaštitnik ljudskih prava i sloboda	38	0	38
Zavod za hidrometeorologiju i seizmologiju	117	113	4
Zavod za metrologiju	53	44	9
Zavod za socijalnu i dječiju zaštitu	19	17	2
Zavod za školstvo	63	59	4
Zavod za zapošljavanje	311	4	307
<b>UKUPNO</b>	<b>14908</b>	<b>5060</b>	<b>9848</b>

Uspješno su realizovane aktivnosti koje spadaju u redovne:

- Održavanje kompjutera i štampača kao i ostalih tehničkih stvari za kolege iz ostalih sektora;
- Instaliranje novih aplikacija i pomoć kolegama prilikom korišćenja Zoom aplikacije i prilikom održavanja i prisustvovanja online sastancima. Redovno održavanje softvera;
- Komunikacija sa MJU oko digitalnih sertifikata, korisničkih naloga itd;
- Nabavka opreme i potrošnog materijala;
- Dodavanje novih modula kao i unapređivanje postojećih funkcionalnosti. Ažuriranje Šifarnika, dodavanje novih institucija, naziva, škola. Rad na novom modulu 'Izvještaji' koji će biti korisni kolegama iz drugih organa;

- Otvaranje korisničkih naloga za institucije koje su promijenile naziv i pomoć prilikom reorganizacije zaposlenih;
- Komunikacija sa KIS korisnicima; Asistencija prilikom unošenja podataka; ispravljanje eventualnih grešaka i implementacija novih ideja i modula koji su potrebni samo određenim institucijama;
- Pomoć kolegama iz drugih organa prilikom registracije na portal "Moj personalni dosije";
- Priprema konačnog izvještaja za pripravnike. Saradnja sa Ministarstvom javne uprave i Ministarstvom prosvjete.
- Pružanje podrške korisnicima prilikom reorganizacije zaposlenih u nove institucije;
- Komunikacija sa polaznicima stručnog osposobljavanja: ispravljanje žiro računa, dopuna izvještaja, informisanje o isplatama.

Takođe, treba naglasiti da je u prethodnom periodu izvršena **revizija Kadrovskog informacionog sistema** od strane Državne revizorske institucije i a osnovu toga smo dobili preliminarni Izvještaj sa kojim smo se saglasili.

Donešene su nove Procedure za nesmetano funkcionisanje Kadrovskog informacionog sistema, i to:

- Procedura za izradu rezervne kopije (elektronskih) podataka kojima raspolaže Uprava za ljudske resurse;
- Procedura za otvaranje/ukidanje korisničkog naloga i promjenu tipa korisničkog naloga;
- Procedura za upravljanje hitnim procesima;
- Procedura za upravljanje promjenama u Kadrovskom informacionom sistemu.

Na ReSPA radionici, prezentovani su self servisi Uprave za ljudske resurse koji su dio KIS-a i to: Platforma moj personalni dosije i modul Obuke.

Uprava za ljudske resurse je započela **digitalizaciju procesa ocjenjivanja**. Formiran je radni tim od predstavnika Ministarstva javne uprave, digitalnog društva i medija i Uprave za ljudske resurse. Urađena je mapa puta za proces eOcjenjivanja kao i programski zahtjev za izmjenu modula. Ovaj modul je kreiran i testiran od strane neposrednih rukovodilaca dva pilot organa i to Ministarstva javne uprave i Uprave za ljudske resurse.

Jedna od aktivnosti koja je prepoznata Strategijom reforme javne uprave 2022-2026. jeste i **nadogradnja KIS-a za lokalni nivo**. U cilju realizacije ove aktivnosti, obrazovano je Radno tijelo zaduženo za pripremu Analize o stanju upravljanja ljudskim resursima u kadrovskim jedinicama na lokalnom nivou i izradu tenderske procedure/projekta za nadogradnju KIS-a na lokalnom nivou uz podršku eksperta angažovanog preko ReSPE. Sektor za informacioni sistem ljudskih resursa je pripremio Upitnik o stanju upravljanja ljudskim resursima u kadrovskim jedinicama na lokalnom nivou koji je distriburan svim jedinicama lokalne samouprave i na osnovu njega će biti pripremljena analiza kao projekat za nadogradnju.

Uprava za ljudske resurse je započela **digitalizaciju procesa prijava na oglase i konkurse**. Urađena je mapa puta za proces ePrijava kao i programski zahtjev za nadogradnju sistema za elektronsko testiranje.

Zbog sajber napada koji se desio u avgustu reinstalirani su svi kompjuteri u Upravi za ljudske resurse (i to po nekoliko puta) u skladu sa **Preporukama i mjerama Operativnog tima za suprotstavljanje sajber napadima**. Na računarima je instalirano samo ono što je dozvoljeno od strane Operativnog tima. 4 računara

su bila kompromitovana i to sva 4 u Komisiji za žalbe. Po preporukama Operativnog tima njihovi diskovi su uklonjeni iz računara, postavljeni novi i urađena instalacija Operativnog sistema i programa. Tek nakon reinstalacije svih računara pušten je Internet na naše računare.

U pomenutom sajber napadu su kompromitovani i serveri (u Cloudu) koji su se koristili za Kadrovski Informacioni Sistem (KIS). Stoga smo, naravno u konsultaciji sa našom Podrškom KISu i sa kolegama iz MJU, odlučili da pri kreiranju novih servera za KIS umjesto Operativnog sistema Windows Server instaliramo Linux i na taj način podignemo bezbjednost čitavog sistema na viši nivo. Podaci i aplikacije za KIS su vraćeni na nove servere sa sigurnosnih kopija (beck up) urađenih u MJU nekoliko sedmica prije sajber napada zbog čega je izgubljen dio podataka. Stoga je odlučeno da se podaci i aplikacije čuvaju češće i to ne samo od strane MJU već i u samoj Upravi u skladu sa **Internom procedurom za izradu rezervnih kopija podataka u vlasništvu Uprave za ljudske resurse**.

Neposredno poslije sajber napada napravljen dogovor sa Ministarstvom finansija da se naša računarska učionica stavi na raspolaganje zaposlenima iz državnih organa čiji su računari kompromitovani ili zaposlenima iz institucija koje računarskoj mreži državnih organa pristupaju preko VPN konekcija koje su u prvo vrijeme bile van funkcija. U pitanju su zaposleni koji koriste aplikacije za obračun plata (COZ), aplikacije koje koriste zaposleni u računovodstvu SAP i Budžet, aplikaciju KIS za praćenje kadrovske evidencije zaposlenih itd.

Nekako sa sajber napadom poklopio se i prelazak na novi web portal Vlade Crne Gore gdje je premješten i naš sajt. Za sada je obučeno nekoliko zaposlenih iz IT sektora za administriranje sajta.

## 5. SEKTOR ZA PRAĆENJE STANDARDA U OBLASTI UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA

U Sektoru za praćenje standarda u oblasti upravljanju ljudskim resursima u izvještajnom periodu realizovane su sljedeće aktivnosti:

- Odjeljenje za praćenje standarda u oblasti upravljanja ljudskim resursima u okviru redovnih poslova, a u skladu sa zakonskim rješenjima Zakona o državnim službenicima i namještenicima, nastavljene su kontinuirane aktivnosti na pripremi Metodologije za izradu Analize stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima koja treba da obezbijedi da državni organi i organi državne uprave kao i lokalne samouprave na jedinstven metodološki pristup uspostave kontinuirano praćenje i analiziranje upravljanja ljudskim resursima. U ovom procesu obezbjeđena je ekpertska podrška SIGMA-e u čijoj je organizaciji održana prva radionica u januaru 2022.godine na kojoj su prezentirana iskustva zemalja članica EU od strane čija iskustva iz ove oblasti su bila osnova za utvrđivanje koncepta za izradu Metodologije. Na osnovu preporuka SIGMA-e Uprava za kadrove je formirala dva tima Projektni i Operativni.
- Projektni tim sa zadatkom da koordinira proces pripreme metodologije, utvrdi MAPU PUTA, ciljeve, ključne indikatore, obuhvat, dinamiku realizacije aktivnosti, održava redovne sastanke i konsultacije sa ekspertima SIGMA-e, domaćim ekspertom i Opeativnim timom i utvrdi Predlog Metodologije.

- Operativni tim formiran je da u saradnji sa domaćim ekspertom koji je angažovan od strane SIGMA-e da sprovede aktivnosti na definisanju svakog pojedinačnog indikatora, predloži i uspostavi mahanizme i standarde u prikupljanju podataka, način obrade podataka , izvore podataka koji moraju biti tačni i pouzdani ,metode za mjerenje I analiziranje ključnih faktora uspjeha , izradi informatičku platformu za korisnike – učesnike u ovom procesu i utvrdi jasne smjernice i alate za implementaciju.Takođe treba da sprovede obradu i analizu prikupljenih podataka,I sprovedi analizu svakog podatka pojedinačno;
- Prvi nacrt Metodologije koji je pripremljen od strane Odjeljenja za praćenje standarda u oblasti upravljanja ljudskim resursima u saradnji sa članovima Projektnog tima i dostavljen je krajem februara SIGMA-i na komentare koji su od njih dobijeni sredinom marta mjeseca. Nakon toga Projektni tim održao je sastanak sa ekspertom SIGMA-e Blankom Lazaro krajem marta na kojem su razmjenjena mišljenja o daljim aktivnostima na izradi Metodologije.
- Projektni tim i Operativni tim u periodu mart- jun mjese održali su više sastanaka sa domaćim ekspertom sa kojim su razmjenjeni materijali , date smjernice za dalji rad, identifikovani konačni indikatori uspjeha , dostavljeni traženi podaci sa kojima raspolaže Uprava za kadrove neophodni za pripremu nacrtu Metodologije , utvrđeni jasni izvori podataka ,rokovi i obuhvat koji će biti predmet Analize stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima u ovoj godini .Predlog Metodoligije za izradu Analize u oblasti upravljanja ljudskim resursima u saradanji sa ekspertima pripremljen je krajem juna. U septembru su nastavljeno sa intezivnim aktivnostima na utvrđivanju konačnog prijedloga za izradu Metodologije .
- U novembru je utvrđen konačan tekst Metodologije za izradu Analize uoblasti upravljanja ljudskim resursima kao , i pratećih upitnika koji će biti tehnička podrška za prikupljanje podataka i dostupna svim državnim organimasa,u saradnji SIGMA-om i domaćim ekspertom profesoricom sa političkih nauka Oliverom Komar;
- Savjetu za reformu javne uprave 16.11.2022. prezentovana je Metodologija za izradu Analize stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima koja će biti osnova Upravi za ljudske resurse, ministrastvima i drugim državnim organima za prikupljanje ,obradu i Analizu stanja u oblasti ljudskih resursa, i satvljena na javnu raspravu u trajanju od 15 dana na sajtu Uprave za ljudske resurse. Takođe u saradnji sa SIGMA-om održaće se prezentacija ministarstvima i drugim drugim državnim organima;
- U izvještajnom periodu kontinuirano su se obavljali poslovi i aktivnosti na pripremi završnog dokumenta Strategije reforme javne uprave od 2022-2026 i Akcionog plana 2022-2024, u pogledu daljeg unapređenje u upravljanju ljudskim resursima i učešće na sastancima sa predstavnicima MJU i predstavnicima i UNDP-a;
- U cilju unapređenja rada HR Mreže,od strane Odjeljenja pripremljen je nacrt projekta za izradu posebanog Modula u okviru ILIAS platforme,što je podržano od strane Ministarstva ekonomije Njemačke i UNDP, sa kojima je održano više sastanaka kako bi predloženi projekat dobio konačnu formu koja će biti postavljen na platformi.Ova platforma biće dostupna svim članovima HR Mreže kao i svim zainteresovanim službenicima i građanima .
- Pripremljen je po prvi put godišnji Plan i program rada Mreže za ljudske resurse za 2022. godinu sa temama koje su od suštinskog značaja za rad u državnim organima iz oblasti upravljanja ljudskim resursima.
- Na osnovu utvrđenog Plana i programa rada Mreže za 2022 godinu održano je više sastanka Mreže za upravljanje ljudskim resursima,zbog sajber napada i nemogućnosti korišćenja IT podrške kao i podataka iz KIS-a usporena je dinamika održavanja sastanaka, a pojedine teme nijesu mogle biti realizovane.Kontinuirano je ažurirana HR Mreža sa novim članovima u skladu sa novom organizacijom rada institucija i obavljana redovna komunikacija sa članovima Mreže.Pomenutim sastancima prisustvovali su predstavnici ministarstava, državnih organa i predstavnici lokalne samouprave. Na jednom od sastanaka je je prezentovana Analiza stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima za 2022.godinu koju je pripremila Uprava za kadrove a koju je usvojila Vlada Crne Gore u julu 2021.godine. Takođe, prezentovan je Pilot projekat „Mjerenje zadovoljstva zaposlenih, kojim su bili obuhvaćeni Uprava za kadrove, Ministartvo javne uprave,Služba Skupštine Crne Gore i Opština Kolašin.Ovaj projekat podržan je od strane UNDP-a. Takođe prezentirane su novine u okviru KIS-a,posebno koje se odnose na kreiranje platforme Moj personalni dosije . Jedna od tema takođe je bila Kadrovsko planiranje ,kao jedan od važnih alata u upravljanju ljudskim resursima.
- Uredbom o organizaciji i nacinu rada državne uprave(sl. CG br. 49/22, 52/22,56/22,82/22 u čl.28) utvrđena je nova organizacija uprave, koja je dobila novi naziv Uprava za ljudske resurse , na osnovu čega je krajem avgusta utvrđen Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji kojim je Odjeljenje

za praćenje standarda u oblasti upravljanja ljudskim resursima reorganizavano u Sektor za praćenje standarda u oblasti upravljanja ljudskim resursima.

- Urađen Plan rada Tima za izradu Metodologije za mjerenje zadovoljstva zaposlenih u narednom periodu koji je potvrđen i prihvaćen od strane SIGMA-e koja učestvuje u ovom projektu. U realizaciju na izradi Metodologije učestvovala dva tima Radni i Operativni tim koji će u saradnji sa lokalnim ekspertom uspostaviti pravila i procedure za sprovođenje redovnog istraživanja o zadovoljstvu zaposlenih u državnoj upravi u Crnoj Gori i dati smjernice za sprovođenje i implementaciju Metodologije.
- Krajem oktobra realizovana je posjeta Agenciji za državnu službu Federacije Bosne i Hercegovine u Sarajevu sa kojom Uprava za ljudske resurse ima potpisan sporazum o saradnji, tokom koje su razmijenjena iskustva u oblasti digitalizacije procesa u oblasti zapošljavanja, kao i praćenje i analize ljudskih resursa;
- Savjetu za reformu javne uprave 16.11.2022. godine, prezentovana je Metodologija za izradu Analize stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima koja će biti osnova Upravi za ljudske resurse, ministrastvima i drugim državnim organima za prikupljanje, obradu i Analizu stanja u oblasti ljudskih resursa, i stavljena na javnu raspravu u trajanju od 15 dana na sajtu Uprave za ljudske resurse. Takođe u saradnji sa SIGMA-om održaće se prezentacija ministrastvima i drugim državnim organima;
- U organizaciji Njemačke i UNDP a u saradnji sa Upravom za ljudske resurse održana Prezentacija ILIAS platforme 02.12.2022, kojom će se digitalizovati i obzbiditi platforma za razvoj i unapređenje rada HR Mreže, njena dostupnost, umrežavanje članova, razmjena iskustava u oblasti upravljanja ljudskim resursima, i obezbjediti transparentnost u radu HR Mreže.
- U izvještajnom periodu obavljani su poslovi koji se odnose na promotivne aktivnosti iz nadležnosti Uprava za kadrove, kasnije Uprave za ljudske resurse, dizajniranje i izrada idejnih rješenja, tehnička priprema i štampanje, priprema za sajt Uprave, publikacija, brošura, priručnika, časopisa, kalendara, potvrda i drugih materijala za potrebe organizacionih jedinica u cilju prezentovanja materijala i njihove dostupnosti korisnicima usluga Uprave i to:
  - Metodologija za sprovođenje analiza potreba za stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem;
  - Program obuke u oblasti upravljanja IPA sredstvima;
  - Brošura UZK report;
  - Kalendar obuka za realizaciju opšteg programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika za period februar-jun 2022. godine;
  - Kalendar obuka za realizaciju opšteg programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika za period februar-jun 2022;
  - Kalendar obuka državnih i lokalnih službenika za realizaciju specifičnog programa obuka iz oblasti upravljanja i unutrašnjih kontrola u javnom sektoru;
  - Priručnik –Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika;
  - ID kartica za treću generaciju polaznika Programa obuke za unutrašnjeg revizora
  - Brošura Program rada Mreže za ljudske resurse;
  - Brošura UZKreport, I kvartal;
  - Potvrde i korice “Program obrazovanja”;
  - Potvrde –Kurs računara;
  - Brošura “Program za uvođenje u posao”
  - Brošura “Program obuke za računovođu u javnom sektoru”

Kontinuirana saradnja sa Nacionalnom bibliotekom “Đurđe Crnojević”, Cetinje, u oblasti katalogizacije publikovanih i elektronskih izdanja i dostavljanje određenog broja štampanih primjeraka.

Uspostavljena je saradnja sa Fakultetom likovnih umjetnosti na Cetinju, odsjek Grafika u dijelu budućih aktivnosti i zadataka Uprave za ljudske resurse.

Odrađene aktivnosti na Vizuelnom identitetu Uprave za ljudske resurse:

- Web sajt, Instagram i Facebook;

- ILIAS platforma je ispraćena sa vizuelnom promocijom za potrebe događaja koji je održan 2. decembra u Hotelu Hitlonu, odrađen je promotivni materijal namijenjen tom projektu koji je u cjelosti izrađen od recikliranog materijala;

- Sprovedena je vizuelna promocija za potrebe HR Mrežu;

- Promotivni materijal za potrebe Uprave;

U periodu od septembra do decembra urađen je novi korporativni identitet u prostorijama Uprave za ljudske resurse.

## 6. REALIZACIJA AKTIVNOSTI U SARADNJI SA MEĐUNARODNIM PARTNERIMA

### ➤ Selekcija zaposlenih iz državne uprave za učešće u mirovnim misijama NATO i drugim aktivnostima u inostranstvu

Uprava u saradnji sa Ministarstvom odbrane i Ministarstvom vanjskih poslova sprovela je pripremne aktivnosti za selekciju zaposlenih u organima državne uprave koji posjeduju određene ekspertize iz oblasti poslova državne uprave. Za potrebu realizacije ove aktivnosti, Uprava je donijela Proceduru za selekciju i izbor zaposlenih u organima državne uprave za učešće u mirovnim misijama i drugim aktivnostima u inostranstvu, zatim Metodologiju za sprovođenje intervjua, formirala je Komisiju za sprovođenje intervjua i selekciju kandidata od strane predstavnika Ministarstva odbrane, Ministarstva vanjskih poslova, Ministarstva unutrašnjih poslova i Uprave za kadrove.

U toku izvještajnog perioda, sproveden je intervju za 51 prijavljenog kandidata, izabrano je 39 kandidata, koji će u narednom periodu pohađati specijalizovane obuke za učešće u mirovnim misijama i drugim aktivnostima u inostranstvu.

### ➤ **Saradnja sa EIPA-om**

Uprava ima kontinuiranu saradnju sa EIPA-om (Evropski institut za državnu upravu) koja se odnosi na organizovanja obuka za sudsku i tužilačku administraciju i zaposlene u sudskom i tužilačkom savjetu. Projekat se realizuje u okviru programa tehničke pomoći i saradnje Luksemburga sa Crnom Gorom "Jačanje kapaciteta pravosudnih organa i kvaliteta pravosuđa". Obuke su se do sad sprovodile po Programu obuka za sudsku i tužilačku organizaciju koji je utvrđen na osnovu analize potreba za obukom koja je sprovedena u 2014. godini.

U proteklom periodu nastavljen je rad na revidiranju programa obuka za zaposlene u sudovima i tužilaštvima. Rađeno je na analizi potreba za obukom u sudstvu i tužilaštvu. U prvom kvartalu, održan je online sastanak sa 28 predstavnika sudova i tužilaštava, na kojem su učesnici iznijeli konačne sugestije za revidiranje programa obuke. Kao rezultat sastanka, EIPA je dostavila Program obuka za zaposlene u sudovima i tužilaštvima. Ugovorena je i buduća podrška EIPA-e u cilju bolje implementacije programa obuka (identifikacija trenera prema tipu obuke, selekcija trenera, nacrt kalendara).

Za realizaciju analize potreba za obukom, formirana je fokus grupa sastavljena od predstavnika sudske administracije, sekretari, šefovi pisarnice i savjetnici iz Osnovnog suda, Apelacionog suda, Višeg suda i Tužilaštva, održan je sastanak sa stručnjacima iz EIPA-e, sa ciljem analiziranja stvarnih potreba za obukom u sudskoj administraciji.

### ➤ **Saradnja sa SIGMA-om**

Nastavljena je saradnja sa SIGMA-om, kroz učešće službenika iz Sektora za obuku i razvoj kadrova u realizaciji aktivnosti „Analiza u oblasti upravljanja ljudskim resursima“. Organizovana je obuka za 17 službenika iz Uprave za kadrove, Ministarstva javne uprave i Ministarstva finansija na temu „Povezivanje kadrovskog plana sa budžetom. Dogovorena je radionica sa SIGMA-om na temu „Analitičke Vještine“.

### ➤ **Saradnja sa UNDP**

Uprava ima dugogodišnju saradnju sa UNDP-em, posebno kada je riječ o oblasti rodne ravnopravnosti, ali i digitalizaciji.

U prvoj polovini godine organizane su uz podršku UNDP-a, 2 radionice. Jedna radionica „Rodna ravnopravnost“ bila je namijenjena zaposlenima iz Sektora za obuku i razvoj kadrova (12 polaznika), dok je druga bila „Rodni aspekti komunikacija u javnom sektoru“, koja je bila namijenjena trenerima i trenericama koji su izabrani da realizuju Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina komunikacija sjavnošću u javnom sektoru (13 polaznika).

Kako je Uprava u procesu digitalizacije pojedinih obuka na ILIAS platformu, UNDP će i u ovom dijelu pružiti značajnu podršku. Dogovorena je priprema 4 digitalna kursa i to Otvoreni podaci, Rezolucija 1325- žene, mir, bezbjednost, Žene u nauci i Antikorupcija.

U toku 2022. godine, započet proces uvođenja „*gender mainstreaming*“ standarda u rad Uprave za ljudske resurse (public gender seal) koji će biti značajan za kompletnu javnu upravu i za državu.

Organizovan je dvodnevni skup, u novembru, za zaposlene u ULJR u cilju planiranja i izrade nacrtu Akcionog plana za implementaciju „Gender seal-a“.

U okviru „Nedjelje rodne ravnopravnosti“, u decembru, u Upravi za ljudske resurse organizovan je panel rodno odgovornog komuniciranja u javnoj upravi. Tom prilikom potpisano je Pismo namjere kojim je formalizovana saradnja između UNDP-a i Uprave za ljudske resurse.

UNDP je ostvario uspješnu saradnju sa Upravom za ljudske resurse u razvoju edukativnih materijala, u oblastima koje su od posebnog značaja za rad službenika javne uprave.

Omogućeno pilotiranje i korišćenje digitalne aplikacije za mjerenje i unaprjeđenje emocionalne inteligencije „Flourish“, te će u budućem radu na aplikaciji doprinijeti povoljnijeg radnog ambijenta i mogućnosti za lični razvoj, što je jedan od ciljeva „Public seal-a.“

### ➤ **ReSPA**

Uprava za ljudske resurse učestvuje u aktivnostima ReSPA kroz radnu grupu Upravljanje ljudskim resursima i razvojem.

Kao stalni član ReSPA-e, i u toku ove godine imali smo priliku da koristimo različite mehanizme podrške, u cilju jačanja institucija ali i kompletne crnogorske administracije. Članovi tematskih ReSPA-inih radnih grupa, učestvovali su na različim radionicama, konferencijama i sastancima organizovanih na horizontalnom nivou.

Kroz mehanizam „mobility scheme“ organizovane su studijske i radne posjete zemljama regiona (Srbija, Bosna i Hercegovina), kao i posjeta relevantnim institucijama.

Takođe, pripremljena je i odobrena aplikacija za mehanizam podrške „in -country support mechanism“, kojim je Uprava dobila ekspertizu u izradi analize Centralne kadrovske evidencije na lokalnom nivou.

### ➤ **CEF - Centar za izvrsnost u finansijama iz Slovenije**

U periodu od 17-18. oktobra je Uprava za ljudske resurse ugostila predstavnike Centra za izvrsnost u finansijama iz Ljubljane, predstavnike Ministarstva finansija iz Republike sjeverne Makedonije i predstavnike CIPFA-e iz Velike Britanije. Cilj ove studijske posjete bio je prenošenje iskustava tokom implementacije TIAPS i PACT Projekata u Crnoj Gori, koje je sprovodio CEF.

Kako se u Republici Sjevernoj Makedoniji priprema računovodstvena reforma, a CEF sprovodi Projekat jačanja kapaciteta zaposlenih u Ministarstvu finansija, to su iskustva Uprave za ljudske resurse i Ministarstva finansija bile od ključne važnosti kolegama iz Makedonije.

## 7. PROJEKTI

- [Projekat Podrška digitalizacije obuka na EU teme u zemljama Zapadnog Balkana-ILIAS platforma za učenje](#)

U okviru projekta „Podrška procesu digitalizacije obuka iz EU oblasti, u javnoj upravi zemalja Zapadnog Balkana, Uprava za ljudske resurse, započela je proces digitalne transformacije kroz digitalizaciju obuka korišćenjem ILIASa, digitalne platforme.

U toku 2022. godine, realizovan je cilj prve komponente projekta koji podrazumijeva instalaciju platforme. Unaprijeđene su digitalne kompetencije trenera i trening menadžera zaduženih za pružanje podrške u implementaciji digitalnog sadržaja.

Uz podršku partnerskih institucija kreirane su digitalne obuke iz EU oblasti: Pristupanje EU, Institucije EU, Evropski sud pravde, Državna pomoć...

Uz podršku UNDP-a razvijeni su treninzi iz oblasti rodne ravnopravnosti (Žene u STEM, Rezolucija 1325, Rodna ravnopravnost), Otvoreni podaci, iz oblasti antikorupcije (prijava imovine javnih funkcionera) ...

Službenici iz Sektora za obuku u svojstvu trening menadžera kontinuirano su radili na pripremi video materijala za potrebe digitalnih obuka. Takođe, urađeno je uputstvo za korišćenje platforme od strane Uprave za kadrove.

Od strane njemačkog donatora, obezbijedena je oprema za audio vizuelni studio u Upravi za kadrove, koja će se koristiti za pripremu video materijala spotova za obuke i druge aktivnosti za potrebe Uprave za kadrove i drugih državnih organa. U toku je i obuka za trening menadžere, pod nadzorom stranih eksperata, kako bi u narednom periodu samostalno koristili ILIAS platformu i obavljali zadatke za koje su neophodne digitalne vještine stečene na pomenutoj obuci.

U decembru je održana prezentacija ILIAS platforme, predstavnicima akademske zajednice i relevantnih institucija i kolegama iz javne uprave, u cilju predstavljanja rezultata i najave aktivnosti koje nas u narednom periodu očekuju, u procesu digitalizacije.

- [Završetak Twinning projekta Evropske unije, "Pružanje podrške u oblasti upravljanja ljudskim resursima u javnom sektoru"](#)

*(zajednički projekat koji su sproveli Finski institut za javno upravljanje HAUS, Ministarstvo javne uprave Hrvatske, Uprava za kadrove Crne Gore i Ministarstva javne uprave Crne Gore)*

Krajem marta organizovan je Dan rukovodilaca javne uprave, namijenjen visoko – rukovodnom kadru, čiji je cilj bio jačanje dobrog upravljanja u javnoj upravi, poboljšanje učinka državnih organa i podsticanje visoko – rukovodnog kadra da iniciraju i sprovode reforme javne uprave u skladu sa smjernicama Strategije reforme javne uprave. Razmjena iskustva u cilju jačanja profesionalne kulture i uloga rukovodilaca u povećanju produktivnosti i kvaliteta pružanja javnih usluga bili su željeni ishodi ovog događaja. Organizovan je u drugom kvartalu i prisustvovala su 33 rukovodioca.

Konferencija pod nazivom „Budućnost upravljanja ljudskim resursima u javnoj upravi Crne Gore“ ujedno je bila i završni događaj projekta. Profesionalna, efikasna i servisno orjentisana javna uprava i budućnost upravljanja ljudskim resursima bila je glavna tema pomenute konferencije. Predstavljeni su rezultati projekta i mapirani procesi i usluge na kojima će se u narednom periodu raditi.



## 8. SARADNJA SA DRUGIM ORGANIMA I ORGANIZACIJAMA U CRNOJ GORI

Uprava za kadrove/ljudske resurse ostvaruje kontinuiranu saradnju sa drugim organima i organizacijama koje u svojoj nadležnosti imaju i edukaciju određenih ciljnih grupa. Evidentna je višegodišnja saradnja sa Centrom za stručno obrazovanje, Privrednom komorom Crne Gore, Centrom za edukaciju nosilaca pravosudne funkcije i Zajednicom opština Crne Gore.

### ➤ **Sporazum o saradnji sa Ministarstvom javne uprave i Zajednicom opština**

Dana, 07. decembra 2022. godine potpisan je sporazum o saradnji između Ministarstva javne uprave, Uprave za ljudske resurse i Zajednice opština. Cilj potpisivanja ovog sporazuma bio je jačanje saradnje između tri ključna partnera na polju razvoja ljudskih resursa na lokalnom nivou.

Stručno osposobljavanje i usavršavanje lokalnih službenika i namještenika je, Zakonom o lokalnoj samoupravi, utvrđena nadležnost Uprave za ljudske resurse. Planirano je formiranje Savjeta za obuku u lokalnoj samoupravi, koji će razmatrati potrebe za obukom lokalnih službenika i davati predloge za dalje stručno osposobljavanje i usavršavanje lokalnih službenika i namještenika

### ➤ **Memorandum o saradnji sa Univerzitetom Crne Gore**

Memorandum o saradnji Univerziteta Crne Gore i Uprave za ljudske resurse, potpisan je u oktobru i daće značajan doprinos u sprovođenju programa cjeloživotnog učenja, u cilju snaženja nacionalnih kapaciteta u domenu informacione bezbjednosti, sajber zaštite i digitalne pismenosti, kao i u drugim oblastima od zajedničkog interesa.

### ➤ **Centar za stručno obrazovanje**

Uprava za ljudske resurse je podržala Manifestaciju : „XXI Dani obrazovanja i učenja odraslih, koji svake godine organizuje Centar za obrazovanje odraslih, uz podršku drugih provajdera formalnog i neformalnog obrazovanja, u cilju promovisanja aktivnosti cjeloživotnog obrazovanja, organizatori obrazovanja odraslih i obrazovna ponuda u Crnoj Gori.

Realizovali smo obuku „Vještine emocionalne inteligencije na radnom mjestu“ - za 25 polaznika, zaposlenih u Centru za stručno obrazovanje, Ispitni centar i Upravu za ljudske resurse.

## 9. REALIZACIJA PROGRAMA STRUČNOG OSPOSABLJAVANJA LICA SA VISOKIM OBRAZOVANJEM

U skladu sa Zakonom o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem („Službeni list Crne Gore“, br. 38/12) i Pravilnika o načinu objavljivanja javnog poziva, postupku i kriterijumima za stručno osposobljavanje („Službeni list Crne Gore“, br. 46/12), Uprava za kadrove/ ljudske resurse je u toku 2022.godine realizovala sve neophodne aktivnosti za sprovođenje Programa stručnog osposobljavanja lica sa visokim obrazovanjem.

Uprava prati implementaciju Programa, vrši elektronsku obradu prijava poslodavaca, vodi evidenciju ugovora i izvještaja o stručnom osposobljavanju za svakog korisnika, na mjesečnom nivou.

U 2022.godini, Uprava je objavila javni poziv poslodavcima za učešće u Programu stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem i obradila pristigle prijave poslodavaca.

U programu stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem za 2022.godinu učestvovalo je 1190 korisnika.

## 10. SLUŽBA ZA OPŠTE POSLOVE I FINANSIJE

U Službi za opšte poslove i finansije obavljaju 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 i Disciplinske komisije i drugi poslovi u skladu sa propisima i potrebama Uprave.

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Uprave za kadrove broj: 01- 040/21-1050/3 od 20.04.2021.godine, sistematizovana su bila radna mjesta za 64 državna službenika i namještenika.

Uprava za kadrove je u zakonskom roku pripremila nacrt Kadrovskog plana Uprave za 2022.godinu, a za popunu sljedećih radnih mjesta i to:

- načelnik Odsjek za pripremu i sprovođenje programa obuka u Sektoru za obuku I razvoj kadrova -1 izvršilac na neodređeno vrijeme;
- samostalni referent - upisničar-arhivar u Službi za opšte poslove i finansije- 2 izvršioca na određeno vrijeme;
- samostalni savjetnik III-1 izvršilac na određeno vrijeme;
- direktor po javnom konkursu na mandat od pet godina;
- viši savjetnik III u Sektoru za informacioni sistem kadrova-2 izvršioca na neodređeno vrijeme;

dobijena saglasnost od Ministarstva finansija za popunu radnog mjesta samostalni savjetnik II u Sektoru za oglašavanje i praćenje propisa, koje je ostalo upražnjeno u toku kalendarske godine, a čija se popuna nije mogla planirati u smislu izuzetka iz člana 38 Zakona o državnim službenicima i namještenicima.

Za potrebe Uprava za kadrove, objavljena su tri javna oglasa na određeno vrijeme radi zamjene privremeno odsutne državne službenice, za vrijeme odsustva državne službenice, a najduže do dvije godine, za radna mjesta: samostalni referent - upisničar-arhivar u Službi za opšte poslove i finansije; samostalni referent za Komisiju za žalbe i samostalni savjetnik III, Odsjek za pripremu i sprovođenje programa obuka u Sektoru za obuku I razvoj kadrova.

Objavljen je i jedan interni oglas za radno mjesto načelnik odsjeka za analizu, planiranje I razvoj stručnog osposobljavanja i usavršavanja u Sektoru za obuku I razvoj kadrova.

Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave (sl. CG br. 49/22, 52/22, 56/22, 82/22 u čl.28) utvrđena je nova organizacija uprave, koja je dobila novi naziv Uprava za ljudske resurse, na osnovu čega je krajem avgusta utvrđen Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji broj: 02-040/22-1232/2 od 13.09.2022.godine, kojim su sistematizovana radna mjesta za 80 državnih službenika i namještenika, od kojih je na dan 31.12.2022.godine 51 zaposleno na neodređeno vrijeme, 15 zaposlenih na određeno vrijeme, od kojih su 10 predsjednici i članovi Komisije za žalbe i Disciplinske komisije.

Po osnovu ugovora o djelu u izvještajnom periodu angažovano je pet izvršioca od kog broja 4 izvršioca su angažovana na projektnim poslovima-stručno osposobljavanje lica sa visokim obrazovanjem bez radnog iskustva, dok je jedan izvršilac angažovan na poslovima izrade promotivnih vizuala uz korišćenje digitalnih alata (poslovi koji nijesu sistematizovani niti se okvirno mogu prepoznati Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta).

U Službi za opšte poslove i finansije obavljaju su svi poslovi koji se odnose na donošenje rješenja koja se odnose na ostvarivanje prava iz radnih odnosa, vođenje personalne evidencije, vođenje upravnog postupka po zahtjevima za Slobodan pristup informacijama, izrada rješenja o isplati naknada stručnim licima, evidentiranje ulaznih dokumenata kroz Origami aplikaciju, prijem službene pošte upućene Upravi, Komisiji za žalbe I Disciplinskoj komisiji preko Pošte.

Za 2022. godinu u budžetu Uprave za ljudske resurse planirana su sredstva u iznosu 1.481.444,37 eura, a izvršenje sredstava u navedenom periodu iznosi 1.270.233,62, 85,74% .

Služba učestvuje u praćenju realizacije Programa stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem u dijelu obračuna i kontrole naknada i priprema izvještaja.

Uradjeni su i dostavljeni Ministarstvu finansija kvartalni finansijski izvještaji i završni račun.

Neizmirene obaveze na 31.12.2022.godine iznose 6.564,69 eura.

#### ➤ JAVNE NABAVKE

U periodu 01.01.2022.-31.12.2022.godine, shodno sredstvima opredijeljenim Budžetom, objavljen je Plan javnih nabavki; uradjen je Izvještaj o sprovedenim postupcima javnih nabavki za 2022.godinu; završen je postupak jednostavne nabavke do 5.000,00 eura za predmet nabavke-usluge registracije vozila, usluge servisa vozila, usluge pranja vozila.

Završen je postupak jednostavne nabavke-poštanske usluge i potpisan ugovor sa Pošta Crne Gore AD Podgorica, procijenjene vrijednosti 12.000,00 eura.

Završen je postupak jednostavne nabavke- održavanje I nadogradnja softvera (informacioni system za elektronsko testiranje kandidata) i potpisan ugovor sa Smart tech d.o.o. Podgorica, na iznos 14.800,00 eura.

Završen je otvoreni postupak javne nabavke za usluge nadogradnje I održavanja KIS-a i potpisan ugovor sa Infostream d.o.o. Podgorica u vrijednosti 84.724,20.eura.

#### ➤ SLOBODAN PRISTUP INFORMACIJAMA

Shodno Zakonu o slobodnom pristupu informacijama Uprava vodi računa o proaktivnom pristupu informacijama i javno objavljuje sve neophodne informacije i na taj način omogućava dostupnost dokumenata iz svoje nadležnosti.

U izvještajnom periodu Uprava je zaprimila 34 zahtjeva za slobodan pristup informacijama, od čega je 33 zahtjeva riješeno i to: 21 zahtjev je usvojen I dozvoljen je pristup traženoj informaciji, u 2 predmeta zahtjev je odbijen, 4 zahtjeva je djelimično usvojeno, donijeto je 3 obavještenja da je informacija dostupna na web sajtu, u 1 zahtjevu postupak obustavljen, dok u 2 predmeta Uprava nije bila nadležna za postupanje po podnijetom zahtjevu.

#### ➤ INTERNO TRŽIŠTE RADA

Članom 151 stav 10 alineja 8 Zakona o državnim službenicima i namještenicima propisano da organ za upravljanje kadrovima vrši poslove koji se odnose na utvrđivanje prava i obaveza državnih službenika, odnosno namještenika na raspolaganju i ispitivanje mogućnosti njihovog raspoređivanja na nepopunjena radna mjesta u državnom organu I utvrđivanja mogućnosti daljeg raspoređivanja.

U izvještajnom periodu Upravi su dostavljena su 2 rješenja kojim se državni službenici stavljaju organu za upravljanje kadrovima za potrebe internog tržišta rada i utvrđivanja mogućnosti daljeg raspoređivanja, od kojeg broja je u 1 predmetu podnijeta žalba Komisiji za žalbe, a u drugom predmetu državni službenik je stavljen na raspolaganje za potrebe internog tržišta rada i utvrđivanja mogućnosti daljeg raspoređivanja i donijeto je rješenje o pravima I obavezama imenovanog.

**FINANSIJSKI IZVJEŠTAJ UPRAVE ZA KADROVE/ LJUDSKE RESURSE**  
**ZA PERIOD 01.01 - 31.12. 2022 .GODINE**

IZVJEŠTAJ O NOVČANIM TOKOVIMA III		Godina		2022	
			Period	01.01.-31.12	
				(u €)	(%)
Redni broj	NOVČANI TOK- EKONOMSKA KLASIFIKACIJA	Plan	Izvršenje		Procenat izvršenja
			Prethodna godina	Tekuća godina	Plan / Realizacija
1	2	3	4	5	6
1	<b>PRIMICI</b>				
1.1	Opšti prihodi	1.481.444,37	1.223.082,96	1.270.233,62	<b>85,74%</b>
1.2	Namjenski prihodi				
1.3	Sopstveni prihodi				
1.4	Donacije				
1.5	Pozajmice i krediti				
<b>1</b>	<b>Ukupno primici (1.1+1.2+1.3+1.4+1.5)</b>	<b>1.481.444,37</b>	<b>1.223.082,96</b>	<b>1.849.479,36</b>	<b>85,74%</b>
2	<b>IZDACI</b>				
2.1	Tekući izdaci	<b>1.451.019,30</b>	<b>1.182.846,23</b>	<b>1.243.655,24</b>	<b>85,71%</b>
2.1.1	Bruto zarade i doprinosi na teret poslodavca	982.276,50	810.817,08	828.322,51	<b>84,33%</b>
2.1.2	Ostala lična primanja	116.420,36	113.306,11	116.121,91	<b>99,74%</b>
2.1.3	Rashodi za materijal	16.399,50	19.117,08	12.072,64	<b>73,61%</b>
2.1.4	Rashodi za usluge	170.123,09	181.711,06	150.496,29	<b>88,46%</b>
2.1.5	Tekuće održavanje	5.329,74	5.317,77	3.595,36	<b>67,45%</b>
2.1.6	Kamate	1,00			<b>0,00%</b>
2.1.7	Renta				
2.1.8	Subvencije				
2.1.9	Ostali izdaci	160.469,10	52.577,13	133.046,53	<b>82,91%</b>
2.2.	Transferi za socijalnu zaštitu	0	0	0	
2.2.1	Prava iz oblasti socijalne zaštite				
2.2.2	Sredstva za tehnološke viškove				

2.2 .3	Prava iz oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja				
2.2 .4	Ostala prava iz oblasti zdravstvene zaštite				
2.2 .5	Ostala prava iz oblasti zdravstvenog osiguranja				
2.3 .	Transferi institucijama, pojedincima, nevladinom i javnom sektoru	2.000,00	100,00	0,00	0,00
2.4 .	Kapitalni izdaci	4.250,00	5.746,61	2.404,30	56,57%
2.5 .	Pozajmice i krediti				
2.6 .	Otplata dugova	24.175,08	34.390,12	24.174,08	100,00%
2.7 .	Rezerve				
II	<b>Ukupno izdaci (2.1 + 2.2 + 2.3 + 2.4 + 2.5 + 2.6 + 2.7)</b>	<b>1.481.444,37</b>	<b>1.223.082,96</b>	<b>1.270.233,62</b>	<b>85,74%</b>

Ukupna sredstva odobrena Upravi za ljudske resurse za fiskalnu 2022. godinu, u skladu sa Zakonom o budžetu Crne Gore iznose 1.481.444,37 eura. Uprava je utrošila 1.223.002,96 eura, odnosno 85,74%

### Izdaci

Ukupni izdaci Uprave za period 01.01.2022.-31.12.2022. godine iznose 1.481.444,37 eura, ( 85,74% izvršenje), od čega:

- Tekući izdaci	1.243.655,24 (97,90% ukupnih izdataka)
- Kapitalni izdaci	2.404,30 (0,19% ukupnih izdataka)
- Otplata dugova	24.174,08 (1,90% ukupnih izdataka)

### Tekući izdaci

Bruto zarade I doprinosi na teret poslodavca

Ekonomska klasifikacija	Opis	Plan 2022	Realizacija 2022	Procenat izvršenja
411	Bruto zarade I doprinosi na teret poslodavca	982.276,50	828.322,24	84,33%

Izdaci po osnovu bruto zarada i doprinosa na teret poslodavca u iznosu od 828.322,24 eura učestvuju sa 66,60% u ostvarenim tekućim izdacima, dok u ukupno ostvarenim izdacima budžeta Uprave za 2022. godinu učestvuju sa 65,20%.

Obračun zarada propisan je odredbama Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru

(" Sl..list CG" 16/16, 83/16, 21/17, 42/18 I 34/19 ).

Na dan 31.12.2022.godine, u Upravi je bilo 51 zaposleno na neodređeno vrijeme, 15 zaposlenih na neodređeno vrijeme , od kojih je (10) predsjednica i četiri člana Disciplinske komisije i predsjednica i četiri člana Komisije za žalbe, koje imenuje Vlada.

U 2022.godini isplaćene su neto zarade za period januar- decembar 2020.godine kao i svi pripadajući porezi i doprinosi, I u budžet je vraćeno 153.954,26 eura.

#### Ostala lična primanja

Ekonomska klasifikacija	Opis	Plan 2022	Realizacija 2022	Procenat izvršenja
412	Ostala lična primanja	116.420,36	116.121,91	99,74%

Izdaci po osnovu rashoda za ostala lična primanja u iznosu 116.121,91 eura učestvuju sa 9,33 % u ostvarenim tekućim izdacima, a u ukupno ostvarenim izdacima budžeta Uprave za 2022.godinu sa 9,14%

Iz ovih sredstava u 2022.godini isplaćene su nadoknade za komisije za stručna lica i istaknute stručnjake, kao i nadoknade za praćenje realizacije programa stručnog osposobljavanja lica sa visokim obrazovanjem, isplata pomoći zaposlenim usljed bolesti ili smrti užeg člana porodice, prema Granskom kolektivnom ugovoru za oblast uprave i pravosudja.

#### Rashodi za materijal

Ekonomska klasifikacija	Opis	Plan 2022	Realizacija 2022	Procenat izvršenja
413	Rashodi za materijal	16.399,50	12.072,64	73,60%

Za rashode za materijal planirano je 16.399,5 eura, od čega je utrošeno 12.072,64 eura, tj, 73,60%.

Izdaci po osnovu rashoda za material učestvuju sa 0,97 % u ostvarenim tekućim izdacima, a u ukupno ostvarenim izdacima Uprave 0,95 %..

Rashodi za materijal odnose se na nabavku sitnog inventara, sredstava za higijenu, kataloga propisa, rezervnih djelova, dnevne štampe.

#### Rashodi za usluge

Ekonomska klasifikacija	Opis	Plan 2022	Realizacija 2022	Procenat izvršenja
414	Rashodi za usluge	170.123,09	150.496,29	88,46%

Izdaci po osnovu rashoda za usluge ostvareni su u iznosu 150.496,29 eura i u ukupno ostvarenim izdacima učestvuju sa 11,84%.

Iskazani su po osnovu izdataka za:

Službena putovanja	4.545,07
Reprezentacija	0,00
Komunikacione usluge	8.955,90
Advokatske, notarske i pravne usluge	0,00
Konsultantske usluge, projekti i studije	0,00
Usluge stručnog usavršavanja	127.275,76
Ostale usluge	9.719,56

Najveći izdatak kod rashoda za usluge odnosi se na usluge stručnog usavršavanja koje se realizuju kroz opšte, specifične, akreditovane programe, kao i pružanje podrške organima kod posebnih programa obuke.

#### Tekuće održavanje

Ekonomska klasifikacija	Opis	Plan 2022	Realizacija 2022	Procenat izvršenja
415	Rashodi za tekuće održavanje	5.329,74	3.595,36	67,45%

Rashodi po osnovu tekućeg održavanja u iznosu od 3.595,36eura učestvuju sa 0,29% u ostvarenim tekućim izdacima, a odnose se na tekuće održavanje vozila, IT opreme, popravka električne i elektronske opreme, centralnog grijanja.

#### Ostali izdaci

Ekonomska klasifikacija	Opis	Plan 2022	Realizacija 2022	Procenat izvršenja
419	Ostali izdaci	160.469,10	133.046,53	82,90%

Rashodi po osnovu ostalih usluga učestvuju sa 10,70% u ostvarenim tekućim izdacima, a u ukupnim 10,47%.

Najveći dio izdataka odnosi se na nadogradnju i održavanje Kadrovskog informacionog sistema.

Iskazani su po osnovu sljedećih izdataka:

Izrada i održavanje softvera	96.920,92
Osiguranje	686,01
Kontribucije za članstvo u domaćim i međunarodnim organizacijama	9.195,44
Izdaci po osnovu ugovora o djelu	25.276,16

Izdaci po osnovu sudskih  
troškova

968,00

#### Kapitalni izdaci

Ekonomska klasifikacija	Opis	Plan 2022	Realizacija 2022	Procenat izvršenja
441	Kapitalni izdaci	4.250,00	2.404,30	56,57%

Rashodi po osnovu kapitalnih izdataka iznose 2.404,30 eura i učestvuju sa 0,19% u ostvarenim tekućim izdacima, a u ukupnim izdacima budžeta Uprave za 2022.godinu sa 0,18%.

#### Otplata obaveza iz prethodnog perioda

Ekonomska klasifikacija	Opis	Plan 2022	Realizacija 2022	Procenat izvršenja
463	Otplata dugova	24.175,08	24.174,08	100,00%

Planirana je i izvršena u iznosu 24.175,08 eura i u tekućim izdacima učestvuju sa 1,9%. i odnose se na troškove postupka pred Upravnim sudom koji je poništio odluke Disciplinske komisije i Komisije za žalbe.