

INFORMACIJA

O IMPLEMENTACIJI INSTITUTA KADROVSKOG PLANIRANJA U ORGANIMA DRŽAVNE UPRAVE I SLUŽABAMA VLADE CRNE GORE

I Normativni okvir

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, a sadrži projekcije za naredne dvije godine.

Za sprovođenje kadrovskog plana odgovoran je starješina državnog organa.

II Sadržaj Kadrovskog plana

Uredbom o sadržaju, postupku i načinu pripreme i izmjene kadrovskog plana za organe državne uprave i službe Vlade utvrđeno je da se **kadrovski plan za organe državne uprave i službe Vlade sastoji od:**

- **uvodnog dijela,**
- **tabelarnog dijela i**
- **obrazloženja.**

Uvodni dio kadrovskog plana sadrži podatke o usklađenosti kadrovskog plana sa strateškim dokumentima, programom rada Vlade i organa državne uprave i propisima kojima se uređuju nadležnosti i obaveze organa državne uprave i službi Vlade.

Tabelarni dio kadrovskog plana sadrži podatke o: sistematizovanim radnim mjestima prema zvanjima i kategorijama; broju zaposlenih državnih službenika, odnosno namještenika na neodređeno i određeno vrijeme, po zvanjima i kategorijama; broju potrebnih državnih službenika, odnosno namještenika na određeno i neodređeno vrijeme, po zvanjima i kategorijama; broju državnih službenika, odnosno namještenika koji će u toku kalendarske godine za koju se kadrovski plan donosi ispuniti uslov za penziju; broju državnih službenika, odnosno namještenika koji će biti stavljeni na raspolaganje Uprava za kadrove, kao i broju potrebnih pripravnika prema nivou kvalifikacije obrazovanja.

Obrazloženje kadrovskog plana sadrži: podatke o realizaciji kadrovskog plana za prethodnu godinu; projekcije kadrovskog planiranja za naredne dvije godine; potrebu za izmjenom akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji; obaveze koje proističu iz strateških, planskih dokumenata ili propisa; potrebu za povećanjem ili smanjenjem broja državnih službenika, odnosno

namještenika; projekcije broja državnih službenika, odnosno namještenika koji će biti stavljeni na raspolaganje Upravi za kadrove ili ispuniti uslov za penziju.

Obrazloženje sadrži i razloge zbog kojih kadrovski plan za prethodnu godinu nije realizovan; razloge zbog kojih treba da se poveća ili smanji broj državnih službenika, odnosno namještenika na neodređeno vrijeme; razloge za povećanje broja državnih službenika, odnosno namještenika na određeno vrijeme, u skladu sa obezbijeđenim sredstvima u budžetu.

Izmjena kadrovskog plana vrši se u slučaju izmjene akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji organa državne uprave, odnosno službe Vlade, u odnosu na broj, kategorije ili zvanja državnih službenika, odnosno namještenika, koja je od uticaja na finansijska sredstva odobrena budžetom za zapošljavanje.

III Značaj i uloga Kadrovskog planiranja

Planiranje ljudskih resursa je stalni proces koji omogućava usklađivanje broja zaposlenih i profila zaposlenih sa potrebama državnog organa. Taj proces pomaže da se angažuju ljudski resursi, koji će ostvariti ciljeve državnog organa i njihove precizno definisane zadatke, koristeći potrebna znanja i vještina. Proces uključuje analizu postojećih ljudskih resursa, kao i predviđanje potreba za novim resursima, kako bi se angažovali ljudski resursi koji odgovaraju predviđenim zadacima.

Osnovni cilj svakog državnog organa je da se angažuje prava osoba, sa pravim vještinama u pravo vrijeme.

Pravilnim planiranjem, definisanjem i analizom radnog mjesta državni organ smanjuje nejasnoće i nedostatke u pogledu odgovornosti pojedinaca za zadovoljavajuće ili nezadovoljavajuće ostvarivanje zadatih ciljeva. Pri tome se ocjena uspješnosti pojedinca ne odnosi samo na njegovo radno mjesto, nego i na kvalitet rada svih zaposlenih, s obzirom da su sve aktivnosti i zadaci povezani pozicijama u organizacionoj strukturi.

IV Način donošenja Kadrovskog plana

Nacrti kadrovskog plana pripremaju se istovremeno sa predlogom Zakona o budžetu za godinu za koju se donosi kadrovski plan.

Organi državne uprave i službe Vlade, nacрте kadrovskog plana dostavljaju Ministarstvu finansija i socijalnog staranja.

Nakon pribavljene saglasnosti Ministarstva finansija i socijalnog staranja, organi državne uprave i službe Vlade nacрте kadrovskog plana i saglasnost Ministarstva finansija i socijalnog staranja, dostavljaju Upravi za kadrove, u roku od 15 dana od dana usvajanja zakona o budžetu.

Uprava za kadrove provjerava da li su nacrti kadrovskog plana pripremljeni u skladu sa Uredbom o sadržaju, postupku i načinu pripreme i izmjene kadrovskog plana za organe državne uprave i službe Vlade.

Uprava za kadrove priprema Predlog kadrovskog plana i isti dostavlja Ministarstvu javne uprave, digitalnog društva i medija.

Ministarstvo javne uprave, digitalnog društva i medija, nakon što utvrdi da je predlog kadrovskog plana sačinjen u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima i Uredbom, predlog dostavlja Vladi.



IV Ocjena stanja

Uprava za kadrove prikuplja nacрте Kadrovskih planova organa državne uprave i službi Vlade, analizira i objedinjava dostavljene podatke i Predlog objedinjenog Kadrovskog plana organa države uprave, Generalnog Sekretarijata Vlade Crne Gore i Kabineta predsjednika Vlade Crne Gore dostavlja Ministarstvu javne uprave, digitalnog društva i medija i Vladi Crne Gore.

Uprava za kadrove, u cilju kvalitetne pripreme Predloga kadrovskog plana redovno organizuje sastanke i pojedinačne konsultacije sa predstavnicima organa državne uprave, koji su delegirani od strane starješina organa i zaduženi za izradu kadrovskog plana.

Pisanim aktima i urgencijama, Uprava za kadrove je upozoravala organe državne uprave na zakonsku obavezu donošenja Kadrovskih planova i obavezu dostavljanja Kadrovskog plana u zakonskom roku. Pored toga, Uprava za kadrove je organima državne uprave upućivala i upozorenja da neće sprovoditi postupak oglašavanja i popunjavanja upražnjenih radnih mjesta prije donošenja Kadrovskog plana.

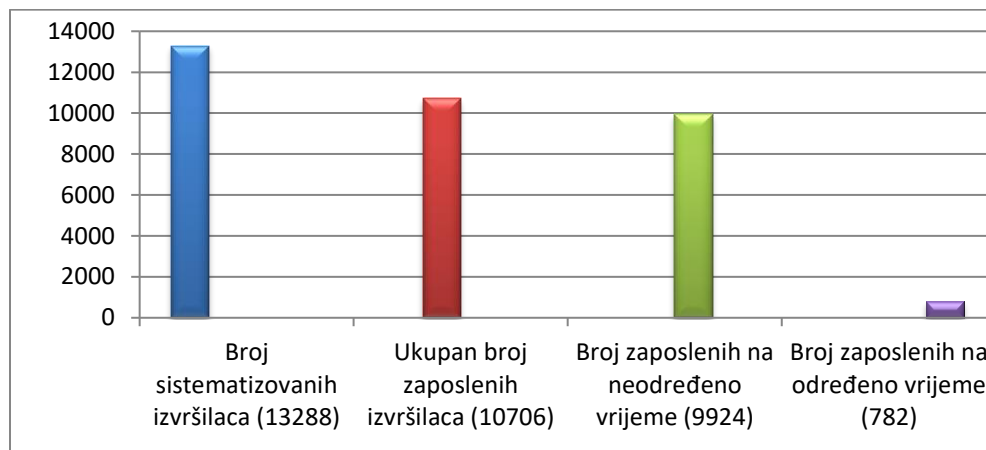
Uprava za kadrove kontinuirano realizuje obuke za pripremu kadrovskog plana.

Kadrovski plan organa državne uprave, Generalnog sekretarijata Vlade Crne Gore i Kabineta predsjednika Vlade Crne Gore za 2019. godinu, usvojen je 20. juna 2019. godine.

Razlog kašnjenja sa donošenjem Kadrovskog plana za 2019. godinu je izmijenjena Uredba o organizaciji i načinu rada državne uprave. Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave ("Službeni list Crne Gore", br. 87/18 od 31.12.2018. godine), koja predstavlja polaznu osnovu za izradu Kadrovskog plana, predviđeno je da će Ministarstva i organi uprave, kojima je ovom Uredbom izmijenjen djelokrug rada, uskladiti akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu Uredbe.

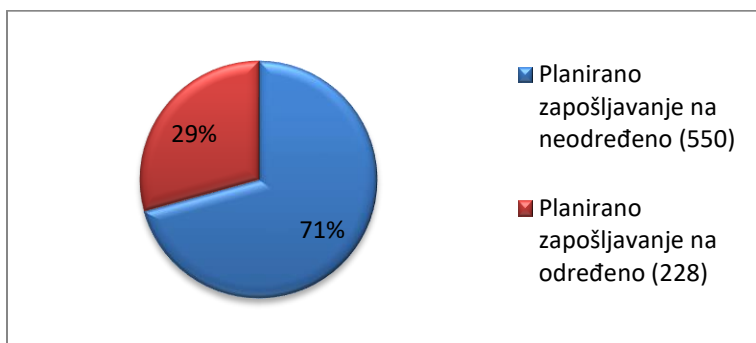
Prema podacima iz kadrovskog plana za 2019. godinu, u organima državne uprave Generalnom sekretarijatu Vlade Crne Gore i Kabinetu predsjednika Vlade Crne Gore ukupno je sistematizovano radnih mjesta za **13288** izvršilaca.

Ukupan broj zaposlenih izvršilaca je **10706**, od čega na neodređeno vrijeme **9924**, a na određeno **782**.



Prikaz broja sistematizovanih i zaposlenih izvršilaca

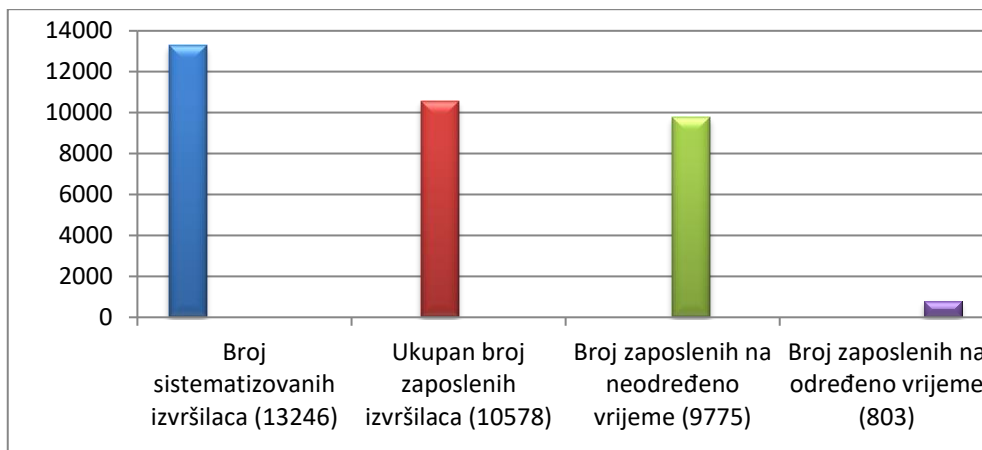
U toku 2019. godine planira se zapošljavanje 778 državna službenika, odnosno namještenika, od čega 550 na neodređeno vrijeme i 228 na određeno vrijeme.



Prikaz planiranog zapošljavanja

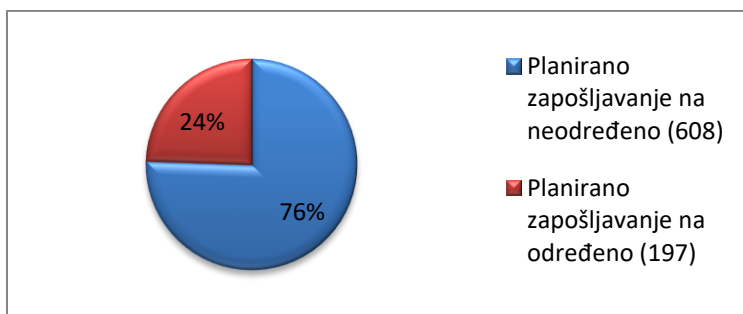
Kadrovski plan organa državne uprave, Generalnog sekretarijata Vlade Crne Gore i Kabineta predsjednika Vlade Crne Gore za 2020. godinu donijet je na sjednici Vlade Crne Gore od 13. februara 2020. godine.

Prema podacima iz Kadrovske plana za 2020. godinu, nakon izmjena, u organima državne uprave Generalnom sekretarijatu Vlade Crne Gore i Kabinetu predsjednika Vlade Crne Gore ukupno je sistematizovano radnih mjesta za **13246** izvršilaca. Ukupan broj zaposlenih izvršilaca je **10578**, od čega na neodređeno vrijeme **9775**, a na određeno **803**.



Prikaz broja sistematizovanih i zaposlenih izvršilaca u KP

U toku 2020. godine bilo je planirano zapošljavanje 805 državnih službenika, odnosno namještenika, od čega 608 na neodređeno vrijeme i 197 na određeno vrijeme.



Prikaz planiranog zapošljavanja

U Kadrovskom planu je navedeno da je u 2020. godini planirano zapošljavanje 220 pripravnika. Broj službenika i namještenika koji ispunjavaju uslov za odlazak u penziju u 2020. godini je 68. Za 2020. godinu nije bilo planirano stavljanje službenika, odnosno namještenika na raspolaganje Upravi za kadrove za potrebe internog tržišta rada.

Kadrovski plan organa državne uprave, Generalnog sekretarijata Vlade Crne Gore i Kabineta predsjednika Vlade Crne Gore za 2021. godinu nije donijet. Budžet za 2021. godinu nije usvojen, već je na snazi privremeno finansiranje, iz kog razloga kasni donošenje Kadrovskog plana organa državne uprave, Generalnog sekretarijata Vlade Crne Gore i Kabineta predsjednika Vlade Crne Gore za 2021. godinu.

Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i namještenicima od 26.01.2021. godine, izmjenjeni su uslovi za zvanja državnih službenika i namještenika, te je predviđena obaveza državnih organa i pravih lica kod kojih se na prava i obaveze zaposlenih primjenjuje ovaj Zakon, da usklade akta o unutrašnjoj oragnizaciji i sistematizaciji u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu Zakona.

Takođe, Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave ("Službeni list Crne Gore", br. 118/20, 121/20, 1/21, 2/21, 29/21, 34/21, 41/21) izmjenjene su nadležnosti organa državne uprave, te je predviđena obaveza usaglašavanja akata o unutrašjoj organizaciji i sistematizaciji u propisanom roku.

Imajući u vidu da je akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji polazna osnova za izradu Kadrovskog plana, da svi organi državne uprave još uvijek nijesu uskladili akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima i Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave, te da nije donijet Zakon o budžetu za 2021. godinu, nisu stvoreni uslovi za pripremu Nacrta kadrovskih planova organa državne uprave i službi Vlade Crne Gore, odnosno za donošenje Kadrovskog plana za organe državne uprave i službe Vlade Crne Gore za 2021. godinu.

U cilju pripreme Kadrovskog plana za 2021. godinu, Uprava za kadrove je uputila zahtjev organima državne uprave i službama Vlade Crne Gore da odrede službenika koji će biti zadužen za saradnju sa Upravom za kadrove, prilikom izrade Kadrovskog plana za 2021. godinu. S tim u vezi, od strane organa državne uprave, 35 lica je delegirano za saradnju sa Upravom za kadrove na pripremi Kadrovskog plana za 2021. godinu.

U toku su aktivnosti u cilju organizacije obuka za službenike koji su zaduženi za saradnju sa Upravom za kadrove.

Postupak izrade Kadrovskog plana za 2021. godinu, prvi put će biti sproveden kroz modernizovanu Centralnu kadrovsku evidenciju. Ovaj način izrade Kadrovskog plana će omogućiti kvalitetnije praćenje realizacije Kadrovskog plana i na ovaj način će biti u svakom trenutku moguće izvještavanje o pokrenutim postupcima zapošljavanja, realizovanim postupcima zapošljavanja po zvanjima, nivoima, kategorijama i trajanju radnog odnosa, kao i postupcima koji nisu realizovani u tekućoj kalendarskoj godini.

U Izvještajima EK naglašen je značaj instituta kadrovskog planiranja. Date su sugestije da državni organi bolje planiraju i upravljaju resursima, sa aspekta planiranja vremenskog okvira, njihovog zapošljavanja i strateškog planiranja stručnog osposobljavanja za lica koja prvi put zasnivaju radni odnos na ekspertskom i visoko-rukovodnom nivou, bolje uvezivanje kadrovskog planiranja sa planiranjem budžeta. Sistem kadrovskog planiranja u Crnoj Gori normativno i metodološki je uređen uz podršku SIGMA.