

**KADROVSKO PLANIRANJE**

**I**

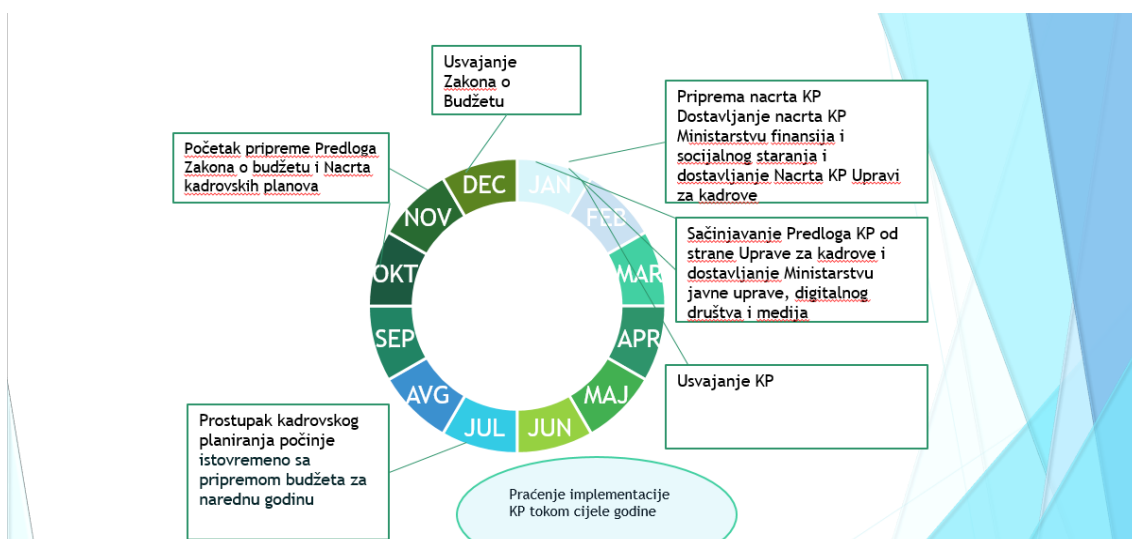
**PLANIRANJE STRUČNOG OSPOSOBLJAVANJA I USAVRŠAVANJA**

## 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, a sadrži projekcije za naredne dvije godine. Za sprovođenje Kadrovskog plana odgovoran je starješina organa.



Prikaz aktivnosti u cilju donošenja Kadrovskog plana



## SADRŽAJ KADROVSKOG PLANA

Kadrovskim planom 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 sastoji od uvodnog dijela, tabelarnog dijela i obrazloženja.

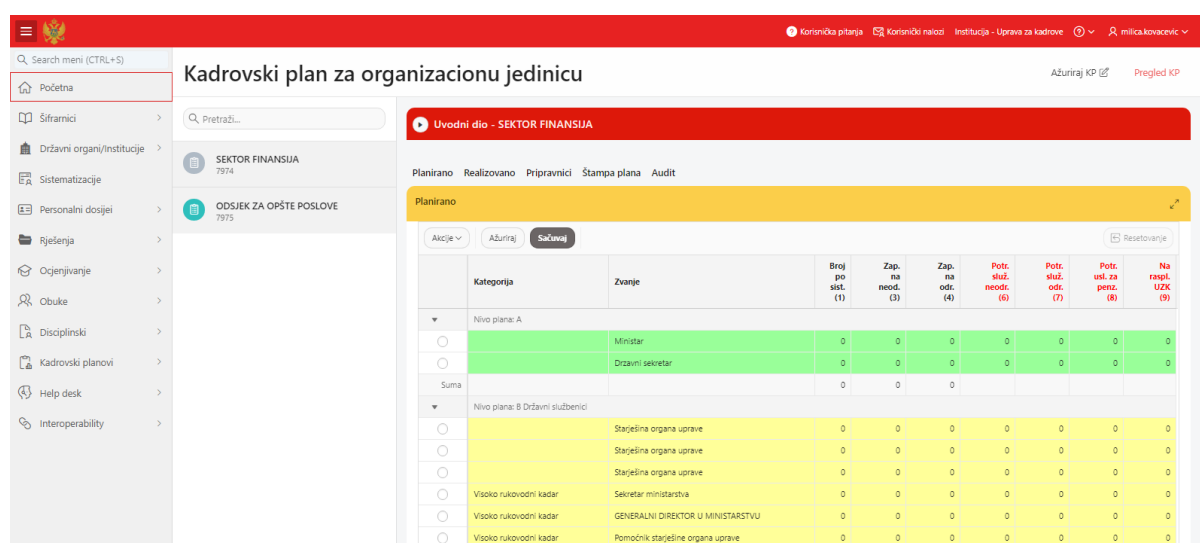
## POSTUPAK IZRADE KADROVSKOG PLANA

Postupak izrade Kadrovskog plana, sprovodi se kroz **modernizovanu Centralnu kadrovsku evidenciju**.

Izrada Kadrovskog plana kroz Centralnu kadrovsku evidenciju 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.

Izrada Kadrovskog plana kroz Centralnu kadrovsku evidenciju omogućava organima državne uprave da na precizan i lakši način izrade Kadrovski plan i podatke prikažu po organizacionim jedinicama, zvanjima i kategorijama.

## KADROVSKO PLANIRANJE KROZ CKE



The screenshot displays the 'Kadrovski plan za organizacionu jedinicu' (HR Plan for organizational unit) interface. The main table shows planned positions across different levels and categories. The table has columns for 'Kategorija', 'Zvanje', 'Broj po sist. (1)', 'Zap. na neod. (3)', 'Zap. na odr. (4)', 'Potr. služ. neodr. (6)', 'Potr. služ. odr. (7)', 'Potr. za penz. (8)', and 'Na rasp. UZK (9)'. The data is organized into two main levels: 'Nivo plana: A' and 'Nivo plana: B Državni službenici'. Under 'Nivo plana: A', there are rows for 'Ministar' and 'Državni sekretar'. Under 'Nivo plana: B', there are rows for 'Stariješna organa uprave' and 'Visoko rukovodni kadar' with specific titles like 'Sekretar ministarstva' and 'GENERALNI DIREKTOR U MINISTARSTVU'.

Kategorija	Zvanje	Broj po sist. (1)	Zap. na neod. (3)	Zap. na odr. (4)	Potr. služ. neodr. (6)	Potr. služ. odr. (7)	Potr. za penz. (8)	Na rasp. UZK (9)
Nivo plana: A								
<input type="radio"/>	Ministar	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Državni sekretar	0	0	0	0	0	0	0
Suma		0	0	0				
Nivo plana: B Državni službenici								
<input type="radio"/>	Stariješna organa uprave	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Stariješna organa uprave	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Stariješna organa uprave	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Visoko rukovodni kadar	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Visoko rukovodni kadar	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Visoko rukovodni kadar	0	0	0	0	0	0	0

Planirano

Akcije Ažuriraj Sačuvaj Resetovanje

Kategorija	Zvanje	Broj po set. (1)	Zap. na neod. (2)	Zap. na odr. (6)	Potr. služ. neod. (6)	Potr. služ. odr. (7)	Potr. usl. za penz. (8)	Na rasp. UZK (9)
Nivo plana: B Državni službenici								
<input type="radio"/>	Starijeina organa uprave	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Starijeina organa uprave	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Starijeina organa uprave	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Visoko rukovodni kadar	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Visoko rukovodni kadar	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Visoko rukovodni kadar	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Visoko rukovodni kadar	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Ekspertsko rukovodni kadar	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Ekspertsko rukovodni kadar	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Ekspertsko rukovodni kadar	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Ekspertsko rukovodni kadar	0	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Ekspertski kadar	1	1	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Ekspertski kadar	1	0	0	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Ekspertski kadar	2	1	1	0	0	0	0
<input type="radio"/>	Ekspertski kadar	0	0	0	0	0	0	0

www\_flow.accept 1 / 5

**UVOD**

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

**Kadrovski plan za 2020 .godinu**  
Uprava za kadrove

		Broj izvršilaca po sistematizaciji	Broj zaposlenih izvršilaca	Zaposleni na neodređeno vrijeme	Zaposleni na određeno vrijeme	Broj planiranih službenika i namještenika	Broj planiranih službenika i namještenika na neodređeno	Broj planiranih službenika i namještenika na određeno	Broj služ. koji su ispunili uslov za penziju	Broj služ. koji su stvojeni na raspologanje organu za upravljanje kadrovima
A -	Državni sekretar	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ministar	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Ukupno A -</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
B - Državni službenici	GENERALNI DIREKTOR U	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	GLAVNI INSPEKTOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	GLAVNO OVLAŠĆENO SLUŽBENO LICE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Inspektor I	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Inspektor II	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Inspektor III	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mladji unutrašnji revizor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Načelnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ovlašćeno službeno lice I	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ovlašćeno službeno lice II	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Obrazloženje**

Potrebno je da korisnik unese obrazloženje plana

Uprava za ljudske resurse je organima državne uprave pruža tehničku podršku i pomoć prilikom unosa podataka kroz Centralnu kadrovsku evidenciju.

## OCJENA STANJA

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% organa državne uprave od ukunog broja organa koji su bili u obavezi da donesu Kadrovski plan za 2022. godinu.

Nakon donošenja nove Uredbe o organizaciji i načinu rada državne uprave, u maju 2022. godine, 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 pojedinačni Kadrovski planovi 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.

Uprava za ljudske resurse je u decembru 2022. godine, dopisom podsjetila sve organe državne uprave i službe Vlade Crne Gore na obavezu donošenja Nacrta kadrovskog plana za 2023. godinu u roku od 30 dana od dana donošenja Zakona o budžetu za 2023. godinu i zatražila od organa državne uprave da odrede službenika/cu koji/a će biti zadužen/a za saradnju sa Upravom za ljudske resurse prilikom izrade Kadrovskog plana za 2023. godinu.

Kako bi nacrti Kadrovskih planova i objedinjeni Predlog Kadrovskog plana za 2023. godinu bili izrađeni blagovremeno, kroz Centralnu kadrovsku evidenciju, neophodno je da su podaci o sistematizovanim radnim mjestima i broju zaposlenih državnih službenika i namještenika, budu ažurni u Centralnoj kadrovskoj evidenciji.

## DONOŠENJE PLANA OBUKA SA PLANOM OBUKA

Sastavni dio Kadrovskog plana za 2023. godinu biće i Plan obuka organa državne uprave i službi Vlade Crne Gore. Ovaj Plan čini dio ukupnog Plana obuka koji utvrđuje Uprava za ljudske resurse, vodeći računa o svim ciljnim grupama za čije je osposobljavanje, odnosno usavršavanje nadležna (državni službenici i namještenici zaposleni u organima uprave, sudskoj administraciji, drugim državnim organima ali i lokalnim službenicima i namještenicima zaposlenim u jedinicama lokalne samouprave).

ID	Rbr	Program	Oblast	Tema	Starješina	Visoko rukovodni	Ekspertsko rukovodni	Ekspertski	Izvršni	Ostali	Prioritet	Napomena	Ukupno
----	-----	---------	--------	------	------------	------------------	----------------------	------------	---------	--------	-----------	----------	--------

Objedinjavanje planiranja stručnog osposobljavanja i usavršavanja i kadrovskog planiranja predstavlja obavezu organa državne uprave da sprovedu analizu potreba za obukom i rezultate navedene analize evidentiraju kroz Centralnu kadrovsku evidenciju, odnosno Plan obuka koji će utvrditi na nivou organa. Utvrđeni Plan obuka će omogućiti organima da planiraju i prate unapređenje procesa rada koje je proizišlo iz dodatnog stručnog osposobljavanja, odnosno usavršavanja službenika, kao mogućnost da planiraju realizaciju posebnih programa obuke koje organi samostalno utvrđuju, a predmet su isključivo nadležnosti tog organa.

Uprava za ljudske resurse je u drugom kvartalu 2022. godine inicirala kod organa sprovođenje analize potreba za obukom kako bi se planovi obuka utvrdili prije utvrđivanja predloga budžeta za narednu godinu. Mali broj organa je sproveo analizu i evidentirao rezultate analize kroz CKE. Ideja za objedinjavanje ova dva procesa daće organima još jednu priliku da sprovedu analizu, utvrde Plan obuka i omoguće Upravi za ljudske resurse da planira vodeći računa o sveukupnim potrebama javne uprave.

Donošenje Kadrovskog plana sa Planom obuka zasnovano je i na preporukama Evropske komisije i SIGMA-e i omogućiće dalje unapređenje instituta kadrovskog planiranja. Na ovaj način, Kadrovski plan omogućiće starješinama organa, Vladi, ali i drugim zainteresovanim činiocima da u svakom trenutku imamo precizne i jasne informacije, ne samo u pogledu zapošljavanja državnih službenika i namještenika već i u smislu njihovog daljeg razvoja i usavršavanja.

Izrada Plana obuke, kao sastavnog dijela Kadrovskog plana, na osnovu metodološke matrice koju je utvrdila Uprava za ljudske resurse, omogućiće bolje planiranje obuka, identifikovanje obuka prema stvarnim ciljnim grupama, što kao posljedicu ima dodatni razvoj kompetencija, sposobnosti i vještina zaposlenih u državnoj upravi, koji će biti u mogućnosti da odgovore novim procesima i izazovima, naročito u procesu evropskih integracija. U tom smislu, Uprava za ljudske resurse, kao ključni faktor i centralni organ za upravljanje ljudskim resursima, pružiće adekvatnu podršku i pomoć državnim organima u pripremi ovakvog Kadrovskog plana za 2023. godinu.

Izrada ovakvog Kadrovskog plana direktno će uticati na dalji razvoj i unaprjeđenje instituta kadrovskog planiranja.