

Informacija o unosu podataka u Centralnu kadrovsku evidenciju Uprave za ljudske resurse

I NORMATIVNI OKVIR

Centralna kadrovska evidencija (u daljem tekstu: CKE) uspostavljena je Zakonom o državnim službenicima i namještenicima ("Sl.list CG", br.2/18, 34/19, 8/21, 37/22 i 082/25), članom 152 i 153, u poglavlju Centralna kadrovska evidencija i evidencija internog tržišta rada.

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

II SADRŽAJ CENTRALNE KADROVSKE EVIDENCIJE

Centralna kadrovska evidencija je digitalni alat koji služi za sveukupno upravljanje ljudskim resursima.

Centralna kadrovska evidencija sadrži podatke:

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

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

III ZNAČAJ, ULOGA I BUDUĆE AKTIVNOSTI U RAZVOJU CENTRALNE KADROVSKE EVIDENCIJE

Centralna kadrovska evidencija predstavlja značajan institut službeničkog sistema. Uspostavljanje ovog informatičkog sistema podržano je od EU, kao važan segment za upravljanje i razvoj ljudskih resursa u državnoj administraciji.

Uprava za ljudske resurse konstantno radi na unapređenju CKE, uvođenjem novih funkcija i servisa, kreiranjem novih modula i izvještaja koji doprinose efikasnijem upravljanju ljudskim resursima na svim nivoima.

Uprava za ljudske resurse posebno je razvila usluge i servise koji su namijenjeni donosiocima odluka i službenicima koji rade na poslovima ljudskih resursa. U tom smislu izdvajamo:

- Izrada kadrovske plana državnih organa kroz CKE;
- Obračun zarada potrošačkih jedinica vrši se na osnovu podataka iz ove evidencije – pilot projekat;
- „Moj personalni dosije“ omogućava svim državnim službenicima i namještenicima uvid u sopstvene podatke, kao i komunikaciju sa službenicima koji vrše unos ovih podataka u državnom organu. Svi podaci o karijernom razvoju

državnog službenika nalaze se u ovom informacionom folderu, uključujući i podatke o stručnom usavršavanju, napredovanju, ocjenjivanju i drugi podaci koji su od značaja za odlučivanje i upravljanje karijerom;

- Modul „e-Ocjenjivanje“ omogućava praćenje rada zaposlenog od neposrednog rukovodioca, kao i sprovođenje svih faza postupka ocjenjivanja kroz sistem CKE. Na ovaj način omogućena je jednostavnija komunikacija i efikasnost u sprovođenju ocjenjivanja, naročito u državnim organima sa većim brojem zaposlenih;

- Sistem internog tržišta rada koji prati državne službenike i namještenike koji su stavljeni na raspolaganje Upravi za ljudske resurse za dalje postupanje;

- Proces stručnog osposobljavanja, odnosno usavršavanja državnih i lokalnih službenika i namještenika koji sprovodi Uprava za ljudske resurse, vrši se kroz CKE. Ovo omogućava vođenje evidencija o vrsti i sadržaju programa obuke, kalendarima obuka, predavačima/trenerima, kao i evidencijama o prisustvu polaznika. Pristup modulima koji se odnose na stručno osposobljavanje i usavršavanje, državni službenici ostvaruju neposredno, putem mog personalnog dosijea, ili posredno, preko korisnika organa, dok lokalni službenici istom pristupaju isključivo preko ovlašćenog korisnika opštine, zbog ograničenog pristupa CKE. Podaci sadržani u ovoj evidenciji koriste se od Uprave za ljudske resurse za buduću analizu, planiranje i reviziju programa obuka.

Dalje aktivnosti Uprave za ljudske resurse koje će u narednom periodu biti usmjerene na razvoj CKE:

- Obezbjedivanje većeg stepena interoperabilnosti i povezivanje sistema CKE sa drugim informacionim sistemima koji sadrže podatke od značaja za unapređenje ove evidencije i bolje upravljanje ljudskim resursima, kao što su informacioni sistemi Ministarstva unutrašnjih poslova, Zavoda za zapošljavanje, Poreske uprave, Fond za zdravstveno osiguranje i drugi;

- U toku je projekat koji će obezbijediti vođenje CKE u svim jedinicama lokalne samouprave;

- Modul „e-Sistematizacija“ je uspostavljen i trenutno je u testnoj fazi, a omogućava jednostavniji način izrade Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji i kontrolu od strane Uprave za ljudske resurse. Ovaj modul omogućava razmjenu podataka bez papira;

- Pokretanje postupka za objavu slobodnih radnih mjesta od strane državnih organa kroz sistem CKE;
- Prijavu državnih službenika i namještenika na interne oglase putem CKE, što će biti omogućeno spajanjem dva sistema kojima upravlja Uprava za ljudske resurse, a uz ekspertsku i finansijsku pomoć projekta „EU4PA“ koji, za potrebe MJU sprovodi konzorcijum na čelu sa KPMG-em;
- Sprovođenje postupka selekcije i testiranja kandidata, realizovaće se kroz novi modul za praćenje oglasa i konkursa i prijavljivanje kandidata;

Važna uloga CKE ogleda se i u izvještajima koje moramo obezbijediti na osnovu unešenih podataka u CKE, a koji se koriste za planiranje i analizu ljudskih resursa.

IV OCJENA STANJA

Organizacione promjene državne uprave odrazile su se i na veći stepen neažurnosti Centralne kadrovske evidencije. Naime, usvajanjem Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i namještenicima u avgustu tekuće godine, a shodno Zaključku Vlade Crne Gore (br. 11-011/25-3302, od 26.9.2025. godine), svi organi su u obavezi da Pravilnike o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji usklade s novim zakonskim rješenjima.

Iako je veoma mali broj organa koji nisu postupili po ovom Zaključku Vlade, neažurnost ministarstava i drugih organa u pogledu unosa podataka u CKE kao posljedicu ima nemogućnost raspolaganja Uprave za ljudske resurse tačnim i pouzdanim podacima koji su neophodni radi efikasnog upravljanja ljudskim resursima.

Imajuću u vidu naprijed navedeno, stava smo da je idealan trenutak da se u potpunosti postigne ažurnost CKE, te da svi organi posvete osobitu pažnju ovom pitanju i postupe sa svojom obavezom koja je utvrđena Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, tim prije što se ovi podaci redovno dostavljaju Evropskoj Komisiji, SIGMA-i i drugim relevantnim organizacijama koje prate napredak reforme javne uprave i integrativne procese na putu ka EU.

U ovom izuzetno važnom trenutku za evropsku integraciju Crne Gore, kaznene odredbe za starješine organa su manje bitne **u odnosu na važnost ovih podataka za kvalitetno popunjavanje Upitnika o ljudskim resursima i ispunjavanju Operativnih zaključaka koji su utvrđeni na sastanku Posebne grupe za reformu javne uprave između Evropske unije i Crne Gore. Napominjemo, takođe, da neažurnost CKE za posljedicu ima i nemogućnost zatvaranja pregovaračkog poglavlja koje se odnosi na reformu javne uprave.**

Treba napomenuti da je CKE projekat Evropske komisije, koja je u značajnoj mjeri, stručnom i finansijskom podrškom doprinijela razvoju ovog informacionog sistema.

Poseban aspekt predstavlja finansijska održivost i opravdanost funkcionisanja ovog sistema. Naime, Uprava za ljudske resurse svake godine obezbjeđuje sredstva u budžetu za održavanje i nadogradnju CKE. U prethodnoj godini, ta sredstva su iznosila 105,000,00 eura sa PDV, što predstavlja značajnu stavku u budžetu ove institucije. Neodgovorno postupanje i vođenje ove evidencije od strane državnih organa postavlja pitanje opravdanosti finansijskog izdvajanja za dalji razvoj i nadogradnju ovog informacionog sistema. Finansijska sredstva koja se obezbjeđuju budžetom Uprave za ljudske resurse za razvoj i održavanje ovog informacionog sistema odnose se na njegovo korišćenje prvenstveno od strane svih državnih organa, čijom neažurnošću dodatno pokazujemo neodgovornost i neprofesionalnost u izvršavanju Zakonom definisanih obaveza.

Uprava za ljudske resurse upravlja Centralnom kadrovskom evidencijom, ali je njena ažurnost zajednička odgovornost svih, naročito starješina državnih organa. Ukoliko se u ovom trenutku postigne ažurnost CKE, njeno redovno održavanje će znatno biti olakšano u budućnosti, a ažurirani podaci biće u svakom trenutku dostupni za sve potrebe koje stoje pred Vladom Crne Gore, naročito u pogledu ispunjavanja obaveza prema Evropskoj komisiji.