



Crna Gora
Ministarstvo unutrašnjih poslova

ANALIZA

STANJA PRIJEMA, NAPREDOVANJA, OBRAZOVANJA I OBUKE POLICIJSKIH SLUŽBENIKA SA PLANOM REALIZACIJE MJERA ZA UNAPREĐENJE STANJA

decembar 2015. godine

SADRŽAJ

I Rezime	4
II Uvod	5
III Normativni okvir	7
a) Zakon o unutrašnjim poslovima	7
b) Zakon o državnim službenicima i namještenicima	10
c) Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju	12
d) Zakon o stručnom obrazovanju	12
e) Zakon o obrazovanju odraslih	12
f) Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama	13
g) Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija	13
h) Uredba o zvanjima policijskih službenika	13
i) Pravilnik o mjerilima i načinu utvrđivanja psihofizičke sposobnosti policijskog službenika	14
j) Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva unutrašnjih poslova - Uprave policije	15
k) Odluka o organizovanju Javne ustanove Viša stručna škola „Policijska akademija”	17
l) Statut Policijske akademije	17
IV Iskustva zemalja Evropske unije	17
V Iskustva Sjedinjenih Američkih Država	20
VI Institucionalni okvir i saradnja	21
1. Ministarstvo unutrašnjih poslova – Uprava policije	21
1.1. Odnos Ministarstva unutrašnjih poslova i Uprave policije	21
1.2. Uloga i značaj Biroa za kadrovske i pravne poslove	21
1.3. Statistički podaci	22
1.4. Uloga i značaj Uprave za kadrove	24
2. Policijska akademija	24
2.1. Istorijat	24
2.2. Regionalna i međunarodna saradnja i reforma obrazovanja crnogorske policije ...	25
2.3. Procedura odabira i selekcije kandidata za upis na Policijskoj akademiji.	27
VII Obrazovanje i obuke	30
1. Evidencija o broju polaznika	33

VIII Nedostaci u dosadašnjem sistemu prijema, napredovanja, obuke i obrazovanja policijskih službenika	33
1. Nedostaci u pogledu prijema službenika	33
2. Mjere za unapređenje postojećeg stanja u pogledu napredovanja	36
3. Nedostaci u pogledu napredovanja	38
4. Mjere za unapređenje stanja u pogledu napredovanja	39
6. Nedostaci u pogledu obrazovanja i obuka	40
7. Predlog mjera za za unapređenje stanja u pogledu obrazovanja i obuka	43
IX Zaključna razmatranja	44
X Plan realizacije mjera za unaprijeđenje stanja.	46

I. REZIME

Vlada Crne Gore je na sjednici održanoj 19. februara 2015. godine razmotrila i usvojila Adaptirani Akcioni plan za pregovaračko poglavlje 24 - Pravda, sloboda i bezbjednost. Navedenim Akcionim planom, u cilju obezbjeđivanja transparentnog i, u skladu sa standardima Evropske unije, sistema prijema, napredovanja u službi, obrazovanja i obuke policijskih službenika, kao mjera predviđena je izrada Analize stanja prijema, napredovanja, obrazovanja i obuke policijskih službenika.

Izrada Analize ima za cilj poboljšanje uspješnosti i funkcionisanja policije, prezentovanje savremenih metoda i evropskih standarda, kao i uporedne prakse, te upravljanje svim promjenama neophodnim da u što skorijoj budućnosti crnogorska policija, u skladu sa EU standardima, funkcioniše profesionalnije i efikasnije, sa primarnim ciljem zaštite lične i imovinske sigurnosti građana, očuvanje javnog reda i mira, kao i uvažavanje i poštovanje sloboda i prava građana. Ovim dokumentom se želi osigurati koordinacija širokog spektra aktivnosti i njihovo harmonizovanje sa prethodno donijetim strateškim dokumentima i preuzetim međunarodnim obavezama, sa akcentom na stanje prijema, napredovanja, obrazovanja i obuke policijskih službenika.

U Analizi je, na samom početku, prikazan normativni i institucionalni okvir koji reguliše navedenu oblast koja je predmet ove analize. Prikazana su osnovna zakonska rješenja koja regulišu pitanja prijema, napredovanja, obrazovanja i obuke policijskih službenika iz Zakona o unutrašnjim poslovima, Zakona o državnim službenicima i namještenicima, Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju, kao i drugih zakona i podzakonskih akata, čime se daje cjeloviti pregled pravnog sistema koji reguliše navedenu oblast. Takođe, prikazan je i institucionalni okvir i način na koji se odvija saradnja organa zaduženih za prijem, napredovanje, obrazovanje i obuke policijskih službenika, u prvom planu Ministarstva unutrašnjih poslova - Uprave policije i Policijske akademije. Posebno je sa tog aspekta analizirana saradnja Biroa za kadrovska i pravna pitanja Ministarstva unutrašnjih poslova i Policijske akademije, kao dva subjekta odgovorna za razvijanje karijernog sistema policijskog službenika.

Odjeljak VII Analize posvećen je prikazu stanja u pogledu obrazovanja i obuka policijskih službenika. Na Policijskoj akademiji realizuje se dvogodišnje policijsko obrazovanje i vrednovano je sa 120 ECTS kredita. Nakon završene Policijske akademije polaznici stižu kvalifikaciju - diplomirani policajac/ka. Ovakvo policijsko obrazovanje prepoznato je nacionalnim okvirom kvalifikacija kao stručno obrazovanje - V stepen kvalifikacije i kao standard zanimanja policajac/ka. Planiranje, organizovanje i sprovođenje stručnih obuka, kao i specijalističkog usavršavanja policijskih službenika od strane Policijske akademije uređeno je Ugovorom o poslovnoj saradnji koji se zaključuje između Ministarstva unutrašnjih poslova i Policijske akademije.

Središni, i ujedno najvažniji dio analize predstavlja prikaz nedostataka postojećeg stanja, kako sa aspekta prijema i napredovanja, tako i u pogledu obrazovanja i obuke policijskih službenika. Za svaki od navedenih nedostataka analiza je prepoznala mjere za njihovo prevazilaženje, koje su objedinjene i prikazane planom koji je sastavni dio ove analize. Dakle, Planom realizacije mjera utvrđenih Analizom, jasno su prikazane aktivnosti, njihovi nosioci i rokovi u kojima ih je neophodno sprovesti, kako bi se otklonili navedeni nedostaci u postojećem sistemu prijema, napredovanja, obrazovanja i obuke policijskih službenika.

I. UVOD

Uskoro će deset godina od kako je osnovana Javna ustanova Policijska akademija, čime je ujedno i započet proces reforme policijskog obrazovanja, a navedenom analizom želi se prikazati urađeno i ono što je potrebno uraditi u budućnosti kako bi savremeni policijski službenik mogao odgovoriti izazovima vremena koje slijedi. Sa razvojem i demokratizacijom društva, policijski posao postao je sve zahtjevniji i složeniji, pa zato i ne čudi što su mnoge zemlje EU kao uslov za obavljanje osnovnog policijskog posla (početne pozicije) propisale kao uslov završenu Policijsku akademiju na nivou od najmanje 3 godine (180 ECTS kredita - fakultetsko obrazovanje).

Upravljanje ljudskim resursima (prijem, napredovanje, obrazovanje, obuke, novčane nadoknade, motivacija..) u Upravi policije kao organu u sastavu Ministarstva unutrašnjih poslova čija je obaveza da stvara siguran bezbjednosni ambijent građanima Crne Gore i svim drugim pravnim i fizičkim licima i njihovoj imovini, kao i državnim organima, u kojem će pojedinac moći da ostvaruje i razvija svoja prava, izvršava dužnosti i izražava interese u demokratskim institucijama, predstavlja veliki izazov za državu koja mora sprovesti neophodne reforme oslanjajući se na sopstvene potencijale. Uzimajući u obzir navedeno, kao i značaj koji navedeni proces ima za dalji razvoj Uprave policije kao profesionalne i depolitizovane službe, ministar unutrašnjih poslova formirao je radnu grupu sastavljenu od relevantnih predstavnika Ministarstva unutrašnjih poslova - Uprave policije, Ministarstva prosvjete, Policijske akademije i Centra za stručno obrazovanje, sa ciljem da analizira postojeće stanje u pogledu prijema, napredovanja, obrazovanja i obuke policijskih službenika, kao i da predloži konkretne mjere za unapređenje postojećeg stanja. Nakon višemjesečnog rada, uz ekspertsku podršku Evropske komisije (TAIEX misija), Radna grupa je sačinila navedenu Analizu sa mjerama za unapređenje postojećeg stanja, kao i Plan realizacije navedenih mjera sa nosiocima aktivnosti i rokovima za njihovu realizaciju.

U Analizi je, na samom početku, prikazan normativni i institucionalni okvir koji reguliše navedenu oblast koja je predmet ove analize. Prikazana su osnovna zakonska rešenja koja regulišu pitanja prijema, napredovanja, obrazovanja i obuka policijskih službenika iz: Zakona o unutrašnjim poslovima, Zakona o državnim službenicima i namještenicima, Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju, kao i drugih zakona i podzakonskih akata, čime se daje cjeloviti pregled pravnog sistema koji reguliše navedenu oblast. Takođe, prikazan je i institucionalni okvir i način na koji se odvija saradnja organa zaduženih za prijem, napredovanje, obrazovanje i obuke policijskih službenika, u prvom planu Ministarstva unutrašnjih poslova - Uprave policije i Policijske akademije. Posebno je sa tog aspekta analizirana saradnja Biroa za kadrovska i pravna pitanja Ministarstva unutrašnjih poslova i Policijske akademije, kao dva subjekta odgovorna za razvijanje karijernog sistema policijskog službenika.

Odjeljak VII Analize posvećen je prikazu stanja u pogledu obrazovanja i obuka policijskih službenika. Na Policijskoj akademiji realizuje se dvogodišnje policijsko obrazovanje i vrednovano je sa 120 ECTS kredita. Nakon završene Policijske akademije polaznici stiču kvalifikaciju - diplomirani policajac/ka. Ovakvo policijsko obrazovanje prepoznato je nacionalnim okvirom kvalifikacija kao stručno obrazovanje – V stepen kvalifikacije i kao standard zanimanja policajac/ka.

Planiranje, organizovanje i sprovođenje stručnih obuka, kao i specijalističkog usavršavanja policijskih službenika od strane Policijske akademije uređeno je Ugovorom o poslovnoj saradnji koji se zaključuje između Ministarstva unutrašnjih poslova i Policijske akademije.

Središni, i ujedno najvažniji dio analize predstavlja prikaz nedostataka postojećeg stanja, kako sa aspekta prijema i napredovanja, tako i u pogledu obrazovanja i obuke policijskih službenika.

III. NORMATIVNI OKVIR

Postojeći normativni okvir u smislu prijema, napredovanja, obrazovanja i obuke policijskih službenika obuhvata sljedeće propise:

a) Zakon o unutrašnjim poslovima („Službeni list CG“, br. 44/12, 36/13 i 1/15)

Zakon o unutrašnjim poslovima u dijelu koji se odnosi na uređenje radnih odnosa kao cjeline predstavlja *lex specialis* za policijske službenike, u odnosu na krovni propis (Zakon o državnim službenicima i namještenicima) kojim se uređuju prava, obaveze, odgovornosti i druga pitanja koja se odnose na status državnih službenika i namještenika. Naime, u smislu prijema policijskih službenika koji tretira ova Analiza, ovim zakonom propisani su uslovi i način za prijem policijskih službenika odnosno zasnivanje radnog odnosa, nivoi i zvanja policijskih službenika, te uslovi za sticanje (višeg) zvanja i gubitak stečenog zvanja.

Pored opštih uslova za zasnivanje radnog odnosa u državnim organima koje propisuje Zakon o državnim službenicima i namještenicima, Zakonom o unutrašnjim poslovima predviđeno je da lice koje zasniva radni odnos u zvanju policijskog službenika mora ispuniti još tri, posebna uslova. Navedeni uslovi odnose se na kvalifikaciju obrazovanja koja mora biti najmanje srednje opšte i stručno obrazovanje, kao i na psihofizičku sposobnost koja mora odgovarati prirodi policijskog posla. Na kraju, imajući u vidu da policija predstavlja najvidljiviji dio strukture vlasti koji obavlja najočiglednije, najneposrednije i najteže zadatke kako bi obezbjedili zaštitu pojedinaca i zajednice¹, predviđen je uslov dostojnosti za obavljanje policijskog posla. Naime, Zakon propisuje da nije dostojno za obavljanje policijskih poslova lice koje je pravosnažnom presudom osuđeno za krivično djelo iz koristoljublja ili nečasnih pobuda; lice koje je osuđeno zbog krivičnog djela ugrožavanja javnog saobraćaja na putevima učinjeno pod dejstvom alkohola, droge ili drugih psihoaktivnih materija; lice koje je kažnjeno za prekršaj protiv javnog reda i mira sa elementima nasilja ili drugi prekršaj koji ga čini nedostojnim za obavljanje unutrašnjih poslova; lice čije dosadašnje ponašanje, navike ili sklonosti ukazuju na nepouzdanost za obavljanje tih poslova. Takođe, imajući u vidu specifičnosti pojedinih radnih mjesta ostavljena je mogućnost da se aktom kojim se uređuje unutrašnja organizacija i sistematizacija mogu utvrditi i drugi posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa policijskog službenika. Posebnim aktom propisan je i način utvrđivanja pomenute dostojnosti za obavljanje policijskih poslova čime je normativno zaokružena cjelina u ovom dijelu (*član 85*).

Zakonom je propisan i način zasnivanja radnog odnosa na način što je definisano da odluku o zasnivanju radnog odnosa i raspoređivanju policijskog službenika donosi direktor Uprave policije. Prema ovim odredbama, po pravilu, policijski službenik zasniva radni odnos na osnovu javnog oglasa. Samo izuzetno radni odnos se ne zasniva javnim oglašavanjem, ali u datom slučaju takva radna mjesta moraju biti predviđena aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva unutrašnjih poslova - Uprave policije. Uvažavajući principe ustavnosti i zakonitosti, te međunarodno - pravnu regulativu predviđa se srazmjerna zastupljenost prilikom popune radnih mjesta policijskih službenika, pripadnicima manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica (*član 86*).

7

¹ Vidi Dejvid Bejli, *Demokratizacija policije u inostranstvu*, (Vašington, 2001.), str. 13; i Džeremi Trevis, *Policija u tranziciji* (Budimpešta, 1998.), str. 2

Zakon o unutrašnjim poslovima predstavlja *lex specialis* i njime su predviđeni nivoi, zvanja i uslovi za sticanje zvanja policijskih službenika, koji se razlikuju u odnosu na nivo, zvanja i uslove predviđene *lex generalis*om - Zakonom o državnim službenicima i namještenicima. Stoga je navedenim zakonom propisano postojanje dva nivoa zvanja policijskih službenika, i to tako da Nivo 1 čine:

a) glavni policijski inspektor, viši policijski inspektor I klase, viši policijski inspektor, samostalni policijski inspektor, policijski inspektor I klase, policijski inspektor i mlađi policijski inspektor;

b) stariji policijski narednik I klase, stariji policijski narednik i policijski narednik; i

c) stariji policajac I klase, stariji policajac i policajac.

Novina Zakona je propisivanje Nivoa 2 čime se imalo za cilj uvođenje posebnih policijskih zvanja, kako bi se, u zavisnosti od obrazovanja, složenosti posla, stepena odgovornosti, ovlaštenja za donošenje odluka i samostalnosti u radu, zvanja policijskih službenika klasifikovala u dva nivoa. Naime, u praksi se pokazalo neophodnim da se za određene poslove moraju angažovati lica sa posebnim znanjima iz određenih oblasti, a koja nemaju prethodna iskustva na policijskim poslovima, te je u tom smislu potrebno omogućiti zapošljavanje ovih lica (*član 88*).

Uslovi za sticanje zvanja policijskih službenika određeni su prema tri kriterijuma:

a) nivo kvalifikacije obrazovanja koji se, u zavisnosti od zvanja, kreće od VII1 do IV nivoa kvalifikacije obrazovanja;

b) godine iskustva sa odgovarajućom stručnom spremom i to u rasponu od 10 godina radnog iskustva za najviša zvanja pa do dvije godine, odnosno za pojedina zvanja završen pripravnički staž; i

c) položen stručni ispit za rad u državnim organima (*član 88a*).

Uslovi za sticanje zvanja policijskih službenika u okviru nivoa 1, a u skladu sa gore navedenim kriterijumima su:

1) glavni policijski inspektor - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje deset godina radnog iskustva na poslovima sa visokom stručnom spremom u policijskom zvanju;

2) viši policijski inspektor I klase - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje osam godina radnog iskustva na poslovima sa visokom stručnom spremom u policijskom zvanju;

3) viši policijski inspektor - VIII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje šest godina radnog iskustva na poslovima sa visokom stručnom spremom u policijskom zvanju;

4) samostalni policijski inspektor - VIII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje četiri godine radnog iskustva na poslovima sa visokom stručnom spremom u policijskom zvanju;

5) policijski inspektor I klase - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje tri godine radnog iskustva na poslovima sa visokom stručnom spremom u policijskom zvanju;

6) policijski inspektor - VIII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje dvije godine radnog iskustva na poslovima sa visokom stručnom spremom u policijskom zvanju;

7) mlađi policijski inspektor - VIII1 nivo kvalifikacije obrazovanja, završen pripravnički staž i položen stručni ispit za rad u državnim organima;

8) stariji policijski narednik I klase - V nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje pet godina radnog iskustva na poslovima sa višom stručnom spremom u policijskom zvanju;

9) stariji policijski narednik - V nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje tri godine radnog iskustva na poslovima sa višom stručnom spremom u policijskom zvanju;

10) policijski narednik - V nivo kvalifikacije obrazovanja, završen pripravnički staž i položen stručni ispit za rad u državnim organima;

11) stariji policajac I klase - IV nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje pet godina radnog iskustva na poslovima sa srednjom stručnom spremom u policijskom zvanju;

12) stariji policajac - IV nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje tri godine radnog iskustva na poslovima sa srednjom stručnom spremom u policijskom zvanju; i

13) policajac - IV nivo kvalifikacije obrazovanja, završen pripravnički staž i položen stručni ispit za rad u državnim organima.

Nadalje, uslovi za sticanje zvanja policijskih službenika u okviru nivoa 2, a u skladu sa gore navedenim kriterijumima su:

1) glavni policijski savjetnik - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja, najmanje deset godina radnog iskustva na poslovima sa visokom stručnom spremom i položen stručni ispit za rad u državnim organima;

2) viši policijski savjetnik I klase - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja, najmanje osam godina radnog iskustva na poslovima sa visokom stručnom spremom i položen stručni ispit za rad u državnim organima;

3) viši policijski savjetnik - VIII1 nivo kvalifikacije obrazovanja, najmanje šest godina radnog iskustva na poslovima sa visokom stručnom spremom i položen stručni ispit za rad u državnim organima;

4) samostalni policijski savjetnik - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja, najmanje četiri godine radnog iskustva na poslovima sa visokom stručnom spremom i položen stručni ispit za rad u državnim organima; i

5) policijski savjetnik - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja, najmanje dvije godine radnog iskustva na poslovima sa visokom stručnom spremom i položen stručni ispit za rad u državnim organima.

Sistem napredovanja sa aspekta Zakona o unutrašnjim poslovima uređen je suštinski *članom 90* kojim se propisuju uslovi za sticanje višeg zvanja i gubitak stečenog zvanja. Kao uslovi za napredovanje u više zvanje propisani su odgovarajuća stručna sprema, predviđenost zvanja za radno mjesto na koje je lice raspoređeno, odnosno na koje se raspoređuje, takođe kao neophodno predviđeno je da je lice u zvanju provelo određeno vrijeme u skladu sa Zakonom. Kao uslovi koji imaju za neposredan cilj obezbjeđivanje integriteta Policije, propisano je da lice ne može napredovati ukoliko je za posljednje dvije godine prije sticanja zvanja bilo bezuslovno kažnjeno za krivično djelo za koje se goni po službenoj dužnosti kaznom zatvora odnosno kažnjeno disciplinskom mjerom zbog težeg disciplinskog prekršaja. Takođe, i faza krivičnog odnosno disciplinskog postupka je obuhvaćena zakonskim odredbama pa tako lice ne može napredovati ukoliko se protiv njega vodi krivični postupak za krivično djelo koje se goni po službenoj dužnosti, odnosno disciplinski postupak zbog težeg disciplinskog prekršaja.

Novina zakona jeste propisivanje uslova za sticanje višeg zvanja na osnovu volonterskog rada i to u zvanja policijskog narednika i mlađeg policijskog inspektora. Naime, policijski službenik koji ima najmanje četiri godine radnog iskustva na policijskim poslovima sa IV1 nivoom kvalifikacije obrazovanja, nakon stečenog V nivoa kvalifikacije obrazovanja, obavljenog volonterskog rada u Ministarstvu ili Policiji i položenog stručnog ispita može steći zvanje policijskog narednika, odnosno, policijski službenik koji ima najmanje šest godina radnog iskustva na policijskim poslovima sa IV1 i V nivoom kvalifikacije obrazovanja, nakon stečenog VII nivoa, obavljenog volonterskog rada u Ministarstvu ili Policiji i položenog stručnog ispita može steći zvanje mlađi policijski inspektor. Na ovaj način, omogućeno je da se policijski službenici podstiču na usavršavanje (*član 90a*).

Imajući u vidu prirodu policijskog posla Zakonom se predviđa da lica koja prvi put zasnivaju radni odnos u Policiji, u roku od jedne godine od dana zasnivanja radnog odnosa, dužna su da se osposobe za obavljanje policijskih poslova kroz policijsku obuku. Pomenutu obuku sprovodi organizator obrazovanja odraslih koji ima licencu za rad u skladu sa propisima kojima se uređuje oblast obrazovanja, dok bliži sadržaj i način sprovođenja policijske obuke propisuje Ministarstvo (*član 91*).

b) Zakon o državnim službenicima i namještenicima („Službeni list CG“, br. 39/11, 50/11 i 66/12)

Zakonom o državnim službenicima i namještenicima kao krovnim - *lex generalis* uređuju se prava, obaveze, odgovornosti i druga pitanja koja se odnose na status državnih službenika i namještenika.

Zakonom je uspostavljen sistem kategorizacije koji, u osnovi, ima za cilj da unaprijedi i značajno pojednostavi koncept službeničkog sistema, imajući u vidu potrebe Crne Gore i karakteristike vezane za veličinu teritorije i broj stanovnika. Sistem klasifikacije sastoji se od četiri kategorije (visoki rukovodni kadar, ekspertska - rukovodni kadar, ekspertska i izvršni kadar) i odgovarajućih nivoa u okviru pojedinih kategorija, sa opštim opisom poslova pojedinačno po kategorijama i zvanjima državnih službenika na način da se identifikuju poslovi državnog organa i obezbijedi njihovo vršenje u okviru kategorija i nivoa odnosno zvanja državnih službenika (*član 18*).

Mjerila i uslovi za identifikovanje radnih mjesta u okviru svake kategorije standardizovana su po elementima:

- mjerila: odgovornost, složenost, samostalnost u radu, potrebno stručno znanje i potrebne vještine za vršenje poslova, saradnja sa drugim državnim organima i komunikacija sa strankama, učešće u procesu donošenja odluka i radno iskustvo, i

- uslovi: stepen obrazovanja, stepen kvalifikacije (znanje, vještine i obučenosť za vršenje određenih poslova), relevantno radno iskustvo i potrebne vještine u dijelu rukovođenja, koordinacije, pregovaranja i predstavljanja (*član 19*).

Ovim zakonom uspostavljena su pravila i procedure za zasnivanje radnog odnosa, a osnovni princip je da se popuna radnih mjesta vrši na osnovu javnog oglašavanja, internim oglasom unutar organa, internim oglasom između organa, javnim oglasom i javnim konkursom. Za razliku od Zakona o unutrašnjim poslovima kojim se propisuje kao pravilo zasnivanje radnog odnosa putem javnog oglasa, način popune i oblik javnog oglašavanja prema Zakonu o državnim službenicima i namještenicima određen je i neposredno vezan, odnosno direktno zavistan od kategorije i nivoa u okviru kategorije, s tim da neuspjela popuna radnog mjesta po jednom osnovu otvara mogućnost za popune po sljedećem određenom osnovu, odnosno načinu javnog oglašavanja. Pa tako, za popunu radnih mjesta kategorije visokog rukovodnog kadra zakon definiše isključivo javni konkurs, a za popunu radnog mjesta namještenika javni oglas, dok se popuna radnih mjesta na nivou tri, kao početnog nivoa ili pozicije u okviru odgovarajućih kategorija vrši putem javnog oglasa, a na nivou dva i jedan putem internog oglasa unutar organa, s tim da se, ukoliko se popuna ne izvrši na ovaj način, raspisuje interni oglas između državnih organa. Svaki neuspjeh popune radnog mjesta u državnom organu internim oglasom, kao osnovnim pravilom za popunu, otvara mogućnost popune radnog mjesta putem javnog oglasa.

Pored opštih uslova za zasnivanje radnog odnosa i procedure odabira kadra po principu zasluga (postupak obavezne provjere sposobnosti, lista za izbor, izbor kandidata i dr.) Zakonom je propisan i sam postupak sprovođenja oglašavanja (odluka o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta, postupak objavljivanja oglasa odnosno konkursa od strane Uprave za kadrove sa rokovima, lista kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa, provjera sposobnosti, ocjenjivanje kandidata, lista za izbor kandidata, postupak izbora kandidata, pravo na uvid i vraćanje dokumentacije i dr.).

Na osnovu zakona donijeta je **Uredba o mjerilima i načinu ocjenjivanja državnih službenika i namještenika („Službeni list CG“, broj 33/2013) kojom su utvrđeni kriterijumi za ocjenjivanje koji se odnose na** postignute rezultate rada, samostalnost i kreativnost u vršenju poslova, kvalitet ostvarene saradnje sa strankama i saradnicima na poslu, kvalitet organizacije rada u vršenju poslova, kao i druge sposobnosti, vještine i kvalitet u vršenju poslova.

- U okviru kriterijuma postignuti rezultati rada mjerila za ocjenjivanje rada su: stručnost, obim i blagovremenost u vršenju poslova.

- U okviru kriterijuma samostalnost i kreativnost u vršenju poslova mjerila za ocjenjivanje rada su: davanje korisnih predloga, motivacija za rad i sposobnost planiranja izvršavanja radnih zadataka.

- U okviru kriterijuma kvalitet ostvarene saradnje sa strankama i saradnicima na poslu mjerila za ocjenjivanje rada su: sposobnost usmene i pisane interakcije državnog službenika, odnosno namještenika sa saradnicima na poslu i sposobnost da se profesionalno, nepristrasno i pristojno odnosi prema strankama.

- U okviru kriterijuma kvalitet organizacije rada u vršenju poslova mjerila za ocjenjivanje rada su: sposobnost ekonomičnog i efikasnog organizovanja rada i sposobnost usklađivanja radnih zadataka sa prioriternim aktivnostima organa u kojem državni službenik, odnosno namještenik radi.

- U okviru kriterijuma druge sposobnosti, vještine i kvalitet u vršenju poslova mjerila za ocjenjivanje rada su: timski rad, vještina komunikacije, sposobnost angažovanja i izvršavanja zadataka na poslovima drugog radnog mjesta i interdisciplinarnost.

Radi ocjenjivanja rada državnog službenika, odnosno namještenika, neposredni rukovodilac, na početku kalendarske godine, saglasno opisu poslova radnog mjesta na koje je raspoređen državni službenik, odnosno namještenik utvrđuje radne zadatke koje taj državni službenik, odnosno namještenik treba da izvrši.

Navedeni radni zadaci utvrđuju se na osnovu godišnjeg programa rada organa u kojem državni službenik, odnosno namještenik radi, a mogu se usklađivati sa tekućim aktivnostima i prioritetima u radu organa u toj godini. Sa istima neposredni rukovodilac upoznaje državnog službenika, odnosno namještenika i određuje mu rok za izvještavanje o realizaciji tih zadataka i kontinuirano prati njegov i podstiče ga na kvalitetno i efikasno vršenje poslova i ukazuje mu na propuste i nepravilnosti u radu.

Neposredni rukovodilac ocjenjuje rad državnog službenika, odnosno namještenika ocjenom od 1 do 4 po svakom od mjerila u okviru navedenih kriterijuma, nakon čega se, dijeljenjem zbira ocjena po svim mjerilima u okviru jednog kriterijuma brojem tih mjerila, utvrđuje ocjena po svakom od kriterijuma.

Predlog ocjene rada državnog službenika, odnosno namještenika utvrđuje se na osnovu rezultata dobijenog dijeljenjem zbira ocjena po svim kriterijumima brojem kriterijuma, tako da taj rezultat predstavlja odgovarajuću ocjenu rada, i to:

- rezultat od 3,81 do 4,00 – predlog ocjene rada je "odličan";
- rezultat od 3,01 do 3,80 – predlog ocjene rada je "dobar";
- rezultat od 2,81 do 3,00 – predlog ocjene rada je "zadovoljava";
- rezultat manji od 2,80 – predlog ocjene rada je "ne zadovoljava".

Prilikom upoznavanja državnog službenika, odnosno namještenika sa predlogom ocjene rada, neposredni rukovodilac o obavljenom razgovoru sa državnim službenikom, odnosno namještenikom sačinjava službenu zabilješku u koju unosi datum obavljenog razgovora, eventualno neslaganje državnog službenika, odnosno namještenika sa predlogom ocjene rada, kao i razloge neslaganja. Navedena zabilješka, sa potpisom državnog službenika, odnosno namještenika i neposrednog rukovodioca, uz predlog ocjene rada, dostavlja se starješini organa.

Ovaj način ocjenjivanja primjenjuje se i na policijske službenike, **pa je u 2014. godini sa ocjenom odličan ocijenjeno 303 službenika, ocjenom dobar 2981 službenika, ocjenom zadovoljava 331 službenik i ocjenom nezadovoljava ocijenjeno je 5 službenika.**²

c) Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju („Službeni list RCG”, br. 64/02, 31/05 i 49/07 i "Službeni list CG" br. 45/10 i 45/11)

Zakonom se uređuju organizacija i uslovi za obavljanje obrazovnog i vaspitnog rada u oblastima: predškolskog vaspitanja i obrazovanja, osnovnog obrazovanja i vaspitanja, srednjeg opšteg obrazovanja, stručnog obrazovanja, vaspitanja i obrazovanja lica sa posebnim potrebama i obrazovanja odraslih.

Zakon predstavlja pravni okvir za osnivanje i rad obrazovnih ustanova do nivoa visokog obrazovanja.

Akt o osnivanju i ukidanju ustanove donosi osnivač.

Akt o osnivanju i ukidanju javne ustanove donosi Vlada, odnosno nadležni organ opštine.

d) Zakon o stručnom obrazovanju ("Sl. list RCG", br. 64/02 i 49/07 i Sl. list Crne Gore", br. 45/10 i 39/13)

Stručno obrazovanje se stiče na nivou nižeg, srednjeg i višeg stručnog obrazovanja, na način i pod uslovima propisanim ovim zakonom.

Stručne škole su:

- 1) dvogodišnja stručna škola;
- 2) trogodišnja stručna škola;
- 3) četvorogodišnja stručna škola;
- 4) viša stručna škola; i
- 5) umjetnička škola.

Obrazovni program za zanimanje policajac/ka za koji je licencirana Policijska akademija, spada u više stručno obrazovanje.

e) Zakon o obrazovanju odraslih („Službeni list Crne Gore”, broj 20/11)

Zakon predstavlja pravni okvir za obrazovanje odraslih u Crnoj Gori, koji između ostalog se odnosi i na obrazovanje i usavršavanje policijskih službenika.

² Jedan dio službenika nije ocijenjen iz zakonskih razloga.

f) Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama („Službeni list Crne Gore, br. 80/08 i 14/09")

Nacionalna stručna kvalifikacija stiče se pod uslovima, na način i po postupku utvrđenim Zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama.

Zakon uređuje način i procedure za provjeru znanja i vještina za sticanje nacionalne stručne kvalifikacije (odnosno ključne vještine) putem neformalnog i informalnog obrazovanja.

g) Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija („Službeni list Crne Gore, broj 80/2010")

Zakonom se uređuje nacionalni okvir kvalifikacija, nivoi i podnivoi kvalifikacija, tipovi kvalifikacija, obim kvalifikacije, kao i nadležnosti tijela za predlaganje, usvajanje i svrstavanje kvalifikacija.

h) Uredba o zvanjima policijskih službenika iz 2006 godine (Objavljena u "Sl. listu RCG" , broj 77/06)

Navedenom uredbom utvrđena su zvanja policijskih službenika, uslovi za sticanje zvanja i raspoređivanje u platne razrede.

Zvanja policijskih službenika su:

- glavni policijski komesar;
- viši policijski komesar I klase;
- viši policijski komesar;
- samostalni policijski komesar;
- stariji policijski komesar;
- policijski komesar I klase;
- policijski komesar;
- viši policijski narednik;
- stariji policijski narednik;
- policijski narednik;
- stariji policajac I klase;
- stariji policajac, i
- policajac.

Uslovi koje treba da ispunjavaju policijski službenici za sticanje zvanja su:

- glavni policijski komesar - visoka školska sprema, najmanje deset godina radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- viši policijski komesar I klase - visoka školska sprema, najmanje osam godina radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- viši policijski komesar - visoka školska sprema, najmanje šest godina radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- samostalni policijski komesar - visoka školska sprema, najmanje četiri godine radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- stariji policijski komesar - visoka školska sprema, najmanje tri godine radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;

- policijski komesar I klase - visoka školska sprema, najmanje dvije godine radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- policijski komesar - visoka školska sprema, najmanje jedna godine radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima
- viši policijski narednik – viša školska sprema, najmanje osam godine radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- stariji policijski narednik - viša školska sprema, najmanje četiri godine radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- policijski narednik - viša školska sprema, najmanje jedna godine radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- stariji policajac I klase - srednja školska sprema, najmanje tri godine radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- stariji policajac - srednja školska sprema, najmanje dvije godine radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- policajac - srednja školska sprema, najmanje jedna godina radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;

Izmjenom navedene uredbe iz 2009. godine ("Sl. list CG", broj 14/09) promijenjeni su uslovi za sticanje zvanja za glavni policijski komesar; viši policijski komesar I klase; viši policijski komesar; samostalni policijski komesar; viši policijski narednik i stariji policijski narednik, i to na sljedeći način:

- glavni policijski komesar - visoka školska sprema, najmanje sedam godina radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- viši policijski komesar I klase - visoka školska sprema, najmanje pet godina radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- viši policijski komesar - visoka školska sprema, najmanje tri godine radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- samostalni policijski komesar - visoka školska sprema, najmanje jedna godina radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- viši policijski narednik - viša školska sprema, najmanje tri godine radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- stariji policijski narednik - viša školska sprema, najmanje jedna godina radnog iskustva i položen stručni ispit za rad u državnim organima.

i) Pravilnik o mjerilima i načinu utvrđivanja psihofizičke sposobnosti policijskog službenika

Prepoznajući značaj provjere zdravstvenog stanja kako lica koja zasnivaju radni odnos u policiji tako i policijskih službenika u smislu daljeg obavljanja policijskih poslova, a vođeni ozbiljnošću koju odlikuje policijski posao i u to ime data policijska ovlaštenja, Zakon o unutrašnjim poslovima predvidio je mogućnost utvrđivanja pomenute zdravstvene sposobnosti.

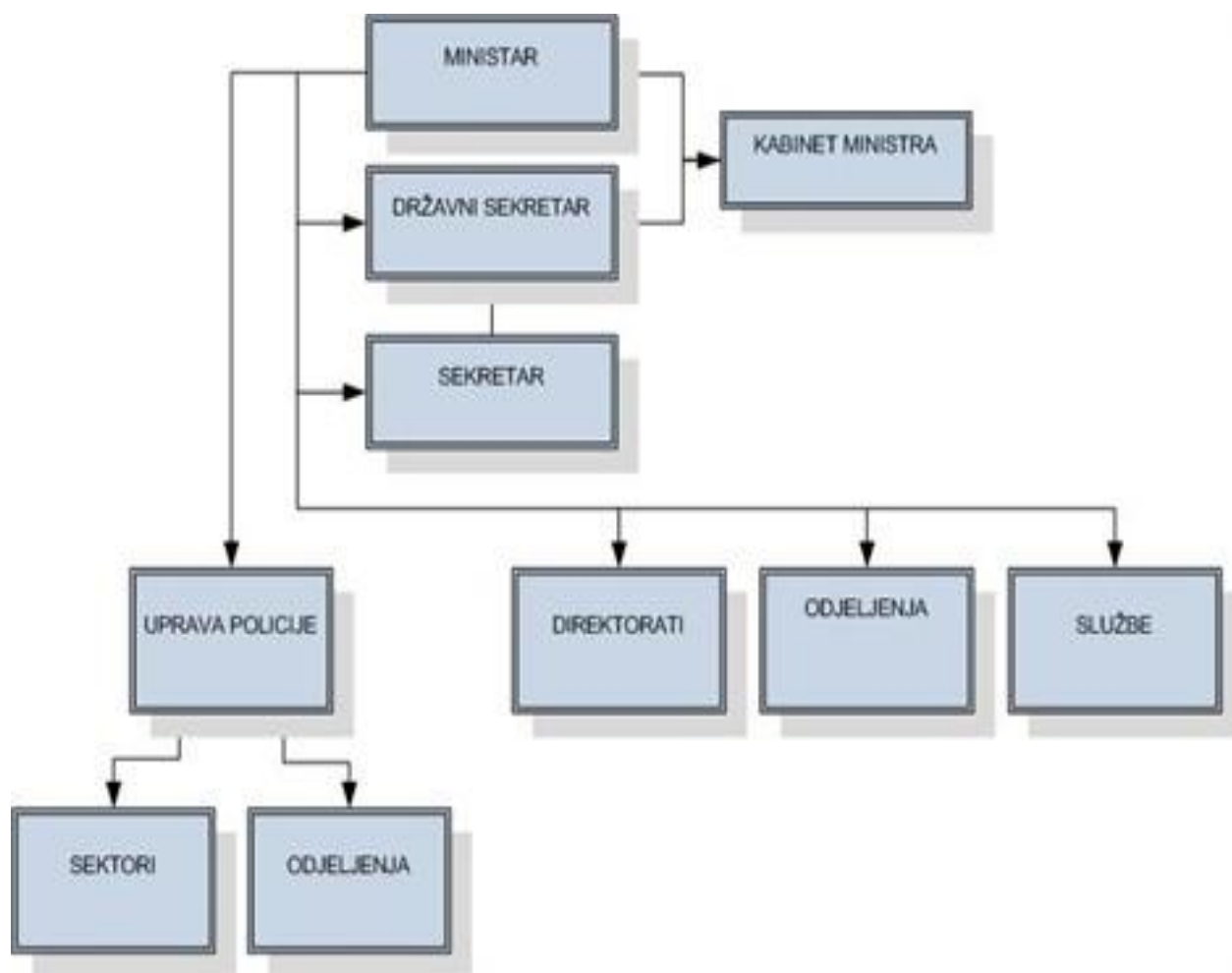
Naime, radi ocjene zdravstvenog stanja za utvrđivanje posebne psihofizičke sposobnosti za zasnivanje radnog odnosa u zvanju policijskog službenika i utvrđivanja opšte zdravstvene i psihofizičke sposobnosti policijskog službenika za dalje obavljanje poslova Ministarstvo obrazuje komisiju, uz saglasnost organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja.

Posebnim aktom - Pravilnikom o mjerilima i načinu utvrđivanja posebne psihofizičke sposobnosti za zasnivanje radnog odnosa u zvanju policijskog službenika na određenom radnom mjestu i za dalje obavljanje poslova, sastavu i načinu rada zdravstvene komisije, bliže je uređeno ovo pitanje.

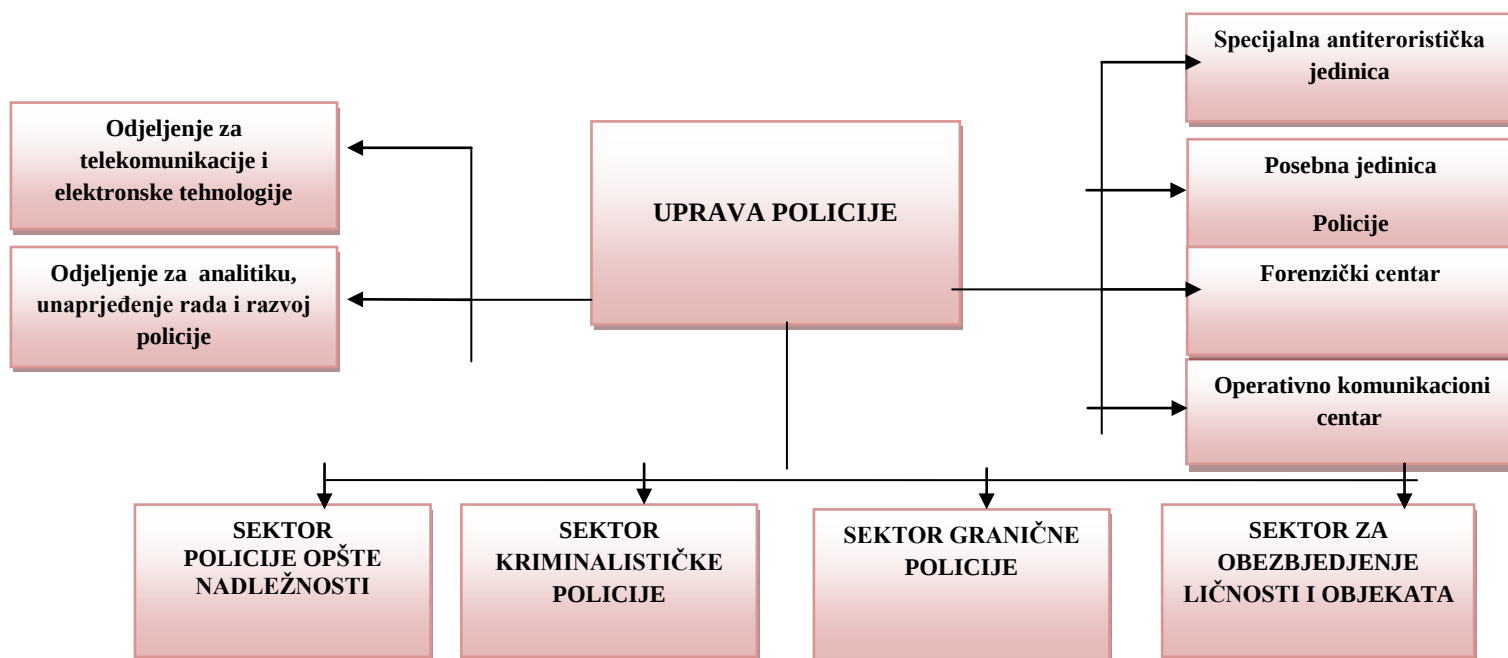
Kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa, predviđen Zakonom o unutrašnjim poslovima, upravo je predviđena posebna psihofizička sposobnost koja je i predmet navedenog pravilnika.

j) Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva unutrašnjih poslova - Uprave policije

Pravilnik kojim se utvrđuju unutrašnja organizacija i sistematizacija Ministarstva unutrašnjih poslova i Uprave policije, organizacione jedinice, njihov djelokrug, radna mjesta, broj izvršilaca, opis poslova i uslovi za njihovo obavljanje, kao i raspoređivanje službenika i namještenika i zapošljavanje pripravnika, jedan je od ključnih akata na ovu temu. Faktički presjek stanja na zakonodavnom nivou kroz pomenuti pravilnik je najbolji pokazatelj kadrovske politike jednog organa. Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji realizuje se kroz sljedeće organograme:



Organogram Ministarstva unutrašnjih poslove



Organogram Uprave policije

k) Odluka o organizovanju Javne ustanove Viša stručna škola „Polijska akademija” (Službeni list CG”, broj 40/12)

Odlukom je propisan naziv Policijske akademije, sjedište, djelatnost, sredstva za rad, organ upravljanja, kao i prava zaposlenih u njoj. Odlukom je propisano da Policijskom akademijom upravlja Upravni odbor, koji ima sedam članova, i koji zajedno sa direktorom akademije vrši poslove neophodne za organizovanje i rad akademije.

l) Statut Policijske akademije

Statutom se bliže uređuju pitanja od značaja za rad i funkcionisanje Javne ustanove Više stručne škole „Polijska akademija”, te ostvarivanje prava, obaveza i odgovornosti, a naročito: naziv i sjedište; zastupanje i predstavljanje; način i postupak odlučivanja organa upravljanja; zadaci i djelokrug rada stručnih organa; nadležnost direktora; poslovi i zadaci i uslovi za razrješenje pomoćnika direktora; organizacija i ostvarivanje obrazovnog rada, odnosno godišnjeg programa rada; način vođenja pedagoške evidencije; način i uslovi upisa polaznika; način upotrebe i čuvanja pečata i štambilja; način ostvarivanja saradnje sa lokalnom zajednicom; način donošenja akata; zaštita životne sredine; način ostvarivanja javnosti rada; i druga pitanja od značaja za rad Policijske akademije.

IV. ISKUSTVA ZEMALJA EVROPSKE UNIJE

U izradi Analize korišćena je ekspertska pomoć uz podršku TAIEX-a, koja je realizovana u Podgorici u trajanju od tri radna dana. Tom prilikom su prezentovana iskustva Hrvatske i Njemačke u pogledu prijema, napredovanja, obrazovanja i obuke policijskih službenika u tim državama.

1. Republika Hrvatska

1.1. Organizacija Ministarstva unutrašnjih poslova

- Na državnom nivou postoje Ministarstvo unutrašnjih poslova i Ravnateljstvo policije sa ostalim organizacionim jedinicama, na regionalnom nivou postoji 20 policijskih uprava, dok na lokalnom nivou postoje 184 policijske stanice (139 + 45).

- U okviru Ravnateljstva policije postoje: Uprava policije, Uprava kriminalističke policije, Uprava za granicu, Operativno komunikacioni centar policije, Zapovjedništvo Specijalne policije, Uprava za posebne poslove sigurnosti, CFIV Ivan Vučetić, **Polijska akademija** i Ured glavnog ravnatelja.

1.2. Ljudski resursi i kadrovski pokazatelji

- U okviru Ministarstva unutrašnjih poslova formiran je Sektor za upravljanje ljudskim resursima, u čijoj nadležnosti su prijem, napredovanje i obuke policijskih službenika.

- Prosječna starost policijskih službenika je 39 godina, udio policijskih službenika u policiji čini 17,62%, od ukupnog broja policijskih službenika SSS ima 59,9%, VŠS 14,5% a VSS 25,6%.

- Odnos policijskih službenika prema broju stanovnika u RH je 1 : 208, a bez granične policije odnos je 1 : 292.

- Popunjenost radnih mjesta pol.sl. je 81%, a državnih službenika/ca i namještenika/ca je 84,67%.

1.3. Prijem službenika

- Putem javnog oglasa;
- Putem oglasa (namještenici);
- Prijem svršenih polaznika na Policijskoj akademiji;
- Na osnovu Uredbe o utvrđivanju radnih mjesta u MUP-a koja se popunjavaju bez raspisivanja oglasa;
- Sporazumnim premještanjem iz drugih državnih organa u MUP-a; i
- Stručnim osposobljavanjem bez zasnivanja radnog odnosa.

1.4. Praćenje rada

- Predviđen je novi način ocjenjivanja policijskih službenika, koji se sprovodi periodičnom kontrolom rada i time se dolazi do ocjene koja je *realniji odraz rada*.
- Kontinuirano praćenje rada policijskih službenika i njihovih kompetencija – predstavlja uslov za razvoj njihovih karijera.
- Policijski službenici koji su nezadovoljni ocjenom koja im je data za njihov rad, mogu uložiti žalbu i istima će se omogućiti testiranje kako bi se utvrdilo stvarno stanje po pitanju njihovog rada i dala adekvatna ocjena. Policijski službenici koji odbijaju da se podvrgnu navedenom testiranju podliježu disciplinskoj odgovornosti.

1.5. Kategorije radnih mjesta

- Uredbom o klasifikaciji radnih mjesta policijskih službenika propisana su:

1. *Rukovodeća radna mjesta policijskih službenika;*
2. *Radna mjesta viših policijskih službenika; i*
3. *Radna mjesta nižih policijskih službenika.*

KATEGORIJE RADNIH MJESTA	POTKATEGORIJE RADNIH MJESTA	ZVANJA RADNIH MJESTA
UKOVODEĆA RADNA MJESTA POL. SLUŽBENIKA	glavni rukovoditelj	glavni pol. savjetnik, pol. savjetnik (vss)
	viši rukovoditelj	glavni pol. inspektor (vss)
	rukovoditelj	samostalni pol. inspektor, viši pol. inspektor, pol. inspektor (vss ili vss)
	niži rukovoditelj	samostalni pol. narednik, viši pol. narednik, pol. narednik, samostalni policajac (vss ili sss)

RADNA MJESTA VIŠIH POL. SLUŽBENIKA	glavni savjetnik	pol. savjetnik, glavni pol. inspektor (vss)
	viši savjetnik – specijalist	samostalni pol. inspektor (vss)
	viši savjetnik	viši pol. inspektor (vss ili vss)
	Savjetnik	pol. inspektor (vss ili vss)
	viši stručni suradnik	samostalni pol. narednik, viši pol. narednik (vss ili sss)
	stručni suradnik	pol. narednik (vss ili sss)
RADNA MJESTA NIŽIH POL. SLUŽBENIKA	samostalni policijski službenik	samostalni policajac, viši policajac (sss)
	policijski službenik	policajac (sss)

1.6. Obrazovanje i obuke

- U Republici Hrvatskoj Policijska akademija je u sastavu Ministarstva unutrašnjih poslova. Na akademiji se sprovodi školovanje za buduće policijske službenike, kao i obuke za zaposlene.

Sistem školovanja u Republici Hrvatskoj omogućio je da policijski službenici na Policijskoj akademiji steknu visoko policijsko obrazovanje u iznosu od 180 i 240 ECTS.

2. Savezna Republika Njemačka

2.1. Organizacija Ministarstva unutrašnjih poslova

U okviru Ministarstva unutrašnjih poslova postoji Federalna policija i Federalna kriminalistička policija.

2.2. Obrazovanje policijskih službenika

Obrazovanje policijskih službenika sprovodi se na Federalnom policijskom koledžu i Univerzitetu za policijsko obrazovanje (gdje se sprovodi obrazovanje rukovodećeg kadra).

U Federalnoj policiji minimum obrazovanje koje policijski službenici moraju da posjeduju je *Bachelor (180 ECTS)*, dok službenici u Federalnoj kriminalističkoj policiji i visoko rukovodni kadar u policiji je potrebno da posjeduju stepen obrazovanja *master*.

2.3. Postupak prijema i selekcije kandidata

Tokom upisa kandidat mora da ispunjava sljedeće uslove:

- da je njemački državljanin, dok prijem kandidata iz zemalja članica EU vrši se po porebi i uz prethodnu saglasnost Ministarstva unutrašnjih poslova.

- vozačka dozvola „B” kategorije;
- da nije stariji od 33 godine;
- minimalna visina: žena 162 cm i muškarac 166 cm;
- da položi psiho - fizički test;
- da posjeduje znanje engleskog jezika (minimum B1 stepen);
- da nije osuđivan i da je dostojan za obavljanje policijskih poslova; i
- da je zdrav i stabilnog ekonomskog stanja.

V. ISKUSTVA SJEDINJENIH AMERIČKIH DRŽAVA

Ambasada SAD-a u Podgorici je kao vid pomoći i podrške u izradi analize, prepoznajući veliki značaj i potrebu izmjena trenutnog stanja u ovoj oblasti, dostavila model napredovanja u SAD-u.

1.1. Model napredovanja u službi

Proces napredovanja u službi u SAD-a sprovodi se u tri koraka, i to kroz: pismeni i usmeni dio, kao i sabiranjem bodova koje kandidat dobija na osnovu godina iskustva i specifičnih postignuća u službi.

Nakon dobijanja konačnog broja bodova, objavljuje se rang lista kandidata sa najvećim brojem, od najvišeg ka najnižem. Kandidati imaju mogućnost da u roku od 7 dana po objavljivanju liste upute svoje primjedbe na istu, nakon čega se po razmatranju opravdanosti istih one prihvataju ili odbijaju. Potom slijedi finalna obrada spiska koji ovjerava i objavljuje Ministarstvo unutrašnjih poslova i postavlja se na vidno mjesto u svakoj policijskoj stanici, kao i na sajtu Ministarstva i drugim relevantnim internet stranicama.

1.2. Proces karijernog napredovanja

1. Pismeni dio testiranja - sprovodi se zaokruživanjem tačnog odgovora, gdje svi kandidati koji uspješno polože 80% testa mogu da polažu usmeni dio;
2. Formira se Komisija za usmeni dio;
3. Vrš se bodovanje godina iskustva u policijskoj službi (npr. 1 bod za svaku godinu radnog iskustva, pri čemu je maksimum 10 bodova);
4. Dodjeljuju se bodovi za dostignuća u službi (bodovi za svaku dobijenu medalju ili nagradu, primjer: *Medalja časti 10 bodova, Medalja za hrabrost 8 bodova, Medalja za spašeni život 6 bodova, Istaknuti rad 6 bodova, Pohvala za rad 5 bodova, Medalja za vojnu službu 4 boda, Pohvale 4 boda, Zahvalnice 2 boda itd.*)
5. Vrš se ukupan zbir bodova;
6. Pravo prigovora na process testiranja (Rok za podnošenje prigovora je 7 dana, koliko traje i period potreban za njihovu obradu);
7. Utvrđivanje konačnog spiska - Ministarstvo unutrašnjih poslova; i
8. Objavljivanje spiska.

1.3. Računanje bodova testiranja

Rezultat testiranja predstavlja ukupan zbir svih djelova ispita, i to:

- Pismeni dio - 60%;
- Usmeni dio - 20%;
- Godine iskustva - 10%; i
- Bodovanje pohvala (medalja) - 10%.

VI. INSTITUCIONALNI OKVIR I SARADNJA

Ministarstvo unutrašnjih poslova - Uprava policije

1.1. Odnos Ministarstva unutrašnjih poslova i Uprave policije

Prema članu 27 Zakona o državnoj upravi („Službeni list CG“, br. 22/08 i 42/11) ministarstva vrše poslove predlaganja unutrašnje i vanjske politike, vođenja razvojne politike, normativne djelatnosti i vršenja upravnog nadzora u skladu sa zakonom. Članom 28 istog zakona ostavljena je mogućnost organizovanja organa uprave u sastavu ministarstva, koji obavlja poslove izvršavanja zakona i drugih propisa, upravne i stručne poslove u upravnim oblastima kad obim i priroda poslova ne zahtijevaju posebno organizovanje i samostalnost u radu, u skladu sa zakonom.

Na pomenutim članovima Zakona o državnoj upravi leži organizacija Ministarstva unutrašnjih poslova i Uprave policije kao organa u sastavu ministarstva.

Uredba o organizaciji i načinu rada državne uprave („Službeni list CG“, br. 25/12, 44/12, 61/12, 20/13, 17/14 i 6/15) bliže uređuje gore pomenutu organizaciju tako što članom 6 predviđa da je organ uprave u sastavu Ministarstva unutrašnjih poslova Uprava policije, te bliže uređuje djelokrug poslova kako Ministarstva, tako i Uprave policije.

1.2. Uloga i značaj Biroa za kadrovske i pravne poslove

Organizaciona jedinica nadležna za upravljanje ljudskim resursima u Ministarstvu – Upravi policije je **Biro za kadrovske i pravne poslove**. Ova organizaciona jedinica vrši poslove koji se odnose na razvoj ljudskih resursa, pripremu dokumentacione osnove neophodne za sprovođenje postupka prijema službenika i namještenika, pripremu rješenja o rasporedu službenika na radna mjesta, vođenje evidencija o edukaciji i usavršavanju službenika i namještenika, pripremu analiza i izvještaja i instrukcija i kreiranje kadrovske politike u cilju postizanja planiranih rezultata, formiranje i vođenje evidencija iz oblasti zapošljavanja i radnih mjesta i staranje o ažurnosti personalnih dosijea službenika i namještenika, obezbjeđivanje podataka za ažuriranje Centralne kadrovske evidencije, staranje o koordinaciji obuke i razvojnih programa uključujući obuku službenika i namještenika na početku radnog odnosa, kao i stalnom profesionalnom usavršavanju.

Prema Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji struktura Biroa za kadrovske i pravne poslove kao organizacione jedinice Ministarstva relevantne za kadrovsku politiku, je sljedeća:

BIRO ZA KADROVSKE I PRAVNE POSLOVE

Zvanje	Sistematizovana radna mjesta	Popunjena radna mjesta
Šef	1	1
Samostalni savjetnik I	7	7
Samostalni savjetnik II	1	1
Samostalni Savjetnik III	20	16
Savjetnik I	1	1
UKUPNO	30	26

U Birou za kadrovske i pravne poslove su sistematizovana četiri službenička mjesta – u zvanju samostalni savjetnik III - za obavljanje poslova koji se odnose na obuku i obrazovanje policijskih službenika.

1.3. Statistički podaci

U cilju kvalitetnijeg sagledavanja sadašnjeg stanja i planiranja daljih aktivnosti i mjera, potrebno je sagledati i strukturu Uprave policije po kriterijumima nivoa obrazovanja, polu i zvanjima.

Struktura policijskih službenika po nivoima obrazovanja je sljedeća:

- četiri doktora nauka (VIII nivo obrazovanja), što čini 0, 10% od ukupnog broja,
- 23 magistra (VII2 nivo obrazovanja), što čini 0, 57% od ukupnog broja,
- 818 VSS (VII1 nivo obrazovanja), što čini 20, 36% od ukupnog broja,
- 276 VSŠ, što čini 6, 87% od ukupnog broja, i
- 2897 SSS, što čini 72, 10% od ukupnog broja.

Kad je u pitanju polna struktura po nivoima obrazovanja, podaci su sljedeći:

- četiri doktora nauka (VIII nivo obrazovanja) - 1 žena, 3 muškarca,
- 23 magistra (VII2 nivo obrazovanja) - 3 žene, 20 muškaraca,
- 818 VSS (VII1 nivo obrazovanja) - 124 žene, 694 muškarca,
- 276 VSŠ- 35 žena, 241 muškarac, i
- 2897 SSS - 211 žena, 2686 muškaraca.

Uzimajući u obzir navedene podatke odnos policijskih službenika u odnosu na polnu strukturu je 10, 75% žena i 89, 25 muškaraca.

Obzirom na činjenicu da se prema članu 37 Zakona o državnoj upravi unutrašnja organizacija i sistematizacija organa u sastavu utvrđuje aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji ministarstva, u skladu sa članom 88 Zakona o unutrašnjim poslovima ukupan broj početnih zvanja u smislu prijema, odnosno preostalih zvanja u smislu napredovanja, su:

UPRAVA POLICIJE			
Početna zvanja			
Zvanje	Sistematizovana radna mjesta	Popunjena radna mjesta	Slobodna radna mjesta
Mlađi policijski inspektor	207	145	62
Policijski narednik	103	54	49
Policajac	168	46	122
UKUPNO	484	245	239
Preostala zvanja			
Zvanje	Sistematizovana radna mjesta	Popunjena radna mjesta	Slobodna radna mjesta
Glavni policijski inspektor	47	38	9
Viši policijski inspektor I klase	119	92	27
Viši policijski inspektor	134	95	39
Samostalni policijski inspektor	203	125	78
Policijski inspektor I klase	154	110	44
Policijski inspektor	70	49	21
Stariji policijski narednik I klase	63	54	9
Stariji policijski narednik	31	22	9
Stariji policajac I klase	3 076	2 846	230
Stariji policajac	130	53	77
Glavni policijski savjetnik	2	2	0
Viši policijski savjetnik I klase	3	2	1
Viši policijski savjetnik	15	10	5
Samostalni policijski savjetnik	19	6	13
Policijski savjetnik	5	0	5
UKUPNO	4 071	3 504	567

Shodno članu 64 Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji bez javnog oglasa mogu biti popunjena radna mjesta u okviru Odjeljenja za unutrašnju kontrolu policije, te određena radna mjesta u okviru Sektora kriminalističke policije, obzirom na prirodu poslova, i to: Specijalno policijsko odjeljenje, Odsjek za specijalne istražne metode, Odsjek za borbu protiv droge, Odsjek za kriminalističko - obavještajne poslove i Jedinica za prikrivene isljednike. 23

1.4. Uprava za kadrove

Shodno Zakonu o državnim službenicima i namještenicima kao opštem propisu na osnovu kojeg se vrši popuna radnih mjesta u državnim organima, organ uprave nadležan za upravljanje kadrovima u saradnji sa Ministarstvom unutrašnjih poslova sprovodi procedure popune radnih mjesta.

Naime, organ uprave nadležan za upravljanje kadrovima objavljuje oglas, odnosno konkurs dok sadržinu oglasa, način ispravke i povlačenja oglasa, kao i način prijavljivanja na oglas elektronskim putem utvrđuje Ministarstvo, na predlog organa uprave nadležnog za upravljanje kadrovima. Zatim, na osnovu blagovremene, potpune i uredne dokumentacije, organ uprave nadležan za upravljanje kadrovima sačinjava listu kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa i koja podliježu obaveznoj provjeri sposobnosti koju vrši komisija koju obrazuje isti organ. Komisiju za provjeru sposobnosti čine predstavnici organa za upravljanje kadrovima, predstavnik državnog organa u kome se zasniva radni odnos - Ministarstva unutrašnjih poslova i stručna lica za provjeru posebnih vještina koje se traže oglasom. Na osnovu izvještaja o ocjenjivanju koji sačinjava komisija organ nadležan za upravljanje kadrovima utvrđuje rang listu za izbor kandidata koju dostavlja starješini Ministarstva.

2. Policijska akademija

2.1. Istorijat

Prva formalna institucija u kojoj se sticalo policijsko obrazovanje u Crnoj Gori je osnovana 14. decembra 1995. godine, Odlukom Vlade RCG br. 40/95, a sa radom je počela 1996. godine pod nazivom Srednja škola unutrašnjih poslova u Danilovgradu. Upisivani su kandidati muškog pola sa navršenih 14 ili 15 godina. Prva generacija učenika diplomirala je školske 1998/99. godine. Do školske 2003/04. godine, diplomiralo je 412 učenika, ili približno 60 učenika godišnje.

Prijem novih kandidata nije izvršen za školsku 2003/04. godinu. Odluka je motivisana činjenicom da je MUP-a počelo implementaciju projekta reforme obrazovanja policije u skladu sa principima, pravilima, standardima, preporukama i odrednicama evropske obrazovne politike, i u okviru obrazovnih programa »Socrates« i »Leonardo de Vinci« i njihovih pod - programa. Glavni cilj ovih programa je profesionalno i stručno usavršavanje i permanentno obrazovanje uz puno uvažavanje nacionalnih potreba i specifičnosti.

Više i univerzitetsko policijsko obrazovanje se sticalo na policijskim obrazovnim institucijama uglavnom u Republici Srbiji. Da bi se odgovorilo kadrovskim zahtjevima MUP-a odnosno policije osoblje se, bez selekcije po pitanju prirode policijskih poslova, regrutovalo sa raznih viših škola i fakulteta u Crnoj Gori (npr. Pravnog, Ekonomskog, Prirodno - matematičkog fakulteta itd.).

Ubrzanim razvojem društva uloga policije postaje složenija, a profesija policajca sve zahtjevnija. Policija koju smo imali više je bila reaktivna nego proaktivna, a krivica za takvo stanje se dijelom mogla pripisati i činjenici da su policajci obučavani u strogom i tradicionalnom školskom sistemu.

Sve ovo je ukazivalo na potrebu reforme policijskog obrazovanja u okviru ukupne strateške reforme Ministarstva unutrašnjih poslova i Uprave policije.

2.2. Regionalna i međunarodna saradnja i reforma obrazovanja crnogorske policije

U cilju reforme policijskog obrazovanja i obuke uspostavila se saradnja sa zemljama u okruženju odnosno njihovim policijskim obrazovnim institucijama. **Na osnovu ove saradnje i evropskih iskustava, ali i naših saznanja iz prakse pristupilo se izradi Projekta reforme obrazovanja crnogorske policije.**

Projekat je imao za cilj transformisanje postojeće Srednje škole unutrašnjih poslova u Policijsku akademiju kako bi se zadovoljili međunarodni standardi iz oblasti policijskog obrazovanja. Ova institucija je trebala biti osposobljena da odgovori zahtjevima društva u razvoju i dostignućima u oblasti policijskog rada.

Glavni ciljevi projekta su:

- Unapređenje znanja i vještina službenika Policije;
- Racionalizacija;
- Efikasnost policijskih radnji;
- Osnivanje moderne, specijalizovane i respektabilne obrazovne institucije - ‘Policijske akademije’, koja je odgovorna za sveukupno policijsko obrazovanje i obuku;
- Dovođenje policijske službe u sklad sa evropskim standardima;
- Unapređenje nivoa zakonitosti, odgovornosti i transparentnosti.

Specifičnosti projekta su:

- Novi obrazovni sistem;
- Novi sistem regrutacije;
- Novi kriterijumi za napredovanje;
- Permanentno obrazovanje.

Posebности projekta su:

- Redefinisan program obuke;
- Osnovna obuka;
- Stručna obuka;
- Specijalistička obuka;
- Posebna pažnja data obuci iz oblasti ljudskih prava;
- Posebna veza između policijske prakse i obuke;
- Bibliotekarski poslovi;
- Razvojno istraživački rad i izdavačka djelatnost;
- Međunarodna saradnja iz oblasti policijskog obrazovanja kroz Asocijaciju evropskih policijskih koledža.

Projekat je prošao javnu raspravu i pozitivno je ocijenjen od strane Savjeta Evrope, OEBS-a, Danskog instituta za ljudska prava, Univerziteta Crne Gore, Centra za ljudska prava, Pravnog fakulteta, Ministarstva prosvjete i nauke, Vlade RCG i nevladinog sektora.

Na osnovu ovog projekta, a shodno članu 44 Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju („Službeni list RCG“, br. 64/02 i 31/05), a u vezi člana 6 Zakona o obrazovanju odraslih („Službeni list RCG“, broj 64/02), Vlada Crne Gore je na sjednici održanoj 23. marta 2006. godine donijela Odluku o osnivanju Javne ustanove Policijske akademije u Danilovgradu, kao samostalni pravni subjekat i posebnu budžetsku jedinicu. Prema ovoj Odluci Srednja škola unutrašnjih poslova je prestala sa radom 31. avgusta 2006. godine, a Akademija je otpočela sa radom 01. septembra iste godine.

Uporedo sa aktivnostima na izradi navedenog projekta radilo se na redefinisaniu postojećih i izradi novih obrazovnih programa.

Septembra 2006. godine Ministarstvo prosvjete i nauke - Savjet za stručno obrazovanje su usvojili i verificovali dva programa i to:

- **Obrazovni program za zvanje policajac u trajanju od 18 mjeseci; i**
- **Obrazovni program za zvanje policajac u trajanju od 10 mjeseci³.**

Obrazovni programi su objavljeni u „Službenom listu CG“, broj 59/06.

Po prvi put u istoriji crnogorske policije obrazovni programi za zanimanje policajac dati su na uvid javnosti (otvoreno i transparentno).

Po Obrazovnom programu za zvanje policajac u trajanju od 18 mjeseci, za kandidate sa završenom četvorogodišnjom srednjom školom školovanje su završile tri generacije polaznika (ukupno 99 polaznika/ca).

U cilju unapređenja procesa obrazovne djelatnosti, u saradnji sa Misijom OEBS-a u Crnoj Gori, Akademija je februara 2009. godine, organizovala Okrugli sto na temu „Analiza evaluacije rezultata ostvarenih u implementaciji Obrazovnog programa za kandidate/kinje sa završenom srednjom školom i utvrđivanje prijedloga za izmjenu i dopunu programa“.

Nakon detaljnih analiza načina organizovanja obrazovanja zaključeno je:

- da polaznici osnovnog policijskog obrazovanja kroz realizaciju Obrazovnog programa stiču znanja i vještine i izgrađuju stavove, koji garantuju da će policijske poslove obavljati profesionalno, uz puno poštovanje ljudskih prava i potreba zajednice, ali da je potrebno izvršiti i određene izmjene programa;

- da Akademija treba da preduzme aktivnosti kako bi se inovirani Obrazovni program inkorporirao u obrazovni sistem u Crnoj Gori, te da se polaznicima/cama obezbijedi odgovarajuće vrednovanje zahtjevnog dvogodišnjeg školovanja i u obrazovnom smislu.

U cilju što bolje pripreme za inoviranje Obrazovnog programa, Akademija je u saradnji sa Misijom OEBS-a u Crnoj Gori u aprilu 2010. godine, organizovala LFA radionicu na temu: „Razvoj policijske službe sa aspekta obrazovanja i obuke“.

U cilju implementacije zaključaka sa Okruglog stola i LFA radionice, Akademija je u saradnji sa Ministarstvom prosvjete i nauke i Centrom za stručno obrazovanje pripremila „Izmjene i dopune obrazovnog programa za zanimanje policajac/ka“. Inovirani program je konceptualno usaglašen sa Osnovama za izradu programa za više stručne škole i vrednovan sa 120 ECTS kredita.

Potpisan je Memorandum o saradnji sa Pravnim fakultetom Univerziteta Crne Gore kojim je definisana prohodnost polaznika/ca Obrazovnog programa za zanimanje policajac/ka verifikacijom predmeta koji su kroz izmjene tematski i kreditno usaglašeni sa predmetima koji se izučavaju na Pravnom fakultetu - smjer Bezbjednost i kriminalistika.

Dakle, na osnovu ove evaluacije pripremljen je novi obrazovni program za zanimanje policajac koji je od nadležnog savjeta Ministarstva prosvjete i sporta licenciran kao program višeg stručnog obrazovanja i vrednovan sa 120 ECTS kredita.

Na Akademiji se, u sadašnjem trenutku, organizuje i sprovodi obrazovanje budućih policajaca i budućih zatvorskih policajaca po javno važećem obrazovnom programu čijim završetkom se stiče peti nivo obrazovanja (viša stručna škola).

Školovanje po Obrazovnom programu za zanimanje policajac/ka završile su tri generacije polaznika (IV, V i VI od osnivanja Policijske akademije, ukupno 80 polaznika/ca), u toku je školovanje četvrte i pete odnosno VII i VIII od osnivanja Policijske akademije.

26

³ Obrazovni program za zvanje policajac u trajanju od 10 mjeseci, za kandidate sa završenom visokom spremom, nije nikada realizovan.

Licenciranje obrazovnih programa za više stručno obrazovanje uslovalo je promjenu u organizaciji i djelatnosti Akademije, **tako da je Vlada juna 2012. godine donijela Odluku o organizovanju Javne ustanove više stručne škole „Polijska akademija“, kojom je funkcionisanje ove obrazovno bezbjednosne ustanove usklađeno sa opštim propisima iz oblasti obrazovanja, a istovremeno su stvoreni preduslovi da se polaznicima osnovnog policijskog obrazovanja (Obrazovni program za zanimanje policajac/ka i Obrazovni program za zanimanje zatvorski policajac/ka), nakon završetka školovanja, prizna odgovarajući nivo.**

Shodno članu 3 Odluke djelatnost Policijske akademije je:

1) više stručno obrazovanje za obrazovne programe za koje je Policijska akademija licencirana.

2) realizovanje programa obrazovanja za:

- stručno i specijalističko usavršavanje službenika i namještenika Uprave policije, Ministarstva unutrašnjih poslova, Uprave carina, Zavoda za izvršenje krivičnih sankcija, Vojske Crne Gore i drugih bezbjednosnih organa i službi;

- stručno i specijalističko usavršavanje odraslih za obavljanje poslova zaštite lica i imovine, detektivske djelatnosti i drugih zaštitno - bezbjednosnih poslova;

- osposobljavanje i usavršavanje odraslih za sticanje i unaprijeđenje ključnih vještina i ključnih kompetencija, prekvalifikacija, dokvalifikacija, specijalizacija i stručno usavršavanje.

3) istraživanja (osnovna, primijenjena i razvojna) u oblasti kriminalistike i bezbjednosti, kao i istraživanja koja su u funkciji razvoja obrazovne djelatnosti i obavljanja kriminalističko - policijskih i bezbjednosnih poslova u skladu sa posebnim zakonom; i

4) vršenje drugih poslova koji su u funkciji obrazovanja u skladu sa zakonom i Statutom Policijske akademije.

Sredstva za rad Policijske akademije obezbjeđuju se iz Budžeta Crne Gore i iz sopstvenih prihoda.

Policijskom akademijom rukovodi direktor izabran na osnovu javnog oglasa od strane ministra prosvjete.

Policijskom akademijom upravlja Upravni odbor koji broji sedam članova.

Stručni organ Policijske akademije je Nastavničko vijeće, koje čine predavači i instruktori.

Osnovni pravni akt kojim se normativno uređuju pitanja od značaja za funkcionisanje ove obrazovne ustanove je Statut Policijske akademije.

2.3. Procedura odabira i selekcije kandidata za upis na Policijskoj akademiji

Procedura odabira kandidata za upis na Policijskoj akademiji sprovodi se kroz:

- Pripremnu fazu;
- Preliminarnu selekciju;
- Testiranje;
- Odlučivanje;
- Postupak po prigovoru i žalbi; i
- Administrativno - tehničku fazu.

Procedura regrutacije i selekcije je eliminacionog karaktera. Ukoliko kandidat u postupku regrutacije i selekcije ne ispuni jedan od predviđenih uslova, ne učestvuje u daljoj provjeri ostalih uslova, odnosno smatraće se da ne ispunjava uslove za upis na Akademiju.

Pripremna faza kod upisa kandidata obuhvata raspisivanje javnog oglasa i organizovanje marketinga. Vrijeme trajanja marketinga ne može biti kraće od 15 dana od dana raspisivanja javnog oglasa.

Javni oglas za upis na Akademiju objavljuje se najmanje tri mjeseca prije početka nastave. Oglas se objavljuje u svim dnevnim listovima.

Oglas ostaje otvoren najmanje 15 dana od dana objavljivanja.

Sve organizacione i tehničke poslove vezane za javno oglašavanje i organizovanje marketinga obavlja Sektor za stručno - administrativne i tehničke poslove Policijske akademije.

Kandidati koji se prijavljuju na javni oglas radi upisa na Akademiju, moraju ispunjavati:

Opšte uslove:

- završena srednja škola - IV stepen;
- da nijesu stariji od 28 godina, zaključno sa danom zatvaranja oglasa;
- crnogorsko državljanstvo;
- da nijesu kažnjavani i da se protiv njih ne vodi krivični postupak za krivična djela za koja se goni po službenoj dužnosti; i
- da su dostojni za obavljanje poslova u policiji u skladu sa zakonom.

Posebne uslove:

- položen ispit za vozača "B" kategorije;
- osnovno znanje iz engleskog jezika;
- osnovno znanja iz informatike; i
- vještina plivanja.

Za uspješno sprovođenje regrutacije i selekcije, direktor Akademije imenuje Centralnu komisiju za odabir i stručne komisije. Centralna komisija se sastoji od sedam članova. U Centralnu komisiju imenuje se predsjednik i četiri člana od službenika Akademije, jedan član koga imenuje Ministarstvo unutrašnjih poslova - Uprava policije, kao i jedan član koga imenuje Zavod za izvršenje krivičnih sankcija u slučaju kad se vrši upis za zanimanje zatvorski policajac.

Zadaci Centralne komisije su:

- verifikacija spiskova prijavljenih kandidata;
- organizovanje i praćenje kompletnog postupka selekcije;
- verifikacija ocjena stručnih komisija;
- utvrđivanje rezultata kandidata i njihovo rangiranje;
- dostavljanje prijedloga odluke o prijemu kandidata direktoru Akademije; i
- postupanje po prigovorima kandidata.

Zadaci stručnih komisija su izrada i ocjena rezultata:

- testa opšteg znanja i informisanosti;
- testa psihičke sposobnosti;
- testa zdravstvene sposobnosti; i
- testa fizičke spremnosti.

Testiranje kandidata obavlja se provjerom:

- opšteg znanja i informisanosti;
- psihičke sposobnosti;
- zdravstvenih sposobnosti;
- fizičke spremnosti;
- vještine plivanja; i
- prisutnosti droga u organizmu.

Prijave za upis sa potrebnom dokumentacijom predaju se neposredno na Akademiji.

Obrasci za prijavljivanje i instrukcije o popunjavanju obrazaca nalaze se u područnim jedinicima, ispostavama i ekspoziturama policije.

Uz prijavu, kandidat prilaže sljedeća originalna dokumenta ili ovjerene fotokopije:

- svjedocanstva i diplomu o završenoj srednjoj školi - IV stepen;
- uvjerenje da se protiv kandidata ne vodi krivični postupak;
- vozačku dozvolu;
- javnu ispravu o završenoj obuci iz engleskog jezika, ukoliko kandidat nije učio engleski jezik u školi;
- javnu ispravu o završenoj obuci iz informatike, ukoliko kandidat nije učio informatiku u školi; i
- ličnu kartu.

Sektor za stručno-administrativne i tehničke poslove Akademije vrši provjeru prijava kandidata u pogledu ispunjavanja uslova navedenih u javnom oglasu. Ukoliko kandidat ne priloži traženu dokumentaciju predviđenu javnim oglasom, ostaviće mu se rok do zaključenja oglasa, za dostavljanje nedostajuće dokumentacije. Sektor za stručno - administrativne i tehničke poslove Akademije sačinjava listu kandidata koji su ispunili uslove iz javnog oglasa i dostavlja je Centralnoj komisiji u roku od pet dana od dana zatvaranja oglasa.

Centralna komisija utvrđuje konačnu listu kandidata za testiranje.

Testiranje kandidata obuhvata:

- test opšteg znanja;
- test psihičke sposobnosti;
- test fizičke spremnosti; i
- test provjere zdravstvene sposobnosti.

Sve organizacione poslove vezane za testiranje kandidata vrši Sektor za stručno - administrativne i tehničke poslove Akademije. Kandidati se testiraju pod šifrom.

Cjelokupni postupak testiranja dokumentuje se uređajima za audio - vizuelno snimanje.

Ukoliko kandidat u postupku selekcije ne ispuni jedan od predviđenih uslova, eliminisaće se iz daljeg procesa selekcije.

Provjera opšteg znanja vrši se za sve kandidate istog dana, u isto vrijeme.

Listu kandidata za dalje testiranje utvrđuje Centralna komisija.

Na osnovu rezultata testiranja, Centralna komisija utvrđuje rang listu uspješnosti kandidata.

Na osnovu rang liste uspješnosti kandidata koju je utvrdila Centralna komisija, odluku o prijemu kandidata donosi direktor Akademije.

Na rezultate testiranja, kao i na rad stručnih komisija kandidat može odmah, a najkasnije u roku od 24 časa od saopštavanja rezultata podnijeti prigovor Centralnoj komisiji. Centralna komisija je dužna da donese odluku po prigovoru u roku od 24 časa od podnošenja prigovora.

Žalba na konačnu odluku o izboru kandidata može se uložiti Ministru prosvjete u roku od 8 dana po upoznavanju sa Odlukom, odnosno dostavljanja Odluke.

Sva dokumentacija i informacije u vezi procesa selekcije su povjerljive prirode i mogu se dati trećim licima isključivo od strane predsjednika Centralne komisije.

Obrazovni program za zanimanje policajac/ka traje dvije godine i vrednovan je sa 120 ECTS kredita („Službeni list CG“, broj 32/12). Po završetku školovanja polaznici stiču naziv *diplomirani policajac/ka*, a diploma je licencirana od strane Ministarstva prosvjete Crne Gore u skladu sa Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija.

Za period **2006-2014.** godina ukupno **204 polaznika** su uspješno završili Policijsku akademiju i stekli status diplomiranog policajca/ka. Slijedi pregled upisanih polaznika i broj dobijenih diploma za generacije **2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 i 2014 godinu:**

- **prva generacija** po „Obrazovnom programu za zvanje policajac/ka u trajanju od 18 mjeseci“, **IV nivo obrazovanja**, školska 2006/08 - **upisano 47, završilo 40 polaznika;**
- **druga generacija** po „Obrazovnom programu za zvanje policajac/ka u trajanju od 18 mjeseci“, **IV nivo obrazovanja**, školska 2007/09 - **upisano 26, završilo 26 polaznika;**
- **treća generacija** po „Obrazovnom programu za zvanje policajac/ka u trajanju od 18 mjeseci“, **IV nivo obrazovanja**, školska 2008/10 - **upisano 36, završilo 33 polaznika;**
- **četvrta generacija** po „Obrazovnom programu za zvanje policajac/ka“, **V nivo obrazovanja**, školska 2010/12 - **upisano 25, završilo 22 polaznika;**
- **peta generacija** po „Obrazovnom programu za zvanje policajac/ka“, **V nivo obrazovanja**, školska 2011/13 - **upisano 26, završilo 25 polaznika;**
- **šesta generacija** po „Obrazovnom programu za zvanje policajac/ka“, **V nivo obrazovanja**, školska 2012/14 - **upisano 40, završilo 33 polaznika;**
- **sedma generacija** po „Obrazovnom programu za zvanje policajac/ka“, **V nivo obrazovanja**, školska 2013/15 - **upisano 28, završilo 25 polaznika;**
- **osma generacija** po „Obrazovnom programu za zvanje policajac/ka“, **V nivo obrazovanja**, školska 2014/16 - **upisano 31, u toku je školovanje.**

Važno je napomenuti da od ukupnog broja svršenih 204 akademaca, njih 108 je zaposleno u Upravi policije, dok njih 96 još uvijek čeka da zasnuje radni odnos u Upravi policije, od kojih je za 20 u toku procedura prijema (objavljeni javni oglasi i sprovede se provjere u Upravi za kadrove).

Od 108 zaposlenih akademaca, većina njih radi na radnim mjestima policajac, stariji policajac ili stariji policajac I klase, za koja su uslov za zasnivanje radnog odnosa propisana završena srednja škola i završen policijski kurs.

VII. OBRAZOVANJE I OBUKE

Planiranje, organizovanje i realizacija osnovnog policijskog obrazovanja je prioritetna djelatnost Policijske akademije. Kroz organizovanje osnovnog policijskog obrazovanja po EU standardima budući policijski službenici/ce se osposobljavaju za obavljanje policijskog posla, stiču visok stepen stručnih znanja, obučenosti i profesionalne kulture i stiču osnovu za stručno i specijalističko usavršavanje i za razvoj profesionalne karijere.

Pored usvajanja profesionalnih znanja i vještina polaznici na Policijskoj akademiji izgrađuju stavove o neophodnosti poštovanja osnovnih vrijednosti demokratije i vladavine prava, uvažavanju potrebe za suprotstavljanje svim oblicima diskriminacije, neophodnosti dobrog razumijevanja društvenih, kulturnih i drugih promjena i pune otvorenosti prema zajednici i usklađenosti primjene sile sa normama Evropske konvencije o zaštiti ljudskih prava i sl.

Od osnivanja Policijske akademije, do oktobra 2010. godine, osnovno policijsko obrazovanje je realizovano na osnovu Obrazovnog programa za zvanje policajac/ka za kandidate/kinje sa završenom četvorogodišnjom srednjom školom, koji je na prijedlog Savjeta za stručno obrazovanje donijelo Ministarstvo unutrašnjih poslova i javne uprave („Službeni list CG“, br. 59/06). Navedeni Obrazovni program se realizovao kroz tri modula, i to:

- **Prvi modul** - 12 mjeseci (teorijska, praktična i simulaciona nastava iz opšte obrazovnih, pravnih i drugih stručno - policijskih oblasti; nastava se realizovala kroz 26 predmeta; ukupno 1798 časova - 822 časa teorijske, 616 časova praktične i 360 časova simulacione nastave).

- **Drugi modul** - četiri mjeseca praktične obuke u područnim jedinicama Uprave policije.

- **Treći modul** - tri mjeseca dopunske (teorijske, praktične i simulacione) obuke na Akademiji, u okviru kojeg polaznici polažu **završni ispit**.

Po navedenom Programu osnovno policijsko obrazovanje su završile tri generacije polaznika/ca (ukupno 99 polaznika/ca - 71 muških i 28 ženskih).

Nakon sprovedenih analiza Policijska akademija je preduzela aktivnosti u cilju izmjena navedenog Obrazovnog programa i njegovo inkorporiranje u obrazovni sistem Crne Gore, te se izmjenama polaznicima obezbijedilo vrednovanje dvogodišnjeg školovanja u obrazovnom smislu.

U saradnji sa Ministarstvom prosvjete i Centrom za stručno obrazovanje, Policijska akademija pripremila je Obrazovni program za zanimanje policajac/ka. Inovirani program je konceptualno usaglašen sa Osnovama za izradu programa za više stručne škole, vrednovan sa 120 ECTS kredita i licenciran kao program višeg stručnog obrazovanja. Jedan od ciljeva izmjena Obrazovnog programa bio je da se polaznicima po završetku školovanja prizna odgovarajući nivo obrazovanja (na osnovu Zakona o nacionalnom okviru kvalifikacija dobijaju V nivo kvalifikacija).

Izmjene Obrazovnog programa bile su povod da je Vlada Crne Gore, 12. jula 2012. godine, donijela Odluku o reorganizovanju JU Policijska akademija u JU Viša stručna škola „Policijska akademija“ („Sl. list CG“, br. 40/12). Policijska akademija je promijenila status i postala je viša stručna škola. Rješenjem UP I broj 07-142, od 18. marta 2013. godine JU Viša stručna škola „Policijska akademija“ dobila je licencu za realizovanje višeg stručnog obrazovanja za javno važeće obrazovne programe.

Obrazovni program za zanimanje policajac/ka se realizuje kroz četiri klasifikaciona perioda, u trajanju od dvije godine (69 sedmica). Ukupno je zastupljen 21 predmet, a nastava se realizuje kroz 2415 časova, od čega 1780 časova teorijske i 635 časova praktične nastave. Navedeni Obrazovni program sadrži predmete i module. Modul je organizaciona jedinica obrazovnog programa višeg stručnog obrazovanja, koja obuhvata nastavne predmete, određuju se kao skup nastavnih predmeta, a nastavnim planom utvrđeni su nastavni predmeti i moduli, njihova zastupljenost i raspored, ukupan godišnji i sedmični fond časova, broj kredita za predmete i module.

Na akademiji se sprovodi teorijska i praktična nastava iz 19 predmeta (50 sedmica - ukupni fond časova - 1750).

Polaznici tokom školovanja izučavaju opšte stručne predmete, stručno specijalističke predmete, imaju izbornu i praktičnu nastavu i na kraju polažu diplomski ispit.

U Opšte stručne predmete spadaju:

- Opšta teorija države i prava;
- Ustavno pravo;
- Krivično pravo;
- Krivično procesno pravo;
- Ustavno pravo i prekršajno pravo;
- Psihologija; i
- Engleski jezik.

U stručno specijalističke predmete spadaju:

- Policijsko pravo, policijski poslovi, ovlašćenja i dužnosti;
- Kriminalistika;
- Bezbjednost saobraćaja;
- Granična kontrola i stranci;
- Kriminologija;
- Naoružavanje sa nastavom gađanja;
- Specijalno fizičko obrazovanje;
- Nacionalna bezbjednost i bezbjednost EU;
- Sudska medicina i prva pomoć; i
- Informatika i informacioni sistemi Uprave policije.

U izbornu nastavu spadaju Ljudska prava i etika i Taktične komunikacije.

Praktična nastava se sastoji od praktične obuke na akademiji, situacione nastave, praktične obuke u terenskim uslovima i praktične obuke u centrima bezbjednosti Uprave policije.

Praktična obuka na Akademiji (sastoji se od šest sedmica sa 210 časova ukupnog fonda časova) iz sljedećih specijalističkih predmeta:

- Policijsko pravo, policijski poslovi, ovlašćenja i dužnosti;
- Kriminalistika (taktika, metodika i tehnika);
- Bezbjednost saobraćaja;
- Granična kontrola i stranci; i
- Naoružanje sa nastavom gađanja.

Praktična obuka se realizuje kroz organizovanje i izvođenje praktičnih vježbi, i iz svake predmetne oblasti polaznici dobijaju ocjenu koja participira u okviru konačne ocjene tog predmeta (ne ocjenjuje se kao poseban predmet).

Polaznici na Policijskoj akademiji obavljaju praksu u centrima bezbjednosti Uprave policije u trajanju od osam sedmica (40 radnih dana; ukupni fond časova - 280; sastavni dio modula Praktične nastave). Tokom praktične obuke u centrima bezbjednosti Uprave policije polaznici stiču znanja i vještine, kroz proces rada, primjenjujući u praksi znanja i vještine stečene na Policijskoj akademiji. Rad polaznika prate mentori praktične obuke i mentori koordinatori, koji su prethodno završili obuku na Policijskoj akademiji.

Situaciona nastava (tri sedmice, tj. 15 radnih dana; ukupni fond časova - 105; sastavni dio modula Praktične nastave). Situaciona nastava predstavlja integrisanje stečenih znanja i usvojenih vještina iz svih nastavnih predmeta i njihovu primjenu u rješavanju stvarnih bezbjednosnih problema.

Na praktičnoj obuci u terenskim uslovima (po sistemu stacionarnog logorovanja; 10 radnih dana - 70 nastavnih časova; sastavni dio modula Praktične nastave), polaznici stiču znanja, vještine i sposobnosti za obavljanje policijskih poslova na različitim ruralnim područjima/podiže se nivo znanja iz oblasti policijske taktike, topografije, prve pomoći i kriminalističke taktike.

Na kraju školovanja polaznici polažu diplomski ispit koji predstavlja stručni rad i čiji sadržaj se odnosi na konkretni zadatak - rješavanje jednog bezbjednosnog problema (tuča, nasilje u porodici, saobraćajna nezgoda, razbojništvo...) i obuhvata izradu i odbranu diplomskog rada i praktični dio diplomskog rada (demonstraciju i prezentaciju rada).

Diplomski ispit sastoji iz provjere znanja i vještina iz sljedećih oblasti: Policijsko pravo, policijski poslovi, ovlašćenja i dužnosti, Kriminalistika i Bezbjednost saobraćaja.

Rad i znanje polaznika na Policijskoj akademiji prati se i ocjenjuje kontinuirano u toku klasifikacionih perioda i na završnom ispitu. Vrednovanje uspjeha polaznika je u skladu sa ECTS pravilima, a polaznici se ocjenjuju bodovima od 51 do 100, odnosno ocjenama A, B, C, D, E i F.

Planiranje, organizovanje i sprovođenje stručnih obuka, kao i specijalističkog usavršavanja policijskih službenika od strane Policijske akademije uređeno je Ugovorom o poslovnoj saradnji koji se zaključuje između Ministarstva unutrašnjih poslova i Policijske akademije. **Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme u trajanju od jedne godine i svake godine se produžuje.** Ugovorom se MUP-a obavezuje da krajem kalendarske godine, a najkasnije do kraja decembra mjeseca, dostavi Policijskoj akademiji, u zvaničnoj formi precizno navedene iskazane potrebe u vezi organizovanja, sprovođenja i vremenskog trajanja stručnih i dopunskih obuka i specijalističkih usavršavanja. Policijska akademija se obavezuje da sve vrste stručnih, dopunskih obuka i specijalističkog usavršavanja polaznika organizuje i sprovodi po utvrđenoj metodologiji, obrazovnim planovima i programima u skladu sa pozitivnim propisima, uvažavajući iskazane potrebe MUP-a za organizovanjem i realizaciju navedenih vrsta obuka. Policijska akademija će na osnovu zvanično dostavljenog akta od strane MUP-a, koji sadrži podatke o potrebama i vrsti obuke i specijalističkog usavršavanja, dostavljene podatke unijeti u Plan obuka Policijske akademije za kalendarsku godinu za koju sačinjava Plan obuka. Nakon usvajanja godišnjeg Plana obuka, od strane Upravnog odbora, Policijska akademija će isti dostaviti MUP-a na upoznavanje u dijelu koji se odnosi na planiranje, obuke i specijalistička usavršavanja za potrebe MUP-a. Primjerak uvjerenja o završenoj obuci za svakog službenika se dostavlja Birou za kadrovske i pravne poslove MUP-a radi unošenja u personalni dosije službenika.

1. Evidencija o broju obuka i broju službenika koji su pohađali obuke:

Godina	Broj obuka	Broj službenika koji su pohađali obuke
2013.	130	2094
2014.	252	1334
2015. ⁴	46	148

VIII. NEDOSTACI U DOSADAŠNJEM SISTEMU PRIJEMA, NAPREDOVANJA, OBRAZOVANJA I OBUKA

1. Nedostaci u pogledu prijema službenika

Zakon o unutrašnjim poslovima je članom 86 propisao zasnivanje radnog odnosa na osnovu javnog oglasa, što se u praksi tumači da se odnosi samo na početne pozicije: policajac, mlađi policajac i policijski narednik, dok se za ostala radna mjesta primjenjuje Zakon o državnim službenicima i namještenicima koji za ostale pozicije propisuje obavezu raspisivanja prvo internog oglasa unutar organa, pa internog oglasa između organa, pa tek onda javnog oglasa ukoliko se radno mjesto ne popuni sa nekim od prethodno navedenih načina (popunjavanje radnih mjesta - član 38 Zakona o državnim službenicima i namještenicima). **Ovakvo rešenje je dobro, ali se ono mora dodatno precizirati i u Zakonu o unutrašnjim poslovima. Dakle, ova**

⁴ do maja mjeseca

dosadašnja praksa bi se morala jasno prepoznati i naglasiti u Zakonu o unutrašnjim poslovima, jer je ona dobra i podstiče karijerni sistem u policiji.

Kada je u pitanju zasnivanje radnog odnosa na početnoj poziciji policajac za koji se po Zakonu o unutrašnjim poslovima kao uslov navodi IV nivo kvalifikacije obrazovanja (srednja škola) Pravilnikom o sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta je predviđen dodatni uslov - završen policijski kurs u trajanju od 10 mjeseci, međutim s obzirom da se policijski kurs više ne održava na Policijskoj akademiji, onda je jasno da radni odnos u ovom početnom zvanju može zasnovati jedino lice koje je završilo Policijsku akademiju ili eventualno lice koje je ranije završilo policijski kurs, napustilo policiju i sada se javlja na javni oglas. **Ovakvo rešenje nije dobro.** Pravo da zasnuju radni odnos u početnom zvanju policajac ne bi smjeli da imaju lica koja su završili srednju školu, već bi tu mogućnost morali ograničiti samo na lica koja završe Policijsku akademiju. Dodatno situaciju otežava činjenica da na tim radnim mjestima radni odnos zasnivaju lica koja su završila dvogodišnju višu školu - Policijsku akademiju (Obrazovni program za zanimanje policajac/ka traje dvije godine i vrednovan je sa 120 ECTS kredita („Službeni list CG“, broj 32/12). Po završetku školovanja polaznici stiču naziv *diplomirani policajac/ka*, i diploma je licencirana od strane Ministarstva prosvjete Crne Gore u skladu sa Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija, a primaju se na radna mjesta na koja se traži srednja škola i završen policijski kurs. Takođe, ovakvo rješenje dovodi i do neravnopravnosti samih akademaca jer neki od njih zasnuju radni odnos u zvanju policijski narednik za koji je uslov završena viša škola, a neki u zvanju policajac za koji je uslov srednja škola. Takođe, Pravilnikom o sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta MUP-UP nije predviđen policijski kurs za radno mjesto policijski narednik, pa za ovo radno mjesto radni odnos može zasnovati lice koje je završilo bilo koju višu školu, dok za radno mjesto policajac mora imati završen policijski kurs. Ako se uzme u obzir da su mjesta policijski narednik uglavnom rukovodeća radna mjesta, onda je potreba za unaprijeđenjem postojećeg sistema prijema još veća. (ovaj se nedostatak u praksi pokušava riješiti na taj način da se na radna mjesta policijski narednik javljaju službenici koji već rade u policiji, a u međuvremenu završe Policijsku akademiju ili neku drugu višu školu). **Ovakva rješenja je potrebno unaprijediti.** Takođe, ni za radno mjesto mlađi policijski inspektor nije predviđen policijski kurs, već radni odnos može zasnovati lice koje ima VII nivo kvalifikacije, dakle fakultetsko obrazovanje u trajanju od 4 godine (240 EC kredita). **Ovaj nedostatak je djelimično riješen usvajanjem Zakona o izmjenama i dopunama zakona o unutrašnjim poslovima u kojem je za početna zvanja u policiji uvedena obaveza za primljena lica da nakon zasnivanja radnog odnosa u roku od godinu dana pohađaju obuku na Policijskoj akademiji u trajanju od 4 mjeseca.** U budućnosti bi trebalo razmisliti da se kao uslov za zasnivanje radnog odnosa na početnoj poziciji policajac propiše kao uslov završena dvogodišnja Policijska akademija (V stepen kvalifikacija) iz razloga što nakon osnivanja Policijske akademije i završene već 7 generacije, (pri čemu već 3 generacije njih 96 još uvijek nijesu zasnovali radni odnos u policiji), nema potrebe za prijemom lica koja su završili srednju školu (u Njemačkoj, na primjer u većini policijskih organizacija je kao početno zvanje uveden Bachelor 180 ECTS kredita, odnosno završen fakultet - Policijska akademija). Neophodno je razdvojiti radna mjesta od zvanja i novom kategorizacijom radnih mjesta uvesti radno mjesto policijski službenik kao početnu poziciju koju bi mogli obavljati službenici koji imaju zvanja policajac ili policijski narednik. Naravno, prilikom budućih izmjena Zakona o unutrašnjim poslovima neophodno je priznati postojeće stanje i službenicima koji sada obavljaju poslove u zvanjima policajac, stariji policajac i stariji policajac I klase sa srednjom školom i imaju određen

broj godina radnog staža u policijskom zvanju, bi trebalo priznati na osnovu godina radnog staža i trenutnog stanja kao ekvivalent da ispunjavaju uslove za svoja trenutna radna mjesta. To se naravno može učiniti prilikom sljedećih promjena Zakona o unutrašnjim poslovima, ostavljanjem podzakonskog akta (uredbe) koja bi propisivala tzv. „uvezivanje” radnih mjesta sa zvanjima i godinama staža.

Naravno, ono što je svakako nedostatak u postojećem prijemu službenika je činjenica da studenti koji završe Policijsku akademiju moraju se ponovo javljati na javni oglas prilikom zasnivanja radnog odnosa u MUP-UP. Dakle, prilikom prijema na Policijsku akademiju se organizuje poseban javni oglas i kandidati koji se jave na njega prolaze veoma zahtjevne testove i moraju ispunjavati stroge uslove prilikom prijema, tako da bi trebalo unaprijediti sistem na način da odmah nakon završetka Policijske akademije, svršeni akademci stiču pravo na zasnivanje radnog odnosa u početnom zvanju policijski narednik, bez javnog oglasa. Ovo bi podrazumjevalo da izvjesne ingerencije prilikom upisa na Policijsku akademiju ima Ministarstvo unutrašnjih poslova, odnosno da MUP-a određuje broj polaznika koje Akademija treba da upiše svake studijske godine. MUP-a sada nema nikakva ovlašćenja, niti može uticati na broj polaznika koje Akademija planira da upiše svake studijske godine, iako se podrazumijeva da svršeni akademci ne mogu nigdje drugo raditi kad završe Akademiju osim u policiji. To naravno znači da bi MUP-UP trebalo da izradi višegodišnje smjernice (10 god.) i višegodišnje planove (5 god.) **kojim će se predvidjeti broj policijskih službenika potrebnih za rad u Upravi policije, što nije bio slučaj do sada.**

Kada je pitanju prijem kandidata na Policijsku akademiju, kao što smo rekli, procedura prijema je odvojena od procedure prijema - zasnivanja radnog odnosa u policiji. Procedura odabira kandidata za upis na Policijsku akademiju sprovodi se kroz: Pripremnu fazu; Preliminarnu selekciju; Testiranje; Odlučivanje; Postupak po prigovoru i žalbi i Administrativno - tehničku fazu.

U pripremnoj fazi koja obuhvata raspisivanje javnog oglasa, MUP-UP nema nikakav formalno pravni uticaj na odluku o broju polaznika koji će biti primljeni na navedeni oglas. Istina, Ministarstvo prosvjete - Policijska akademija najčešće obavještava MUP-UP o broju polaznika koje će primiti te godine, ali ne postoji pravna mogućnost da se MUP-UP na primjer ne složi sa predloženim brojem smatrajući da je nedovoljan da zadovolji potrebu policije za nedostajućim kadrom ili pak da je predloženi broj prevelik da za sve njih sjutra kad završe Akademiju bude obezbijeđen posao. Mora postojati institucionalna - zakonska koordinacija dvije institucije prilikom donošenja odluke o broju polaznika koji će godišnje biti upisani na Akademiji. Ne postoji garancija da će svi svršeni akademci dobiti posao u Upravi policije. **Navedeni nedostaci mogu biti riješeni donošenjem Zakona o policijskoj akademiji kao lex specijalis.**

Nedostatak odabira kandidata se sastoji u nedovoljno preciziranim odredbama Pravilnika o regrutaciji i selekciji kandidata za osnovno policijsko obrazovanje sa kriterijumima za ocjenjivanje testova u pogledu kriterijuma odabira i selekcije kandidata, procentualne zastupljenosti pripadnika manjinskih naroda ili drugih manjinskih nacionalnih zajednica među primljenim kandidatima, kao i jasnijeg definisanja procedure koja se sprovodi po podnijetom prigovoru Centralnoj komisiji i podnijetoj žalbi Minstru prosvjete na konačnu odluku o izboru kandidata.

Tako su sve do sada na Policijskoj akademiji, odredbe Pravilnika o regrutaciji i selekciji pripadnika manjinskih naroda tumačene po principu procentualne zastupljenosti manjinskih naroda na posljednjem popisu, tako da je ukupnom broju primljenih kandidata (20 ili 50 koliko se uobičajno prima) obavezno moralo biti procentualno zastupljeno kandidata s hodno izjašnjenju na posljednjem popisu. Primjenom ovakve metode se dolazilo u situaciju da kandidat koji je dio većinskog naroda (crnogorac) i ima više bodova na testiranju od kandidata iz manjinskih naroda ne bude primljen na Akademiji.

Svaki polaznik Akademije pojedinačno košta državu 15.000 eura, a do sada nešto manje od polovine svršenih akademaca nije počelo da radi u Upravi policije, dok neki od njih čekaju na posao i po dvije, tri godine. Ovakav vid školovanja je skup za državu i dovodi do toga da polaznici kada završe školovanje ne počnu sa radom, ni nakon dvije ili tri godine, usljed čega gube znanje i vještine koje su stekli tokom školovanja. Problem u praksi se pojavljuje i kada svršeni akademci zasnaju radni odnos u policiji i nakon kratkog vremenskog perioda napuste službu, pa u tom slučaju država nije imala nikakve koristi time što je uložila novac u njihovo školovanje na Akademiji. Ovaj nedostatak se može riješiti izvjesnim normativnim promjenama i zaključivanjem ugovora sa svršenim akademcima kojim bi se obavezali da nakon završene akademije provedu određeni period radeći u policiji (npr. pet ili sedam godina) ili u protivnom da nadoknade troškove školovanja.

Na oglasima za prijem na Policijskoj akademiji javlja se sve manji broj kandidata koji su sa odličnim uspjehom završili prethodno školovanje, iz razloga što nakon završenog školovanja na Akademiji nije im obezbijeđen posao u policiji, već se moraju javiti na javni oglas i na taj način tražiti svoju šansu. Garantovanjem posla u Upravi policije, odmah nakon završene Akademije, interesovanje za upisom na njoj bi se povećalo, samim tim konkurencija bi bila veća i mogućnost za prijemom boljih i kvalitetnijih kandidata.

Takođe, važno je istaći da nedostatak tokom prijema na Akademiji postoji i iz razloga što se prethodni uspjeh tokom školovanja ne uzima u obzir tokom bodovanja kandidata, pa na taj način u istom rangu budu oni koji su završili školovanje sa najvećom i oni koji su završili sa najmanjom ocjenom (odlični sa dovoljnim).

2. Mjere za unaprijeđenje postojećeg stanja prijema službenika

a) Izmjeniti Zakon o unutrašnjim poslovima u cilju:

- preciziranja prijema policijskih službenika koji se ne primaju putem javnih oglasa shodno Zakonu o državnim službenicima i namještenicima;
- omogućavanja licima koji završe Policijsku akademiju i steknu zvanje diplomirani policajac/ka zasnivanje radnog odnosa po automatizmu bez javnog oglasa;
- uvođenje obaveznog licenciranog obrazovnog progama za zanimanje mlađi policijski inspektor za kandidate sa visokom stručnom spremom koji prvi put zasnivanju radni odnos kao policijski službenici (mlađi policijski inspektor, policijski savjetnici.....);
- propisivanje kao uslova za zasnivanje radnog odnosa na početnoj poziciji policijski službenik završen V nivo kvalifikacije obrazovanja (Policijska akademija), umjesto srednje škole.
- uvođenje obaveznog preciziranja prijema lica policijskih službenika koji se ne primaju putem javnih oglasa shodno Zakonu o državnim službenicima i namještenicima

b) Donijeti Zakon o policijskoj akademiji kojim će se urediti i jasno definisati položaj i uloga Akademije kao obrazovne ustanove zadužene prvenstveno za obrazovanje policijskih službenika, njena organizaciona struktura i način rada, kao i odnos dva ministarstva - Ministarstva prosvjete i Ministarstva unutrašnjih poslova prema njoj. Zakonom bi se, takođe uredio i postupak izrade, usvajanja i promjena nastavnih program i planova, kao i uloga dva ministarstva u navedenom postupku.

c) Donijeti novi Pravilnik o sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta MUP-UP u cilju:

- utvrđivanja radnih mjesta i njihovih naziva nezavisno od zvanja policijskih službenika, kao i uslova u pogledu zvanja koje policijski službenici moraju da posjeduju na tim radnim mjestima (razdvajanje radnih mjesta od zvanja);

- povećanja broja početnih pozicija (policajac i mlađi policijski inspektor);

- smanjenja broja rukovodećih radnih mjesta.

d) Izmijeniti Pravilnik o regrutaciji i selekciji kandidata za osnovno policijsko obrazovanje sa kriterijumima za ocjenjivanje testova polaznika Policijske akademije u cilju preciznijeg definisanja:

- kriterijuma odabira i selekcije kandidata;

- procentualne zastupljenosti pripadnika manjinskih naroda ili drugih manjinskih nacionalnih zajednica među primljenim kandidatima;

- jasnijeg definisanja procedure koja se sprovodi po podnijetom prigovoru Centralnoj komisiji, kao i podnijetoj žalbi ministru prosvjete na konačnu odluku o izboru kandidata.

Za izradu navedenog pravilnika potrebno je formirati mješovitu radnu grupu (MUP-UP, MP, PA) koja će razmotriti izmjenu pravilnika do narednog prijema polaznika.

e) Sačiniti Višegodišnju projekciju - smjernice (10 god.) i Višegodišnji plan (na period od pet godina) kojim će se predvidjeti broj policijskih službenika potrebnih za rad u Upravi policije, i kroz normativni okvir i zaključenje ugovora omogućiti polaznicima Policijske akademije da nakon završenog školovanja dobiju posao.

f) Predvidjeti obavezu da policijski službenici nakon završenog volonterskog rada sa visokom stručnom spremom polažu ispit za sticanje zvanja mlađi policijski inspektor pred komisijom koju bi formirao ministar unutrašnjih poslova rješenjem. Ovim bi se provjerilo znanje policijskih službenika koji su tokom rada u službi završili fakultet koji nije srodan sa policijskim poslovima, jer isti će dobiti veće zvanje i biti u rang u onih koji su završili fakultet srodan policijskim poslovima.

g) Predvidjeti obavezu da se za lica koja imaju VII nivo kvalifikacije - fakultetsko obrazovanje u trajanju od 4 godine (240 EC kredita), a koja prvi put putem javnog oglasa zasnivaju radni odnos u MUP-UP na poslovima koje obavljaju policijski službenici, sprovede sistem regrutacije i selekcije (slično procedurama koje se sada primjenjuju za odabir kandidata za upis na Policijskoj akademiji) a da se, nakon sprovedene selekcije, izvrši obuka po licenciranom programu i da se nakon uspješnog završetka stiče pravo na zasnivanje radnog odnosa u početnom policijskom zvanju - mlađi policijski inspektor/policijski savjetnik, bez ponovnog raspisivanja javnog oglasa. Takođe, izmjenom Pravilnika o sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta suziti broj fakulteta nakon čijeg završetka se može zasnovati radni odnos u Upravi policije kao policijski službenik i predvidjeti kao uslove za zasnivanje radnog odnosa završen isključivo fakultet koji je u vezi sa obavljanjem policijskih poslova - Policijska akademija, Fakultet kriminalistike ili Pravni fakultet.

3. Nedostaci u pogledu napredovanja

Iako je sistem napredovanja policijskih službenika prepoznat Zakonom o unutrašnjim poslovima (članom 90) kojim se propisuju uslovi za sticanje višeg zvanja, dakle napredovanja u policijskom zvanju, on nije realizovan ("zaživio") u praksi. Policijski službenik koji ispuni sve uslove koje zahtjeva član 90 (odgovarajuća stručna sprema, predviđenost zvanja za radno mjesto na koje je lice raspoređeno, odnosno na koje se raspoređuje, da je lice u zvanju provelo određeno vrijeme u skladu sa Zakonom, ukoliko za posljednje dvije godine prije sticanja zvanja nije bilo bezuslovno kažnjeno za krivično djelo za koje se goni po službenoj dužnosti kaznom zatvora, odnosno kažnjeno disciplinskom mjerom zbog težeg disciplinskog prekršaja, ukoliko se protiv njega ne vodi krivični postupak za krivično djelo koje se goni po službenoj dužnosti, odnosno disciplinski postupak zbog težeg disciplinskog prekršaja), ipak neće moći steći nesporedno više zvanje jer sticanje zvanja nije razdvojeno od radnog mjesta, odnosno nijesu utvrđena i vezana zvanja za radna mjesta u Upravi policije. Policijski službenik može napredovati jedino dobijajući "naprednije" radno mjesto za koje ga jedino može predložiti njegov rukovodilac, dok konačnu odluku donosi direktor Uprave policije. Dakle, policijska zvanja nijesu razdvojena od radnih mjesta u Upravi policije, odnosno nije došlo do razdvajanja napredovanja u zvanju od napredovanja u službi (na radnom mjestu).

Budućim izmjenama sistematskih zakona: Zakona o državnim službenicima i namještenicima i Zakona o unutrašnjim poslovima bi trebalo razdvojiti napredovanje u policijskom zvanju od napredovanja u službi. Marljivim i radnim policijskim službenicima bi trebalo omogućiti da nakon ispunjavanja navedenih uslova koji i sada postoje u Zakonu o unutrašnjim poslovima (član 90) i nakon polaganja određenog broja ispita pred Komisijom koju obrazuje Ministarstvo unutrašnjih poslova na Policijskoj akademiji (što bi bio pored postojećih bio dodatni uslov koji bi se morao propisati novima Zakonom o unutrašnjim poslovima), da dobiju neposredno više policijsko zvanje bez obzira što ostaju da rade na istim radnim mjestima. Dakle, policijski službenik bi mogao da napreduje (dobije veće zvanje, veću platu..), a da i dalje ostane da radi na istom radnom mjestu. Pravilnikom o sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta u MUP-UP bi bilo neophodno utvrditi svako radno mjesto pojedinačno i propisati uslove za njega, kao i zvanje koje policijski službenik mora da ispunjava da bi mogao raditi na tom radnom mjestu. To zapravo znači da bi radno mjesto istog ranga mogli da obavljaju policijski službenici u različitom policijskom zvanju. Naravno, na nivou MUP-UP moralo bi se voditi računa da oni službenici koji imaju bolje rezultate i viša zvanja dobiju i radna mjesta većeg ranga, u čemu bi značajnu ulogu trebala da ima posebna organizaciona jedinica zadužena za upravljanje ljudskim resursima, a ne kao do sada da napredovanje zavisi od predloga ("volje") rukovodioca.

Zakon o unutrašnjim poslovima takođe ne poznaje izuzetno (vanredno) napredovanje u zvanju, što bi trebalo predvidjeti u budućim izmjenama zakona. Policijski službenik koji u vršenju poslove i zadataka učini djelo od posebnog značaja za zaštitu života i zdravlja ljudi i za zaštitu prirodnih i drugih dobara mogao bi se vanredno unaprijediti u neposredno više zvanje, iako ne ispunjava uslove za napredovanje - sticanje neposredno višeg zvanja propisanog Zakonom o unutrašnjim poslovima. Predlog za vanredno unaprijeđivanje policijskog službenika pokretao bi njegov rukovodilac, a konačnu odluku bi donosio ministar unutrašnjih poslova, što bi sve uticalo na veću motivisanost i posvećenost na radu policijskih službenika.

U dijelu uslova za napredovanje, trebalo bi razmotriti i mogućnost da policijski službenici koji se nalaze u mirovnim misijama ili na radu u međunarodnim organizacijama, a pritom pokazuju visok stepen profesionalizma i daju značajan doprinos svojim radom na navedenim poslovima, budu unaprijeđeni u više zvanje.

Takođe, nedostatak u pogledu napredovanja policijskih službenika je nepostojanje podzakonskog akta (uredbe) kojim bi se propisala funkcionalna povezanost policijskih zvanja sa radnim mjestima, odnosno kojim bi se utvrdilo koja zvanja moraju imati policijski službenici za obavljanje poslova na pojedinim radnim mjestima.

Biro za kadrovske i pravne poslove sa svojim trenutnim administrativnim kapacitetima, nije u stanju da prati proces ispunjavanja uslova za napredovanje - dobijanje neposredno višeg zvanja za svakog policijskog službenika posebno, posebno uzimajući u obzir veliki broj policijskih službenika, pa je potrebno ojačati njegove kapacitete i transformisati dio Biroa koji se bavi kadrovskim poslovima u posebnu organizacionu jedinicu zaduženu za razvoj ljudskih resursa u MUP-UP, od čijeg mišljenja bi zavisila mogućnost napredovanja u službi (dobijanja radnog mjesta većeg ranga), a ne samo od volje rukovodioca tog službenika.

S obzirom da ne postoji dokument koji bi utvrdio pravac razvoja ljudskih resursa u Upravi policije, i utvrdio višegodišnje smjernice (planove) karijernog razvoja, neophodno je izraditi Strategiju reforme sistema upravljanja ljudskim resursima sa Akcionim planom za njeno sprovođenje.

Do sada za rukovodeći kadar (načelnici odsjeka, centara i odjeljenja bezbjednosti i dr.) nijesu raspisivani interni oglasi, već se taj kadar popunjavao odlukom direktora bez raspisivanja oglasa, što je dovelo do toga da se ne mogu drugi službenici sa istim kvalifikacijama prijaviti za to radno mjesto. Sve to je uzrokovalo manjak konkurentnosti i motivisanosti službenika.

4. Mjere za unaprijeđenje stanja u pogledu napredovanja

a) Izmjeniti Zakon o državnim službenicima i namještenicima na način da se omogući razdvajanje radnih mjesta od zvanja policijskih službenika.

b) Izmjeniti Zakon o unutrašnjim poslovima u cilju

- omogućavanja napredovanja u zvanju nezavisno od napredovanja u službi (na radnom mjestu);

- kao uslov za sticanje neposredno višeg zvanja, pored ostalih uslova, neophodno je propisati polaganje ispita pred Komisijom koju bi obrazovao ministar unutrašnjih poslova, a u saradnji sa Policijskom akademijom;

- predvidjeti mogućnost izvanrednog (vanrednog) napredovanja u policijskom zvanju; i

-predvidjeti posebna mjerila i kriterijume za ocjenjivanje policijskih službenika.

c) Izmjeniti Pravilnik o sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta u MUP-UP, sa ciljem da dio Biro za kadrovske i pravne poslove koji se bavi kadrovskim poslovima se transformiše u posebnu organizacionu jedinicu koja bi se bavila isključivo razvojem ljudskih resursa u MUP-UP, čiji administrativni kapaciteti se moraju jačati.

d) Izraditi Strategiju reforme sistema upravljanja ljudskim resursima sa Akcionim planom za njeno sprovođenje sa svrhom unapređenje sistema upravljanja ljudskim resursima i poboljšanja kapaciteta policije u ovoj oblasti, a sve u cilju jačanja efikasnosti i motivisanosti policijskih službenika.

5. Nedostaci u pogledu obrazovanja i obuka

Formalno policijsko obrazovanje sprovodi se na Policijskoj akademiji u dvogodišnjem trajanju i vrednovano je sa 120 ECTS kredita. Nakon završene Policijske akademije polaznici stiču kvalifikaciju - diplomirani policajac/ka. Ovakvo dvogodišnje policijsko obrazovanje prepoznato je nacionalnim okvirom kvalifikacija kao stručno obrazovanje - V stepen kvalifikacije i kao standard zanimanja policajac/ka. Na Policijskoj akademiji ne postoje licencirani program visokog obrazovanja u vrijednosti od 180, odnosno 240 ECTS kredita, shodno Bolonjskim modelom visokog obrazovanja.

Ministarstvo unutrašnjih poslova - Uprava policije nema nadležnosti u pogledu kreiranja nastavnih planova i programa i upisne politike na Policijskoj akademiji, što je rezultiralo velikim brojem nezaposlenih diplomaca (96 od ukupno svršenih 204). Nastavne planove i programe je potrebno revidirati i uskladiti sa savremenim standardima policijskog obrazovanja. Policijska akademija treba da održava snažniju i proaktivniju vezu sa jednim od ključnih korisnika - Ministarstvom unutrašnjih poslova - Upravom policije sa ciljem donošenja odluka koji odgovaraju realnim potrebama policije. Takođe, postoji neravnoteža kada je u pitanju izučavanje određenih oblasti, jer se neke smatraju važnijim ili više stručnim od drugih u osnovnom programu policijskog obrazovanja. Ovo treba uzeti u obzir u procesu revidiranja nastavnih planova i programa kako bi se izbjeglo posmatranje određenih predmeta kao više stručnih u odnosu na druge, prije svega ljudskih prava, etike i komunikacije. Sistem školovanja u Crnoj Gori ne omogućava polaznicima akademije i policijskim službenicima da steknu visoko policijsko obrazovanje u iznosu od 180 i 240 ECTS, pa shodno tome službenici sve više završavaju fakultete koji nijesu srodni sa policijskim poslovima i time se ne doprinosi kvalitetu obavljanja policijskih poslova.

Planiranje, organizovanje i sprovođenje stručnih obuka, kao i specijalističkog usavršavanja policijskih službenika od strane Policijske akademije uređeno je Ugovorom o poslovnoj saradnji koji se zaključuje između Ministarstva unutrašnjih poslova i Policijske akademije. Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme u trajanju od jedne godine i svake godine se produžuje. Ugovorom se MUP-a obavezuje da krajem kalendarske godine, a najkasnije do kraja decembra mjeseca, dostavi Policijskoj akademiji, u zvaničnoj formi precizno navedene iskazane potrebe u vezi organizovanja, sprovođenja i vremenskog trajanja stručnih i dopunskih obuka i specijalističkih usavršavanja. Policijska akademija se obavezuje da sve vrste stručnih, dopunskih obuka i specijalističkog usavršavanja polaznika organizuje i sprovodi po utvrđenoj metodologiji, obrazovnim planovima i programima u skladu sa pozitivnim propisima, uvažavajući iskazane potrebe MUP-a za organizovanjem i realizacijom navedenih vrsta obuka.

Iako u okviru Biro za kadrovska i pravna pitanja postoje četiri službenička radna mjesta koja se između ostalog bave i planiranjem i organizacijom obuka službenika, ne postoji posebna-specijalizovana organizaciona jedinica koja bi se bavila isključivo planiranjem i organizacijom obuka za potrebe policijskih službenika i ne postoji strateško višegodišnje planiranje obuka (npr. petogodišnji plan sprovođenja obuka). Nakon završenih obuka ne vrši se provjera znanja koje su polaznici stekli. Neophodno je uspostaviti koordinirani razvoj odnosa između Policijske akademije i Biroa za kadrovske i pravne poslove u oblasti osmišljavanja, sprovođenja, predagoškog praćenja, evaluacije, planova i programa obuka.

Nastavnici (treneri) i profesori koji izvode nastavu i obuke na Policijskoj akademiji nemaju redovnu praksu u nadležnim organizacionim jedinicama Uprave policije i nemaju uvid u situaciju i slučajeve na terenu. Potrebno je stvoriti snažniju vezu između nastavnika i predavača na Akademiji i Uprave policije na način na koji bi nastavnici i predavači mogli da stave svoja znanja u funkciji rešavanja konkretnih problema na terenu (pravna mišljenja, proceduralna, sprovođenje određenih postupaka, lišavanje slobode, zadržavanja, privođenje, dovođenje...). Ovo bi u krajnjem omogućilo da se obogate i bolje osmisle sadržaji, planovi i alati obuke koja bi bila zasnovana na profesionalnim situacijama.

Dakle, nedostaje snažnija institucionalna pravna povezanost između Ministarstva unutrašnjih poslova - Uprave policije i Policijske akademije u pogledu upisne politike na Policijskoj akademiji, izrade nastavnih planova i programa, kao i planiranju, osmišljavanju, organizaciji i sprovođenju obuka za potrebe policijskih službenika.

Iako je evidentno da iz godine u godinu raste broj službenika koji prolaze obuke, ne postoji mogućnost da se provjeri znanje i benefiti koje službenici stiču prolazeći kroz navedene obuke. Ne postoji sistem ocjenjivanja - provjere znanja koji su službenici stekli prolazeći kroz navedene obuke.

Ministarstvo unutrašnjih poslova - Uprava policije ne vrši periodične provjere znanja policijskih službenika, što bi moralo raditi minimum jedanput godišnje. U tom pravcu, treba sagledati mogućnost uvođenja „Elektronskog učenja kao podrške razvoju sistema obuke u Ministarstvu unutrašnjih poslova”.

Da bi se ovakav vid savremenog učenja prihvatio i sproveo neophodno je stvoriti preduslove za početak primjene. Ovakav vid učenja bi prije svega umnogome poboljšao kvalitet izvođenja obuka, bio bi ekonomičniji i svrsishodniji, povećao bi zainteresovanost policijskih službenika za obuke koje se već realizuju, kao i za nove obuke koje bi se mogle realizovati u skladu sa potrebama. Ka ovakvom cilju zbog potrebne infrastrukture i finansijskih sredstava išlo bi se postepeno, pa bi se u početku za pilot projekte koristili postojeći ljudski i materijalni resursi.

Ovakav vid učenja ima utemeljenje u EU propisima pa je tako Savjet ministara EU podržao inicijativu za elektronsko učenje i značaj informacionih i komunikacionih tehnologija (IKT) za obrazovanje i osposobljavanje u Rezoluciji za e-learning od 13. jula 2001.godine, i time ohrabrio zemlje članice da nastave svoje napore za efektivnu integracije IKT u sistemima obrazovanja i osposobljavanja.

Evropski parlament i Evropski savjet su 2003.god. donijeli odluku o prihvatanju višegodišnjeg programa za efektivnu integracije IKT u sistemima obrazovanja i osposobljavanja u Evropi.

Takođe, Akcioni planovi eEuropa 2002 i eEuropa 2005 identifikuju elektronsko učenje kao prioritet i utvrđuju zadatke za infrastrukturu, opremu i osnovne vještine koji prethode zahtjevima za njihovu integraciju.

U cilju primjene elektronskog učenje treba sagledati mogućnost izrade strateškog dokumenta koji bi uredio ovu oblast, a bio bi donijet na nivou Ministarstva unutrašnjih poslova. Model e-learning učenja uspješno funkcioniše u Republici Sloveniji i Republici Srbiji.

U okviru Ministarstva unutrašnjih poslova ne postoji organizaciona jedinica koja bi se bavila stručnim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem policijskih službenika, čiji zadaci bi bili:

- 1) razvoj sistema i koncepta stručnog usavršavanja;
- 2) unaprijeđivanje i organizovanje kurseva za trenere;
- 3) uspostavljanje sistema obuke za rukovodioce Uprave policije;
- 4) razvoj normativnih okvira po pitanju obuka;
- 5) saradnja sa Policijskom akademijom po pitanju organizovanja različitih obuka;
- 6) ostavarivanje saradnje sa međunarodnim organizacija i policijama drugih država po pitanju obuka;
- 7) uspostavljanje djelotvorne i aktivne saradnje sa drugim organizacionim jedinicama u okviru MUP-Uprave policije, u cilju saznanja i potrebe za obukama policijskih službenika iz određenih oblasti.

Obuke policijskih službenika sprovode zaposleni u MUP-UP koji imaju iskustvo i stručna znanja iz određenih oblasti policijskih poslova, i obuke se sprovode bez unaprijed propisane literature i programa, a polaznici na kraju završene obuke ne dobijaju sertifikat koji bi potvrdio njihovo učešće i stečeno znanje na obuci.

Takođe, polaznici obuka nemaju testiranje nakon završene obuke koje bi pokazalo da li su i koliko stekli znanja tokom obuke. Zaposleni u MUP-UP koji sprovode obuke nemaju test evaluacije kojim bi se procijenilo njihovo stručno i pedagoško znanje, i time se stekli uslovi da se polaznicima obuke na pravi način prenese znanje iz određenih oblasti.

6. Predlog mjera za unaprijeđenje stanja u pogledu obrazovanja i obuka

a. Izraditi Strategiju razvoja sistema obrazovanja i obuka za potrebe UP i Akcioni plan za njeno sprovođenje u cilju unaprijeđenja postojećeg sistema obrazovanja i obuka policijskih službenika, jačanja obrazovnog inženjeringa na Policijskoj akademiji i izrade višegodišnjih smjernica i godišnjih planova obuka zavisno od potreba Uprave policije;

b. Transformisati dio Biro za kadrovske i pravne poslove koji se bavi kadrovskim poslovima, planiranjem i organizacijom obuka u organizacionu jedinicu zaduženu isključivo za upravljanje ljudskim resursima, planiranje obuka policijskih službenika i praćenje karijernog sistema koja bi trebala uspostaviti snažniju institucionalno pravnu vezu sa Policijskom akademijom u području prijema polaznika, obrazovanja i osmišljavanja, sprovođenja, pedagoškog praćenja i evaluacije planova i programa obuka. Unaprijediti postupak analize individualnih i kolektivnih zahtjeva i potreba za obukom koji su neophodni za izradu višegodišnjih smjernica i pripremu godišnjih planova obuka;

c. Izmijeniti postojeće programe obrazovanja i prilagoditi ih stvarnim potrebama policijskih službenika;

d. Omogućiti svršenim akademcima i policijskim službenicima da visoko policijsko obrazovanje steknu na Policijskim akademijama u inostranstvu i na taj način doprinesu većem kvalitetu i konkurentnosti u obavljanju policijskih poslove;

e. Sagledati mogućnost da se kroz strateško planiranje u budućnosti (za pet ili više godina) omogući sticanje visokog policijskog obrazovanja u iznosu od 180 i 240 ECTS na Policijskoj akademiji u Danilovgradu;

f. Donijeti Zakon o policijskoj akademiji kojim bi se:

- uspostavila jača funkcionalno pravna veza između Ministarstva unutrašnjih poslova i Policijske akademije, i

- propisale nadležnosti MUP-a i Ministarstva prosvjete u pogledu: kreiranja vrste i načina obrazovanja za policijske službenike, planiranja, izrade i realizacije obuka za policijske službenike, načina radnog angažovanja policijskih službenika (u svojstvu predavača, trenera i instruktora) na stručnim predmetima - oblastima i njihovog angažovanja u organizacione jedinice Uprave policije;

g. Uvesti obavezu za predavače i nastavnike (koji nijesu policijski službenici) na Policijskoj akademiji da imaju obaveznu i redovnu praksu u nadležnim organizacionim jedinicama Uprave policije;

h. Sagledati mogućnost uvođenja „Elektronskog učenja kao podrške razvoju sistema obuke u Ministarstvu unutrašnjih poslova” i obezbijediti pomoć u realizaciji mjere od Ministarstva unutrašnjih poslova R. Slovenije i Ministarstva unutrašnjih poslova R. Srbije koji uspješno sprovode ovaj model;

i. Akcenat staviti na obuke rukovodioca u Upravi policije i sačiniti poseban Plan obuke za njih. Takođe, potrebno je predvidjeti da nakon svakog seminara ili obuke na Policijskoj akademiji se sprovede testiranje polaznika kako bi se pritom utvrdilo znanje koje su stekli tokom obuke ili seminara i time bi se izbjeglo da polaznici na seminarima i obukama ne steknu znanja i vještine koja su tema istih;

j. Predvidjeti kroz izmjene zakona osnov za podzakonski akt o bližim uslovima, postupku i druga pitanja od značaja za izbor policijskih službenika za stipendiranje, kao i za izbor i upućivanje na školovanje ili usavršavanje;

k. Sprovesti eksternu evaluaciju zaposlenih u MUP-UP koji sprovode obuke na Policijskoj akademiji; i

l. Propisati procedure kojim bi se uredila saradnja između MUP-UP i Policijske akademije po pitanju obuka.

IX. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Sagledavajući sva tri aspekta koja su predmet ove Analize, može se zaključiti da Crna Gora ima zadovoljavajući i relativno zaokružen institucionalno pravni sistem koji reguliše prijem, napredovanje, obrazovanje i obuke policijskih službenika. **Međutim, postoji prostor za dalje unaprijeđenje ove oblasti.**

Naime, kao što je i u uvodu rečeno, uskoro će deset godina od kada se započelo sa formalnim policijskim obrazovanjem na Policijskoj akademiji, koja je u međuvremenu promjenila naziv u “Javnu ustanovu Viša stručna škola Policijska akademija” i pravi je trenutak da se krene u izradu Zakona o Policijskoj akademiji, koji bi dovršio započeti projekat reforme policijskog obrazovanja i stvorio pravni osnov za uređenje, organizaciju i funkcionisanje Policijske akademije, kao savremene obrazovne ustanove prvenstveno zadužene za obrazovanje policijskih službenika.

Upravljanje ljudskim resursima (prijem, napredovanje, motivisanost policijskih službenika) mora biti jedan od prioriteta u radu Ministarstva unutrašnjih poslova-Uprave policije, stoga je neophodno izraditi Strategiju reforme sistema upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije i ojačati kapacitete Biroa za pravna i kadrovska pitanja koji treba da preraste u organizacionu jedinicu prvenstveno zaduženu za upravljanje ljudskim resursima. Između Policijske akademije i MUP-Uprave policije mora postojati tako snažna institucionalnopravna saradnja da se sam prijem na Policijskoj akademiji smatra ulaskom lica u sistem “bezbjednosti” koji mu garantuje

zasnivanje radnog odnosa po automatizmu, bez javnog oglasa, ukoliko naravno u roku završi Akademiju. Ministarstvo unutrašnjih poslova-Uprava policije mora, shodno svojim realnim potrebama za prijemom novog kadra, određivati broj upisanih polaznika. Izradom višegodišnjih projekcija - smjernica (10 godina) i višegodišnjih planova (5 godina) će se utvrditi tačan broj službenika koje je potrebno u budućnosti primiti na rad u Upravi policije.

Uzimajući u obzir da policijski poslovi postaju sve zahtjevniji i složeniji, policijskim službenicima se moraju konstantno obezbjeđivati obuke koje će im obezbjeđiti sticanje novih znanja i usavršavanje postojećih. Sistem obrazovanja policijskih službenika mora biti usaglašen sa savremenim potrebama i standardima EU, te je stoga potrebno izraditi Strategiju razvoja sistema obrazovanja i obuka za potrebe Uprave policije i Akcioni plan za njeno sprovođenje. Tim prije što Uredba o zvanjima policijskih službenika iz 2006. godine, na osnovu starog Zakona o policiji, koja je važila do donošenja novog Zakona o unutrašnjim poslovima iz 2012. godine, nije propisivala obavezno prethodno iskustvo na policijskim poslovima (u policijskim zvanjima) kao uslova za zasnivanje radnog odnosa u Upravi policije i sticanje odgovarajućeg policijskog zvanja.

Takođe, polazeći od činjenice da je već sedam generacija završilo Policijsku akademiju i da je u toku održavanje nastave za osmu generaciju polaznika, prestale su potrebe da se u Upravi policije primaju službenici sa završenom srednjom školom i završenim policijski kursom. Sagledavajući uporednu praksu u okruženju i zemljama članicama EU, koje su uslove za policijskog službenika “izdigle” na nivo visokog obrazovanja (180 ECTS kredita na Policijskoj akademiji), jasno je da se u budućnosti mora raditi na pretvaranju Policijske akademije u visoko obrazovnu ustanovu.

Da bi se obezbjedila motivisanost policijskog službenika za rad, neophodno je stvoriti sistem u kojem će on moći napredovati i dobijati više policijsko zvanje na osnovu svog ličnog rada i usavršavanja, bez obzira ostaje li da radi na istom radnom mjestu. Policijski službenik zbog specifičnosti posla koji obavlja predstavlja posebnu kategoriju državnih službenika, i potrebno je za njega urediti drugačiji (poseban) način prijema, napredovanja, ocjenjivanja, usavršavanja i obuka, od onog koji imaju državni službenici.

X. PLAN REALIZACIJE MJERA ZA UNAPRIJEĐENJE POSTOJEĆEG STANJA

Izrada Analize i Plana ima za cilj poboljšanje uspješnosti i funkcionisanja policije, prezentovanje savremenih metoda i evropskih standarda, kao i uporedne prakse, te upravljanje svim promjenama neophodnim da u budućnosti crnogorska policija, u skladu sa EU standardima, funkcionše profesionalnije i efikasnije, sa primarnim ciljem zaštite lične i imovinske sigurnosti građana, očuvanje javnog reda i mira, uvažavanje i poštovanje sloboda i prava građana. Ovim dokumentom se želi osigurati koordinacija širokog spektra aktivnosti i njihovo oslanjanje i harmonizovanje sa prethodno donijetim strateškim dokumentima i preuzetim međunarodnim obavezama, sa akcentom na stanje prijema, napredovanja, obrazovanja i obuke policijskih službenika, kao i da posluži kao okvir unutar kojeg će se u narednom periodu realizovati kadrovska politika policije.

Iz Analize proizilaze sljedeće mjere za unaprijeđenje stanja:

- ❖ Zadužuje se Ministarstvo unutrašnjih poslova da pripremi Predlog zakona o unutrašnjim poslovima sa ciljem omogućavanja napredovanja u zvanju nezavisno od napredovanja u službi (na radnom mjestu), mogućnost izvanrednog (vanrednog) napredovanja u policijskom zvanju, kao i sa ciljem predviđanja posebnih mjerila i kriterijuma za ocjenjivanje policijskih službenika;
- ❖ Zadužuje se Ministarstvo unutrašnjih poslova da pripremi Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i namještenicima na način da se u određenim oblastima omogući izdvajanje policijskih službenika kao posebne kategorije državnih službenika;
- ❖ Zadužuje se Ministarstvo prosvjete da pripremi Predlog zakona o policijskoj akademiji kojim bi se Policijska akademija definisala prvenstveno kao obrazovna ustanova zadužena za obrazovanje policijskih službenika, uspostavila jača funkcionalno pravna veza između nje i Ministarstva unutrašnjih poslova i kojim bi se uredile uloge dvije navedene institucije u kreiranju obrazovanja za policijske službenike, kao i planiranju, izradi i realizaciji obuka za policijske službenike;
- ❖ Zadužuje se Ministarstvo unutrašnjih poslova da izmijeni Pravilnik o sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta u MUP-UP sa ciljem transformisanja dijela Biroa za kadrovske i pravne poslove koji se bavi kadrovskim pitanjima u posebnu organizacionu jedinicu zaduženu isključivo za upravljanje ljudskim resursima, planiranje obuka policijskih službenika i praćenje karijernog sistema koja bi trebala uspostaviti snažniju institucionalno pravnu vezu sa Policijskom akademijom u području prijema polaznika, obrazovanja, osmišljavanja, sprovođenja, pedagoškog praćenja i evaluacije planova i programa obuka;

- ❖ Zadužuje se Policijska akademija da izmijeni Pravilnik o regrutaciji i selekciji kandidata za osnovno policijsko obrazovanje sa kriterijumima za ocjenjivanje testova polaznika Policijske akademije u cilju preciznijeg definisanja kriterijuma odabira i selekcije kandidata, procentualne zastupljenosti pripadnika manjinskih naroda ili drugih manjinskih nacionalnih zajednica među primljenim kandidatima, kao i jasnijeg definisanja procedure koja se sprovodi po podnijetom prigovoru na odluku o izboru kandidata;
- ❖ Zadužuju se Ministarstvo unutrašnjih poslova i Ministarstvo prosvjete da izrade Strategiju razvoja sistema obrazovanja i obuka za potrebe Uprave policije sa Akcionima planom za njeno sprovođenje;
- ❖ Zadužuje se Ministarstvo unutrašnjih poslova da izradi Strategiju reforme sistema upravljanja ljudskim resursima, sa Akcionim planom za njeno sprovođenje;
- ❖ Zadužuje se Ministarstvo unutrašnjih poslova i Ministarstvo prosvjete da izmijene postojeće programe obrazovanja u skladu sa standardima EU zemalja i prilagode ih savremenim potrebama policijskih službenika, kao i da sačine Planove obuke za rukovodioce u Upravi policije;
- ❖ Zadužuju se Ministarstvo unutrašnjih poslova, Ministarstvo prosvjete i Policijska akademija da izrade Studiju (analizu) opravdanosti uvođenja na Policijskoj akademiji programa visokog obrazovanja u iznosu od 180 i 240 ECTS kredita; i
- ❖ Zadužuje se Ministarstvo unutrašnjih poslova da sačini Višegodišnju projekciju-smjernice (10 godina) i Višegodišnji plan (na period od 5 godina) kojim će se predvidjeti broj policijskih službenika potrebnih za rad u Upravi policije, i kroz normativni okvir i zaključenje ugovora omogućiti polaznicima Policijske akademije da nakon završenog školovanja dobiju posao.

Broj	Aktivnosti	Mjere	Rok	Nosilac aktivnosti	Saradnja sa
1.	Donjeti Zakon o unutrašnjim poslovima	Izrađen nacrt zakona i organizovana javna rasprava	2Q 2017	MUP	Ministarstvo prosvjete Ministarstvo pravde Policijska akademija NVO
		Utvrđen predlog zakona	3Q 2017	Vlada	
		Usvojen zakon	4Q 2017	Skupština	
2.	Izmjene i dopune Zakona o državnim službenicima i namještenicima	Izrađen nacrt zakona i organizovana javna rasprava	1Q 2017	MUP	

		Utvrđen predlog zakona	2Q 2017	Vlada	
		Usvojen zakon	3Q 2017	Skupština	
3.	Izrada novog Pravilnika o unutrašnjoj sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta Ministarstva unutrašnjih poslova – Uprave policije	Usvojen pravilnik	1Q 2018	MUP	
4.	Donijeti Zakon o Policijskoj akademiji	Izrađen nacrt zakona i organizovana javna rasprava	1Q 2017	Ministarstvo prosvjete	MUP-UP Ministarstvo prosvjete Policijska akademija NVO
		Utvrđen predlog zakona	4Q 2017	Vlada	
		Usvojen zakon	2Q 2018	Skupština	
5.	Izmjena Pravilnika o regrutaciji i selekciji kandidata za osnovno policijsko obrazovanje sa kriterijumima za ocjenjivanje testova polaznika Policijske akademije	Usvojen pravilnik	2Q 2016	Policijska akademija	MUP
6.	Sačiniti Višegodišnji plan i projekciju smjernice budućeg potrebnog broja policijskih službenika sa završenom Policijskom akademijom	Sačinjen Višegodišnji plan	2Q 2016	MUP	Policijska akademija
7.	Izraditi Strategiju razvoja sistema obrazovanja i obuka za potrebe Uprave policije, sa Akcionim planom za njeno sprovođenje	Izrađena Strategija i Akcioni plan	1Q 2017	MUP, Ministarstvo prosvjete	Policijska akademija
8.	Izraditi Strategiju reforme sistema upravljanja ljudskim resursima, sa	Izrađena Strategija i Akcioni plan	1Q 2017	MUP,	Policijska akademija

	Akcionim planom za njeno sprovođenje;				
9.	Izmijeniti postojeće programe obrazovanja policijskih službenika i uskladiti ih sa standardima EU policijskog obrazovanja	Izmijenjen program	4Q 2017	MUP, Ministarstvo prosvjete	Policijska akademija i Centar za stručno obrazovanje
10.	Izraditi Studiju (analizu) opravdanosti uvođenja na Policijskoj akademiji programa visokog obrazovanja u iznosu od 180 i 240 ECTS kredita	Izrađena Studija	4Q 2016	MUP, Ministarstvo prosvjete Policijska akademija	Univerzitet Crne Gore Savjet za visoko obrazovanje
11.	Sačiniti Plan obuke za rukovodioce u Upravi policije	Sačinjen plan	3Q 2016	MUP	Policijska akademija
12.	Uvođenje E – learning učenja u sistemu obuka	Uveden model E - learning učenja u sistemu obuka	1Q 2017	MUP	Policijska akademija Ministarstvo za informacione tehnologije