



Ministarstvo  
finansija

Adresa: Ul. Stanka Dragojevića br.2  
81000 Podgorica Crna Gora  
www.mif.gov.me

Br: 05-02-040/25-22579/2

Podgorica, 09.07.2025. godine

**Za: MINISTARSTVO JAVNE UPRAVE, ul. Rimski trg 45, Podgorica**  
**gospodinu, mr Marashu Dukaju, ministru**

**Predmet:** Mišljenje na Predlog uredbe o kriterijumima i bližm načinu sprovođeja provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina za rad u državnim organima

**Veza:** Vaš akt br: 01-040/25-2787 od 03.07.2025. godine

Poštovani gospodine Dukaju,

Povodom *Predloga uredbe o kriterijumima i bližm načinu sprovođeja provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina za rad u državnim organima*, Ministarstvo finansija daje sledeće:

#### MIŠLJENJE

Na tekst Predloga uredbe i pripremljeni Izveštaj o analizi uticaja propisa, sa aspekta implikacija na poslovni ambijent, nemamo primjedbi.

Predlogom Uredbe navedeno je da ista ima za cilj da obezbijedi objektivan, transparentan i ujednačen način sprovođenja provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina koji ispunjavaju uslove internog, odnosno javnog oglasa za popunu radnog mjesta u državnim organima, kao i da se unaprijedi sastav Komisija za provjeru prilikom zapošljavanja, u cilju jačanja njihove profesionalizacije i depolitizacije.

Uvidom u dostavljeni akt i Izveštaj o analizi uticaja propisa navedeno je da usvajanjem ovog propisa neće doći do promjene finansijskog opterećenja koje je do sada proizlazilo iz primjene Uredbe o kriterijumima i bližem načinu sprovođenja provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina za rad u državnim organima („Sl. list CG“ br.50/18), za čiju primjenu su finansijska sredstva planirana budžetom za tekuću fiskalnu godinu.

Imajući u vidu navedeno, Ministarstvo finansija, sa aspekta budžeta, u načelu nema primjedbi na *Predlog uredbe o kriterijumima i bližem načinu sprovođenja provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina za rad u državnim organima*, uz obavezu da je sredstva potrebna za implementaciju Uredbe neophodno uskladiti sa sredstvima opredijeljenim godišnjim zakonima o budžetu.

S poštovanjem,

MINISTAR

Novica Vuković

## **PREDLOG**

Na osnovu člana 46 stav 8, člana 56 stav 8 i člana 58 stav 7 Zakona o državnim službenicima i namještenicima ("Službeni list CG", br. 2/18, 34/19, 8/21 i 37/22), Vlada Crne Gore, na sjednici od \_\_\_\_\_ 2025. godine, donijela je

### **UREDBU O KRITERIJUMIMA I BLIŽEM NAČINU SPROVOĐENJA PROVJERE ZNANJA, SPOSOBNOSTI, KOMPETENCIJA I VJEŠTINA ZA RAD U DRŽAVNIM ORGANIMA**

#### **I. OSNOVNE ODREDBE**

##### **Član 1**

Ovom uredbom propisuju se bliži način sprovođenja provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina kandidata koji ispunjavaju uslove internog, odnosno javnog oglasa za popunu radnog mjesta u državnom organu i pravnom licu iz člana 3 st. 2 i 3 Zakona o državnim službenicima i namještenicima i provjere kompetencija, znanja i sposobnosti kandidata koji ispunjava uslove javnog konkursa za popunu radnog mjesta iz kategorije visoki rukovodni kadar, odnosno starješine organa uprave, kriterijumi i način ocjenjivanja znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina, odnosno kompetencija, znanja i sposobnosti kandidata, kao i način utvrđivanja liste stručnih lica, odnosno liste istaknutih stručnjaka iz odgovarajućih oblasti rada, sa kojih se biraju članovi komisija za sprovođenje tih provjera.

##### **Član 2**

Izrazi koji se u ovoj uredbi koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

##### **Član 3**

Kompetencije koje se provjeravaju u skladu sa ovom uredbom su opšte, specifične i rukovodeće.

Opšte kompetencije su analitičnost u radu, pisana i usmena komunikacija, digitalna pismenost, usmjerenost na učenje i razvoj, usmjerenost na rezultate rada i saradnju.

Specifične kompetencije odnose se na određenu vrstu poslova i kategoriju radnih mjesta i podrazumijevaju znanje, posebne vještine i sposobnosti koje su potrebne za kvalitetno obavljanje poslova tog radnog mjesta.

Rukovodeće kompetencije odnose se na radno mjesto iz kategorije ekspertsko-rukovodni kadar, visoko-rukovodni kadar i starješine organa uprave i podrazumijevaju sposobnost organizacije rada i upravljanje ljudskim resursima i sposobnost strateškog upravljanja.

##### **Član 4**

Provjera iz člana 1 ove uredbe sprovodi se za kandidate sa liste kandidata koji ispunjavaju uslove internog oglasa, javnog oglasa, odnosno javnog konkursa.

Organ uprave nadležan za upravljanje kadrovima (u daljem tekstu: Uprava) obavještava kandidate sa liste kandidata koji ispunjavaju uslove internog oglasa, javnog

oglasa, odnosno javnog konkursa o datumu, mjestu, vremenu i načinu provjere iz člana 1 ove uredbe preko svoje internet stranice, najkasnije pet dana prije dana provjere.

#### **Član 5**

Provjera iz člana 1 ove uredbe sprovodi se nakon što komisija iz člana 1 ove uredbe dobije listu kandidata koji ispunjavaju uslove internog, odnosno javnog oglasa (u daljem tekstu: oglas) ili javnog konkursa sa dokumentacijom koju su priložili.

### **II. PROVJERA ZNANJA, SPOSOBNOSTI, KOMPETENCIJA I VJEŠTINA ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE**

#### **Član 6**

Provjera znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa počinje pisanim testiranjem.

Prije početka pisanog testiranja utvrđuje se identitet kandidata iz stava 1 ovog člana.

Kandidatu iz stava 1 ovog člana koji zakasni na pisano testiranje do 15 minuta, dozvoliće se da pristupi pisanom testiranju.

Za vrijeme provjere iz stava 1 ovog člana nije dozvoljena međusobna komunikacija kandidata, upotreba personalnog računara, mobilnog telefona ili drugih sredstava koja ometaju ili utiču na sprovođenje provjere, niti napuštanje prostorije u kojoj se sprovodi provjera.

Kandidat iz stava 1 ovog člana koji remeti red za vrijeme provjere ili se ne pridržava utvrđenih pravila isključuje se iz daljeg postupka provjere, što se navodi u izvještaju iz člana 16 ove uredbe.

Pisanom testiranju prisustvuje najmanje jedan član komisije za provjeru znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina.

Usmeni intervju sprovodi se pred svim članovima komisije iz stava 6 ovog člana.

Kandidat iz stava 1 ovog člana dužan je da završi pisano testiranje, najkasnije istekom vremena određenog za pisano testiranje.

Nakon završetka pisanog testiranja kandidat iz stava 1 ovog člana dužan je da napusti prostoriju u kojoj se sprovodi pisano testiranje.

#### **Član 7**

Pisano testiranje podrazumijeva izradu opšteg testa i praktičnog zadatka.

Opšti test i praktični zadatak iz stava 1 ovog člana izrađuju se u elektronskoj formi, pod šifrom.

#### **Član 8**

Za opšti test Uprava sačinjava listu pitanja koja se odnose na provjeru sljedećih opštih kompetencija:

- analitičnost u radu;
- pisana komunikacija;
- digitalna pismenost;
- usmjerenost na rezultate rada.

Sadržaj opšteg testa određuje se metodom slučajnog odabira 60 pitanja sa liste iz stava 1 ovog člana, na koja kandidat iz člana 6 stav 1 ove uredbe odgovara na način što bira jedan od više ponuđenih odgovora.

Svaki tačan odgovor na pitanje boduje se sa po jednim bodom, tako da maksimalan broj bodova na opštem testu za svaku kompetenciju pojedinačno iznosi 15 bodova.

Ako je kandidat prilikom provjere iz člana 6 stav 1 ove uredbe, po drugom oglasu koji je sproveden u prethodnih šest mjeseci, ostvario najmanje osam bodova na opštem testu, za svaku kompetenciju pojedinačno, ukoliko kandidat to zahtijeva, neće se vršiti provjera na tom dijelu pisanog testiranja.

Izrada opšteg testa traje najduže 60 minuta.

### **Član 9**

Kandidat iz člana 6 stav 1 ove uredbe koji na opštem testu ostvari najmanje po osam bodova za svaku kompetenciju pojedinačno, može pristupiti izradi praktičnog zadatka.

Praktični zadatak podrazumijeva izradu zadatka koji se odnosi na provjeru specifičnih kompetencija.

Sadržaj praktičnog zadatka određuje se u zavisnosti od nivoa i kategorije radnog mjesta za koje se sprovodi provjera iz člana 6 stav 1 ove uredbe, kao i specifičnosti poslova koji se vrše u određenom zvanju.

Komisija iz člana 6 stav 6 ove uredbe sačinjava listu od pet zadataka za praktični zadatak.

Praktični zadatak koji će se izrađivati određuje se metodom slučajnog odabira jednog zadatka sa liste iz stava 4 ovog člana.

Izrada praktičnog zadatka traje najduže 60 minuta.

### **Član 10**

Praktični zadatak ocjenjuje se prema sljedećim kriterijumima:

- struktura pisanog rada - do 20 bodova;
- sistematično iznošenje informacija - do 20 bodova;
- jasnoća i preciznost pisanog izražavanja - do 20 bodova;
- korišćenje odgovarajuće terminologije - do 20 bodova;
- sposobnost rješavanja problema - do 20 bodova.

Broj bodova na praktičnom zadatku iz stava 1 ovog člana dobija se tako što se zbir bodova svih članova komisije iz člana 6 stav 6 ove uredbe, prema svakom od kriterijuma iz stava 2 ovog člana, dijeli sa brojem članova komisije.

Broj bodova iz stava 1 ovog člana komisija iz člana 6 stav 6 ove uredbe unosi u izvještaj iz člana 16 ove uredbe.

### **Član 11**

Izuzetno od čl. 9 i 10 ove uredbe, ako se provjera iz člana 6 stav 1 ove uredbe vrši za radna mjesta na kojima se obavljaju informatički poslovi, daktilografski poslovi, prevodilački poslovi i sl., praktični zadatak podrazumijeva izradu jednog zadatka.

Provjera iz stava 1 ovog člana vrši se u skladu sa pravilima, odnosno standardima u oblasti u kojoj se vrši provjera.

Praktični zadatak iz stava 1 ovog člana ocjenjuje se ocjenom "zadovoljava" ili "ne zadovoljava".

### **Član 12**

Ako je za radno mjesto za koje se vrši provjera iz člana 6 stav 1 ove uredbe, kao poseban uslov propisana specifična vještina koja se odnosi na znanje stranog jezika određenog nivoa, poznavanje informatike, daktilografije ili druge specifične vještine, provjera te vještine vrši se u skladu sa pravilima, odnosno standardima u toj oblasti.

Provjera iz stava 1 ovog člana vrši se elektronskim putem, pisanim putem i/ili na drugi odgovarajući način, a ocjenjuje se ocjenom "zadovoljava" ili "ne zadovoljava".

Ako je kandidat prilikom provjere iz stava 1 ovog člana po drugom oglasu koji je sproveden u prethodnih šest mjeseci dobio ocjenu "zadovoljava" za određeni nivo znanja stranog jezika, neće se vršiti provjera za isti ili niži nivo znanja tog jezika.

O provjeri vještina iz stava 1 ovog člana Uprava vodi evidenciju.

### **Član 13**

Kandidat koji je ostvario više od 50% bodova na praktičnom zadatku, odnosno kandidat iz čl. 11 i 12 ove uredbe koji je dobio ocjenu "zadovoljava" može pristupiti usmenom intervjuu.

Na usmenom intervjuu svakom kandidatu postavljaju se ista pitanja po istom redosljedu, pri čemu se mogu postavljati dodatna pitanja i zahtijevati dodatna objašnjenja.

Vrijeme trajanja usmenog intervjua određuje komisija iz člana 6 stav 6 ove uredbe i mora biti isto za sve kandidate.

### **Član 14**

Na usmenom intervjuu ocjenjuju se sljedeće opšte kompetencije:

- usmena komunikacija - do 20 bodova;
- saradnja - do 20 bodova;
- usmjerenost na učenje i razvoj - do 20 bodova.

Broj bodova na usmenom intervjuu dobija se tako što se zbir bodova svih članova komisije iz člana 6 stav 6 ove uredbe, prema svakoj opštoj kompetenciji iz stava 1 ovog člana, dijeli sa brojem članova komisije.

Broj bodova iz stava 2 ovog člana komisija iz člana 6 stav 6 ove uredbe unosi u izvještaj iz člana 16 ove uredbe.

### **Član 15**

Na usmenom intervjuu za radna mjesta iz kategorije ekspertsko-rukovodni kadar, pored opštih kompetencija iz člana 14 stav 1 ove uredbe, ocjenjuju se i rukovodeće kompetencije:

- organizacija rada i upravljanje ljudskim resursima - do 20 bodova;
- strateško upravljanje - do 20 bodova.

Kandidat iz stava 1 ovog člana koji na provjeri iz stava 1 ovog člana nije ostvario najmanje 11 bodova za rukovodeću kompetenciju pojedinačno, smatraće se da nije zadovoljio u postupku provjere iz člana 6 stav 1 ove uredbe.

Broj bodova na usmenom intervjuu dobija se tako što se pored bodova iz člana 14 stav 1 ove uredbe, dodaje zbir bodova svih članova komisije iz člana 6 stav 6 ove

uredbe, prema svakoj rukovodećoj kompetenciji iz stava 1 ovog člana koji se dijeli sa brojem članova komisije.

Broj bodova iz stava 3 ovog člana, komisija iz člana 6 stav 6 ove uredbe unosi u izvještaj iz člana 16 ove uredbe.

#### **Član 16**

Nakon sprovedene provjere iz člana 6 stav 1 ove uredbe, a najkasnije u roku od sedam dana, sačinjava se izvještaj u koji se unose podaci o sprovedenoj provjeri i ostvarenim rezultatima, za svakog kandidata posebno.

#### **Član 17**

Ukupan broj bodova na provjeri iz člana 6 stav 1 ove uredbe dobija se sabiranjem broja bodova ostvarenih na opštem testu, broja bodova ostvarenih na praktičnom zadatku i broja bodova ostvarenih na usmenom intervjuu.

Ukupan broj bodova iz stava 1 ovog člana unosi se u izvještaj iz člana 16 ove uredbe i listu za izbor kandidata.

### **III. PROVJERA SPOSOBNOSTI ZA NAMJEŠTENIKE**

#### **Član 18**

Provjera sposobnosti kandidata koji ispunjavaju uslove javnog oglasa za popunu radnog mjesta namještenika vrši se usmenim intervjuom.

Na provjeru iz stava 1 ovog člana shodno se primjenjuju pravila iz člana 6 ove uredbe.

Na usmenom intervjuu svakom kandidatu iz stava 1 ovog člana postavljaju se ista pitanja po istom redoslijedu, pri čemu se mogu postavljati dodatna pitanja i zahtijevati dodatna objašnjenja.

Vrijeme trajanja usmenog intervjua određuje komisija za provjeru sposobnosti kandidata koji ispunjavaju uslove javnog oglasa za popunu radnog mjesta namještenika i mora biti isto za sve kandidate.

#### **Član 19**

Ocjenjivanje usmenog intervjua vrši se prema sljedećim kriterijumima:

- motivacija za rad na određenom radnom mjestu - do 10 bodova;
- lični nastup i stil komunikacije - do 10 bodova.

Broj bodova na usmenom intervjuu dobija se tako što se zbir bodova svih članova komisije iz člana 18 stav 4 ove uredbe, prema svakom od kriterijuma, dijeli sa brojem članova komisije.

Broj bodova iz stava 1 ovog člana unosi se u izvještaj iz člana 20 ove uredbe i listu za izbor kandidata.

#### **Član 20**

Nakon sprovedene provjere iz člana 18 stav 1 ove uredbe sačinjava se izvještaj u skladu sa članom 16 ove uredbe.

#### **IV. PROVJERA KOMPETENCIJA, ZNANJA I SPOSOBNOSTI ZA STARJEŠINE ORGANA UPRAVE I VISOKI RUKOVODNI KADAR**

##### **Član 21**

Provjera kompetencija, znanja i sposobnosti kandidata koji ispunjavaju uslove javnog konkursa za popunu radnog mjesta starješine organa uprave, odnosno radnog mjesta iz kategorije visoki rukovodni kadar počinje izradom opšteg testa.

Na provjeru iz stava 1 ovog člana shodno se primjenjuju pravila iz člana 6 ove uredbe.

Izrada opšteg testa vrši se na način iz člana 8 ove uredbe.

##### **Član 22**

Kandidat iz člana 21 stava 1 ove uredbe koji ostvari najmanje osam bodova na opštem testu za svaku kompetenciju pojedinačno, dostavlja pisani rad komisiji za provjeru iz člana 21 stav 1 ove uredbe.

Pisani rad sadrži sagledavanje prioriteta i predloga za unapređenje procesa rada, odnosno stanja u oblasti rada za koju se kandidat iz stava 1 ovog člana imenuje, odnosno postavlja.

Na pisanom radu ocjenjuju se specifične kompetencije na osnovu sljedećih kriterijuma:

- sposobnost analize stanja - do 20 bodova;
- postavljanje prioriteta - do 20 bodova;
- inovativnost i inicijativa - do 20 bodova;
- jasnoća i struktura rada - do 20 bodova.

Broj bodova na pisanom radu iz stava 3 ovog člana dobija se tako što se zbir bodova svih članova komisije iz stava 1 ovog člana, prema svakom od kriterijuma iz stava 3 ovog člana, dijeli sa brojem članova komisije i unosi u izvještaj iz člana 26 ove uredbe.

##### **Član 23**

Kandidat koji je ostvario više od 50% bodova na pisanom radu može pristupiti strukturiranom intervjuu.

Na strukturiranom intervjuu kandidat pred svim članovima komisije iz člana 22 stav 1 ove uredbe izlaže pisani rad u trajanju do 15 minuta, nakon čega se kandidatu postavljaju pitanja.

Trajanje strukturiranog intervjuu određuje komisija za provjeru iz člana 22 stav 1 ove uredbe i mora biti isto za sve kandidate.

##### **Član 24**

Na strukturiranom intervjuu ocjenjuju se sljedeće opšte i rukovodeće kompetencije:

- usmena komunikacija - do 20 bodova;
- usmjerenost na učenje i razvoj - do 20 bodova;
- saradnja - do 20 bodova;
- organizacija rada i upravljanje ljudskim resursima - do 20 bodova;
- strateško upravljanje - do 20 bodova.

Broj bodova na strukturiranom intervjuu dobija se tako što se zbir bodova svih članova komisije za provjeru iz člana 22 stav 1 ove uredbe, prema svakoj kompetenciji iz stava 1 ovog člana dijeli sa brojem članova komisije.

Kandidat koji nije ostvario najmanje po 11 bodova za kompetencije iz stava 1 al. 4 i 5 ovog člana pojedinačno, smatraće se da nije zadovoljio u postupku provjera iz člana 21 stav 1 ove uredbe.

Broj bodova iz stava 1 ovog člana unosi se u izvještaj iz člana 26 ove uredbe.

#### **Član 25**

Ukupan broj bodova na provjeri iz člana 21 stav 1 ove uredbe dobija se sabiranjem broja bodova ostvarenih na opštem testu, broja bodova ostvarenih na pisanom radu i broja bodova ostvarenih na strukturiranom intervjuu.

Ukupan broj bodova iz stava 1 ovog člana unosi se u izvještaj iz člana 26 ove uredbe i listu za izbor kandidata.

#### **Član 26**

Nakon sprovedene provjere iz člana 21 stav 1 ove uredbe sačinjava se izvještaj u skladu sa članom 16 ove uredbe.

### **V. LISTA STRUČNIH LICA I ISTAKNUTIH STRUČNJAKA**

#### **Član 27**

Radi sačinjavanja liste stručnih lica u odgovarajućoj oblasti rada koji će biti članovi komisija iz člana 6 stav 6 i člana 18 stav 4 ove uredbe, odnosno liste istaknutih stručnjaka u odgovarajućoj oblasti rada koji će biti članovi komisije za provjeru iz člana 22 stav 1 ove uredbe, Uprava najmanje jednom godišnje objavljuje javni poziv za izbor stručnih lica, odnosno istaknutih stručnjaka u dnevnom štampanom mediju koji se distribuira na teritoriji cijele Crne Gore i na svojoj internet stranici.

Stručno lice i istaknuti stručnjak iz stava 1 ovog člana može biti lice koje:

- nije politički angažovano, o čemu potpisuje pisanu izjavu;
- nije u sukobu interesa u konkretnom slučaju, o čemu potpisuje pisanu izjavu;
- nije osuđivano za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za rad u državnom organu;
- posjeduje potvrdu ili sertifikat da je pohađao obuku za učešće u komisijama iz stava 1 ovog člana, koju sprovodi Uprava.

Stručno lice iz stava 1 ovog člana mora imati najmanje:

- VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanje;
- sedam godina radnog iskustva u oblasti rada za koju se prijavljuje da bude stručno lice.

Istaknuti stručnjak iz stava 1 ovog člana mora imati:

- VIII nivo kvalifikacije visokog obrazovanja i najmanje deset godina radnog iskustva na ustanovi visokog obrazovanja, ili
- najmanje VII 1 nivo kvalifikaciju visokog obrazovanja i najmanje deset godina radnog iskustva u odgovarajućoj oblasti rada za koju se prijavljuje da bude istaknuti stručnjak, od čega najmanje pet godina na rukovodećem radnom mjestu u javnoj upravi.

#### **Član 28**

Listu stručnih lica i listu istaknutih stručnjaka iz člana 27 stav 1 ove uredbe utvrđuje komisija za izbor stručnih lica i istaknutih stručnjaka koju obrazuje starješina organa državne uprave nadležnog za poslove uprave.

Komisija iz stava 1 ovog člana ima predsjednika i četiri člana.

Predsjednik komisije iz stava 1 ovog člana je lice iz kategorije visoki rukovodni kadar iz organa državne uprave nadležnog za poslove uprave.

Dva člana komisije iz stava 1 ovog člana su starješina Uprave za ljudske resurse i predstavnik Zajednice opština Crne Gore.

Stručne poslove za potrebe komisije iz stava 1 ovog člana vrši sekretar koji se određuje iz reda zaposlenih u Upravi.

#### **Član 29**

Predsjedniku, članovima i sekretaru komisije iz člana 28 stav 1 ove uredbe pripada naknada za rad u komisiji, u skladu sa zakonom kojim se uređuju zarade zaposlenih u javnom sektoru.

Stručnim licima za rad u komisijama iz člana 6 stav 6 i člana 18 stav 4 ove uredbe i istaknutim stručnjacima za rad u komisiji za provjeru iz člana 22 stav 1 ove uredbe pripada naknada, u skladu sa zakonom kojim se uređuju zarade zaposlenih u javnom sektoru.

Rješenje o naknadi za rad iz st. 1 i 2 ovog člana donosi starješina Uprave.

### **VI. ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 30**

Danom stupanja na snagu ove uredbe prestaje da važi Uredbu o kriterijumima i bližem načinu sprovođenja provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina za rad u državnim organima ("Službeni list CG", broj 50/18).

#### **Član 31**

Lista stručnih lica i istaknutih stručnjaka iz člana 27 stav 1 ove uredbe sačinice se u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ove uredbe.

Do sačinjavanja liste stručnih lica i istaknutih stručnjaka iz člana 27 stav 1 ove uredbe primjenjivaće se lista stručnih lica i istaknutih stručnjaka sačinjena u skladu sa Uredbom o kriterijumima i bližem načinu sprovođenja provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina za rad u državnim organima ("Službeni list CG", broj 50/18).

#### **Član 32**

Ova uredba stupa na snagu danom objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore", a primjenjivaće se od 1. januara 2026. godine.

## OBRAZLOŽENJE

Pravni osnov za donošenje Uredbe o kriterijumima i bližem načinu sprovođenja provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina za rad u državnim organima sadržan je u članu 46 stav 8, člana 56 stav 8 i člana 58 stav 7 Zakona o državnim službenicima i namještenicima ("Službeni list CG", br. 2/18, 34/19, 8/21 i 37/22), kojima je propisano da Vlada Crne Gore propisuje bliži način provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina, zavisno od kategorije radnog mjesta, kriterijume i način ocjenjivanja kandidata, kao i način utvrđivanja liste stručnih lica i istaknutih stručnjaka.

Strategijom reforme javne uprave u Crnoj Gori za period 2022–2026, jedan od ključnih ciljeva odnosi se na reformu službeničkog sistema, s posebnim fokusom na profesionalizaciju, transparentnost i zasnivanje radnog odnosa na osnovu kompetencija i rezultata. Radi ostvarenja tog cilja, Akcionim planom za implementaciju Strategije za period 2025–2026 kao glavne aktivnosti predviđene su: usvajanje Okvira kompetencija za državne službenike i namještenike, kao i donošenje podzakonskog akta Uredbe o kriterijumima i bližem načinu sprovođenja provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina kandidata za rad u državnim organima, kojim će se pored postojećeg okvira kompetencija za visoko rukovodni kadar i starješine organa prepoznati i kompetencije za sve kategorije državnih službenika.

Dodatno, u skladu sa Operativnim zaključcima Posebne grupe za reformu javne uprave između Crne Gore i Evropske unije, Crna Gora se obavezala da će uvesti Okvir kompetencija za sve kategorije radnih mjesta državnih službenika, čime se stvara osnova za uvođenje meritornog i kompetencijski zasnovanog sistema zapošljavanja.

Shodno tome, cilj ove uredbe jeste da se obezbijedi objektivan, transparentan i ujednačen način sprovođenja provjera znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina koji ispunjavaju uslove internog, odnosno javnog oglasa za popunu radnog mjesta u državnim organima kao i da se unaprijedi sastav Komisija za provjeru prilikom zapošljavanja, a cilju jačanja njihove profesionalizacije i depolitizacije.

**Poglavljem I Predloga** Uredbe predlaže se klasifikacija kompetencija na opšte, specifične i rukovodeće, u zavisnosti od vrste i nivoa radnog mjesta. Jasno su definisane obaveze Uprave za ljudske resurse u obavješćavanju kandidata, kao i postupanje komisije nakon prijema liste kandidata i prateće dokumentacije, čime se doprinosi transparentnosti, objektivnosti i ujednačenosti postupka provjere.

**Poglavljem II** propisuju se provjera kandidat prilikom postupka zapošljavanja za kategorije radnih mjesta ekspertske rukovodni kadar, ekspertske kadar i izvršni kadar. S tim u vezi, predlaže se provjera kroz tri faze: opšti test i praktični zadatak. Na opštem testu ocjenjuju četiri opšte kompetencije na način da se elektronski bira tačan odgovor od ponuđenih 15 pitanja po kompetenciji, pri čemu svaki odgovor nosi po jedan bod. Ovaj dio provjere je eliminatoran, što podrazumijeva da ukoliko kandidat za svaku kompetenciju pojedinačno osvoji manje od osam bodova smatraće se da nije prošao provjeru i neće ići u dalji postupak. Na praktičnom zadatku provjeravaju se posebna

znanja i vještine, odnosno specifične kompetencije za određeno radno mjesto. Kandidat koji je ostvario više od 50% bodova na praktičnom zadatku može pristupiti usmenom intervjuu koji se sastoji od provjere opštih kompetencija kao i profesionalne motivacije za rad u državnoj upravi i na konkretnom radnom mjestu. Za kandidate za ekspertsko-rukovodni kadar pored osnovnih dodatno se vrši provjera dvije rukovodeće kompetencije, koje su eliminatorne, odnosno ukoliko kandidat za radno mjesto iz kategorije ekspertsko-rukovodni kadar ne dobije najmanje osam bodova po kompetenciji smatraće se da nije prošao provjeru.

**Poglavljem III** propisuje se provjera kandidata koji ispunjavaju uslove javnog oglasa za popunu radnog mjesta namještenika koja se vrši isključivo usmenim intervjuom, u skladu sa prirodom poslova koje obavljaju.

**Poglavljem IV** propisuje se provjera kompetencija, znanja i sposobnosti za starješine organa uprave i visoki rukovodni kadar kroz pisano testiranje i strukturirani intervju. Pisano testiranje obuhvata provjeru opštih kompetencija i izradu pisanog rada, koji uključuje analizu stanja i predloge za unapređenje oblasti rada za koju se kandidat imenuje. Ovakav pristup omogućava detaljnu procjenu kako formalnog znanja, tako i sposobnosti strateškog razmišljanja i inicijative kandidata. Takođe, za kandidate koji apliciraju za ova radna mjesta pisani test za provjeru opštih kompetencija, kao i rukovodeće kompetencije su eliminatorni.

Nakon toga, strukturirani intervju dodatno vrednuje rukovodeće kompetencije, motivaciju i relevantne vještine, čime se osigurava objektivan i kvalitetan izbor sposobnih rukovodilaca.

**Poglavljem V** propisuje se lista stručnih i istaknutih lica u odgovarajućoj oblasti rada koji će učestvovati u radu komisija za provjeru kandidata. U ovom poglavlju dodatno se propisuje jačanje ovih komisija, u smislu da se propisuju jači uslovi za stručna lica i istaknute stručnjake, pogotovo u dijelu njihove političke angažovanosti i postojanja sukoba interesa.

**Poglavljem VI** propisuje se da će se ova uredba objaviti u "Službenom listu Crne Gore", a stupa na snagu 1. januara 2026. godine. Odložena primjena je predložena kako bi se preduzeli neophodni koraci u cilju potpune implementacije ove uredbe, budući da provjera kompetencija, na način kako je to predloženo Uredbom, podrazumijeva stručnu, organizacionu i kadrovsku spremnost, pogotovo u dijelu sprovođenja obuka za članove komisija koji će vršiti provjeru.

# IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA

PREDLAGAČ PROPISA

Ministarstvo javne uprave

NAZIV PROPISA

Predlog uredbe o kriterijumima i bližem načinu sprovođenja provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina za rad u državnim organima

## 1. Definisanje problema

- Koje probleme treba da riješi predloženi akt?
- Koji su uzroci problema?
- Koje su posljedice problema?
- Koji su subjekti oštećeni, na koji način i u kojoj mjeri?
- Kako bi problem evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)?

Predloženi akt treba da riješi problem neujednačenog sistema provjere kompetencija prilikom zapošljavanja u državnim organima, budući da trenutno u sistemu imamo provjeru kompetencija smo za starije organe i lica iz kategorije visoki rukovodni kadar. Uvođenjem objektivnog i meritokratskog modela provjere kompetencija, znanja, vještina i sposobnosti kandidata za sve kategorije državnih službenika, doprinosi se profesionalizaciji javne uprave i jačanju povjerenja u proces zapošljavanja.

Kako je i navedeno, problem je prije svega neujednačen pristup provjere kandidata pri zapošljavanju. Takođe, komisije koje vrše provjeru kandidata trebalo je osloboditi političkog uticaja, iz kog razloga predlažemo da stručna lica i istaknuti stručnjaci, koji su članovi ovih komisija, moraju potpisati izjavu da nisu politički angažovani i da nije u sukobu interesa u konkretnom slučaju.

Uvođenjem kompetencija za sve kategorije državnih službenika rješava se problem subjektivnosti i pristrasnosti u ocjenjivanju kandidata.

Posljedice ovog problema su zapošljavanje kandidata koji nemaju stvarne sposobnosti koje su potrebne za obavljanje poslova određenog radnog mjesta. Takođe, ne postoji dovoljna povezanost između potreba radnog mjesta i odabira kandidata, kao ni dovoljan kvalitet pri odabiru kandidata. Trenutno u postojećem sistemu postoji i problem u postupcima po žalbi, gdje su teško dokazuje objektivnost izbora kandidata.

Oštećeni subjekti su prije svega kvalifikovani kandidati koji bivaju nepravredno isključeni iz selekcionih procesa, zatim sami državni organi koji trpe zbog smanjenog kvaliteta rada, te konačno građani koji osjećaju posljedice kroz lošije javne usluge.

Bez usvajanja propisa, status quo bi doveo do daljeg produbljivanja postojećih problema, zadržavanja netransparentnog zapošljavanja i onemogućavanja razvoja efikasne, depolitizovane i profesionalne javne uprave.

## 2. Ciljevi

- Koji ciljevi se postižu predloženim propisom?
- Navedi usklađenost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili programima Vlade, ako je primjenljivo.

Predloženim propisom postižu se sledeći ciljevi:

- Uredba prvi put propisuje jedinstven način provjere kompetencija za sve kategorije državnih službenika – od izvršnog i ekspertske, ekspertske-rukovodnog, kadra do rukovodnog kadra – čime se osigurava jednakost i ujednačenost selekcionog postupka.
- Jasno klasifikuje koje kompetencije se provjeravaju u odnosu na nivo i vrstu radnog mjesta, što doprinosi profesionalnom razvoju kadra i usklađivanju sa stvarnim potrebama radnog mjesta.

- Obavezan sertifikat i izjavu o nepostojanju političkog angažmana ili sukoba interesa za članove komisija, čime se jača nepristrasnost i integritet selekcionog procesa.
- Uvedena je praksa da kandidati koji ne zadovolje minimalne pragove za određene kompetencije budu automatski isključeni iz daljeg postupka, čime se osigurava da samo kompetentni kandidati mogu napredovati u procesu.
- Ovi ciljevi su u potpunosti usklađeni Zakonom o državnim službenicima i namještenicima ("Službeni list CG", br. 2/18, 34/19, 8/21 i 37/22) kao i sa Strategijom reforme javne uprave 2022–2026, posebno njenim ključnim pravcem koji se odnosi na profesionalizaciju i modernizaciju službeničkog sistema. U skladu sa Akcionim planom za period 2025–2026, predloženi propis predstavlja realizaciju aktivnosti koje se odnose na usvajanje Okvira kompetencija za sve kategorije državnih službenika i donošenje podzakonskih akata koji omogućavaju njegovo sprovođenje.
- Takođe, predložena uredba prati preporuke iz Operativnih zaključaka Posebne grupe za reformu javne uprave između Crne Gore i Evropske unije, kojima se zahtijeva uvođenje meritornog i kompetencijski zasnovanog zapošljavanja kao osnove za dalji napredak u procesu evropskih integracija.

### 3. Opcije

- Koje su moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema? (uvijek treba razmatrati "status quo" opciju i preporučljivo je uključiti i neregulatornu opciju, osim ako postoji obaveza donošenja predloženog propisa).
- Obrazložiti preferiranu opciju?

Jedina opcija je usvajanje nove Uredbe koja sistemski i detaljno reguliše provjeru znanja, sposobnosti, vještina i kompetencija za sve kategorije zaposlenih u državnim organima. Status quo opcija dovela bi do produbljivanja postojećeg problema, nedovoljno transparentnog zapošljavanja i onemogućavanja razvoja efikasne, depolitizovane i profesionalne javne uprave. Predloženom uredbom se:

- uspostavlja jasan, transparentan i meritokratski okvir za zapošljavanje;
- omogućava se jednak tretman svih kandidata kroz kriterijume i postupke testiranja i ocjenjivanja;
- jača profesionalnost i depolitizacija članova komisije

### 4. Analiza uticaja

- Na koga će i kako će najvjerovatnije uticati rješenja u propisu - nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektno.
- Koje troškove će primjena propisa izazvati građanima i privredi (naročito malim i srednjim preduzećima).
- Da li pozitivne posljedice donošenja propisa opravdavaju troškove koje će on stvoriti.
- Da li se propisom podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija.
- Uključiti procjenu administrativnih opterećenja i biznis barijera.

Predloženi propis će pozitivno uticati na kandidate za zapošljavanje u državnim organima, jer im obezbjeđuje ravnopravan i transparentan tretman zasnovan na znanju i kompetencijama. Državni organi će imati koristi kroz profesionalniji i efikasniji kadar, dok će se povjerenje građana u javnu upravu povećati.

Primjena propisa neće direktno izazvati troškove za građane ni za mala i srednja preduzeća, jer se odnosi na zapošljavanje u državnim organima, a ne na privatni sektor.

Predloženi propis nema direktan uticaj na tržišnu konkurenciju niti na stvaranje novih privrednih subjekata, jer se odnosi isključivo na zapošljavanje u državnim organima. Međutim, posredno može doprinijeti boljem poslovnom ambijentu kroz efikasniji rad državne uprave.

Propis ne uvodi dodatne administrativne barijere za građane ili privredu.

#### 5. Procjena fiskalnog uticaja

- Da li je potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz budžeta Crne Gore za implementaciju propisa i u kom iznosu?
- Da li je obezbjeđenje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda? Obrazložiti.
- Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? Obrazložiti.
- Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijeđena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu, odnosno da li su planirana u budžetu za narednu fiskalnu godinu?
- Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteci finansijske obaveze?
- Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore?
- Obrazložiti metodologiju koja je korišćena prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.
- Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? Obrazložiti.
- Da li su postojale sugestije Ministarstva finansija na nacrt/predlog propisa?
- Da li su dobijene primjedbe uključene u tekst propisa? Obrazložiti.

Neophodna finansijska sredstva su već predviđena budžetom za tekuću fiskalnu godinu, budući da je trenutno na snazi Uredba o kriterijumima i bližem načinu sprovođenja provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina za rad u državnim organima („Službeni list Crne Gore“, broj 50/18 od 20. jula 2018. godine), u odnosu na koju neće biti izmjena u dijelu finansijskih izdataka.

Naime, usvajanjem ovog propisa neće doći do promjene finansijskog opterećenja koje je do sada proizlazilo iz primjene Uredbe o kriterijumima i bližem načinu sprovođenja provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina za rad u državnim organima („Službeni list Crne Gore“, broj 50/18 od 20. jula 2018. godine).

#### 6. Konsultacije zainteresovanih strana

- Naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertska podrška i ako da, kako.
- Naznačiti koje su grupe zainteresovanih strana konsultovane, u kojoj fazi RIA procesa i kako (javne ili ciljane konsultacije).
- Naznačiti glavne rezultate konsultacija, i koji su predlozi i sugestije zainteresovanih strana prihvaćeni odnosno nijesu prihvaćeni. Obrazložiti.

U procesu pripreme ovog propisa korišćena je eksterna ekspertska podrška, koja je obezbijeđena od strane delegacije Evropske Unije u Crnoj Gori. Ova podrška ogledala se u stručnoj pomoći eksperata u dijelu prepoznavanja i uvođenja okvira kompetencija u postupku zapošljavanja, kao kod načina sprovođenja ovog postupka.

#### 7. Monitoring i evaluacija

- Koje su potencijalne prepreke za implementaciju propisa?
- Koje će mjere biti preduzete tokom primjene propisa da bi se ispunili ciljevi?
- Koji su glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva?
- Ko će biti zadužen za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa?

Nema prepreka za implementaciju ovog propisa.

Tokom primjene propisa planira se organizovanje obuka za članove komisija kako bi se osiguralo da razumiju nove procedure i kriterijume koji su uvedeni propisom i obezbjeđivanje adekvatne tehničke podrške i resursa za sprovođenje pisanih i usmenih testova.

Glavni indikatori uspješnosti procesa selekcije obuhvataju procenat uspješnosti kandidata na testovima i intervjuima, koji će biti sastavni dio izvještaja u postupku provjere sposobnosti.

Ministarsvo javne uprave i Uprava za ljudske resurse biće odgovorni za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa, zajedno sa drugim relevantnim državnim organima.

Implementacija predloženih rješenja pratiće se kroz godišnje izvještaje organa koji primjenjuju ovu Uredbu, kao i kroz Izvještaj o implementaciji Strategije reforme javne uprave 2022-2026.

Podgorica, 03.07.2025. godine

