



Ministarstvo
javne uprave



Metodologija nagrađivanja za izvrsnost zaposlenih u javnoj upravi Crne Gore

Draft

April 2024. godina

Sadržaj:

I Uvod.....	3
II Cilj nagrade i definicija izvrsnosti.....	5
2.1. Cilj Nagrade.....	5
2.2. Izvrsnost.....	6
III Ko može da se kandiduje za nagradu?.....	7
IV Proces dodjele nagrada/mapa puta.....	8
V Kategorije nagrade.....	13
5.1. Kategorija I: Izvrsnost u pružanju javnih usluga i zalaganje za pristupačnost javne uprave – Javna uprava za sve.....	13
5.2. Kategorija II: Modernizacija i digitalna transformacija javne uprave.....	14
5.3. Kategorija III: Podrška osnaživanju mladih i većem uključivanju (inkluziji) osjetljivih grupa stanovništva u društvene tokove, kao i podrška rodnoj ravnopravnosti i rodno odgovornoj javnoj upravi.....	15
5.4. Kategorija IV: Doprinos zaštiti životne sredine i održivom razvoju u kontekstu Zelene agende i borbe protiv klimatskih promjena.....	15
5.5. Kategorija V: Podrška u borbi protiv korupcije i organizovanog kriminala.....	16
VI Prihvatljivi kandidati/kinje i kriterijumi za dodjelu nagrade.....	17
6.1. Opšti uslovi za kandidate/kinje.....	17
6.2. Kriterijumi i bodovanje za dodjelu nagrade po kategoriji.....	17
VII Komisija za ocjenjivanje i odluka o dodjeli.....	22
7.1. Ko čini Komisiju za ocjenjivanje i ko donosi odluku o dodjeljivanju nagrade?.....	22
7.2. Ko priprema evaluacione izvještaje?.....	22
VIII Dodjela nagrade.....	23
8.1. Ko uručuje nagradu?.....	23
8.2. Kome se uručuje nagrada?.....	23
8.3. Vrsta nagrade.....	23
 Prilog 1: Rokovi za realizaciju aktivnosti povodom dodjele nagrada planiranih za 24. jun 2024. god ...	24

I Uvod

Skupština Ujedinjenih nacija 2003. godine proglasila je 23. jun kao Međunarodni dan javne uprave. Obilježavanjem Dana javne uprave u Crnoj Gori i dodjeljivanjem nagrada zaposlenima u javnoj upravi, želi se ukazati na značaj i doprinos javne uprave razvoju društva i zajednice, na lokalnom, nacionalnom i globalnom nivou. Cilj je promocija principa i vrijednosti na kojima počiva rad javne uprave, afirmacija uloga i doprinosa zaposlenih u javnoj upravi u stvaranju efikasne i rodno odgovorne javne uprave, kao i ohrabrenje mladih za razvijanje karijere u javnom sektoru. Kako bi se to postiglo, neophodno je imati jasnu metodologiju i smjernice koje se odnose na proces dodjele nagrada zaposlenima u državnim organima, organima državne uprave, jedinicama lokalne samouprave i javnim službama (u daljem tekstu: zaposleni).

Metodologija nagrađivanja za izvrsnost zaposlenih u javnoj upravi Crne Gore (u daljem tekstu: metodologija) je dokument koji promoviše transparentnost, pravičnost i inkluzivnost, sa jasnim i mjerljivim kriterijumima odabira za nagrađivanje zaposlenih u javnoj upravi, usklađen sa najboljim međunarodnim praksama i prilagođen specifičnom kontekstu Crne Gore.

Osnov za donošenje metodologije je Strategija reforme javne uprave 2022-2026¹. Strateški i operativni ciljevi reforme javne uprave u Crnoj Gori, između ostalog odnose se i na:

- Povećanje djelotvornosti i uspješnosti javne uprave kroz bolje upravljanje, transparentnost i odgovornost;
- Jačanje administrativnih kapaciteta i poboljšanje kvaliteta javnih usluga za građane i poslovni sektor;
- Usklađivanje s pravnim tekovinama EU kroz unapređenje zakonodavstva, propisa i prakse javne uprave, uključujući borbu protiv korupcije i organizovanog kriminala;
- Modernizaciju tehnologije i informacionog sistema u javnoj upravi radi olakšavanja interakcije s građanima i poslovnim sektorom i poboljšanja usluga;
- Razvoj upravljanja ljudskim resursima u javnoj upravi i unapređenje profesionalnih i etičkih standarda zaposlenih u skladu s najboljom praksom EU.
- Javna uprava zasnovana na razlikama, rodnoj ravnopravnosti, inkluziji, antidiskriminaciji i jednakim mogućnostima za sve. Prepoznate aktivnosti u vezi s rodnom ravnopravnošću u javnoj

¹ <https://www.gov.me/dokumenta/823842f4-2ffd-4a0d-936e-c1b00c669115>, preuzeto 02. januara 2024. godine

upravi, prožimaju se kroz sve strateške ciljeve i fokusiraju se na niz aktivnosti koje treba da doprinesu primjeni i promociji ovog standarda.

Među navedenim ciljevima definisano je i uspostavljanje efikasnog sistema napredovanja i nagrađivanja na osnovu praćenja rezultata rada, ocjenjivanja i stalnog usavršavanja zaposlenih javne uprave², a što vodi daljem radu i na kreiranju dokumenata koji će pomoći u ostvarivanju navedenih ciljeva i aktivnosti. Metodologija je sastavni dio ovog procesa, i predstavlja prvu metodologiju takvog tipa na nivou javne uprave Crne Gore. Očekuje se dalje razvijanje ove metodologije i usvajanje pojedinačnih metodologija nagrađivanja na nivou samih institucija, u budućnosti.

Veoma je važno naglasiti da nagrada za izvrsnost zaposlenih u javnoj upravi Crne Gore (u daljem tekstu: nagrada) ne podrazumijeva nagrađivanje koje je definisano Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, kroz član 21, a odnosi se na varijabilni dio zarade.³

Metodologija ima za cilj da odgovori na sljedeća pitanja:

- Koji je cilj nagrade i šta je izvrsnost?
- Ko može da se kandiduje za nagradu?
- Kako teče proces dodjele nagrada-mapa puta?
- Ko i kada objavljuje poziv za nagrađivanje?
- Kome se dostavljaju prijave za nagradu?
- Koje kategorije nagrada postoje?
- Na koji vremenski period se nagrada odnosi?
- Kada se dodjeljuje?
- Koji su kriterijumi dodjele nagrada?
- Ko čini komisije za ocjenjivanje?
- Ko dodjeljuje nagradu?

² Operativni cilj 3.2

³ <https://www.gov.me/dokumenta/db9294d4-a698-461a-aaef-fa5708d1c609>, preuzeto 03. januara 2024. godine

II Cilj nagrade i definicija izvrsnosti

2.1. Cilj Nagrade

Osnovni cilj nagrade za izvrsnost zaposlenih u javnoj upravi Crne Gore je **skretanje pažnje na izuzetna dostignuća** javne uprave u projektnim i programskim inicijativama, ali i u svakodnevnom radu i pružanju javnih usluga. Nagrada podrazumijeva **stvaranje dodatne vrijednosti u odnosu na svakodnevni/redovni posao** koji obavlja zaposleni/a u javnoj upravi.

Javnu upravu čini veliki broj ljudi čiji trud često ostaje nezapažen usljed velikog obima aktivnosti, ali i ponekad negativne percepcije javne uprave u javnosti. Stoga je potrebno istaći sve one pozitivne primjere koji svojim svakodnevnom radom omogućavaju redovnost usluga za građane, transparentnost, predlažu nove inicijative, doprinose kreiranju partnerstava, pomažu povećanoj vidljivosti ranjivih grupa, doprinose rodnoj ravnopravnosti i zaštiti ljudskih prava, itd. Ova nagrada teži da osnaži osjećaj pripadnosti javnoj upravi, te da naglasi važnost uloge zaposlenih u javnoj upravi. Nagrada bi, uz ostale aktivnosti predviđene unaprijeđenim sistemom napredovanja i nagrađivanja, trebalo da doprinese dodatnoj motivaciji zaposlenih u javnoj upravi da djeluju proaktivno, iniciraju nove projekte, kreiraju partnerstva i generalno doprinose boljem kvalitetu usluga za građane i građanke.

„Modernizacija institucija, jačanje administrativnih kapaciteta zaposlenih u javnoj upravi, transparentnost i efikasnost rada javne uprave jedan su od prioriteta Vlade na putu ka punopravnom članstvu u EU. Glavni cilj je bolja organizacija javne uprave, unapređenje sistema lokalne samouprave, decentralizacija, razvoj modernog i profesionalnog službeničkog sistema, reforma inspekcijskih službi, digitalizacija i razvoj e-uprave i e-servisa, unapređenje transparentnosti i otvorenosti rada javne uprave. Sprovođenje reforme javne uprave podrazumijeva i normativni okvir usaglašen sa evropskim standardima. Dobra uprava, kvalitetne javne usluge, profesionalni službenici/ce i zadovoljni građani/ke i privredni subjekti su jedan od najvažnijih prioriteta rada Vlade.“⁴

⁴ Ekspoze mandarata za sastav 44. Vlade Crne Gore mr Milojka Spajića, na sjednici Skupštine Crne Gore <https://www.gov.me/dokumenta/959151c9-edbe-446e-aabb-4e2e41465a46>, preuzeto 7. januara 2024. god.

2.2. Izvrsnost

Izvrsnost podrazumijeva vrhunski kvalitet, izuzetnost ili visok nivo uspjeha u određenom području, odnosno poslu.

Definicija izvrsnosti može varirati u zavisnosti od konteksta u kojem se koristi, ali obično obuhvata kombinaciju efikasnosti, postizanja visokih standarda, stručnosti, kreiranja inovacija i dosljednosti u postizanju ciljeva, koji su definisani strateškim dokumentima.

1. **Efikasnost:** Postizanje izvrsnosti često uključuje efikasno upravljanje resursima kako bi se postigli optimalni rezultati.
2. **Inovacija:** Izvrsnost se često povezuje sa sposobnošću inovacije, razvojem novih ideja i pristupa.
3. **Stručnost:** Osoba ili institucija koja teži izvrsnosti obično posjeduje visok nivo stručnosti u svom području.
4. **Dosljednost:** Izvrsnost zahtijeva dosljedno pružanje visokih performansi ili rezultata tokom vremena.
5. **Zadovoljstvo korisnika:** Ako je izvrsnost povezana sa proizvodima ili uslugama, zadovoljstvo korisnika igra ključnu ulogu.

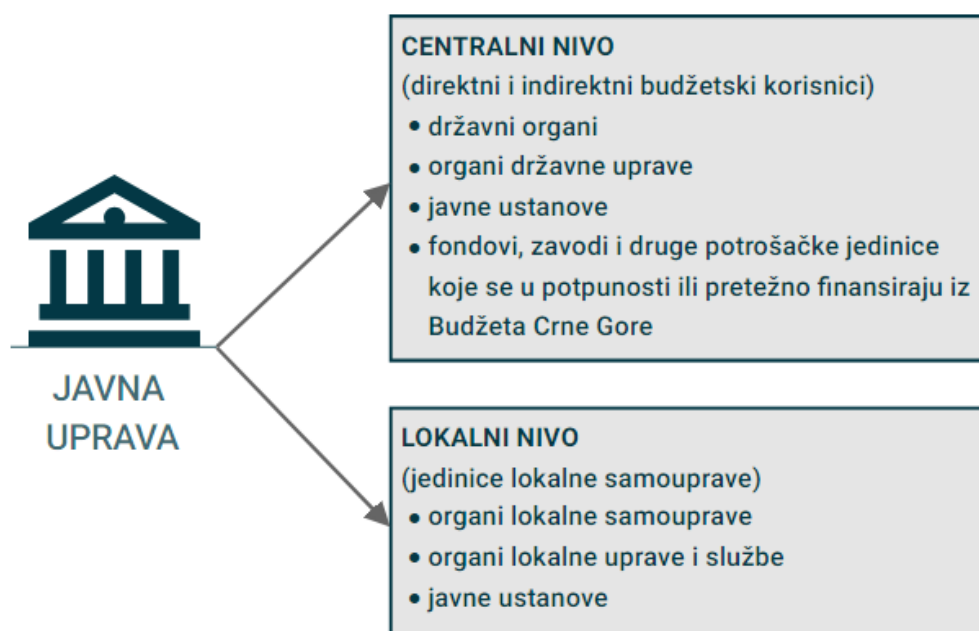
III Ko može da se kandiduje za nagradu?

Obuhvat kandidata/kinja za nagradu definisan je u odnosu obuhvat Strategije reforme javne uprave 2022 – 2026, i on uključuje:

- centralni nivo – državni organi, organi državne uprave, pravna lica koja vrše javna ovlaštenja (fondovi, agencije i dr.) i javne ustanove,
- lokalni nivo – jedinice lokalne samouprave, organi lokalne uprave i službe⁵, i ustanove.

Kako na centralnom, tako i na lokalnom nivou uključene su sve ustanove iz svih javnih oblasti, odnosno javnih usluga - zdravstva, prosvjete, nauke, kulture, saobraćaja, itd.

Šema 1: Subjekti koji čine javnu upravu i ujedno potencijalni kandidati za nagradu⁶



Za nagradu **se mogu kandidovati**: pojedinac/pojedinka ili tim/odsjek/odjeljenje iz institucija/organizacija koji su prikazane šemom 1.

Javna preduzeća u vlasništvu države nisu obuhvaćena ovom Metodologijom, odnosno nagradom.

⁵ Član 69. Zakona o lokalnoj samoupravi

⁶ Šema preuzeta sa <https://www.gov.me/clanak/vizuelizacija-broja-zaposlenih-u-javnoj-upravi>, 12.03.2024.

Pojedinac/pojedinka/tim/odsjek/odjeljenje mogu samostalno da se kandiduju za nagradu, a mogu biti i predloženi od strane trećih lica – kolega ili nadređenih.

IV Proces dodjele nagrada/mapa puta

Veoma je bitno da cjelokupan **proces** dodjele nagrada bude **inkluzivan i transparentan**; da svi zaposleni u javnoj upravi budu upoznati sa procesom izbora i dodjele nagrada, jer sama nagrada upravo treba da **bude važna za motivaciju zaposlenih**.

Ministarstvo javne uprave Crne Gore (MJU) je nosilac cjelokupnog procesa, i ima odgovornost u implementaciji metodologije. Takođe, **druge institucije javne uprave** prilikom prijave zaposlenih za nagrade **obavezne su da se pridržavaju ove metodologije.**

U nastavku je prikazana mapa puta, proces dodjele nagrada sa rokovima, kao i odgovornosti po institucijama u zavisnosti od faze o kojoj je riječ.

Za 2024. godinu, uz pažljivo sagledavanje dostupnog vremenskog okvira, donesena je odluka da ocjenjivanje prijavljenih kandidata/kandidatkinja obavi isključivo Komisija formirana od strane Ministarstva javne uprave (Centralna komisija).

Rokovi za ovu godinu detaljno su prikazani u Prilogu 1.

Mapa puta:

➤ Korak 1:

Od 15. februara do 15. marta – MJU informiše o pozivu za dodjelu nagrada. Informacija se objavljuje na internet stranici MJU; na portalu e-uprave; a upućuje se i svim organima javne uprave navedenim u šemi 1. Takođe se upućuje i javno saopštenje svim medijskim kućama.

Organi javne uprave (subjekti iz šeme 1) informaciju objavljuju na svojim portalima, i o tome informišu sve zaposlene putem e-maila.

Promotivna faza obuhvata distribuciju svih važnih informacija, uključujući i to ko može biti kandidat/kinja, na koji način i kome se prijave podnose; kriterijume; potrebne potvrde, uvjerenja i sl.; kategorije nagrada i rokove.

➤ Korak 2:

2. aprila zvanično se objavljuje poziv za podnošenje prijave za nagradu, sa rokom dostavljanja neophodne dokumentacije, odnosno prijave do 30. aprila, do 23:59h.

Poziv objavljuje MJU na internet stranici i portalu e-uprave. Takođe, poziv na svojim internet stranicama/portalima objavljuju i drugi organi javne uprave.

Putem odgovarajućeg linka/email-adrese, predlagačima kandidata/tima će biti omogućeno da popune/dostave, za to predviđen, formular/aplikacija koji će biti postavljen na portalu eUprave.

Predlozi za nagradu po institucijama, odnosno prijave i druga dokumentacija dostavljaju se prvo instituciji u kojoj su kandidati zaposleni.

➤ Korak 3:

Od 7. do 13. maja obavljaju se administrativne kontrole pristiglih prijave od strane institucija, odnosno organa javne uprave u kojoj su zaposleni predloženi kandidati/kinje za nagradu. Naime, institucije formiraju komisije koje vrše bodovanje prijave, shodno metodologiji i upitniku koji je sastavni dio metodologije i organ javne uprave ka MJU upućuje maksimalno tri prijave, odnosno kandidata/kinju ili tim za nagradu. Tri predloga sadrže i cjelokupnu prateću dokumentaciju koju je organ dobio uz prijavu.

Sastav komisija koje formiraju institucije javne uprave: starješina organa, kao i stručna lica iz iste institucije, a koja su bliže upoznata sa aktivnostima/radom zaposlenih. Članovi/ce komisije u obavezi su da se pridržavaju etičkog kodeksa u izboru. Maksimalan broj članova/ica komisije po institucijama je 5 (+3 rezervna člana/ice). Uloga rezervnih članova/ica komisije bila bi da ukoliko se neko od članova/ica prijavi za nagradu, ne može sam(a) sebe ocjenjivati, već onda to radi rezervni član/ica komisije.

Prijava koja ne ispunjava sve opšte kriterijume (poglavlje VI, tačka 6.1) automatski će biti isključena iz dalje obrade. Maksimalan broj prijave po instituciji, koji se dostavljaju komisiji koju obrazuje MJU je tri.

Tabela 1: Administrativna provjera

	Uslovi/dokumentacija	Da	Ne
1.	Prijava je poslata u propisanom roku	X	
2.	Obavezna dokumentacija je podnešena u propisanim obrascima	X	
3.	Kandidatu/kinji nije u poslednje 2 godine izrečena disciplinska mjera zbog povrede službene dužnosti	X	
4.	Kandidat/kinja nije primio/la nagradu u prethodne dvije godine	X	

Za dokumentaciju pod rednim brojevima 3 i 4 u Tabeli 1, kandidat/kinja je u obavezi da dostavi potvrdu/uvjerenje. Potvrda/dokaz mora biti potpisana i pečatirana od organa u kom je zaposlen/a. U posljednje dvije godine računa se godina za koju se konkuriše za nagradu i prethodne dvije (npr. ukoliko se nagrada dodjeljuje 23. juna 2024. godine, to znači da uvjerenje za tačku 3 treba da obuhvati 2023. i 2022. godinu). Takođe, shodno upitniku, **sve potvrde/izvještaji/analize koje se podnose kao dokazi (da je neka aktivnost realizovana) moraju biti potpisani i pečatirani od strane institucije u kojoj je kandidat/kinja zaposlen/a.**

➤ Korak 4:

Od 15. do 24. maja komisija za ocjenjivanje, formirana od strane MJU – Centralna komisija; razmatra sve prijave koje su prošle prethodnu kontrolu, bodovanje kao i rangiranje od strane organa javne uprave; iste **ocjenjuje i obavlja potencijalne intervju** sa visokorangiranim kandidatima.⁷ Centralna komisija koju formira MJU prilikom ocjenjivanja koristi istu metodologiju i upitnik, kao i komisije po institucijama.

➤ Korak 5:

30. i 31. maj komisija formirana od strane MJU donosi **konačnu odluku** o nagrađenima. Potpisani evaluacioni izvještaji.

➤ Korak 6:

3. juna nagrađenima se **dostavljaju informacije.**

➤ Korak 7:

Od 7. do 14. juna - **priprema ceremonije** dodjele nagrada.

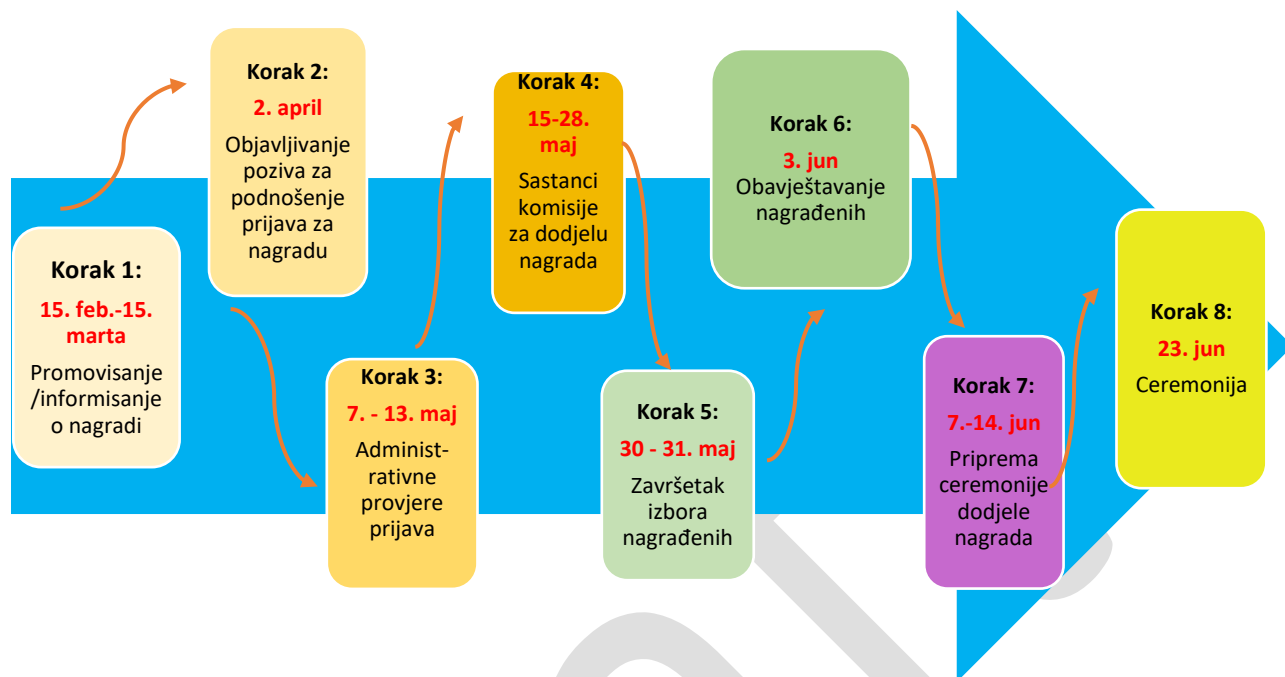
➤ Korak 8:

23. juna, na Dan javne uprave⁸, nagrade se svečano uručuju.

⁷ Intervjue Komisija obavlja sa onim kandidatima gdje su potrebne dodatne informacije kako bi se procijenio stepen izvrsnosti koji je postignut, ili ukoliko kandidati/kinje imaju isti broj poena. Maksimalan broj intervjuja 5.

⁸ <https://www.un.org/en/observances/public-service-day> preuzeto 5. januara 2024. godine

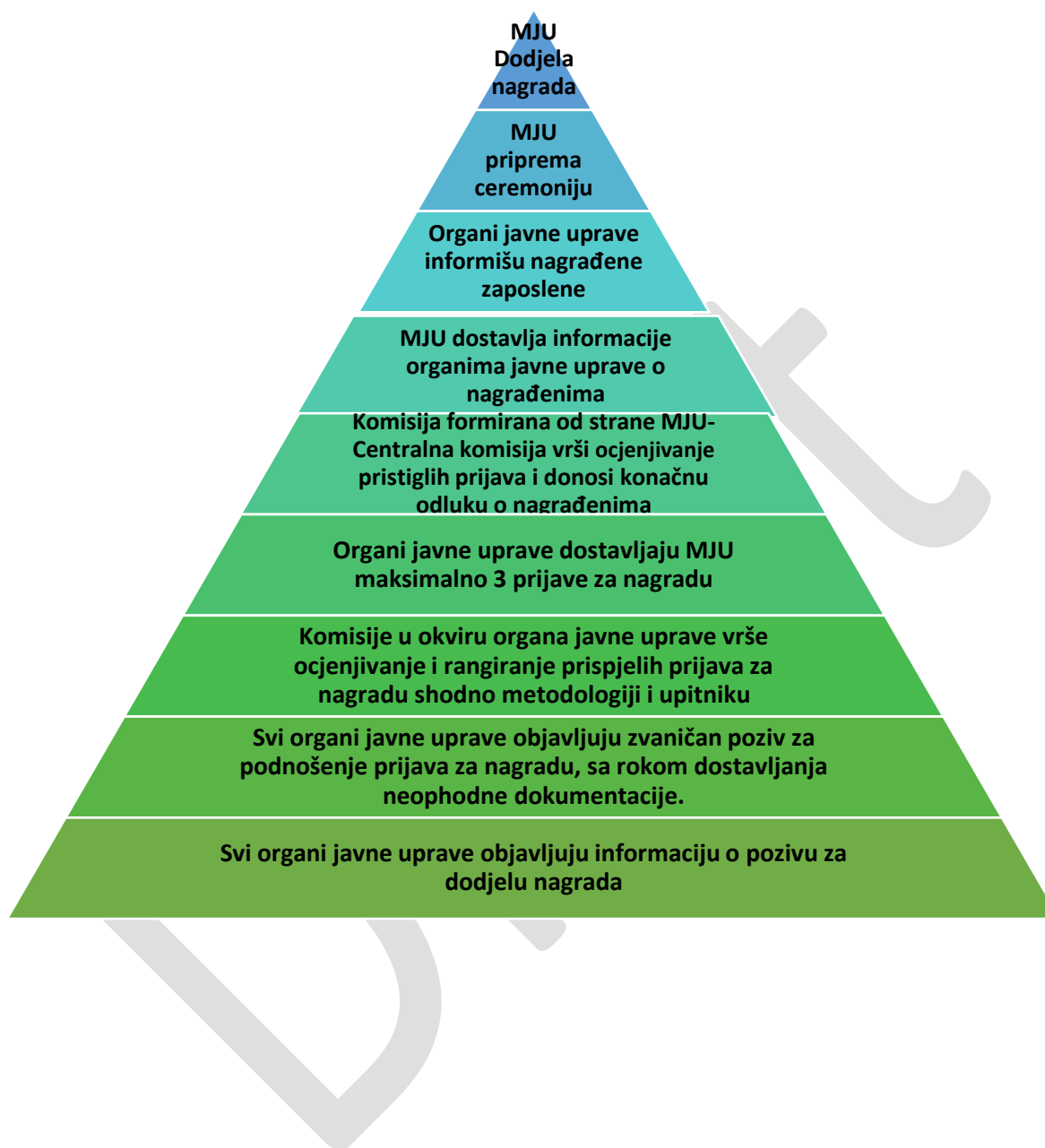
Šema 2: Mapa puta-proces dodjele nagrada



Za aktivnosti sa kojima se konkuriše za nagradu, vrednuje se period od jedne kalendarske godine, tj. vremenski period od 1. januara do 31. decembra prethodne godine.

Podaci o dodijeljenoj nagradi unose se u personalni dosije zaposlenih. Rokovi navedeni u okviru mape puta za godine koje slijede bit će definisani putem posebnih godišnjih Aneksa. Razlog tome su vjerski praznici, koji mijenjaju datume svake godine.

Šema 3: Nosioi odgovornosti po koracima navedenim kroz mapu puta



V Kategorije nagrade

Plan za uspostavljanje nagrade 23. juna obuhvatiće kategorije koje su date u nastavku. **Za svaku kategoriju može da konkuriše ili bude predložen/a pojedinac/pojedinka ili tim.** Maksimalan broj nagrada po kategoriji je pet.

Veoma je važno naglasiti da se u godinama koje slijede, **moгу se očekivati izmjene u kategorijama**, bilo uvođenjem novih, ali i izmjenama ili brisanjem postojećih kategorija. **Kategorije se definišu u odnosu na postavljene strateške prioritete države, programe rada Vlade i programe drugih institucija.**

5.1. Kategorija I: Izvrsnost u pružanju javnih usluga i zalaganje za pristupačnost javne uprave – Javna uprava za sve

Ova kategorija podrazumijeva izvrsnost u pružanju usluga u pogledu dostupnosti, efikasnosti, djelotvornosti i kvaliteta usluga po građane, privredu, određene ciljne grupe ili društvo u cjelini.

Ovo uključuje vanredne napore pojedinca/ke ili tima na poboljšanje kvaliteta u pružanju usluge; povećanju stepena korišćenja usluga; pojednostavljenje procesa pružanja usluge i poboljšanje pristupa informacijama i resursima.

Navedena kategorija obuhvata sljedeće oblasti za koje se može dodijeliti nagrada:

1. Nagrada za povećanje stepena korišćenja javne usluge;
2. Nagrada za ubrzanje procesa realizacije javne usluge (npr. kroz proces digitalizacije, uvođenja inovativnog elementa i sl.);
3. Nagrada za najveći doprinos povećanju pristupačnosti usluga javne uprave osobama sa invaliditetom;
4. Nagrada za doprinos pristupačnosti usluge/kreiranje usluge koja je doprinijela smanjenju rodnog jaza u određenoj oblasti (npr. razvoj mobilnih aplikacija ili online platformi koje pružaju informacije i resurse o zdravstvenoj zaštiti, obrazovanju ili zapošljavanju, uz poseban fokus na prilagođavanje potrebama žena; kreiranje edukativnih programa ili kampanja koje se bave stereotipima i predrasudama vezanim za rod i promovišu inkluzivno okruženje u školama, na radnom mjestu ili u zajednici; razvoj tehnoloških rješenja koja olakšavaju pristup informacijama,

pri čemu se posebno uzima u obzir različite potrebe žena i muškaraca; uvezivanje baza podataka, uz razvrstavanje po polu);

5. Nagrada za izvanredne napore u pružanju javne usluge (pružanje dodatnih napora u pružanju/ostvarenju usluge kako bi se izašlo u susret građanima ili privredi);
6. Nagrada za uzornog/u lidera/menadžera liderku/menadžerku. Ova nagrada odaje priznanje za uzorne lidere/ke koji/e su vodili/e i razvili/e svoje timove, kao i podstakli/e odličnu uslugu, inovacije i promjene u svojim timovima.

5.2. Kategorija II: Modernizacija i digitalna transformacija javne uprave

Modernizacija i digitalna transformacija javne uprave odnosi se na primjenu digitalnih tehnologija i inovacija kako bi se unaprijedila učinkovitost, transparentnost, pristupačnost i kvalitet usluga koje pruža javna uprava. Ova transformacija ima za cilj poboljšati rad državnih institucija, olakšati interakciju između građana i Vlade te optimizovati procese u administraciji.

U ovoj kategoriji naglasak je na individualnim ili timskim praksama koje, u procesu digitalne transformacije, podstiču inovacije, prilagodljivost i saradnju za potrebe stvaranja novih ili modifikovanje postojećih procesa, proizvoda i usluga.

Navedena kategorija obuhvata sljedeće oblasti za koje se može dodijeliti nagrada:

1. Nagrada za digitalizaciju procesa u javnoj upravi (zamjena tradicionalnih, analognih procesa digitalnim sistemima radi povećanja učinkovitosti, smanjenja birokratije i ubrzanja postupaka);
2. Nagrada za povećanje informatičke bezbjednosti javne uprave (implementacija novih sigurnosnih mjera kako bi se zaštitile informacije građana i privrede i osigurala privatnost u skladu sa zakonskim okvirom);
3. Nagrada za jačanje povjerenja građana u digitalne kompetencije javne uprave;
4. Nagrada za nova istraživanja i analize, uključujući i rodne analize, sa ciljem digitalnog unapređenja svakodnevnih radnih zadataka u javnoj upravi;
5. Nagrada za optimizaciju procesa rada javne uprave (povezivanje različitih informatičkih sistema unutar javne uprave kako bi se olakšao protok informacija i spriječilo dupliranje poslova).

5.3. Kategorija III: Podrška osnaživanju mladih i većem uključivanju (inkluziji) osjetljivih grupa stanovništva u društvene tokove, kao i podrška rodnoj ravnopravnosti i rodno odgovornoj javnoj upravi

Ova kategorija podrazumijeva podršku osnaživanju mladih, rodnoj ravnopravnosti i većem uključivanju (inkluziji) osjetljivih grupa stanovništva u društvene tokove kroz kreiranje novih politika, programa i inicijativa koje imaju za cilj poboljšati položaj, prava i mogućnosti ovih grupa, odnosno kreirati jednake mogućnosti za sve).

Navedena kategorija obuhvata sljedeće oblasti za koje se može dodijeliti nagrada:

1. Nagrada za kreiranje novih programa i inicijativa koje su pristupačne i korisne mladima; koje podstiču zapošljavanje mladih (posebno NEET populacije⁹);
2. Nagrada za omogućavanje/jaćanje pristupa, što većem broju usluga i proizvoda javne uprave u ruralnim i marginalizovanim područjima, mladima i osjetljivim grupama;
3. Nagrada za razvoj programa ili inicijativa koji pružaju podršku osobama koje su često izložene društvenoj marginalizaciji, kao što su izbjeglice, osobe s invaliditetom, LGBTIQ+ osobe, pripadnici/e nacionalnih i vjerskih manjina itd.
4. Nagrada za izvrsnost u edukaciji - nagrada može biti dodijeljena pojedincima/kama ili timu koji su postigle izvrsnost u pružanju edukativnih prilika mladima i podržavanju njihovog razvoja.
5. Nagrada za integrisanje rodne perspektive u kreiranju novih programa, inicijativa, javnih politika.

5.4. Kategorija IV: Doprinos zaštiti životne sredine i održivom razvoju u kontekstu Zelene agende i borbe protiv klimatskih promjena

Borba protiv klimatskih promjena zahtijeva širok spektar aktivnosti na globalnom, ali i na nacionalnom i lokalnom nivou. Doprinos svakog pojedinca/ke ili tima ključan je za postizanje globalnih ciljeva u borbi protiv klimatskih promjena. Iz tog razloga ova kategorija podrazumijeva podršku, ali i motivisanje javnih službenika za kreiranje inicijativa koje doprinose borbi protiv klimatskih promjena.

⁹ NEET (Not in Education, Employment, or Training) populacija obuhvata mlade koji nisu uključeni u formalno obrazovanje, nisu su zaposleni ili na obuci, te predstavlja globalni socijalni izazov.

Navedena kategorija obuhvata sljedeće oblasti za koje se može dodijeliti nagrada:

1. Nagrada za doprinos edukaciji i podizanju informisanosti javnosti o klimatskim promjenama, održivosti i potrebama za promjenama u ponašanju pojedinaca i zajednice;
2. Nagrada za unapređenje sistema upravljanja otpadom (smanjenje otpada, recikliranje i upravljanje otpadom);
3. Nagrada za razvoj održivih transportnih sistema (promovisanje javnog prevoza; korišćenje bicikala; razvoj biciklističke i pješačke infrastrukture);
4. Nagrada za održivo urbanističko planiranje (razvijanje gradskih planova koji podstiču održiv transport, poput usklađivanja stambenih i poslovnih prostora s javnim prijevozom, stvaranja pješačkih zona i integracije zelenih prostora u urbanu infrastrukturu);
5. Nagrada za rad na unapređenju primjene i promocije zelenih praksi (npr. Inkorporiranje zelenih praksi u svakodnevnom radu institucije poput uvođenja administracije bez papira, smanjenje korišćenja plastičnog kancelarijskog materijala, podsticanje održivih vidova transporta zaposlenih, poboljšanje energetske efikasnosti javnih institucija; razvoj i unapređenje zelenih komponenti u različitim oblastima poput podsticanja zelenih praksi u poljoprivredi, nauci, energetici, turizmu, poboljšanje obrazovnih programa koji targetiraju održivi razvoj, organizacija kulturnih manifestacija koje promovišu održivost, itd.).

5.5. Kategorija V: Podrška u borbi protiv korupcije i organizovanog kriminala¹⁰

Borba protiv korupcije i organizovanog kriminala zahtijeva integrisani pristup koji uključuje različite aktivnosti na različitim nivoima. S aspekta zaposlenih u javnoj upravi, te aktivnosti ogledaju se prvenstveno u prijavi korupcije ili nekog vida kriminala.

Navedena kategorija obuhvata sljedeće oblasti za koje se može dodijeliti nagrada:

1. Nagrada za jačanje etičkih standarda: edukacija i promovisanje etičkih standarda u javnoj upravi kako bi se spriječila korupcija;

¹⁰ Veza sa poglavljem "Na pravdi se gradi jaka država", iz Ekspozea mandarata za sastav 44. Vlade Crne Gore mr Milojka Spajića, na sjednici Skupštine Crne Gore <https://www.gov.me/dokumenta/959151c9-edbe-446e-aabb-4e2e41465a46>, preuzeto 12. januara 2024. god.

2. Nagrada za unapređenje efikasnosti finansijskog nadzora kako bi se pratila sumnjiva novčana kretanja povezana s korupcijom i organizovanim kriminalom.

VI Prihvatljivi kandidati/kinje i kriterijumi za dodjelu nagrade

U ovom poglavlju definišu se opšti uslovi za kandidate/kandidatkinje koji/e se prijavljuju za nagradu, kao i kriterijumi po osnovu kojih se vrši bodovanje za kategorije koje su navedene u poglavlju V.

6.1. Opšti uslovi za kandidate/kinje

- Zaposleni/e javne uprave kojima je izrečena disciplinska mjera zbog povrede službene dužnosti (u posljednje dvije godine) nemaju pravo na nagradu¹¹
- Zaposleni/e javne uprave koji/e su primili/e nagradu u prethodne dvije godine nemaju pravo na nagradu.

6.2. Kriterijumi i bodovanje za dodjelu nagrade po kategoriji

Kriterijumi su formulisani na opštem i pojedinačnom nivou. Na opštem nivou kriterijumi važe za sve aplikante, bez obzira na kategoriju, dok se pojedinačni kriterijumi odnose na specifične uslove/indikatore za svaku kategoriju. Indikatori bez obzira da li su kvalitativni ili kvantitativni, vrednuju se za period od **jedne kalendarske godine**, tj. vremenski period od 1. januara do 31. decembra.

Metodologija nije strateški dokument, ali jeste skup smjernica i pravila u ostvarivanju strateških i operativnih ciljeva, posebno ciljeva definisanih Strategijom reforme javne uprave. S tim u vezi, većina indikatora korišćenih za vrednovanje i bodovanje ima kvantitativni karakter. Uz kvantitativne indikatore, važno je pružiti mogućnost i za **kvalitativno vrednovanje inicijativa, aktivnosti i doprinosa** (posebno gdje ne postoji mogućnost kvantifikacije), i to na sljedeći način, a koji važi za sve kategorije, i potrebno ga je uvrstiti u dokumentaciju koja se dostavlja prilikom apliciranja za nagradu:

¹¹ Ocjene i disciplinske mjere shodno Zakonu o državnim službenicima i namještenicima (Sl. list RCG", br. 2/2018, 34/2019 i 8/2021), <https://www.paragraf.me/propisi-crnogore/zakon-o-drzavnim-sluzbenicima-i-namjestenicima.html>, preuzeto 15. januara 2024. god.

- Opis konkretnih aktivnosti:

Zaposleni/a je doprinio/doprinijela ovoj kategoriji kroz konkretne aktivnosti, kao što su [navesti konkretne aktivnosti]. Njegova/njena uloga je bila ključna u postizanju [navesti ciljeve aktivnosti], a rezultati su se manifestovali kroz [navesti mjerljive rezultate]. Ove aktivnosti su imale direktan uticaj na [navesti koristi za državu, organizaciju ili zajednicu/građane].

- Nadmašivanje delegiranog zadatka:

Zaposleni/a se istakao/la u ovoj kategoriji putem svoje inicijative i kreativnosti nadmašujući delegirane zadatke na sljedeći način: [opisati kako je nadmašio/la delegirani zadatak]. Njegova/njena sposobnost da prepozna prilike, preuzme inicijativu i prilagodi se promjenama doprinijela je ostvarenju dodatnih vrijednosti izvan očekivanja.

Ovi opisni elementi omogućavaju bolje razumijevanje specifičnosti doprinosa nominovanog službenika/ce, pružajući komisiji za ocjenjivanje dublji uvid u kvalitativne aspekte njihovog rada.

Tabela 2: Kriterijumi/indikator, bodovanje

Opšti kriterijumi za sve kategorije		
Kriterijumi/indikator	Odgovori:	Broj poena
Doprinis nacionalnom i/ili lokalnom razvoju	Na osnovu dostavljene dokumentacije	0-10 poena
Doprinis poboljšanju života građana	Na osnovu dostavljene dokumentacije	0-10 poena

Kriterijumi po kategorijama		
Kategorija I: Izvrsnost u pružanju javnih usluga i zalaganje za pristupačnost javne uprave – Javna uprava za sve		
Povećanje broja korisnika/usluga u odnosu na prethodnu godinu/period	Do 15%	1
	Od 15-30%	3
	Više od 30%	5
Ubrzanje vremena potrebnog za realizaciju javne usluge/Postignuto ubrzanje	Do 20%	1
	Do 30%	3
	Više od 30%	5
Implementacija pristupačnih tehnologija i infrastrukture za osobe sa		0-10

invaliditetom/Ocijenjeno poboljšanje pristupačnosti		
Edukacija drugih zaposlenih o potrebama osoba sa invaliditetom za pristupačnijim javnim uslugama	Da	1
	Ne	0
Izvanredni naponi tima/individue (pružanje dodatnih napora u pružanju/ostvarenje usluge kako bi se izašlo u susret građanima/privredi)		0-10
Kreirana usluga/e ili modifikacija iste/ih, kojom/im se doprinijelo smanjenje rodno jaza u određenoj oblasti	Da	5
	Ne	0
Da li je aktivnost dovela do razvoja timova (podstaknute nove usluge, inovacije i/ili promjene u timovima)?	Da, u potpunosti	5
	Da, djelimično	3
	Ne	0
Mogućnost primjene procesa/inicijative (koji je doveo do poboljšanja pružanja/pristupačnosti javne usluge) na druge javne usluge	Da, u potpunosti	5
	Djelimično	3
	Ne	0
Kategorija II: Modernizacija i digitalna transformacija javne uprave		
Procenat smanjenja vremena za realizaciju usluge/radnog zadatka	Do 20%	1
	Do 30%	3
	Više od 30%	5
Stepen zadovoljstva građana digitalnim uslugama	Veoma zadovoljni/e	5
	Zadovoljni/e	3
	Nezadovoljni/e	0
	Veoma nezadovoljni/e	0
Inicijativa vodi smanjenju troškova u pružanju usluge/a	Da	3
Da li su implementirane nove informatičke bezbjedonosne mjere?	Da, u potpunosti	5
	Da, djelimično	3
	Ne	0
Da li postoje programi edukacije građana o digitalnim uslugama i mogućnostima za njihovo korišćenje?	Da	3
	Ne	0
Novo istraživanje/analiza sa ciljem digitalnog unapređenja i modernizacije radnih zadataka u javnoj upravi.	Da, 1 istraživanje/analiza	3
	Da, 2 i više istraživanja/analize	5
	Ne	0
Da li nova istraživanja/analize uključuju i rodnu dimenziju (obrađeno po polu)?	Da	1

	Ne	0
Povezivanje različitih informatičkih sistema javne uprave/usluga	Da	3
	Ne	0
Da li inicijativa/aktivnost može da se primijeni i na druge djelove/organe javne uprave?	Da, u potpunosti	5
	Da, djelimično	3
	Ne	0
Kategorija III: Podrška osnaživanju mladih, rodnoj ravnopravnosti i većem uključivanju (inkluziji) osjetljivih grupa stanovništva u društvene tokove, kao i podrška rodnoj ravnopravnosti i rodno odgovornoj javnoj upravi		
Inovativnost programa		0-10
Broj usluga javne uprave koje su postale dostupne ruralnim područjima, u prethodnoj godini ¹²	1	1
	1-3	3
	Više od 3	5
Broj usluga javne uprave koje su postale dostupne osjetljivim grupama stanovništva, u prethodnoj godini	1	1
	1-3	3
	Više od 3	5
Edukacija osjetljivih grupa kao podrška uključivanju u društvene tokove	0 edukacija	0
	Do 3	3
	Od 3 do 5	5
Broj mladih ili pripadnika/ca drugih osjetljivih grupa koje su prošle programe koji podstiču njihovo obrazovanje i razvoj	0	0
	Do 50	3
	Više od 50	5
Broj programa/inicijativa/javnih politika i sl. koje su integrisale rodnu perspektivu	1	1
	1-3	3
	Više od 3	5
Kategorija IV: Doprinos procesu borbe protiv klimatskih promjena		
Broj obrazovnih programa realizovanih u zajednici na temu borbe protiv klimatskih promjena	Do 3	1
	Od 3 do 5	3
	Više od 5	5
Nivo informisanosti o klimatskim promjenama prije i poslije obrazovnih kampanja ¹³		0-10
Procenat smanjenja ukupnog otpada	Do 15%	1
	Od 15% do 25%	3
	Više od 25%	5
	Do 15%	1

¹² Misli se na usluge koje postoje, a koje prije nijesu bile dostupne u ruralnim područjima, ili osjetljivim grupama stanovništva

¹³ Nivo informisanosti bodovaće se na osnovu dostavljenog izvještaja sa kvantitativnim pokazateljima

Povećanje obuhvata recikliranja	Od 15% do 25%	3
	Više od 25%	5
Povećanje korišćenja javnog prevoza i/ili alternativnih vidova prevoza	Do 15%	1
	Od 15% do 25%	3
	Više od 25%	5
Razvijeni novi programi/planovi za ozelenjavanje grada ili nekog drugog lokaliteta		0-10
Realizovan istraživački projekat u oblasti smanjenja emisija	Da	3
	Ne	0
Ispitivanje novih tehnologija i pristupa koji smanjuju emisije	Da	3
	Ne	0
Inkorporiranje zelenih praksi u svakodnevnom radu institucije	Da	3
	Ne	0
Kategorija V: Podrška u borbi protiv korupcije i organizovanog kriminala		
Broj aktivnosti promocije etičkih vrijednosti unutar javne uprave	Do 3	1
	Od 3 do 5	3
	Više od 5	5
Razvijen program ili organizacioni sistem kojim se unapređuje efikasnost finansijskog nadzora kako bi se pratila sumnjiva novčana kretanja povezana s korupcijom i organizovanim kriminalom	Da	5
	Ne	0
Identifikovane sumnjive transakcije povezane sa korupcijom i organizovanim kriminalom, za koje su preduzete radnje u skladu sa zakonom	Da	3
	Ne	0
Nove preventivne antikorupcijske procedure (broj)	1	1
	1-3	3
	Više od 3	5

Sastavni dio metodologije je i **upitnik za zaposlene** u javnoj upravi, a koji je koncipiran na bazi kriterijuma/kvalitativnih i kvantitativnih indikatora navedenih u tabeli 2, a shodno definisanim kategorijama nagrada. Pitanja su jasno postavljena, i gdje god je smatrano neophodno navedene su **dotatne napomene**, a sa ciljem obezbjeđivanja što potpunijih informacija o samoj aktivnosti/istraživanju/analizi/projektu/program.

Takođe, važno je naglasiti da **za svako pitanje, u upitniku, gdje se podnose određene izjave ili izvještaji/analize, kao i gdje je navedeno da je potrebno imati dokaz/potvrdu o realizovanoj aktivnosti/istraživanju/analizi/projektu/programu isto mora biti priloženo, kao i potpisano i pečatirano od strane institucije u kojoj kandidat/kinja zaposlen/a ili od strane institucije za koju je realizovao/la**

navedenu aktivnost. U suprotnom, ukoliko se ne prilože dokazi ili potvrde, dati odgovor neće biti prihvaćen, te će se smatrati da aktivnost nije realizovana.

VII Komisija za ocjenjivanje i odluka o dodjeli

7.1. Ko čini Komisiju za ocjenjivanje i ko donosi odluku o dodjeljivanju nagrade?

Nagrada/e za izvrsnost u javnoj upravi i javnim uslugama Crne Gore **dodjeljuje se odlukom predsjednika/ce Vlade, na osnovu prijedloga Centralne komisije za ocjenjivanje** (formirana od strane MJU), a koja je sastavljena od članova/članica iz sljedećih institucija:

1. Ministarstva javne uprave – 3 člana/članice, od kojih je jedno predsjedavajući/a Komisije
2. Ministarstvo finansija - 1 član/članica
3. Ministarstvo unutrašnjih poslova – 1 član/članica
4. Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija - 1 član/članica
5. Ministarstvo zdravlja - 1 član/članica
6. Ministarstvo turizma, ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera - 1 član/članica
7. Generalni sekretarijat Vlade – 1 član/članica
8. Zajednica opština – 1 član/članica
9. Uprava za ljudske resurse - 1 član/članica

Komisiju čini visoko rukovodni kadar.

Komisija mora da ima i **sekretara/ku** koji/a će biti podrška radu Komisije.

Sastav Komisije može se mijenjati tokom godina, u zavisnosti od promjena kategorija nagrada.

7.2. Ko priprema evaluacione izvještaje?

MJU je zaduženo za izvještaje o evaluaciji dostavljenih prijava. Izvještaje potpisuju svi članovi Komisije za ocjenjivanje.

VIII Dodjela nagrade

8.1. Ko uručuje nagradu?

Sve nagrade uručuje premijer/ka zajedno sa predstavnicima/cama drugih institucije, a koji/e su navedene u nastavku:

- Za kategoriju I: *Izvrsnost u pružanju javnih usluga i zalaganje za pristupačnost javne uprave – Javna uprava za sve* i kategoriju II: *Modernizacija i digitalna transformacija javne uprave* – nagradu/e uručuje Ministar/ka javne uprave.
- Za kategoriju III: *Podrška osnaživanju mladih i većem uključivanju (inkluziji) osjetljivih grupa stanovništva u društvene tokove, kao i podrška rodnoj ravnopravnosti i rodno odgovornoj javnoj upravi* - nagradu/e uručuje Ministar/ka prosvjete, nauke i inovacija.
- Za kategoriju IV: *Doprinos zaštiti životne sredine i održivom razvoju u kontekstu Zelena agende i borbe protiv klimatskih promjena* - nagradu/e uručuje Ministar/ka turizma, ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera.
- Za kategoriju V: *Podrška u borbi protiv korupcije i organizovanog kriminala* - nagradu/e uručuje Ministar/ka unutrašnjih poslova.

8.2. Kome se uručuje nagrada?

Pojedincu/pojedinki ili timu.

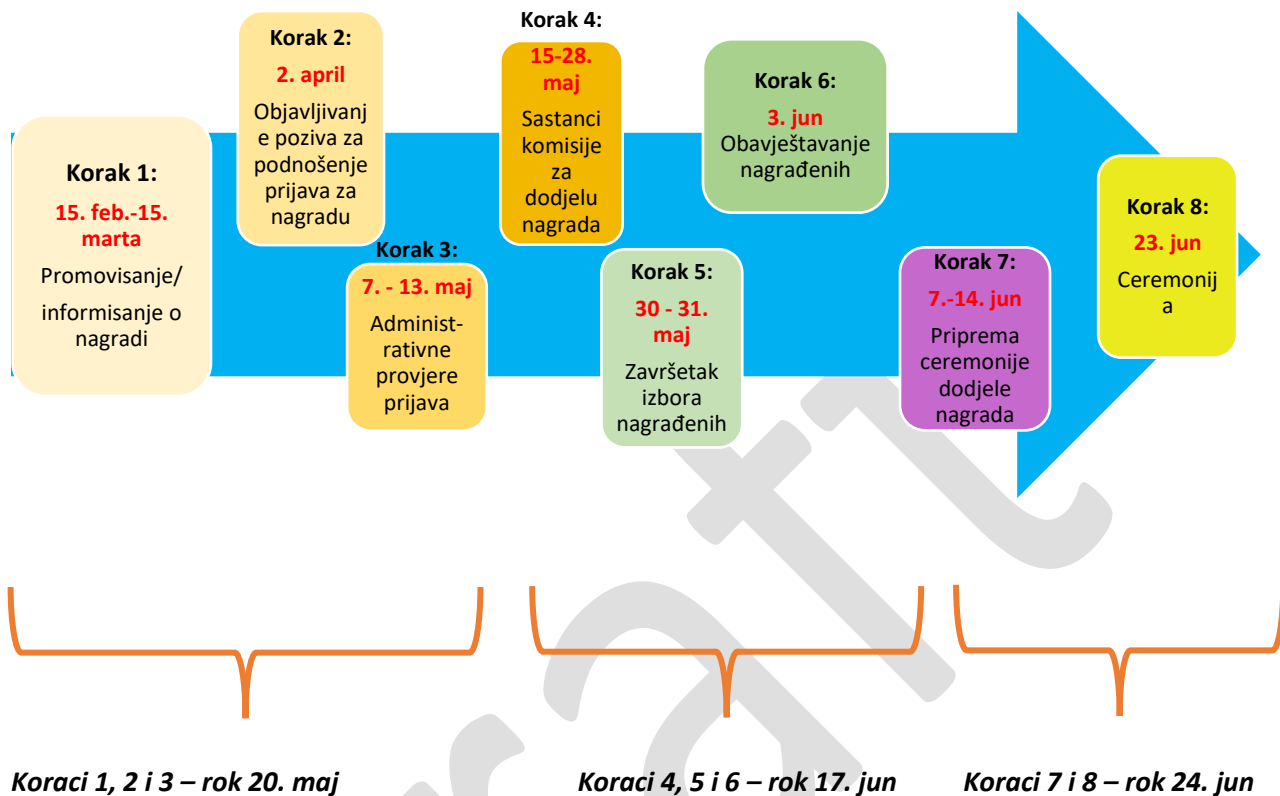
8.3. Vrsta nagrade

Novčana nagrada uz **plaketu** ovjerenu potpisom ili pečatom predsjednika Vlade Crne Gore.

Nivo novčane nagrade definiše se u odnosu na raspoloživi budžet i broj dodijeljenih nagrada. Nivo nagrade za pojedinca/ku nije isti kao nagrada za tim. Npr. ukoliko je novčana nagrada za pojedinca/ku u vrijednosti jedne prosječne bruto plate iz prethodne godine, onda za tim nagrada ne može prelaziti vrijednost dvije prosječne bruto plate.

Sredstva za nagrade planira MJU kroz redovni godišnji budžet.

Prilog 1: Rokovi za realizaciju aktivnosti povodom dodjele nagrada planiranih za 24. jun 2024. god



Takođe, u 2024. godini:

- prijave se dostavljaju direktno MJU (Centralnoj Komisiji), na način koji propiše MJU (na arhivu ili putem aplikacije)
- sve kontrole i ocjenjivanje obavlja Centralna komisija shodno Metodologiji i Upitniku.