



Crna Gora
Uprava za kadrove



Uz report

2021 REALIZOVANE AKTIVNOSTI

UŽK REPORT

2021 REALIZOVANE AKTIVNOSTI

SADRŽAJ

- 01** | USPOSTAVLJANJE SISTEMA UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA
- 02** | TRANSPARENTNOST I PROMOCIJA RADA
- 03** | DIGITALIZACIJA PROCESA
- 04** | PRAĆENJE PRIMJENE PROPISA, KADROVSKO PLANIRANJE I ZAPOSŁJAVANJE
- 05** | OBUKA I RAZVOJ KADROVA

UVOD

Fokus rada usmjeren na obezbjeđenju zakonitosti i transparentnosti u svim segmentima rada, inoviranju procesa kroz digitalizaciju, kao i mapiranje manjkavosti i "uskih grla", u postupcima popune radnih mjesta, kroz analizu propisa, prakse i procesa.

USPOSTAVLJANJE SISTEMA UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA

Prvi put je urađena Analiza stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima za 2020.godinu.

Identifikovani su problem i izazovi, koje treba rješavati u periodu od narednih 5 godine, kroz Strategiju Reforme javne uprave 2022-2026, sa predlogom mjera za unapređenje stanja u oblasti službeničkog sistema i upravljanja ljudskim resursima, kako bi reforma javne uprave dala očekivane efekte.

U pripremi je Metodologija za izradu Analize u oblasti upravljanja ljudskih resursa, uz ekspertsku podršku SIGME, kao jednog od alata koja treba da uspostavi jedinstvene standarde i bude dobra osnova za izradu ovih analiza kako na nivou organa (vertikalno) tako i cijele državne uprave (horizontalno), u cilju uspostavljanja sistema upravljanja ljudskim resursima i unapređenja službeničkog sistema.

Sproveden je **pilot projekat mjerenja zadovoljstva zaposlenih u javnom sektoru u 4 pilot institucije**. Ova vrsta analize do sada nije postojala, a značaj iste se ogleda u unapređenju učinka rada kao i motivacije zaposlenih. Ista predstavlja osnovu za uspostavljanje sistema mjerenja zadovoljstva zaposlenih u narednom periodu.

TRANSPARENTNOST I PROMOCIJA RADA

Donijet je set internih pravila kojima se podstiče pravičnost, nezavisnost, objektivnost i transparentnost rada Uprave za kadrove, ali i unapređuje kvalitet odlučivanja.

Podstaknut proaktivan pristup u objavljivanju svih informacija o radu i postupanju Uprave za kadrove, uključujući i oglase, kao i komunikacija sa javnošću putem društvenih mreža (Instagram, Facebook i You Tube kanal). U kontinuitetu se radi na ažuriranju web stranice Uprave za kadrove i ažurirana je engleska verzija sajta.

Objavljena su dva promo filma koja predstavljaju prezentaciju postupaka po javnim konkursima i oglasima, kako bi građani i budući kandidati bili upoznati sa samim procedurama za sprovođenje selekcije, a i kako bi se povećala konkurentnost u postupcima selekcije.

Objavljen je časopis UZKoncept, informatori kao i newsletters, u cilju promocije aktivnosti.

Objavljena su 4 priručnika

Priručnik za polaganje stručnog ispita za rad u državnim organima za SSS – Osnovi upravnog postupka i kancelarijskog poslovanja;

Priručnik za polaganje stručnog ispita za rad u državnim organima za VSS – Osnovi upravnog postupka i kancelarijskog poslovanja;

Priručnik za polaganje stručnog ispita za rad u državnim organima za VSS – javne finansije;

Priručnik za ocjenjivanje državnih službenika.

DIGITALIZACIJA PROCESA



Uvedeno je elektronsko upravljanje dokumentima (eDMS) i elektronska pisarnica u Upravi za kadrove, kao i u Komisiji za žalbe i Disciplinskoj komisiji Vlade Crne Gore kojima Uprava za kadrove pruža stručnu i administrativnu podršku. Vrš se elektronska razmjena dokumenata između Ministarstva javne uprave, digitalnog društva i medija, Ministarstva pravde i Uprave za kadrove (pilot).

Uspostavljeni posebni digitalni sistemi kojima se vrši izbor predavača, stručnih lica za izbor u postupcima selekcije, evidencija lica koja su ostvarila pravo na otpremninu u državnim organima, evidencija o kandidatima koji nijesu

izabrani, a nalaze se na listi za izbor. Uspostavljena je digitalizacija finansijskog poslovanja (elektronska blagajna).

Djelimični kadrovski plan organa državne uprave, kao i kadrovski planovi drugih državnih organa za 2021.godinu su pripremljeni elektronski kroz modernizovanu Centralnu kadrovsku evidenciju. Ovaj način izrade Kadrovskog plana omogućava kvalitetnije praćenje realizacije Kadrovskog plana i moguće izvještavanje o pokrenutim postupcima zapošljavanja, realizovanim postupcima zapošljavanja po zvanjima, nivoima, kategorijama i trajanju radnog odnosa, kao i postupcima koji nisu realizovani.

Digitalizacija postupka utvrđivanja potreba za obukom i planiranja obuka:

Uprava za kadrove započela je proces nadogradnje Centralne kadrovske evidencije – Modul za strateško planiranje obuka.

Kreirana je internet stranica za platformu Moj personalni/Help desk

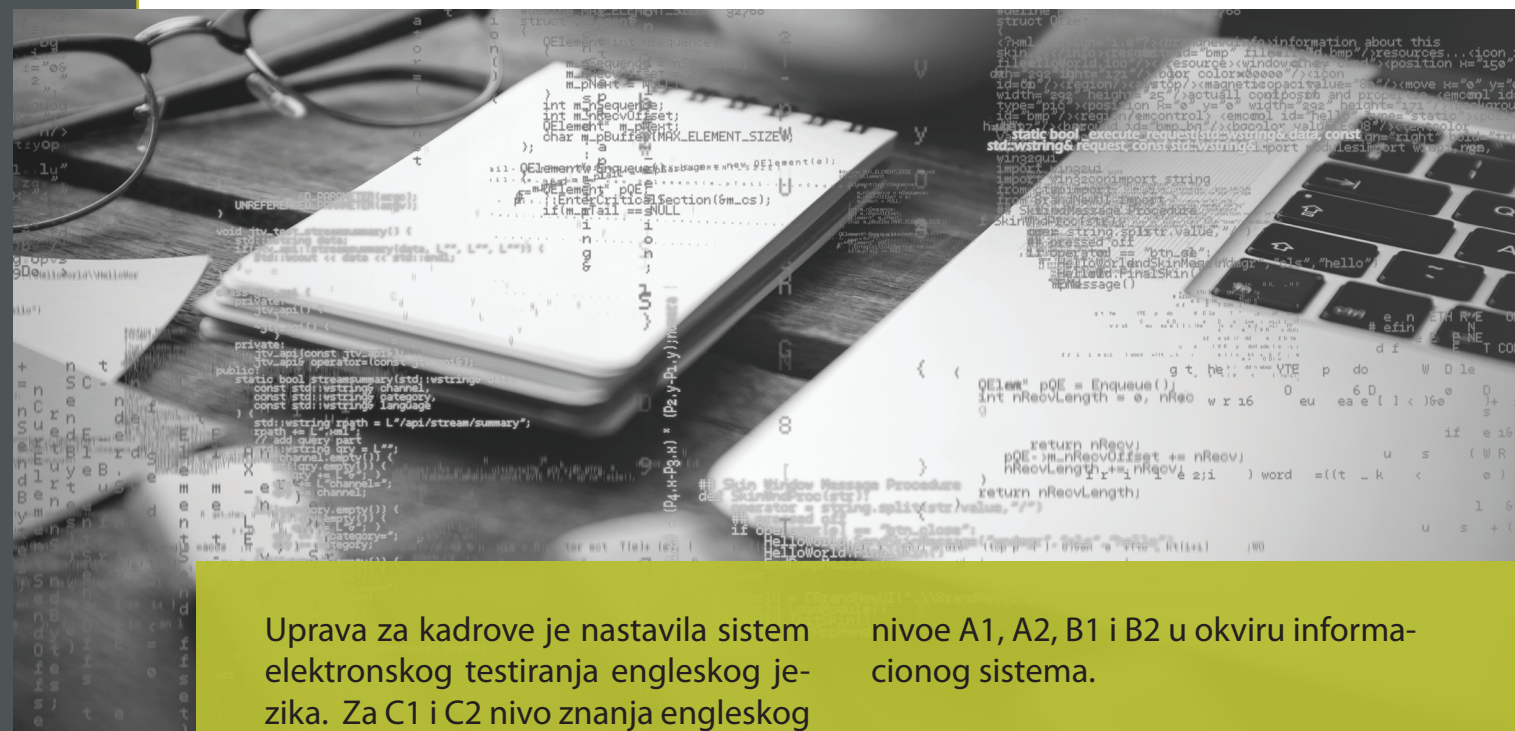
<http://mojpersonalnidosije.hrma.me/> preko koje svi državni službenici i namještenici mogu da vide svoje podatke iz personalnog dosijea i da ih u saradnji sa KIS korisnikom preko Help deska promijene ako je to potrebno.

Uprava za kadrove je zajedno sa zaposlenima u Ministarstvu finansija i socijalnog staranja i predstavnicima koji rade na projektu novog sistema za obračun zarada pokrenula pilot obračun zarada na osnovu podataka iz CKE. 69 državnih organa su odradili probni **pilot obračun zarada na osnovu podataka iz CKE** tj. preuzeli preko 50% podataka iz CKE. Predstavnici Uprave

za kadrove i predstavnici Ministarstva finansija i socijalnog staranja su izradili **Smjernice za obračun zarada kroz kadrovski informacijski sistem** sa preporukama koje se odnose na postizanje ažurnosti CKE.

Uprava za kadrove je kroz projekat „Podrška digitalizacije obuka na EU teme u zemljama Zapadnog Balkana 2021 – 22“, u saradnji sa njemačkim partnerima **instalirala platformu ILIAS – e learning** (Integrirani sistem za učenje, informisanje i saradnju). U skladu sa utvrđenom dinamikom raspisan je javni poziv za eksperte i predavače/trenere za kreiranje sadržine digitalnog programa obuke iz EU oblasti i realizaciju obuka. Nakon selekcije prijavljenih kandidata, četiri eksperta su izabrana za saradnju sa projektnim timom sa ciljem kreiranja sadržaja obuka na ILIAS platformi (**postavljanje koncepta Digitalne akademije**).

Provjera engleskog jezika se vrši elektronskim putem. U 2021. godini



Uprava za kadrove je nastavila sistem elektronskog testiranja engleskog jezika. Za C1 i C2 nivo znanja engleskog jezika, elektronsko testiranje kandidata se sprovodi uz podršku Britanskog Savjeta u Crnoj Gori, upotrebom AP-TIS testa, dok je Uprava za kadrove 2021. godine kreirala u saradnji sa fakultetom za strane jezike u skladu sa standardima iz ove oblasti **sopstveni poseban modul za elektronsko testiranje** znanja engleskog jezika za

nivoa A1, A2, B1 i B2 u okviru informacijskog sistema.

Uprava za kadrove kontinuirano **razvija i nadograđuje sistem elektronskog testiranja kandidata**. Ažurirana je zbirka pitanja za teorijski dio pisanog testa, imajući u vidu da su nastupile izmjene pojedinih zakona. Zbirka za elektronsko testiranje kandidata sadrži više od 700 pitanja.

PRAĆENJE PRIMJENE PROPISA, KADROVSKO PLANIRANJE I ZAPOSŁJAVANJE

Uprava za kadrove je dala mišljenja na predloge Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta za **35 organa državne uprave** i u mišljenjima je na akte o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji za **25 organa državne uprave** ukazala na neophodnost usklađivanja istih sa propisima.

Uprava za kadrove je dala mišljenje i na predloge Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta za **63 druga državna organa** i u mišljenjima je na akte o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji za **13 državnih organa** ukazala na neophodnost usklađivanja istih sa propisima.

Broj objavljenih oglasa i konkursa je **182**, za **390** radnih mjesta odnosno **518** izvršilaca i to:

- 55 internih oglasa za 163 radna mjesta, odnosno 207 izvršilaca;
- 90 javnih oglasa za 142 radna mjesta, odnosno 222 izvršilaca;
- 22 javna konkursa za 70 radnih mjesta za visoko rukovodni kadar;
- 15 javnih konkursa za 15 radnih mjesta starješine organa.

Broj prijavljenih kandidata na interne, javne oglase i javne konkurse je 1436 kandidata.

U odnosu na period iz prethodnih godina **povećao se broj prijavljenih kandidata** na interne i javne oglase, posebno na javne konkurse za starješine organa i visoko rukovodni kadar.

Prosječan broj prijavljenih kandidata po radnom mjestu po realizovanim oglasima i konkursima koji su objavljeni u 2021. godini

OGLASI/KONKURSI	Prosječan broj kandidata po upražnjenom radnom mjestu
interni oglasi	1,19
javni oglasi	6,63
javni konkursi za visoki rukovodni kadar	4,96
javni konkursi za starješinu organa uprave	1,53

Uprava za kadrove je sprovela 115 postupaka provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina kandidata po internim i javnim oglasima koji su objavljeni u 2021. godini, kao i 32 postupka provjere kompetencija, znanja i sposobnosti kandidata po javnim konkursima za visoki rukovodni kadar i javnim konkursima za starješine organe uprave, koji su objavljeni u 2021. godini

Na osnovu podataka o realizovanim internim, javnim oglasima i javnim konkursima koji su objavljeni u 2021. godini, **za 164** kandidata je donijeta odluka o izboru u postupcima po internim i javnim oglasima, **34** kandidata su postavljena na radna mjesta visoki rukovodni

kadar, a **5** kandidata je imenovano za starješine organa uprave.

Sproveden je postupak izbora stručnih lica i istaknutih stručnjaka po IV Javnom pozivu, kao i proširena, Lista stručnih lica i istaknutih stručnjaka.

Objavljen je i V Javni poziv za izbor stručnih lica i istaknutih stručnjaka za učešće u radu komisije za provjeru kandidata i sproveden intervju sa jednim brojem kandidata koji su se prijavili na ovaj javni poziv, dok će se sa drugim brojem kandidata intervju obaviti tokom januara 2022.godine



OBUKA I RAZVOJ KADROVA

Ukupno je realizovano 326 obuka po različitim programima, projektima ili akcionim planovima, koje je pohađalo 4521 polaznika. Kada je u pitanju ciljna grupa polaznika

obuka, podaci ukazuju da je dominantan broj polaznika iz kategorije ekspertskog i izvršnog kadra, dok je manje zastupljen rukovodeći kadar.



U cilju unapređenja kvaliteta sprovođenja programa obuke, rađeno je na izradi i revidiranju:

- procedura za angažovanje predavača;
- procedura za sprovođenje programa za menadžere integriteta;
- procedura za sprovođenje programa za unutrašnjeg revizora;
- proceduri za sprovođenje programa za upravljanje ljudskim resursima;
- proceduri za sprovođenje programa obuke za komunikaciju s javnošću;
- pravilo za utvrđivanje visine troškova sprovođenja obuka i naknada predavačima;
- poslovnici o radu programskih savjeta i ispitnih komisija, revidirane su i pojedinačne Odluke/Rješenja.

Raspisani su javni pozivi za izbor predavača i trenera prema prioritetnim oblastima i ciljnim grupama službenika kojima je usavršavanje namijenjeno i izvršena selekcija istih.

Vlada je usvojila **Analizu potreba za obukom državnih i lokalnih službenika** koja predstavlja osnovu za postavljanje temeljnog pristupa identifikaciji obuka koji podrazumijeva prepoznavanje potreba za obukom, koje identifikuju neposredni rukovodioci i usklađuju ih sa ciljevima organizacione jedinice odnosno organa, a koji u krajnjem doprinose realizaciji Programa rada organa. Ovakav koncept predstavlja **put ka strateškom pristupu identifikovanja potreba za obukama-uspostavljanje sistema strateškog planiranja obuka.**

Sprovedena **po prvi put pilot radionica** namijenjena novozaposlenom rukovodnom kadru u javnoj upravi u okviru Twinning projekta "Podrška upravljanju ljudskim resursima u javnoj upravi", koja predstavlja osnovu za kreiranje i sprovođenje programa za novozaposlene rukovodioce u javnoj upravi.

www.uzk.gov.me

