



Crna Gora
Ministarstvo finansija

Broj: 02-03-1210/1

Adresa: ul. Stanka Dragojevića 2,
81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 242 835
fax: +382 20 224 450
www.mif.gov.me

Podgorica, 24. februar 2020. godine

MINISTARSTVO UNUTRAŠNJIH POSLOVA
-n/r ministra, Mevludina Nuhodžića -

Poštovani gospodine Nuhodžiću,

Povodom Vašeg akta broj: 01-050/19-40254, kojim se traži mišljenje na *Revidirani Akcioni plan za sprovođenje Strategije upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije za period 2019-2020. godine*, Ministarstvo finansija daje sljedeće:

MIŠLJENJE

Na Predlog akcionog plana i pripremljeni Izvještaj o analizi uticaja propisa sa aspekta uticaja na poslovni ambijent, nemamo primjedbi.

U dostavljeni Izvještaj o sprovedenoj analizi procjene uticaja propisa navedeno je da je za realizaciju mjera iz Akcionog plana za 2020. godinu potrebno izdvojiti iz budžeta, odnosno Uprave policije, sredstva u iznosu od 23.500,00 €, dok je za realizaciju mjera čija se realizacija finansira od donacija predviđeno ukupno 142.416,00 €. Takođe, navedeno je da je određeni broj mjera, odnosno aktivnosti, izostavljen jer potreba za njihovom realizacijom više ne postoji, shodno čemu su i prikazana finansijska sredstva koja su bila potrebna za realizaciju izostavljenih mjera u iznosu od 197.000,00 €.

Imajući u vidu da je u Akcionom planu, u okviru operativnog cilja Unapređenje sistema policijskog obrazovanja, predviđen jedan od indikatora da su u Upravi policije zaposleni svi diplomci koji su završili policijsko obrazovanje, Ministarstvo finansija podržava da se planiranje broja polaznika studijskih programa policijskog obrazovanja zasniva na realnim potrebama Ministarstva unutrašnjih poslova / Uprave policije za prijemom novih kadrova određenih obrazovnih profila.

Shodno navedenom, Ministarstvo finansija nema primjedbi na *Revidirani Akcioni plan za sprovođenje Strategije upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije za period 2019-2020. godine*.

S poštovanjem,



MINISTAR
Darko Radunović

IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA	
PREDLAGAČ PROPISA	Ministarstvo unutrašnjih poslova
NAZIV PROPISA	Revidirani Akcioni plan za sprovođenje Strategije upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije za period 2019-2024. godine, za period 2019-2020. godina
<p>1. Definisane probleme</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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)? 	
<ul style="list-style-type: none"> - Vlada Crne Gore usvojila je Strategiju upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije za period 2019-2024. godine na sjednici 4. oktobra 2018. godine, zajedno sa Akcionim planom za njeno sprovođenje za period 2019-2020. U planu su utvrđene mjere koje je potrebno sprovesti u cilju ostvarenja postavljenih ciljeva, sa naznačenim rokovima i nosiocima aktivnosti. Donošenjem novog Zakona o državnoj upravi («Službeni list CG», br. 78/18) i Uredbe o organizaciji i načinu rada državne uprave («Službeni list CG» br. 87/18), Uprava policije postala je organ uprave, nad čijim radom Ministarstvo unutrašnjih poslova vrši nadzor u pogledu zakonitosti i cjelishodnosti rada. <ul style="list-style-type: none"> - Imajući u vidu promjene u organizacionoj strukturi Ministarstva unutrašnjih poslova i Uprave policije, kao i druge promijenjene okolnosti koje su nastupile u prvoj polovini 2019. godine, nakon donošenja Strategije upravljanja ljudskim resursima i Akcionog plana, potrebno je bilo izmijeniti i dopuniti pojedine aktivnosti iz Akcionog plana za sprovođenje Strategije upravljanja ljudskim resursima za period 2019-2020. Pojedinačne izmjene i dopune Akcionog plana objašnjene su u posebnoj koloni pod nazivom „Izmjene 2019. godine“. - Naime, kao što je to već bilo navedeno u Izvještaju o sprovedenoj analizi procjene uticaja propisa prilikom izrade Strategije upravljanja ljudskim resursima i Akcionog plana (2018), cilj koji se ovim aktima želi postići jeste rješavanje postojećih problema i nedostataka u sistemu a tiču se nepostojanja sveobuhvatne funkcije upravljanja ljudskim resursima; nepovoljne starosne i rodne strukture policijskih službenika; nepovoljne kvalifikacione strukture policijskih službenika; nedovoljno transparentnog procesa zapošljavanja, kao i nedovoljne motivacije policijskih službenika, zbog problema u sistemu klasifikacije radnih mjesta, plata, ocjenjivanja i stručnog usavršavanja, neefikasnog sistema usavršavanja (obuka), napredovanja, ocjenjivanja i vrednovanja poslova, nedostatka administrativnih kapaciteta i odgovornosti, nedostatka evidencija, 	

odnosno podataka.

2. Ciljevi

- Koji ciljevi se postižu predloženim propisom?
 - Navesti usklađenost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili programima Vlade, ako je primjenljivo.
- Predloženim propisom prvenstveno se postiže uspostavljanje sistema u kome kompetentni policijski službenici profesionalno i odgovorno obavljaju poslove očuvanja bezbjednosti pojedinaca, zajednice i države, u skladu sa evropskim standardima u poštovanja ljudskih prava i sloboda.
- Imajući u vidu gore pomenute promijenjene okolnosti, potrebno je bilo izmjeniti pojedine aktivnosti iz Akcionog plana, i posebno produžiti rokove za izvršavanje određenih aktivnosti iz Akcionog plana.

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?
- Ne postoje druge moguće opcije, s obzirom da je Akcioni plan već usvojen istovremeno kada i sama Strategija, a predmetni Akcioni plan predstavlja revidiranu verziju pomenutog Akcionog plana.

4. Analiza uticaja

- Na koga će i kako će najvjerojatnije uticati rješenja u propisu - nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektne.
- 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.

- Propis će prevashodno uticati na policijske službenike. Naime, s obzirom da se propisom želi postići unapređenje upravljanja ljudskim resursima, počev od procesa planiranja, zapošljavanja, ocjenjivanja, napredovanja, razvoja karijere, nagrađivanja, stručnog usavršavanja, i drugih pitanja bitnih za status policijskog službenika, to je jasno da će propis direktno uticati na položaj policijskih službenika.
- Direktno troškove građanima i privredi primjena propisa neće izazvati.
- Pozitivne posljedice donošenja propisa u potpunosti opravdavaju troškove koje će on stvoriti budžetu Crne Gore imajući u vidu da u krajnjem utiče na podizanje stepena bezbjednosti u državi.
- Propis ne utiče na stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu ni stvaranju tržišne konkurencije.
- Nema administrativnih opterećenja i biznis barijera.

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? **Objasni.**
- Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? **Objasni.**
- Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijedena 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?
- **Objasni metodologiju koja je korišćena prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.**
- Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? **Objasni.**
- Da li su postojale sugestije Ministarstva finansija na nacrt/predlog propisa?
- Da li su dobijene primjedbe uključene u tekst propisa? **Objasni.**

- Za realizaciju mjera iz Akcionog plana za 2020. godinu iz budžeta Uprave policije obezbijedeno je 23. 500 eura.
- Za realizaciju mjera koje se finansiraju iz potencijalne donatorske pomoći za 2020. godinu izdvaja se 142. 416 eura.
- Obezbeđenje finansijskih sredstava nije jednokratno, već je sredstva potrebno obezbijediti u toku implementacije Strategije.
- Implementacijom propisa ne proizilaze međunarodne finansijske obaveze.
- Propisom nije predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteci finansijske obaveze.
- Implementacijom propisa neće se ostvariti prihod za budžet Crne Gore.

- Metodologija koja je korišćena prilikom obračuna finansijskih izdataka bazira se na analizi troškova pojedinačnih aktivnosti predviđenih u Akcionom planu za 2019-2020. godinu, u pogledu potrebnih tekućih troškova (zarada zaposlenih i materijalnih troškova) i potencijalnih investicionih troškova. Izvršena je takođe analiza finansijskih troškova instrumenata (grupe aktivnosti) za ostvarenje ciljeva Strategije u periodu od 2021-2024. 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.

- Prilikom izrade revidiranog Akcionog plana u izradi akta korišćena je eksterna ekspertska podrška od strane dr Aleksandre Rabrenović i prof. dr Zorice Vukašinić Radojičić iz Srbije, nakon čega je Nacrt revidiranog Akcionog plana upućen Upravi policije na mišljenje radi davanja predloga i sugestija.
- U vezi sa izradom revidiranog Akcionog plana nisu održane javne konsultacije.

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?

- Ne postoje potencijalne prepreke za implementaciju propisa.
- Da bi se ispunili ciljevi potrebno je kontinuirano širiti svijest o neophodnosti promjena u oblasti upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije i obavljati konsultacije sa glavnim akterima u ovoj oblasti.
- Glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva su sljedeći:
- Povećano povjerenje građana u rad policije;
- Udio policijskih službenika u starosnoj grupi od 20 do 40 godina je povećan;
- Procenat radnih mjesta u Upravi policije koja se popunjavaju u skladu sa propisanim procedurama zapošljavanja;
- Unaprijeđen sistem klasifikacije i raspoređivanja radnih mjesta, koji uključuje karijerno napredovanje policijskih službenika;
- Pravni okvir ocjenjivanja policijskih službenika prilagođen je potrebama policije i efektivno se primjenjuje u praksi;
- Unaprijeđen je pravni okvir i razvijene su procedure stručnog usavršavanja policijskih službenika;
- Za monitoring, evaluaciju i izvještavanje primjene Strategije nadležno je Koordinaciono tijelo za monitoring, evaluaciju i izvještavanje o primjeni Strategije upravljanja ljudskim resursima. Koordinaciono tijelo sačinjeno je od predstavnika Ministarstva unutrašnjih poslova i Uprave policije.

Datum i mjesto

Podgorica, 29. 04. 2020. god.



Starješina

[Handwritten signature]

IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA

PREDLAGAČ PROPISA

Ministarstvo unutrašnjih poslova

NAZIV PROPISA

Revidirani Akcioni plan za sprovođenje Strategije upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije za period 2019-2024. godine, za period 2019-2020. godina

1. Definisane probleme

- 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)?

- Vlada Crne Gore usvojila je Strategiju upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije za period 2019-2024. godine na sjednici 4. oktobra 2018. godine, zajedno sa Akcionim planom za njeno sprovođenje za period 2019-2020. U planu su utvrđene mjere koje je potrebno sprovesti u cilju ostvarenja postavljenih ciljeva, sa naznačenim rokovima i nosiocima aktivnosti.

Donošenjem novog Zakona o državnoj upravi («Službeni list CG», br. 78/18) i Uredbe o organizaciji i načinu rada državne uprave («Službeni list CG» br. 87/18), Uprava policije postala je organ uprave, nad čijim radom Ministarstvo unutrašnjih poslova vrši nadzor u pogledu zakonitosti i cjelishodnosti rada.

- Imajući u vidu promjene u organizacionoj strukturi Ministarstva unutrašnjih poslova i Uprave policije, kao i druge promijenjene okolnosti koje su nastupile u prvoj polovini 2019. godine, nakon donošenja Strategije upravljanja ljudskim resursima i Akcionog plana, potrebno je bilo izmijeniti i dopuniti pojedine aktivnosti iz Akcionog plana za sprovođenje Strategije upravljanja ljudskim resursima za period 2019-2020. Pojedinačne izmjene i dopune Akcionog plana objašnjene su u posebnoj koloni pod nazivom „Izmjene 2019. godine“.
- Naime, kao što je to već bilo navedeno u Izvještaju o sprovedenoj analizi procjene uticaja propisa prilikom izrade Strategije upravljanja ljudskim resursima i Akcionog plana (2018), cilj koji se ovim aktima želi postići jeste rješavanje postojećih problema i nedostataka u sistemu a tiču se nepostojanja sveobuhvatne funkcije upravljanja ljudskim resursima; nepovoljne starosne i rodne strukture policijskih službenika; nepovoljne kvalifikacione strukture policijskih službenika; nedovoljno transparentnog procesa zapošljavanja, kao i nedovoljne motivacije policijskih službenika, zbog problema u sistemu klasifikacije radnih mjesta, plata, ocjenjivanja i stručnog usavršavanja, neefikasnog sistema usavršavanja (obuka), napredovanja, ocjenjivanja i vrednovanja poslova, nedostatka administrativnih kapaciteta i odgovornosti, nedostatka evidencija,

odnosno podataka.

2. Ciljevi

- Koji ciljevi se postižu predloženim propisom?
 - Navesti usklađenost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili programima Vlade, ako je primjenljivo.
- Predloženim propisom prvenstveno se postiže uspostavljanje sistema u kome kompetentni policijski službenici profesionalno i odgovorno obavljaju poslove očuvanja bezbjednosti pojedinaca, zajednice i države, u skladu sa evropskim standardima u poštovanja ljudskih prava i sloboda.
- Imajući u vidu gore pomenute promijenjene okolnosti, potrebno je bilo izmjeniti pojedine aktivnosti iz Akcionog plana, i posebno produžiti rokove za izvršavanje određenih aktivnosti iz Akcionog plana.

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?
- Ne postoje druge moguće opcije, s obzirom da je Akcioni plan već usvojen istovremeno kada i sama Strategija, a predmetni Akcioni plan predstavlja revidiranu verziju pomenutog Akcionog plana.

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.

- Propis će prevashodno uticati na policijske službenike. Naime, s obzirom da se propisom želi postići unapređenje upravljanja ljudskim resursima, počev od procesa planiranja, zapošljavanja, ocjenjivanja, napredovanja, razvoja karijere, nagrađivanja, stručnog usavršavanja, i drugih pitanja bitnih za status policijskog službenika, to je jasno da će propis direktno uticati na položaj policijskih službenika.
- Direktno troškove građanima i privredi primjena propisa neće izazvati.
- Pozitivne posljedice donošenja propisa u potpunosti opravdavaju troškove koje će on stvoriti budžetu Crne Gore imajući u vidu da u krajnjem utiče na podizanje stepena bezbjednosti u državi.
- Propis ne utiče na stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu ni stvaranju tržišne konkurencije.
- Nema administrativnih opterećenja i biznis barijera.

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 obezbijedena 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 proistići 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.
- Za realizaciju mjera iz Akcionog plana za 2020. godinu iz budžeta Uprave policije obezbijedeno je 23. 500 eura.
- Za realizaciju mjera koje se finansiraju iz potencijalne donatorske pomoći za 2020. godinu izdvaja se 142. 416 eura.
- Obezbeđenje finansijskih sredstava nije jednokratno, već je sredstva potrebno obezbijediti u toku implementacije Strategije.
- Implementacijom propisa ne proizilaze međunarodne finansijske obaveze.
- Propisom nije predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proistići finansijske obaveze.
- Implementacijom propisa neće se ostvariti prihod za budžet Crne Gore.

- Metodologija koja je korišćena prilikom obračuna finansijskih izdataka bazira se na analizi troškova pojedinačnih aktivnosti predviđenih u Akcionom planu za 2019-2020. godinu, u pogledu potrebnih tekućih troškova (zarada zaposlenih i materijalnih troškova) i potencijalnih investicionih troškova. Izvršena je takođe analiza finansijskih troškova instrumenata (grupe aktivnosti) za ostvarenje ciljeva Strategije u periodu od 2021-2024. 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.

- Prilikom izrade revidiranog Akcionog plana u izradi akta korišćena je eksterna ekspertska podrška od strane dr Aleksandre Rabrenović i prof. dr Zorice Vukašinić Radojčić iz Srbije, nakon čega je Nacrt revidiranog Akcionog plana upućen Upravi policije na mišljenje radi davanja predloga i sugestija.
- U vezi sa izradom revidiranog Akcionog plana nisu održane javne konsultacije.

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?

- Ne postoje potencijalne prepreke za implementaciju propisa.
- Da bi se ispunili ciljevi potrebno je kontinuirano širiti svijest o neophodnosti promjena u oblasti upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije i obavljati konsultacije sa glavnim akterima u ovoj oblasti.
- Glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva su sljedeći:
- Povećano povjerenje građana u rad policije;
- Udio policijskih službenika u starosnoj grupi od 20 do 40 godina je povećan;
- Procenat radnih mjesta u Upravi policije koja se popunjavaju u skladu sa propisanim procedurama zapošljavanja;
- Unaprijeđen sistem klasifikacije i raspoređivanja radnih mjesta, koji uključuje karijerno napredovanje policijskih službenika;
- Pravni okvir ocjenjivanja policijskih službenika prilagođen je potrebama policije i efektivno se primjenjuje u praksi;
- Unaprijeđen je pravni okvir i razvijene su procedure stručnog usavršavanja policijskih službenika;
- Za monitoring, evaluaciju i izvještavanje primjene Strategije nadležno je Koordinaciono tijelo za monitoring, evaluaciju i izvještavanje o primjeni Strategije upravljanja ljudskim resursima. Koordinaciono tijelo sačinjeno je od predstavnika Ministarstva unutrašnjih poslova i Uprave policije.

Datum i mjesto

Podgorica, 29. 01 2020. god.



Starješina