

# institut alternativa

## Komentari na Nacrt strategije o upravljanju ljudskim resursima u pravosuđu:

Nacrt Strategije je utemeljen u analizama i polaznim vrijednostima koje se odnose na aktuelni presjek stanja. Međutim, **u strateškim smjernicama, koje su treći i ključni dio strategije koji bi trebalo da usmjeri njenu primjenu, nedostaju ciljane vrijednosti načelno predloženih aktivnosti.**

Nezavisno od toga za koju opciju se nadležna radna grupa opredijeli, za donošenje posebnog akcionog plana za ovu Strategiju ili za dalju razradu strateških smjernica u narednom akcionom planu za primjenu Strategije reforme pravosuđa, prioriteti moraju biti konkretnije određeni, upravo kroz jasno propisivanje ciljanih vrijednosti, koje bi trebalo da se ostvare primjenom akcionog plana. Primjera radi, ukoliko je analizom utvrđeno da se 78 procenata budžeta izdvaja za zaposlene, strateške smjernice moraju biti konkretnije određene kroz, primjera radi, planiranje da se ova izdvajanja smanje za 20 procenata u narednih dvije godine.

Takođe, **u analizi stanja nedostaje osvrt na aktuelne procese donošenja i izmjena akata, koji će značajno uticati na neke od strateških smjernica predstavljenih u nacrtu Strategije**, a naročito na “transparentnost i kontrolu slobodnih radnih mjesta i zaposlenih na određeno vrijeme, pripravnika i zaposlenih po ugovoru”. Naime, očekuje se usvajanje Zakona o pripravnici u sudovima i državnom tužilaštvu i pravosudnom ispitu, koji je u skupštinskoj proceduri od decembra prošle godine, i izmjena Zakona o državnim službenicima i namještenicima, koje je planirano za treći kvartal ove godine. Nacrtom strategije, radna grupa je trebalo da se odredi prema ovim aktima i eventualno utiče na tekstove ovih zakona koji mogu “osujetiti” primjenu nekih smjernica. Primjera radi, radnom verzijom Zakona o državnim službenicima i namještenicima predviđeno je sljedeće:

*“... radni odnos se može zasnovati po skraćenoj proceduri, na osnovu javnog oglasa, na vrijeme do šest mjeseci, po prethodnoj pribavljenoj saglasnosti Ministarstva finansija.*

*Lice koje zasnuje radni odnos na način iz stava 4 ovog člana, može samo jednom zasnovati radni odnos u tom državnom organu.”*

# institut alternativa

Takođe, Zakon o pripravnicima u sudovima i državnom tužilaštvu i pravosudnom ispitu već određuje potreban broj pripravnika po sudiji, odnosno tužiocu što se može odraziti na primjenu mjera iz Strategije.

**Paralelni procesi donošenja Okvirnih mjerila rada sudija i Srednjoročnog plana racionalizacije pravosudne mreže su takođe izuzetno važni i predstavljaju osnovne preduslove za primjenu Strategije.** U skladu sa tim, bilo bi poželjno da se strateškim smjernicama Sudski savjet i Savjet za praćenje sprovođenja Strategije reforme pravosuđa na neki način obavežu da u donošenju plana i mjerila rada sudija uvažavaju rezultate analize koja je osnova ove Strategije i rezultate njene primjene. U suprotnom, može se desiti da imamo srodne a međusobno neusklađene dokumente, što će se negativno odraziti na koordinaciju politika.

**Pitanje koordinacije primjene Strategije je zato izuzetno važno.** Rješenje da Savjet za praćenje sprovođenja Strategije reforme pravosuđa bude nadležan za sprovođenje i ove Strategije, koje je predloženo u aktuelnom tekstu Nacrta je dobro, jer ovo tijelo ima cjelovit pregled povezanih reformi. Međutim, u finalizaciji dokumenta, neophodno je i da se izjasne članovi Savjeta kako bi se omogućilo šire "vlasništvo" nad dokumentom, kao dodatni garant da će biti obezbijeđeno redovno praćenje implementacije Strategije. Takođe, za kvalitet rada Savjeta neophodno je da se njegovo članstvo proširi i na nevladin sektor.

**Nisu sve strateške smjernice utemeljene u nalazima, u prvom redu, predložene smjernice za utvrđivanje disciplinske odgovornosti i ocjenjivanja.** Iako ovo jesu važne oblasti, nedostaju početne informacije o tome kako funkcioniše utvrđivanje disciplinske odgovornosti na osnovu kojih bi bilo moguće konkretizovati predložene mjere. U tom smislu, važno je finalizovati bazu podataka o disciplinskim mjerama i eventualnim razrješenjima kako bi se omogućila analiza dosljednosti izrečenih sankcija, što je i predviđeno Strategijom reforme pravosuđa.

Takođe, pilot ocjenjivanje sudija i tužilaca je i dalje u toku, iako je Akcionim planom za poglavlje 23 bilo predviđeno za prvi kvrtal 2016. godine. Zato bi konkretnija smjernica u ovom dijelu bila, osim analize kašnjenja u sprovođenju ocjenjivanja, i sprovođenje analiza pilot ocjenjivanja sudija i tužilaca u odnosu na prethodne kriterijume, koji bi, osim konkretnog učinka u predmetima, uključili i obrazloženje ocjene, vezu sa planiranjem obuka sudija i tužilaca, i uticaj na motivaciju sudija i tužilaca. Što se tiče stručnog kadra, postoje podaci o ocjenjivanju u odnosu na Zakon o državnim službenicima i namještenicima, predstavljeni u Informaciji Vlade Crne Gore od primjeni ovog akta iz juna prošle godine i u monitoring izveštaju Instituta alternative o zapošljavanju i

# institut alternativa

napredovanju u 2014. godini. Ovi podaci upućuju na brojne manjkavosti u ocjenjivanju službeničkog kadra, koji mogu biti osnova za konkretizovanje smjernica za ocjenjivanje i upravljanje učinkom službenika u crnogorskom pravosuđu. U svakom slučaju, formulacija strateške smjernice, kojom se u direktnu međusobnu vezu dovode poboljšanje efikasnosti i sistem ocjenjivanja je neutemeljena, jer se u direktnu korelaciju mogu dovesti samo upravljanje učinkom i ocjenjivanje, ali ne i povećanje učinka.

**Čitav niz pitanja koja se odnose na službenički kadar u pravosuđu nisu na odgovarajući način tretirana**, a odnose se mahom na nejasna pravila i na preveliku diskreciju prilikom zapošljavanja ovog kadra, s obzirom na to da starješina organa ima mogućnost da ne izabere najbolje rangiranog kandidata. Nekoliko slučajeva, na koje je Institut alternativa naišao tokom monitorina zapošljavanja i napredovanja u državnim organima, a na osnovu odluka Komisije za žalbe iz 2014. godine, ukazuju na to da za određena radna mjesta u Tužilaštvu nije čak ni sproveden postupak provjere sposobnosti.

Takođe, **Zakon o zaradama zaposlenih u javnom sektoru treba spomenuti kao važan element zakonodavnog okvira za upravljanje ljudskim resursima**, naročito imajući u vidu da je ovaj Zakon ukinuo platne razrede i mogućnost napredovanja za službenički kadar. Ukoliko imamo u vidu tendencije da se savjetnicima daju veće ingerencije i više odgovornosti, onda problem praktične nemogućnosti za njihovo napredovanje treba takođe razmotriti i u odnosu na to se odrediti u okviru ove Strategije.

U dijelu koji se odnosi na budžetsku kontrolu i planiranje, ispravno je prepoznata potreba za raspodjelom budžetskih sredstava po sudovima, odnosno tužilaštvima. Ipak, treba staviti veći naglasak na ova pitanja i **eksplicitno predvidjeti obavezu uvođenja programskog budžeta za sudove i tužilaštva**, kroz jasno definisanje programa za ove potrošačke jedinice sa ciljevima i indikatorima koji bi omogućili praćenje rezultata ovih institucija, između ostalog, i ostvarivanje smjernica ove Strategije nakon što one budu bliže definisane.