

Komentari i predlozi za unapređenje Predloga Zakona o državnim službenicima i namještenicima

U Predlog Zakona o državnim službenicima i namještenicima ugrađene su određene preporuke, na kojima je Institut alternativa godinama insistirao. Određeni iskoraci su napravljeni u pogledu profesionalizacije rukovodećih pozicija u državnim organima. Formalna profesionalizacija ovih pozicija ogleda se, između ostalog, u tome što će sada i direktori uprava biti disciplinski odgovorni i njihov rad će biti podložan ocjenjivanju. Takođe, primjera radi, provjera sposobnosti za rukovodeće pozicije u ministarstvima i drugim organima neće se sastojati samo u neregulisanim razgovorima i intervjuima, već i u pisanim testovima.

Takođe, usvojene su naše preporuke koje su se odnosile na imenovanje vršilaca dužnosti. Naime, do sada nije postojala obaveza da se vršioci dužnosti imenuju iz reda službenika zaposlenih u državnom organu, što je ostavljalo prostor za neprimjereni politički uticaj. Imenovanja vršilaca dužnosti na pozicijama visokog rukovodnog kadra su praktično uvod u njihovo trajnije zaposlenje u petogodišnjem mandatu, pa smo mi predložili da se njihovo imenovanje ograniči na način na koji je to ugrađeno u Predlog Zakona. Ovo rješenje ima trostruke prednosti. U prvom redu, time se obezbjeđuje kontinuitet službe. Sprječavaju se dodatna arbitrarnost i politički uticaj prilikom određivanja vršilaca dužnosti. U krajnjem, ovakvo rješenje se može pozitivno odraziti na motivaciju i vertikalnu mobilnost službenika.

Pozitivna stvar je i što je donošenje odluka o izboru državnih službenika povjereno rukovodiocima organizacionih jedinica, a ne ministrima, čime će se mogućnost neprimjerenog političkog uticaja nad ovim aspektom upravljanja ljudskim resursima formalno ograničiti.

*Međutim, **Predlog Zakona treba dodatno unaprijediti kako bi se suštinski odgovorilo zahtjevu za uspostavljanjem sistema zasluga u našoj upravi, što je i jedan od osnovnih zahtjeva pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji.** U produžetku detaljnije predstavljamo i obrazlažemo sugestije za izmjene određenih Članova.*

Član 3, koji uređuje opseg primjene Zakona

Proširiti opseg primjene zakona na tzv. regulatorna tijela, odnosno organizacije koje vrše javna ovlašćenja na centralnom nivou.

Obrazloženje:

Paket preporuka nastao je u okviru projekta "Civilno društvo za dobru upravu: Da služi i zasluži!", koji sprovode Institut alternativa, Bonum, Natura, Novi horizont i Centar za istraživačko novinarstvo, a finansiraju Evropska unija u okviru programa podrške razvoju lokalnih organizacija civilnog društva i Balkanski fond za demokratiju (BTD), projekat Njemačkog Maršalovog fonda SAD (GMF). Sadržaj preporuka predstavlja isključivu odgovornost autora i ni na koji način ne odražava stavove donatora.



Opseg primjene Zakona o državnim službenicima i namještenicima je nedovoljan za uspostavljanje sistema zasluga u svim institucijama, koje se financiraju iz državnog budžeta, odnosno organizacije koje vrše javna ovlašćenja na centralnom nivou.

U Crnoj Gori postoje brojne nejasnoće u pogledu uređenja radnih odnosa u raznim agencijama i institucijama, koje osniva država, a koje ne spadaju u domen državne uprave. U monitoring izvještaju o ispunjenosti Evropskih principa javne uprave u Crnoj Gori takođe se napominje da zaposleni u agencijama, primjera radi, za energetiku i za elektronske komunikacije i poštansku djelatnost, nemaju iste uslove kao državni službenici, što je ograničenje opsega Zakona. Dodatno, propisani brojni izuzeci u državnim organima, koji su samo djelimično obuhvaćeni Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, primjera radi, zakonima o vanjskim poslovima, o unutrašnjim poslovima, i o izvršenju i kazni zatvora, novčane kazne i mjera bezbjednosti.

Proširivanje opsega Zakona sa paralelnim unapređenjem ostalih odredaba je zato preduslov uspostavljanja sistema zasluga u zapošljavanju i sveukupno, službeničkim odnosima.

Član 46, koji reguliše provjeru znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina

Predlažemo da se Stav 4 ovog Člana briše. Postojeće stavove treba izmijeniti na sljedeći način:

“Provjeru sposobnosti vrši komisija koju obrazuje organ za upravljanje kadrovima i čine je predstavnik organa za upravljanje kadrovima, predstavnik državnog organa koji je, po pravilu, rukovodilac organizacione jedinice u kojoj se vrši popunjavanje radnog mjesta i nezavisno stručno lice iz odgovarajuće oblasti obrazovanja.

Izbor nezavisnih stručnih lica sprovodi organ za upravljanje kadrovima na početku kalendarske godine, u skladu sa odobrenim kadrovskim planom i radnim mjestima, čije popunjavanje će se vršiti tokom godine.

Kriterijumi za izbor i postupak izbora nezavisnih stručnih lica uređuju se podzakonskim aktom.”

Obrazloženje:

Predloženo centralizovanje izbora nezavisnih stručnih lica na početku godine smanjilo bi birokratizaciju i učinilo proces njihovog izbora transparentnijim. Takođe bi dodatno osnažilo mehanizam kadrovskog planiranja, jer bi se u odnosu na tražene profile i opise radnih mjesta, unaprijed izvršio izbor stručnjaka a njihova raspodjela po postupcima provjere sposobnosti vršila metodom slučajnoj izbora uz oblast rada i obrazovanja (ekspertizu) kao isključivi kriterijum.

NAPOMENA: U aktuelnom Predlogu Zakona nijesu data osnovna načela provjere sposobnosti, za razliku od važećeg Zakona. Time se potencijalno uvodi pravna nesigurnost, i dodatno dobija na značaju naša primjedba da je javna rasprava

sprovedena samo u odnosu na obrise novog sistema, i da i dalje nije jasan pravac izmjena provjere sposobnosti i izbora službenika

Član 48, koji propisuje način donošenja odluke o izboru kandidata

Neophodno je izmijeniti Stav 4 ovog Člana i dodati nove stavove:

“Po pravilu se vrši izbor prvog kandidata sa liste za izbor.

Izuzetno, u slučaju da je više kandidata ostvari isti broj bodova tokom provjere sposobnosti, rukovodilac organizacione jedinice, odnosno starješina organa, ima diskreciono pravo da izabere kandidata.”

Obrazloženje:

Iako je pozitivno rješenje što je donošenje odluke o izboru povjereno rukovodiocima organizacionih jedinica, propisivanjem da se vrši izbor bilo kojeg kandidata sa liste za izbor (koja se sastoji od tri najbolje ocijenjena kandidata), ograničava domete pozitivnog rješenja formalne depolitizacije procesa zapošljavanja. Dodatno, nalazi Instituta alternativa ne idu u prilog zadržavanju diskrecionog prava starješina. Niska konkurentnost prilikom provjere sposobnosti, sa svega dva kandidata po provjeri sposobnosti, osporava predložena rješenja, koja se kose sa naporima za uspostavljanjem zapošljavanja zasnovanog na zaslugama, jer je diskreciono pravo u praksi šire od broja kandidata koji se “međusobno takmiče” za date pozicije.

Član 51, koji propisuje donošenje rješenja o zasnivanju radnog odnosa, odnosno raspoređivanju

Brisati Član.

Obrazloženje:

Ovaj Član, koji donošenje rješenja o zasnivanju radnog odnosa u ministarstvu “povjerava” starješini državnog organa protivrječan je Članu 48, koji propisuje da odluku o izboru službenika u ministarstvima donosi rukovodilac organizacione jedinice iz kategorije visoki rukovodni kadar. Takvo rješenje, osim što ograničava domete depolitizacije zapošljavanja službenika, suprotno je tzv. principu menadžerske odgovornosti, odnosno delegiranju ovlašćenja za konačno odlučivanje visokom rukovodnom kadru, koji afirmiše i novi Zakon o upravnom postupku.

Smatramo da je nepotrebno praviti razliku između donošenja odluke o izboru i rješenja o zasnivanju radnog odnosa, dok rješenje o rasporedu treba takođe da donose rukovodioci organizacionih jedinica u ministarstvima, odnosno starješine u državnim organima. To treba precizirati u članovima, koji regulišu donošenje odluka o izboru, odnosno raspored službenika.

Član 52, koji se odnosi na trajanje radnog odnosa

Nakon Stava 4 ovog Člana. dodati novi Stav koji će precizirati sljedeće:

“U slučajevima iz stava 4 vrši se izbor najbolje rangiranih kandidata sa lista za izbor za radna mjesta sličnog opisa poslovima, koji u međuvremenu nijesu zasnovali radni odnos u zvanju državnog službenika, odnosno namještenika.”

Obrazloženje:

Ovim se obezbjeđuje da najbolji kandidati dobiju priliku za sticanje dodatnog radnog iskustva, uz poštovanje rang liste, a osigurava se da će kandidati koji su prošli provjeru sposobnosti dobiti priliku da rade na radnim mjestima, sličnim onima na kojima su prethodno konkurisali.

Član 61, koji reguliše imenovanje vršilaca dužnosti

Dodati Stav:

“Vršilac dužnosti se može imenovati samo jednom na način opisan u stavu 1 ovog člana.”

Obrazloženje:

Predlog ne precizira da se vršioci dužnosti mogu imenovati samo jednom, iako je praksa nametnula potrebu da se ovo pitanje preciznije riješi. Nadležni su “doskočili” rješenju da v.d. stanje može trajati najduže šest mjeseci, time što “obnavljaju” imenovanja vršilaca dužnosti nakon isteka ovog perioda, i zloupotrebljavaju Zakon, pa ove prakse treba spriječiti.

Član 82, koji se odnosi na ocjene rada

Stav 4 ovog Člana neophodno je izmijeniti na način da se zaštite prava žena zaposlenih u državnim organima, na način što se ovaj stav izmijeniti da glasi: “Državni službenik koji je u kalendarskoj godini radio manje od šest mjeseci, bez obzira na razloge, osim u slučajevima trudnoće ili porodijskog odsustva, ne ocjenjuje se.”

Član 84 – ocjenjivanje lica koje vrše poslove visokog rukovodnog kadra

Brisati Stav 2.

Obrazloženje:

Imajući u vidu da je riječ o licima koja su u mandatu, kratki intervali ocjenjivanja nijesu opravdani, u poređenju sa ostalim kategorijama državnih službenika, a mogu izložiti visoke rukovodioce neprimjerenom pritisku.

Član 109, Član 146 – stručni i administrativni poslovi za Komisiju za žalbe i Disciplinsku komisiju

Ostajemo pri ranijim stavovima da ove komisije treba da funkcionišu kao samostalne potrošačke jedinice, kako bi se obezbijedila njihova što veća finansijska i funkcionalna nezavisnost.

Komentari i prijedlozi za unapređenje Zakona o lokalnoj samoupravi

Ključna primjedba na Predlog Zakona o lokalnoj samoupravi je što aktuelne odredbe ne uvažavaju specifičnosti upravljanja ljudskim resursima na lokalnom nivou, naročito u pogledu provjere sposobnosti kandidata za radna mjesta. Kako bi se ovi aspekti službeničkog sistema regulisali na način koji je upodobljen potrebama lokalnih samoupravama, smatramo da prelaznim i završnim odredbama ovog Zakona treba predvidjeti rokove za donošenje podzakonskih akata koji bi razradili specifičnosti upravljanja ljudskim resursima na lokalnom nivou, naročito u dijelu provjere sposobnosti.

U velikoj mjeri je zadržan pristup shodne primjene propisa kojima se reguliše provjera sposobnosti i utvrđivanje liste za izbor kandidata u Zakonu o državnim službenicima i namještenicima. Upravo je u proteklom periodu ova shodna primjena proizvela mnoge probleme i netransparentno zapošljavanje na lokalnom nivou.

Takođe, kategorizacija službeničkih zvanja izvedena je u odnosu na nejasne i neprecizne kriterijume, i bez obrazloženja, stariješine organa su isključene iz službeničkog sistema, iako je Nacrt Zakona o lokalnoj samoupravi, koji je dat 2017. godine, previđao drugačija rješenja. Ukoliko Predlog Zakona bude usvojen u ovom obliku, sekretari sekretarijata biće niže pozicionirani od rukovodilaca pojedinih službi, za čiji rad bi trebalo da odgovaraju.

Predlog nedovoljno propisuje izvršavanje kontrolne funkcije skupštine opštine, a takođe je nedovoljno regulisan odnos između lokalne samouprave i javnih ustanova i preduzeća čiji je osnivač jedinica lokalne samouprave.

Sa ciljem da unaprijedimo budući tekst Zakona o lokalnoj samoupravi, u produžetku detaljnije predstavljamo i obrazlažemo sugestije za izmjene određenih Članova.

Član 38 Predloga Zakona, koji uređuju poslove Skupštine Opštine

Predlažemo da se ovaj Član dopuni sljedećim tačkama:

- 25) razmatra izvještaj o radu i izvještaj o finansijskom poslovanju preduzeća i ustanova čiji je osnivač;
- 26) razmatra izvještaj o radu organa koji vrši poslove zaštite imovinsko-pravnih interesa opštine;
- 27) razmatra sumarni izvještaj Predsjednika Opštine o internoj reviziji;
- 28) razmatra polugodišnji izvještaj o izvršenju budžeta i investicione politike;
- 29) prima podatke o prihodima i rashodima budžeta, kao i budžetskom zaduženju, najkasnije kvartalno u roku od 30 dana od dana isteka kvartala.

Obrazloženje:

Propisivanjem ovih obaveza, ojačala bi se kontrolna uloga Skupštine Opštine, time što bi se povećao stepen obaveznosti izvještavanja o navedenim stavkama. U okviru javne rasprave, ove sugestije Instituta alternativa su odbačene uz nedovoljno obrazloženje da izvještaj o radu predsjednika opština sadrži i izvještaj o finansijskom poslovanju preduzeća i ustanova, ne ulazeći u kvalitet razmatranja navedenih dokumenata od strane Skupštine, i ne pružajući argument za neprihvatanje sugestija koje se odnose na razmatranje drugih navedenih izvještaja.

Podaci do kojih su partneri Instituta alternativa došli u vezi sa izdacima za sporove protiv opština govore o tome da oni, čak i na nivou manjih opština, mogu iznositi stotine hiljada eura, pa smatramo da bi, kroz obavezu razmatranja izvještaja o radu organa koji vrši poslove zaštite imovinsko-pravnih interesa opštine, bila ojačana kontrolna uloga skupštine, ali i posredno, izvještavanja o ovoj važnoj oblasti. Takođe, transparentnost rada lokalnih samouprava bila bi povećana.

Predlog za propisivanjem odredbe o kontrolnom saslušanju u odborima Skupštine opštine

Radi pribavljanja informacija i stručnih mišljenja o pojedinim pitanjima iz svog djelokruga, kao i o pojedinim pitanjima utvrđivanja i sprovođenja politike i propisa ili drugih aktivnosti predsjednika opštine, organa lokalne uprave i pravnih lica čiji je osnivač jedinica lokalne samouprave, nadležni odbor može pozvati na sjednicu odgovorno lice i od njega tražiti da se izjasni o tim pitanjima (u daljem tekstu: kontrolno saslušanje).

Odluku o kontrolnom saslušanju donosi odbor većinom glasova ukupnog broja članova.

Jednom u toku redovnog zasijedanja Skupštine, odbor je dužan da donose odluku o kontrolnom saslušanju, na zahtjev jedne trećine članova odbora, sa jednom temom dnevnog reda. O ovom zahtjevu se odluka donosi konstatacijom.

O odluci za kontrolno saslušanje predsjednik odbora obavještava predsjednika i potpredsjednika Skupštine i, u pisanoj formi, poziva lice za saslušanje i obavještava

ga o pitanjima koja su predmet saslušanja i od njega može zahtijevati da svoje mišljenje i stavove dostavi i prethodno u pisanoj formi.

Pozvani ovlašćeni predstavnici organa i pravnih lica dužni su da se odazovu pozivu za kontrolno saslušanje.

Neodazivanje na poziv Skupštine lokalne samouprave predstavlja težu povredu radne obaveze ili osnov za razrješenje.

Poslovníkom Skupštine uredíće se način vođenja rasprave i postavljanje pitanja tokom saslušanja, vrijeme trajanja saslušanja i mogućnost učešće drugog odbornika, snimanje toka saslušanja, i način vođenja bilješki kao i druga pitanja od značaja za sprovođenje saslušanja.

Odbor sačinjava i dostavlja Skupštini izvještaj o kontrolnom saslušanju.

Struktura sadržaja izvještaja utvrđuje se Poslovníkom Skupštine lokalne samouprave.

Skupština opštine razmatra izvještaj sa kontrolnog saslušanja u roku od 30 dana od prijema izvještaja.

Obrazloženje:

Propisivanjem načina sprovođenja kontrolnih saslušanja od strane Skupštine Opštine bi se dodatno ojačala kontrolna funkcija ovog tijela, koja trenutno nije na zadovoljavajućem nivou. Zakonskim uvođenjem bi se lokalni odbornici ohrabрили za aktivnije korišćenje kontrolnih mehanizama.

Član 65, kojim se uređuje prestanak mandata Predsjedniku opštine

Predlažemo brisanje tačke 2 Stava 1.

Obrazloženje:

Prestanak mandata predsjedniku opštine kad navrší 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja je neustavan, jer ograničava ustavno pravo građana da budu birani. Dok slično ograničenje ima smisla za službeničke kategorije, s obzirom na to da se ovdje radi prvenstveno o političkoj funkciji, a da nema sličnog ograničenja za druge političke funkcije u državi, smatramo da ova odredba nije opravdana.

Član 78, kojim se uređuje imenovanje glavnog administratora

Smatramo da bi uslov položenog pravosudnog ispita u Stavu 2 Člana 78 trebalo brisati.

Obrazloženje:

Tokom javne rasprave, predstavnici lokalnih samouprava su ukazali na poteškoće u imenovanju glavnih administratora u manjim opštinama, koji ova odredba može proizvesti. Smatramo da je efikasno sprovođenje provjere sposobnosti, koja **ne treba da počiva na shodnoj primjeni propisa koji uređuju provjeru sposobnosti državnih službenika i namještenika**, prioritetnije u odnosu na uslov položenog pravosudnog ispita. Samim tim, profesionalizacija pozicije glavnog administratora treba da se temelji na transparentnoj provjeri sposobnosti, **koju treba dalje razraditi kroz set podzakonskih akata koji će uvažiti specifičnosti upravljanja ljudskim resursima na lokalnom nivou, što trenutno nije slučaj.**

Član 80, koji propisuje razrješenje glavnog administratora

Predlažemo brisanje sadašnjih alineja 1 i 4 Stava 1 Člana 80, kao i uvođenje novih alineja koje bi glasile:

- “dobije ocjenu ne zadovoljava”,
- “ako mu je konačnim rješenjem izrečena disciplinska mjera prestanak radnog odnosa”.

Obrazloženje:

Razloge za razrješenje glavnog administratora treba precizirati na način da se vežu za ocjenjivanje i disciplinsku odgovornost. Jedino se na taj način postiže dalja profesionalizacija pozicije. U suprotnom, izloženost političkom uticaju, naročito u pogledu neprihvatanja izvještaja o radu, je izuzetno velika. Drugim riječima, sadašnje rješenje da se glavni administrator razrješava ako “ne obavlja ili nesavjesno obavlja poslove” ili zbog neprihvatanja godišnjeg izvještaja, bez kriterijuma na osnovu kojih se cijeni način na koji obavlja poslove, ostavlja prostor za arbitrarnost.

Član 81, 83, 84 i 85 kojima se, između ostalog, uređuje razrješenje starješine, pomoćnika starješine, gradskog arhitekta i menadžera

U odnosu na ova rješenja, naš stav je isti kao i u odnosu na Član 80. Način razrješenja sa ovih pozicija treba definisati Zakonom, na način da se, između ostalog, veže i za disciplinsku odgovornost i ocjenjivanje. Takođe, usko je povezan sa kategorizacijom službeničkih mjesta, u okviru kojih nijedna od ovih pozicija nije prepoznata, čime se izbjegava njihova suštinska profesionalizacija.

Član 89, koji definiše lokalne funkcionere

Predlažemo brisanje Člana.

Obrazloženje:

Javni funkcioneri su definisani Zakonom o sprječavanju korupcije, a ovim Nacrtom zadržala se logika po kojoj se pojmovi lokalnih funkcionera i službenika međusobno isključuju, iako to nužno nije tako; za dalju profesionalizaciju, glavni administrator bi trebalo da bude dio službeničkog sistema.

Član 90, koji reguliše nespojivost funkcija

Predlažemo da se ovaj Član izmijeni na sljedeći način:

”Odbornik ne može biti zaposleni u opštinskoj upravi i lice koje imenuje, odnosno postavlja skupština opštine.

Danom potvrđivanja odborničkog mandata licima koje je imenovala, odnosno postavila skupština jedinice lokalne samouprave, prestaje funkcija na koju su imenovani, odnosno postavljeni.

Propisi kojima se uređuje sprečavanje sukoba interesa pri vršenju javnih funkcija, ne isključuju primjenu odredaba ovog zakona o poslovima koji su određeni kao nespojivi sa funkcijom odbornika skupštine opštine.”

Obrazloženje:

Ovakva formulacija ima uporište u uporednoj praksi, između ostalog i Hrvatske i Srbije. Osim načelnog propisivanja principa političke neutralnosti u vršenju poslova, predstavlja dodatan podstrek depolitizaciji naročito službeničkih pozicija u lokalnim samoupravama.

Član 99, koji reguliše kategorizaciju radnih mjesta i zvanja lokalnih službenika

Predlažemo da se pozicije glavnog administratora, starješine, pomoćnika starješine, gradskog arhitekta i menadžera prepoznaju kao službenička zvanja, time što će se dodati još jedan nivo zvanja – starješine organa (za starješine i glavnog administratora), a poslovi gradskog arhitekta i menadžera biti prepoznate kao radna mjesta u okviru kategorije ekspertsko-rukovodni kadar.

Takođe, slično ranijem rješenju iz Nacrta Zakona, smatramo da sekretari sekretarijata, treba da budu prepoznati u okviru službeničke kategorije “starješina organa”.

Obrazloženje:

Nacrtom Zakona o lokalnoj samoupravi, koji je dat na javnu raspravu, bila je predviđena još jedna kategorija radnih mjesta na nivou starješine organa, koja je naknadno izbrisana bez obrazloženja. Dodatno, na državnom nivou, u Predlogu Zakona o državnim službenicima i namještenicima, starješine organa su prepoznate

kao kategorija u okviru službeničkog sistema, upravo iz potrebe da se utvrdi jasna granica između političkih i profesionalnih funkcija u državnoj upravi.

Time što su važne pozicije izuzete iz službeničkog sistema, nijesu stvoreni uslovi za njihovu potpunu profesionalizaciju.

Takođe, u odnosu na kriterijume kojima su utvrđene predložene kategorije, primjera radi, nije jasno zašto su sekretari sekretarijata uključeni u kategoriju visokog rukovodnog kadra, dok su u ranijem Nacrtu bili prepoznati kao starješine organa. Na drugoj strani, u aktuelnom Predlogu, kao starješine su prepoznati rukovodilac službe, načelnik komunalne policije, komandir službe zaštite, odnosno rukovodilac druge posebne službe, čime je njihova pozicija praktično postavljena iznad pozicija sekretara sekretarijata, koji bi trebalo da odgovoraju za sveukupno stanje u pojedinim upravnim oblastima.

Član 115, kojim se (ne) uređuju provjera znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa, kriterijumi i način ocjenjivanja, kao i utvrđivanje liste za izbor kandidata

Ovaj Član je ključni preduslov za uspostavljanje sistema zasluga u lokalnim samoupravama u Crnoj Gori, s obzirom na to da od kvaliteta provjere sposobnosti, formiranja liste za izbor i način izbora lokalnih službenika u najvećoj mjeri zavisi kvalitet rada i ukupni profesionalizam.

Međutim, kako je naglašeno u uvodnom dijelu, u Stavu 8 Člana 115 predviđa se da se na sprovođenje provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa, kriterijume i način ocjenjivanja, kao i utvrđivanje liste za izbor kandidata shodno primjenjuju propisi o državnim službenicima i namještenicima.

Predviđeno je da provjeru sposobnosti vrši komisija koju obrazuje jedinica za upravljanje ljudskim resursima i čine je predstavnik jedinice za upravljanje ljudskim resursima, predstavnik organa lokalne uprave, stručne službe, odnosno posebne službe koji je, po pravilu, rukovodilac unutrašnje organizacione jedinice u kojoj se vrši popuna radnog mjesta i stručno lice iz odgovarajuće oblasti rada. Stručno lice određuje se sa liste stručnjaka, koju će i za provjeru sposobnosti budućih državnih službenika, vršiti Uprava za kadrove.

Iako se ovim odredbama preciziraju pojedini aspekti provjere sposobnosti, naš stav je da one suštinski neće riješiti problem nedostatka kapaciteta manjih opština da ove procedure sprovedu na transparentan i efikasan način, koji će garantovati da najbolji kandidati budu izabrani.

Najprije, postavlja se praktično pitanje o tome kako će stručnjaci, čiju listu utvrđuje Uprava za kadrove na centralnom nivou, učestvovati u provjeri sposobnosti u opštinama u kojima nemaju prebivalište, kako će se vršiti "raspodjela" stručnjaka u odnosu na vrstu oglašenog radnog mjesta i sl. Dodatno, ranije smo ukazali da se, s obzirom na to da je i na centralnom nivou, kod Uprave za kadrove, u proteklom periodu primijećen neodgovarajući odziv stručnjaka za učešće u komisijama za provjeru sposobnosti, sličan problem na lokalnom nivou preduprijedi

sačinjavanjem liste stručnjaka za određene oblasti rada lokalnih samouprava, na osnovu zakonom utvrđenih minimalnih uslova (uključujući visoku stručnu spremu i iskustvo u oblasti rada), uz pomoć Zajednice opština, kako bi se obezbijedila nepristrasnost i nezavisnost stručnjaka.

Kako bi se spriječilo da nedostatak kapaciteta pojedinih opština i procedura osujeti jednak tretman svih kandidata za posao, predlažemo da se uvedu dodatne odredbe na sljedeći način:

“Opštine koje, usljed nedovoljnih ljudskih resursa, nijesu u mogućnosti da samostalno formiraju komisiju za sprovođenje provjere sposobnosti, dužne su da obezbijede formiranje komisije i sprovođenje provjere sposobnosti kroz međuopštinsku saradnju.

Način provjere sposobnosti kandidata, sačinjavanje izvještaja o provjeri sposobnosti, i formiranje liste za izbor kandidata bliže se uređuju podzakonskim aktom.”

Shodna primjena diskrecionog prava, koje omogućava da se ne izabere kandidat najbolje ocijenjen tokom provjere sposobnosti

I na državnom, i na lokalnom nivou, zalažemo se za ukidanje diskrecionog prava rukovodilaca organizacionih jedinica da biraju između tri najbolje ocijenjena kandidata sa tzv. liste za izbor.

Imajući u vidu nisku konkurentnost popune radnih mjesta čak i na državnom nivou, gdje se na javne oglase prijavi u prosjeku pet kandidata, smatramo da je preširok diskrecioni okvir da se bira između tri kandidata.

Član 168, kojim se uređuje učešće lokalnog stanovništva u odlučivanju u poslovima

U posebnom stavu treba propisati da izvještaji sa javne rasprave sadrže detaljan pregled strukture učesnika, sa navođenjem svojstva u kojem je svaki učesnik dao sugestije i komentare, s obzirom na neprecizno izvještavanje o učesnicima javnih rasprava na lokalnom nivou, i nemogućnost da se, između ostalog, utvrdi broj zainteresovanih građana i nevladinih organizacija.

Takođe, tačka 5 treba da se izmijeni na način što će se brisati riječi “koja za to iskazu interes”. Naime, ukoliko dokumenti nijesu dostupni javnosti, ne može se ni iskazati poseban interes za njima, pa ove riječi predstavljaju relativizovanje principa da planovi i program razvoja opštine, budžet i opštih akti, kojima se utvrđuju prava i obaveze građana, budu pristupačni svim građanima.