

Podgorica, 2. avgust 2017. godine

Komentari, primjedbe i sugestije Instituta alternativa na Nacrt Zakona o državnim službenicima i namještenicima

U aktuelni Nacrt Zakona o državnim službenicima i namještenicima ugrađena su određena rješenja, koja prate ranije sugestije Instituta alternativa, naročito u pogledu eksplicitnog prepoznavanja starješina organa kao kategorije u okviru službeničkog sistema (Vidjeti: Profesionalizacija rukovodnog kadra u Crnoj Gori: Između države i politike, Institut alternativa, Podgorica, novembar 2014. godine, dostupno na: <http://media.institut-alternativa.org/2015/02/profesionalizacija-rukovodnog-kadra-u-cg.pdf>). Određeni pomaci su napravljeni i u pogledu profesionalizacije Komisije za žalbe i Disciplinske komisije.

Međutim, primjedbe na tekst Nacrta, između ostalog, odnose se na:

- **visoku među-zavisnost predloženih rješenja sa podzakonskim aktima**, koja trenutno nijesu dostupna iako suštinski uređuju određene aspekte službeničkog sistema:

Za potpunu procjenu novih rješenja javnost je uskraćena za uvid u dodatne mjere, koje će biti uvedene aktima niže pravne snage, čije donošenje je predviđeno do 1. januara 2018. godine. Uz nacrt Zakona nije dat ni okvirni koncept dalje razrade provjere sposobnosti, izbora renomiranih stručnjaka u komisije za provjere sposobnosti, načina sprovođenja psihološke procjene kandidata sa liste za izbor itd., što ide u prilog zaključku da javnost ima mogućnost da raspravlja samo o obrisima novog sistema;

- **nedovoljno razrađenu provjeru sposobnosti kandidata za pozicije starješina i visokog rukovodnog kadra:**

Između ostalog, jedan od razloga zbog kojih se krenulo u zakonske izmjene 2015. godine bila je upravo potreba za profesionalizacijom rukovodnog kadra (Vidjeti: Odluka o obrazovanju međuresorske Radne grupe za pripremu Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i namještenicima; Vlada Crne Gore, Podgorica, 28.8.2015. godine).

Međutim, u Nacrtu nijesu vidljive značajne promjene po ovom pitanju, s obzirom na to da se “provjera kompetencija” svodi na sprovođenje strukturiranog intervjua, bez dodatnih kriterijuma na osnovu kojih bi se cijenili odgovori, i uz nedovoljnu fleksibilnost za provjeru ostalih vještina i sposobnosti, uključujući poznavanje stranih jezika i specifičnih poslova radnog mjesta;

- **pokušaj zakonskog uvođenja psihološke procjene kandidata sa “liste za izbor”:**

Problematična stavka ranijeg sistema, koja je uvedena Uredbom o načinu obavezne provjere sposobnosti, bližim kriterijumima i načinu ocjenjivanja kandidata za vršenje poslova radnog mjesta u državnom organu ("Službeni list Crne Gore", br. 004/13 od 18.01.2013, 027/16 od 25.04.2016), pokušava se “ozakoniti” kroz Stav 2 Člana 48 aktuelnog Nacrta, na način na koji ova procjena postaje sastavni dio provjere sposobnosti, ali samo za najbolje ocijenjene kandidate. Dodatno, nakon psihološke procjene, starješina može donijeti odluku da ne izvrši izbor, ukoliko nijedan kandidat ne dobije ocjenu “preporučuje”. Ovaj institut dodatno birokratizacije provjeru sposobnosti, i umanjuje njenu transparentnost. Potencijalno dovodi u diskriminisan položaj ostale kandidate, ukoliko se ima u vidu zvanično obrazloženje da je zapravo riječ o “testu ličnosti”, koji je, samim tim, važan faktor za izbor najboljih kandidata pa ostaje nedovoljno obrazloženo i jasno zašto testovi ove vrste nijesu sastavni dio provjere sposobnosti za sve kandidate koji uspunjavaju uslove oglasa.

- **zadržavanje i proširivanje diskrecionog ovlašćenja starješina organa da ne izvrše izbor najbolje ocijenjenih kandidata:**

Time što se propisuje da starješina vrši izbor bilo kojeg kandidata sa liste za izbor (koja se sastoji od tri najbolje ocijenjena kandidata), napravljen je korak unazad u odnosu na važeće rješenje da starješina po pravilu bira najbolje ocijenjenog kandidata, a samo izuzetno drugog kandidata sa liste za izbor koju čini pet kandidata. 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;

- **neizuzimanja političkog nivoa odlučivanja prilikom donošenja odluka o izboru:**

Ministri, kao starješine najbrojnijih državnih organa, ali ujedno i političke ličnosti, zadržavaju odlučujuću ulogu u postupcima zapošljavanja i raspoređivanja, i to po ranije opisanom principu široke primjene diskrecionih ovlašćenja. U kontekstu visoke politizacije, na koju upozorava i Evropska komisija u svojim redovnim izvještajima o Crnoj Gori, ovo rješenje ne ide u prilog sprječavanja prekomjernog političkog uticaja na

procedure zapošljavanja, rasporeda i napredovanja. Dodatno, ono ne ide u prilog ni promovisanju principa “menadžerske odgovornosti”, na osnovu kojeg bi prvenstveno generalni direktori i rukovodioci organizacionih jedinica bili odgovorni za izbor kadra zaduženog za realizaciju ciljeva za koje su oni, kao menadžeri, prvenstveno zaduženi. Trenutno je u Nacrtu Zakona ostavljeno samo rješenje na osnovu kojeg starješine mogu povjeriti ovlaštenje odlučivanja o pravima i obavezama visokom rukovodnom kadru, što je nedovoljno;

- **nedovoljno regulisanog instituta raspoređivanja:**

Aktuelni predlog ne pruža odgovarajuću zaštitu službenicima, jer se, prilikom rasporeda na drugo radno mjesto usljed reorganizacije i racionalizacije, pod odgovarajućim radnim mjesto podrazumijeva radno mjesto za koje državni službenik, odnosno namještenik ispunjava uslove. To hipotetički podrazumijeva da službenik sa visokom stručnom spremom može biti raspoređen na radno mjesto za koje je se zahtijeva niža sprema. Takođe, za razliku od važećeg rješenja, nije zadržana odredba da se prilikom raspoređivanja uzimaju u obzir ocjene rada u proteklom periodu.

- **nedostatak analize uticaja propisa:**

Analiza uticaja propisa, suprotno ciljevima Strategije reforme javne uprave za period 2016-2020. godine, nije data uz Nacrt Zakona, čime je javnost uskraćena za uvid u podatke na osnovu kojih bi moglo uz pune argumente da se odredi u odnosu na predložena rješenja. Primjera radi, predlaže se profesionalizacija Komisije za žalbe i Disciplinske komisije, pri čemu će oba tijela biti sastavljena od predsjednika i po ukupno osam članova (ukupno 18 osoba, koja će uživati prava i obaveze državnih službenika). Međutim, javnosti nijesu predstavljeni potpuni podaci, koji se odnose na:

✓ broj disciplinskih postupaka za teže povrede službene dužnosti protiv državnih organa i organa lokalne samouprave na godišnjem nivou, od početka primjene važećeg Zakona o državnim službenicima i namještenicima (januar 2013. godine);

✓ broj žalbi Komisiji za žalbe (pri Upravi za kadrove), i komisijama za žalbe u lokalnim samoupravama, na godišnjem nivou, od početka primjene važećeg Zakona o državnim službenicima i namještenicima (januar 2013. godine).

Takođe, iako se nacrtom Zakona uvode mehanizmi za motivaciju kadra, poput napredovanja i nagrađivanja, predložena rješenja nijesu sagledana u odnosu na aktuelne prakse dodjele varijabla i posebnih dodataka, njihovih konačnih iznosa (prema podacima Instituta alternativa,

institut alternativa

riječ je o iznosu od oko 1 milion do 1.5 miliona eura na godišnjem nivou za varijabile), kao ni u odnosu na rješenja važećeg Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru i eventualna međusobna prilagođavanja dvaju zakona.

Detaljni komentari, primjedbe i sugestije dati su u produžetku:

<p>Sadašnji nacrt:</p> <p>Način popune radnih mjesta Član 40</p> <p>Radna mjesta u državnom organu popunjavaju se putem:</p> <ul style="list-style-type: none">- raspoređivanja, u skladu sa ovim zakonom;- internog oglasa;- javnog oglasa;- javnog konkursa.	<p>Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Institut alternativa ostaje pri ranijim sugestijama u okviru radne grupe da se pronade kompromis između fleksibilnosti u popunjavanju radnih mjesta u manjim organima, koji nijesu u mogućnosti da koriste važeći institut internog oglasa unutar organa, i transparentnosti popune radnih mjesta.</p> <p>Dakle, smatramo da treba zadržati postojeće rješenje da se sprovedu interni oglasi unutar organa i interni oglasi između organa, s tim što bi organima koji nemaju zaposlenih službenika i namještenika koji ispunjavaju uslove radnog mjesta, čije se popunjavanje vrši, bila ostavljena mogućnost da uz posebno obavještenje da nema zaposlenih koji ispunjavaju uslove oglasa uz odluku o pokretanju popune radnog mjesta, traži raspisivanje internog oglasa između državnih organa.</p> <p>Imajući u vidu opseg primjene Zakona o državnim službenicima i namještenicima, koji obuhvata i manje i veće državne organe, uključujući i Ministarstvo unutrašnjih poslova, smatramo da bi se ukidanje internih oglasa unutar velikih organa negativno odrazilo na zapošljavanje i napredovanje zasnovano na zaslugama.</p>
<p>Sadašnji nacrt:</p> <p>Objavljivanje oglasa, odnosno konkursa Član 42</p> <p>Interni oglas, javni oglas i javni konkurs (u daljem tekstu: oglas)</p>	<p>Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>U skladu sa našim ranijim sugestijama, treba zadržati obavezu objavljivanja javnog oglasa u dnevnom listu, jer, na predložen način, osobama koje nemaju pristup internetu i organima u kojima se vrši</p>

institut alternativa

<p>objavljuje organ uprave nadležan za upravljanje kadrovima, nakon dostavljanja odluke o pokretanju postupka o popuni radnog mjesta, u roku od tri dana od dana dostavljanja odluke o pokretanju postupka o popuni radnog mjesta.</p> <p>Oglas se objavljuje na internet stranici organa uprave nadležnog za upravljanje kadrovima (u daljem tekstu: organ za upravljanje kadrovima), na internet stranici i oglasnoj tabli državnog organa u kojem se vrši popuna radnog mjesta i na internet stranici Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.</p> <p>Rok za podnošenje prijava na interni oglas i na javni oglas je 10 dana od dana objavljivanja oglasa.</p> <p>Rok za podnošenje prijava na javni konkurs je 15 dana od dana objavljivanja konkursa.</p>	<p>zapošljavanje, je otežan uvid u oglase.</p> <p>Dakle, u Stavu 2 treba dodati da se javni oglasi objavljuju u dnevnom listu.</p>
<p>Sadašnji nacrt Provjera sposobnosti Član 46</p> <p>Lica sa liste kandidata koja ispunjavanju uslove oglasa podliježu obaveznoj provjeri sposobnosti za vršenje poslova radnog mjesta (u daljem tekstu: provjera sposobnosti).</p> <p>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 stručno lice iz odgovarajuće oblasti obrazovanja.</p> <p>Provjera sposobnosti vrši se pisanim testiranjem i usmenim intervjuom, a može se vršiti i na drugi odgovarajući način.</p>	<p>Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Zadržano je postojeće rješenje da u komisiji za provjeru sposobnosti učestvuje stručno lice iz odgovarajuće oblasti obrazovanja. Međutim, za razliku od komisija za provjeru sposobnosti kandidata za pozicije visokog rukovodnog kadra, nije precizirano da će izbor stručnih lica biti sproveden “u skladu sa aktom kojim se uređuje način obavezne provjere sposobnosti i način ocjenjivanja kandidata za vršenje poslova radnog mjesta u državnom organu”.</p> <p>Ovim rješenjem se stoga zadržava postojeća praksa arbitrarnog izbora stručnjaka, čiji profili često ne odgovaraju opisu radnog mjesta. Integritet postupaka provjere sposobnosti je dodatno narušen jer oni često dolaze iz sistema javne uprave, čime se ugrožava njihova uloga kao nezavisnih procjenjivača.</p>

institut alternativa

	<p>Stoga predlažemo da se Stav 2 Člana 46 izmijeni i dodaju novi stavovi na sljedeći način:</p> <p>“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.</p> <p>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.</p> <p>Kriterijumi za izbor i postupak izbora nezavisnih stručnih lica uređuju se podzakonskim aktom.”</p> <p>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.</p>
<p>Sadašnji nacrt Ocjenjivanje kandidata Član 47</p> <p>Komisija iz člana 46 stav 2 ovog zakona ocjenjuje kandidate sa liste kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa, na osnovu rezultata provjere sposobnosti i stručnih i radnih kvaliteta.</p> <p>Komisija iz stava 1 ovog člana sačinjava izvještaj o provjeri</p>	<p>Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Neophodno je unaprijediti transparentnost postupaka provjere sposobnosti i ocjenjivanja kandidata, kao odlučujućih za izbor službenika. Stoga predlažemo da se u Stavu 2 Člana 47 doda:</p> <p>“Komisija iz stava 1 ovog člana sačinjava izvještaj o provjeri sposobnosti, koji objavljuje organ za upravljanje kadrovima na svojoj internet prezentaciji uz zaštitu ličnih podataka.”</p>

institut alternativa

<p>sposobnosti.</p> <p>Način provjere sposobnosti i način ocjenjivanja kandidata utvrđuje Vlada, na predlog Ministarstva.</p>	<p>Ova praksa je već uspostavljena bila tokom 2013. godine od strane Uprave za kadrove, ali je obustavljena zbog zaštite ličnih podataka. Međutim, kako je moguće izvršiti anonimizaciju, po uzoru na praksu objavljivanja zapisnika o inspekcijskim pregledima i presuda, na isti način, i imajući u vidu ove praske u ostalim segmentima javnog sektora, moguće je objaviti i izvještaje o ocjenjivanju.</p> <p>Takođe, u aktuelnom tekstu nacta Zakona nijesu data osnovna načela provjere sposobnosti, za razliku od važećeg Zakona. Time se takođe unazađuje sistem, 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.</p>
<p style="text-align: center;">Sadašnji nacrt Lista za izbor kandidata Član 48</p> <p>Organ za upravljanje kadrovima, u roku od tri dana od dana sačinjavanja izvještaja iz člana 47 stav 2 ovog zakona, utvrđuje listu za izbor kandidata koja sadrži tri najbolje ocijenjena kandidata, a može da sadrži i više kandidata ukoliko su isto ocijenjeni ili je oglas raspisan za veći broj izvršilaca.</p> <p>Organ za upravljanje kadrovima sprovodi psihološku procjenu kandidata sa liste za izbor u roku od tri dana od dana sačinjavanja liste za izbor.</p> <p>Na osnovu rezultata psihološke procjene sačinjava se izvještaj o provjeri sposobnosti i ocjenjivanju, koji se dostavlja starješini državnog organa, uz listu za izbor kandidata.</p>	<p style="text-align: center;">Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Ovaj Član uvodi psihološku procjenu, kao dodatan kriterijum provjere sposobnosti, a pri tome, uvodi još jedan izvještaj o provjeri sposobnosti i ocjenjivanju, čija je međusobna veza sa prethodnim "izvještajem o ocjenjivanju" nejasna.</p> <p>Naši raniji kompromisni prijedlozi u okviru radne grupe bili su da testovi ličnosti, za koje se zapravo tvrdi da su psihološka procjena, budu sastavni dio provjere sposobnosti, a da ih priprema dodatni stalni član ovih komisija sa odgovarajućim obrazovnim profilom.</p> <p>Način na koji je sada ovaj postupak uređen potencijalno obesmišljava čitavu prethodno sprovedenu provjeru sposobnosti, jer nakon psihološke procjene, starješina može donijeti odluku da ne izvrši izbor, ukoliko nijedan kandidat ne dobije ocjenu "preporučuje".</p> <p>Samim tim, ovaj institut dodatno birokratizuje provjeru sposobnosti, i</p>

institut alternativa

	<p>umanjuje njenu transparentnost. Potencijalno dovodi u diskriminisan položaj ostale kandidate, ukoliko se ima u vidu zvanično obrazloženje da je zapravo riječ o “testu ličnosti”, koji je, samim tim, važan faktor za izbor najboljih kandidata pa ostaje nedovoljno obrazloženo i jasno zašto testovi ove vrste nijesu sastavni dio provjere sposobnosti za sve kandidate koji uspunjavaju uslove oglasa.</p>
<p>Sadašnji nacrt Izbor kandidata Član 49</p> <p>Odluku o izboru državnog službenika, odnosno namještenika donosi starješina državnog organa.</p> <p>Starješina državnog organa, nakon obavljenog razgovora sa svim kandidatima sa liste za izbor, vrši izbor i u obrazloženju odluke o izboru navodi razloge za odluku.</p> <p>Ukoliko se nakon psihološke procjene kandidata sa liste, nijedan od kandidata ne preporučuje, starješina organa može donijeti odluku da ne vrši izbor.</p> <p>Starješina državnog organa, prilikom donošenja odluke o izboru kandidata, vodi računa o srazmjernoj zastupljenosti pripadnika manjinskih naroda ili drugih manjinskih nacionalnih zajednica, o rodno balansiranoj zastupljenosti, kao i o zapošljavanju lica sa invaliditetom.</p> <p>Starješina državnog organa dužan je da odluku o izboru kandidata donese i dostavi organu za upravljanje kadrovima najkasnije u roku od 10 dana od dana prijema liste za izbor.</p>	<p>Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Stav 1 Član 49 treba izmijeniti na način da odluku o izboru državnog službenika, odnosno namještenika donosi rukovodilac organizacione jedinice državnog organa u kojoj se vrši popunjavanje radnog mjesta.</p> <p>Time bi se značajno depolitizovao izbor službenika, i na adekvatan način odgovorilo na primjedbe Evropske komisije u pogledu profesionalizacije uprave i spečavanja prekomjernog političkog uticaja na njen rad.</p> <p>Stav 3 brisati iz prethodno opisanih razloga.</p> <p>Stav 4 razrađuje ustavno načelo afirmativne akcije. Međutim, zbog nedovoljne ažuriranosti Centralne kadrovske evidencije nemoguće je pratiti rodnu i nacionalnu strukturu zaposlenih u upravi, pa je ovaj stav neophodno precizirati kako bi bilo jasnije u odnosu na šta se cijeni “srazmjerna zastupljenost pripadnika manjinskih naroda ili drugih manjinskih nacionalnih zajednica”, odnosno “rodno balansirana zastupljenost”.</p>
<p>Sadašnji nacrt Sprovođenje javnog konkursa za starješinu organa i visoki rukovodni</p>	<p>Sugestija Instituta alternativa:</p>

institut alternativa

<p>kadar Član 50</p> <p>Provjeru kompetencija kandidata za starješinu organa vrši komisija koju obrazuje organ za upravljanje kadrovima i čine je resorni ministar i renomirani stručnjak u oblasti rada državnog organa u kojem se zasniva radni odnos.</p> <p>Provjeru kompetencija kandidata za visoki rukovodni kadar vrši komisija koju obrazuje organ za upravljanje kadrovima i čine je starješina organa za upravljanje kadrovima, starješina organa u kojem se zasniva radni odnos i renomirani stručnjak u oblasti rada državnog organa u kojem se zasniva radni odnos.</p> <p>Renomiranog stručnjaka iz st. 1 i 2 ovog člana određuje starješina organa za upravljanje kadrovima sa liste koju utvrđuje organ za upravljanje kadrovima, u skladu sa aktom kojim se uređuje način obavezne provjere sposobnosti i način ocjenjivanja kandidata za vršenje poslova radnog mjesta u državnom organu.</p> <p>Provjera kompetencija vrši se putem posebno strukturiranog intervjua, tokom kojeg kandidat izlaže predlog plana i organizacije rada.</p> <p>Na druga pitanja u vezi sprovođenja javnog konkursa i utvrđivanja i dostavljanja liste kandidata koji ispunjavaju uslove javnog konkursa shodno se primjenjuju odredbe ovog zakona koje se odnose na popunu radnih mjesta državnih službenika i namještenika.</p>	<p>Nejasno je šta se podrazumijeva pod kompetencijama, naročito uzimajući u obzir da nacrt okvira kompetencija nije javno dostupan, pa je slično nejasnom konceptu provjere sposobnosti za ostala službenička zvanja, riječ o još uvijek apstraktnom postupku.</p> <p>Drugim riječima, nejasno je koji su to skupovi <u>kognitivnih, funkcionalnih i ličnih/socijalnih vještina kandidata</u>, koji, prema relevantnoj literaturi čine kompetencije, podložni provjeri.</p> <p>Institut alternativa ostaje pri ranijim primjedbama da je neophodno na fleksibilniji način urediti provjeru sposobnosti - kompetencija, na način da obuhvati i pisane testove i specifičnu provjeru znanja i vještina od značaja za obavljanje poslova starješina i visokog rukovodnog kadra, naročito u pogledu poznavanja stranih jezika.</p> <p>Takođe, neophodno je propisati što objektivnije kriterijume za ocjenu kandidata za pozicije visokog rukovodnog kadra i starješina, kako u odnosu na strukturirani intervju tako i na pisane testove i provjeru specifičnih sposobnosti za obavljanje poslova datog radnog mjesta.</p> <p>U suprotnom, predloženo rješenje da se povjera kompetencija vrši putem posebno strukturiranog intervjua, tokom kojeg kandidat izlaže predlog plana i organizacije rada, predstavlja zadržavanje postojećeg stanja, suprotno zaključcima Vlade, jer izlaganje predloga plana i organizacije rada, bez propisivanja kriterijuma za ocjenjivanje, ne predstavlja pomak.</p> <p>Podsjećamo, i prema važećem Zakonu, provjera sposobnosti kandidata za pozicije visokog rukovodnog kadra sastoji se od strukturiranog intervjua.</p>
<p>Sadašnji nacrt Vršilac dužnosti Član 53</p>	<p>Sugestija Instituta alternativa: Predložimo da se Stav 2 izmijeni na način da glasi: "Za vršioca dužnosti</p>

institut alternativa

<p>U slučaju prestanka mandata starješini državnog organa, odnosno licu koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra može se odrediti vršilac dužnosti do imenovanja, odnosno postavljenja u skladu sa zakonom, a najduže do šest mjeseci.</p> <p>Za vršioca dužnosti može se odrediti lice koje ispunjava uslove propisane za starješinu organa, odnosno lice koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra.</p> <p>Vršilac dužnosti ima ovlašćenja, prava, obaveze i odgovornosti starješine organa, odnosno lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra, u toku vršenja dužnosti.</p> <p>Vršiocu dužnosti koji je određen iz reda državnih službenika miruju prava i obaveze iz radnog odnosa u organu iz kojeg je određen.</p> <p>Odredbe ovog člana shodno se primjenjuju i na vršioca dužnosti direktora pravnih lica iz člana 3 stav 2 ovog zakona.</p>	<p>može se odrediti lice iz reda državnih službenika zaposlenih u državnom organu, koje ispunjava uslove propisane za starješinu organa, odnosno za poslove visokog rukovodnog kadra.”</p> <p>Ograničiti da se vršilac dužnosti bira iz redova službenika ima trostruke prednosti. U prvom redu, time se obezbijeduje kontinuitet službe. Ujedno se spriječavaju dodatna arbitrarnost i politički uticaj prilikom određivanja vršioca dužnosti. U krajnjem, ovakvo rješenje bi se pozitivno odrazilo na motivaciju i vertikalnu mobilnost službenika.</p>
<p style="text-align: center;">Sadašnji nacrt</p> <p style="text-align: center;">Trajanje radnog odnosa Član 56</p> <p>Državni službenik, odnosno namještenik, po pravilu, zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme.</p> <p>Radni odnos se može zasnovati na određeno vrijeme radi:</p> <ul style="list-style-type: none">- zamjene privremeno odsutnog državnog službenika, odnosno namještenika za vrijeme odsustva državnog službenika, odnosno namještenika, a najduže do dvije godine;- obavljanja projektnih zadataka sa određenim vremenom trajanja,	<p style="text-align: center;">Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Nakon Stava 5 Člana 56 dodati novi Stav koji će precizirati da se u slučajevima iz stave 5 vrši 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.</p>

institut alternativa

<p>za vrijeme trajanja projekta, a najduže dvije godine;</p> <p>- vršenja privremeno povećanog obima poslova, koje nije moguće obaviti sa postojećim brojem državnih službenika i namještenika za vrijeme trajanja privremeno povećanog obima poslova, a najduže do šest mjeseci.</p> <p>Zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme vrši se na osnovu javnog oglasa, u skladu sa odredbama ovog zakona koje se odnose na popunu radnih mjesta na neodređeno vrijeme.</p> <p>Izuzetno od stava 3 ovog člana, a u slučajevima iz stava 2 al. 1 i 3 ovog člana, starješina može donijeti odluku o zasnivanju radnog odnosa najduže do šest mjeseci, sa licem koje se nalazi na evidenciji organa za upravljanje kadrovima, bez javnog oglašavanja.</p>	
<p style="text-align: center;">Sadašnji nacrt Disciplinska komisija Član 86</p> <p>Disciplinska komisija ima predsjednika i najmanje osam članova.</p> <p>Predsjednika i članove Disciplinske komisije imenuje i razrješava Vlada, na predlog Ministarstva, nakon sprovedenog javnog konkursa.</p> <p>Predsjednik i članovi Disciplinske komisije imenuju se na period od pet godina.</p> <p>Predsjednik i članovi Disciplinske komisije imaju pravo na zaradu u skladu sa aktom Vlade.</p>	<p style="text-align: center;">Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Na osnovu procjene obima posla Disciplinske komisije, koja bi trebao da bude zasnovana na podacima o broju disciplinskih postupaka protiv državnih i lokalnih službenika i namještenika na godišnjem nivou, uvažavajući produžavanje perioda zastare pokretanja disciplinskog postupka, neophodno je preispitati potrebu ovako širokog sastava Disciplinske komisije.</p> <p>Takođe, u cilju transparentnosti zarada i pravne sigurnosti predsjednika i članova Disciplinskih komisija, koeficijente njihovih zarada je neophodno utvrditi u odnosu na koeficijente zarada utvrđene Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru.</p> <p>Stav 4 Člana 86, dakle, treba izmijeniti na sljedeći način: "Predsjednik i članovi Disciplinske komisije imaju pravo na zaradu u skladu sa zakonom, kojim se uređuju zarade zaposlenih u javnom sektoru."</p>
<p style="text-align: center;">Sadašnji nacrt Uslovi za imenovanje Član 87</p>	<p style="text-align: center;">Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Iz ovog Člana treba brisati organičenje da se za predsjednika i članove</p>

institut alternativa

<p>Za predsjednika Disciplinske komisije imenuje se državni službenik koji ima VII1 nivo obrazovanja iz oblasti pravnih nauka, položen pravosudni ispit i najmanje deset godina radnog iskustva.</p> <p>Za člana Disciplinske komisije imenuje se državni službenik koji ima VII1 nivo obrazovanja iz oblasti pravnih nauka i najmanje sedam godina radnog iskustva.</p> <p>Predsjednik i članovi Disciplinske komisije funkciju obavljaju profesionalno.</p> <p>Predsjedniku i članovima Disciplinske komisije, za vrijeme trajanja mandata, miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada i imaju pravo da se, u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, vrate na svoje ili drugo radno mjesto u državnom organu koje odgovara njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja.</p>	<p>Disciplinske komisije imenuju isključivo državni službenici, jer ovakvo rješenje nema utemeljenje, naročito ako se ima u obzir da je cilj profesionalizacije komisije, između ostalog, i obezbjeđivanje intergiliteta i nepristrasnosti u odlučivanju.</p> <p>Dok bi ograničavanje izbora vršilaca dužnosti iz reda državnih službenika imalo smisla zbog motivacije i vertikalne mobilnosti, ovaj predlog za Disciplinsku komisiju se kosi sa principom jednake dostupnosti radnih mjesta. Osim toga, diskriminatoran je u odnosu na lokalne službenike.</p>
<p>Sadašnji nacrt</p> <p>Stručni i administrativni poslovi za potrebe Disciplinske komisije Član 89</p> <p>Stručne i administrativne poslove za potrebe Disciplinske komisije vrši Ministarstvo, kod kojeg se obezbjeđuju i sredstva za rad Disciplinske komisije.</p>	<p>Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Brisati Član 89.</p> <p>Disciplinska komisija treba da funkcioniše kao samostalna potrošačka jedinica, kako bi se obezbijedila njena što veća finansijska i funkcionalna nezavisnost. Predlogom da se preko Ministarstva javne uprave obezbjeđuju sredstva za njen rad dovodi se u pitanje nepristrasnost postupanja ovog tijela.</p>
<p>Sadašnji nacrt</p> <p>Disciplinski postupak protiv starješine organa i lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra Član 93</p>	<p>Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Brisati Član 93.</p> <p>Profesionalizovana Disciplinska komisija treba da vodi postupke zbog povrede službene dužnosti i protiv starješina organa i visokog</p>

institut alternativa

<p>Disciplinski postupak zbog povrede službene dužnosti protiv starješine organa uprave, pokreće resorni ministar.</p> <p>Disciplinski postupak zbog povrede službene dužnosti protiv lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra pokreće starješina državnog organa.</p> <p>Disciplinski postupak protiv lica iz st. 1 i 2 ovog člana i disciplinske mjere izriče komisija koju obrazuje organ nadležan za njegovo imenovanje, odnosno postavljenje.</p>	<p>rukovodnog kadra. U suprotnom, profesionalizacija ovih pozicija, koja se suštinski sastoji i u sprječavanju neprimjerenog i prekomjernog političkog uticaja na razrješenje ovog kadra, će biti polovična.</p> <p>Time što Vlada dobija ulogu u formiranju <i>ad hoc</i> komisija koje će sprovoditi disciplinske postupke protiv lica u ovim zvanjima stvara se prostor upravo za takav neprimjereni politički uticaj. Dodatno, nema obrazloženja zašto se iz nadležnosti devetočlane komisije, sa dovoljnim kapacitetima, izuzimaju nadležnosti za vođenje ovih postupaka.</p>
<p>Sadašnji nacrt Pojam raspoređivanja Član 107</p> <p>Državni službenik, odnosno namještenik može se, zbog potreba rada, rasporediti na drugo odgovarajuće radno mjesto u istom državnom organu.</p> <p>Lice koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra u toku mandata ne može biti raspoređeno na drugo radno mjesto.</p>	<p>Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Stav 2 izmijeniti tako da glasi: "Lice koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra, starješine organa i inspektora, u toku mandata ne može biti raspoređeno na drugo radno mjesto."</p> <p>Sva lica u mandatu treba da budu zaštićena na istovjetan način, pa nema razloga da se pravi razlika između inspektora, visokog rukovodnog kadra i starješina organa.</p>
<p>Sadašnji nacrt Raspoređivanje unutar državnog organa Član 108</p> <p>Državni službenik, odnosno namještenik može se rasporediti na drugo odgovarajuće radno mjesto u državnom organu ako to nalažu organizacija ili racionalizacija poslova ili drugi opravdani razlozi.</p> <p>Odgovarajućim radnim mjestom, u smislu stava 1 ovog člana, smatra se radno mjesto za koje državni službenik, odnosno namještenik ispunjava uslove.</p> <p>Državni službenik, odnosno namještenik može se privremeno</p>	<p>Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Aktuelni predlog ne pruža odgovarajuću zaštitu službenicima, jer se, prilikom rasporeda na drugo radno mjesto usljed reorganizacije i racionalizacije, pod odgovarajućim radnim mjesto podrazumijeva radno mjesto za koje državni službenik, odnosno namještenik ispunjava uslove. To hipotetički podrazumijeva da službenik sa visokom stručnom spremom može biti raspoređen na radno mjesto za koje je se zahtijeva niža sprema. Takođe, za razliku od važećeg rješenja, nije zadržana odredba da se prilikom raspoređivanja uzimaju u obzir ocjene rada u proteklom periodu.</p> <p>Ovim rješenjem se otvara značajn diskrecioni prostor starješinama</p>

institut alternativa

rasporediti na drugo odgovarajuće radno mjesto u istom državnom organu zbog zamjene odsutnog državnog službenika, odnosno namještenika ili povećanog obima posla, pri čemu zadržava sva prava koja mu pripadaju na radnom mjestu sa kojeg je raspoređen.

Privremeno raspoređivanje traje najduže jednu godinu, poslije čega državni službenik, odnosno namještenik ima pravo da se vrati na radno mjesto na kome je radio prije raspoređivanja.

U slučaju iz st. 1 i 3 ovog člana nije potrebna saglasnost državnog službenika, odnosno namještenika.

Reorganizacija Član 132

Kad se zbog izmjene unutrašnje organizacije državnog organa donosi novi ili vrši izmjena postojećeg akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji raspoređivanje državnih službenika, odnosno namještenika vrši se na radna mjesta koja odgovaraju njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja i za koja ispunjavaju druge propisane uslove, uzimajući u obzir poslove na kojima su ranije radili.

organa da na proizvoljan način vrši raspoređivanje službenika, i da time omogućava faktičko napredovanje i degradacija službenika, ne uzimajući u obzir njihove zasluge. U kontekstu čestih izmjena pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji (primjera radi, Ministarstvo unutrašnjih poslova je mijenjalo svoj interni akt o unutrašnjoj orgnizaciji i sistematizaciji ukupno devet puta od januara 2015. godine do maja 2017. godine), ovaj Član dodatno ugrožava napore na uspostavljanju sistema zasluga u našoj javnoj upravi, što je ujedno i strateško opredjeljenje Vlade, ali i jedan od ključnih uslova za pristupanje Evropskoj uniji.

Imajući u vidu navedene razloge, predlažemo da se, po uzoru na rješenje iz hrvatskog Zakona, Stav 2 Člana 108 izmijeni na sljedeći način: „Odgovarajućim radnim mjestom, u smislu stava 1 ovog člana, smatra se radno mjesto za koje je propisan isti stepen stručne spreme i potrebno radno iskustvo u jednakom ili dužem trajanju.”

Radi fleksibilnosti mehanizma raspoređivanja, predlažemo dodatni stav: “Izuzetno, državni službenik, odnosno namještenik, može uz njegovu saglasnost, biti premješten na radno mjesto za koje je propisano radno iskustvo u kraćem trajanju.”

U stavu 1 Člana 108, treba brisati “ili drugi opravdani razlozi”, jer dodatno širi prostor za diskreciono raspoređivanje pa se, samim tim, kosi sa sistemom zasnovanim na zaslugama.

Na sastancima radne grupe već je bilo riječi o preuzimanju uporednih rješenja iz hrvatskog zakonskog okvira, sa ciljem bolje zaštite službenika i namještenika. Iako je bilo riječi da treba ostaviti prostora za degradaciju službenika, sa nezadovoljavajućim rezultatima u radu, smatramo da osnov za eventualno “kažnjavanje” službenika i namještenika treba prvenstveno potražiti u postupcima ocjenjivanja i

institut alternativa

	<p>pokretanja postupaka utvrđivanja disciplinske odgovornosti.</p> <p>U skladu sa ovim komentarima, predlažemo i prilagođavanje Člana 132 aktuelnog Nacrta, tako da glasi:</p> <p>“Kad se zbog izmjene unutrašnje organizacije državnog organa donosi novi ili vrši izmjena postojećeg akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji raspoređivanje državnih službenika, odnosno namještenika vrši se na radna mjesta za koja je propisan isti stepen stručne spreme i potrebno radno iskustvo u jednakom ili dužem trajanju.”</p>
<p>Sadašnji nacrt Cilj ocjenjivanja Član 110</p> <p>U cilju praćenja rada i pravilnog odlučivanja o kretanju u službi, ocjenjivanje državnog službenika, odnosno namještenika vrši se prema sljedećim kriterijumima:</p> <ul style="list-style-type: none">- kvalitet rada;- obima i blagovremenost u vršenju poslova radnog mjesta;- druge sposobnosti i vještine u vršenju poslova.	<p>Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>U Članu 110 treba dodati Stav, koji će glasiti: “Ocjenjivanje navedenih kriterijuma vrši se u odnosu na godišnji program rada državnog organa, koji sadrži ciljeve i indikatore uspjeha, sa jasnom podjelom odgovornosti između državnih službenika po organizacionim jedinicama”.</p> <p>Ovakvo rješenje bi smanjilo arbitrarnost prilikom ocjenjivanja, odnosno u procjeni, naročito, kvaliteta i obima i blagovremenosti u vršenju poslova. Samo na osnovu jasnih smjernica se može procjenjivati rad, a dodatna vrijednost ovakvog rješenja je osnaživanje menadžerske odgovornosti i organizacije posla u državnim organima.</p>
<p>Sadašnji nacrt Ocjene rada Član 111</p> <p>Državni službenik dobija ocjenu rada:</p> <ul style="list-style-type: none">- "odličan";- "dobar";	<p>Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Kako bi se preduprijedila postojeća rasprostranjena praksa, koju je Institut alternativa dokumentovao zahtjevima za slobodan pristup informacijama, da se rješenja donose uz znatna kašnjenja, uz izraženi formalistički pristup koji se odražava u nedovoljnim i nejasnim obrazloženjima ocjena, neophodno je Zakonom propisati obavezu da</p>

institut alternativa

<p>- "zadovoljava"; - "ne zadovoljava".</p> <p>Ocjenjivanje se vrši jednom godišnje, a najkasnije do 31. januara tekuće za prethodnu godinu.</p> <p>Državni službenik koji je u kalendarskoj godini radio manje od šest mjeseci, bez obzira na razloge, ne ocjenjuje se.</p>	<p>službenici podnose mjesečne izvještaje o radu, koji sadrže kvalitativni i kvantitativni prikaz rezultata rada u odnosu na godišnji program rada državnog organa.</p> <p>Dakle, to bi se ostvarilo izmjenom Stava 2 Člana 111 i dodavanjem novog Stava, na sljedeći način:</p> <p>“Rješenje o ocjeni rada donosi se najkasnije do 31. januara tekuće za prethodnu godinu.</p> <p>Praćenje rada državnog službenika obezbjeđuje se na mjesečnom nivou, podnošenjem mjesečnih izvještaja o radu neposrednom rukovodiocu i rukovodiocu organizacione jedinice, sa kvalitativnim i kvantitativnim prikazom rezultata rada državnog službenika u odnosu na godišnji program rada državnog organa.”</p> <p>Takođe, Stav 3 Člana 111 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 porodiljskog odsustva, ne ocjenjuje se.”</p>
<p style="text-align: center;">Sadašnji nacrt</p> <p>Ocjenjivanje lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra Član 113</p> <p>Ocjenu rada lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra daje starješina državnog organa rješenjem.</p> <p>Ocjene rada lica iz stava 1 ovog člana su:</p> <ul style="list-style-type: none">- “odličan”;- “dobar”;- “ne zadovoljava”. <p>Ocjenjivanje rada lica iz stava 1 ovog člana u državnom organu vrši</p>	<p style="text-align: center;">Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Nejasno je opredjeljenje da se rad visokih rukovodilaca ocjenjuje dva puta godišnje, a službenika u ostalim zvanjima samo jednom.</p> <p>Ova razlika bi se spriječila ukoliko se usvoje naše primjedbe i sugestije da se rad svih službenika prati na mjesečnom nivou. Takođe, ostaje nejasno zašto su starješine organa izuzete iz ocjenjivanja.</p> <p>Dodatno, kriterijumi za ocjenjivanje visokog rukovodnog kadra nijesu usaglašeni sa opisom poslova za ovu kategoriju službeničkog zvanja iz Člana 22 aktuelnog Nacrta, a koji obuhvataju: „utvrđivanje plana rada;</p>

institut alternativa

<p>se dva puta godišnje, na osnovu obrasca koji utvrđuje organ za upravljanje kadrovima, prema sljedećim kriterijumima:</p> <p>1) organizacija rada i kvalitet rukovođenja - strateško i tekuće planiranje, korišćenje znanja iz različitih oblasti rada, upravljanje kadrovima, sredstvima i drugim resursima, sposobnost prilagođavanja promjenama i davanja relevantnih rješenja i predloga, odnos sa saradnicima, prenošenje znanja i ovlašćenja, timski rad i kontrola rada;</p> <p>2) liderstvo, orijentisanost na rezultate, saradnja, komunikacija, inovativnost, kao i druge sposobnosti i vještine.</p> <p>U slučaju kad lice iz stava 1 ovog člana dobije ocjenu "ne zadovoljava", starješina državnog organa pokreće postupak za njegovo razrješenje. U postupku razrješenja obavezno se pribavlja izjašnjenje lica iz stava 1 ovog člana.</p>	<p>rukovođenje, koordiniranje i organizovanje rada u jednoj ili više organizacionih jedinica, odnosno oblasti rada; obezbjeđivanje ostvarivanja odnosa i saradnje sa drugim državnim organima, organima lokalne samouprave, privrede, nevladinim organizacijama i građanima i odlučivanje o najsloženijim pitanjima.“ Oni su u nesaglasju sa ostalim rješenjima aktuelnog Nacrta, jer, primjera radi, upravljanje kadrovima je prvenstvena obaveza starješina organa (kroz odlučivanje o pravima i obavezama, donošenja ocjena o radu, odluka o izboru i pokretanja popune radnog mjesta itd. što su sve važni aspekti upravljanja kadrovima, koji trenutno nijesu u nadležnosti visokog rukovodnog kadra, iako se Institut alternativa zalaže da budu).</p> <p>Konačno, kako i dalje nije jasan sadržaj okvira kompetencija za visoki rukovodni kadar, onemogućeni smo da damo mišljenje o važnom odnosu predloženog načina ocjenjivanja visokog rukovodnog kadra i budućeg okvira kompetencija.</p>
<p style="text-align: center;">Sadašnji nacrt</p> <p>Prestanak mandata licu koje vrši poslove visokog - rukovodnog kadra Član 136</p> <p>Licu koje vrši poslove visokog - rukovodnog kadra prestaje mandat ako se državni organ ukine ili ako se ukine dio poslova koje ne preuzima drugi državni organ ili ako njegovo radno mjesto bude ukinuto donošenjem novog ili izmjenom postojećeg akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji.</p> <p>U slučaju iz stava 1 ovog člana lice koje vrši poslove visokog - rukovodnog kadra ostvaruje prava iz člana 61 st. 3, 4 i 5 ovog zakona.</p>	<p style="text-align: center;">Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Kako bi se dodatno zaštitio visoki rukovodni kadar, neophodno je precizirati Stav 1 Člana 136, na sljedeći način:</p> <p>“Licu koje vrši poslove visokog - rukovodnog kadra prestaje mandat ako se državni organ ukine ili ako se ukine dio poslova koje ne preuzima drugi državni organ ili ako njegovo poslovi njegovog radnog mjesta budu ukinuti donošenjem novog ili izmjenom postojećeg akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji.”</p> <p>Ovakvim bi se rješenjem preduprijedile situacije u kojima se ukidanje radnog mjesta koristi kao izgovor za prestanak mandata, iako poslovi datog radnog mjesta bivaju zadržani.</p> <p>Takođe, nije regulisana situacija prestanka mandata usljed preuzimanja poslova samostalnih organa uprave ili organa u sastavu, odnosno šta se dešava sa mandatom starješina organa, ukoliko se ovi organi ili djelovi</p>

institut alternativa

	njihovih poslova ukinu.
<p>Sadašnji nacrt Mirno rješavanje radnog spora Član 142</p> <p>Državni službenik, odnosno namještenik koji smatra da mu je prouzrokovana šteta povredom prava iz rada i po osnovu rada, prije pokretanja spora pred nadležnim sudom, dužan je da podnese predlog za rješavanje spora putem arbitraže, odnosno mirno rješavanje radnog spora, pred nadležnim organom.</p> <p>Ukoliko se radni spor ne riješi na način iz stava 1 ovog člana, državni službenik, odnosno namještenik, može tužbom pokrenuti spor pred nadležnim sudom.</p> <p>Na postupak arbitraže, odnosno mirnog rješavanja radnih sporova, primjenjuje se zakon kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.</p>	<p>Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Ovim rješenjem se teret mirnog rješavanja radnog spora stavlja na državne službenike, umjesto na državu, odnosno Zaštitnika imovinsko-pravnih interesa Crne Gore, kao zakonskog zastupnika državnih organa. Samim tim, ono nije u skladu sa uporednim praksama, koje obavezu podnošenje predloga za rješanja spora stavljaju u nadležnost institucija javnog, odnosno državnog pravobranilaštva. (Više o tome, pisali smo u publikaciji "Javne finansije i odgovornost uprave: Šta štiti Zaštitnik?", Institut alternativa, novembar 2016. godine, koja je dostupna na: http://media.institut-alternativa.org/2016/12/Zastitnik-Javne-finansije-online.pdf)</p>
<p>Sadašnji nacrt Uslovi za imenovanje Član 144</p> <p>Za predsjednika Komisije za žalbe imenuje se državni službenik koji je diplomirani pravnik sa položenim pravosudnim ispitom i koji ima najmanje 10 godina radnog iskustva.</p> <p>Za člana Komisije za žalbe imenuje se državni službenik koji je diplomirani pravnik i ima najmanje sedam godina radnog iskustva.</p> <p>Predsjednik i član Komisije za žalbe tu funkciju obavljaju profesionalno.</p>	<p>Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Slično komentarima na Članove 87 i 89, smatramo da iz Člana 144 treba brisati organičenje da se za predsjednika i članove Komisije za žalbe imenuju isključivo državni službenici, jer ovakvo rješenje nema utemeljenje, naročito ako se ima u obzir da je cilj profesionalizacije komisije, između ostalog, i obezbjeđivanje intergiteteta i nepristrasnosti u odlučivanju.</p> <p>Dok bi ograničavanje izbora vršilaca dužnosti iz reda državnih službenika imalo smisla zbog motivacije i vertikalne mobilnosti, ovaj predlog za Komisiju za žalbe se kosi sa principom jednake dostupnosti radnih mjesta. Osim toga, diskriminatoran je u odnosu na lokalne službenike.</p>

institut alternativa

<p>Predsjedniku i članu Komisije za žalbe, za vrijeme trajanja mandata, miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada i imaju pravo da se, u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, vrate na svoje ili drugo radno mjesto u državnom organu koje odgovara njegovom nivou kvalifikacije obrazovanja.</p> <p>Stručni i administrativni poslovi za potrebe Komisije za žalbe Član 147</p> <p>Stručne i administrativne poslove za potrebe Komisije za žalbe vrši Ministarstvo, kod kojeg se obezbjeđuju i sredstva za rad Komisije za žalbe.</p>	<p>Na osnovu procjene obima posla Komisije za žalbe pri Upravi za kadrove i komisija za žalbe u lokalnim samoupravama, neophodno je preispitati potrebu ovako širokog sastava Komisije za žalbe.</p> <p>Takođe, u cilju transparentnosti zarada i pravne sigurnosti predsjednika i članova Komisije za žalbe, koeficijente njihovih zarada je neophodno utvrditi u odnosu na koeficijente i skalu zarada propisanu Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru.</p> <p>Komisija za žalbe treba da funkcioniše kao samostalna potrošačka jedinica, kako bi se obezbijedila njena što veća finansijska i funkcionalna nezavisnost. Predlogom da se preko Ministarstva javne uprave obezbjeđuju sredstva za njen rad dovodi se u pitanje nepristrasnost postupanja ovog tijela.</p>
<p>Sadašnji nacrt Kadrovski plan Član 151</p> <p>U cilju upravljanja kadrovima u državnim organima donosi se kadrovski plan koji se sastoji od zbirnih i pojedinačnih podataka o zaposlenima u državnim organima i potreba za novim zapošljavanjem u godini za koju se kadrovski plan donosi, i to podataka o:</p> <ol style="list-style-type: none">1) broju državnih službenika i namještenika po svakom radnom mjestu, odnosno zvanju koji su u radnom odnosu na neodređeno i određeno vrijeme;2) broju potrebnih državnih službenika i namještenika po svakom radnom mjestu, odnosno zvanju u godini za koju se kadrovski plan donosi;3) broju pripravnika u državnom organu po nivou kvalifikacije obrazovanja i vrsti stručne spreme;4) broju potrebnih pripravnika u državnom organu po nivou	<p>Sugestija Instituta alternativa:</p> <p>Ovim rješenjem je preuzeta postojeća, ali nedostatna, metodologija za utvrđivanje kadrovskog plana, koja nije utemeljena na analizama, koje bi prvenstveno trebalo da budu zasnovane na potrebama donošenja, primjene, praćenja i procjene učinka javnih politika u domenu nadležnosti državnog organa, odnosno unapređenja pružanja usluga.</p> <p>Samim tim, u Članu 151 neophodno je dodati Stav, koji bi propisao da se procjena brojeva u sadašnjim tačkama stava 1 ovog člana "zasniva na analizi potreba državnog organa u pogledu donošenja, primjene, praćenja i procjene učinka javnih politika, odnosno unapređenja pružanja usluga građanima i biznisu."</p>

institut alternativa

<p>kvalifikacije obrazovanja i vrsti stručne spreme u godini za koju se kadrovski plan donosi;</p> <p>5) broju državnih službenika, odnosno namještenika po nivou kvalifikacije obrazovanja i vrsti stručne spreme koji su stavljeni na raspolaganje organu za upravljanje kadrovima;</p> <p>6) drugih podataka od značaja za kadrovsko planiranje.</p>	
<p style="text-align: center;">Sadašnji nacrt</p> <p style="text-align: center;">Centralna kadrovska evidencija i evidencija internog tržišta rada Član 155</p> <p>Centralna kadrovska evidencija obuhvata podatke o državnom organu, podatke o aktu o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji državnog organa, podatke o državnim službenicima i namještenicima, kao i druge podatke od značaja za upravljanje kadrovima.</p> <p>Evidencija internog tržišta rada obuhvata, naročito, podatke o: slobodnim radnim mjestima u državnim organima, državnim službenicima, odnosno namještenicima koji su na raspolaganju, pripravnicima u državnim organima, kao i druge potrebne podatke.</p> <p>Podatke iz evidencija iz st. 1 i 2 ovog člana organ za upravljanje kadrovima briše u u roku od pet godina od dana prestanka radnog odnosa državnog službenika, odnosno namještenika.</p> <p>Bliži sadržaj i način vođenja Centralne kadrovske evidencije i evidencije internog tržišta rada, kao i način na koji se omogućava dostupnost i uvid u podatke iz ovih evidencija i njihovo brisanje utvrđuje Ministarstvo.</p>	<p style="text-align: center;">Sugestija Instituta alternativa</p> <p>Za razliku od važećeg Zakona, nije dat okvirni sadržaj Centralne kadrovske evidencije, što je neophodno uraditi, kako bi se unaprijedilo upravljanje podacima u ovoj oblasti.</p> <p>Listu podataka iz važećeg Zakona, neophodno je proširiti da obuhvata i podatke o zaradi, dodacima, nagradama i varijabilama, kao i o prethodnom radnom iskustvu, kako bi se unaprijedilo upravljanje kadrovima.</p>
<p style="text-align: center;">Sadašnji Nacrt</p> <p style="text-align: center;">Mjere upravnog inspektora Član 159</p>	<p style="text-align: center;">Sugestija Instituta alternative</p> <p>Analiza rada Upravne inspekcije pokazuje da se u svom cjelokupnom radu upravni inspektori najviše baziraju na službeničke odnose, ali u</p>

institut alternativa

<p>Upravni inspektor dužan je da uzme u rad svaki podnesak ili inicijativu iz svoje nadležnosti, a podnosioca obavijesti o ishodu postupanja po podnesku ili inicijativi.</p> <p>Ako u vršenju nadzora upravni inspektor utvrdi nezakonnosti i nepravilnosti sačinice zapisnik i naložiti otklanjanje utvrđenih nezakonnosti i nepravilnosti, u skladu sa propisima, a sa utvrđenim nezakonnostima i nepravilnostima upoznati Komisiju za žalbe.</p> <p>Ako starješina organa u ostavljenom roku ne otkloni utvrđene nezakonnosti i nepravilnosti iz stava 2 ovog člana upravni inspektor može predložiti Komisiji za žalbe da ukine, odnosno poništi nezakonito rješenje u skladu sa zakonom kojim se uređuje upravni postupak.</p>	<p>najvećoj mjeri u lokalnim samoupravama. Takođe, najčešće se sprovodi vanredni inspeksijski nadzor po inicijativama, ali uz nejasan i proizvoljan mehanizam postavljana prioriteta u radu Upravne inspekcije. Institut alternativa, primjera radi, još uvijek nije dobio odgovor na inicijativu podnesenu 13. oktobra 2016. godine Upravnoj inspekciji za inspeksijskim nadzorom u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore i davanjem mišljenja o zakonitosti rasporeda, nagrađivanja i ocjenjivanja, koja se odnosi na tadašnjeg poslanika u Skupštini Crne Gore, koji je tokom obavljanja svoje poslaničke funkcije, u maju 2013. godine, raspoređen na mjesto u kategoriji zvanja <i>Samostalnog savjetnika I</i> u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore.</p> <p>Samim tim, u sprovođenju nadzora nad Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, neophodno je precizirati određene odredbe, kako bi se omogućio nepristrasan rad Upravne inspekcije i pravovremeno obavještenje podnosilaca o ishodu postupanja po podnesku i inicijativi.</p> <p>Predlažemo formulisanje novog stava i i izmjenu stava 1 Član 159, na sljedeći način:</p> <p>“Upravni inspektor dužan je da uzme u rad svaki podnesak ili inicijativu iz svoje nadležnosti, a podnosioca obavijesti o ishodu postupanja po podnesku ili inicijativi u roku od 30 dana od prijema podneska ili inicijative.</p> <p>Upravni inspektor postupa po redosljedu prijema podneska ili inicijative”.</p>
<p>Sadašnji nacrt Radnje prekršaja Član 160</p>	<p>Sugestija Instituta alternativa</p> <p>Listu kaznenih odredaba treba proširiti tako da obuhvati važne aspekte upravljanja kadrovima, koji do sada nijesu poštovani u dovoljnoj mjeri, a</p>

institut alternativa

Novčanom kaznom od 30 eura do 2.000 eura kazniće se za prekršaj odgovorno lice u državnom organu - starješina državnog organa, ako:

- 1) ne donese kadrovski plan u skladu sa članom 151 ovog zakona;
- 2) ne donese odluku o izboru kandidata i ne dostavi je organu za upravljanje kadrovima u roku od 10 dana od dana prijema liste za izbor (član 49 stav 5);
- 3) donese odluku o zasnivanju radnog odnosa na određeno vrijeme suprotno članu 56 st. 2, 3 i 4 ovog zakona;
- 4) ne odredi dužinu godišnjeg odmora u skladu sa članom 65 ovog zakona;
- 5) rasporedi državnog službenika, odnosno namještenika suprotno čl. 107 do 109 ovog zakona;
- 6) ne postupi u skladu sa članom 116 ovog zakona prilikom odlučivanja o napredovanju državnog službenika, odnosno namještenika;
- 7) ne donese novo rješenje u roku od 20 dana od dana prijema rješenja Komisije za žalbe (član 140 stav 5);
- 8) ne izvrši unos podatka u Centralnu kadrovsku evidenciju (član 156 stav 1);
- 9) omogući trećem licu dostupnost podataka iz Centralne kadrovske evidencije bez saglasnosti državnog službenika, odnosno namještenika na koga se podaci odnose (član 156 stav 3).

odnose se, između ostalog, i na ocjenjivanje, čije bi efikasno sprovođenje odgovorilo na brojne probleme i zloupotrebe u praksi.

Predlažemo da se doda sljedeća tačka:

“10) ako ne donese rješenje o ocjeni rada službenika, odnosno namještenika, do 31. januara tekuće za prethodnu godinu”.