

VRŠIOCI DUŽNOSTI NA NEODREĐENO

*Prečica za zaobilaženje
javnih konkursa*



NASLOV PUBLIKACIJE:

Vršioći dužnosti na neodređeno: Prečica za zaobilazjenje javnih konkursa

IZDAVAČ:

Institut alternativa

Ulica Jaglike Adžić broj 13, 8/30, 81000 Podgorica

+382 (0) 20 268 686

info@institut-alternativa.org

UREDNIKA:

Milena Muk

AUTORKA:

Valentina Kalezić

STRUČNA PODRŠKA:

Stevo Muk i Marko Sošić

DIZAJN, PRELOM I LEKTURA:

Artbuk d. o. o.

Podgorica, maj 2025. godine

CIP - Каталогизација у публикацији

Национална библиотека Црне Горе, Цетиње

ISBN 978-9940-48-021-9

COBISS.CG-ID 34622468



Britanska ambasada
Podgorica



**UK International
Development**

Partnership | Progress | Prosperity

Analiza je nastala u okviru projekta *Snažnjem zahtjeva građana i građanki do meritokratije*, koji Institut alternativa sprovodi uz podršku Britanske ambasade u Podgorici. Sadržaj analize isključiva je odgovornost Instituta alternativa i nužno ne odražava stavove donatora.



Sažetak

Tema ove analize je institut „vršioca dužnosti“, način na koji je regulisana njegova primjena, ali i praksa, posebno u svjetlu potreba profesionalizacije i depolitizacije državne uprave.

Tokom mandata 44. Vlade Crne Gore nastavljena je učestala praksa određivanja vršilaca dužnosti na ključne rukovodeće pozicije. Zaključno sa krajem februara 2025. godine, donijeto je ukupno **313 rješenja o određivanju vršilaca dužnosti, potvrđujući činjenicu da ovaj institut, koji bi trebalo da obezbijedi kontinuitet obavljanja određenih poslova u državnoj upravi do imenovanja rukovodilaca na puni mandat na osnovu prethodno sprovedenog javnog konkursa, postaje pravilo a ne izuzetak**. Na drugoj strani, u nešto kraćem periodu, na puni mandat izabran je 41 rukovodilac u skladu sa prethodno sprovedenim procedurama javnih konkursa, što govori o izokrenutoj logici popune najbitnijih mjesta u državnoj upravi, jer su v. d. stanja umjesto izuzetka postala pravilo.

Višestruko obnavljanje v. d. mandata bez raspisivanja javnih konkursa potvrđuju i sljedeći nalazi: od ukupno 184 osobe, njih 95 (51,6%) određeno je više puta – dva, tri, a u jednom slučaju, čak četiri puta. Nažalost, u odnosu na važeće propise o državnim službenicima i namještenicima, Upravna inspekcija je u odgovoru na našu inicijativu zauzela stav da su ovakva višestruka obnavljanja mandata vršilaca dužnosti zakonita, jer zakon ograničava period tzv. v. d. stanja na najduže šest mjeseci, ali ne propisuje eksplicitno da se ona ne mogu obnavljati.

Visoka učestalost ponovljenih v. d. određivanja ukazuje na sistemski problem u upravljanju kadrovima i izbjegavanje raspisivanja konkursa za stalne pozicije. Ovakva praksa može voditi institucionalnoj nesigurnosti, nedostatku dugoročnih rješenja i mogućem političkom uticaju na upravljačke pozicije u javnoj upravi. Zbog toga je naša ključna preporuka da, osim što treba vratiti rješenje da se vršioci dužnosti određuju iz reda već zaposlenih službenika, ove situacije je potrebno izbjegavati u što većoj mjeri, tako što će slobodna rukovodeća radna mjesta biti oglašavana prije isteka mandata.

Zašto su v. d. stanja problem

Institucija vršioca dužnosti (v. d.) služi kao privremeno rješenje koje omogućava nesmetano funkcionisanje organa uprave u periodu između prestanka mandata prethodnog rukovodioca i imenovanja novog u skladu sa zakonom. Međutim, u praksi se ovaj mehanizam često koristi suprotno njegovoj osnovnoj svrsi. Iako zakon propisuje da v. d. status može trajati najduže šest mjeseci, podaci pokazuju da se vrlo često ista lica ponovno određuju na iste pozicije, čime se formalno zaobilazi ovo ograničenje. Samim tim, produžavanje ovog statusa dovodi do pravne nesigurnosti, ugrožava princip profesionalizacije javne uprave i omogućava neprimjeren politički uticaj.

Ovakvim određivanjima se faktički zaobilazi procedura javnih konkursa i meritokratskog izbora rukovodilaca. Umjesto da na čelu institucija budu stručni i kompetentni kadrovi izabrani kroz transparentan proces, v. d. stanje se koristi kao mehanizam političke kontrole, omogućavajući vlastima da postavljaju svoje ljude bez rizika od formalnog nadmetanja sa drugim kandidatima. Svjesni činjenice da je njihova pozicija vremenski ograničena i da zavisi od onih koji ih određuju, postoji mogućnost da lica u v. d. stanju nemaju puni autoritet i slobodu odlučivanja. U nekim slučajevima, ovo postaje sistem takozvanih „stalnih vršilaca dužnosti“, u kom se ista lica godinama rotiraju između različitih pozicija bez ikakvog stvarnog izbora ili konkurencije.

SIGMA – zajednička inicijativa Evropske unije (EU) i Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD), koja pruža stručnu podršku zemljama u procesu reforme javne uprave i pristupanja EU, dodatno skreće pažnju na značaj rješavanja pitanja vršilaca dužnosti kao dijela šire reforme javne uprave i jednog od uslova na putu ka članstvu u Evropskoj uniji. U SIGMA izvještaju za Crnu Goru, objavljenom u januaru 2025. godine¹, upozorava se na učestalu praksu imenovanja bez konkursa, često van zakonom predviđenih rokova, kao i na to da se v. d. pozicije sve češće povjeravaju osobama van javne uprave. SIGMA preporuke jasno ukazuju na potrebu da se vršioci dužnosti imenuju isključivo iz reda zaposlenih u javnoj službi i na striktno ograničen vremenski period, kako bi se smanjio politički uticaj i ojačala vladavina prava.

Predložene izmjene i dopune Zakona o državnim službenicima i namještenicima, koje su predate u skupštinsku proceduru krajem februara 2025. godine², donose

1 SIGMA Monitoring Reports, *Public Administration in Montenegro 2024*, januar 2025, dostupno na: https://www.sigmaweb.org/en/publications/public-administration-in-montenegro-2024_6b3dec38-en.html

2 Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i namještenicima, februar 2025, dostupno na: <https://zakoni.skupstina.me/zakoni/web/dokumenta/zakoni-i-drugi-akti/491/3654-20982-23-2-25-8.pdf>

određene korake ka ograničavanju zloupotreba, time što daju mogućnost da se jedna osoba za v. d. odredi najviše dva puta.

Međutim, u nastavku analize posvetićemo se i drugim aspektima ovog instituta. Fokusirajući se na pravni okvir i konkretne primjere iz prakse, prije svega kroz određivanja vršilaca dužnosti na sjednicama Vlade u periodu od 31. oktobra 2023. do 27. februara 2025. godine, jedan od ciljeva ove analize je prikazati kako se ovaj institut koristi, tj. u kojoj mjeri zaobilazi javne konkurse, a u kojoj mjeri v. d. stanja postaju pravilo nauštrb pravne sigurnosti, institucionalne memorije i sigurnosti statusa rukovodećeg kadra. U prvom dijelu, fokusiramo se na pravni okvir, dok u drugom dijelu nudimo konkretne brojke kada je u pitanju korišćenje ovog instituta. Jedno od ključnih metodoloških ograničenja u ovom pogledu predstavljaju nepotpune biografije i često štura obrazloženja rješenja o određivanju vršilaca dužnosti, koja onemogućavaju da se uvijek nedvosmisleno utvrdi da li vršioci dužnosti dolaze iz sistema javne uprave. U zaključku i preporukama zato, osim prijedloga da se onemoguće ili u što većoj mjeri spriječe zloupotrebe povezane sa v. d. stanjima, ukazujemo na potrebu i konkretne pokazatelje boljeg monitoringa u ovoj oblasti.

Šta kaže Zakon

U važećem Zakonu o državnim službenicima i namještenicima institut vršioca dužnosti regulisan je jednim članom. Član 61 **ZDSIN-a** uređuje institut vršioca dužnosti u situacijama kada dođe do prestanka mandata starješine organa uprave, službe ili visokog rukovodnog kadra. Prema zakonskim odredbama, vršilac dužnosti može biti određen isključivo kao privremeno rješenje, s maksimalnim trajanjem od šest mjeseci, do imenovanja ili postavljenja novog rukovodioca u skladu sa zakonom.

Određivanje vršioca dužnosti vrši organ koji je nadležan za postavljenje starješine organa ili visokog rukovodnog kadra. Za tu poziciju može biti određen državni službenik iz organa državne uprave ili osoba van organa državne uprave, ali uz uslov da ispunjava kriterijume propisane za konkretnu rukovodeću funkciju. Vršilac dužnosti ima ista ovlašćenja, prava, obaveze i odgovornosti kao i starješina organa ili rukovodilac koga mijenja. U slučaju da je vršilac dužnosti državni službenik iz organa u kojem je određen, nakon isteka perioda vršenja dužnosti ima pravo da se vrati na prethodno ili drugo odgovarajuće radno mjesto.³

Starješina organa uprave ga predstavlja, rukovodi njime i organizuje rad u organu uprave. Visoko rukovodni kadar obuhvata rukovodeće pozicije u državnim organima, odgovorne za koordinaciju, organizaciju i donošenje ključnih odluka. U ovu kategoriju spadaju sekretari ministarstava, generalni direktori i pomoćnici rukovodilaca.⁴

Dok zakon propisuje da funkcija vršioca dužnosti treba da bude privremena i ograničena na šest mjeseci, **učestala ponovljena** određivanja istih osoba na iste pozicije mogu ukazivati na praksu kojom se ovo pravilo formalno zaobilazi. To potvrđuje i odgovor na **inicijativu Instituta alternativa iz 2023. godine, kojom je od Upravne inspekcije zatražen inspekcijski nadzor prakse obnavljanja v. d. mandata**. U inicijativi smo naglasili da je samo u periodu od 1. januara do 19. oktobra 2023. godine, u 31 slučaju Vlada konstatovala prestanak šestomjesečnog mandata vršioca dužnosti, da bi na istoj sjednici iste osobe ponovo odredila na iste pozicije. Tek godinu dana nakon, Institut alternativa je dobio **odgovor Upravne inspekcije**, u kojem se navodi da **zakon ne propisuje koliko puta se jedno lice može odrediti za vršioca dužnosti**. Prema mišljenju inspekcije, ne postoji pravna prepreka da se mandat vršioca dužnosti obnavlja, ukoliko radno mjesto nije popunjeno putem javnog konkursa u predviđenom roku.⁵ Ovakav stav ne samo da je potvrdio problem

3 Zakon o državnim službenicima i namještenicima (Sl. list CG, br. 2/2018, 34/2019 i 8/2021), dostupno na: <https://www.gov.me/dokumenta/59ed0c0d-daf3-493a-b4f3-afe34d5b1992>

4 Članovi 21–24 Zakona o državnim službenicima i namještenicima (Sl. list CG, br. 2/2018, 34/2019 i 8/2021)

5 Rješenje Upravne inspekcije broj UPIN10-700/23-526/5 od 25. novembra 2024. godine

nedovoljno precizne regulacije ovog instituta, već je ukazao i na nedostatak volje institucija da se zakoni dosljedno sprovode.

Upravni inspektor cijeni da je intencija instituta vršioca dužnosti da se u slučaju prestanka mandata starješini organa uprave, odnosno službe ili licu koje vrši poslove visoko rukovodnog kadra, popuni to radno mjesto do imenovanja, odnosno postavljenja u skladu sa zakonom, a najduže do šest mjeseci.

Zakonom nije propisano koliko se puta za radno mjesto može odrediti vršilac dužnosti, te s tim u vezi cijeni da, ukoliko radno mjesto nije popunjeno u skladu sa zakonom u roku od šest mjeseci, ne postoje smetnje da se za to radno mjesto ponovo odredi vršilac dužnosti.

Imajući u vidu prednje navedeno, upravni inspektor cijeni da nema mjesta za preduzimanje mjera i radnji iz nadležnosti Upravne inspekcije.

– Iz odgovora Upravne inspekcije na inicijativu Instituta alternativa

Ipak, određene novine u ovoj oblasti nagovještava **Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i namještenicima**.⁶ Namjera izmjena je da se precizira da vršilac dužnosti istu poziciju može pokrivati **najviše dva puta**. Takođe, predložene izmjene omogućavaju određivanje vršioca dužnosti i u slučaju privremene spriječenosti za rad, roditeljskog ili porodijskog odsustva rukovodioca, pri čemu bi trajanje ovog mandata bilo ograničeno na period trajanja odsustva. Međutim, ostaje sporno što se vršioci dužnosti neće birati iz reda zaposlenih. Ovakvo rješenje nije bilo dio prvobitno utvrđenog prijedloga izmjena zakona, kojim je bila predviđena obnova ranije odredbe da se vršioci dužnosti određuju isključivo iz reda zaposlenih. Umjesto toga, ta odredba je naknadno izmijenjena zaključcima na sjednici Vlade.⁷ Time je propuštena važna prilika da se ograniči politički uticaj na kadrovska rješenja i ojača institucionalna stabilnost određivanjem privremenih rukovodilaca iz postojećeg kadra.

6 Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i namještenicima, februar 2025, dostupno na:

<https://zakoni.skupstina.me/zakoni/web/dokumenta/zakoni-i-drugi-akti/491/3654-20982-23-2-25-8.pdf>

7 Zaključci donijeti na sjednici Vlade Crne Gore, održanoj 20. februara 2025. godine povodom Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i namještenicima, dostupno na:

<https://wapi.gov.me/download-preview/d6a7fe2b-e3cd-43c2-bb20-252c427f5464?version=1.0>

Praksa: V. D. stanja češća od javnih konkursa

Institut alternativa je više puta ukazivao na zloupotrebu ovog mehanizma, dokumentujući slučajeve i u mandatima prethodnih vlada. Primjer iz 2019. godine pokazuje da je Vlada u prvom kvartalu te godine najmanje devet puta prekršila Zakon o državnim službenicima i namještenicima, produžavajući mandate vršiocima dužnosti direktora institucija, što ukazuje da se time ne krši samo zakon, već i favorizuju određeni kadrovi, kojima se omogućava sticanje iskustva na rukovodećim pozicijama i povećavaju šanse za kasnija trajna imenovanja bez pravičnog nadmetanja sa drugim kandidatima.⁸

Slična praksa obilježila je i 2021. godinu. Umjesto da strateški planiraju kadrovsku politiku i trajno popune rukovodeće pozicije, pojedina ministarstva su raspisivala konkurse za vršioca dužnosti, a neki od tih konkursa objavljeni su čak i deset mjeseci nakon formiranja Vlade.⁹

Tokom mandata 44. Vlade Crne Gore, koji je počeo 31. oktobra 2023. godine, nastavljena je učestala praksa određivanja vršilaca dužnosti na ključne rukovodeće pozicije. Na osnovu dostupnih podataka i obradom materijala sa sjednica Vlade, zaključno sa 27. februarom 2025. godine, donijeto je ukupno **313 rješenja o određivanju vršilaca dužnosti**. Umjesto trajnih kadrovskih rješenja, često se ista lica ponovo određuju na iste ili slične funkcije. Od ukupno 184 osobe, njih **95 (51,6%) je određeno više puta** – dva, tri, a jedna osoba čak i četiri puta. U manjem broju slučajeva dolazi do v. d. određivanja iste osobe na drugu funkciju, bilo da se radi o drugom direktoratu unutar istog ministarstva ili nekoj drugoj srodnoj poziciji. Međutim, u većini slučajeva, v. d. određivanja se ponavljaju za iste osobe na istim funkcijama. Ova praksa dovodi u pitanje dosljednosti primjene zakonskih propisa i utiče na stabilnost institucija.

Od početka mandata Vlade Milojka Spajića do kraja februara 2025. godine:

- **89 osoba je bilo određeno za vršioca dužnosti jednom, u trajanju do šest mjeseci;**
- **62 osobe su bile određene dva puta za vršioca dužnosti;**
- **32 osobe su bile određene tri puta za vršioca dužnosti;**
- **Jedna osoba je čak četiri puta određena za vršioca dužnosti.**

U nešto kraćem periodu, tokom 2024. godine, 41 osoba je imenovana na puni mandat za rukovodeće pozicije, ukazujući na odsustvo planskog i transparentnog pristupa popunjavanju ovih pozicija.

8 *Vlada zloupotrebljava v. d. stanja i krši zakon*, Institut alternativa, april 2019, dostupno na: <https://institut-alternativa.org/vlada-zloupotrebljava-v-d-stanja-i-krsi-zakon/>

9 *Umjesto nepotrebnih v. d. stanja, obezbijediti poštovanje zakona*, Institut alternativa, septembar 2021, dostupno na: <https://institut-alternativa.org/umjesto-nepotrebnih-v-d-stanja-obezbijediti-postovanje-zakona/>

Više od dvije trećine rješenja o određivanju vršilaca dužnosti odnosi se na višestruko obnavljanje v. d. mandata istim osobama na istim pozicijama, dok je svega 30% rješenja bilo donijeto samo jednom za istu osobu.

Na osnovu podataka iz izvještaja Uprave za ljudske resurse¹⁰, u 2023. godini sprovedena su 33 javna konkursa za popunu 51 radnog mjesta za visokorukovodni kadar i 10 javnih konkursa za popunu 10 radnih mjesta za starješine organa uprave. Ukupno 46 osoba je postavljeno na te pozicije. Sličan broj, 41 osoba je izabrana na pozicije starješina organa i visokog rukovodnog kadra tokom 2024. godine.¹¹ Dakle, u odnosu na brojna rješenja o određivanju vršilaca dužnosti, kojih je bilo preko 300 u periodu od nešto više od godinu, imamo značajno manji broj uspješno realizovanih javnih konkursa na godišnjem nivou, što potvrđuje činjenicu da su v. d. stanja umjesto izuzetka postala pravilo.

Prema monitoringu koji je sprovela SIGMA, prosječno trajanje konkursa iznosilo je 111 dana, što predstavlja povećanje u odnosu na prethodni ciklus monitoringa (2020. godina), kada je prosjek bio 90 dana. U tri analizirana organa, trajanje konkursa variralo je od 65 dana u Ministarstvu finansija do čak 153 dana u Ministarstvu prosvjete, što ukazuje na znatne razlike i ograničenu efikasnost u sprovođenju javnih konkursa. Međutim, dugo trajanje javnih konkursa nije jedino objašnjenje za veliku učestalost v. d. stanja, s obzirom na to da je u brojnim slučajevima očigledno odsustvo volje da se popuna radnih mjesta pravovremeno planira i izvrši na transparentniji način.

U pokušaju da se utvrdi da li su vršioći dužnosti određeni iz redova postojećih zaposlenih ili van državnog organa, analizirana su rješenja i obrazloženja, kao i dostupni spiskovi zaposlenih u ministarstvima. Međutim, podaci nisu konzistentni. Dok neka obrazloženja jasno navode prethodno radno mjesto vršilaca dužnosti, druga sadrže samo njihova zvanja, bez preciznijih informacija. Zbog neujednačenog pristupa u izradi rješenja, nije moguće sistematski utvrditi da li su vršioći dužnosti određeni iz reda već zaposlenih ili ne, što dodatno ugrožava transparentnost ali i otežava odgovarajući monitoring u ovoj oblasti.

¹⁰ *Izvještaj o radu za 2023. godinu*, Uprava za ljudske resurse, april 2024, dostupno na:

<https://wapi.gov.me/download-preview/1d45990f-3ea5-4d2a-a59e-5af3a0352470?version=1.0>

¹¹ *Izvještaj o radu i stanju u upravnim oblastima Ministarstva javne uprave za 2024. godinu*, Ministarstvo javne uprave, mart 2025, dostupno na: <https://wapi.gov.me/download-preview/6931f46d-3aec-4c71-af05-309f0154e6d1?version=1.0>

Zaključak

Podaci ukazuju na visok stepen oslanjanja na institut vršioca dužnosti, što može biti posljedica različitih faktora, od administrativnih procedura i zakonodavnog okvira do neprimjerenih političkih uticaja i izazova u popunjavanju stalnih pozicija.

Visoka učestalost i produžavanje v. d. stanja u periodu znatno dužem od šest mjeseci ukazuje na sistemski problem u upravljanju kadrovima i izbjegavanje raspisivanja konkursa za stalne pozicije. Ovakva praksa može voditi institucionalnoj nesigurnosti, nedostatku dugoročnih rješenja i neprimjerenom političkom uticaju. Umjesto stabilnih i meritokratskih kadrovskih rješenja, ovakvi obrasci sugerišu ad hok upravljanje koje može otežati efikasnost rada institucija i obeshrabriti profesionalizaciju javne uprave.

Primjeri u različitim državnim organima pokazuju da su pojedinci u periodima do trećine trajanja punog mandata ostajali na rukovodećim pozicijama bez pravovremenog sprovođenja javnih konkursa. Iako je v. d. status zamišljen kao privremeno rješenje za nesmetano funkcionisanje organa uprave, u stvarnosti se često koristi za izbjegavanje javnih konkursa i favorizovanje određenih kandidata. Ovakav način upravljanja ne samo da podriva principe zakonitosti i transparentnosti, već i usporava reforme, omogućava političku kontrolu i otežava stabilnost institucija.

Nakon nedorečenosti zakonskog okvira, koji nije ograničio mogućnost obnavljanja tzv. v. d. mandata, u predloženim izmjenama Zakona o državnim službenicima i namještenicima, mogućnost korišćenja v. d. statusa se ograničava na najviše dva puta. Međutim, uprkos prvobitnoj namjeri, nema ograničenja da se vršioci dužnosti odrede isključivo iz reda već zaposlenih. Dodatno, čak i ako se usvoji i primijeni predloženo rješenje o najviše dva v. d. mandata, ova stanja se mogu prolongirati i do 12 mjeseci, što čini petinu punog mandata rukovodećeg kadra. Samim tim, ne pruža sigurnost da će se ova rada mjesta popunjavati na način koji je transparentniji i zasnovan na zaslugama.

Preporuke

01

Kako bi se obezbijedilo nesmetano funkcionisanje državne uprave i ojačao sistem zasluga, preporučujemo da se u zakonsko rješenje uvrsti mogućnost raspisivanja javnih konkursa za pozicije starješina organa i visokog rukovodnog kadra, najranije tri mjeseca prije isteka mandata. Time bi se omogućilo pravovremeno popunjavanje tih pozicija, smanjila potreba za privremenim rješenjima i ograničila upotreba instituta vršioca dužnosti;

02

Kako bi se ograničila mogućnost neprimjerenih uticaja, poslanici i poslanice treba da usvoje amandmane na izmjene Zakona o državnim službenicima i namještenicima, prema kojima se vršilac dužnosti po pravilu određuje iz reda već zaposlenih u datom državnom organu;

03

Vlada Crne Gore i Uprava za ljudske resurse treba da omoguće pravovremeno sprovođenje javnih konkursa, kako bi se osiguralo odgovorno i profesionalno upravljanje ljudskim resursima i spriječile dalje zloupotrebe v. d. instituta;

04

Vlada, Ministarstvo javne uprave i Uprava za ljudske resurse treba da sprovode redovni i odgovarajući monitoring korišćenja v. d. stanja, koji će obuhvatiti informacije o prethodnom radnom mjestu, tj. o tome da li:

- vršilac dužnosti dolazi iz reda već zaposlenih u državnom organu ili ne;
- period trajanja i eventualnog obnavljanja „v. d. mandata“;
- udio radnih mjesta popunjenih v. d. stanjem u odnosu na ukupan broj pozicija starješina organa i visokog rukovodnog kadra na nivou pojedinačnog državnog organa, ali i čitave državne uprave;

05

Vlada i sva resorna ministarstva treba da obrazlože rješenja o određivanju vršilaca dužnosti, uz jasno navođenje obrazovnih kvalifikacija i profesionalnog iskustva, uključujući i prethodno radno mjesto.



Izvori

- *Izveštaj o radu i stanju u upravnim oblastima Ministarstva javne uprave za 2024. godinu*, Ministarstvo javne uprave, mart 2025, dostupno na:
<https://wapi.gov.me/download-preview/6931f46d-3aec-4c71-af05-309f0154e6d1?version=1.0>
- *Izveštaj o radu za 2023. godinu*, Uprava za ljudske resurse, april 2024, dostupno na:
<https://wapi.gov.me/download-preview/1d45990f-3ea5-4d2a-a59e-5af3a0352470?version=1.0>
- Podaci o imenovanjima vršilaca dužnosti u periodu od 31. oktobra 2023. do 27. februara 2025. godine dobijeni su analizom odluka sa sjednice Vlade Crne Gore, dostupno na:
https://www.gov.me/vijesti?sort=published_at&tags=239&page=1
- Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i namještenicima, februar 2025, dostupno na:
<https://zakoni.skupstina.me/zakoni/web/dokumenta/zakoni-i-drugi-akti/491/3654-20982-23-2-25-8.pdf>
- Rješenje Upravne inspekcije broj UPIN10-700/23-526/5 od 25. novembra 2024. godine
- *SIGMA Monitoring Reports, Public Administration in Montenegro 2024, januar 2025*, dostupno na:
https://www.sigmaweb.org/en/publications/public-administration-in-montenegro-2024_6b3dec38-en.html
- *Umjesto nepotrebnih v. d. stanja, obezbijediti poštovanje zakona*, Institut alternativa, septembar 2021, dostupno na:
<https://institut-alternativa.org/umjesto-nepotrebnih-v-d-stanja-obezbijediti-postovanje-zakona/>
- *Vlada zloupotrebljava v. d. stanja i krši zakon*, Institut alternativa, april 2019, dostupno na:
<https://institut-alternativa.org/vlada-zloupotrebljava-v-d-stanja-i-krsi-zakon/>
- Zaključci donijeti na sjednici Vlade Crne Gore, održane 20. februara 2025. godine povodom Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i namještenicima, dostupno na:
<https://wapi.gov.me/download-preview/d6a7fe2b-e3cd-43c2-bb20-252c427f5464?version=1.0>
- Zakon o državnim službenicima i namještenicima (Sl. list CG, br. 2/2018, 34/2019 i 8/2021), dostupno na:
<https://www.gov.me/dokumenta/59ed0c0d-daf3-493a-b4f3-afe34d5b1992>



O Institutu alternativa

Institut alternativa osnovan je 2007. godine u Podgorici sa misijom snaženja demokratskih procesa i dobrog upravljanja u Crnoj Gori, kroz istraživanje i analizu opcija javne politike, kao i monitoring rada javne uprave.

Djelujemo kao istraživački centar (think tank) i bavimo se dobrim upravljanjem, transparentnošću i odgovornošću kroz tri glavna programa: I) reforma javne uprave; II) odgovorne javne finansije; III) vladavina prava.

Više o našem radu saznajte na www.institut-alternativa.org



**institut
alternativa**

Bavimo se javnim
politikama.