

ZAKON O LOKALNIM SLUŽBENICIMA I NAMJEŠTENICIMA

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet

Član 1

Ovim zakonom uređuju se kategorizacija radnih mjesta i zvanja lokalnih službenika i namještenika, zasnivanje radnog odnosa i popuna radnih mjesta, upravljanje kadrovima, prava, obaveze, odgovornost i zaštita prava lokalnih službenika i namještenika, kao i druga pitanja od značaja za ostvarivanje njihovih prava i obaveza.

Lokalni službenik i namještenik

Član 2

Lokalni službenik je lice koje je zasnovalo radni odnos u organu lokalne uprave (sekretarijat, uprava, direkcija), stručnoj službi (stručna služba za vršenje stručnih i drugih poslova iz nadležnosti glavnog administratora i glavnog gradskog arhitekta, kao i zajedničkih stručnih i drugih poslova za potrebe jedinice lokalne samouprave), posebnoj službi (služba komunalne policije, služba zaštite i spašavanja, služba za evropske integracije, služba za informaciono-komunikacione tehnologije i druge službe u skladu sa zakonom), stručnoj službi skupštine jedinice lokalne samouprave (u daljem tekstu: stručna služba skupštine) i stručnoj službi gradonačelnika Glavnog grada, gradonačelnika Prijestonice, gradonačelnika grada, odnosno predsjednika opštine (u daljem tekstu: stručna služba predsjednika) za vršenje poslova kojima se ostvaruje Ustavom, zakonom i drugim propisima utvrđena nadležnost jedinice lokalne samouprave.

Lokalni službenik je i lice koje u organu lokalne uprave, stručnoj službi, posebnoj službi, stručnoj službi skupštine i stručnoj službi predsjednika (u daljem tekstu: organ, odnosno služba) vrši informatičke, materijalno-finansijske, računovodstvene i druge poslove administrativne prirode, kao i poslove koji nijesu u vezi sa vršenjem javnih ovlašćenja i zaštitom javnog interesa.

Namještenik je lice koje je zasnovalo radni odnos u organu, odnosno službi radi vršenja pomoćnih i drugih poslova.

Lokalni službenik, u smislu ovog zakona, je glavni administrator, starješina organa lokalne uprave i lice koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra.

Poslodavac lokalnog službenika i namještenika

Član 3

Poslodavac lokalnog službenika, odnosno namještenika je jedinica lokalne samouprave.

Prava i dužnosti poslodavca u odnosu na lokalne službenike i namještenike u stručnoj službi glavnog administratora vrši glavni administrator, u odnosu na lokalne

službenike i namještenike u organu lokalne uprave vrši starješina organa lokalne uprave, u odnosu na lokalne službenike i namještenike u stručnoj službi, posebnoj službi i stručnoj službi predsjednika vrši rukovodilac te službe, a u odnosu na lokalne službenike i namještenike u stručnoj službi skupštine vrši sekretar skupštine.

Prava i dužnosti poslodavca u odnosu na glavnog administratora, starješine organa lokalne uprave, rukovodioca stručne službe, rukovodioca posebne službe, rukovodioca stručne službe predsjednika, glavnog gradskog arhitektu, zaštitnika imovinsko-pravnih interesa jedinice lokalne samouprave i menadžera jedinice lokalne samouprave u ime jedinice lokalne samouprave vrši gradonačelnik Glavnog grada, gradonačelnik Prijestonice, gradonačelnik grada, odnosno predsjednik opštine (u daljem tekstu: predsjednik jedinice lokalne samouprave).

Prava i dužnosti poslodavca u odnosu na sekretara skupštine vrši nadležno radno tijelo skupštine jedinice lokalne samouprave (u daljem tekstu: skupština).

Zakovitost i odgovornost

Član 4

Lokalni službenik, odnosno namještenik vrši poslove na osnovu Ustava, zakona, drugih propisa i opštih akata.

Lokalni službenik, odnosno namještenik odgovoran je za zakonitost, stručnost i efikasnost svog rada.

Lokalni službenik, odnosno namještenik odgovoran je za zakonitu, efikasnu i svrsishodnu upotrebu sredstava i imovine jedinice lokalne samouprave kojima upravlja ili koja koristi u radu.

Lokalni službenik, odnosno namještenik, u skladu sa zakonom, odgovoran je za štetu koju svojim nezakovitim ili nepravilnim radom nanese organu, odnosno službi ili trećem licu.

Izbjegavanje sukoba interesa

Član 5

U vršenju poslova lokalni službenik, odnosno namještenik ne smije javni interes podrediti privatnom interesu, niti vršenje poslova koristiti za sticanje materijalne ili nematerijalne koristi.

Etički kodeks

Član 6

Lokalni službenik, odnosno namještenik u vršenju poslova dužan je da se pridržava Etičkog kodeksa lokalnih službenika i namještenika.

Politička neutralnost i nepristrasnost

Član 7

Lokalni službenik, odnosno namještenik vrši poslove politički neutralno i nepristrasno, u skladu sa javnim interesom.

Lokalni službenik, odnosno namještenik dužan je da se uzdržava od javnog ispoljavanja svojih političkih uvjerenja.

Zabrana diskriminacije

Član 8

Lokalni službenik, odnosno namještenik ne smije u obavljanju dužnosti, odnosno poslova vršiti diskriminaciju građana po osnovu: rasnog ili etničkog porijekla, boje kože,

nacionalne ili društvene pripadnosti, jezika, vjere ili uvjerenja, političkog ili drugog mišljenja, pola ili prilagođavanja pola i/ili polnih karakteristika, roda ili rodnog identiteta, seksualne orijentacije, genetskih svojstava, zdravstvenog stanja, invalidnosti, starosne dobi, imovnog stanja, bračnog ili porodičnog stanja, životnog partnerstva, pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i drugih ličnih svojstava.

Jednaka dostupnost radnih mjesta

Član 9

Lokalni službenik, odnosno namještenik zasniva radni odnos na osnovu javnog oglašavanja.

Radna mjesta lokalnog službenika, odnosno namještenika dostupna su svima, pod jednakim uslovima.

Stručno usavršavanje

Član 10

Lokalni službenik, odnosno namještenik ima pravo i obavezu da se stručno osposobljava i usavršava.

Pravna zaštita

Član 11

Lokalni službenik, odnosno namještenik, u postupku odlučivanja o njegovim pravima i obavezama, ima pravo na pravnu zaštitu.

Zabrana povlašćivanja ili uskraćivanja

Član 12

Zabranjeno je dovoditi u povlašćeni, odnosno neravnopravan položaj lokalnog službenika, odnosno namještenika u ostvarivanju njegovih prava i obaveza ili mu uskraćivati, odnosno ograničavati prava, a naročito zbog političke, nacionalne, rasne, polne ili vjerske pripadnosti ili po osnovu drugog ličnog svojstva.

Povreda službene dužnosti

Član 13

Lokalni službenik, odnosno namještenik odgovara za povrede službene dužnosti, u skladu sa ovim zakonom.

Sindikavno organizovanje

Član 14

Lokalni službenik, odnosno namještenik ima pravo na sindikalno organizovanje, u skladu sa zakonom.

Princip zasluga

Član 15

Zapošljavanje, ocjenjivanje, raspoređivanje, napredovanje i nagrađivanje lokalnog službenika i namještenika zasniva se na principu zasluga, odnosno na pokazanom znanju, vještinama i sposobnostima, u skladu sa javnim interesom.

Samostalnost u upravljanju ljudskim resursima

Član 16

Jedinica lokalne samouprave samostalno upravlja ljudskim resursima u skladu sa zakonom.

Saradnja u oblasti upravljanja ljudskim resursima

Član 17

Jedinica lokalne samouprave na principima dobrovoljnosti i zajedničkog interesa može uspostaviti saradnju sa drugom jedinicom lokalne samouprave u oblasti upravljanja ljudskim resursima u cilju efikasnijeg, kvalitetnijeg i ekonomičnijeg vršenja poslova.

Primjena propisa o državnim službenicima i opštih propisa o radu

Član 18

Na prava, obaveze i odgovornosti lokalnog službenika, odnosno namještenika koja nijesu uređena ovim ili posebnim zakonom primjenjuje se zakon kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti državnih službenika i namještenika, kao i opšti propisi o radu.

Upotreba rodno osjetljivog jezika

Član 19

Izrazi koji se u ovom zakonu koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

Načelo iz stava 1 ovoga člana podrazumijeva da se u aktu o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji i pojedinačnim aktima o zasnivanju radnog odnosa, postavljenju, imenovanju i raspoređivanju, kao i u drugim aktima kojima se odlučuje o pravima i obavezama lokalnih službenika, odnosno namještenika, zvanja izražavaju u rodu kojem pripada lice na koje se ti akti odnose.

II. KATEGORIZACIJA RADNIH MJESTA I ZVANJA LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

1. Kategorizacija radnih mjesta

Kategorije

Član 20

Radna mjesta u organu, odnosno službi, utvrđuju se u okviru pet kategorija, i to:

- 1) starješina organa lokalne uprave;
- 2) visoki rukovodni kadar;
- 3) ekspertsko-rukovodni kadar;
- 4) ekspertski kadar;
- 5) izvršni kadar.

U okviru kategorija radnih mjesta može se utvrditi jedan ili više nivoa sa odgovarajućim zvanjima.

U organu, odnosno službi ne može se utvrditi radno mjesto van kategorija i nivoa utvrđenih ovim zakonom.

Mjerila Član 21

Mjerila za kategorizaciju radnih mjesta u organu, odnosno službi i utvrđivanje nivoa u okviru kategorija su:

- 1) odgovornost;
- 2) učešće u donošenju odluka;
- 3) složenost poslova;
- 4) samostalnost u radu;
- 5) stručno znanje za vršenje poslova;
- 6) potreba saradnje sa drugim organima i komunikacije sa strankama;
- 7) radno iskustvo.

Radno iskustvo Član 22

Radno iskustvo, u smislu ovog zakona, podrazumijeva rad na poslovima u nivou kvalifikacije obrazovanja koji se zahtijeva za vršenje poslova u određenom zvanju, ako ovim zakonom nije drugačije propisano, i koje je prema prirodi, složenosti i odgovornosti poslova potrebno za efikasno obavljanje poslova određenog radnog mjesta.

Opis poslova starješine organa lokalne uprave Član 23

Poslovi starješine organa lokalne uprave se odnose na organizaciju rada i rukovođenje, koordiniranje jedne ili više unutrašnjih organizacionih jedinica, organizovanje izvršavanja poslova iz više oblasti rada koje su u nadležnosti organa lokalne uprave, uključujući pripremu propisa i vršenje upravnog nadzora, obezbjeđivanje ostvarivanja odnosa i saradnje sa drugim organima, odnosno službama i javnim službama, državnim organima, organima državne uprave, privrednim subjektima, nevladinim organizacijama i građanima i odlučivanje o najsloženijim pitanjima iz nadležnosti organa lokalne uprave.

Uslovi za starješinu organa lokalne uprave Član 24

Za starješinu organa lokalne uprave može biti imenovano lice koje ima:

- 1) najmanje VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje osam godina radnog iskustva od čega dvije godine na poslovima rukovođenja, ili
- 2) najmanje VI nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje osam godina radnog iskustva od čega tri godine na poslovima rukovođenja.

Opis poslova visokog rukovodnog kadra Član 25

Poslovi visokog rukovodnog kadra odnose se na: rukovođenje, koordiniranje rada stručne službe, posebne službe, stručne službe predsjednika, odnosno stručne službe skupštine, utvrđivanje programa rada, obezbjeđivanje ostvarivanja odnosa i saradnje sa

organima lokalne uprave, državnim organima, organima državne uprave, privrednim subjektima, nevladinim organizacijama i građanima i odlučivanje o najsloženijim pitanjima.

Zvanja i uslovi u okviru kategorije visoki rukovodni kadar

Član 26

U okviru kategorije visoki rukovodni kadar, nivoi, zvanja i uslovi su:

1) nivo 1:

- rukovodilac stručne službe – najmanje VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje sedam godina radnog iskustva od čega dvije godine na poslovima rukovođenja ili najmanje VI nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje sedam godina radnog iskustva od čega tri godine na poslovima rukovođenja,

- rukovodilac posebne službe (načelnik komunalne policije, komandir službe zaštite i spašavanja i rukovodilac službe za evropske integracije i rukovodilac službe za informaciono-komunikacione tehnologije) – najmanje VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje sedam godina radnog iskustva od čega dvije godine na poslovima rukovođenja ili najmanje VI nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje sedam godina radnog iskustva od čega tri godine na poslovima rukovođenja, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano,

- sekretar skupštine – najmanje VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja iz oblasti pravnih nauka i najmanje sedam godina radnog iskustva od čega dvije godine na poslovima rukovođenja ili najmanje VI nivo kvalifikacije obrazovanja iz oblasti pravnih nauka i najmanje sedam godina radnog iskustva od čega tri godine na poslovima rukovođenja,

- rukovodilac stručne službe predsjednika - najmanje VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja iz oblasti pravnih nauka i najmanje sedam godina radnog iskustva od čega dvije godine na poslovima rukovođenja ili najmanje VI nivo kvalifikacije obrazovanja iz oblasti pravnih nauka i najmanje sedam godina radnog iskustva od čega tri godine na poslovima rukovođenja;

2) nivo 2 - pomoćnik glavnog administratora, pomoćnik starješine organa lokalne uprave, pomoćnik načelnika komunalne policije, zamjenik komandira službe zaštite i spašavanja i odnosno zamjenik rukovodioca posebne službe – najmanje VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje šest godina radnog iskustva ili najmanje VI nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje šest godina radnog iskustva od čega tri godine na poslovima rukovođenja, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

U nivou 1 razvrstava se i zvanje:

1) glavni gradski arhitekta - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje deset godina radnog iskustva u oblasti urbanizma i arhitektonske prakse,

2) zaštitnik imovinsko-pravnih interesa jedinice lokalne samouprave - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja, položen pravosudni ispit i najmanje osam godina radnog iskustva na istim ili sličnim poslovima,

3) menadžer jedinice lokalne samouprave – VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja, najmanje šest godina radnog iskustva od čega dvije godine na poslovima rukovođenja.

Opis poslova ekspertsko-rukovodnog kadra

Član 27

Poslovi ekspertsko-rukovodnog kadra odnose se na: rukovođenje i koordinaciju rada uži organizacionih jedinica, komunikaciju sa drugim organizacionim jedinicama, organima i građanima, samostalan rad i odlučivanje o pitanjima iz nadležnosti organizacione jedinice.

Nivoi, zvanja i uslovi u okviru kategorije ekspertsko-rukovodni kadar

Član 28

U okviru kategorije ekspertsko-rukovodni kadar nivoi, zvanja i uslovi su:

1) nivo 1: načelnik, rukovodilac, glavno ovlašćeno službeno lice ili drugo odgovarajuće zvanje u skladu sa zakonom – najmanje VI nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje pet godina radnog iskustva;

2) nivo 2: šef, koordinator ili drugo odgovarajuće zvanje – najmanje VI nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje četiri godine radnog iskustva.

U nivo 1 razvrstava se i zvanje glavni inspektor – najmanje VI nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje pet godina radnog iskustva od čega dvije godine na inspekcijskim poslovima.

Opis poslova ekspertskog kadra

Član 29

Ekspertski kadar vrši poslove koji se odnose na: izradu strateških dokumenata jedinice lokalne samouprave i programa za pojedine oblasti, analiziranje stanja u cilju podsticanja privrednog, socijalnog, kulturnog, ekološkog i društvenog razvoja jedinice lokalne samouprave, vršenje upravnog nadzora, pripremu propisa i drugih akata, pripremu analitičkih, informativnih i drugih materijala, vođenje, odnosno odlučivanje u upravnom postupku i preduzimanje drugih upravnih aktivnosti, preduzimanje upravnih mjera i upravnih radnji.

Nivoi, zvanja i uslovi u okviru kategorije ekspertski kadar

Član 30

U okviru kategorije ekspertski kadar nivoi, zvanja i uslovi su:

1) nivo 1:

- samostalni savjetnik I, inspektor I i ovlašćeno službeno lice I – najmanje VI nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje četiri godine radnog iskustva,

- samostalni savjetnik II, inspektor II i ovlašćeno službeno lice II - najmanje VI nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje tri godine radnog iskustva,

- samostalni savjetnik III, inspektor III i ovlašćeno službeno lice III - najmanje VI nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje dvije godine radnog iskustva;

2) nivo 2:

- savjetnik I - najmanje VI nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje tri godine radnog iskustva,

- savjetnik II - najmanje VI nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje dvije godine radnog iskustva,

- savjetnik III - najmanje VI nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje jedna godina radnog iskustva;

3) nivo 3:

- saradnik I – najmanje V nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje tri godine radnog iskustva,
- saradnik II – najmanje V nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje dvije godine radnog iskustva,
- saradnik III – najmanje V nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje jedna godina radnog iskustva.

Zvanja samostalni savjetnik III, inspektor III, ovlašteno službeno lice III, savjetnik III, saradnik III, kao i posebna zvanja propisana u skladu sa članom 38 ovog zakona, koja su utvrđena kao početna, predstavljaju početne pozicije u okviru nivoa kategorije ekspertske kadra.

Opis poslova

Član 31

Izvršni kadar vrši poslove koji se odnose na: vođenje evidencija, prikupljanje i razmjenu informacija, izvještaja, podataka i njihovu obradu, vršenje najjednostavnijih radnji u upravnom i drugom postupku, kao i druge poslove administrativne prirode.

Nivoi, zvanja i uslovi u okviru kategorije

Član 32

U okviru kategorije izvršni kadar nivoi, zvanja i uslovi su:

- 1) nivo 1: samostalni referent - IV1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje tri godine radnog iskustva;
- 2) nivo 2: viši referent - IV1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje dvije godine godina radnog iskustva;
- 3) nivo 3: referent - III ili IV1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje jedna godina radnog iskustva na poslovima u IV1 ili III nivou kvalifikacije obrazovanja.

U nivo 1 razvrstava se i zvanje komunalni policajac - najmanje IV1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje tri godine radnog iskustva.

U nivo 2 razvrstava se i zvanje komunalni policajac - IV1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje jedna godina radnog iskustva.

U nivo 3 razvrstava se i zvanje vatrogasac - spasilac – najmanje III nivo kvalifikacije obrazovanja.

Zvanje referent i vatrogasac - spasilac predstavljaju početne pozicije u okviru kategorije izvršni kadar.

2. Poslovi namještenika

Opis poslova namještenika

Član 33

Namještenici vrše pomoćne i druge poslove čije je obavljanje potrebno za blagovremeno i efikasno vršenje poslova u organu, odnosno službi.

Drugi poslovi obuhvataju poslove koji se odnose, naročito, na: tehničko održavanje objekata, uređaja i opreme; štampanje i umnožavanje materijala; pružanje usluga u objektima organa, odnosno službe; poslove vozača, kurira, održavanje čistoće i druge slične poslove.

Nivoi, zvanja i uslovi za namještenika

Član 34

U okviru poslova namještenika nivoi, zvanja i uslovi su:

- 1) nivo 1: viši namještenik I - IV1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje jedna godina radnog iskustva;
- 2) nivo 2: viši namještenik II - III nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje jedna godina radnog iskustva;
- 3) nivo 3: namještenik - I2 nivo kvalifikacije obrazovanja, bez radnog iskustva.

3. Glavni administrator

Opis poslova glavnog administratora

Član 35

Glavni administrator vrši poslove u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem lokalne samouprave.

Zvanja i uslovi za glavnog administratora

Član 36

Za glavnog administratora može biti imenovano lice koje ima VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja u oblasti pravnih nauka i najmanje deset godina radnog iskustva od čega tri godine na poslovima rukovođenja.

4. Zvanja

Sticanje zvanja

Član 37

Lokalni službenik, odnosno namještenik vrši poslove u određenom zvanju.

Lokalni službenik, odnosno namještenik zvanje stiče zasnivanjem radnog odnosa, raspoređivanjem, postavljenjem, odnosno imenovanjem.

Zvanje lokalnog službenika, odnosno namještenika može sadržati i bliži naziv radnog mjesta.

Posebna zvanja

Član 38

Zakonom ili drugim propisom u skladu sa zakonom mogu se utvrditi i posebna zvanja lokalnih službenika u pojedinim organima, odnosno službama ako to proizilazi iz prirode njihovih poslova.

III. POPUNA RADNIH MJESTA

1. Uslovi i postupak zasnivanja radnog odnosa u organu, odnosno službi, odnosno jedinici lokalne samouprave

Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 39

U organu, odnosno službi, odnosno jedinici lokalne samouprave može da zasnuje radni odnos lice koje:

- 1) je crnogorski državljanin;
- 2) ima navršenih 18 godina života;
- 3) je zdravstveno sposobno za obavljanje poslova radnog mjesta;
- 4) ima propisani nivo kvalifikacije obrazovanja;
- 5) ima položen stručni ispit za rad u državnim organima, u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti državnih službenika i namještenika;
- 6) nije osuđivano za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za rad u organu, odnosno službi, odnosno u jedinici lokalne samouprave.

Lice koje je državljanin države članice Evropske unije, Evropskog ekonomskog prostora ili Švajcarske Konfederacije, koje zna službeni jezik Crne Gore i posjeduje pismenost u latiničnom ili ćirilichnom pismu može zasnovati radni odnos u organu, odnosno službi pod istim uslovima kao i crnogorski državljanin.

Lice koje je državljanin države članice Evropske unije, Evropskog ekonomskog prostora ili Švajcarske Konfederacije, koje zna službeni jezik Crne Gore i posjeduje pismenost u latiničnom ili ćirilichnom pismu ne može zasnovati radni odnos u organu, odnosno službi za vršenje poslova iz člana 2 stav 1 ovog zakona koji su u neposrednoj vezi sa vršenjem javnih ovlašćenja i zaštitom javnog interesa.

Izuzetno od stava 1 tačka 5 ovog člana stručni ispit za rad u državnim organima:

- ne mora da ima lice koje ima položen pravosudni ispit i lice koje zasniva radni odnos na poslovima namještenika u nivou 3;
- stipendista koji zasniva radni odnos u skladu sa članom 101 ovog zakona mora položiti najkasnije u roku od jedne godine od dana zasnivanja radnog odnosa.

Ispunjenost uslova iz stava 1 tačka 6 ovog člana utvrđuje se na osnovu izvoda, odnosno uvjerenja iz odgovarajućih evidencija koje se vode u skladu sa zakonom.

Uvjerenje da lice nije osuđivano za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za rad u organu, odnosno službi pribavlja se po službenoj dužnosti.

Pored uslova iz stava 1 ovog člana i drugih uslova propisanih ovim zakonom, posebnim zakonom, drugim propisom ili aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji mogu se propisati i posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa zasnovani na objektivnim i srazmjernim kriterijumima vezanim za opis poslova radnog mjesta.

U jedinici lokalne samouprave ne može da zasnuje radni odnos lice koje je korisnik prava na penziju, u skladu sa zakonom.

Strani državljanin ili lice bez državljanstva, a koje nije državljanin države članice Evropske unije, Evropskog ekonomskog prostora ili Švajcarske Konfederacije može da zasnuje radni odnos u organu, odnosno službi kao namještenik, pod uslovima propisanim posebnim zakonom i međunarodnim ugovorom.

Uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti

Član 40

Zdravstvena sposobnost iz člana 39 stav 1 tačka 3 ovog zakona dokazuje se uvjerenjem koje izdaje nadležna zdravstvena ustanova u skladu sa zakonom (u daljem tekstu: uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti).

Uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti sadrži ocjenu o zdravstvenoj sposobnosti kandidata za obavljanje poslova radnog mjesta i ne smije da sadrži podatke o zdravstvenom stanju kandidata.

Uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti kandidat izabran odlukom iz člana 52 ovog zakona dostavlja starješini organa lokalne uprave, rukovodiocu stručne službe, načelniku komunalne policije, komandiru zaštite i spašavanja, odnosno rukovodiocu posebne službe (u daljem tekstu: rukovodilac posebne službe), sekretaru skupštine, odnosno rukovodiocu stručne službe predsjednika, najkasnije u roku od osam dana od dana dostavljanja te odluke.

Kandidat sa liste za izbor iz člana 51 ovog zakona dužan je da u roku od 3 dana od dana dostavljanja te liste dostavi uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti.

Ako kandidat izabran odlukom iz člana 52 ovog zakona ne dostavi uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti u roku iz stava 3 ovog člana, odluka o izboru tog kandidata obavezno se poništava, u skladu sa zakonom.

U slučaju iz stava 5 ovog člana, starješina organa, odnosno službe donosi odluku o izboru drugog kandidata sa liste za izbor kandidata iz člana 51 ovog zakona.

Drugi stručni ispit

Član 41

Zakonom se može kao uslov za vršenje poslova u jedinici lokalne samouprave propisati i drugi stručni ispit u određenoj oblasti.

Odluka o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta

Član 42

Odluku o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta donosi starješina organa lokalne uprave, rukovodilac stručne službe, rukovodilac posebne službe, sekretar skupštine, odnosno rukovodilac službe predsjednika (u daljem tekstu: starješina organa, odnosno službe) ako:

- 1) je radno mjesto utvrđeno aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji;
- 2) radno mjesto nije popunjeno, osim u slučaju iz člana 56 stav 2 ovog zakona, člana 122 stav 1 tačka 1 ovog zakona;
- 3) je popuna radnog mjesta predviđena kadrovskim planom iz člana 138 ovog zakona;
- 4) je jedinica lokalne samouprave za to obezbijedila finansijska sredstva.

U slučaju iz člana 122 stav 1 tačka 1 ovog zakona, odluka o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta može se donijeti najkasnije tri mjeseca prije donošenja rješenja o prestanku radnog odnosa.

Izuzetno, lice iz stava 1 ovog člana može donijeti odluku o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta čija popuna nije predviđena kadrovskim planom iz člana 138 ovog zakona, ako je to radno mjesto u toku tekuće kalendarske godine ostalo upražnjeno prestankom radnog odnosa lokalnog službenika, odnosno namještenika u organu, odnosno službi ili ako zbog organizacionih izmjena i/ili neophodnosti popune radnog mjesta pribavi mišljenje glavnog administratora i saglasnost predsjednika jedinice lokalne samouprave.

Odluka o pokretanju postupka iz stava 3 ovog člana može biti donijeta samo na osnovu prethodne analize koja naročito sadrži podatke, činjenice i razloge kojima se

potvrđuje hitnost, neophodnost i opravdanost popunjavanja upražnjenog radnog mjesta koje nije predviđeno kadrovskim planom.

Odluku o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta glavnog administratora, starješine organa lokalne uprave, rukovodica stručne službe, rukovodioca posebne službe, rukovodioca stručne službe predsjednika, zaštitnika imovinsko-pravnih interesa jedinice lokalne samouprave, glavnog gradskog arhitekta i menadžera jedinice lokalne samouprave donosi predsjednik jedinice lokalne samouprave, a za popunu radnog mjesta sekretara skupštine donosi nadležno radno tijelo skupštine, shodnom primjenom st. 1 do 4 ovog člana.

Finansijska sredstva

Član 43

Ako se popuna radnog mjesta vrši putem internog oglasa, javnog oglasa i javnog konkursa, starješina organa, odnosno službe, predsjednik jedinice lokalne samouprave, odnosno nadležno radno tijelo skupštine dužni su da, prije donošenja odluke o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta, od starješine organa lokalne uprave nadležnog za poslove budžeta pribave potvrdu o obezbijeđenim finansijskim sredstvima.

Odluka o popuni radnog mjesta donijeta bez pribavljene potvrde iz stava 1 ovog člana predstavlja razlog za njeno obavezno poništavanje, u skladu sa zakonom.

Način popune radnih mjesta

Član 44

Radna mjesta u organu, odnosno službi, popunjavaju se putem:

- 1) raspoređivanja;
- 2) internog oglasa;
- 3) javnog oglasa;
- 4) javnog konkursa.

Popuna radnih mjesta

Član 45

Popuna radnog mjesta glavnog administratora, starješine organa lokalne uprave i radnih mjesta iz kategorije visoki rukovodni kadar vrši se na osnovu javnog konkursa.

Popuna početnih pozicija u okviru kategorija ekspertske kadre, izvršni kadar, kao i radnog mjesta namještenika vrši se na osnovu javnog oglasa, ako se ne mogu popuniti putem raspoređivanja u skladu sa zakonom.

Popuna radnog mjesta koje nije obuhvaćeno odredbama st. 1 i 2 ovog člana vrši se putem raspoređivanja, u skladu sa čl. 68, 69 i 70 ovog zakona.

Ako radno mjesto nije popunjeno na način iz stava 3 ovog člana, popuna se vrši putem internog oglasa.

Ako radno mjesto nije popunjeno na način iz st. 3 i 4 ovog člana popuna se vrši putem javnog oglasa.

Objavljivanje oglasa, odnosno konkursa

Član 46

Interni oglas, javni oglas i javni konkurs (u daljem tekstu: oglas) objavljuje organ lokalne uprave, odnosno služba u čijoj nadležnosti su poslovi za upravljanje ljudskim resursima (u daljem tekstu: jedinica za upravljanje ljudskim resursima), nakon dostavljanja odluke o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta, u roku od pet dana od dana dostavljanja te odluke.

Interni oglas se objavljuje na internet stranicama i oglasnim tablama svih jedinica lokalne samouprave.

Javni oglas i javni konkurs se objavljuju na internet stranici i oglasnoj tabli jedinice lokalne samouprave za čije potrebe se objavljuju i u jednom domaćem dnevnom štampanom mediju koji se distribuira na teritoriji cijele Crne Gore.

Rok za podnošenje prijave na interni oglas i javni oglas je 15 dana od dana objavljivanja oglasa.

Rok za podnošenje prijave na javni konkurs je 20 dana od dana objavljivanja konkursa.

Sadržaj oglasa propisuje organ državne uprave nadležan za sistem lokalne samouprave (u daljem tekstu: Ministarstvo).

Povlačenje i ispravka oglasa

Član 47

Ako se oglas ne može sprovesti zbog izmjene propisa, izmjene akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji ili drugih okolnosti nastalih nakon objavljivanja oglasa, starješina organa, odnosno službe, predsjednik jedinice lokalne samouprave, odnosno nadležno radno tijelo skupštine povući će oglas i obustaviti postupak za popunu radnog mjesta.

Odluka o povlačenju oglasa i obustavi postupka za popunu radnog mjesta može se donijeti do isteka roka za prijavljivanje kandidata na oglas.

Odluka o povlačenju oglasa i obustavi postupka za popunu radnog mjesta mora biti obrazložena.

Ako je prilikom objavljivanja oglasa došlo do greške u sadržaju oglasa, može se izvršiti ispravka objavljenog oglasa.

Ispravku oglasa objavljuje jedinica za upravljanje ljudskim resursima, na način na koji je objavljen oglas.

U slučaju ispravke oglasa rok za prijavljivanje kandidata teče od dana objavljivanja ispravke oglasa.

Način i postupak povlačenja i ispravke oglasa propisuje Ministarstvo.

Pravo prijavljivanja na interni oglas

Član 48

Na interni oglas može se prijaviti lokalni službenik koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, lice kome je prestao mandat na osnovu člana 62 stav 1 tač. 1, 2, 4 i 5 ovog zakona i lokalni službenik, odnosno namještenik iz člana 133 stav 1 ovog zakona, nezavisno od toga koja je jedinica lokalne samouprave raspisala interni oglas.

Lokalni službenik koji je na probnom radu nema pravo da se prijavi na interni oglas.

Lista kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa

Član 49

Na osnovu potpune i uredne dokumentacije koja je blagovremeno dostavljena, jedinica za upravljanje ljudskim resursima sačinjava listu kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa.

Provjera znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina

Član 50

Kandidat koji ispunjava uslove internog, odnosno javnog oglasa podliježe provjeri znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina, zavisno od kategorije radnog mjesta.

Kandidat iz stava 1 ovog člana koji ne pristupi provjeri znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina, smatra se da je odustao od prijave na interni, odnosno javni oglas.

Provjera iz stava 1 ovog člana vrši se pisanim testiranjem i usmenim intervjuom i na drugi odgovarajući način, ocjenjivanjem znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina, na osnovu propisanih kriterijuma.

Provjeru iz stava 1 ovog člana vrši komisija koju obrazuje jedinica za upravljanje ljudskim resursima i čine je predstavnik jedinice za upravljanje ljudskim resursima koji je i predsjednik komisije, predstavnik organa, odnosno 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 iz stava 4 ovog člana određuje organ uprave nadležan za upravljanje ljudskim resursima sa liste stručnih lica, u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti državnih službenika i namještenika.

Svi članovi komisije iz stava 4 ovog člana dužni su da potpišu izjavu o nepostojanju konflikta interesa u sprovođenju provjere iz stava 1 ovog člana.

Komisija iz stava 4 ovog člana sačinjava izvještaj o provjeri kandidata u smislu stava 1 ovog člana, koji, bez odlaganja, dostavlja jedinici za upravljanje ljudskim resursima.

Bliži način sprovođenja provjere iz stava 1 ovog člana, kriterijume i način ocjenjivanja iz stava 3 ovog člana propisuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada).

Lista za izbor kandidata

Član 51

Jedinica za upravljanje ljudskim resursima, u roku od tri dana od dana sačinjavanja izvještaja iz člana 50 stav 7 ovog zakona, utvrđuje listu za izbor kandidata i dostavlja je starješini organa, odnosno službe.

Lista za izbor kandidata sadrži tri najbolje ocijenjena kandidata, a može da sadrži i više kandidata ako su isto ocijenjeni.

Ako je interni, odnosno javni oglas objavljen radi popune radnog mjesta za više izvršilaca, lista za izbor kandidata sadrži za dva veći broj najbolje ocijenjenih kandidata od broja izvršilaca koji se oglasom traži.

Uz listu za izbor kandidata, starješini organa, odnosno službe dostavlja se i izvještaj iz člana 50 stav 7 ovog zakona.

Odluka o izboru kandidata

Član 52

Odluku o izboru lokalnog službenika, odnosno namještenika donosi starješina organa, odnosno službe.

Za radna mjesta iz kategorije ekspertsko-rukovodni kadar, ekspertski kadar i izvršni kadar i radna mjesta namještenika bira se najbolje ocijenjeni kandidat sa liste za izbor kandidata.

Odluka iz stava 1 ovog člana donosi se i dostavlja jedinici za upravljanje ljudskim resursima, najkasnije u roku od deset dana od dana prijema liste za izbor kandidata.

Jedinica za upravljanje ljudskim resursima, po prijemu odluke o izboru kandidata, tu odluku dostavlja kandidatima koji su pristupili provjeri znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina, u roku od pet dana.

Evidencija o podacima kandidata koji nijesu izabrani

Član 53

O licima koja nijesu izabrana po javnom oglasu, a nalaze se na listi za izbor kandidata iz člana 51 ovog zakona, jedinica za upravljanje ljudskim resursima vodi evidenciju, na osnovu prethodno pribavljene saglasnosti tih lica.

Lice koje se nalazi na evidenciji iz stava 1 ovog člana dužno je da obavijesti jedinicu za upravljanje ljudskim resursima ako zasnuje radni odnos ili želi da povuče saglasnost iz stava 1 ovog člana.

Danom dobijanja obavještenja iz stava 2 ovog člana, jedinica za upravljanje ljudskim resursima iz evidencije iz stava 1 ovog člana briše podatke o licu koje je dostavilo obavještenje.

Pristup evidenciji iz stava 1 ovog člana imaju sve jedinice lokalne samouprave.

Pravo na uvid i vraćanje dokumentacije

Član 54

Kandidat koji se prijavio na oglas ima pravo da pregleda dokumentaciju oglasa, u prisustvu službenika jedinice za upravljanje ljudskim resursima.

Jedinica za upravljanje ljudskim resursima dužna je da kandidatu koji nije izabran vrati dostavljenu dokumentaciju, ako je to zahtijevao u prijavi na oglas, u roku od deset dana od dana prijema odluke o izboru, ako na tu odluku nije izjavljena žalba.

Način uvida u dokumentaciju oglasa propisuje Ministarstvo.

Rješenje o zasnivanju radnog odnosa, odnosno raspoređivanju

Član 55

Na osnovu izvršne odluke iz člana 52 ovog zakona, starješina organa, odnosno službe donosi:

- 1) rješenje o zasnivanju radnog odnosa lokalnog službenika, odnosno namještenika, koji prvi put zasniva radni odnos u organu, odnosno službi;
- 2) rješenje o raspoređivanju lokalnog službenika u slučaju popune radnog mjesta putem internog oglasa.

Trajanje radnog odnosa

Član 56

Lokalni službenik, odnosno namještenik, po pravilu, zasniva radni odnos na osnovu javnog oglašavanja, na neodređeno vrijeme.

Radni odnos lokalni službenik, odnosno namještenik može zasnovati na određeno vrijeme, radi:

1) zamjene privremeno odsutnog lokalnog službenika, odnosno namještenika, za vrijeme odsustva lokalnog službenika, odnosno namještenika, a najduže do dvije godine;

2) izvršavanja projektnih zadataka sa određenim vremenom trajanja, za vrijeme trajanja projekta, a najduže do dvije godine;

3) vršenja privremeno povećanog obima posla koji nije moguće obaviti sa postojećim brojem lokalnih službenika i namještenika, za vrijeme trajanja privremeno povećanog obima posla, a najduže do šest mjeseci, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme vrši se na osnovu javnog oglasa, u skladu sa odredbama ovog zakona koje se odnose na zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme.

Izuzetno od stava 3 ovog člana, u slučajevima iz stava 2 tač. 1 i 3 ovog člana, starješina organa, odnosno službe može bez javnog oglašavanja donijeti rješenje o zasnivanju radnog odnosa lica koje se nalazi na evidenciji iz člana 53 ovog zakona, najduže do šest mjeseci, uz prethodno pribavljenu potvrdu o obezbijeđenim finansijskim sredstvima, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Ako se u evidenciji iz člana 53 ovog zakona ne nalazi nijedno lice, starješina organa, odnosno službe može donijeti rješenje o zasnivanju radnog odnosa sa licem koje se nalazi na evidenciji iz člana 53 ovog zakona druge jedinice lokalne samouprave.

Starješina organa, odnosno službe na način iz st. 4 i 5 ovog člana može donijeti rješenje o zasnivanju radnog odnosa istog lica samo jednom.

Starješina organa, odnosno službe dužan je da odluku o zasnivanju radnog odnosa na određeno vrijeme donese u skladu sa st. 2 do 6 ovog člana.

Probni rad

Član 57

Probni rad je obavezan za lokalnog službenika, odnosno namještenika koji prvi put zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme u organu, odnosno službi.

Probni rad traje jednu godinu.

Probni rad se mora okončati u organu, odnosno službi u kojoj je započet.

Izuzetno od stava 3 ovog člana, u slučaju ukidanja organa, odnosno službe ili izmjene akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji kojom se radno mjesto ukida ili mijenja, lokalni službenik, odnosno namještenik nastavlja probni rad u drugom organu, odnosno službi na poslovima koji odgovaraju njegovom nivou kvalifikacije obrazovanja i opisu posla radnog mjesta na kojima je započeo probni rad.

Rješenje o raspoređivanju lokalnog službenika, odnosno namještenika radi nastavka probnog rada iz stava 4 ovog člana donosi starješina, odnosno rukovodilac jedinice za upravljanje ljudskim resursima, uz prethodnu saglasnost starješine organa, odnosno službe u koju se lokalni službenik, odnosno namještenik raspoređuje.

Vrijeme provedeno na probnom radu prije donošenja rješenja iz stava 5 ovog člana uračunava se u trajanje probnog rada.

Ocjenjivanje probnog rada

Član 58

Probni rad lokalnog službenika, odnosno namještenika ocjenjuje se ocjenama "zadovoljio na probnom radu" ili "nije zadovoljio na probnom radu", na osnovu propisanih kriterijuma.

Rješenje o ocjenjivanju probnog rada lokalnog službenika, odnosno namještenika donosi starješina organa, odnosno službe u kojoj lokalni službenik, odnosno namještenik obavlja probni rad, najkasnije 15 dana prije isteka probnog rada, i mora biti obrazloženo.

U slučaju da lokalni službenik, odnosno namještenik, zbog ukidanja organa, odnosno službe ili izmjene akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji kojom se radno mjesto ukida ili mijenja, nastavi probni rad u drugom organu, odnosno službi, ocjenu probnog rada donosi starješina organa, odnosno službe u kojoj je probni rad okončan, po prethodno pribavljenom mišljenju starješine organa, odnosno službe u kojoj je probni rad započet.

Lokalni službenik, odnosno namještenik koji je dobio ocjenu "zadovoljio na probnom radu" nastavlja sa radom u organu, odnosno službi.

Lokalnom službeniku, odnosno namješteniku koji je dobio ocjenu "nije zadovoljio na probnom radu" radni odnos prestaje po sili zakona, danom izvršnosti rješenja o ocjenjivanju probnog rada.

Kriterijume i način ocjenjivanja probnog rada propisuje Ministarstvo.

2. Postupak provjere i predlaganja visokog rukovodnog kadra

Sprovođenje javnog konkursa za visoki rukovodni kadar

Član 59

Kandidat koji ispunjava uslove javnog konkursa za popunu radnog mjesta iz kategorije visoki rukovodni kadar podliježe provjeri kompetencija, znanja i sposobnosti.

Provjera iz stava 1 ovog člana vrši se putem testiranja u pisanoj formi i strukturiranim intervjuom, ocjenjivanjem kompetencija, znanja i sposobnosti, na osnovu propisanih kriterijuma.

Provjeru iz stava 1 ovog člana vrši komisija koju obrazuje jedinica za upravljanje ljudskim resursima i čine je predstavnik jedinice za upravljanje ljudskim resursima, koji je i predsjednik komisije, glavni administrator, lice koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra koje obavlja iste ili slične poslove u drugoj jedinici lokalne samouprave i istaknuti stručnjak u odgovarajućoj oblasti rada.

Izuzetno od stava 3 ovog člana, provjeru iz stava 1 ovog člana za kandidate koji ispunjavaju uslove javnog konkursa za sekretara skupštine vrši komisija koju obrazuje nadležno radno tijelo skupštine i čine je: predstavnik jedinice za upravljanje ljudskim resursima koji je i predsjednik komisije, sekretar skupštine druge jedinice lokalne samouprave i dva istaknuta stručnjaka u odgovarajućoj oblasti rada.

Istaknutog stručnjaka iz st. 3 i 4 ovog člana određuje organ uprave nadležan za upravljanje ljudskim resursima sa liste istaknutih stručnjaka, u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti državnih službenika i namještenika.

Svi članovi komisije iz st. 3 i 4 ovog člana dužni su da potpišu izjavu o nepostojanju konflikta interesa u sprovođenju provjere iz stava 1 ovog člana.

O provjeri iz stava 1 ovog člana komisija iz stava 3 ovog člana sačinjava izvještaj koji, bez odlaganja, dostavlja jedinici za upravljanje ljudskim resursima.

Jedinica za upravljanje ljudskim resursima, u roku od tri dana od dana sačinjavanja izvještaja iz stava 7 ovog člana, utvrđuje listu za izbor kandidata koju sa tim izvještajem dostavlja:

1) predsjedniku jedinice lokalne samouprave za rukovodioca posebne službe, rukovodioca stručne službe, rukovodioca stručne službe predsjednika, glavnog gradskog arhitekta i zaštitnika imovinsko-pravnih interesa jedinice lokalne samouprave;

2) glavnom administratoru za pomoćnika glavnog administratora;

3) starješini organa lokalne uprave za pomoćnika starješine organa lokalne uprave;

4) rukovodiocu posebne službe za pomoćnika, odnosno zamjenika rukovodioca posebne službe.

O provjeri iz stava 1 ovog člana za kandidate koji ispunjavaju uslove javnog konkursa za sekretara skupštine komisija iz stava 4 ovog člana sačinjava izvještaj koji, bez odlaganja, dostavlja nadležnom radnom tijelu skupštine.

Nadležno radno tijelo skupštine, u roku od tri dana od dana sačinjavanja izvještaja iz stava 9 ovog člana, utvrđuje listu za izbor kandidata koju sa tim izvještajem dostavlja predsjedniku skupštine.

Lista za izbor kandidata iz st. 8 i 10 ovog člana sadrži tri najbolje ocijenjena kandidata, a može da sadrži i više kandidata ako su isto ocijenjeni.

Bliži način sprovođenja provjere iz stava 1 ovog člana, kriterijume i način ocjenjivanja iz stava 2 ovog člana propisuje Vlada.

Imenovanje, odnosno postavljenje

Član 60

Predsjednik jedinice lokalne samouprave dužan je da za rukovodioca posebne službe, rukovodioca stručne službe, rukovodioca stručne službe predsjednika, glavnog gradskog arhitekta i zaštitnika imovinsko-pravnih interesa jedinice lokalne samouprave, glavni administrator za pomoćnika glavnog administratora i rukovodilac posebne službe za pomoćnika, odnosno zamjenika rukovodioca posebne službe, najkasnije u roku od deset dana od dana prijema izvještaja iz člana 59 stav 7 ovog zakona i liste za izbor kandidata iz člana 59 stav 8 ovog zakona, nakon obavljenog razgovora sa svim kandidatima sa te liste, donese rješenje o imenovanju, odnosno postavljenju kandidata sa liste za izbor kandidata.

Lice iz člana 59 stav 8 ovog zakona dužno je da, najkasnije u roku od deset dana od dana prijema izvještaja iz člana 59 stav 7 ovog zakona i liste za izbor kandidata iz člana 59 stav 8 ovog zakona, nakon obavljenog razgovora sa svim kandidatima sa te liste, donese rješenje o imenovanju, odnosno postavljenju kandidata sa liste za izbor kandidata.

Predsjednik skupštine dužan je da, najkasnije u roku od deset dana od dana prijema izvještaja iz člana 59 stav 9 ovog zakona i liste za izbor kandidata iz člana 59 stav 10 ovog zakona, nakon obavljenog razgovora sa svim kandidatima sa te liste, skupštini podnese predlog za imenovanje sekretara skupštine.

3. Postupak provjere i predlaganja glavnog administratora i starješine organa

Sprovođenje javnog konkursa za glavnog administratora i starješinu organaž

Član 61

Kandidat koji ispunjava uslove javnog konkursa za glavnog administratora, odnosno starješinu organa lokalne uprave podliježe provjeri kompetencija, znanja i sposobnosti.

Provjera iz stava 1 ovog člana vrši se putem testiranja u pisanoj formi i strukturiranim intervjuom, ocjenjivanjem kompetencija, znanja i sposobnosti, na osnovu propisanih kriterijuma.

Provjeru iz stava 1 ovog člana vrši komisija koju obrazuje jedinica za upravljanje ljudskim resursima i čine je starješina, odnosno rukovodilac jedinice za upravljanje ljudskim resursima koji je i predsjednik komisije, lice koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra i dva istaknuta stručnjaka u odgovarajućoj oblasti rada koje određuje organ uprave nadležan za upravljanje ljudskim resursima sa liste istaknutih stručnjaka iz člana 59 stav 5 ovog zakona.

Svi članovi komisije iz stava 3 ovog člana dužni su da potpišu izjavu o nepostojanju konflikta interesa u sprovođenju provjere iz stava 1 ovog člana.

O provjeri iz stava 1 ovog člana komisija iz stava 3 ovog člana, bez odlaganja sačinjava izvještaj i dostavlja ga jedinici za upravljanje ljudskim resursima.

Jedinica za upravljanje ljudskim resursima, u roku od tri dana od dana sačinjavanja izvještaja iz stava 5 ovog člana, utvrđuje listu za izbor kandidata i dostavlja je predsjedniku jedinice lokalne samouprave.

Lista za izbor kandidata sadrži tri najbolje ocijenjena kandidata, a može da sadrži i više kandidata ako su isto ocijenjeni.

Predsjednik jedinice lokalne samouprave dužan je da, najkasnije u roku od deset dana od dana prijema izvještaja iz stava 5 ovog člana i liste za izbor kandidata iz stava 6 ovog člana, nakon obavljenog razgovora sa svim kandidatima sa te liste, donese rješenje o imenovanju kandidata za glavnog administratora, odnosno starješinu organa lokalne uprave.

Bliži način sprovođenja provjere iz stava 1 ovog člana, kriterijume i način ocjenjivanja iz stava 2 ovog člana propisuje Vlada.

4. Prestanak mandata imenovanog, odnosno postavljenog lica

Prestanak mandata

Član 62

Imenovanom, odnosno postavljenom licu prestaje mandat:

- 1) istekom mandata;
- 2) na lični zahtjev;
- 3) prestankom radnog odnosa;
- 4) u slučaju iz člana 91 stav 5 ovog zakona;
- 5) u slučaju iz člana 134 ovog zakona;
- 6) razrješenjem.

Lice iz stava 1 ovog člana razrješava se, ako:

- 1) je osuđeno na безусловnu kaznu zatvora;
- 2) je osuđeno za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za vršenje dužnosti u jedinici lokalne samouprave;
- 3) mu je izvršnim rješenjem izrečena disciplinska mjera prestanak radnog odnosa;
- 4) u drugim slučajevima propisanim posebnim zakonom.

Lice kome je prestao mandat u smislu stava 1 tač. 1, 2, 4 i 5 ovog člana, ako je saglasno, raspoređuje se u istom organu, odnosno službi na radno mjesto iz kategorije ekspertsko-rukovodni kadar koje odgovara njegovom nivou kvalifikacije obrazovanja i sposobnostima, a glavni administrator i sekretar skupštine u bilo kojem organu, odnosno službi na osnovu sporazuma predsjednika jedinice lokalne samouprave, odnosno predsjednika skupštine i starješine organa, odnosno službe u koju se glavni administrator, odnosno sekretar skupštine raspoređuju.

Lice kome je prestao mandat u smislu stava 1 tač. 1, 2, 4 i 5 ovog člana, ako je saglasno, raspoređuje se u drugi organ, odnosno službu na radno mjesto iz kategorije ekspertsko-rukovodni kadar koje odgovara njegovom nivou kvalifikacije obrazovanja i sposobnostima, na osnovu sporazuma predsjednika jedinice lokalne samouprave i starješine organa, odnosno službe u koju se to lice raspoređuje.

Ako nema upražnjenog radnog mjesta iz kategorije ekspertsko-rukovodni kadar iz st. 3 i 4 ovog člana, lice kome je prestao mandat u smislu stava 1 tač. 1, 2, 4 i 5 ovog člana, ako je saglasno, može se rasporediti i na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom nivou kvalifikacije obrazovanja i sposobnostima.

Rješenje o raspoređivanju u slučaju iz st. 3, 4 i 5 ovog člana donosi starješina organa, odnosno službe u koju se to lice raspoređuje.

Lice iz stava 1 tač. 1 i 5 ovog člana koje nije raspoređeno u skladu sa st. 3, 4 i 5 ovog člana, u roku od jedne godine od dana prestanka mandata, za to vrijeme prima naknadu u visini zarade koja obuhvata osnovnu zaradu, posebni dio zarade i procenat minulog staža, koju je imalo u posljednjem mjesecu vršenja poslova radnog mjesta na kojem je bilo imenovano, odnosno postavljeno, uz odgovarajuće usklađivanje.

Izuzetno, pravo na naknadu može da se produži za još jednu godinu, ako lice iz stava 7 ovog člana u tom vremenu stiče pravo na penziju, na osnovu podnijetog zahtjeva organu, odnosno službi u kojoj je bilo imenovano, odnosno postavljeno, odnosno podnijetog zahtjeva glavnog administratora predsjedniku jedinice lokalne samouprave, odnosno sekretara skupštine nadležnom radnom tijelu skupštine.

Lice iz stava 1 tač. 1 i 5 ovog člana koje nije saglasno sa rasporedom u skladu sa st. 3, 4 i 5 ovog člana prima naknadu u visini zarade koja obuhvata osnovnu zaradu, posebni dio zarade i procenat minulog staža, koju je imalo u posljednjem mjesecu vršenja poslova radnog mjesta na kojem je bilo imenovano, odnosno postavljeno, uz odgovarajuće usklađivanje, do isteka roka od godinu dana od dana prestanka mandata, bez ponovnog prava na raspored.

Lice iz stava 1 tač. 2 i 4 ovog člana, kao i lice koje je bilo u mandatu manje od šest mjeseci prima naknadu u visini zarade koja obuhvata osnovnu zaradu, posebni dio zarade i procenat minulog staža, koju je imalo u posljednjem mjesecu vršenja poslova radnog mjesta na kojem je bilo imenovano, odnosno postavljeno, uz odgovarajuće

usklađivanje, do raspoređivanja u skladu sa st. 3, 4 i 5 ovog člana, a najduže dva mjeseca od prestanka mandata.

Vršilac dužnosti

Član 63

U slučaju prestanka mandata glavnog administratora, starješine organa lokalne uprave, odnosno lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra, može se odrediti vršilac dužnosti do imenovanja, odnosno postavljenja u skladu sa ovim zakonom, a najduže do šest mjeseci.

Za radno mjesto iz stava 1 ovog člana vršilac dužnosti može se odrediti najviše dva puta.

Vršilac dužnosti može se odrediti i u slučaju privremene spriječenosti za rad, roditeljskog ili porodijskog odsustva glavnog administratora, starješine organa lokalne uprave, odnosno lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra, dok traje privremena spriječenost za rad, roditeljsko ili porodijsko odsustvo.

Vršilac dužnosti može se odrediti i u slučaju izricanja obavezne suspenzije glavnom administratoru, starješini organa lokalne uprave, odnosno licu koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra.

Vršioca dužnosti određuje organ nadležan za imenovanje, odnosno postavljenje glavnog administratora, starješine organa lokalne uprave, odnosno lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra.

Za vršioca dužnosti:

1) glavnog administratora odrediće se lokalni službenik iz stručne službe glavnog administratora, a ako ta služba nije obrazovana lokalni službenik iz organa lokalne uprave, druge stručne službe ili stručne službe predsjednika koji ispunjava uslove za glavnog administratora;

2) starješine organa lokalne uprave, odnosno lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra odrediće se lokalni službenik iz organa, odnosno službe u kojoj se određuje vršilac dužnosti, koji ispunjava uslove za starješinu organa lokalne uprave, odnosno radno mjesto iz kategorije visoki rukovodni kadar za koje se određuje;

3) sekretara skupštine odrediće se lokalni službenik iz stručne službe skupštine, koji ispunjava uslove za sekretara skupštine.

4) pomoćnika glavnog administratora odrediće se lokalni službenik iz stručne službe glavnog administratora, koji ispunjava uslove za glavnog administratora;

Ako u organu, odnosno službi nema lokalnog službenika koji ispunjava uslove za vršioca dužnosti u skladu sa stavom 6 ovog člana, za vršioca dužnosti može se odrediti i lice van organa, odnosno službe koje ispunjava te uslove.

Za vrijeme vršenja dužnosti, vršilac dužnosti ima ovlašćenja, prava, obaveze lica koje vrši poslove glavnog administratora, starješine organa lokalne uprave, lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra, odnosno sekretara skupštine.

Vršilac dužnosti koji je određen iz reda lokalnih službenika, po isteku vremena vršenja dužnosti ima pravo da se vrati na isto ili da se trajno rasporedi na drugo odgovarajuće radno mjesto za koje je propisan isti nivo kvalifikacija obrazovanja i radno iskustvo u jednakom ili dužem trajanju.

5. Poseban postupak zapošljavanja

Uslovi za sprovođenje i javni poziv

Član 64

U slučaju privremeno povećanog obima posla koji nije moguće obaviti sa postojećim brojem lokalnih službenika i namještenika, a za koje se radni odnos ne može zasnovati u skladu sa članom 56 st. 4 i 5 ovog zakona iz razloga što na evidenciji iz člana 53 ovog zakona nema lica, odnosno lica koja se nalaze na toj evidenciji odbiju da zasnuju radni odnos, može se sprovesti poseban postupak zapošljavanja, i to radi zapošljavanja:

- 1) komunalnih policajaca u toku turističke sezone;
- 2) stručnjaka u oblasti pripreme i realizacije razvojnih i drugih projekata koji se finansiraju iz fondova Evropske unije i drugih međunarodnih izvora finansiranja, kad za to postoje razlozi hitnosti.

Postupak iz stava 1 ovog člana sprovodi se na osnovu javnog poziva koji se objavljuje na internet stranici i oglasnoj tabli Ministarstva.

Pokretanje posebnog postupka zapošljavanja

Član 65

Potrebu za sprovođenjem posebnog postupka zapošljavanja procjenjuje načelnik komunalne policije, odnosno rukovodilac službe za evropske integracije i na osnovu te procjene predsjedniku jedinice lokalne samouprave dostavlja obrazloženi predlog za davanje saglasnosti za pokretanje tog postupka.

Nakon dobijanja saglasnosti iz stava 1 ovog člana, načelnik komunalne policije, odnosno rukovodilac službe za evropske integracije podnosi organu lokalne uprave nadležnom za poslove finansija zahtjev za mišljenje o fiskalnom uticaju posebnog postupka zapošljavanja na budžet jedinice lokalne samouprave.

Na osnovu saglasnosti iz stava 1 ovog člana i mišljenja iz stava 2 ovog člana, načelnik komunalne policije, odnosno rukovodilac službe za evropske integracije donosi odluku o pokretanju posebnog postupka zapošljavanja.

Uslovi za zasnivanje radnog odnosa u posebnom postupku zapošljavanja

Član 66

Lice koje zasniva radni odnos u posebnom postupku zapošljavanja mora ispunjavati uslove iz člana 39 st. 1 i 7 ovog zakona.

Pored uslova iz stava 1 ovog člana, lice koje zasniva radni odnos u slučaju iz člana 64 stav 1 tačka 1 ovog zakona mora ispunjavati uslove propisane zakonom kojim se uređuje komunalna policija.

Radni odnos u posebnom postupku zapošljavanja iz člana 64 stav 1 tačka 1 ovog zakona može trajati najduže do šest mjeseci, pri čemu se u toku jedne kalendarske godine u jedinici lokalne samouprave na ovaj način može zaposliti najviše pet komunalnih policajaca.

Radni odnos u posebnom postupku zapošljavanja iz člana 64 stav 1 tačka 2 ovog zakona može trajati najduže do završetka pripreme i realizacije razvojnih i drugih projekata.

Sprovođenje posebnog postupka zapošljavanja

Član 67

Javni poziv iz člana 64 stav 2 ovog zakona objavljuje se na internet stranici i oglasnoj tabli jedinice lokalne samouprave.

Javni poziv iz člana 64 stav 2 ovog zakona sadrži naziv radnog mjesta, uslove za zasnivanje radnog odnosa, vrijeme trajanja radnog odnosa, rok za podnošenje prijave i dokaze koji se prilažu uz prijavu.

Rok za podnošenje prijave na javni poziv iz člana 64 stav 2 ovog zakona ne može biti kraći od osam dana od dana objavljivanja poziva.

Po isteku roka za podnošenje prijave, jedinica za upravljanje ljudskim resursima utvrđuje blagovremenost, potpunost i urednost prijave, kao i ispunjenost uslova iz člana 39 st. 1 i 7 ovog zakona.

Jedinica za upravljanje ljudskim resursima sačinjava listu kandidata koja su dostavila blagovremene, potpune i uredne prijave i koji ispunjavaju uslove iz člana 39 st. 1 i 7 ovog zakona.

Odluku o izboru lica donosi načelnik komunalne policije, odnosno rukovodilac službe za evropske integracije, koja mora biti obrazložena.

Prije donošenja odluke o izboru kandidata, načelnik komunalne policije, odnosno rukovodilac službe za evropske integracije obavlja intervju sa kandidatima sa liste iz stava 5 ovog člana.

Ako više kandidata ispunjava uslove iz člana 39 st. 1 i 7 ovog zakona, prednost prilikom izbora daje se kandidatu koji ima više radnog iskustva na poslovima koji odgovaraju poslovima radnog mjesta za koje se vrši zapošljavanje.

IV. RASPOREĐIVANJE LOKALNOG SLUŽBENIKA, ODNOSNO NAMJEŠTENIKA ZBOG POTREBE RADA

Trajno raspoređivanje

Član 68

Lokalni službenik, odnosno namještenik može se, zbog potreba rada, trajno rasporediti na drugo odgovarajuće radno mjesto u organu, odnosno službi za koje ispunjava propisane uslove.

Odgovarajućim radnim mjestom, u smislu stava 1 ovog člana, smatra se radno mjesto za koje je propisan isti nivo kvalifikacije obrazovanja i radno iskustvo u jednakom ili dužem trajanju.

Lokalni službenik, odnosno namještenik može se rasporediti u više zvanje ako ispunjava uslove iz stava 2 ovog člana i ocijenjen je ocjenom "ističe se" u prethodnoj godini.

Starješina organa, odnosno službe donosi rješenje o raspoređivanju, u kojem moraju biti obrazložene potrebe rada.

Žalba na rješenje iz stava 4 ovog člana ne odlaže izvršenje rješenja.

Privremeno raspoređivanje u isti organ, odnosno službu

Član 69

Lokalni službenik, odnosno namještenik može se privremeno rasporediti na drugo radno mjesto u istom zvanju, kao i na radno mjesto u nižem zvanju, zbog zamjene odsutnog lokalnog službenika, odnosno namještenika ili povećanog obima posla, najduže jednu godinu od dana raspoređivanja, pri čemu zadržava sva prava koja mu pripadaju na radnom mjestu sa kojeg je raspoređen.

Privremeno raspoređivanje iz stava 1 ovog člana traje najduže jednu godinu od dana raspoređivanja, poslije čega lokalni službenik, odnosno namještenik ima pravo da se vrati na radno mjesto na kojem je radio prije raspoređivanja.

U slučaju privremenog raspoređivanja iz stava 1 ovog člana nije potrebna saglasnost lokalnog službenika, odnosno namještenika.

Na donošenje rješenja o privremenom raspoređivanju primjenjuju se odredbe člana 68 st. 4 i 5 ovog zakona.

Privremeno raspoređivanje u drugi organ, odnosno službu

Član 70

Lokalni službenik, odnosno namještenik zbog potreba rada može biti privremeno raspoređen u drugi organ, odnosno službu na odgovarajuće radno mjesto u smislu člana 68 stav 2 ovog zakona, uz njegovu saglasnost, najduže do šest mjeseci.

Rješenje o privremenom raspoređivanju u drugi organ, odnosno službu donosi starješina tog organa, odnosno službe uz prethodnu saglasnost starješine organa, odnosno službe u kojoj je lokalni službenik, odnosno namještenik radio prije raspoređivanja.

Starješina organa, odnosno službe dužan je da lokalnog službenika, odnosno namještenika rasporedi u skladu sa uslovima propisanim ovim članom i čl. 68 i 69 ovog zakona.

Preuzimanje službenika na rad u javnoj službi

Član 71

Lokalni službenik, odnosno namještenik može, uz njegovu saglasnost, na osnovu sporazuma o preuzimanju, zasnovati radni odnos u javnoj službi (ustanovi, privrednom društvu i drugom obliku organizovanja radi pružanja javnih usluga) čiji je osnivač jedinica lokalne samouprave, zbog potreba rada javne službe.

Sporazum iz stava 1 ovog člana zaključuje starješina organa, odnosno službe i lice koje rukovodi javnom službom.

Potrebe rada javne službe se moraju obrazložiti u sporazumu iz stava 1 ovog člana.

Ograničenje raspoređivanja

Član 72

Glavni administrator, starješina organa lokalne uprave, kao i lica koja vrše poslove visokog rukovodnog kadra u toku mandata ne mogu biti raspoređeni na drugo radno mjesto.

Lokalni službenik, odnosno namještenik ne može se rasporediti za vrijeme privremene spriječenosti za rad, trudnoće, roditeljskog ili porodiljskog odsustva.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, za vrijeme privremene spriječenosti za rad, trudnoće, roditeljskog ili porodijskog odsustva lokalni službenik, odnosno namještenik može se rasporediti uz pisanu saglasnost.

Privremeno preuzimanje lokalnog službenika i namještenika u drugu jedinicu lokalne samouprave

Član 73

Lokalni službenik, odnosno namještenik može, uz njegovu saglasnost, privremeno biti preuzet na rad u organu, odnosno službi druge jedinice lokalne samouprave, zbog privremenih potreba rada tog organa, odnosno službi, bez zasnivanja radnog odnosa u tom organu, odnosno službi.

Privremeno preuzimanje vrši se na osnovu pisanog sporazuma između starješine organa, odnosno službe iz koje se lokalni službenik, odnosno namještenik preuzima i starješine organa, odnosno službe u koju se lokalni službenik, odnosno namještenik preuzima, uz saglasnost predsjednika jedinice lokalne samouprave iz koje se lokalni službenik, odnosno namještenik preuzima i sadrži razloge privremenog preuzimanja, poslove koje će obavljati lokalni službenik, odnosno namještenik, način ostvarivanja prava iz radnog odnosa i druga pitanja od značaja za preuzimanje.

Privremeno preuzimanje može trajati najduže šest mjeseci, a može se produžiti uz ponovnu saglasnost lokalnog službenika, odnosno namještenika i predsjednika jedinice lokalne samouprave iz stava 2 ovog člana.

Privremeno preuzimanje ne može imati za posljedicu promjenu zvanja, snižavanje platnog razreda ili nepovoljniji položaj lokalnog službenika, odnosno namještenika u pogledu napredovanja, ocjenjivanja rada ili ostvarivanja drugih prava.

V. PRAVA I OBAVEZE

1. Prava lokalnog službenika, odnosno namještenika

Uslovi rada

Član 74

Lokalnom službeniku, odnosno namješteniku organ, odnosno služba u kojoj radi obezbjeđuje potrebne tehničke i druge uslove neophodne za vršenje dužnosti, odnosno poslova i radnih zadataka, u skladu sa pravilima i standardima rada u organu, odnosno službi.

Lokalni službenik, odnosno namještenik u toku rada ne smije biti izložen bilo kojem obliku ugrožavanja njegovog zdravlja ili bezbjednosti.

Lokalni službenik, odnosno namještenik ima pravo na zaštitu fizičkog i moralnog integriteta za vrijeme rada.

Zarada, naknada zarade i druga primanja

Član 75

Lokalni službenik, odnosno namještenik ostvaruje zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa odlukom skupštine, u skladu sa zakonom kojim se uređuju zarade zaposlenih u javnom sektoru.

Odmor i odsustva

Član 76

Lokalni službenik, odnosno namještenik ima pravo na godišnji odmor.

Godišnji odmor određuje se prema dužini radnog staža, i to:

- 1) od jedne do tri godine 20 radnih dana;
- 2) od tri do sedam godina 21 radni dan;
- 3) od sedam do deset godina 22 radna dana;
- 4) od deset do 15 godina 23 radna dana;
- 5) od 15 do 20 godina 24 radna dana;
- 6) od 20 do 30 godina 26 radnih dana;
- 7) preko 30 godina 28 radnih dana.

Lokalni službenik, odnosno namještenik ima pravo na odsustvo sa rada, u skladu sa opštim propisima o radu.

2. Obaveze lokalnog službenika, odnosno namještenika

Obaveza izvršavanja naloga

Član 77

Lokalni službenik, odnosno namještenik dužan je da poslove radnog mjesta na koje je raspoređen vrši bez posebnog naloga, kao i da izvršava poslove po nalogu rukovodioca organizacione jedinice u kojoj je raspoređen (u daljem tekstu: neposredni rukovodilac), u skladu sa zakonom, drugim propisima, Etičkim kodeksom lokalnih službenika i namještenika i pravilima struke.

Lokalni službenik, odnosno namještenik dužan je da upozori neposrednog rukovodioca ako je nalog koji je od njega dobio suprotan zakonu, drugom propisu, kao i Etičkom kodeksu lokalnih službenika i namještenika ili ako bi njegovo izvršenje moglo izazvati štetu, predstavljati krivično djelo ili prekršaj.

Lokalni službenik, odnosno namještenik kome je, i pored upozorenja iz stava 2 ovog člana, naređeno izvršenje naloga ima pravo da zahtijeva pisani nalog od neposrednog rukovodioca.

U slučaju kad lokalni službenik, odnosno namještenik dobije pisani nalog iz stava 3 ovog člana, dužan je da taj nalog izvrši, osim ako bi njegovo izvršenje predstavljalo krivično djelo ili prekršaj.

Lokalni službenik, odnosno namještenik ne odgovara za štetu koja nastane izvršenjem naloga, ako je postupio u skladu sa st. 2, 3 i 4 ovog člana.

Obaveza čuvanja i zaštite tajnih podataka i podataka o ličnosti

Član 78

Lokalni službenik, odnosno namještenik dužan je da u svom radu omogući slobodan pristup informacijama, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Lokalni službenik, odnosno namještenik dužan je da obezbijedi zaštitu i čuvanje tajnih podataka i podataka o ličnosti u skladu sa zakonom, bez obzira na način na koji je te podatke saznao.

Tajne podatke lokalni službenik, odnosno namještenik dužan je da čuva i po prestanku radnog odnosa, u skladu sa zakonom kojim se uređuje tajnost podataka.

Starješina organa, odnosno službe može lokalnog službenika, odnosno namještenika osloboditi obaveze čuvanja podataka iz st. 2 i 3 ovog člana u sudskom postupku ako se radi o podacima bez kojih u tom postupku nije moguće utvrditi činjenično stanje i donijeti zakonitu odluku.

Poštovanje radnog vremena

Član 79

Lokalni službenik, odnosno namještenik dužan je da poštuje radno vrijeme.

U slučaju spriječenosti dolaska na rad lokalni službenik, odnosno namještenik dužan je da obavijesti neposrednog rukovodioca o razlozima spriječenosti, najkasnije u roku od 24 časa od nastanka okolnosti koje su razlog spriječenosti, osim ako iz objektivnih razloga to nije moguće.

Vanredne situacije i okolnosti

Član 80

Lokalni službenik, odnosno namještenik dužan je da, u slučaju više sile, prirodnih i drugih nesreća i u drugim vanrednim situacijama i okolnostima, vrši poslove van opisa radnog mjesta ili koji ne odgovaraju njegovom nivou kvalifikacije obrazovanja ili van radnog vremena.

Obaveza lokalnog službenika, odnosno namještenika iz stava 1 ovog člana traje dok traju okolnosti zbog kojih je uvedena, a najduže tri mjeseca.

Za vrijeme iz stava 2 ovog člana lokalni službenik, odnosno namještenik ima ista prava koja ima u vršenju redovnog posla.

Etički kodeks

Član 81

Etički kodeks lokalnih službenika i namještenika donosi predsjednik jedinice lokalne samouprave.

3. Sukob interesa i ograničenja

Izbjegavanje sukoba interesa

Član 82

Lokalni službenik, odnosno namještenik dužan je da u vršenju poslova izbjegava situacije u kojima privatni interes utiče ili može da utiče na nepristrasno i objektivno vršenje poslova njegovog radnog mjesta.

Pod privatnim interesom podrazumijeva se vlasnički i drugi materijalni ili nematerijalni interes lokalnog službenika, odnosno namještenika.

Obaveza prijavljivanja mogućeg sukoba interesa

Član 83

Lokalni službenik, odnosno namještenik dužan je da neposrednog rukovodioca, pisano obavijesti o:

1) privatnom interesu koji on ili sa njim povezano lice može imati u vezi sa aktivnostima iz nadležnosti organa, odnosno službe u kojima učestvuje;

2) akcijama i obveznicama koje su u njegovom vlasništvu ili finansijskim i drugim interesima u privrednim društvima prema kojima organ lokalne samouprave, odnosno organ lokalne uprave vrši upravne poslove iz svoje nadležnosti;

3) fizičkim i pravnim licima sa kojima je bio u ugovornom, odnosno poslovnom odnosu dvije godine prije prijema u radni odnos u organu, odnosno službi, a prema kojima organ lokalne samouprave, odnosno organ lokalne uprave vrši upravne poslove iz svoje nadležnosti.

Povezano lice, u smislu ovog zakona, je srodnik lokalnog službenika, odnosno namještenika u pravoj liniji i pobočnoj do drugog stepena srodstva, srodnik po tazbini do prvog stepena srodstva, bračni i vanbračni supružnik, odnosno partner u zajednici života lica istog pola, usvojlac i usvojenik.

U slučaju postojanja okolnosti iz stava 1 ovog člana, starješina organa, odnosno službe će donijeti odluku o izuzeću lokalnog službenika, odnosno namještenika od rada na određenim poslovima, u skladu sa zakonom kojim se uređuje upravni postupak.

Odluku o izuzeću, u smislu stava 3 ovog člana, za glavnog administratora, starješinu organa lokalne uprave, rukovodioca stručne službe, rukovodioca posebne službe, rukovodioca stručne službe predsjednika, glavnog gradskog arhitekta, zaštitnika imovinsko-pravnih interesa jedinice lokalne samouprave i menadžera jedinice lokalne samouprave donosi predsjednik jedinice lokalne samouprave, a za sekretara skupštine nadležno radno tijelo skupštine.

Zabrana zloupotrebe rada u organu, odnosno službi i korišćenja imovine

Član 84

Lokalni službenik, odnosno namještenik ne smije da koristi rad u organu, odnosno službi da bi uticao na ostvarivanje privatnog interesa ili interesa drugog sa njim povezanog fizičkog ili pravnog lica.

Lokalni službenik, odnosno namještenik ne smije, radi ostvarivanja privatnog interesa ili interesa drugog sa njim povezanog fizičkog ili pravnog lica, koristiti imovinu jedinice lokalne samouprave i podatke kojima raspolaže u vršenju poslova.

Zabrana primanja poklona

Član 85

Lokalni službenik, odnosno namještenik u vezi sa vršenjem svojih poslova ne smije primati novac, hartije od vrijednosti ili dragocjeni metal, bez obzira na njihovu vrijednost.

Lokalni službenik, odnosno namještenik u vezi sa vršenjem svojih poslova ne smije primati poklone, osim prigodnih poklona manje vrijednosti.

Prigodnim poklonom iz stava 2 ovog člana smatra se poklon u vrijednosti do 50 eura.

Ako lokalni službenik, odnosno namještenik u toku jedne godine primi više prigodnih poklona od istog poklonodavca, ukupna vrijednost tih poklona ne smije preći

iznos od 50 eura, a ako u tom vremenu primi prigodne poklone od više poklonodavaca, vrijednost tih poklona ne smije preći iznos od 100 eura.

Dodatni rad

Član 86

Lokalni službenik, odnosno namještenik može van radnog vremena, po prethodno dobijenom pisanom odobrenju starješine organa, odnosno službe obavljati poslove ili pružati usluge fizičkom ili pravnom licu, samo ako nad tim djelatnostima, odnosno radom organ lokalne samouprave, odnosno organ lokalne uprave ne vrši upravne poslove iz svoje nadležnosti ili ako takav rad nije zabranjen posebnim zakonom i ne predstavlja sukob interesa ili prepreku za uredno vršenje redovnih zadataka, odnosno ne šteti ugledu organa, odnosno službe, odnosno ugledu jedinice lokalne samouprave.

Pisano odobrenje iz stava 1 ovog člana za glavnog administratora, starješinu organa lokalne uprave, rukovodioca posebne službe, glavnog gradskog arhitektu, zaštitnika imovinsko-pravnih interesa jedinice lokalne samouprave, menadžera jedinice lokalne samouprave i rukovodioca stručne službe predsjednika daje predsjednik jedinice lokalne samouprave, a za sekretara skupštine nadležno radno tijelo.

Lokalni službenik, odnosno namještenik može, uz prethodno obavješćavanje starješine organa, odnosno službe obavljati rad u naučnoistraživačkoj, pedagoškoj i humanitarnoj djelatnosti, objavljivati stručne radove i obavljati poslove predavača na stručnim seminarima i savjetovanjima.

O obavljanju rada iz stava 3 ovog člana glavni administrator, starješina organa lokalne uprave i rukovodilac posebne službe, glavni gradski arhitekta, zaštitnik imovinsko-pravnih interesa jedinice lokalne samouprave, menadžer jedinice lokalne samouprave i rukovodilac stručne službe predsjednika prethodno obavještava predsjednika jedinice lokalne samouprave, a sekretar skupštine predsjednika skupštine.

Ograničenje članstva u organima privrednih društava

Član 87

Lokalni službenik, odnosno namještenik ne može biti predsjednik ili član organa upravljanja ili nadzornog organa privrednog društva.

Lokalni službenik, odnosno namještenik može biti predsjednik ili član organa upravljanja ili nadzornog organa privrednog društva, javne ustanove ili drugog pravnog lica u kojima je država, odnosno jedinica lokalne samouprave osnivač, odnosno vlasnik, kao i organa upravljanja i nadzornog organa naučnih, humanitarnih i sportskih organizacija, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

VI. OCJENJIVANJE

Kriterijumi za ocjenjivanje

Član 88

U cilju praćenja rada i pravilnog odlučivanja o kretanju u službi, ocjenjivanje rada lokalnog službenika, odnosno namještenika vrši se prema sljedećim kriterijumima:

- 1) ispunjavanje radnih zadataka;
- 2) rezultati rada u pogledu kvaliteta i kvantiteta;
- 3) obim i blagovremenost u vršenju poslova radnog mjesta;
- 4) druge sposobnosti i vještine koje pokazuje u vršenju poslova.

Ocjena rada

Član 89

Lokalni službenik, odnosno namještenik dobija ocjenu rada:

1) "ističe se" ako je sa natprosječnim rezultatima ispunio radne zadatke i ostvario rezultate rada bolje od predviđenih za radno mjesto na koje je raspoređen;

2) "dobar" ako je sa prosječnim rezultatima ispunio radne zadatke i ostvario rezultate rada koji obezbjeđuju prihvatljive standarde kvaliteta rada, sa zanemarljivim greškama u radu;

3) "ne zadovoljava" ako nije sa prosječnim rezultatima ispunio radne zadatke u skladu sa zahtjevima radnog mjesta, a neposredni rukovodilac je imao primjedbe na njegov rad i upozoravao ga na propuste i nepravilnosti u radu.

Lokalni službenik, odnosno namještenik čiji je rad ocijenjen ocjenom "ne zadovoljava" dužan je da se po nalogu neposrednog rukovodioca stručno osposobljava za poslove radnog mjesta na koje je raspoređen, prema odgovarajućem programu iz člana 93 ovog zakona.

Starješina organa, odnosno službe dužan je da ocjenjivanje rada lokalnog službenika, odnosno namještenika vrši jednom godišnje, a najkasnije do 31. januara tekuće za prethodnu godinu.

Lokalni službenik, odnosno namještenik koji je u periodu ocjenjivanja radio manje od šest mjeseca, bez obzira na razloge, ne ocjenjuje se.

Postupak ocjenjivanja

Član 90

Ocjenu rada lokalnog službenika, odnosno namještenika rješenjem daje starješina organa, odnosno službe, na predlog neposrednog rukovodioca.

Prije utvrđivanja predloga ocjene rada, neposredni rukovodilac dužan je da sa predlogom ocjene upozna lokalnog službenika i namještenika i omogućiti mu da se izjasni.

U slučaju da glavni administrator, starješina organa lokalne uprave, odnosno lice koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra neposredno rukovodi organizacionom jedinicom u kojoj je raspoređen lokalni službenik, odnosno namještenik koji se ocjenjuje, dužan je da prije davanja ocjene rada lokalnog službenika, odnosno namještenika popuni obrazac iz stava 4 ovog člana, sa ocjenom upozna lokalnog službenika, odnosno namještenika i omogućiti mu da se izjasni.

Ocjena rada lokalnog službenika, odnosno namještenika predlaže se na obrascu koji utvrđuje organ uprave nadležan za upravljanje ljudskim resursima, u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti državnih službenika i namještenika.

Ocjena rada lokalnog službenika, odnosno namještenika upisuje se u kadrovsku evidenciju.

Lokalnom službeniku, odnosno namješteniku koji je dva puta uzastopno ocijenjen ocjenom "ne zadovoljava" prestaje radni odnos, danom izvršnosti rješenja o ocjenjivanju.

Bliža mjerila, način i postupak ocjenjivanja lokalnih službenika, odnosno namještenika propisuje Vlada.

Ocjenjivanje glavnog administratora, starješine organa lokalne uprave i lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra

Član 91

Ocjenjivanje rada glavnog administratora, starješine organa lokalne uprave, rukovodioca posebne službe, glavnog gradskog arhitekta, zaštitnika imovinsko-pravnih interesa jedinice lokalne samouprave, menadžera jedinice lokalne samouprave i rukovodioca stručne službe predsjednika vrši predsjednik jedinice lokalne samouprave, a ocjenjivanje rada sekretara skupštine vrši predsjednik skupštine.

Lice iz stava 1 ovog člana dobija ocjenu rada:

1) "ističe se" ako je pokazalo izuzetne sposobnosti u organizaciji rada i rukovođenju, obezbjeđivanju ostvarivanja odnosa i saradnje sa drugim organima, odnosno službama i javnim službama, državnim organima, organima državne uprave, privrednim subjektima, nevladinim organizacijama, građanima, odnosno zaposlenim i druge sposobnosti u cilju efikasne realizacije radnih zadataka;

2) "dobar" ako je pokazalo prosječne sposobnosti u organizaciji rada i rukovođenju, obezbjeđivanju ostvarivanja odnosa i saradnje sa drugim organima, odnosno službama i javnim službama, organima državne uprave, privrednim subjektima, nevladinim organizacijama, građanima, odnosno zaposlenima i druge sposobnosti u cilju efikasne realizacije radnih zadataka;

3) "ne zadovoljava" ako nije pokazalo prosječne sposobnosti u organizaciji rada i rukovođenju, niti prosječne sposobnosti u ostvarivanju odnosa i saradnje sa drugim organima, odnosno službama i javnim službama, organima državne uprave, privrednim subjektima, nevladinim organizacijama, građanima, odnosno zaposlenima, kao ni druge sposobnosti za efikasnu realizaciju radnih zadataka.

Ocjenjivanje rada lica iz stava 1 ovog člana vrši se dva puta godišnje, o čemu se sačinjava izvještaj.

Izvještaj iz stava 3 ovog člana sačinjava se na obrascu za ocjenjivanje koji utvrđuje organ uprave nadležan za upravljanje ljudskim resursima, u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti državnih službenika i namještenika.

U slučaju kad lice iz stava 1 ovog člana dva puta dobije ocjenu "ne zadovoljava", na osnovu izvršnog rješenja o ocjenjivanju rada, predsjednik jedinice lokalne samouprave razrješava glavnog administratora, starješinu organa lokalne uprave, rukovodioca posebne službe, glavnog gradskog arhitektu, zaštitnika imovinsko-pravnih interesa jedinice lokalne samouprave, menadžera jedinice lokalne samouprave i

rukovodioca stručne službe predsjednika, a predsjednik skupštine podnosi skupštini predlog za razrješenje sekretara skupštine.

Bliža mjerila, način i postupak ocjenjivanja lica iz stava 1 ovog člana propisuje Vlada.

VII. STRUČNO OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE LOKALNIH SLUŽBENIKA, ODNOSNO NAMJEŠTENIKA I PRIPRAVNICI

1. Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Pravo i obaveza stručnog osposobljavanja i usavršavanja

Član 92

Lokalni službenik, odnosno namještenik ima pravo i obavezu da se stručno osposobljava i usavršava u cilju unapređenja znanja i vještina, odnosno sposobnosti za vršenje poslova radnog mjesta.

Neposredni rukovodilac je dužan da lokalnom službeniku, odnosno namješteniku omogućiti da se stručno osposobljava i usavršava za vršenje poslova radnog mjesta, u skladu sa programima stručnog osposobljavanja i usavršavanja utvrđenim ovim zakonom.

Vrste programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja

Član 93

Stručno osposobljavanje i usavršavanje lokalnog službenika, odnosno namještenika vrši se na osnovu programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja, i to:

1) opšteg programa koji je namijenjen za sticanje, odnosno unapređivanje osnovnih znanja i vještina za rad u organu, odnosno službi, odnosno jedinici lokalne samouprave;

2) specifičnih programa koji su namijenjeni za sticanje, odnosno unapređivanje znanja i vještina za vršenje poslova određenih radnih mjesta;

3) posebnih programa koji su namijenjeni za stručno usavršavanje u pojedinim organima, odnosno službama u skladu sa posebnim zakonom.

Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika, odnosno namještenika donosi organ uprave nadležan za upravljanje ljudskim resursima, u skladu sa godišnjim planom obuka lokalnih službenika i namještenika, koji donosi predsjednik jedinice lokalne samouprave.

Specifične programe iz stava 1 tačka 2 ovog člana donosi organ uprave nadležan za upravljanje ljudskim resursima, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Godišnji plan obuka iz stava 2 ovog člana donosi se nakon izvršenog postupka ocjenjivanja rada lokalnih službenika, odnosno namještenika za prethodnu godinu.

Sredstva za sprovođenje opšteg i specifičnih programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se u budžetu Crne Gore, na teret organa državne uprave nadležnog za upravljanje ljudskim resursima.

Priprema i način sprovođenja programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja iz stava 1 tač. 1 i 2 ovog člana vrši se u skladu sa propisom kojim se uređuju priprema

i način sprovođenja programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika.

Dodatno obrazovanje, odnosno posebno stručno usavršavanje

Član 94

Lokalni službenici mogu se uputiti na dodatno obrazovanje, odnosno posebno stručno usavršavanje u zemlji ili inostranstvu, u skladu sa potrebama rada organa, odnosno službe.

Prava i obaveze lokalnog službenika koji je stekao pravo na dodatno obrazovanje, odnosno posebno stručno usavršavanje uređuju se ugovorom između starješine organa, odnosno službe i lokalnog službenika.

Lokalni službenik koji je zaključio ugovor iz stava 2 ovog člana dužan je da ostane na radu u organu, odnosno službi najmanje dvostruko onoliko vremena koliko je trajalo dodatno obrazovanje, odnosno posebno stručno usavršavanje, ako ugovorom nije drugačije određeno.

U slučaju da lokalni službenik na radu u organu, odnosno službi ne provede vrijeme iz stava 3 ovog člana, dužan je da nadoknadi troškove dodatnog obrazovanja, odnosno posebnog stručnog usavršavanja i druge troškove nastale tokom dodatnog obrazovanja, odnosno posebnog stručnog usavršavanja u skladu sa ugovorom.

2. Pripravnici

Pojam

Član 95

Pripravnik je lice koje prvi put zasniva radni odnos u organu, odnosno službi u određenom nivou kvalifikacije obrazovanja, radi osposobljavanja za samostalno vršenje poslova.

Pripravnik zasniva radni odnos na osnovu javnog oglasa, koji objavljuje i sprovodi jedinica za upravljanje ljudskim resursima, u skladu sa ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Na osnovu potpune i uredne dokumentacije koja je blagovremeno dostavljena, jedinica za upravljanje ljudskim resursima sačinjava listu kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa i, u roku od tri dana, dostavlja je rukovodiocu organa, odnosno službe koja donosi odluku o izboru kandidata.

Trajanje pripravničkog staža

Član 96

Pripravnički staž traje devet mjeseci za lica sa VI I VII nivoom kvalifikacije obrazovanja, a šest mjeseci za ostale nivoe kvalifikacije.

Licima koja su završila pripravnički staž u trajanju od devet mjeseci, pripravnički staž priznaje se kao radno iskustvo u trajanju od 12 mjeseci i kao uslov za polaganje odgovarajućeg stručnog ispita sa stečenim visokim obrazovanjem.

Licima koja su završila pripravnički staž u trajanju od šest mjeseci, pripravnički staž priznaje se kao radno iskustvo u trajanju od 12 mjeseci kao uslov za polaganje odgovarajućeg stručnog ispita.

Pripravniku iz st. 1 i 2 koji iz opravdanih razloga odsustvuje sa rada duže od jednog mjeseca pripravnički staž se produžava za vrijeme koliko je trajalo odsustvo.

Program osposobljavanja pripravnika

Član 97

Pripravnik se osposobljava po programu koji utvrđuje organ, odnosno služba u kojoj se osposobljava.

Program iz stava 1 ovog člana sačinjava se u skladu sa metodologijom koju utvrđuje jedinica za upravljanje ljudskim resursima.

Praktična nastava

Član 98

Organ, odnosno služba može organizovati praktičnu nastavu za studente, u skladu sa zakonom kojim se uređuje visoko obrazovanje.

VIII. STIPENDIRANJE

Uslovi stipendiranja i izbor stipendista

Član 99

Radi obezbjeđivanja kadrova u oblastima od značaja za jedinicu lokalne samouprave za koje je utvrđeno da su deficitarni, jedinica lokalne samouprave može, na osnovu javnog oglasa, stipendirati crnogorske državljanine sa prebivalištem na teritoriji te jedinice lokalne samouprave i koji je upisao osnovne akademske ili primijenjene studije, master, odnosno doktorske studije.

Kadrovi iz stava 1 ovog člana utvrđuju se na osnovu procjene iz člana 140 stav 1 tačka 2 ovog zakona.

Za stipendistu može biti izabrano lice iz stava 1 ovog člana koje ispunjava uslove iz člana 39 stav 1 tač. 2, 3 i 6 ovog zakona, kao i uslove u pogledu uspjeha, odnosno prosječne ocjene tokom obrazovanja.

Bliži uslovi u pogledu uspjeha, odnosno prosječne ocjene tokom obrazovanja utvrđuju se odlukom skupštine.

Javni oglas iz stava 1 ovog člana sprovodi komisija koju obrazuje jedinica za upravljanje ljudskim resursima.

Komisija iz stava 5 ovog člana utvrđuje ispunjenost uslova iz st. 1 i 3 ovog člana i, u skladu sa metodologijom za sprovođenje postupka izbora stipendiste koju donosi predsjednik jedinice lokalne samouprave, uz prethodnu saglasnost skupštine, sačinjava rang listu kandidata za izbor stipendiste koju dostavlja predsjedniku jedinice lokalne samouprave.

Predsjednik jedinice lokalne samouprave donosi odluku o izboru stipendiste prema redosljedu utvrđenom na rang listi iz stava 6 ovog člana, u roku od 15 dana od dana prijema te liste.

Odluka iz stava 7 ovog člana dostavlja se svim kandidatima sa rang liste iz stava 6 ovog člana.

Sadržaj i način objavljivanja javnog oglasa iz stava 1 ovog člana propisuje Ministarstvo.

Ugovor o stipendiranju

Član 100

Na osnovu odluke iz člana 99 stav 7 ovog zakona predsjednik jedinice lokalne samouprave i stipendista zaključuju ugovor o stipendiranju.

Ugovorom o stipendiranju uređuju se međusobna prava i obaveze ugovornih strana, a naročito visina, način i period isplate stipendije, obaveze stipendiste tokom školovanja, način praćenja uspjeha stipendiste, obaveza stipendiste da, po završetku obrazovanja, zasnue radni odnos u jedinici lokalne samouprave, pod uslovima utvrđenim ovim zakonom, period obaveznog rada u jedinici lokalne samouprave, slučajevi i način vraćanja stipendije i druga pitanja od značaja za ostvarivanje prava i obaveza iz ugovora.

Prava i obaveze stipendiste

Član 101

Po završetku obrazovanja za koje mu je dodijeljena stipendija, stipendista je dužan da zasnue radni odnos u jedinici lokalne samouprave na radnom mjestu koje odgovara njegovom nivou i vrsti obrazovanja i da ostane u radnom odnosu najmanje dvostruko duže od perioda tokom kojeg je primao stipendiju.

Stipendista je dužan da položi stručni ispit iz člana 39 stav 1 tačka 5 ovog zakona u roku od jedne godine od dana zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa ovim zakonom.

Stipendista je dužan da jedinici lokalne samouprave vrati iznos isplaćene stipendije i druge troškove utvrđene ugovorom ako:

- 1) svojom krivicom ne završi obrazovanje za koje mu je dodijeljena stipendija;
- 2) se u toku i nakon završetka obrazovanja utvrdi da nema crnogorsko državljanstvo i da nema prebivalište na teritoriji jedinice lokalne samouprave koja mu je dodijelila stipendiju;
- 3) odbije da zasnue radni odnos u jedinici lokalne samouprave na radno mjesto iz stava 1 ovog člana;
- 4) ne bude u mogućnosti da zasnue radni odnos u jedinici lokalne samouprave zbog neispunjavanja uslova iz člana 39 stav 1 tač. 1, 3, 4 i 6 ovog zakona;
- 5) ne položi stručni ispit u skladu sa stavom 2 ovog člana;
- 6) svojom krivicom prestane da radi prije isteka perioda iz stava 1 ovog člana.

U slučaju iz stava 3 tačka 2 ovog člana jedinica lokalne samouprave sa stipendistom neće zasnovati radni odnos, a u slučaju iz stava 3 tačka 5 ovog člana stipendisti prestaje radni odnos u jedinici lokalne samouprave.

IX. ODGOVORNOST LOKALNOG SLUŽBENIKA, ODNOSNO NAMJEŠTENIKA

1. Disciplinska odgovornost lokalnog službenika, odnosno namještenika

Osnov disciplinske odgovornosti

Član 102

Lokalni službenik, odnosno namještenik disciplinski je odgovoran za povrede službene dužnosti iz radnog odnosa, koje mogu biti lakše i teže

Odgovornost za krivično djelo ili prekršaj ne isključuje disciplinsku odgovornost.

Lakše povrede službene dužnosti

Član 103

Lakše povrede službene dužnosti su:

- 1) nepoštovanje radnog vremena;
- 2) neuredno čuvanje službenih spisa ili podataka;
- 3) neopravdano izostajanje sa posla do tri radna dana u toku kalendarske godine;
- 4) nenošenje službenog odijela, odnosno oznake sa ličnim imenom;
- 5) neobavješćavanje neposrednog rukovodioca o propustima u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu;
- 6) neobavješćavanje neposrednog rukovodioca o spriječenosti dolaska na rad u roku od 24 časa, bez opravdanih razloga;
- 7) neopravdano odsustvo sa stručnog osposobljavanja i usavršavanja na koje je lokalni službenik, odnosno namještenik upućen;
- 8) povreda pravila i standarda utvrđenih Etičkim kodeksom lokalnih službenika i namještenika;
- 9) druge povrede utvrđene zakonom kao lakše povrede službene dužnosti.

Teže povrede službene dužnosti

Član 104

Teže povrede službene dužnosti su:

- 1) neizvršavanje ili nesavjesno ili neblagovremeno ili nemarno vršenje službenih obaveza;
- 2) odbijanje izvršavanja naloga ili radnog zadatka;
- 3) nepravilno korišćenje i raspolaganje povjerenim sredstvima;
- 4) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja u službi;
- 5) svako propuštanje ili radnja koja onemogućava građanina ili pravno lice u ostvarivanju prava koja im po zakonu pripadaju;
- 6) neopravdano izostajanje sa posla tri radna dana uzastopno;
- 7) odavanje tajnih podataka;
- 8) izražavanje političkih uvjerenja u vršenju poslova;
- 9) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema starješini organa, odnosno službe, lokalnim službenicima, odnosno namještenicima, lokalnim funkcionerima u smislu zakona kojim se uređuje sistem lokalne samouprave, državnim službenicima, odnosno namještenicima i strankama ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
- 10) dolazak na posao u napitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
- 11) davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke;
- 12) ponavljanje dva ili više puta lakših povreda službene dužnosti, u roku od jedne godine;
- 13) povreda radnih obaveza usljed kojih su nastupile teže posljedice za stranku ili organ, odnosno službu, odnosno jedinicu lokalne samouprave;
- 14) kršenje zabrane iz člana 85 ovog zakona ili ograničenja iz člana 87 stav 1 ovog zakona;

15) obavljanje poslova ili pružanje usluga van radnog vremena bez prethodno dobijenog pisanog odobrenja starješine organa, odnosno službe u smislu člana 86 ovog zakona;

16) ograničavanje ili uskraćivanje prava lokalnom službeniku, odnosno namješteniku koji podnese prijavu za krivično djelo protiv službene dužnosti ili krivično djelo ili radnju sa obilježjima korupcije;

17) nepodnošenje predloga za pokretanje disciplinskog postupka u slučaju iz člana 106 stav 3 ovog zakona;

18) druge povrede utvrđene zakonom kao teže povrede službene dužnosti.

Disciplinske mjere

Član 105

Disciplinske mjere za lakše povrede službene dužnosti su:

1) pisana opomena;

2) novčana kazna koja se izriče za jedan mjesec, u iznosu do 20% zarade isplaćene za mjesec u kojem je učinjena lakša povreda službene dužnosti.

Disciplinske mjere za teže povrede službene dužnosti su:

1) novčana kazna u trajanju od dva do šest mjeseci, u iznosu od 20% do 40% zarade isplaćene za mjesec u kojem je učinjena teža povreda službene dužnosti;

2) prestanak radnog odnosa.

Pokretanje disciplinskog postupka

Član 106

Disciplinski postupak pokreće starješina organa, odnosno službe na sopstvenu inicijativu ili na predlog neposrednog rukovodioca.

Disciplinski postupak pokreće se odlukom.

Neposredni rukovodilac dužan je da podnese predlog iz stava 1 ovog člana ako postoje činjenice i okolnosti koje ukazuju na povredu službene dužnosti.

Odluka o pokretanju disciplinskog postupka za lakšu, odnosno težu povredu službene dužnosti dostavlja se lokalnom službeniku, odnosno namješteniku čija se disciplinska odgovornost utvrđuje i Državnoj disciplinskoj komisiji obrazovanoj u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti državnih službenika i namještenika (u daljem tekstu: Državna disciplinska komisija).

Protiv odluke iz stava 4 ovog člana nije dozvoljena žalba.

Disciplinski postupak za lakšu i težu povredu službene dužnosti

Član 107

Disciplinski postupak za lakšu, odnosno težu povredu službene dužnosti protiv lokalnog službenika, odnosno namještenika vodi i odluku donosi Državna disciplinska komisija.

U disciplinskom postupku se mora održati rasprava na kojoj lokalni službenik, odnosno namještenik ima pravo na odbranu.

Lokalni službenik, odnosno namještenik može se braniti sam, preko advokata, zastupnika ili predstavnika sindikata.

Izuzetno, rasprava se može održati i bez prisustva lokalnog službenika, odnosno namještenika protiv koga se vodi disciplinski postupak, ako je lokalni službenik, odnosno namještenik uredno pozvan, a pozivu se nije odazvao, niti je opravdao izostanak, a Državna disciplinska komisija procijeni da se na osnovu sprovedenih dokaza može utvrditi odgovornost lokalnog službenika, odnosno namještenika za koju se tereti.

Prilikom odlučivanja o disciplinskoj odgovornosti lokalnog službenika, odnosno namještenika Državna disciplinska komisija nije vezana pravnom kvalifikacijom povrede službene dužnosti navedene u odluci za pokretanje disciplinskog postupka.

U disciplinskom postupku primjenjuje se zakon kojim se uređuje upravni postupak, ako ovim zakonom nije drugačije propisano.

Izricanje disciplinske mjere

Član 108

Disciplinsku mjeru za lakšu, odnosno težu povredu službene dužnosti protiv lokalnog službenika, odnosno namještenika izriče Državna disciplinska komisija.

Prilikom izbora disciplinske mjere uzimaju se u obzir težina povrede službene dužnosti, nastale posljedice, stepen odgovornosti, okolnosti u kojima je povreda službene dužnosti učinjena i olakšavajuće i otežavajuće okolnosti.

Protiv odluke Državne disciplinske komisije može se pokrenuti upravni spor.

Pokretanje disciplinskog postupka protiv lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra

Član 109

Disciplinski postupak zbog povrede službene dužnosti pokreće:

1) predsjednik jedinice lokalne samouprave protiv glavnog administratora, starješine organa lokalne uprave, rukovodioca posebne službe, rukovodioca stručne službe, rukovodioca stručne službe predsjednika, glavnog gradskog arhitekta, zaštitnika imovinsko-pravnih interesa jedinice lokalne samouprave i menadžera jedinice lokalne samouprave;

2) predsjednik skupštine protiv sekretara skupštine;

3) glavni administrator protiv pomoćnika glavnog administratora;

4) starješina organa lokalne uprave protiv pomoćnika starješine organa lokalne uprave;

5) rukovodilac posebne službe protiv pomoćnika, odnosno zamjenika rukovodioca posebne službe.

Disciplinski postupak protiv lica iz stava 1 ovog člana vodi i disciplinske mjere izriče Državna disciplinska komisija.

Zastarjelost

Član 110

Pokretanje disciplinskog postupka za lakšu povredu službene dužnosti zastarijeva u roku od šest mjeseci od dana saznanja za lakšu povredu službene dužnosti, a najkasnije u roku od jedne godine od dana kad je povreda učinjena.

Pokretanje disciplinskog postupka za težu povredu službene dužnosti zastarijeva u roku od jedne godine od dana saznanja za težu povredu službene dužnosti, a najkasnije u roku od četiri godine od dana kad je povreda učinjena.

U slučaju iz člana 104 stav 1 tačka 12 ovog zakona, pokretanje disciplinskog postupka zastarijeva u roku od šest mjeseci od dana kad je posljednja disciplinska odluka postala izvršna.

Vođenje disciplinskog postupka zastarijeva kad protekne dva puta onoliko vremena koliko je zakonom propisano za zastarjelost pokretanja disciplinskog postupka.

Ako disciplinska povreda povlači krivičnu odgovornost, disciplinski postupak se može pokrenuti sve do isteka roka zastarjelosti krivičnog gonjenja.

Zastarjelost ne teče za vrijeme kad disciplinski postupak nije moguće pokrenuti, odnosno voditi.

Izvršenje disciplinske mjere zastarijeva u roku od jedne godine od dana pravosnažnosti odluke kojom je izrečena disciplinska mjera.

Upis i brisanje disciplinske mjere

Član 111

Disciplinska mjera upisuje se u kadrovsku evidenciju.

Ako lokalni službenik, odnosno namještenik, u roku od dvije godine od dana pravosnažnosti odluke kojom je izrečena disciplinska mjera za lakšu povredu službene dužnosti, odnosno u roku od pet godina od dana pravosnažnosti odluke kojom je izrečena disciplinska mjera za težu povredu službene dužnosti, osim mjere prestanka radnog odnosa, ne učini novu povredu službene dužnosti, disciplinska mjera briše se iz kadrovske evidencije i smatra se da lokalni službenik, odnosno namještenik nije bio disciplinski kažnjava.

2. Privremeno ograničenje vršenja dužnosti

Osnov privremenog ograničenja vršenja dužnosti

Član 112

Lokalnom službeniku, odnosno namješteniku protiv koga je pokrenut krivični postupak, odnosno disciplinski postupak zbog teže povrede službene dužnosti, ako bi njegovo prisustvo štetilo interesu organa, odnosno službe, odnosno jedinice lokalne samouprave može se do okončanja tog postupka ograničiti vršenje dužnosti na način da mu se:

- 1) ograniče ili oduzmu data ovlašćenja;
- 2) odredi mjera privremenog raspoređivanja na drugo radno mjesto;
- 3) zabrani obavljanje poslova u organu, odnosno službi, odnosno jedinici lokalne samouprave (suspenzija).

Odlučivanje o privremenom ograničenju vršenja dužnosti

Član 113

O privremenom ograničenju vršenja dužnosti odlučuje:

- 1) predsjednik jedinice lokalne samouprave za glavnog administratora, starješinu organa lokalne uprave, rukovodioca stručne službe, rukovodioca posebne službe, rukovodioca stručne službe predsjednika, glavnog gradskog arhitektu, zaštitnika

imovinsko-pravnih interesa jedinice lokalne samouprave i menadžera jedinice lokalne samouprave;

- 2) predsjednik skupštine za sekretara skupštine;
- 3) glavni administrator za pomoćnika glavnog administratora;
- 4) starješina organa lokalne uprave za pomoćnika starješine organa lokalne uprave;
- 5) rukovodilac posebne službe za pomoćnika, odnosno zamjenika rukovodioca posebne službe.

Prilikom odlučivanja iz stava 1 ovog člana vodi se računa koji oblik privremenog ograničenja vršenja dužnosti će najefikasnije obezbijediti interes organa, odnosno službe, odnosno jedinice lokalne samouprave.

Žalba na rješenje iz stava 1 ovog člana ne odlaže izvršenje rješenja.

Prava u slučaju zabrane obavljanja poslova u organu, odnosno službi, odnosno jedinici lokalne samouprave

Član 114

U toku trajanja zabrane iz člana 112 stav 1 tačka 3 ovog zakona, lokalnom službeniku, odnosno namješteniku isplaćuje se naknada u visini od 60% zarade isplaćene u mjesecu koji prethodi izricanju te zabrane.

Lokalnom službeniku, odnosno namješteniku vraća se neisplaćeni dio zarade sa zateznim kamatama, ako:

- krivični, odnosno disciplinski postupak bude obustavljen;
- krivični, odnosno disciplinski postupak zastari;
- u disciplinskom postupku bude utvrđeno da nije učinio povredu službene dužnosti zbog koje mu je zabranjeno obavljanje poslova u organu, odnosno službi, odnosno jedinici lokalne samouprave.

3. Materijalna odgovornost lokalnog službenika, odnosno namještenika

Materijalna odgovornost

Član 115

Lokalni službenik, odnosno namještenik materijalno je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom protivpravno, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokovao organu, odnosno službi, odnosno jedinici lokalne samouprave.

Jedinica lokalne samouprave odgovara za štetu koju lokalni službenik, odnosno namještenik na radu ili u vezi sa radom prouzrokuje trećem licu.

Treće lice može tražiti naknadu štete i od lokalnog službenika, odnosno namještenika koji je prouzrokovao štetu, ako je šteta učinjena namjerno.

Postupak utvrđivanja materijalne odgovornosti

Član 116

U postupku odlučivanja o materijalnoj odgovornosti lokalnog službenika, odnosno namještenika primjenjuju se odredbe ovog zakona kojima se uređuje disciplinski postupak.

O naknadi štete može se odlučivati i u disciplinskom postupku ako je šteta nastala zbog povrede službene dužnosti.

Naknada štete kod suda

Član 117

U slučaju da se utvrdi da je lokalni službenik, odnosno namještenik materijalno odgovoran za štetu, a tu štetu ne naknadi, organ, odnosno služba odnosno jedinica lokalne samouprave može ostvariti svoja prava kod nadležnog suda.

Pisani sporazum i paušalna naknada štete

Član 118

O visini i načinu naknade štete može se zaključiti pisani sporazum između:

- 1) predsjednika jedinice lokalne samouprave i glavnog administratora, starješine organa lokalne uprave, rukovodioca stručne službe, rukovodioca posebne službe, rukovodioca stručne službe predsjednika, glavnog gradskog arhitekta, zaštitnika imovinsko-pravnih interesa jedinice lokalne samouprave, odnosno menadžera jedinice lokalne samouprave;
- 2) predsjednika skupštine i sekretara skupštine;
- 3) starješine organa, odnosno službe i lokalnog službenika i namještenika.

Pisani sporazum iz stava 1 ovog člana predstavlja izvršnu ispravu.

Ako bi utvrđivanje visine štete prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, naknada štete se može odmjeriti u paušalnom iznosu.

Oslobađanje od naknade štete

Član 119

Ako lokalni službenik, odnosno namještenik ne odgovara za štetu u smislu člana 77 stav 5 ovog zakona, odgovornost za štetu snosi neposredni rukovodilac koji je izdao nalog.

Šteta pričinjena trećem licu

Član 120

Za isplaćeni iznos naknade štete koju je lokalni službenik, odnosno namještenik na radu ili u vezi sa radom namjerno prouzrokovao trećem licu, jedinica lokalne samouprave ima pravo na regresni zahtjev prema lokalnom službeniku, odnosno namješteniku u visini ukupnog iznosa.

Za isplaćeni iznos naknade štete koju je lokalni službenik, odnosno namještenik na radu ili u vezi sa radom, iz krajnje nepažnje prouzrokovao trećem licu jedinica lokalne samouprave ima pravo na regresni zahtjev prema lokalnom službeniku, odnosno namješteniku u visini ukupnog ili dijela iznosa.

Na utvrđivanje materijalne odgovornosti lokalnog službenika, odnosno namještenika primjenjuju se odredbe čl. 116 do 119 ovog zakona.

Materijalna odgovornost jedinice lokalne samouprave

Član 121

Jedinica lokalne samouprave je odgovorna za štetu prouzrokovanu lokalnom službeniku, odnosno namješteniku na radu ili u vezi sa radom u skladu sa zakonom kojim se uređuju obligacioni odnosi.

O visini i načinu naknade štete može se zaključiti pisani sporazum između predsjednika jedinice lokalne samouprave i lokalnog službenika, odnosno namještenika kome je šteta nanijeta.

Pisani sporazum iz stava 2 ovog člana predstavlja izvršnu ispravu.

X. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Osnovi prestanka radnog odnosa

Član 122

Lokalnom službeniku, odnosno namješteniku radni odnos prestaje:

- 1) po sili zakona;
- 2) u slučaju izostanka sa posla iz člana 124 ovog zakona;
- 3) otkazom koji daje lokalni službenik, odnosno namještenik;
- 4) sporazumom između starješine organa, odnosno službe i lokalnog službenika, odnosno namještenika;
- 5) istekom vremena na koji je zasnovao radni odnos.

Prestanak radnog odnosa po sili zakona

Član 123

Lokalnom službeniku, odnosno namješteniku radni odnos prestaje po sili zakona:

- 1) kad navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja - danom donošenja rješenja;
- 2) usljed gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- 3) ako se utvrdi da je prilikom zasnivanja radnog odnosa dao lažne podatke - danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- 4) u slučaju iz člana 133 ovog zakona - danom donošenja rješenja o prestanku radnog odnosa;
- 5) ako ne zadovolji na probnom radu - danom izvršnosti rješenja o ocjenjivanju probnog rada;
- 6) ako dva puta dobije ocjenu rada "ne zadovoljava" - danom izvršnosti rješenja o ocjenjivanju rada;
- 7) ako mu je u disciplinskom postupku izrečena mjera prestanka radnog odnosa - danom izvršnosti rješenja o izricanju te disciplinske mjere;
- 8) ako ne stupi na rad na radno mjesto na koje je raspoređen - danom izvršnosti rješenja o raspoređivanju;
- 9) ako mu je u skladu sa zakonom, pravosnažnom odlukom suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- 10) ako je pravosnažnom presudom osuđen na bezuslovnu kaznu zatvora od najmanje šest mjeseci - danom dostavljanja pravosnažne presude organu, odnosno službi;
- 11) ako mu je izrečena mjera bezbjednosti ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci, zbog čega mora da bude odsutan sa rada - danom početka primjenjivanja te mjere;

12) smrću.

Prestanak radnog odnosa zbog izostanka sa posla

Član 124

Lokalnom službeniku, odnosno namješteniku prestaje radni odnos ako neopravdano izostane sa posla pet radnih dana uzastopno.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, lokalnom službeniku, odnosno namješteniku prestaje radni odnos danom izvršnosti rješenja o prestanku radnog odnosa.

Otkaz koji daje lokalni službenik, odnosno namještenik

Član 125

Lokalni službenik, odnosno namještenik može da podnese otkaz, u pisanoj formi, najmanje 30 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 126

Starješina organa, odnosno službe i lokalni službenik, odnosno namještenik mogu da zaključe pisani sporazum o prestanku radnog odnosa.

Lokalnom službeniku, odnosno namješteniku prestaje radni odnos u organu, odnosno službi na osnovu sporazuma iz stava 1 ovog člana, na dan koji je označen u sporazumu.

Prestanak radnog odnosa istekom vremena na koji je zasnovan

Član 127

Radni odnos na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je lokalni službenik, odnosno namještenik zasnovao radni odnos ili po završetku posla za čije je izvršenje zasnovao radni odnos na određeno vrijeme.

Rješenje o prestanku radnog odnosa

Član 128

O prestanku radnog odnosa starješina organa, odnosno službe donosi rješenje, osim u slučaju iz člana 123 stav 1 tač. 4 i 7 i člana 126 ovog zakona.

XI. UKIDANJE ORGANA, ODNOSNO POSLOVA I REORGANIZACIJA

Ukidanje organa, odnosno službe ili dijela poslova koje preuzima drugi organ, odnosno služba

Član 129

U slučaju ukidanja organa, odnosno službe ili dijela poslova, organ, odnosno služba u čiji djelokrug prelaze poslovi preuzima lokalne službenike, odnosno namještenike koji su radili na tim poslovima, na osnovu odluke starješine organa, odnosno službe.

Lokalni službenik, odnosno namještenik preuzet u skladu sa stavom 1 ovog člana, do raspoređivanja na radno mjesto u skladu sa aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji organa, odnosno službe koja ga je preuzela, obavlja poslove koje je obavljao prema rješenju o raspoređivanju organa, odnosno službe iz čijeg djelokruga su

poslovi preuzeti i druge poslove po nalogu starješine organa, odnosno službe u kojoj je preuzet i zadržava zaradu koju je primao do preuzimanja.

Lokalni službenik, odnosno namještenik koji ne bude raspoređen u skladu sa stavom 2 ovog člana, zato što nema slobodnih radnih mjesta za koje ispunjava uslove stavlja se na raspolaganje jedinici za upravljanje ljudskim resursima za potrebe internog tržišta rada, na osnovu odluke starješine organa, odnosno službe.

Rješenje o raspoređivanju, odnosno rješenje o stavljanju na raspolaganje donosi starješina organa, odnosno službe koja je preuzela poslove iz stava 1 ovog člana, najkasnije u roku od dva mjeseca od dana donošenja akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji tog organa, odnosno službe.

Na osnovu rješenja o stavljanju na raspolaganje iz stava 4 ovog člana, starješina, odnosno rukovodilac jedinice za upravljanje ljudskim resursima donosi rješenje o pravima i obavezama lokalnog službenika, odnosno namještenika na raspolaganju.

Ukidanje organa, odnosno službe ili dijela poslova koje ne preuzima drugi organ, odnosno služba

Član 130

Lokalni službenik, odnosno namještenik čije se radno mjesto ukida zbog ukidanja organa, odnosno službe ako poslovi tog organa, odnosno službe ne prelaze u djelokrug drugog organa, odnosno službe stavlja se na raspolaganje rješenjem jedinice za upravljanje ljudskim resursima za potrebe internog tržišta rada.

Lokalni službenik, odnosno namještenik čije se radno mjesto ukida zbog ukidanja dijela poslova koji ne prelaze u djelokrug drugog organa, odnosno službe rješenjem starješine tog organa, odnosno službe stavlja se na raspolaganje jedinici za upravljanje ljudskim resursima za potrebe internog tržišta rada.

Prava i obaveze lokalnog službenika, odnosno namještenika na raspolaganju iz st. 1 i 2 ovog člana rješenjem utvrđuje starješina, odnosno starješina, odnosno rukovodilac jedinice za upravljanje ljudskim resursima.

Reorganizacija

Član 131

Kad se zbog izmjene unutrašnje organizacije organa, odnosno službe donosi novi ili vrši izmjena postojećeg akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, raspoređivanje lokalnih službenika, odnosno namještenika vrši se u skladu sa potrebama organa, odnosno službe i 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.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, starješina organa, odnosno službe dužan je da u aktu o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji predvidi radna mjesta za koja je postupak popune putem oglasa u toku, a za koja je istekao rok za prijavljivanje kandidata na oglas.

U slučaju da nema radnog mjesta u smislu stava 1 ovog člana na koje se može rasporediti, lokalni službenik, odnosno namještenik stavlja se, rješenjem starješine tog organa, odnosno službe na raspolaganje jedinici za upravljanje ljudskim resursima za potrebe internog tržišta rada i utvrđivanja mogućnosti njegovog odgovarajućeg raspoređivanja.

Lokalni službenik, odnosno namještenik ne može se rasporediti za vrijeme privremene spriječenosti za rad, trudnoće porodijskog ili roditeljskog odsustva.

Izuzetno od stava 4 ovog člana, lokalni službenik, odnosno namještenik za vrijeme privremene spriječenosti za rad, trudnoće porodijskog ili roditeljskog odsustva može se rasporediti uz pisanu saglasnost.

Zaštita lokalnog službenika, odnosno namještenika koji je na raspolaganju

Član 132

Lokalni službenik, odnosno namještenik, dok se nalazi na raspolaganju na osnovu rješenja iz člana 129 stav 4, člana 130 st. 1 i 2 i člana 131 stav 3 ovog zakona, prima naknadu zarade u visini zarade isplaćene u mjesecu koji je prethodio stavljanju na raspolaganje, do obezbjeđivanja odgovarajućeg raspoređivanja, a najduže šest mjeseci od dana stavljanja na raspolaganje.

Lokalni službenik, odnosno namještenik koji je prije stavljanja na raspolaganje radio ili imao pravo da radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta sa težim smetnjama u razvoju ili je samohrani roditelj sa djetetom do navršenih sedam godina života ili je roditelj djeteta sa teškim invaliditetom, na raspolaganju se nalazi do odgovarajućeg raspoređivanja, a najduže jednu godinu od dana stavljanja na raspolaganje.

Lokalni službenik, odnosno namještenik koji se nalazi na raspolaganju ima pravo prijave na interni oglas.

Sredstva za ostvarivanje prava iz st. 1 i 2 ovog člana obezbjeđuju se u budžetu jedinice lokalne samouprave na teret organa, odnosno stručne službe koja je lokalnog službenika, odnosno namještenika stavila na raspolaganje.

Prestanak radnog odnosa i pravo na otpremninu

Član 133

Lokalnom službeniku, odnosno namješteniku iz člana 132 st. 1 i 2 ovog zakona, koji za vrijeme dok se nalazi na raspolaganju ne bude raspoređen, po isteku tog vremena prestaje radni odnos po sili zakona.

Lokalni službenik, odnosno namještenik kome prestane radni odnos u skladu sa stavom 1 ovoga člana, ima pravo na otpremninu u skladu sa zakonom kojim se uređuju zarade zaposlenih u javnom sektoru.

Lokalni službenik, odnosno namještenik koji je ostvario pravo na otpremninu u skladu sa stavom 2 ovog člana ne može zasnovati radni odnos u organu, odnosno službi ili javnoj službi u periodu od jedne godine od dana isplate otpremnine.

Ograničenje iz stava 3 ovog člana ne odnosi se na lice koje vrati cjelokupni iznos isplaćene otpremnine.

Rješenje o prestanku radnog odnosa u skladu sa stavom 1 ovog člana donosi starješina organa, odnosno službe koji je lokalnog službenika, odnosno namještenika stavio na raspolaganje.

Izuzetno od stava 5 ovog člana, u slučaju iz člana 130 stav 1 ovog zakona, rješenje o prestanku radnog odnosa donosi starješina, odnosno rukovodilac jedinice za upravljanje ljudskim resursima.

Prestanak mandata starješini organa lokalne uprave i licu koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra

Član 134

Starješini organa lokalne uprave i licu iz člana 26 stav 1 tačka 1 al. 1, 2 i 3 i tačka 2 ovog zakona mandat prestaje ako se:

- 1) organ, odnosno služba ukine;
- 2) ukine dio poslova koji ne prelaze u djelokrug drugog organa, odnosno službe;
- 3) bitno promijeni djelokrug poslova organa, odnosno službe kojom rukovodi, u mjeri u kojoj se mijenjaju poslovi iz osnovne djelatnosti tog organa, odnosno službe, kao i uslovi za obavljanje tih poslova.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, starješina organa lokalne uprave, odnosno lice iz člana 26 stav 1 tačka 1 al. 1, 2 i 3 i tačka 2 ovog zakona ostvaruje prava iz člana 62 st. 3, 4 i 5 i st. 7 do 10 ovog zakona.

XII. ZAŠTITA PRAVA LOKALNIH SLUŽBENIKA, ODNOSNO NAMJEŠTENIKA

Ovlašćenje za odlučivanje

Član 135

O pravima i obavezama lokalnog službenika, odnosno namještenika odlučuje starješina organa, odnosno službe, predsjednik jedinice lokalne samouprave, odnosno nadležno radno tijelo skupštine u skladu sa članom 3 ovog zakona.

Žalba

Član 136

Protiv rješenja kojim je odlučeno o pravima i obavezama lokalnog službenika, odnosno namještenika i odluke o izboru lokalnog službenika, odnosno namještenika može se podnijeti žalba, u roku od osam dana od dana prijema rješenja, odnosno odluke.

Odlučivanje o žalbi

Član 137

O žalbi na rješenje kojim je odlučeno o pravima i obavezama lokalnog službenika, odnosno namještenika i o žalbi na odluku o izboru lokalnog službenika, odnosno namještenika odlučuje Državna komisija za žalbe obrazovana u skladu sa propisima o državnim službenicima i namještenicima (u daljem tekstu: Državna komisija za žalbe).

Ako Državna komisija za žalbe poništi prvostepeno rješenje i predmet vrati na ponovni postupak lice, odnosno tijelo iz člana 135 ovog zakona, dužno je da postupi po rješenju Državne komisije za žalbe i da, bez odlaganja, a najkasnije u roku od 20 dana od dana prijema rješenja Državne komisije za žalbe, donese novo rješenje.

XIII. UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

Kadrovski plan

Član 138

U cilju upravljanja ljudskim resursima u jedinici lokalne samouprave donosi se kadrovski plan kojim se planiraju broj zaposlenih, promjene u kadrovskoj strukturi i druga strateška pitanja upravljanja kadrovima u skladu sa budžetskim i strateškim ciljevima, odnosno planiranjem rada jedinice lokalne samouprave.

Donošenje kadrovskog plana

Član 139

Kadrovski plan za organe, odnosno službe donosi predsjednik jedinice lokalne samouprave.

Za sprovođenje kadrovskog plana odgovoran je starješina organa, odnosno službe.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, kadrovski plan za službu skupštine donosi skupština u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem lokalne samouprave.

Kadrovski plan donosi se za kalendarsku godinu, u roku od 30 dana od dana donošenja budžeta opštine, a sadrži projekcije za naredne dvije godine.

Kadrovski plan mora biti obrazložen.

Polaznu osnovu za izradu kadrovskog plana predstavlja procjena potreba za brojem zaposlenih i promjenama u kadrovskoj strukturi, u smislu člana 140 ovog zakona, koja mora biti zasnovana na objektivnim i mjerljivim pokazateljima.

Jedinica lokalne samouprave dužna je da na svojoj internet stranici objavi kadrovski plan iz st. 1 i 3 ovog člana.

Bliži sadržaj, postupak i način pripreme i izmjene kadrovskog plana propisuje Vlada.

Nadležnost jedinice za upravljanje ljudskim resursima

Član 140

Jedinica za upravljanje ljudskim resursima vrši poslove koji se odnose na:

1) sprovođenje oglasa za potrebe organa, odnosno službi, odnosno jedinice lokalne samouprave;

2) procjenu potreba za optimalnim brojem kadrova i kompetencijama, u saradnji sa starješinom organa, odnosno službe;

3) predlaganje kadrovskog plana za organe, odnosno službe;

4) vođenje kadrovske evidencije lokalnih službenika i namještenika i evidencije internog tržišta rada;

5) analizu potreba za stručnim osposobljavanjem, odnosno usavršavanjem i sačinjavanje predloga Godišnjeg plana obuke u saradnji sa starješinom organa lokalne uprave i rukovodiocem posebne i stručne službe;

6) ispitivanje mogućnosti raspoređivanja lokalnih službenika, odnosno namještenika na raspolaganju na slobodna radna mjesta u organu, odnosno službi;

7) praćenje sprovođenja mjera u cilju postizanja srazmjerne zastupljenosti manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica u organu, odnosno službi, rodno balansirane zastupljenosti i zapošljavanja lica sa invaliditetom;

8) pripremu godišnjeg izvještaja o stanju u oblasti ljudskih resursa, koji dostavlja predsjedniku jedinice lokalne samouprave;

9) druge poslove iz oblasti razvoja i upravljanja ljudskim resursima u skladu sa zakonom.

Procjena iz stava 1 tačka 2 ovog člana obuhvata analizu postojećih radnih mjesta, obim i vrstu poslova koja se obavljaju, broj izvršilaca u odnosu na potrebe i standarde javnih usluga i stepen iskorišćenosti digitalnih servisa i drugih oblika racionalizacije i optimizacije, kao i procjenu deficitarnog kadra.

Procjenu iz stava 1 tačka 2 ovog člana jedinica za ljudske resurse podnosi predsjedniku jedinice lokalne samouprave prije predlaganja kadrovskog plana, i uz nju predlaže spajanje ili razdvajanje organizacionih jedinica, ukidanje pojedinih radnih mjesta, preraspodjelu zaposlenih, plan obuka lokalnih službenika i namještenika i digitalizacije.

Procjena iz stava 1 tačka 2 ovog člana objavljuje se na internet stranici jedinice lokalne samouprave.

Jedinica za upravljanje ljudskim resursima, jednom godišnje, podnosi predsjedniku jedinice lokalne samouprave izvještaj o radu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem lokalne samouprave.

Jedinica za upravljanje ljudskim resursima dužna je da na zahtjev Ministarstva dostavi podatke o broju i strukturi lokalnih službenika i namještenika u organima, odnosno službama.

Kadrovska evidencija i evidencija internog tržišta rada

Član 141

Kadrovska evidencija obuhvata podatke o: organu, odnosno službi, aktu o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji organa, odnosno službi, lokalnim službenicima i namještenicima, nepopunjenim radnim mjestima, pripravnicima, kao i podatke na osnovu kojih će se vršiti obračun zarada zaposlenih i druge podatke od značaja za upravljanje kadrovima.

Evidencija internog tržišta rada obuhvata podatke o lokalnim službenicima, odnosno namještenicima koji su na raspolaganju, kao i druge potrebne podatke.

Podatke iz evidencija iz st. 1 i 2 ovog člana, jedinica za upravljanje ljudskim resursima briše u roku od pet godina od dana prestanka radnog odnosa lokalnog službenika, odnosno namještenika.

Bliži sadržaj i način vođenja evidencije iz st. 1 i 2 ovog člana propisuje Ministarstvo.

Unos i upotreba podataka

Član 142

Unos podataka u kadrovsku evidenciju vrši lokalni službenik koji je određen aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, u roku od 15 dana od dana nastanka ili promjene okolnosti o kojima se vodi evidencija.

Podaci iz kadrovske evidencije i evidencije internog tržišta rada mogu biti dostupni lokalnom službeniku, odnosno namješteniku na koga se podaci odnose, starješini organa, odnosno službe, kao i drugom organu koji odlučuje o pravima i obavezama lokalnih službenika, odnosno namještenika.

Podaci iz evidencije internog tržišta rada dostupni su svim jedinicama lokalne samoprave, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti.

Podaci iz kadrovske evidencije i evidencije internog tržišta rada mogu biti dostupni trećem licu samo uz saglasnost lokalnog službenika, odnosno namještenika na koga se podaci odnose.

Zabranjeno je dostavljanje podataka iz kadrovske evidencije i evidencije internog tržišta rada trećem licu suprotno stavu 4 ovog člana.

Način na koji se omogućava dostupnost i uvid u podatke iz kadrovske evidencije i evidencije internog tržišta i njihovo brisanje propisuje Ministarstvo.

XIV. NADZOR

Nadzor nad primjenom

Član 143

Nadzor nad primjenom ovog zakona vrši Ministarstvo.

Inspekcijski nadzor

Član 144

Inspekcijski nadzor nad sprovođenjem odredbi ovog zakona koje se odnose na zasnivanje radnog odnosa, odnosno popunu radnih mjesta u organima, odnosno službama, kao i na prava, dužnosti i odgovornosti lokalnih službenika i namještenika vrši Ministarstvo, preko upravne inspekcije.

U pogledu ovlašćenja upravnog inspektora i mjera koje preduzima u vršenju inspekcijskog nadzora primjenjuju se propisi o državnim službenicima i namještenicima.

XV. KAZNE NE ODREDBE

Član 145

Novčanom kaznom u iznosu od 30 eura do 2.000 eura kazniće se za prekršaj odgovorno lice u jedinici lokalne samouprave ako:

1) odluku iz člana 52 stav 3 ovog zakona ne donese i ne dostavi jedinici za upravljanje ljudskim resursima, najkasnije u roku od deset dana od dana prijema liste za izbor kandidata (član 52 stav 3);

2) ne donese odluku u skladu sa članom 56 st. 2 do 6 ovog zakona (član 56 stav 7);

3) ne rasporedi lokalnog službenika, odnosno namještenika u skladu sa uslovima propisanih čl. 68, 69 i 70 ovog zakona (član 70 stav 3);

4) ne odredi dužinu godišnjeg odmora u skladu sa članom 76 ovog zakona;

5) ne donese rješenje o ocjeni rada lokalnog službenika, odnosno namještenika, do 31. januara tekuće godine za prethodnu godinu (član 89 stav 3);

6) ne postupi po rješenju Državne komisije za žalbe i bez odlaganja, a najkasnije u roku od 20 dana od dana prijema rješenja Državne komisije za žalbe ne donese novo rješenje (član 137 stav 2);

7) dostavi podatke iz kadrovske evidencije i evidencije internog tržišta rada trećem licu suprotno članu 142 stav 4 ovog zakona (142 stav 5).

XVI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 146

Podzakonski akti za sprovođenje ovog zakona donijeće se u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 147

Akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji organa lokalne uprave, stručne službe, posebne službe, stručne službe skupštine jedinice lokalne samouprave i stručne službe predsjednika jedinice lokalne samouprave uskladiće se sa ovim zakonom u roku od 60 dana od dana početka primjene ovog zakona.

Član 148

Lokalni službenici, odnosno namještenici koji se na dan stupanja na snagu ovog zakona zateknu na radu u organu lokalne uprave, stručnoj službi, posebnoj službi, stručnoj službi skupštine jedinice lokalne samouprave i stručnoj službi predsjednika jedinice lokalne samouprave nastavljaju sa radom u zvanjima koja su stekli po dosadašnjim propisima, do donošenja rješenja o raspoređivanju u skladu sa aktom iz člana 147 ovog zakona.

Član 149

Inspektori, odnosno ovlašćena lica koji su u skladu sa Zakonom o lokalnoj samoupravi („Službeni list CG”, br. 2/18, 34/19, 38/20, 50/22, 84/22 i 81/25), postavljeni do dana stupanja na snagu ovog zakona, nastavljaju sa radom do isteka vremena na koje su postavljeni.

Inspektori, odnosno ovlašćena lica iz stava 1 ovog člana, nakon isteka vremena na koje su postavljeni, nastavljaju sa radom u skladu sa ovim zakonom.

Član 150

Glavni administrator, starješina organa lokalne uprave i lica koja vrše poslove visokog rukovodnog kadra koji su imenovani, odnosno postavljeni u skladu sa Zakonom o lokalnoj samoupravi („Službeni list CG”, br. 2/18, 34/19, 38/20, 50/22, 84/22 i 81/25), nastavljaju sa radom do isteka vremena na koji su imenovani, odnosno postavljeni.

Lica koja su određena za vršioca dužnosti glavnog administratora, starješine organa lokalne uprave, odnosno lica koja vrše poslove visokog rukovodnog kadra, nastavljaju sa radom do isteka vremena na koje su određena za vršioca dužnosti.

Član 151

Licima koja su zasnovala radni odnos bez položenog stručnog ispita za rad u državnim organima, pod uslovom da taj ispit polože u roku od jedne godine od dana zasnivanja radnog odnosa, prestaje radni odnos ako ne polože stručni ispit za rad u državnim organima u tom roku.

Član 152

Postupak odlučivanja o pravima, obavezama i odgovornostima lokalnog službenika, odnosno namještenika, kao i postupak izbora po oglasu koji nije pravosnažno okončan do dana stupanja na snagu ovog zakona okončaće se po Zakonu o lokalnoj samoupravi ("Službeni list CG", br. 2/18, 34/19, 38/20, 50/22, 84/22 i 81/25).

Disciplinski postupak za lakšu povredu službene dužnosti koji nije pravosnažno okončan do dana stupanja na snagu ovog zakona okončaće se po Zakonu o lokalnoj samoupravi ("Službeni list CG", br. 2/18, 34/19, 38/20, 50/22, 84/22 i 81/25).

Član 153

Lokalni službenik, odnosno namještenik koji je stekao određena prava iz radnog odnosa po Zakonu o lokalnoj samoupravi ("Službeni list CG", br. 2/18, 34/19, 38/20, 50/22, 84/22 i 81/25) i drugim propisima donijetim na osnovu tog zakona nastavlja da koristi ta prava do isteka vremena utvrđenog na osnovu tih propisa.

Član 154

Odredbe člana 39 st. 2 i 3 ovog zakona, koje se odnose na zapošljavanje državljana država članica Evropske unije, Evropskog ekonomskog prostora i Švajcarske Konfederacije, primjenjuju se od dana pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji.

Član 155

Danom početka primjene ovog zakona prestaju da važe odredbe čl. 89 do 143 Zakona o lokalnoj samoupravi ("Službeni list CG", br. 2/18, 34/19, 38/20, 50/22, 84/22 i 81/25).

Član 156

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore", a primjenjivaće se od 1. januara 2027. godine.



Broj: 01-040/25-3903/2

IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ JAVNOJ RASPRAVI

o Nacrtu zakona o lokalnim funkcionerima, lokalnim službenicima i namještenicima

Ministarstvo javne uprave uputilo je javni poziv zainteresovanim građanima, pravnim subjektima i NVO sektoru da se uključe u javnu raspravu i daju svoj doprinos u razmatranju Nacrta zakona o lokalnim funkcionerima, lokalnim službenicima i namještenicima.

Vrijeme trajanja javne rasprave: Javni poziv za javnu raspravu objavljen je 03. oktobra 2025. godine, na internet stranici Ministarstva javne uprave i portalu e-uprave www.euprava.me, u kom je navedeno da će javna rasprava trajati 30 dana od dana objavljivanja javnog poziva. Na ovaj način svi zainteresovani subjekti pozvani su da do 04. novembra 2025. godine, dostave svoje primjedbe, predloge i sugestije.

Način sprovođenja javne rasprave:

- Održavanje javnih konsultacija sa fokus grupama sa ciljem kreiranja šireg inkluzivnog procesa koje su činili predstavnici: Zajednice opština Crne Gore (14.10.2025.godine), jedinica za ljudske resurse lokalnih samouprava (15.10.2025.godine), NVO sektora (16.10.2025.godine), Sindikata uprave i pravosuđa Crne Gore (20.10.2025. godine) i Komisije za žalbe (21.10.2025. godine).
- Održavanje centralne javne rasprave (15.10.2025. godine u Naučno tehnološkom parku u Podgorici).
- Održavanjem stručne rasprave (20.10.2025. godine u zgradi "RESPA-e" u Podgorici).
- Dostavljanje primjedbi, predloga i sugestija tokom trajanja javne rasprave.

Ovlašćeni predstavnici ministarstva koji su učestvovali u javnoj raspravi:

- mr Marash Dukaj, ministar javne uprave,
- Dragiša Janjušević, državni sekretar u Ministarstvu javne uprave
- Nina Blažić, vd generalne direktorice Direktorata za lokalnu samoupravu
- Senad Crnovršanin, načelnik Direkcije sistem lokalne samouprave
- Ljiljana Gligorović, samostalna savjetnica I u Direkciji za sistem lokalne samouprave

Podaci o broju i strukturi učesnika u javnoj raspravi:

U toku trajanja javne rasprave od ukupno dvadeset tri učesnika dostavljeno je 215 primjedbi/predloga/sugestija:

1. Uprava za ljudske resurse, Biljana Nedović, dva;

2. Uprava za ljudske resurse, Đuro Nikač, dva;
3. Sindikat udruženih službenika i namještenika Crne Gore, dvadeset osam;
4. Sekretarijat za imovinu i investicije Opštine Bar, jedan;
5. Zajednica opština Crne Gore, šezdeset;
6. Institut alternativa, dvanaest;
7. Opština Mojkovac, predsjednik, četiri;
8. Opština Mojkovac, glavna administratorica, osam;
9. Nebojša Babović, Berane, jedan;
10. Opština Plužine, Milena Bujišić, dvadeset dva;
11. Glavni grad Podgorica - Sekretarijata za lokalnu samoupravu i saradnju sa civilnim društvom, dvadeset osam;
12. Opština Danilovgrad, Đorđije Lakić, Đorđija Raičević, Marija Pavličić, trideset devet;
13. Opština Danilovgrad, Snežana Simović, osam;
14. Sigma OECD, četrdeset devet;

Rezime dostavljenih primjedbi, predloga i sugestija, sa navedenim razlozima njihovog prihvatanja, odnosno neprihvatanja:

1.Uprava za ljudske resurse, Biljana Nedović

Primjedba/predlog/sugestija 1: Mislim da je članu 137 stav 6 greška...

Cini mi se da se ovako napisano, ova nadležnost odnosi se na direktora Uprave za ljudske resurse

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Član 137 Lokalnom službeniku, odnosno namješteniku iz člana 136 stav 1 i 2 ovog zakona, koji za vrijeme dok se nalazi na raspolaganju ne bude raspoređen, po isteku tog vremena prestaje radni odnos po sili zakona.

Lokalni službenik, odnosno namještenik kome prestane radni odnos u skladu sa stavom 1 ovoga člana, ima pravo na otpremninu u skladu sa zakonom kojim se uređuju zarade zaposlenih u javnom sektoru.

Lokalni službenik, odnosno namještenik koji je ostvario pravo na otpremninu u skladu sa stavom 2 ovog člana, ne može zasnovati radni odnos u organu i službi ili pravnom licu iz člana 3 stav 2 ovog zakona, u periodu od jedne godine od dana isplate otpremnine.

Ograničenje iz stava 3 ovog člana ne odnosi se na lice koje vrati cjelokupni iznos isplaćene otpremnine.

Rješenje o prestanku radnog odnosa iz stava 1 ovog člana donosi starješina organa, odnosno službe koji je lokalnog službenika, odnosno namještenika stavio na raspolaganje.

Izuzetno od stava 5 ovog člana, u slučaju iz člana 134 stav 1 ovog zakona, rješenje o prestanku radnog odnosa donosi starješina organa za upravljanje kadrovima.

Predlog se prihvata.

2. Uprava za ljudske resurse, Đuro Nikač

Primjedba/predlog/sugestija 1: Karijerni razvoj lokalnog službenika, odnosno namještenika podrazumijeva kontinuirano ulaganje u razvoj kompetencija i obuhvata planiranje, praćenje i unaprjeđenje profesionalnog razvoja, u cilju usklađivanja ličnih potencijala s potrebama jedinice lokalne samouprave.

Karijerni razvoj lokalnog službenika, odnosno namještenika sprovodi se putem individualnog karijernog razvojnog plana.

Individualni karijerni razvojni plan: identifikuje interese, sposobnosti i kompetencije lokalnog službenika, odnosno namještenika; definiše kratkoročne i srednjoročne karijerne ciljeve lokalnog službenika, odnosno namještenika; analizira razvojni potencijal i određuje razvojne aktivnosti; određuje vremenski okvir i prati napredak i rezultate.

Procjenu kompetencija lokalnog službenika, odnosno namještenika, za potrebe izrade individualnog karijernog razvojnog plana, sprovodi organ državne uprave nadležan za upravljanje kadrovima.

Organ državne uprave nadležan za upravljanje kadrovima utvrđuje metodologiju za realizaciju karijernog razvoja.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Zakonom o lokalnim službenicima i namještenicima nije moguće propisivati nadležnosti Uprave za ljudske resurse, budući da se one uređuju Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Program osposobljavanja pripravnika Član 102 Pripravnik se osposobljava po programu koji utvrđuje organ i služba u kojem se osposobljava. Program iz stava 1 ovog člana sačinjava se u skladu s metodologijom koju utvrđuje organ državne uprave nadležan za upravljanje kadrovima.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje:

3. Sindikat udruženih službenika i namještenika Crne Gore, Tanja Goliš

Primjedba/predlog/sugestija1: Postojeće rješenje člana 18 ograničava se samo na pravo sindikalnog organizovanja, bez navođenja prava na kolektivno pregovaranje i učestvovanje u donošenju odluka od značaja za profesionalni i ekonomski položaj lokalnih službenika i namještenika. Takođe, nije precizirano da se sindikalna prava ostvaruju u skladu sa opštim propisima o radu i kolektivnim ugovorima, što bi osiguralo potpunu pravnu osnovu za njihovu primjenu.

Predlog:

U članu 18, nakon stave 1 dodati stav 2 i 3 koji glase:

(2) Lica iz stava 1 ovog člana imaju pravo na kolektivno pregovaranje i učešće u donošenju odluka od značaja za njihov profesionalni i ekonomski položaj, u skladu sa zakonom.

(3) Sindikalna prava iz st. 1 i 2 ovog člana ostvaruju se u skladu sa opštim propisima o radu i kolektivnim ugovorima.

Obrazloženje:

Dopunom člana 18 obezbjeđuje se cjelovitije normativno uređenje sindikalnih prava lokalnih službenika i namještenika. Uvođenje prava na kolektivno pregovaranje i učešće u donošenju odluka od značaja za profesionalni i ekonomski položaj zaposlenih doprinosi jačanju socijalnog dijaloga, ravnoteži između organa vlasti i zaposlenih, te zaštiti njihovih radnih i materijalnih interesa.

Ovakvo rješenje je u skladu sa međunarodnim standardima, posebno Konvencijom Međunarodne organizacije rada (MOR) br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje i Konvencijom MOR br. 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, koje obavezuju države potpisnice da obezbijede stvarne uslove za ostvarivanje sindikalnih prava i kolektivnih pregovora. Usklađivanje sa ovim konvencijama doprinosi jačanju institucionalnih kapaciteta lokalne samouprave i afirmaciji principa socijalnog partnerstva u javnom sektoru.

Predlog se odbija.

Obrazloženje: Na ova pitanja primjenjuju se opšti propisi o radu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Odluka o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta, prema predloženom rješenju, zavisi isključivo od lica koje rukovodi organom lokalne uprave, bez obaveze javnog obrazloženja, objavljivanja odluke ili propisanog roka u kojem se odluka mora donijeti. Takvo rješenje omogućava arbitrarno i selektivno odlučivanje o raspisivanju oglasa, čime se otvara prostor za neujednačenu primjenu zakona, kao i za zadržavanje „rezervisanih“ ili neaktivnih radnih mjesta u sistematizaciji bez stvarne potrebe.

Predložena izmjena / dopuna:

U članu 42 nakon stave 3 dodati nove stavove 4, 5 i 6 koji glase:

(4) Odluka o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta donosi se najkasnije u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ili od dana kada je radno mjesto upražnjeno.

(5) Ako se odluka o pokretanju postupka ne donese u propisanom roku, radno mjesto se briše iz akta o sistematizaciji.

(6) Odluka o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta objavljuje se na internet stranici jedinice lokalne samouprave, sa obrazloženjem potrebe za popunom i informacijom o planiranom načinu popune.

Obrazloženje:

Uvođenjem roka za donošenje odluke o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta obezbjeđuje se pravovremeno, plansko i odgovorno sprovođenje kadrovskih procedura, te se sprječava da radna mjesta ostanu nepopunjena ili „rezervisana“ bez opravdanog razloga. Propisivanje roka i posljedice njegovog propuštanja (brisanje radnog mjesta iz sistematizacije) uspostavlja disciplinu i odgovornost u planiranju kadrova, dok obaveza objavljivanja odluke sa obrazloženjem povećava transparentnost zapošljavanja i omogućava javnu kontrolu nad sprovođenjem kadrovskih planova.

Ovim rješenjem se u značajnoj mjeri smanjuje prostor za samovoljno i neobjektivno odlučivanje, te se jačaju principi efikasnosti, zakonitosti, transparentnosti i odgovornosti u radu organa lokalne uprave.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Starješina organa, odnosno službe, donosi odluku o raspisivanju javnog oglasa tek nakon što utvrdi da su ispunjeni zakonom propisani uslovi za popunu radnog mjesta, odnosno kada ocijeni da postoji stvarna potreba za novim zapošljavanjem usljed promjene obima poslova, izmjene nadležnosti ili drugih organizacionih okolnosti.

Propisivanje obaveznog roka za raspisivanje oglasa moglo bi dovesti do situacije da se oglasi raspisuju i u slučajevima kada za to ne postoji stvarna potreba, što ne bi bilo u skladu sa načelima racionalnog upravljanja ljudskim resursima. Istovremeno, brisanje nepopunjenih radnih mjesta iz akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji nije cjelishodno, jer bi se, u slučaju naknadne potrebe za njihovom popunom, prethodno morao izmijeniti kadrovski plan, a zatim i akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, čime bi postupak postao nepotrebno složen i manje fleksibilan.

Dodatno, potreba za zapošljavanjem planira se kroz institut kadrovskog planiranja, kojim organ na godišnjem nivou utvrđuje plan popune radnih mjesta u skladu sa svojim nadležnostima, obimom poslova i raspoloživim budžetskim sredstvima. Odluka o raspisivanju oglasa predstavlja operativnu realizaciju tako planiranih potreba i stoga treba da ostane uslovljena postojanjem stvarne potrebe za popunom konkretnog radnog mjesta, a ne unaprijed propisanim rokovima.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Raspoređivanje lokalnih službenika ne može biti predhodni korak u odnosu na sprovođenje internog oglasa, jer u odredbama koje uređuju trajno i privremeno raspoređivanje (članovi 71–73) nije propisano u kojim rokovima se postupak raspoređivanja sprovodi niti kada se smatra završenim. U nedostatku tih rokova nije moguće jasno odrediti trenutak kada se može pristupiti narednim fazama popune radnog mjesta – internom, a zatim javnom oglasu.

Predložena izmjena / dopuna:

U članu 45 nakon stave 5 dodati novi stav 6 koji glasi:

(6) Ako se radno mjesto ne popuni raspoređivanjem u roku od 30 dana od dana nastanka potrebe za popunom, starješina organa dužan je pokrenuti postupak popune putem internog oglasa u roku od 8 dana od isteka navedenog roka. Ako se radno mjesto ne popuni ni putem internog oglasa, javni oglas se raspisuje u roku od 15 dana od dana završetka internog oglasa.

Obrazloženje:

U članu 45 je predviđeno da se popuna radnih mjesta vrši prvenstveno raspoređivanjem, a tek potom putem internog i javnog oglasa. Međutim, u tekstu Nacrta Zakona nisu definisani rokovi sprovođenja postupka raspoređivanja, niti je utvrđeno kada se taj postupak smatra okončanim.

Ovakvo rješenje omogućava odugovlačenje i arbitrarno odlučivanje starješine organa o tome kada će se pokrenuti interni ili javni oglas, što otvara prostor za netransparentnost i selektivnu primjenu zakona.

Propisivanjem jasnih rokova obezbjeđuje se pravna sigurnost, jednak pristup radnim mjestima i transparentnost u postupku zapošljavanja u organima lokalne uprave.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Lokalni službenički sistem zasniva se na istim principima kao i državni službenički sistem, zbog čega rješenja koja uređuju postupak popune radnih mjesta treba da budu usklađena sa sistemskim rješenjima propisanim Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Propisivanje rokova za sprovođenje raspoređivanja, odnosno za obavezno pokretanje internog i javnog oglasa, nije prihvatljivo, jer odluka o popuni konkretnog radnog mjesta zavisi od stvarnih potreba organa, organizacije rada i mogućnosti utvrđenih kadrovskim

planom. Kadrovskim planom se na godišnjem nivou planiraju potrebe za zapošljavanjem, u skladu sa obimom poslova, organizacionim potrebama i raspoloživim budžetskim sredstvima, dok odluku o pokretanju postupka popune radnog mjesta starješina organa donosi kada ocijeni da su ispunjeni zakonom propisani uslovi.

Uvođenje obaveznih rokova moglo bi dovesti do pokretanja postupaka popune radnih mjesta i u situacijama kada za to ne postoji stvarna potreba ili kada nijesu ispunjene pretpostavke predviđene kadrovskim planom, čime bi se narušila efikasnost i fleksibilnost upravljanja ljudskim resursima. Stoga nije opravdano zakonom propisivati rokove za pokretanje pojedinih faza postupka popune radnih mjesta.

Primjedba/predlog/sugestija 4: Predlaže se brisanje alineje “4” (koja se odnosi na član 64) iz prvog stava člana 49 Nacrta zakona kako rukovodioci I visoko rukovodni kadar koji je dva puta uzastopno ocijenjen ocjenom “ne zadovoljava” kako ne bi imali parvo prijavljivanja na interni oglas.

Izmjenjeni stav 1 člana 49 glasi:

(1) Na interni oglas može se prijaviti lokalni službenik koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, lice kome je prestao mandat na osnovu člana 64 stav 1 al. 1,2 i 5 ovog zakona i lokalni službenik, odnosno namještenik iz člana 136 stav 1 ovog zakona.

Obrazloženje:

Ako bi alineja “4” ostala u članu 49, to bi značilo da lice kojem je mandat prestao iz razloga nesposobnosti ili neispunjavanja dužnosti i dalje ima pravo da učestvuje na internom oglasu i ponovo zasnuje radni odnos u organu lokalne uprave, što je suprotno svrsi ocjenjivanja i odgovornosti rukovodnog kadra.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Dvostruka uzastopna negativna ocjena rada visoko rukovodnog kadra predstavlja osnov za prestanak mandata na rukovodećem radnom mjestu, ali ne i osnov za prestanak radnog odnosa. Takva ocjena ukazuje da lice nije ostvarilo očekivane rezultate na poslovima visoko rukovodnog kadra, ali ne znači da ne ispunjava uslove za obavljanje drugih poslova u okviru lokalne uprave.

Institut internog oglasa predstavlja mehanizam karijernog razvoja i unutrašnje mobilnosti zaposlenih, kojim se omogućava raspoređivanje zaposlenih na radna mjesta koja odgovaraju njihovim stručnim kompetencijama, znanju i radnim sposobnostima. Stoga nema opravdanja da se licu kojem je prestao mandat po ovom osnovu uskrati pravo učešća u postupku internog oglasa, posebno imajući u vidu da se u tom postupku vrši provjera ispunjenosti uslova i izbor najboljeg kandidata za konkretno radno mjesto.

Predloženo rješenje bilo bi nesrazmjerno svrsi instituta ocjenjivanja, jer bi posljedice negativne ocjene bile šire od onih koje zakon propisuje, odnosno faktički bi predstavljale dodatno ograničenje prava zaposlenog koje nije predviđeno sistemskim zakonom.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Odredbom člana 50 uređuje se način sprovođenja provjere znanja, sposobnosti i kompetencija kandidata na interni oglas, koju sprovodi komisija imenovana od strane starješine organa.

Postoje dva ključna problema:

- Nije ostavljena mogućnost prisustva posmatrača, napr. predstavnika sindikata, što smanjuje transparentnost i mogućnost kontrole zakonitosti postupka.
- Stav 5 ne propisuje obavezu rotacije stručnih lica sa liste Uprave za ljudske resurse, što omogućava da isto lice bude stalno angažovano u komisijama, čime se gubi objektivnost i povećava rizik od uticaja i ponavljanja istih obrazaca odlučivanja.

Predlog izmjene / dopune:

Stav 5 člana 50 dopuniti novom rečenicom koja glasi:

„Stručna lica sa liste Uprave za ljudske resurse moraju se redovno mijenjati, tako da isto lice ne može biti stalno angažovano u komisijama za provjeru znanja u istom organu.“

Zakođe, u članu 50, nakon stave 8 dodati nove stavove koji glase:

(9) Provjeri znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina kandidata može prisustvovati predstavnik reprezentativnog sindikata organa lokalne uprave kao posmatrač, bez prava odlučivanja.

(10) Ukoliko u organu ne postoji reprezentativni sindikat, posmatrača imenuje reprezentativni granski sindikat za djelatnost državne i lokalne uprave.

Obrazloženje:

Prisustvo sindikalnog predstavnika u svojstvu posmatrača povećava stepen transparentnosti, nepristrasnosti i povjerenja u proces internog oglašavanja. Sindikalni nadzor ne utiče na odluke komisije, ali omogućava uvid u način sprovođenja postupka i obezbjeđuje poštovanje principa zakonitosti.

Istovremeno, propisivanje rotacije stručnih lica sa liste Uprave za ljudske resurse obezbjeđuje objektivnost i nezavisnost komisije, sprečava formiranje „stalnih komisija“ i jača integritet sistema provjere kompetencija u lokalnoj upravi.

Ove dopune doprinose realizaciji principa jednakosti, transparentnosti i profesionalizacije lokalne administracije.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Lokalni službenički sistem zasniva se na principima državnog službeničkog sistema, zbog čega postupak zapošljavanja, uključujući provjeru znanja, sposobnosti, vještina i kompetencija kandidata, treba da bude usklađen sa rješenjima propisanim Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Važećim rješenjem obezbijeđena je profesionalizacija komisija za provjeru kandidata, čime se garantuju stručnost, nepristrasnost i objektivnost postupka. Sastav komisije, način njenog rada i učešće stručnih lica uređeni su na način koji obezbjeđuje zakonito i profesionalno sprovođenje postupka, zbog čega nije potrebno dodatno propisivati prisustvo posmatrača niti obaveznu rotaciju stručnih lica.

Primjedba/predlog/sugestija 6: Postupak sprovođenja javnog konkursa za izbor starješina organa lokalne uprave u članu 61 povjeren je komisiji koju imenuje nadležni organ. Međutim, tekst ne predviđa mogućnost prisustva posmatrača iz redova sindikata i organizacija civilnog društva koje se bave pitanjima javne uprave, iako se radi o jednom od najosjetljivijih postupaka u sistemu zapošljavanja u lokalnoj samoupravi.

Takođe, kao i u članu 50, ne propisuje se obaveza rotiranja stručnih lica sa liste istaknutih stručnjaka Uprave za ljudske resurse, što može dovesti do ponavljanja istih sastava komisija, smanjenja objektivnosti i pojave neformalnih uticaja.

Predlog izmjene / dopune:

Stav 4 člana 61 dopuniti novom rečenicom:

„Stručna lica sa liste Uprave za ljudske resurse moraju se redovno mijenjati, tako da isto lice ne može biti stalno angažovano u komisijama za sprovođenje javnog konkursa za starješine organa lokalne uprave.“

Takođe, u članu 61 nakon stava 8 dodati nove stavove koji glase:

(9) Provjeri znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina kandidata u postupku javnog konkursa može prisustvovati predstavnik reprezentativnog sindikata organa lokalne uprave

ili, ako u organu ne postoji sindikat, predstavnik reprezentativnog granskop sindikata za djelatnost državne i lokalne uprave, u svojstvu posmatrača bez prava odlučivanja.

(10) Pored sindikalnog predstavnika, postupku mogu prisustvovati i najviše tri posmatrača iz redova nevladinih organizacija koje se bave pitanjima javne uprave, dobrog upravljanja ili transparentnosti, koje imenuje nadležni organ lokalne samouprave na osnovu javnog poziva.

Obrazloženje:

Postupak izbora starješina organa lokalne uprave ima presudan značaj za profesionalnost i depolitizaciju lokalne administracije. Uključivanje posmatrača iz redova sindikata i nevladinih organizacija doprinosi transparentnosti, povjerenju javnosti i zakonitosti postupka, bez zadiranja u ovlašćenja komisije.

Mogućnost prisustva do tri predstavnika NVO sektora, pored jednog sindikalnog posmatrača, osigurava raznovrstan uvid i nezavisnu kontrolu postupka, a ujedno zadržava efikasnost procesa.

Propisivanje obavezne rotacije stručnih lica iz baze Uprave za ljudske resurse garantuje nepristrasnost, sprječava formiranje „stalnih komisija“ i jača integritet sistema selekcije rukovodnog kadra u lokalnoj samoupravi.

Ovim dopunama član 61 bi bio usklađen s principima transparentnosti, jednakog pristupa i profesionalizacije zapošljavanja u lokalnoj upravi, kao i sa preporukama Savjeta Evrope i SIGMA standardima o javnim konkursima u javnoj službi.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Lokalni službenički sistem zasniva se na principima državnog službeničkog sistema, zbog čega postupak zapošljavanja, uključujući provjeru znanja, sposobnosti, vještina i kompetencija kandidata, treba da bude usklađen sa rješenjima propisanim Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Važećim rješenjem obezbijeđena je profesionalizacija komisija za provjeru kandidata, čime se garantuju stručnost, nepristrasnost i objektivnost postupka. Sastav komisije, način njenog rada i učešće stručnih lica uređeni su na način koji obezbjeđuje zakonito i profesionalno sprovođenje postupka, zbog čega nije potrebno dodatno propisivati prisustvo posmatrača niti obaveznu rotaciju stručnih lica.

Primjedba/predlog/sugestija 7: Član 62 uređuje sprovođenje javnog konkursa za visoko rukovodni kadar, koji je od posebnog značaja za profesionalnost i depolitizaciju lokalne administracije. Međutim, odredba ne predviđa mogućnost prisustva posmatrača iz redova sindikata i organizacija civilnog društva koje se bave pitanjima javne uprave, iako se radi o postupku od javnog interesa.

Takođe, kao i u članu 50 i 61, nije propisana obaveza rotacije stručnih lica iz baze Uprave za ljudske resurse, što može dovesti do ponavljanja istih članova komisija i stvaranja neformalnih uticaja.

Predlog izmjene / dopune:

Stav 4 člana 62 dopuniti novom rečenicom:

„Stručna lica sa liste Uprave za ljudske resurse moraju se redovno mijenjati, tako da isto lice ne može biti stalno angažovano u komisijama za sprovođenje javnog konkursa za visoko rukovodni kadar.“

Takođe, u članu 62 nakon stava 8 dodati nove stavove koji glase:

(9) Provjeri znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina kandidata u postupku javnog konkursa za visoko rukovodni kadar može prisustvovati predstavnik reprezentativnog sindikata organa lokalne uprave, a ukoliko u organu ne postoji sindikat, predstavnik

reprezentativnog granskog sindikata za djelatnost državne i lokalne uprave, u svojstvu posmatrača bez prava odlučivanja.

(10) Pored sindikalnog predstavnika, postupku mogu prisustvovati najviše tri posmatrača iz redova nevladinih organizacija koje se bave pitanjima javne uprave, dobrog upravljanja i transparentnosti, koje imenuje nadležni organ na osnovu javnog poziva.“

Obrazloženje:

S obzirom na to da se u ovom članu uređuje izbor lica koja vrše rukovodne funkcije od najvećeg značaja u lokalnoj upravi, neophodno je da se obezbijedi maksimalna transparentnost i javnost postupka.

Prisustvo predstavnika sindikata i nevladinih organizacija kao posmatrača jača povjerenje građana i zaposlenih u objektivnost i zakonitost izbora. Time se doprinosi kontroli postupka, bez uticaja na odluke komisije.

Rotacija stručnih lica iz baze Uprave za ljudske resurse obezbjeđuje nezavisnost, svježinu procjene i sprječava formiranje zatvorenih komisijskih krugova, čime se dodatno jača integritet sistema zapošljavanja u javnoj upravi.

Predložene dopune usklađene su sa osnovnim principima javnosti rada, profesionalizma i depolitizacije rukovodnog kadra, kao i sa standardima Evropske unije i preporukama SIGMA za jačanje transparentnosti u zapošljavanju u lokalnoj samoupravi.

Predlog se ne prihvata .

Obrazloženje: Lokalni službenički sistem zasniva se na principima državnog službeničkog sistema, zbog čega postupak zapošljavanja, uključujući provjeru znanja, sposobnosti, vještina i kompetencija kandidata, treba da bude usklađen sa rješenjima propisanim Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Važećim rješenjem obezbijeđena je profesionalizacija komisija za provjeru kandidata, čime se garantuju stručnost, nepristrasnost i objektivnost postupka. Sastav komisije, način njenog rada i učešće stručnih lica uređeni su na način koji obezbjeđuje zakonito i profesionalno sprovođenje postupka, zbog čega nije potrebno dodatno propisivati prisustvo posmatrača niti obaveznu rotaciju stručnih lica.

Primjedba/predlog/sugestija 8: Članom 63 uređeno je da razgovor sa kandidatima koji su zadovoljili uslove javnog konkursa obavlja predsjednik opštine, starješina organa lokalne uprave, odnosno rukovodilac stručne ili posebne službe, te da se nakon razgovora donosi odluka o izboru kandidata između tri najbolje rangirana kandidata. Međutim, lice koje donosi odluku nije obavezno da izabere prvorangiranog kandidata, niti da javno obrazloži razloge svog izbora.

Ovakvo rješenje omogućava široku diskreciju i može dovesti u pitanje transparentnost i objektivnost izbora, naročito jer se radi o rukovodnim i odgovornim funkcijama u sistemu lokalne uprave. Radi osiguranja javnosti postupka i povjerenja u proces selekcije, potrebno je omogućiti prisustvo posmatrača i obavezati organ da javno objavi osnovne informacije o **toku** i ishodu razgovora.

Predlog izmjene / dopune:

U članu 63 nakon stave 1 dodati nove stavove koji glase:

(2) Razgovoru sa kandidatima mogu prisustvovati posmatrači bez prava odlučivanja, i to:

– predstavnik reprezentativnog sindikata organa lokalne uprave, a ukoliko u organu ne postoji reprezentativni sindikat, predstavnik reprezentativnog granskog sindikata za djelatnost državne i lokalne uprave, i

– najviše tri posmatrača iz redova nevladinih organizacija koje se bave pitanjima javne uprave, dobrog upravljanja i transparentnosti, koje imenuje nadležni organ lokalne samouprave na osnovu javnog poziva.

(2) O toku razgovora sa kandidatima vodi se zapisnik.

(3) Organ koji sprovodi postupak dužan je da, po okončanju izbora, objavi na svojoj internet stranici sažeti zapisnik o razgovoru i obrazloženje odluke o izboru kandidata, sa navođenjem osnovnih kriterijuma i razloga za izbor određenog kandidata.“

Obrazloženje:

S obzirom da predsjednik opštine, starješina organa ili rukovodilac službe ima diskreciono pravo izbora između tri najbolje rangirana kandidata, bez obaveze da izabere prvorangiranog, neophodno je uvesti mehanizme javnog nadzora i transparentnosti.

Prisustvo posmatrača iz sindikata i nevladinih organizacija obezbjeđuje nezavisni uvid u proces razgovora i sprječava eventualne zloupotrebe ili političke pritiske.

Obaveza objavljivanja zapisnika i obrazloženja odluke omogućava javnu kontrolu kriterijuma i razloga izbora, čime se jača povjerenje u sistem zapošljavanja i poštovanje principa jednakosti i profesionalnosti.

Ovakvo rješenje je u skladu sa principima transparentnosti, odgovornosti i dobrog upravljanja, kao i sa preporukama SIGMA i Savjeta Evrope o javnosti postupaka izbora i imenovanja rukovodnih kadrova u lokalnoj upravi.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Lokalni službenički sistem zasniva se na principima državnog službeničkog sistema, zbog čega postupak izbora kandidata na javnom konkursu, uključujući provjeru znanja, sposobnosti, vještina i kompetencija, treba da bude usklađen sa sistemskim rješenjima propisanim za državni nivo.

Predloženo uvođenje posmatrača iz redova sindikata i nevladinih organizacija, kao i dodatnih obaveza u pogledu vođenja i objavljivanja zapisnika i obrazloženja odluke o izboru, predstavlja odstupanje od sistemskog modela koji je uspostavljen za državni službenički sistem i nije neophodno propisivati na zakonskom nivou.

Istovremeno, neće biti shodne primjene podzakonskih akata kojima je uređen postupak provjere kandidata u državnim organima, već će za potrebe lokalne samouprave biti donijeti posebni podzakonski akti kojima će se detaljnije urediti postupak provjere znanja, sposobnosti, vještina i kompetencija kandidata, u skladu sa specifičnostima lokalnog službeničkog sistema. Na taj način biće obezbijeđena odgovarajuća pravila postupka, uz očuvanje principa profesionalnosti, objektivnosti i transparentnosti, bez potrebe za dodatnim zakonskim intervencijama predloženim ovom sugestijom.

Primjedba/predlog/sugestija 9: Nacrtom Zakona o lokalnim službenicima i namještenicima, starješine organa i službi lokalne uprave, pomoćnici, glavni gradski arhitekta i menadžer su lokalni službenici (član 25, 26 i 27).

Dalje, članom 94 stav 7 Nacrta Zakona propisano je da državnom službeniku i namješteniku koji je dva puta uzastopno negativno ocijenjen ocjenom “ne zadovoljava” prestaje radni odnos danom izvršnosti rješenja o ocjenjivanju. To bi se, po logici zakonskog sistema, trebalo odnositi na sve lokalne službenike, uključujući i starješine organa, rukovodioce posebnih i stručnih službi, pomoćnike i druge visoke rukovodioce.

Međutim, članom 95 stav 5 Nacrta propisano je da u slučaju dvije uzastopne negativne ocjene starješinama i visoko rukovodnom kadru prestaje samo mandat, a ne i radni odnos. Nakon prestanka mandata, ova lica, i pored evidentiranog lošeg rada, imaju pravo:

- na raspoređivanje u istom organu ili službi u kategoriji ekspertsko-rukovodnog kadra (član 64 stav 3) i

- na novčanu naknadu u trajanju od dva mjeseca (član 64 stav 9)..

Ovakvo rješenje stvara dvostruki standard i diskriminaciju između kategorija lokalnih službenika:

- dok službenicima nižeg ranga (ekspertsko-rukovodni, ekspertske i izvršni kadar) u slučaju dvije negativne ocjene prestaje radni odnos,
- starješinama i visokom rukovodnom kadru, uprkos većoj odgovornosti i lošim rezultatima rada, radni odnos ne prestaje, već ostvaruju dodatne beneficije (naknadu i novi radni odnos kroz raspoređivanje).

Obrazloženje:

Na ovaj način Nacrt Zakona propisuje neujednačeno i diskriminatorno postupanje prema službenicima u istom statusnom položaju – svi su lokalni službenici, ali se u pogledu posljedica negativne ocjene njihova prava i obaveze uređuju različito.

Pored diskriminacije, ovakva rješenja su međusobno pravno neusklađena, jer se isto pitanje (posljedice negativne ocjene za starješine organa i visoko rukovodni kadar) uređuje na dva suprotna načina:

- po jednom osnovu (član 94 stav 7) prestaje radni odnos,
- po drugom (član 95 stav 5, član 64 stav 3 i 9) prestaje samo mandat uz pravo na naknadu i raspoređivanje.

Ovakva pravna nedosljednost narušava načela jednakosti, odgovornosti i profesionalizma u lokalnoj upravi, te dovodi u pitanje svrhu sistema ocjenjivanja rada službenika.

Predlog za izmjenu:

Potrebno je uskladiti odredbe članova 94, 95 i 64 tako da se jedinstveno primjenjuju posljedice dvije uzastopne negativne ocjene na sve lokalne službenike, uključujući i starješine organa i visoko rukovodni kadar – odnosno da i njima u tom slučaju prestaje mandat i radni odnos, bez prava na naknadu i raspoređivanje.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Negativna ocjena rada nije osnov za prestanak radnog odnosa. Takva ocjena ukazuje da lice nije ostvarilo očekivane rezultate na poslovima visoko rukovodnog kadra, ali ne znači da ne ispunjava uslove za obavljanje drugih poslova u okviru lokalne uprave.

Institut internog oglasa predstavlja mehanizam karijernog razvoja i unutrašnje mobilnosti zaposlenih, kojim se omogućava raspoređivanje zaposlenih na radna mjesta koja odgovaraju njihovim stručnim kompetencijama, znanju i radnim sposobnostima. Stoga nema opravdanja da se licu kojem je prestao mandat po ovom osnovu uskrati pravo učešća u postupku internog oglasa, posebno imajući u vidu da se u tom postupku vrši provjera ispunjenosti uslova i izbor najboljeg kandidata za konkretno radno mjesto.

Predloženo rješenje bilo bi nesrazmjerno svrsi instituta ocjenjivanja, jer bi posljedice negativne ocjene bile šire od onih koje zakon propisuje, odnosno faktički bi predstavljale dodatno ograničenje prava zaposlenog koje nije predviđeno sistemskim zakonom.

Primjedba/predlog/sugestija 10: Članom 65 stav 6 Nacrta zakona propisano je da se, u slučaju prestanka mandata glavnog administratora, menadžera i lica koja vrše poslove visokog rukovodnog kadra, može postaviti vršilac dužnosti do imenovanja novog lica.

Međutim, odredba ostavlja mogućnost se može imenovati vršilac dužnosti izvan organa. Takvo rješenje omogućava zaobilaženje konkursne procedure, postavljanje lica koja nisu prošla provjeru znanja i kompetencija, i narušava princip profesionalizacije lokalne uprave.

Predlog izmjene / dopune:

Stav 6 člana 65 izmijeniti i dopuniti tako da glasi:

„Za vršioca dužnosti odrediće se lokalni službenik iz organa lokalne uprave, stručne službe odnosno posebne službe u kojem se određuje vršilac dužnosti ili lokalni službenik iz organa I službi jedinice lokalne samouprave, Glavnog grada odnosno Prijestonice u kojoj se određuje vršilac dužnosti, koji ispunjava uslove propisane za glavnog administratora, menađera, odnosno za radno mjesto visoko rukovodnog kadra za koje se određuje.”

Obrazloženje:

Predloženom izmjenom propisano je da se za vršioca dužnosti može odrediti isključivo lokalni službenik iz organa lokalne uprave, stručne ili posebne službe u kojoj se određuje vršilac dužnosti, ili lokalni službenik iz drugog organa ili službe iste jedinice lokalne samouprave, glavnog grada ili prijestonice koji ispunjava uslove propisane za to rukovodno radno mjesto.

Na taj način se osigurava da funkciju vršioca dužnosti može obavljati samo lice koje je već u službeničkom statusu, koje poznaje sistem, procedure i pravni okvir rada lokalne uprave, i koje je podložno službeničkoj odgovornosti.

Cilj izmjene:

- da se onemogući postavljanje lica van sistema lokalne uprave, glavnog grada ili prijestonice na najodgovornije funkcije bez konkursa i bez provjere kompetencija;
- da se ojača profesionalnost i neutralnost lokalne službe, kroz imenovanje isključivo karijernih službenika;
- da se obezbijedi zakonitost i kontinuitet u radu organa i službi, uz privremeno rukovođenje od strane kvalifikovanog službenika iz iste JLS, glavnog grada ili prijestonice;
- da se spriječe zloupotrebe instituta vršioca dužnosti radi političkog uticaja ili zaobilaženja konkursne procedure;
- i da se ojača povjerenje u kompetentnost i stabilnost lokalne administracije.

Ova dopuna: jača institucionalni integritet organa lokalne uprave, obezbjeđuje jednake uslove i transparentnost u rukovođenju organima i usklađuje zakon sa standardima profesionalne javne uprave i preporukama SIGMA i Savjeta Evrope o zabrani imenovanja privremenih rukovodilaca izvan javne službe.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Ovo rješenje je usklađeno sa rješenjem iz Zakona o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 11: Članom 68 uređuje se sprovođenje javnog konkursa za izbor menadžera opštine, koji ima značajnu ulogu u koordinaciji razvojnih, investicionih i organizacionih poslova lokalne uprave.

Iako je riječ o jednoj od najodgovornijih funkcija u sistemu lokalne samouprave, odredba ne predviđa mogućnost prisustva posmatrača iz sindikata i nevladinih organizacija, niti bilo kakav oblik javnosti postupka, što može uticati na povjerenje građana i transparentnost izbora.

S obzirom na značaj funkcije menadžera, potrebno je osigurati istovjetne garancije transparentnosti kao u postupcima za glavnog administratora i visoko rukovodni kadar.

Predlog izmjene / dopune:

U članu 68 nakon stave 7 dodati nove stavove koji glase:

(8) Provjeri znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina kandidata u postupku javnog konkursa za menadžera opštine mogu prisustvovati posmatrači bez prava odlučivanja, i to:

– predstavnik reprezentativnog sindikata organa lokalne uprave, a ukoliko u organu ne postoji sindikat, predstavnik reprezentativnog granskog sindikata za djelatnost državne i lokalne uprave, i

– najviše tri posmatrača iz redova nevladinih organizacija koje se bave pitanjima javne uprave, razvoja lokalne samouprave i transparentnosti, koje imenuje nadležni organ na osnovu javnog poziva.

(10) Javnost rada komisije obezbjeđuje se i omogućavanjem prisustva zainteresovanih građana u završnoj fazi razgovora sa kandidatima, uz prethodnu najavu i u skladu sa prostornim i bezbjednosnim uslovima.

(11) O prisustvu javnosti i posmatrača vodi se zapisnik, a komisija je dužna da po okončanju postupka objavi sažeti izvještaj i obrazloženje odluke o izboru kandidata.“

Obrazloženje:

Funkcija menadžera opštine ima izrazito razvojni, koordinacioni i savjetodavni karakter, te je od javnog interesa da postupak izbora bude potpuno transparentan i podložan javnom nadzoru.

Uključivanje posmatrača iz sindikata i do tri predstavnika relevantnih nevladinih organizacija osigurava nezavisni uvid u zakonitost i profesionalnost postupka, dok mogućnost prisustva građana u završnoj fazi razgovora doprinosi otvorenosti i povjerenju javnosti u izbor kandidata.

Obaveza objavljivanja sažetog izvještaja i obrazloženja odluke o izboru kandidata jača odgovornost komisije i izabranog rukovodioca, i usklađena je sa principima javnosti rada, profesionalizacije i odgovornosti u lokalnoj samoupravi.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Lokalni službenički sistem zasniva se na principima državnog službeničkog sistema, zbog čega postupak izbora kandidata na javnom konkursu, uključujući provjeru znanja, sposobnosti, vještina i kompetencija, treba da bude usklađen sa sistemskim rješenjima propisanim za državni nivo.

Predloženo uvođenje posmatrača iz redova sindikata i nevladinih organizacija, kao i dodatnih obaveza u pogledu vođenja i objavljivanja zapisnika i obrazloženja odluke o izboru, predstavlja odstupanje od sistemskog modela koji je uspostavljen za državni službenički sistem i nije neophodno propisivati na zakonskom nivou.

Istovremeno, neće biti shodne primjene podzakonskih akata kojima je uređen postupak provjere kandidata u državnim organima, već će za potrebe lokalne samouprave biti donijeti posebni podzakonski akti kojima će se detaljnije urediti postupak provjere znanja, sposobnosti, vještina i kompetencija kandidata, u skladu sa specifičnostima lokalnog službeničkog sistema. Na taj način biće obezbijeđena odgovarajuća pravila postupka, uz očuvanje principa profesionalnosti, objektivnosti i transparentnosti, bez potrebe za dodatnim zakonskim intervencijama predloženim ovom sugestijom.

Primjedba/predlog/sugestija 12: Članom 69 uređuje se sprovođenje javnog konkursa za izbor sekretara skupštine opštine, koji ima ključnu ulogu u obezbjeđivanju zakonitosti rada skupštine i stručne podrške odbornicima i predsjedniku skupštine.

Iako je riječ o visokom rukovodnom i izrazito odgovornom položaju, odredba ne predviđa mogućnost prisustva posmatrača iz redova sindikata i organizacija civilnog društva, niti oblik javnosti postupka.

S obzirom na to da sekretar skupštine obavlja dužnost koja ima direktan uticaj na zakonitost rada najvišeg organa lokalne samouprave, neophodno je da i ovaj postupak izbora bude sproveden uz najviši stepen transparentnosti i javnog nadzora.

Predlog izmjene / dopune:

U članu 69 nakon stava 9 dodati nove stavove koji glase:

(10) Provjeri znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina kandidata u postupku javnog konkursa za sekretara skupštine opštine mogu prisustvovati posmatrači bez prava odlučivanja, i to:

- predstavnik reprezentativnog sindikata organa lokalne uprave, a ukoliko u organu ne postoji sindikat, predstavnik reprezentativnog granskog sindikata za djelatnost državne i lokalne uprave, i

- najviše tri posmatrača iz redova nevladinih organizacija koje se bave pitanjima javne uprave, lokalne demokratije, dobrog upravljanja i transparentnosti, koje imenuje nadležni organ lokalne samouprave na osnovu javnog poziva.

(11) Javnost rada komisije obezbjeđuje se i omogućavanjem prisustva zainteresovanih građana u završnoj fazi razgovora sa kandidatima, uz prethodnu najavu i u skladu sa prostornim i bezbjednosnim uslovima.

(12) O toku razgovora i prisustvu posmatrača i javnosti vodi se zapisnik. Komisija je dužna da, po okončanju postupka, objavi sažeti izvještaj o toku postupka i obrazloženje odluke o izboru kandidata.“

Obrazloženje:

Sekretar skupštine je stručno i administrativno lice koje obezbjeđuje zakonitost i kontinuitet rada predstavničkog tijela opštine, zbog čega je posebno važno da postupak njegovog izbora bude javnog karaktera i sproveden uz učešće predstavnika sindikata, civilnog društva i javnosti.

Učešće sindikalnog predstavnika i do tri predstavnika nevladinih organizacija koje se bave dobrom upravom i transparentnošću omogućava nezavisni nadzor nad objektivnošću i pravilnošću sprovođenja konkursa, dok prisustvo građana u završnoj fazi razgovora doprinosi povjerenju u izborni proces i otvorenosti rada organa lokalne samouprave.

Obaveza objavljivanja sažetog izvještaja i obrazloženja odluke o izboru jača odgovornost komisije i izabranog lica, te obezbjeđuje da javnost bude upoznata sa principima, kriterijumima i razlozima izbora.

Ova dopuna usklađena je sa principima javnosti, odgovornosti i profesionalizacije rada lokalne samouprave i preporukama SIGMA i Savjeta Evrope o transparentnim procedurama zapošljavanja u javnom sektoru.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Lokalni službenički sistem zasniva se na principima državnog službeničkog sistema, zbog čega postupak izbora kandidata na javnom konkursu, uključujući provjeru znanja, sposobnosti, vještina i kompetencija, treba da bude usklađen sa sistemskim rješenjima propisanim za državni nivo.

Predloženo uvođenje posmatrača iz redova sindikata i nevladinih organizacija, kao i dodatnih obaveza u pogledu vođenja i objavljivanja zapisnika i obrazloženja odluke o izboru, predstavlja odstupanje od sistemskog modela koji je uspostavljen za državni službenički sistem i nije neophodno propisivati na zakonskom nivou.

Istovremeno, neće biti shodne primjene podzakonskih akata kojima je uređen postupak provjere kandidata u državnim organima, već će za potrebe lokalne samouprave biti donijeti posebni podzakonski akti kojima će se detaljnije urediti postupak provjere znanja, sposobnosti, vještina i kompetencija kandidata, u skladu sa specifičnostima lokalnog

službeničkog sistema. Na taj način biće obezbijedena odgovarajuća pravila postupka, uz očuvanje principa profesionalnosti, objektivnosti i transparentnosti.

Primjedba/predlog/sugestija 13: Član 71 Nacrta zakona propisuje da lice koje rukovodi organom lokalne uprave, stručnom ili posebnom službom može, „zbog potrebe rada“, trajno rasporediti lokalnog službenika ili namještenika na drugo odgovarajuće radno mjesto.

Odredba je previše široka i neprecizna, jer ne propisuje:

- jasne kriterijume za utvrđivanje potrebe rada,
- rokove i okolnosti u kojima se trajno raspoređivanje može vršiti,
- obavezu pribavljanja saglasnosti službenika ili namještenika,
- niti reguliše status radnog mjesta s kojeg je zaposleni trajno premješten (da li se ukida, ostaje upražnjeno ili se popunjava drugim licem).

Tako formulisana odredba otvara mogućnost arbitrarnih i selektivnih premještaja službenika, često u funkciji „internog sankcionisanja“ ili preraspodjele mimo objektivne potrebe službe.

Predlog izmjene / dopune:

Član 71 dopuniti i preformulisati na sljedeći način:

Stav 6 i 7 se brišu, Novi sazvovi se dodaju posle stava 5:

(6) Trajni preraspored iz stava 1 ovog člana može se izvršiti samo ako su kumulativno ispunjeni sljedeći uslovi:

- da je potreba rada nastala usljed promjena u unutrašnjoj organizaciji, ukidanja ili spajanja radnih mjesta ili povećanog obima poslova;
- da službenik, odnosno namještenik, ispunjava propisane uslove za radno mjesto na koje se raspoređuje;
- da je službenik, odnosno namještenik, dao pisanu saglasnost na trajni preraspored;

(7) Rješenje o trajnom preraspoređivanju mora sadržati razloge potrebe rada, kvalifikacije i ocjenu službenika i njegovo izjašnjenje.

(8) Službenik, odnosno namještenik, ima pravo žalbe Komisiji za žalbe protiv rješenja o trajnom preraspoređivanju, a podnošenje žalbe odlaže izvršenje rješenja do donošenja odluke po žalbi.

(9) Ako se preraspoređivanje ne može izvršiti zbog nepostojanja uslova ili nedavanja saglasnosti lokalnog službenika, odnosno namještenika, starješina organa pokreće postupak popune radnog mjesta putem internog oglasa, u skladu sa ovim zakonom.

Obrazloženje:

Cilj dopune člana 71 je da se:

- ograniči diskreciono pravo rukovodilaca prilikom trajnog raspoređivanja,
- obezbijedi jasan i objektivan osnov za raspoređivanje („potreba rada“),
- omogućiti učestvovanje i izjašnjenje službenika u postupku,
- spriječe zloupotrebe kroz namjerno premještanje nepoželjnih službenika,
- i da se obezbijedi pravna sigurnost u pogledu statusa prethodnog radnog mjesta.

Ovakvo rješenje uvodi ravnotežu između interesa službe i prava zaposlenog, te obezbjeđuje transparentnost i kontrolu zakonitosti postupka.

Pravo žalbe sa odloženim dejstvom dodatno štiti službenika od neosnovanih ili brzih premještaja.

Predložena dopuna je u skladu sa standardima javne službe, načelima pravičnosti i profesionalnosti.

Predlog se djelimično prihvata.

Obrazloženje: Zakonom će biti propisano rješenje kojim se obavezuje starješina organa da propiše razloge odnosno potrebe službe, organa za trajano raspoređivanje službenika.

Primjedba/predlog/sugestija 14: Naslov člana 72 glasi „Privremeno raspoređivanje u isti organ“, ali sam tekst člana nije dosljedan tom naslovu — ostavlja utisak da se može vršiti raspoređivanje i u druge organe, bez jasnih ograničenja i saglasnosti.

Potrebno je jasno zadržati ograničenje – raspoređivanje samo unutar istog organa, precizirati rokove, ograničenja i zaštitne mehanizme, objasniti status osnovnog radnog mjesta i spriječiti ponavljanje preraspoređivanja bez opravdanja.

Predlog izmjene / dopune:

Član 72 dopuniti i preformulisati na sljedeći način:

- (1) Lokalni službenik, odnosno namještenik može se, zbog privremenog povećanja obima posla, zamjene odsutnog službenika ili namještenika, organizacionih promjena ili privremenog nedostatka kadra, privremeno rasporediti na drugo radno mjesto u okviru istog organa lokalne uprave, stručne službe ili posebne službe, za koje ispunjava propisane uslove.
- (2) Privremeno raspoređivanje može se izvršiti na radno mjesto u istom ili nižem zvanju, ako službenik, odnosno namještenik, ispunjava propisane uslove za to radno mjesto.
- (3) Privremeno raspoređivanje može trajati najduže šest mjeseci od dana raspoređivanja, uz mogućnost produženja za još najviše šest mjeseci, ako za to postoji opravdan razlog, o čemu se donosi posebno obrazloženo rješenje.
- (4) Tokom privremenog raspoređivanja, lokalni službenik, odnosno namještenik zadržava sva prava koja mu pripadaju po osnovu radnog mjesta sa kojeg je privremeno raspoređen.
- (5) Radno mjesto sa kojeg je službenik, odnosno namještenik privremeno raspoređen smatra se privremeno upražnjenim i ne može se popunjavati drugim licem dok traje privremeno raspoređivanje.
- (6) Privremeno raspoređivanje se ne može ponavljati prije isteka roka od pet godina od dana završetka prethodnog privremenog raspoređivanja.
- (7) Za privremeno raspoređivanje u okviru istog organa nije potrebna saglasnost službenika, osim ako se raspoređivanje odnosi na radno mjesto koje podrazumijeva niže zvanje, kada se saglasnost obavezno pribavlja u pisanom obliku.
- (8) Po isteku roka iz stava 3 ovog člana, lokalni službenik, odnosno namještenik ima pravo i obavezu da se vrati na radno mjesto na kojem je radio prije privremenog raspoređivanja.

Obrazloženje dopune:

Ovim se član 72 usklađuje sa svojim naslovom – privremeno raspoređivanje može se vršiti isključivo unutar istog organa lokalne uprave, stručne ili posebne službe.

Istovremeno se uvode precizni mehanizmi kontrole: ograničava se trajanje privremenog raspoređivanja (maksimalno 12 mjeseci), definiše status osnovnog radnog mjesta (ono se smatra privremeno upražnjenim i ne može se popunjavati), uvodi vremensko ograničenje (najmanje pet godina između dva privremena prerasporeda), propisuje obavezna pisana saglasnost ako se raspoređivanje vrši na niže radno mjesto i obezbjeđuje pravo službenika da se nakon isteka roka vrati na svoje radno mjesto.

Time se obezbjeđuje pravna sigurnost, profesionalna stabilnost i transparentnost postupka, a istovremeno organima omogućava da privremeno odgovore na povećane potrebe rada bez zloupotreba i mimo sistematizacije.

Predlog se djelimično prihvata.

Obrazloženje: Ove odredbe zakona biće unaprijeđene.

- **Primjedba/predlog/sugestija 15:** Odredba je previše opšta i ne definiše jasno razloge i kriterijume zbog kojih se može vršiti privremeno raspoređivanje u drugi organ.
- Nije precizirano u okviru koje jedinice lokalne samouprave se raspoređivanje može vršiti (da li samo unutar iste JLS, ili i između grugih JLS, glavnog grada i prijestonice).
- Odredba ne propisuje ograničenje učestalosti privremenih raspoređivanja istog službenika, pa se ovaj institut može koristiti za dugotrajna, faktički stalna premještanja.
- Nije uređeno statusno pitanje radnog mjesta sa kojeg je službenik privremeno raspoređen (da li se ono smatra privremeno upražnjenim i može li se popunjavati).
- Ne propisuje se obaveza obrazloženja rješenja kojim se vrši privremeno raspoređivanje niti se određuje pravo žalbe.

Predložena izmjena / dopuna:

Član 73 dopuniti i preformulisati na sljedeći način:

(1) Lokalni službenik, odnosno namještenik može, zbog privremenog povećanja obima posla, organizacionih promjena, zamjene odsutnog službenika, odnosno privremenog nedostatka kadra, biti privremeno raspoređen u drugi organ lokalne uprave, stručnu ili posebnu službu u okviru iste jedinice lokalne samouprave, glavnog grada ili prijestonice, na odgovarajuće radno mjesto u smislu člana 71 stav 3 ovog zakona, uz njegovu saglasnost, najduže do šest mjeseci.

(2) U izuzetnim slučajevima kada potrebe posla to zahtijevaju, privremeno raspoređivanje može se produžiti za još najviše šest mjeseci, uz posebno obrazloženo rješenje i prethodnu saglasnost službenika.

(3) Tokom privremenog raspoređivanja, službenik, odnosno namještenik zadržava sva prava i obaveze sa radnog mjesta sa kojeg je privremeno raspoređen.

(4) Radno mjesto sa kojeg je privremeno raspoređen smatra se privremeno upražnjenim i ne može se popunjavati drugim licem dok traje raspoređivanje.

(5) Privremeno raspoređivanje se ne može ponoviti prije isteka roka od pet godina od dana prestanka prethodnog privremenog raspoređivanja.

(6) Rješenje o privremenom raspoređivanju mora sadržati razloge potrebe rada, trajanje raspoređivanja, organ u koji se vrši raspoređivanje i izričitu saglasnost službenika, a protiv rješenja se može izjaviti žalba u skladu sa ovim zakonom.

(7) Rješenje o privremenom raspoređivanju u drugi organ lokalne uprave, stručnu službu, odnosno posebnu službu donosi lice koje rukovodi tim organom, odnosno službom, uz prethodnu saglasnost lica koje rukovodi organom ili službom iz koje se službenik raspoređuje.

Obrazloženje:

Ovom dopunom člana 73:

- jasno se precizira da se privremeno raspoređivanje može vršiti samo unutar iste jedinice lokalne samouprave, glavnog grada i prijestonice, čime se sprječava proizvoljno preusmjeravanje službenika između različitih JLS;

- propisuju se razlozi, rok i mogućnost produženja u posebnim okolnostima;
- uređuje se status osnovnog radnog mjesta i sprječava njegovo popunjavanje tokom trajanja rasporeda;
- ograničava se učestalost korišćenja instituta privremenog raspoređivanja (najmanje pet godina između dva privremena rasporeda);
- propisuje se obavezno obrazloženje rješenja i pravo žalbe službenika;
- čime se obezbjeđuje transparentnost, zakonitost i zaštita prava zaposlenih, uz istovremeno omogućavanje organima da elastično reaguju na privremene potrebe rada.

Predlog se djelimično prihvata.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 16: Odredba ne sadrži kriterijume i razloge za privremeno raspoređivanje u drugu JLS (da li zbog pomoći, kadrovskog deficita, projekata od zajedničkog interesa itd.).

Rok od najviše šest mjeseci može biti prekratak u praksi, posebno ako su razlozi vezani za projekte ili privremenu zamjenu.

Nije precizirano da li se privremeni raspored može produžiti, niti koliko puta se može ponoviti.

Nije jasno propisan status lokalnog službenika tokom raspoređivanja – da li zadržava status i prava iz radnog odnosa u matičnoj JLS, kako mu se obračunava staž, plata i ocjena rada.

Odredba se poziva na član 71 stav 3, koji se odnosi na „odgovarajuće radno mjesto“, ali ne reguliše međusobna prava i obaveze JLS u pogledu troškova, odgovornosti i kontrole rada.

Nema obaveze pisanog obrazloženja razloga i sadržaja ugovora, što umanjuje transparentnost i pravnu sigurnost.

Predložena izmjena / dopuna:

Član 76 dopuniti i preformulisati na sljedeći način:

1) Lokalni službenik može se, uz njegovu pismenu saglasnost, na osnovu sporazuma koji zaključe predsjednici jedinica lokalne samouprave, privremeno rasporediti u drugu jedinicu lokalne samouprave, u isti ili drugi organ lokalne uprave, posebnu ili stručnu službu, na odgovarajuće radno mjesto za koje ispunjava propisane uslove.

(2) Privremeno raspoređivanje iz stava 1 ovog člana može se izvršiti radi zamjene odsutnog službenika, privremenog povećanja obima posla, nedostatka stručnog kadra, realizacije zajedničkih projekata ili stručnog usavršavanja.

(3) Privremeni raspored može trajati najduže šest mjeseci, a izuzetno može biti produžen za još najviše šest mjeseci ako potrebe posla to zahtijevaju, uz saglasnost službenika i obje jedinice lokalne samouprave.

(4) Ugovor o privremenom raspoređivanju zaključuju predsjednici jedinica lokalne samouprave, a on naročito sadrži:

- razloge i cilj raspoređivanja,
- naziv i opis radnog mjesta,
- period trajanja raspoređivanja,
- način obračuna i isplate zarade,
- prava i obaveze službenika i obaveze jedinica lokalne samouprave,
- način ocjenjivanja i izvještavanja o radu službenika tokom raspoređivanja.

(5) Lokalni službenik zadržava status zaposlenog u organu iz kojeg je privremeno raspoređen, a za vrijeme raspoređivanja mu se računa radni staž, plata i druga prava u skladu sa sporazumom i ovim zakonom.

(6) Radno mjesto sa kojeg je lokalni službenik privremeno raspoređen smatra se privremeno upražnjenim i ne može se popunjavati drugim licem dok traje raspoređivanje.

(7) Po isteku roka na koji je privremeno raspoređen, službenik ima pravo i obavezu da se vrati na radno mjesto u organu lokalne uprave iz kojeg je raspoređen.

(8) Privremeno raspoređivanje u drugu jedinicu lokalne samouprave ne može se ponoviti prije isteka roka od pet godina od dana završetka prethodnog raspoređivanja.

Obrazloženje dopune:

Dopunom člana 76:

- propisuje se da se radno mjesto sa kojeg je službenik privremeno raspoređen smatra privremeno upražnjenim i ne može se popunjavati drugim licem dok traje raspoređivanje, čime se obezbjeđuje njegovo pravo na povratak i sprječava nelegalno „trajna“ preraspodjela kadrova;
- time se jača pravna sigurnost i stabilnost službeničkog statusa, uz zadržavanje fleksibilnosti da jedinice lokalne samouprave privremeno razmjenjuju stručni kadar zbog potreba rada;
- dopuna je u skladu sa korigovanim rješenjima o privremenom raspoređivanju iz članova 72 i 73 i uspostavlja normativnu dosljednost zakona.

Predlog se djelimično prihvata.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 17: U postojećem tekstu člana 79 propisano je da lokalni funkcioner, lokalni službenik i namještenik ostvaruju zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom kojim se uređuju zarade zaposlenih u javnom sektoru i propisima skupštine opštine. Međutim, nije predviđeno da se zarade i druga materijalna prava uređuju i kolektivnim ugovorima, što je standardno rješenje u javnom sektoru i važan mehanizam socijalnog dijaloga i zaštite ekonomskih interesa zaposlenih.

Predložena izmjena / dopuna: Prvi stav dopuniti da glasi:

(1) Lokalni funkcioner, lokalni službenik, odnosno namještenik ostvaruju zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom kojim se uređuju zarade zaposlenih u javnom sektoru, propisima skupštine opštine i kolektivnim ugovorima.

Obrazloženje dopune:

Dopunom stave 1 se ne uvodi novo pravo, već se podsjeća na već propisano pravo na kolektivno pregovaranje u skladu sa Zakonom o radu, čime se omogućava primjena načela socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja u oblasti lokalne uprave. Na taj način se jača pravna sigurnost zaposlenih i obezbjeđuje usklađenost sa odredbama Zakona o radu, Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, kao i međunarodnim konvencijama, posebno Konvencijom MOR br. 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje.

Ovakvo rješenje doprinosi transparentnijem i pravednijem sistemu određivanja zarada i naknada, te osnažuje institucionalni okvir socijalnog dijaloga između lokalnih vlasti i zaposlenih.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 18: Tekst zakona uređuje osnovna prava na odmor i odsustva, ali se ne poziva na mogućnost njihovog dodatnog uređivanja kroz kolektivne ugovore, što bi bilo u skladu sa Zakonom o radu i praksom socijalnog dijaloga.

Predložena izmjena / dopuna: Stav 3 se mijenja i glasi:

(3) Lokalni funkcioner, lokalni službenik, odnosno namještenik ima pravo na odsustvo sa rada u skladu sa opštim propisima o radu i kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju na državnom, granskom i lokalnom nivou.

Obrazloženje

Dopunom člana 80 ne uvodi se novo pravo, već se precizira da se pored opštih propisa o radu, pravo na odsustva i dodatne oblike odmora može uređivati i kolektivnim ugovorima na svim nivoima, u skladu sa Zakonom o radu.

Dopuna jača princip socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja, bez mijenjanja osnovnih prava propisanih zakonom.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Zakonom je propisano da se na pitanja koja nijesu uređena ovim pitanjem shodno primjenjuju Zakon o državnim službenicima i namještenicima i opšti propisi o radu.

Primjedba/predlog/sugestija 19: Primjedba / problem:

Član 85 iz Nacrta zakona ne precizira proceduru donošenja.

Predložena izmjena / dopuna: Nakon stave 1 dodaje se stav 2, koji glasi:

(2) Etički kodeks se donosi u postupku propisanom za donošenje opštih propisa i odluka jedinice lokalne samouprave.

Obrazloženje dopune:

Dopunom člana 85 precizira se postupak donošenja Etičkog kodeksa, čime se obezbjeđuje transparentnost, javnost i usklađenost sa propisanim procedurama za donošenje opštih akata jedinice lokalne samouprave.

Na ovaj način se sprečava donošenje Kodeksa kao internog akta bez formalne procedure, a istovremeno se jača njegov pravni legitimitet i obavezujući karakter.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Pitanje postupka donošenja opštih akata jedinice lokalne samouprave već je uređeno Zakonom o lokalnoj samoupravi, kojim su propisani nadležni organi i procedure za njihovo donošenje.

Primjedba/predlog/sugestija 20: Član 87 Nacrta je nepotpun i sistemski neuravnotežen, jer reguliše obavezu prijavljivanja mogućeg sukoba interesa samo za lokalne službenike i namještenike, dok lokalne funkcionere potpuno izostavlja.

Time se u praksi stvara pravna praznina — jer upravo lokalni funkcioneri (predsjednici opština, potpredsjednici, menadžeri, glavni administratori i sl.) imaju najveći potencijalni rizik od sukoba interesa zbog prirode svojih ovlašćenja i odlučivanja.

Predložena izmjena / dopuna: Nakon stava 3 dodaju se stavovi 4 i 5, koji glase:

(4) Lokalni funkcioner dužan je da Agenciji za sprečavanje korupcije prijavi svaku okolnost koja može dovesti do stvarnog, mogućeg ili prividnog sukoba interesa, u skladu sa zakonom kojim se uređuje sprečavanje korupcije i postupanje javnih funkcionera.

(5) Lokalni funkcioner je takođe dužan da o postojanju mogućeg sukoba interesa pisano obavijesti predsjednika skupštine jedinice lokalne samouprave ili drugo nadležno tijelo, radi preduzimanja mjera iz svoje nadležnosti.

Obrazloženje dopune:

Dopunom člana 87 proširuje se obaveza prijavljivanja mogućeg sukoba interesa i na lokalne funkcionere, koji po prirodi funkcije donose odluke od javnog značaja i raspolažu javnim sredstvima.

Propisuje se njihova obaveza da sukob interesa prijave Agenciji za sprečavanje korupcije, u skladu sa zakonom kojim se uređuje sprječavanje korupcije, čime se postiže usklađenost između ovog zakona i sistema integriteta u javnom sektoru.

Istovremeno se precizira i interna procedura — da lokalni funkcioner obavještava predsjednika skupštine JLS ili drugo nadležno tijelo, čime se obezbjeđuje transparentnost i institucionalna kontrola.

Ovim se član dopunjuje na način koji jača odgovornost, integritet i povjerenje javnosti u rad lokalnih organa, i eliminiše postojeću pravnu prazninu u pogledu prijavljivanja sukoba interesa.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Nakon sprovedene javne rasprave i obavljenih konsultacija sa Evropskom komisijom odnosno SIGMA/OECD, opredjeljenje predlagača je da opseg ovog zakona budu isključivo lokalni službenici i namještenici.

Primjedba/predlog/sugestija 21: Primjedba: Član 104 u Nacrtu zakona sadrži samo opšti okvir za stipendiranje, bez ikakvih jasno propisanih kriterijuma, kontrolnih mehanizama niti garancija da se stipendiranje sprovodi po objektivnim, transparentnim i meritornim uslovima.

To otvara prostor za neravnomjernu praksu i moguće zloupotrebe, jer predsjednik JLS ima gotovo neograničenu diskreciju u odlučivanju o stipendijama i obavezama stipendista.

U tom smislu, član treba dopuniti minimalnim, objektivno provjerljivim uslovima (status redovnog studenta, verifikacija deficitarnih zanimanja, transparentnost postupka).

Predložena izmjena / dopuna: Izmjenjeni član 104 glasi:

(1) Jedinica lokalne samouprave može, na osnovu procjene o potrebama za ljudskim resursima, zaključiti ugovor o stipendiranju sa studentima koji se obrazuju za deficitarne kvalifikacione profile.

(2) Deficitarni kvalifikacioni profili utvrđuju se na osnovu podataka i analiza Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, planova kadrovskih potreba jedinice lokalne samouprave kao i na osnovu analize stanja u oblasti ljudskih resursa, u skladu sa zakonom kojim se uređuje lokalna samouprava .

(3) Ugovorom o stipendiranju stipendista se obavezuje da, po završetku školovanja, stupi u radni odnos u jedinici lokalne samouprave na period duplo duži od perioda stipendiranja.

(4) Stipendista je dužan da najkasnije u roku od jedne godine od dana završetka studija položi državni ispit za rad u organima državne i lokalne uprave, kao uslov za stupanje u radni odnos.

(5) Bliži uslovi, kriterijumi i postupak za dodjelu stipendija utvrđuju se opštim aktom koji donosi predsjednik jedinice lokalne samouprave, uz obavezno učešće organa nadležnog za poslove kadrova i finansija.

(6) Postupak dodjele stipendija mora biti javan, transparentan i zasnovan na javnom pozivu, koji sadrži kriterijume, rokove, način bodovanja i obaveze stipendista.

(7) Ukoliko stipendista:

- ne završi školovanje u roku utvrđenom zakonom i ugovorom o stipendiranju,
- ne stupi u radni odnos u jedinici lokalne samouprave u roku propisanom ovim zakonom,

- ne ostane u radnom odnosu u dužini dvostruko većoj od perioda stipendiranja, ili
- svojom voljom raskine radni odnos prije isteka tog roka,

dužan je da jedinici lokalne samouprave vrati primljeni iznos stipendije, djelimično ili u cjelosti, u skladu sa ugovorom o stipendiranju.

Obrazloženje dopune:

Dopunom člana 104 detaljno se uređuju uslovi i postupak dodjele stipendija studentima koji se obrazuju za deficitarne kvalifikacione profile, na osnovu podataka Zavoda za zapošljavanje i planova kadrovskih potreba jedinice lokalne samouprave.

Propisuje se obaveza stipendiste da u roku od jedne godine od završetka studija položi državni ispit i da ostane zaposlen u lokalnoj upravi duplo duže od perioda stipendiranja, uz sigurnosni mehanizam vraćanja stipendije u slučaju neispunjavanja obaveza.

Na ovaj način se obezbjeđuje transparentnost, racionalno korišćenje budžetskih sredstava i usklađenost stipendiranja sa stvarnim potrebama lokalne samouprave.

Predlog se prihvata.

Obrazloženje: Ove pravne norme biće unaprijeđene.

Primjedba/predlog/sugestija 22: Važeće rješenje člana 119 propisuje materijalnu odgovornost samo za lokalne službenike i namještenike, dok lokalni funkcioneri nijesu obuhvaćeni, iako odlučuju o raspolaganju javnim sredstvima i imovinom i mogu svojim odlukama prouzrokovati štetu jedinici lokalne samouprave ili trećim licima. Takvo rješenje stvara pravnu prazninu i narušava princip jednakosti u odgovornosti svih kategorija zaposlenih i funkcionera. Potrebno je dopuniti član i jasno definisati materijalnu odgovornost lokalnih funkcionera, te utvrditi način i postupak naknade štete.

Predložena izmjena / dopuna: Izmjenjeni član 119 glasi:

(1) Lokalni funkcioner, lokalni službenik, odnosno namještenik materijalno su odgovorni za štetu koju su na radu ili u vezi sa radom protivpravno, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokovali organu, službi ili jedinici lokalne samouprave.

(2) Jedinica lokalne samouprave odgovara za štetu koju lokalni funkcioner, službenik, odnosno namještenik na radu ili u vezi sa radom prouzrokuje trećem licu. Treće lice može tražiti naknadu štete i od lokalnog funkcionera, službenika, odnosno namještenika koji je štetu prouzrokovao, ako je šteta učinjena namjerno.

(3) Odgovornost lokalnih funkcionera za štetu iz stava 1 ovog člana utvrđuje se u posebnom postupku, u skladu sa zakonom kojim se uređuje odgovornost funkcionera i propisima o obligacionim odnosima.

Obrazloženje:

Dopunom člana 119 uspostavlja se jedinstven sistem materijalne odgovornosti svih lica koja vrše javne poslove na lokalnom nivou — funkcionera, službenika i namještenika. Na ovaj način se obezbjeđuje dosljedna primjena načela odgovornosti, zakonitosti i jednakosti u radu lokalne samouprave.

Uključivanje lokalnih funkcionera u sistem materijalne odgovornosti ima i preventivni karakter, jer podstiče pažljivo, savjesno i zakonito postupanje pri donošenju odluka koje imaju finansijske posljedice. Time se smanjuje rizik od zloupotreba i nehata, a istovremeno jača povjerenje građana u transparentno i odgovorno upravljanje javnim resursima.

Ovakvo rješenje je u skladu sa Zakonikom o obligacionim odnosima, koji propisuje da svako lice odgovara za štetu koju drugome prouzrokuje namjerno ili iz krajnje nepažnje, kao i sa principima dobre uprave, transparentnosti i finansijske odgovornosti koji proizilaze iz evropskih standarda lokalne samouprave.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Nakon sprovedene javne rasprave i obavljenih konsultacija sa Evropskom komisijom odnosno SIGMA/OECD, opredjeljenje predlagača je da opseg ovog zakona budu isključivo lokalni službenici i namještenici.

Primjedba/predlog/sugestija 23: Odredbe člana 120 propisuje da se u postupku odlučivanja o materijalnoj odgovornosti lokalnog službenika i namještenika primjenjuju odredbe o disciplinskom postupku, kao i da se o naknadi štete može odlučivati i u okviru disciplinskog postupka ako je šteta nastala zbog povrede službene dužnosti.

Takvo rješenje je neadekvatno, jer disciplinski postupak ima prvenstveno kazneni i etički karakter, dok je materijalna odgovornost imovinskopravne prirode, sa posebnim pravilima dokazivanja i odlučivanja o visini štete i uzročno-posljedičnoj vezi. Time se narušava pravna sigurnost zaposlenih, a jedinica lokalne samouprave može ostati bez pravno valjano utvrđenog osnova za naknadu štete.

Predlog:

Član 120 dopuniti i urediti na sljedeći način:

(1) U postupku odlučivanja o materijalnoj odgovornosti lokalnog funkcionera, službenika, odnosno namještenika primjenjuju se odredbe ovog zakona i propisi o obligacionim odnosima.

(2) O naknadi štete ne odlučuje se u disciplinskom postupku, već u posebnom postupku koji se pokreće po službenoj dužnosti ili na zahtjev oštećene strane, uz obezbjeđenje prava na odbranu i sprovođenje dokaznog postupka.

(3) Ako je šteta nastala povredom službene dužnosti, disciplinski postupak može se voditi nezavisno od postupka utvrđivanja materijalne odgovornosti.

Obrazloženje:

Dopunom člana 120 razdvaja se disciplinska i materijalna odgovornost, čime se osigurava pravna preciznost i dosljedna primjena različitih instituta. Disciplinski postupak ima za cilj utvrđivanje odgovornosti za povredu službene dužnosti i izricanje disciplinskih mjera, dok postupak materijalne odgovornosti ima za cilj utvrđivanje i naknadu pričinjene štete.

Utvrdjivanje materijalne odgovornosti u posebnom postupku, zasnovanom na pravilima obligacionog prava, omogućava objektivno utvrđivanje postojanja štete, uzročne veze i stepena krivice. Time se obezbjeđuje pravna sigurnost i zaštita imovine jedinice lokalne samouprave, ali i procesne garancije zaposlenih da se odluka o naknadi štete donosi na zakonit i fer način.

Predloženo rješenje je u skladu sa odredbama Zakonika o obligacionim odnosima, praksom javnog sektora i principima dobre uprave i vladavine prava.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog Zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službencima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 24: Odredbe člana 121 predviđaju da jedinica lokalne samouprave može ostvariti svoja prava kod nadležnog suda ako lokalni službenik ili namještenik ne naknadi utvrđenu štetu. Međutim, član je previše sužen, jer ne obuhvata lokalne funkcionere, ne definiše mogućnost mirnog rješavanja spora, niti propisuje da se naknada štete ostvaruje u skladu sa zakonom o obligacionim odnosima i zakonom o parničnom postupku.

Takođe, odredba ne razdvaja fazu utvrđivanja činjenica (postojanje štete i odgovornog lica) od faze ostvarivanja prava, što može dovesti do pravne nesigurnosti i neujednačene prakse.

Predlog: Izmjenti član 121 da glasi:

(1) Ako se utvrdi da je lokalni funkcioner, službenik ili namještenik materijalno odgovoran za štetu, naknada štete ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuju obligacioni odnosi.

(2) Prije pokretanja sudskog postupka, jedinica lokalne samouprave i odgovorno lice mogu pokušati da spor riješe mirnim putem, zaključenjem sporazuma o naknadi štete ili u postupku mirnog rješavanja radnih sporova, u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi.

(3) Ako se spor ne riješi mirnim putem, jedinica lokalne samouprave ostvaruje svoja prava pokretanjem postupka pred nadležnim sudom.

(4) Na postupak naknade štete primjenjuju se odredbe zakona kojim se uređuju obligacioni odnosi i zakona o parničnom postupku.

Obrazloženje:

Ovim rješenjem se član 121 precizira i modernizuje u skladu sa savremenim principima odgovornosti u javnoj upravi. Time se uspostavlja jasna i pravno dosljedna procedura za ostvarivanje naknade štete, koja obuhvata i lokalne funkcionere pored službenika i namještenika.

Uvođenje mogućnosti mirnog rješavanja spora ima za cilj da se imovinski odnosi riješe efikasno, ekonomično i bez nepotrebnih sudskih troškova, dok se u slučaju neuspjeha tog postupka predviđa redovno sudsko ostvarivanje prava.

Pozivanje na Zakon o obligacionim odnosima i Zakon o parničnom postupku usklađuje ovu materiju sa opštim pravnim sistemom Crne Gore, osigurava procesne garancije za obje strane, te sprječava proizvoljno odlučivanje organa lokalne samouprave.

Predloženo rješenje jača princip vladavine prava, pravne sigurnosti i odgovornosti u javnoj službi, uz istovremenu zaštitu imovine jedinice lokalne samouprave i prava zaposlenih na fer postupak.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog Zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službencima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 25: Važeći tekst člana 122 propisuje pravo jedinice lokalne samouprave na regresni zahtjev prema funkcioneru, službeniku ili namješteniku ako su oni namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokovali štetu trećem licu. Međutim, odredba nije potpuna, jer ne definiše ko utvrđuje iznos štete, niti ko i kako utvrđuje postojanje namjere ili krajnje nepažnje.

Time se ostavlja prostor za različita tumačenja i mogućnost da organi lokalne samouprave samostalno ocjenjuju stepen krivice, što nije u skladu sa principima obligacionog prava.

Predlog: Izmjeniti cio član 122, koji sad glasi:

(1) Za isplaćeni iznos naknade štete koju je lokalni funkcioner, službenik ili namještenik na radu ili u vezi sa radom namjerno prouzrokovao trećem licu, jedinica lokalne samouprave ima pravo na regresni zahtjev prema odgovornom licu u visini isplaćenog iznosa.

(2) Ako je šteta prouzrokovana iz krajnje nepažnje, jedinica lokalne samouprave ima pravo na regresni zahtjev u visini dijela isplaćenog iznosa, u zavisnosti od stepena krivice i okolnosti slučaja.

(3) Iznos štete i obaveza njene naknade prema trećem licu utvrđuju se pravosnažnom odlukom nadležnog suda donijetom po tužbi trećeg lica protiv jedinice lokalne samouprave, ili na osnovu zaključenog sporazuma o mirnom rješenju spora.

(4) Namjera ili krajnja nepažnja funkcionera, službenika ili namještenika, kao i osnov i visina regresnog zahtjeva, utvrđuju se u posebnom postupku pred nadležnim sudom, u skladu sa zakonom kojim se uređuju obligacioni odnosi i zakonom o parničnom postupku.

Obrazloženje:

Dopunom člana 122 jasno se propisuje da iznos štete i postojanje obaveze naknade utvrđuje nadležni sud, a ne organ jedinice lokalne samouprave. Time se sprječava mogućnost proizvoljnog određivanja odgovornosti i visine štete od strane upravnih organa.

Sudskom odlukom o naknadi štete između trećeg lica i opštine utvrđuje se osnov i visina štete, dok se u posebnom regresnom postupku pred sudom utvrđuje postojanje namjere ili krajnje nepažnje zaposlenog koji je štetu prouzrokovao. Takvo rješenje osigurava pravičnost postupka, zaštitu prava zaposlenih i usklađenost sa načelom lične odgovornosti za štetu iz Zakonika o obligacionim odnosima.

Predloženi tekst obezbjeđuje pravnu sigurnost i jednak tretman svih kategorija zaposlenih i funkcionera u lokalnoj samoupravi, kao i dosljednu primjenu načela vladavine prava. Istovremeno, čuva imovinske interese jedinice lokalne samouprave, jer se regresni zahtjevi ostvaruju u pravno valjanom, transparentnom i dokaznom postupku pred sudom.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Predložena rješenja usaglašena su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 26: Odredba člana 122 predviđa mogućnost da se između starješine organa i lokalnog službenika ili namještenika zaključi pisani sporazum o visini i načinu naknade štete, kao i da se, ako bi utvrđivanje visine štete prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, naknada može odrediti u paušalnom iznosu.

Ovakvo rješenje je nespojivo sa načelima obligacionog prava i sa predloženim sistemom utvrđivanja materijalne odgovornosti koji se zasniva na sudskom i mirnom postupku prema Zakonu o obligacionim odnosima.

Organi lokalne samouprave ne mogu samostalno utvrđivati postojanje štete, visinu štete i stepen krivice, jer se time ulazi u sferu imovinskopravne odgovornosti koja je isključivo u nadležnosti suda.

Predlog:

Član 122 – Pisani sporazum i paušalna naknada štete – briše se.

Obrazloženje:

Brisanjem člana 122 obezbjeđuje se pravna dosljednost i jasnoća poglavlja o materijalnoj odgovornosti.

Ovaj član duplira institute koji su već obuhvaćeni novim rješenjem člana 121 (mirno rješavanje spora i sudska zaštita) i uvodi mogućnost paušalne naknade štete, što je u suprotnosti sa odredbama Zakonika o obligacionim odnosima koji zahtijeva da se visina štete utvrdi prema stvarnom iznosu i dokazima.

Zadržavanje ove odredbe bi stvorilo pravnu nesigurnost i rizik od proizvoljnog određivanja visine štete od strane starješina organa, bez adekvatnog sudskog nadzora.

Brišući ovaj član, zakon ostaje u potpunosti usklađen sa principima: vladavine prava i zakonitosti, pravne sigurnosti i zaštite imovine i jednakog tretmana zaposlenih i funkcionera.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog Zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službencima i namještenicima, uz adekvatno preciziranje u skladu sa specifičnostima sistema lokalne samouprave.

Primjedba/predlog/sugestija 27: Postojeće rješenje člana 124 propisuje da jedinica lokalne samouprave odgovara trećem licu za štetu koju je lokalni službenik ili namještenik prouzrokovao na radu ili u vezi sa radom, i da ima regresno pravo prema zaposlenom.

Međutim, odredba ne obuhvata lokalne funkcionere i ne poziva se na Zakon o obligacionim odnosima, koji je osnovni propis za utvrđivanje ove vrste odgovornosti.

Potrebno je precizirati pravni osnov, subjekte odgovornosti i redosljed ostvarivanja prava (odgovornost prema trećem licu → regresno pravo).

Predlog: Ispravljeni i dopunjen član 124 glasi:

(1) Jedinica lokalne samouprave odgovara trećem licu za štetu koju je lokalni funkcioner, službenik ili namještenik na radu ili u vezi sa radom prouzrokovao, u skladu sa zakonom kojim se uređuju obligacioni odnosi.

(2) Ako je šteta pričinjena namjerno, jedinica lokalne samouprave ima pravo na regresni zahtjev prema odgovornom licu u visini isplaćenog iznosa.

(3) Ako je šteta pričinjena iz krajnje nepažnje, jedinica lokalne samouprave ima pravo na regresni zahtjev u visini dijela isplaćenog iznosa, u zavisnosti od stepena krivice i okolnosti slučaja.

(4) Na postupak utvrđivanja i naknade štete primjenjuju se odredbe zakona kojim se uređuju obligacioni odnosi i zakona o parničnom postupku.

Obrazloženje:

Predloženim izmjenama član 124 se terminološki i suštinski usklađuje sa predloženim sistemom materijalne odgovornosti propisanim čl. 119–122.

Time se jasno uređuje da jedinica lokalne samouprave odgovara prema trećim licima za štetu prouzrokovanu u vezi sa radom, a da zatim ima regresno pravo prema licu koje je štetu izazvalo.

Odgovornost lokalne samouprave prema trećima zasniva se na načelu odgovornosti poslodavca za štetu koju njegov zaposleni prouzrokuje trećem licu, utvrđenom u Zakona o obligacionim odnosima (član 164).

Regresni zahtjev prema odgovornom licu ostvaruje se u posebnom sudskom postupku, čime se obezbjeđuje pravna sigurnost, pravičnost i zaštita javnih sredstava.

Dopunom člana obuhvataju se i lokalni funkcioneri, čime se obezbjeđuje jednak tretman svih lica koja vrše javne funkcije i poslove u okviru jedinice lokalne samouprave.

Na ovaj način član 124 postaje u potpunosti usklađen sa načelima vladavine prava, odgovornosti u javnoj službi i zaštite imovine lokalne samouprave.

U praksi, mogućnost zaključenja sporazuma o naknadi štete već je obuhvaćena članom 121 (stav 2), gdje se predviđa mirno rješavanje spora i sporazum koji ima snagu izvršne isprave, pa je ovaj član suvišan i normativno preklapajući.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog Zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službencima i namještenicima, uz adekvatno preciziranje u skladu sa specifičnostima sistema lokalne samouprave.

Primjedba/predlog/sugestija 28: Važeće rješenje člana 130 propisuje samo mogućnost zaključenja pisanog sporazuma o prestanku radnog odnosa između starješine organa i lokalnog službenika ili namještenika, bez bilo kakvih kriterijuma, uslova ili preciziranja postupka.

Takvo rješenje stvara prostor za selektivnu primjenu i moguće zloupotrebe, naročito u situacijama kada se sporazumni prestanak koristi za privilegovane odlaske uz visoke otpremnine, dok ostali službenici i namještenici nemaju takve mogućnosti.

Nedostatak jasnih pravila o načinu sprovođenja i posljedicama sporazumnog prestanka, naročito o tome šta se dešava sa radnim mjestom koje zaposleni napušta, može dovesti do fiktivnih racionalizacija i ponovnog popunjavanja istih radnih mjesta.

Predlog rješenja: Izmjenjeni član 130 glasi:

- (1) Starješina organa i službe može, na osnovu plana racionalizacije, reorganizacije ili drugih opravdanih razloga, pokrenuti postupak za sporazumni prestanak radnog odnosa.
- (2) Postupak iz stava 1 ovog člana sprovodi se putem javnog poziva, koji se objavljuje na internet stranici jedinice lokalne samouprave i oglasnoj tabli organa, a koji sadrži razloge, uslove, kriterijume, rok za prijavu i prava zaposlenih u slučaju zaključenja sporazuma.
- (3) Na osnovu javnog poziva, starješina organa i službe i zainteresovani lokalni službenik, odnosno namještenik mogu zaključiti pisani sporazum o prestanku radnog odnosa, ako za to postoje opravdani razlozi i ako je prestanak u interesu službe i zaposlenog.
- (4) Sporazum iz stava 3 ovog člana mora biti dobrovoljno zaključen i sadržati dan prestanka radnog odnosa, razloge prestanka, iznos eventualne otpremnine i izjavu zaposlenog da je upoznat sa svojim pravima i obavezama po osnovu prestanka radnog odnosa.
- (5) Radno mjesto na kojem je bio raspoređen zaposleni koji je zaključio sporazum briše se iz akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.
- (6) Uslovi, kriterijumi i visina otpremnine, ako je propisana, utvrđuju se opštim aktom skupštine opštine i kolektivnim ugovorom, uz poštovanje načela jednakosti zaposlenih i zabrane diskriminacije.
- (7) O svakom zaključenom sporazumu starješina organa dužan je da obavijesti nadležni organ za poslove kadrova i glavnog administratora, koji vrše kontrolu zakonitosti i usklađenosti sa planom racionalizacije.
- (8) Radni odnos prestaje na dan koji je označen u sporazumu.

Obrazloženje:

Predloženim dopunama člana 130 uvode se jasni i transparentni kriterijumi za zaključenje sporazuma o prestanku radnog odnosa, kako bi se spriječila selektivna primjena i zloupotreba ovog instituta.

Uvođenje javnog poziva osigurava da svi službenici i namještenici budu ravnopravno informisani i imaju jednake mogućnosti da učestvuju u postupku, čime se garantuje jednakost i transparentnost.

Odredbom da se radno mjesto briše iz sistematizacije sprečava se fiktivno racionalizovanje i naknadno popunjavanje istih radnih mjesta, što bi bilo suprotno cilju efikasnog upravljanja ljudskim resursima i racionalnom trošenju budžetskih sredstava.

Propisivanje obaveze da se uslovi i visina otpremnine utvrđuju kolektivnim ugovorom i opštim aktom skupštine opštine dodatno sprečava arbitrarno odlučivanje i obezbjeđuje jednake standarde za sve zaposlene.

Obaveza obavještanja glavnog administratora i kadrovskog organa uvodi kontrolni mehanizam nad zakonitošću i svrhom sporazumnog prestanka, što doprinosi odgovornosti starješina organa i jačanju integriteta sistema lokalne uprave.

Ovim rješenjem član 130 se usklađuje sa: Zakonom o radu Crne Gore, načelima dobre uprave i integriteta javne službe, I Evropskom poveljom o lokalnoj samoupravi koja se odnosi na racionalno i transparentno upravljanje ljudskim resursima.

Predloženo rješenje obezbjeđuje da institut sporazumnog prestanka bude transparentan, zakonit i u javnom interesu, a ne sredstvo privilegovanih dogovora.

Predlog se.

Obrazloženje: Odredbe ovog Zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, uz adekvatno preciziranje u skladu sa specifičnostima sistema lokalne samouprave.

4. Nebojša Babović, Berane

Primjedba/predlog/sugestija 1:

Amandman na Član 38 Nacrta Zakona o lokalnim funkcionerima, lokalnim službenicima i namještenicima (objavljen 3. oktobra 2025.)

Predloženi amandman:

Predlaže se da Član 38 glasi: "U jedinici lokalne samouprave može da zasnuje radni odnos lice koje ispunjava opšte uslove iz ovog zakona, bez obzira na državljanstvo, osim za radna mjesta lokalnih funkcionera i lokalnih službenika koji direktno vrše javnu vlast ili zaštitu opštih interesa jedinice lokalne samouprave, gdje je crnogorsko državljanstvo obavezno. Strani državljanini i lica bez državljanstva mogu se zaposliti kao namještenici ili lokalni službenici na pomoćnim ili tehničkim poslovima, pod uslovima propisanim Zakonom o strancima i međunarodnim ugovorima Crne Gore."

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1:

Ovaj amandman ima za cilj usklađivanje Nacrta zakona sa Ustavom Crne Gore (Članovi 9 i 62 o nediskriminaciji i proporcionalnosti), EU acquis-om (Član 45 Ugovora o funkcionisanju EU i Uredba (EU) br. 492/2011 o slobodi kretanja radnika), te međunarodnim standardima (Konvencija MOR br. 111 o diskriminaciji u zapošljavanju). Originalni tekst Člana 38 postavlja crnogorsko državljanstvo kao blanketni uslov za sve kategorije zaposlenih u jedinici lokalne samouprave, što predstavlja nepotrebnu diskriminaciju i kršenje slobode kretanja radne snage, posebno u kontekstu EU integracija Crne Gore (Poglavlje 23 pregovora). Prema praksi Suda Evropske unije (CJEU), uslov državljanstva je dozvoljen samo za poslove koji uključuju "direktno vršenje javne vlasti" (npr. slučajevi *Commission v. Belgium*, C-473/93; *Commission v. France*, C-307/84; *Commission v. Italy*, C-225/85). Amandman uvodi diferencijaciju po kategorijama zaposlenih, definisanim u Nacrtu zakona (Članovi 2-4 i 27-29), čime se osigurava proporcionalnost: državljanstvo ostaje obavezno za funkcionere i službenike sa autoritativnim ovlašćenjima, dok se za namještenike i pomoćne službenike otvara mogućnost zapošljavanja stranaca, uz radnu dozvolu. Ovo će doprinijeti rješavanju nedostatka kvalifikovanog kadra u lokalnim upravama (prema MONSTAT podacima za 2024., deficit u tehničkim sektorima iznosi oko 12%), promovisati inkluziju migranata i

olakšati pristup EU fondovima. Procjena uticaja: Nema dodatnih budžetskih troškova; potencijalni benefiti u efikasnosti uprave. Amandman je usklađen sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima (Član 34, koji dozvoljava strance kao namještenike).

Analiza Nacrta Zakona i Izdvajanje Kategorija SlužbenikaNa osnovu dostupnih informacija iz pretrage (objavljen Nacrt zakona od 3. oktobra 2025. na portalu Vlade Crne Gore), Nacrt zakona uređuje položaj lokalnih funkcionera, službenika i namještenika u jedinicama lokalne samouprave (opštine i glavni grad). Zakon je inspirisan Zakonom o državnim službenicima i namještenicima (Službeni list CG, br. 82/20 i sl.), ali prilagođen lokalnom nivou. Ključne definicije i kategorizacije nalaze se u Članovima 2-4 (opšte odredbe i definicije), Članovima 27-29 (kategorizacija radnih mjesta) i Članu 38 (uslovi za zasnivanje radnog odnosa). Originalni Član 38 zahtijeva crnogorsko državljanstvo za sve koji zasnivaju radni odnos, bez diferencijacije. Analiza je bazirana na strukturama iz Nacrta i sličnim odredbama iz Zakona o državnim službenicima (jer pun tekst Nacrta nije direktno dostupan u pretrazi, ali se poziva na analogne definicije). Kategorije su podijeljene na one za koje državljanstvo treba ostati uslov (zbog vršenja javne vlasti ili zaštite opštih interesa, u skladu sa EU standardima) i one za koje ne treba (pomoćni ili tehnički poslovi, gdje nema suvereniteta). Ovo se oslanja na princip proporcionalnosti iz CJEU prakse. Ključne Definicije Kategorija iz Nacrta Zakona

- Lokalni funkcioneri: Izabrana ili imenovana lica koja vrše izvršnu ili zakonodavnu vlast na lokalnom nivou (npr. predsjednik opštine, potpredsjednici, sekretari skupštine, glavni administratori). Definisani u Članu 2 kao lica sa mandatnim ovlašćenjima, uključujući donošenje odluka i predstavljanje jedinice lokalne samouprave.
- Lokalni službenici: Lica koja vrše upravne poslove u lokalnoj upravi (Član 3), kategorisani po zvanjima (npr. viši savjetnici, inspektori). Podijeljeni na one sa direktnim vršenjem javne vlasti (izdavanje dozvola, nadzor) i pomoćne (analitički, administrativni poslovi bez ovlašćenja).
- Namještenici: Lica koja vrše pomoćne, tehničke i administrativne poslove bez vršenja javne vlasti (Član 4), npr. arhivari, vozači, IT podrška.

Struktura Nacrta uključuje: I. Osnovne odredbe, II. Lokalni funkcioneri, III. Lokalni službenici i namještenici (zasnivanje radnog odnosa, kategorizacija, prava i obaveze), IV. Etika i integritet, V. Prijelazne i završne odredbe. Ključni za zapošljavanje su Članovi 35-40 (uslovi, konkursi, probni rad). Izdvajanje Kategorija po Uslovu DržavljanstvaPrema analizi, uslov državljanstva treba ostati samo za kategorije koje uključuju direktno vršenje javne vlasti ili zaštitu opštih interesa (kao u Članu 45(4) TFEU i CJEU slučajevima poput Commission v. Belgium, C-149/79). Za ostale, uslov je nepotreban i diskriminatoran. Evo tačnog izdvajanja u tablici, bazirano na definicijama iz Nacrta i analognim odredbama Zakona o državnim službenicima (Članovi 2-4 i 13-14):

Kategorija	Podkategorije/Primjeri Poslova	Da li ostaje uslov državljanstva?
Razlog (baziran na Nacrtu i EU standardima)		

Lokalni funkcioneri	- Predsjednik opštine - Potpredsjednici - Sekretar skupštine - Glavni administrator - Drugi izabrani rukovodioci	Da
Vrše direktnu izvršnu ili zakonodavnu vlast (Član 2 Nacrta); uključuje donošenje odluka, predstavljanje i zaštitu interesa opštine.		
EU izuzetak za "javnu službu" (npr. slučaj Commission v. Greece, C-290/94).		

Lokalni službenici sa vršenjem javne vlasti	- Inspektori (npr. komunalni, građevinski) - Rukovodioci odjela (npr. za urbanizam, finansije) - Savjetnici za izdavanje dozvola i odluka - Lica sa ovlašćenjima nadzora i kazni	Da
Direktno vrše javnu vlast (Član 3 i 27 Nacrta); analogno Zakonu o državnim službenicima (Član 13). CJEU: Opravan izuzetak (npr. Commission v. Hungary, C-392/15 za autoritativne uloge).		

Lokalni službenici na pomoćnim poslovima	- Administrativni radnici (npr. priprema dokumenata bez odlučivanja) - Analitičari i stručnjaci bez ovlašćenja (npr. IT savjetnici,	
--	---	--

ekonomisti) - Pomoćni službenici u arhivi ili evidenciji Ne Ne uključuju vršenje vlasti (Član 28 Nacrta); fokus na kvalifikacijama. EU: Diskriminacija ako uslov postoji (npr. Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, C-66/85 za pripremne uloge).

Namještenici - Tehnička podrška (npr. vozači, čistači) - Administrativni pomoćnici (npr. sekretarice, arhivari) - IT tehničari, održavaoci Ne Pomoćni poslovi bez ikakve vlasti (Član 4 i 29 Nacrta); analogno Članu 34 Zakona o državnim službenicima, koji dozvoljava strance. CJEU: Ne opravdava izuzetak (npr. Commission v. France, C-307/84 za pomoćne uloge u zdravstvu).

Ova diferencijacija osigurava usklađenost sa EU pravom, gdje se izuzetak tumači restriktivno (npr. Sotgiu v. Deutsche Bundespost, C-152/73). U Nacrtu, kategorizacija radnih mjesta (Član 27) koristi kriterijume poput stepena obrazovanja i ovlašćenja, što omogućava precizno razgraničenje. Ako Nacrt bude usvojen bez amandmana, mogao bi dovesti do pravnih izazva u EU pregovorima.

Predlog se djelimično prihvata.

Obrazloženje: Predlogom zakona zadržan je uslov za zapošljavanje u pogledu državljanstva, dok je izvršeno usklađivanje u pogledu lica koja su državljani Evropske unije, Evropskog ekonomskog prostora ili Švajcarske Konfederacije koja znaju službeni jezik Crne Gore i posjeduju pismenost u latiničnom ili ćirilichnom pismu mogu zasnovati radni odnos u organu, odnosno službi pod istim uslovima kao i crnogorski državljani, osim za vršenje poslova koji su u neposrednoj vezi sa vršenjem javnih ovlašćenja i zaštitom javnog interesa.

5. Institut alternativa

Primjedba/predlog/sugestija 1: Sam naziv i kategorizacija zvanja u Nacrtu zakona o lokalnim funkcionerima, lokalnim službenicima i namještenicima implicira da se pojmovi funkcionera i službenika međusobno isključuju, što nije slučaj kada se posmatraju ključni akti koji definišu prava i obaveze službenika/-ca i funkcionera/-ki. Samim tim, treba preispitati naziv Zakona a kroz zakone o lokalnoj samoupravi i o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, razraditi uloge lokalnih funkcionera u funkcionisanju jedinica lokalne samouprave, njihova prava u pogledu mirovanja radnog odnosa i sl.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Kroz Zakon o sprječavanju korupcije, koji je ključan za definisanje pojma javnog funkcionera, pod javnim funkcionerom se smatra „izabrano, imenovano odnosno postavljeno lice u državnom organu, organu državne uprave, pravosudnom organu, organu lokalne samouprave, organu lokalne uprave, nezavisnom tijelu, regulatornom tijelu, javnoj ustanovi, privrednom društvu, odnosno pravnom licu koje vrši javna ovlašćenja, odnosno djelatnosti od javnog interesa ili je u državnom vlasništvu (u daljem tekstu: organ vlasti), kao i lice na čiji izbor, imenovanje ili postavljenje organ vlasti daje saglasnost, bez obzira na stalnost funkcije i nadoknadu“.

Dakle, ukoliko je smisao uvođenja pojma „lokalnog funkcionera“ njihovo izdavanje u pogledu prava i privilegija, to nema smisla posmatrajući širi zakonodavni okvir, a posredno degradira profesionalce u lokalnim administracijama, koji su ključni za kontinuitet njihovog funkcionisanja. Takođe, postavlja se pitanje međusobne usklađenosti zakona, jer bi to podrazumijevalo da imamo propise o državnim funkcionerima, službenicima i sl, što nije slučaj.

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 2: U odnosu na Član 38, koji definiše ispunjenost uslova prilikom popune radnog mjesta, brisati odredbe kojima se teret prikupljanja dokumentacije iz javnih registara stavlja na teret kandidata/-kinja, i time krši načelo pribavljanja i razmjene podataka po službenoj dužnosti, propisano Zakonom o upravnom postupku. Naime, u nacrtu

zakona navedeno je samo da uvjerenje da lice nije osuđivano za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za rad u organu i službi pribavlja po službenoj dužnosti, ali ne i ostala dokumentacija.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Načelo razmjene podataka po službenoj dužnosti je definisano Zakonom o upravnom postupku, i neophodno je da bude u potpunosti usvojeno u praksi i integrisano kroz sve propise, jer se u suprotnom obesmišljava a na teret kandidata/-kinja prebacuju obaveze javnopravnih organa.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog Zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službencima i namještenicima, uz adekvatno preciziranje u skladu sa specifičnostima sistema lokalne samouprave.

Primjedba/predlog/sugestija 3: U Članu 38 brisati uslov položenog stručnog ispita za rad u državnim organima

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Neopravdano je propisivati tzv. državni ispit kao eliminatorni uslov za lokalne službenike/-ce, Podsjećamo da je do skoro polaganje ovog ispita i na državnim nivou podlijegalo izuzetku, tj. da ga je moguće položiti u prvoj godini zaposlenja, a da je ovaj izuzetak brisan bez prethodne rasprave i obrazloženja. Napominjemo da način polaganja ovog ispita nije precizno definisan, u smislu redosljeda polaganja, što može predstavljati barijeru za zaposlenje. Utrošak novca i vremena, koji se od budućih lokalnih službenika/-ca, zahtijeva kroz plaćanje troškova polaganja i putovanje iz mjesta prebivališta, je takođe nesrazmjerno velika administrativna barijera, koja nema valjano opravdanje. Podsjećamo da smo i za centralni nivo pokrenuli pitanje opravdanosti ovog ispita, koji se često polaže preko reda i narušava integritet zapošljavanja. Predlažemo brisanje ovog uslova i unapređenje teorijske provjere za buduće lokalne službenike.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog Zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službencima i namještenicima, uz adekvatno preciziranje u skladu sa specifičnostima sistema lokalne samouprave.

Primjedba/predlog/sugestija 4: Izmijeniti Član 50 na način da utvrdi osnove provjere kompetencija za lokalne službenike/-ce a ne da zadrži shodnu primjenu propisa o državnim službencima i namještenicima na najbitniji aspekt popune radnih mjesta (postupak provjere znanja, sposobnosti i kompetencija i vještina kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa, kriterijume i način ocjenjivanja).

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Jedan od ciljeva donošenja posebnog zakona o lokalnim službencima/-ama, onako kako smo ga mi razumjeli, bio je upravo da se izbjegnu pravne praznine i nedorečenosti, koje su godinama opeterećivale ovu oblast, a velikim dijelom upravo zbog shodne primjene propisa sa državnog nivoa. Ipak, nacrt je zadržao shodnu primjenu za najbitnije segmente popune radnih mjesta. Posebno zabrinjava što se ovakvo rješenje uvodi u periodu kada se Uprava za ljudske resurse i jedinice za upravljanje ljudskim resursima ni na centralnom nivou nijesu odgovarajuće pripremili za okvir kompetencija, koji je bez javne rasprave i odgovarajućeg obrazloženja, uveden kroz Uredbu o kriterijumima i bližem načinu sprovođenja provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina za rad u državnim organima u julu 2025. godine. Propisivanje shodne primjene otvara brojna pitanja, na koja nismo imali priliku da čujemo odgovore:

- Da li su članovi lokalnih komisija za testiranje osposobljeni da vrše procjenu kompetencija, s obzirom na to da ni na državnom nivou još uvijek nemamo odgovarajući priručnik i obučene članove komisija?
- Da li su identične kompetencije neophodne za lokalne i državne službenike?
- Da li je poenta ovog zakona bila da se izbjegne shodna primjena a sada je ponovo uvodimo za najbitniji aspekt?

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Propisati da izvještaj o procjeni kompetencija sadrži pregled ocjena svih članova komisije sa obrazloženjima, kao i zapisnik sa intervjuja.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Pouzdano izvještavanje o procjeni kompetencija ključno je za uspostavljanje povjerenja u popunu radnih mjesta u lokalnim samoupravama, koje je značajno narušeno, na šta ukazuju sva relevantna istraživanja javnog mnjenja. Postoje dobre prakse u regionu u pogledu izvještavanja o ishodu popune radnih mjesta, poput Srbije i Kosova, koji čak proaktivno objavljuju i odluke o izboru službenika/-ca na državnom nivou, kao i rezultate testiranja sa brojem poena i odgovarajućim obrazloženjima. Imajući u vidu nisku transparentnost i odgovornost u ovoj oblasti, smatramo da kroz Zakon o lokalnim službenicima i namještenicima treba propisati jasnu strukturu i obavezne elemente izvještaja o provjeri kompetencija, jer je to ključni način na koji se može obezbijediti preispitivanje odluka o izboru lokalnih službenika/-ca.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Ovo pitanje urediće se podzakonskim aktom Vlade. Bliži način sprovođenja provjere iz stava 1 ovog člana, kriterijume i način ocjenjivanja propisuje Vlada Crne Gore

Primjedba/predlog/sugestija 6: Propisati jasne rokove za utvrđivanje liste kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa/konkursa, jasne rokove za organizovanje i izvještavanje o sprovedenoj provjeri kompetencija u odnosu na datum utvrđivanja liste kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa/konkursa, kao i rokove za donošenje konačne odluke o izboru u odnosu na datum uvrđivanja rezultata provjere kompetencija.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Isključivo propisivanjem rokova za sve faze postupka popune radnih mjesta može se obezbijediti pravna sigurnost procesa i spriječiti neopravdano odugovlačenje.

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 7: Propisati da se javni konkurs za popunu radnih mjesta starješine organa lokalne uprave i za lica iz kategorije visokog rukovodnog kadra raspisuje tri mjeseca prije isteka mandata.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7: Smatramo da institut vršilaca dužnosti treba da bude izuzetak, i da za uspostavljanje sistema zasluga i pravovremeno funkcionisanje organa lokalne uprave, treba težiti da se rukovodećem kadru obezbijedi vršenje funkcije u punom mandatu. Samim tim, treba omogućiti pokretanje popune radnih mjesta za rukovodeći kadar tri mjeseca prije isteka mandata, posebno jer se takva mogućnost uvodi za niže pozicije u sistemu lokalne uprave, a opravdanija je u slučajevima kada lica obavljaju poslove u mandatu.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 8: U odnosu na Član 65, koji reguliše vršioca dužnosti, zadržati rješenje prema kojem su se vršioci dužnosti određivali iz reda već zaposlenih

lokalnih službenika/-ca, ukoliko ima službenika/-ca koji ispunjavaju uslove radnog mjesta, a samo izuzetno van organa lokalne uprave, stručne, odnosno posebne službe u kojem se određuje vršilac dužnosti.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8: Osim što je i jedan od standarda, jasno definisanih Principima javne uprave za zemlje proširenja, pa samim tim i jedan od uslova u procesu pristupanja Evropskoj uniji, rješenje da se vršioci dužnosti određuju iz reda već zaposlenih štiti princip zapošljavanja na osnovu zasluga, jer su zaposleni službenici/-ce već prošli određeni postupak provjere kompetencija i ocjenjivanja rada.

Predlog se prihvata.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 9: U članu 74, koji reguliše preuzimanje službenika, uvesti dodatne uslove i ograničenja, koja će spriječiti prostor za zloupotrebe. Između ostalog, neophodno je propisati sljedeće:

- Zaposleni se može preuzeti isključivo u slučaju da je popuna radnih mjesta putem preuzimanja predviđena kadrovskim planom ustanove ili privrednog društva;
- Prilikom preuzimanja na radno mjesto uzimaju se u obzir rezultati rada, radno iskustvo i potrebe ustanove ili privrednog društva, koje preuzima zaposlenog;
- Sporazum o preuzimanju zaposlenih objavljuje se na internet stranicama jedinice lokalne samouprave i ustanove ili privrednog društva;
- Nije moguće izvršiti preuzimanje na rukovodeća radna mjesta (radna mjesta koja u opisu posla imaju rukovođenje organizacionim jednicima javne ustanove).

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 9: Preuzimanje zaposlenih je u praksi podložno zloupotrebama. Podsjećamo da je na osnovu inicijative Instituta alternativa za inspeksijskim nadzorom popunjavanja direktorskog radnog mjesta u privrednom društvu u većinskom državnom vlasništvu, Inspekcija rada utvrdila da nema nepravilnosti u tome što je Nikola Rovčanin najprije sporazumno prezet iz Vodovoda Pljevlja, a onda imenovan za izvršnog direktora Elektroprivrede Crne Gore (EPCG) bez prethodnog javnog oglašavanja. Obrazloženje za to dato je imajući u vidu da direktori imaju isti status kao druga zaposlena lica u tom pogledu, i da bi svako drugačije tumačenje, koje bi direktore izdvojilo iz mogućnosti da prelaze iz jedne u drugu firmu na osnovu sporazuma o preuzimanju, značilo selektivnu primjenu Zakona o radu.¹ Međutim, nacrt Zakona ne nudi garancije da će se prilikom procesa preuzimanja cijeliti iskustvo, ocjene rada ili bilo koja druga zasluga zaposlenih, ne uvodi ograničenja u pogledu korišćenja ovog mehanizma niti ga dovodi u vezu sa procesom optimizacije javnog sektora, tj. redovnim procesima kadrovskog planiranja koji bi trebalo da budu osnova za donošenje svih ključnih odluka o zapošljavanju, rasporedu i preuzimanju zaposlenih.

Predlog se djelimično usvaja.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 10: U Članu 92 propisani su kriterijumi za ocjenjivanje koji nisu usklađeni sa okvirom kompetencija, koji se shodno uvodi sa državnog nivoa.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 10: Primjena okvira kompetencija podrazumijeva njegovu holističku primjenu u upravljanju ljudskim resursima. To znači da se definisane kompetencije, u zavisnosti od opisa posla svakog konkretnog radnog mjesta, koriste za procjenu vještina, znanja i sposobnosti prilikom popune radnih mjesta ali i tokom rada. Evidentno je nerazumijevanje ovog koncepta, iako se on, kao što ukazali u prethodnim komentarima, shodno uvodi sa državnog na lokalni nivo prema nacrtu ovog zakona. Podsjećamo da su Uredbom iz jula 2025. godine za državne službenike/-ce uvedene

sljedeće ključne kompetencije: analitičnost u radu; pisana komunikacija; digitalna pismenost; usmjerenost na rezultate rada. Odgovoran pristup izradi zakona o lokalnim službenicima/-ama bi trebalo da preispita u kojoj mjeri ove kompetencije odgovaraju opisu posla u jedinicama lokalne samouprave i obezbijedi usklađenost između ključnih funkcija upravljanja ljudskim resursima.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Predložena rješenja usaglašena su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, pri čemu će se reforma sistema ocjenjivanja sprovoditi u narednom periodu, sistemski za oba nivoa vlasti.

Primjedba/predlog/sugestija 11: Kadrovsko planiranje je nedovoljno regulisano. Neophodno je da obuhvati i sljedeće aspekte:

- „broj osoba privremeno angažovanih na osnovu ugovora o djelu, ugovora o privremenim i povremenim poslovima, konsultantskim uslugama;
- broj osoba čije je angažovanje planirano na ugovora o djelu, ugovora o privremenim i povremenim poslovima, konsultantskim uslugama;
- broj osoba za čijim rasporedom je iskazana potreba;
- broj osoba za čijim preuzimanje je iskazana potreba“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 11: I drugi vidovi privremenog angažovanja mogu da odgovore na određene potrebe jedinica lokalne samouprave, i samim tim, njihovo korišćenje treba da bude utemeljeno u zakonu, a potrebe jasno iskazane kroz kadrovske planove.

Predlog se djelimično usvaja.

Primjedba/predlog/sugestija 12: Proširiti kaznene odredbe da obuhvate više prava i obaveza koje nacrt uvodi. Primjera radi, nema kaznenih odredaba za produžavanje mandata v.d. stanja.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 12: Samo kroz jasno određene sankcije i njihovu dosljednu primjenu se može obezbijediti odgovarajući efekat primjene zakonskih rješenja.

Predlog se ne prihvata.

6. Opština Mojkovac, Vesko Delić, predsjednik

Primjedba/predlog/sugestija 1: Smatramo da je neracionalna i bespotrebna promjena statusa Menadžera. Dio poslova koji su stavljani u opis menadžera već obavljaju predsjednici (gradonačelnici) i potpredsjednici (zamjenici) opština.

Predlog se prihvata.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 2: Takođe, smatramo neracionalnim formirati posebnu Službu za EU integracije već bilo najracionalnije pripojiti predviđenu Službu za EU integracije jer su im poslovi srodni.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Službe za EU integracije predstavljaju ulaganje koje će se višestruko vratiti kroz sredstva koja će lokalne samouprave povlačiti iz evropskih fondova. U narednim

godinama upravo će opštine biti među najvećim korisnicima evropskih fondova. Nakon pristupanja Evropskoj uniji biće im dostupna sredstva iz strukturnih i kohezionih fondova u obimu kakav do sada nijesmo imali. Jedinice lokalne samouprave moraju biti spremne da ta sredstva planiraju, ugovaraju i uspješno realizuju. Svaki kvalitetno pripremljen evropski projekat znači novu školu, novu saobraćajnicu, bolju vodovodnu ili kanalizacionu infrastrukturu, efikasnije komunalne usluge i bolji kvalitet života građana.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Krajnje neopravdano da se kao uslov za zasnivanje radnog odnosa Glavnog administratora predviđa stručni ispit umjesto pravosudnog. Takođe neosnovana je zamjena pravnog fakulteta mijenjati VI11 nivoom kvalifikacije iz oblasti pravnih nauka. Imajući u vidu značaj i složenost poslova koje obavlja Glavni administrator, nedopustivo je snižavanje kriterijuma na račun formalnog popunjavanja upraznjenog mjesta.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Većina jedinica lokalne samouprave ukazala je na dugogodišnji problem obezbjeđivanja kandidata koji ispunjavaju uslov položenog pravosudnog ispita za radno mjesto glavnog administratora, što je u praksi otežavalo, a u pojedinim slučajevima i onemogućavalo popunu ovog radnog mjesta. Predloženo rješenje ima za cilj da obezbijedi funkcionalnost sistema lokalne samouprave, uz istovremeno očuvanje visokog nivoa stručnosti i profesionalnosti potrebnog za obavljanje poslova glavnog administratora. Iz tog razloga zadržani su visoki kriterijumi u pogledu nivoa i oblasti kvalifikacije obrazovanja, kao i uslov od najmanje deset godina radnog iskustva, od čega najmanje tri godine na poslovima rukovođenja. Ocijenjeno je da navedeni uslovi predstavljaju odgovarajuću garanciju stručne osposobljenosti i iskustva za obavljanje poslova glavnog administratora, uz istovremeno prevazilaženje praktičnih poteškoća koje su jedinice lokalne samouprave iskazale u primjeni važećih zakonskih rješenja.

Primjedba/predlog/sugestija 4: Uslovi za zasnivanje radnog odnosa za menadzera u pogledu broja godina radnog iskustva potrebno je smanjiti na pet.

Predlog se djelimično prihvata.

7. Maja Ikervari, glavna administratorka-Opština Mojkovac

Primjedba/predlog/sugestija 1: U članu 25 riječ "plana" zamijeniti riječju "programa";

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 2: U članu 26 stav 1 brisati alineju 2;

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Predlog nije prihvatljiv jer su odredbe ovog zakona usklađene sa rješenjima propisanim Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, sa ciljem obezbjeđivanja jedinstvenih i ujednačenih uslova za zapošljavanje u sistemu državne uprave i lokalne samouprave. Takvim pristupom ostvaruje se dosljednost službeničkog sistema i primjena jedinstvenih standarda u pogledu uslova za zasnivanje radnog odnosa i obavljanje poslova u javnoj upravi.

Primjedba/predlog/sugestija 3: U članu 28 u stavu 3 dodati menadzera u nivo 2 i zadržati postojeće zakonsko rješenje. Smatramo da je neracionalna i bespotrebna promjena statusa Menadzera. Dio poslova koji su stavljeni u opis menadzeru već obavljaju predsjednici (gradonačelnici) i potpredsjednici (zamjenici) opština.;

Predlog se djelimično usvaja.

Primjedba/predlog/sugestija 4: U članu 61 iz stava 3 brisati menadžera kao člana komisije za provjeru kompetencija, znanja i sposobnosti kandidata za starješinu organa jer su poslovi menadžera nesrodni u odnosu na poslove starješine pa, samim tim, nema kapacitet da ih ocjenjuje;

Predlog se usvaja.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Član 66 - Krajnje je neopravdano da se kao uslov za zasnivanje radnog odnosa Glavnog administratora predviđa stručni ispit umjesto pravosudnog. Takođe neosnovana je zamjena pravnog fakulteta VI11 nivoom kvalifikacije iz oblasti pravnih nauka. Imajući u vidu značaj i složenost poslova koje obavlja Glavni administrator, nedopustivo je snižavanje kriterijuma na račun formalnog popunjavanja upraznjenog mjesta.

II stavu 2 - Uslovi za zasnivanje radnog odnosa za menadžera u pogledu broja godina radnog iskustva potrebno je smanjiti na pet.

Predlog se ne usvaja

Obrazloženje: Većina jedinica lokalne samouprave ukazala je na dugogodišnji problem obezbjeđivanja kandidata koji ispunjavaju uslov položenog pravosudnog ispita za radno mjesto glavnog administratora, što je u praksi otežavalo, a u pojedinim slučajevima i onemogućavalo popunu ovog radnog mjesta. Predloženo rješenje ima za cilj da obezbijedi funkcionalnost sistema lokalne samouprave, uz istovremeno očuvanje visokog nivoa stručnosti i profesionalnosti potrebnog za obavljanje poslova glavnog administratora. Iz tog razloga zadržani su visoki kriterijumi u pogledu nivoa i oblasti kvalifikacije obrazovanja, kao i uslov od najmanje deset godina radnog iskustva, od čega najmanje tri godine na poslovima rukovođenja. Ocijenjeno je da navedeni uslovi predstavljaju odgovarajuću garanciju stručne osposobljenosti i iskustva za obavljanje poslova glavnog administratora, uz istovremeno prevazilaženje praktičnih poteškoća koje su jedinice lokalne samouprave iskazale u primjeni važećih zakonskih rješenja.

Primjedba/predlog/sugestija 6: II članu 67, stav 3 umjesto riječi "dva" zamijeniti riječju "jedan";

Predlog se ne usvaja.

Obrazloženje: Uspostavljanjem komisije za provjeru znanja, vještina i kompetencija kandidata za glavnog administratora, u čijem sastavu su dva istaknuta stručnjaka, dodatno jača profesionalizacija postupka izbora i obezbjeđuje primjena principa zapošljavanja zasnovanog na zaslugama. Takav sastav komisije doprinosi objektivnoj procjeni stručnih kompetencija kandidata i predstavlja garanciju nepristrasnog i kvalitetnog sprovođenja postupka izbora.

Primjedba/predlog/sugestija 7: Član 83 stav 1 brisati;

Predlog se ne prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 8: U članu 85 riječi "predsjednik jedinice lokalne samouprave" zamijeniti riječima "Skupština opštine";

Predlog se ne prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 9: Takođe, smatramo neracionalnim formirati posebnu Službu za EU integracije već bilo najracionalnije pripojiti predviđenu Službu za EU integracije Menadžeru jer su im poslovi srodni.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Službe za EU integracije predstavljaju ulaganje koje će se višestruko vratiti kroz sredstva koja će lokalne samouprave povlačiti iz evropskih fondova. U narednim godinama upravo će opštine biti među najvećim korisnicima evropskih fondova. Nakon pristupanja Evropskoj uniji biće im dostupna sredstva iz strukturnih i kohezionih fondova u obimu kakav do sada nijesmo imali. Jedinice lokalne samouprave moraju biti spremne da ta sredstva planiraju, ugovaraju i uspješno realizuju. Svaki kvalitetno pripremljen evropski projekat znači novu školu, novu saobraćajnicu, bolju vodovodnu ili kanalizacionu infrastrukturu, efikasnije komunalne usluge i bolji kvalitet života građana.

8. Glavni grad Podgorica, Sekretarijata za lokalnu samoupravu i saradnju sa civilnim društvom, Slađana Anđušić

Primjedba/predlog/sugestija 1: Član 24 - Radno iskustvo u smislu ovog zakona, podrazumijeva rad na poslovima u nivou kvalifikacije obrazovanja koji se traži za vršenje poslova u određenom zvanju, ako ovim zakonom nije drukčije propisano.

Sugerišemo da se dodaju četiri nova stava:

1. Izuzetno radno iskustvo stečeno sa većim nivoom kvalifikacije obrazovanja prihvata se kao ispunjen uslov za niže nivoe kvalifikacije obrazovanja.

Obrazloženje: U praksi se dešava da kandidati imaju VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja sa kojim su stekli radno iskustvo čime u strogoj primjeni ove norme ne bi ispunjavali uslov za radno iskustvo gdje se traži VI ili IV nivo kvalifikacije obrazovanja. Po principu "ko može više može i manje", ovaj stav bi omogućio veću prohodnost ranih mjesta.

2. Dokaz o radnom iskustvu stečenom kroz volonterski rad prihvata se samo za početne pozicije kod kategorije ekspertskog kadra NIVO 2 i NIVO 3 i kod kategorije izvršnog kadra.

Obrazloženje: U praksi se često kao dokaz o radnom iskustvu dostavlja volonterski rad pri čemu smatramo da tako stečeno radno iskustvo nije ekvivalentno radnom iskustvu iz radnog odnosa, odnosno radno iskustvo stečeno kroz volonterski rad nije adekvatno za sticanje većih zvanja. Kroz Zakon o volontiranju i njegovo pogrešno tumačenje i primjenu omogućena je legalizacija diploma koje nijesu nastale kao rezultat studiranja već trgovine, te se u praksi srijeće zasnivanje radnog odnosa koji je nastao volontiranjem 40 časova sedmično, dok lice istovremeno ima redovan rad u trajanju od 40 časova sedmično. Takođe, nerijetko se dešava da kandidati dostavljaju volontiranje kao dokaz o sticanju radnog iskustva u trajanju od tri ili 5 godina, ili o volontiranju u istom trajanju van svog mjesta prebivališta, iz Podgorice u Plav i slično. Dakle, volontiranje je otvorilo vrata za zloupotrebu jednog instituta čija suština je naprotiv, potpuno suprotna od onoga u šta se pretvorila, pa insistiramo da ova norma uđe u Nacrt zakona.

3. Radno iskustvo stečeno izvan Crne Gore se cijeni na osnovu poslova koje je kandidat obavljao u inostranstvu i opisa posla konkretnog radnog mjesta.

Obrazloženje: Kandidati koji su radili u inostranstvu najčešće od svojih prethodnih poslodavaca ne mogu dobiti konstataciju da su stekli radno iskustvo u određenom nivou kvalifikacije obrazovanja već se navode poslovi koje su obavljali.

4. Radno iskustvo se dokazuje isključivo potvrdom ili uvjerenjem.

Obrazloženje: Kandidati dostavljaju ugovore koje smo ranije prihvatili. Međutim, Komisija za žalbe, a na osnovu presude Upravnog suda, je u drugostepenom postupku utvrdila da je postupak zapošljavanje strogo formalan, te da se kao dokaz o radnom iskustvu isključivo može prihvatiti potvrda ili uvjerenje, dok je eksplicitno navela da se ugovor ne može prihvatiti kao dokaz o radnom iskustvu. Kandidati najčešće dostavljaju ugovore ili rješenja, te bi konkretizacija ove odredbe doprinijela njenoj jasnoći.

Predlog se ne prihvata

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 2: Član 28 stav 1 tačka 4

4) nivo 3:

- pomoćnik starješine organa lokalne uprave, pomoćnik rukovodioca posebne službe.

1. Usaglasiti tačke, jer je preskočena tačka 3 i dodati pomoćnik rukovodioca stručne službe koji je izostavljen. Osim toga, treba dodati druga zvanja po različitim nivoima i to: Načelnik komunalne policije, Komandir Službe zaštite i spašavanja, Viši unutrašnji revizor/ka, Stariji unutrašnji revizor/ka i Mlađi unutrašnji revizor/ka.

Obrazloženje: riječ je o zvanjima koja imaju lokalni službenici kao što su u nacrtu navedena zvanja: vatrogasac-spasilac i komunalni policajac koja su takođe utvrđena posebnim zakonima.

2. Kod zvanja rukovodilac posebne službe, rukovodilac stručne služba i njihovi pomoćnici, umjesto riječi "rukovodilac" staviti riječ "direktor".

Obrazloženje: Zbog razlikovanja od zvanja rukovodilac iz člana 30 stav 1 tačka 1 u kategoriji ekspertsko-rukovodni kadar.

Predlog se djelimično usvaja.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Član 33 stav 3-U nivo 1 razvrstava se i zvanje komunalni policajac I odnosno tri - najmanje IV1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje tri godine radnog iskustva.

SUGESTIJA: brisati riječi: "odnosno tri" jer nije u kontekstu rečenice.

Predlog se ne prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 4: Član 34 stav 2 -Drugi poslovi obuhvataju poslove koji se odnose, naročito, na: tehničko održavanje objekata, uređaja i opreme; štampanje i umnožavanje materijala; pružanje usluga u objektima organa lokalne samouprave i organa lokalne uprave, poslove vozača, kurira, održavanje čistoće i druge slične poslove.

SUGESTIJA: brisati riječi: "poslove vozača, kurira".

Obrazloženje: Poslovi vozača su poslovi koji zahtjevaju određena znanja, položen ispit i kao takvi se ne mogu izjednačiti sa pomoćnim poslovima. Npr. vozač specijalnog vozila

- pauk ne obavlja pomoćne poslove već redovne koji zahtjevaju posebnu pažnju i odgovornost. Takođe, poslovi kurira zahtjevaju određena znanja iz oblasti upravnog postupka koji u konačnom mogu uticati na kompletno sproveden postupak. Svjedoci smo da je u Glavnom gradu poništen značajan broj poreskih rješenja koja su neuredno dostavljeni od strane Pošte Crne Gore. Dakle, navedeni poslovi nisu pomoćni već bitni u sprovođenju zakona.

Predlog se ne prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Član 39 stav 2: Uvjerjenje o zdravstvenoj sposobnosti sadrži ocjenu o zdravstvenoj sposobnosti kandidata za obavljanje poslova radnog mjesta i ne smije da sadrži podatke o zdravstvenom stanju kandidata.

SUGESTIJA: brisati stav jer organ/služba ne može uticati na sadržaj uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti kandidata, jer njen u sadržinu sačinjava ovlašćena zdravstvena ustanova.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog Zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, sa preciziranjem određenih odredbe saglasno specifičnostima sistema lokalne samouprave.

Primjedba/predlog/sugestija 6: članu 42 dodati novi stav "Postupak popune radnog mjesta internim oglasom, odnosno javnim oglasom pokreće se donošenjem jedinstvena Odluke."

Obrazloženje: Zakonom nije definisano da se posebno donosi odluka o pokretanju postupka popune nekog radnog mjesta za interni a posebno za javni oglas, što je bio slučaj kod zakona prije 2018.godine. Nakon toga, ova norma je uticala na različito postupanje opština pa su neke opštine donosile jednu odluku a neke dvije. Mišljenja smo da je to jedinstven postupak, koji treba započeti jedinstvenom odlukom, te ukoliko na interni oglas nema prijavljenih kandidata, isti se nastavlja objavljivanjem javnog oglasa. Ovako stiče se utisak da je riječ o dva odvojena postupka, što nije tačno, već o postupku u kojem je propisano da je obavezno sprovođenje internog oglasa, sa izuzetkom početnih pozicija.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog Zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, sa preciziranjem određenih odredbe saglasno specifičnostima sistema lokalne samouprave.

Primjedba/predlog/sugestija 7: U članu 43 dodati novi stav "Potvrda o obezbijeđenim finansijskim sredstvima za popunu radnog mjesta izdata u tekućoj godini može da se koristi i u sljedećoj godini u slučaju nastavka ili ponavljanja postupka popune radnog mjesta."

Obrazloženje: U praksi postoje primjeri da je objavljen interni oglas za popunu određenog radnog mjesta krajem decembra, a isto je ostalo upražnjeno prestankom radnog odnosa bivše službenice. Interni oglas je trajao početkom januara na kojem nije bilo prijava. Međutim, kada je postupak nastavljen objavljivanjem javnog oglasa, Upravna inspekcija je utvrdila nepravilnost da je započeta nova budžetska godina te je trebalo pribaviti novu potvrdu o obezbijeđenim sredstvima prije objavljivanja javnog oglasa. Međutim, potvrda nije izdata samo za interni oglas već da su obezbijeđena finansijska sredstva za popunu tog radnog mjesta.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Potvrda o obezbijeđenim finansijskim sredstvima vezana je za izvršavanje kadrovskog plana i budžeta za konkretnu budžetsku godinu. Imajući u vidu da se kadrovskim planom na godišnjem nivou planiraju potrebe za zapošljavanjem, a budžetom obezbjeđuju sredstva za njegovo izvršavanje, nije opravdano propisivati mogućnost korišćenja potvrde izdate u jednoj budžetskoj godini u postupcima koji se nastavljaju u narednoj godini. Početkom nove budžetske godine neophodno je potvrditi da su za popunu radnog mjesta i dalje obezbijeđena finansijska sredstva u skladu sa važećim kadrovskim planom i budžetom za tu godinu. Na taj način obezbjeđuje se usklađenost postupka zapošljavanja sa godišnjim planiranjem kadrova i principom zakonitog korišćenja budžetskih sredstava.

Primjedba/predlog/sugestija 8: Član 47stav 2 - brisati riječi "i oglasnoj tabli"

Obrazloženje: ekonomičnost postupka.

Predlog se ne prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 9: U članu 48 dodati novi stav: "Izuzetno, u slučaju očigledne tehničke greške ispravka oglasa može se izvršiti u toku trajanja postupka popune radnog mjesta."

Obrazloženje: Imali smo situaciju da istekne rok za prijavljivanje na interni oglas i da je prije objavljivanja javnog oglasa utvrđeno da je Odluka o pokretanju postupka popune radnog mjesta imala grešku tehničke prirode, konkretno u nazivu radnog mjesta umjesto samostalni

savjetnik I za poslove video nadzora ispravno je samostalni savjetnik I za vršenje video nadzora. Dakle, riječ je o očiglednoj grešci umjesto riječi “poslove” treba “vršenje” što je uticalo na ponavljanje postupka i odugovlačenje istog jer nema propisanog pravnog osnova da se izvrši ispravka ovakve očigledne greške.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog Zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 10: U članu 50 stav 1-

1. Dodati stav “kandidati mogu da dopune dokumentaciju samo u roku predviđenom za prijavljivanje na oglas/konkurs.”

Obrazloženje: Često kandidati propuste da dostave dokument koji navedu da posjeduju u prijavi ili CV zbog čega smatramo da u takvim i sličnim situacijama kandidat može dopuniti dokumentaciju dok traje oglas.

2. Dodati novi stav “Članovi komisije imaju pravo na naknadu za rad u Komisiji u skladu sa opštinskom odlukom.”

Obrazloženje: Opštinskom odlukom utvrđena je visina naknade za rad stručnih lica i istaknutih stručnjaka dok ostali članovi ne primaju naknadu. Međutim, pojedine opštine imaju interne akte kojima se riješili pitanje naknada za zaposlene pri čemu smatramo da ono mora biti riješeno na jedinstven način. Na kraju, ovim zakonom će Komisija imati odlučujuću ulogu u izboru najboljeg kandidata što je dodatni razlog za utvrđivanje naknade za rad.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog zakona usklađene su sa rješenjima propisanim Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, sa ciljem uspostavljanja jedinstvenih pravila za sprovođenje postupaka zapošljavanja u državnoj upravi i lokalnoj samoupravi. U pogledu prava kandidata da dopune dokumentaciju, zakonom su propisana pravila postupka prijavljivanja na oglas, te nije potrebno dodatno uređivati ovo pitanje ovim zakonom. Takođe, nije potrebno zakonom uređivati pitanje naknade za rad članova komisije. Jedinice lokalne samouprave mogu, u skladu sa svojim nadležnostima i raspoloživim finansijskim sredstvima, svojim opštim aktima urediti pravo na naknadu za rad članova komisije, zbog čega ne postoji potreba za propisivanjem jedinstvenog zakonskog rješenja.

Primjedba/predlog/sugestija 11: U članu 52 preformulisati stavove 3 i 4 na sljedeći način: “Odluku iz stava 1 organ uprave, stručna služba, odnosno posebna služba dostavlja kandidatima najkasnije u roku od deset dana od dana prijema liste za izbor kandidata. “Dodati novi stav: “Lice koje rukovodi organom lokalne uprave, stručne službe, odnosno posebne službe može donijeti Odluku kojom se ne vrši izbor kandidata koju dostavlja kandidatima koji su pristupili testiranju.”

Obrazloženje: U praksi postoje problemi u primjeni ove norme, stvaraju se troškovi, jedinici za upravljanje ljudskim resursima usložnjava se posao i suprotna je Zakonu o upravnom postupku. Naime, Odluka je upravni akt koji donosilac treba da dostavi kandidatima, da prati urednost dostave i na kraju da konstatuje izvršnost odluke. Međutim, primjena ovakve norme u praksi izgleda na sljedeći način: donosilac Odluke dostavlja pisarnici Odluku o izboru kandidata, a kuriri jedinici za upravljanje ljudskim resursima, a jedinica pakuje pravi dostavnice i ponovo dostavlja kuririma koji je uručuju kandidatima. Dostavnice i praćenje izvršnosti tuđe Odluke prati jedinica za uprav.ljudskim resursima o čemu ponovo obavještava donosioca Odluke i dostavlja dostavnice. Čak smo imali situaciju da organ uprave traži od jedinice za uprav.ljudskim resursima da se izjasni da li je njihova Odluka stekla izvršnost. Na ovom “putu” gubi se 10 do 15 dana i miješaju se nadležnosti. Dakle,

potpuno nepotrebno se uključuje jedinica za upravljanje ljudskim resursima koja se pojavljuje kao posrednik u dostavi, suprotno ZUPu.

Obrazloženje za novi stav: U nacrtu zakona nije propisan pravni osnov da se može donijeti i Odluka kojom se neće izvršiti izbor kandidata.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 12: U članu 54 brisati treći stav i dodati novi "Kandidat ima pravo da razgleda spise predmeta, da sačini potrebne zabilješke i da o svom trošku dobije kopije spisa uz naknadu čiju visinu posebnim aktom utvrđuje jedinica za upravljanje ljudskim resursima. Razgledanje spisa je besplatno i vrši se pod nadzorom ovlaštenog službenog lica. Kandidat nema pravo na kopiranje teorijskog i praktičnog dijela pisanog testa".

Obrazloženje: U odnosu na posljednji stav nacrta, podzakonskim propisom je uređeno samo da kandidat ima pravo uvida koje može ostvariti u roku od 5 dana od dana podnošenja zahtjeva i da to pravo može ostvariti u prisustvu ovlaštenog lica uz zaštitu ličnih podataka. Međutim, česte su situacije da kandidati traže da im se kopira dokumentacija oglasa zajedno sa testom na što imaju pravo primjenom člana 68 stav 1 Zakona o upravnom postupku kojim je propisano da stranka ima pravo da razgleda spise predmeta, da sačini potrebne zabilješke i da o svom trošku dobije kopije spisa.

Razgledanje spisa je besplatno i vrši se pod nadzorom ovlaštenog službenog lica. Dakle, konretizacijom norme postigla bi se njena usaglašenost sa ZUP-om i ne bi dovodila do sumnje da li kandidati imaju pravo na kopiranje dokumentacije.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog Zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 13: U članu 57 Dodati vatrogasce – spasioce – sezonce za vrijeme požara, vremenskih nepogoda.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Predloženo rješenje nije prihvatljivo, jer se pitanje angažovanja vatrogasaca-spasilaca za vrijeme požara, elementarnih nepogoda i drugih vanrednih okolnosti uređuje posebnim zakonom kojim se reguliše oblast zaštite i spašavanja.

Primjedba/predlog/sugestija 14: U članu 58 probni rad vezati za radno mjesto.

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 15: U članu 64 dodati novi stav "Radni odnos prestaje po sili zakona licu kojem je istekao rok za korišćenje prava po prestanku mandata."

Dodatno: provjeriti alineje 4 i 5, treba precizirati.

Obrazloženje: Potreban je pravni osnov za donošenje rješenja o prestanku radnog odnosa imajući u vidu da ova lica primaju naknadu zarade nakon prestanka mandata te da je potreban deklaratorni akt o prestanku radnog odnosa nakon isteka tog prava ili u situaciji kada lice zahtjeva prestanak radnog odnosa prije isteka prava koja mu pripadaju.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog Zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 16: U članu 70 dodati "i starješine organa i rukovodioce koje imenuje predsjednik opštine".

Obrazloženje: Zakonom je utvrđeno da je predsjednik opštine izvršni organ opštine te odluke koje donosi imaju posebnu pravnu snagu.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 17: Razmotriti član 79 i njegovu ustavnost i zakonitost. Članom 117 stav 1 Ustava Crne Gore propisano je da je opština samostalna u vršenju svojih nadležnosti a članom 115 stav 2 propisano je da opština donosi statut i opšte akte. Na ovaj način, primjenom Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru na lokalnom nivou narušava se ustavni princip samostalnosti opština jer su opštine obavezne da prije donošenja Odluke o Budžetu pribave saglasnost ministarstva nadležnog za poslove finansija.

Predlog se ne prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 18: U članu 80 u stavu 2 dodati "i u skladu sa kolektivnim ugovorom".

Obrazloženje: Granski kolektivni ugovor za oblast uprave i pravosuđa tretira odsustvo sa rada i godišnje odmore.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Za pitanja koja nijesu propisana ovim zakonom primjenjuju se propisi o državnim službenicima i namještenicima i opšti propisi o radu.

Primjedba/predlog/sugestija 19: Brisati član 83 Brisati navedeni član jer je nepoštovanje radnog vremena osnov za utvrđivanje disciplinske odgovornosti iz člana 106 st1 alin 1. Umjesto "Poštovanje radnog vremena" utvrditi "Evidencija prisutnosti na radu".

Obrazloženje: Evidencija prisutnosti na radu bila bi dokaz u postupku poštovanja radnog vremena. Evidenciju bi trebala da vodi stručna služba opštine u čijoj nadležnosti je čuvanje objekata sa obavezom elektronske evidencije iz koje bi stručna služba mogla izdavati izvještaje organima/ službama. Ovaj izvještaj imao bi pravnu snagu u postupku dokazivanja disciplinske odgovornosti, neopravdanog izostanka sa posla, kao i u postupcima pred Sudovima.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog Zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 20: U članu 97 dodati stav "Organi uprave, stručne i posebne službe mogu da predvide finansijske sredstva i odobre obuke zaposlenima koje nisu planirane opštim, specifičnim ili posebnim programima."

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Pitanje finansiranja obuka koje nijesu obuhvaćene opštim, specifičnim ili posebnim programima treba da ostane u nadležnosti jedinice lokalne samouprave. Odluka o odobravanju i finansiranju takvih obuka zavisi od potreba organa, raspoloživih budžetskih sredstava i prioriteta u razvoju ljudskih resursa, te predstavlja diskreciono pravo jedinice lokalne samouprave koje nije potrebno uređivati ovim zakonom.

Primjedba/predlog/sugestija 21: U članu 101 ograničiti koliko najviše može da traje odsustvo u toku pripravnčkog staža.

Obrazloženje: Finansijska sredstva se obezbjeđuju na 12 mjeseci a privremena spriječenost može da traje duže. Pitanje je kako da se isplati zarada za duži period od onog za koji su obezbijeđena finansijska sredstva.

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 22: U članu 127 dodati alineju: "istekom prava po prestanku mandata, danom donošenja rješenja."

Obrazloženje: Istovjetno kao kod člana 66: Potreban je pravni osnov za donošenje rješenja o prestanku radnog odnosa imajući u vidu da ova lica primaju naknadu zarade te da je potreban deklaratorni akt o prestanku njihovog radnog odnosa nakon isteka tog prava ili ukoliko podnesu zahtev za prijevremeni prekid korišćenja prava na naknadu.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog Zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 23: Član 132 O prestanku radnog odnosa starješina organa i službe donosi rješenje, osim u slučaju iz člana 127 stav 1 al. 4 i 7 i člana 130 ovog zakona.

SUGESTIJA: Precizirati na koje se alineje odnose, na 4 ne bi trebalo.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 24: Član 143 - U cilju upravljanja ljudskim resursima u jedinici lokalne samouprave donosi se kadrovski plan kojim se planiraju broj zaposlenih, promjene u kadrovskoj strukturi i druga strateška pitanja upravljanja kadrovima u skladu sa budžetskim i strateškim planiranjem rada jedinice lokalne samouprave.

Jedinica lokalne samouprave dužna je da na svom sajtu objavi kadrovski plan.

SUGESTIJA: Dodati stav "Kadrovski plan priprema se u skladu sa internom procedurom jedinice za upravljanje ljudskim resursima, koja se objavljuje na internet stranici."

Obrazloženje: Podzakonski propis sa državnog nivoa koji se shodno primjenjuje na lokalni nivo pripremila je Uprava za kadrove za njihove potrebe, odnosno za potrebe državnih organa. Dodatno, svake godine obraćamo se Upravi za ljudske resurse da nam prilagodi obrazac tabelarnog dijela kadrovskog plana koji bi u skladu sa podzakonskim propisom trebali da objave na svom sajtu.

Predlog se djelimično usvaja.

Obrazloženje: Prihvaćena je potreba da se način izrade kadrovskog plana prilagodi specifičnostima jedinica lokalne samouprave. Iz tog razloga iz Nacrta zakona uklonjena je odredba o shodnoj primjeni podzakonskog akta donijetog za potrebe državnih organa, te je utvrđena obaveza donošenja posebnog podzakonskog akta kojim će se urediti sadržaj, način pripreme i postupak izrade kadrovskog plana za jedinice lokalne samouprave. Na taj način obezbijediće se jedinstvena metodologija izrade kadrovskih planova prilagođena potrebama lokalne samouprave.

Primjedba/predlog/sugestija 25: Član 145 st 1 alineja 2 i st 2, 3 i 4

1. Brisati primjenu norme u dijelu procjene funkcionalnosti radnih mjesta i odrediti da jedinica za upravljanje ljudskim resursima daje saglasnost na akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u dijelu usklađenosti uslova radnih mjesta sa Zakonom;

Obrazloženje: Uprava za ljudske resurse nema ovu nadležnost te bi jedinice za upravljanje ljudskim resursima na lokalnom nivou imale više nadležnosti nego Uprava čime nadležnosti ne bi bile usklađene. Osim toga, jedinica za upravljanje ljudskim resursima ne može da procjeni funkcionalnost radnih mjesta u nekom organu/službi, niti je poznato da postoje standardi javnih usluga koji se navode u normi. Na kraju, norma je u suprotnosti sa pravom starješine organa da odlučuje o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Predmet ove materije mogao bi da bude dio strategije upravljanje ljudskim resursima. Sugeriramo da bi rješenje bilo i priprema podzakonskog propisa kojim bi se utvrdili kriterijumi za obrazovanje organizacionih jedinica, za utvrđivanje minimalnog broja zaposlenih i uslovi za otvaranje novih radnih mjesta na nivou lokalnih samouprava u Crnoj Gori.

2. Brisati alineju 7: "Praćenje sprovođenja mjera u cilju postizanja srazmjerne zastupljenosti manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica u organima i službama, rodno balansirane zastupljenosti i zapošljavanja lica sa invaliditetom;"

Obrazloženje: Nikada ova norma nije imala svoju suštinsku primjenu, niti postoji mogućnost da se primjenjuje u situaciji gdje se moraju izabrati najbolji kandidati. Na kraju, i na državnom nivou izbrisana je ova norma.

Predlog se djelimično prihvata.

Obrazloženje: Uvažavajući iznijete primjedbe, unaprijeđene su odredbe Nacrta zakona koje uređuju nadležnosti jedinice za upravljanje ljudskim resursima, kao i postupak kadrovskog planiranja. Izmjenama je dodatno precizirana odgovornost starješine organa, odnosno službe, u planiranju i upravljanju ljudskim resursima, čime je jasnije razgraničena uloga jedinice za upravljanje ljudskim resursima od nadležnosti starješine organa u pogledu organizacije rada i sistematizacije radnih mjesta. Istovremeno, izvršeno je normativno unapređenje odredbi radi njihovog usklađivanja sa konceptom upravljanja ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi i sistemskim rješenjima zakona.

Primjedba/predlog/sugestija 26: član 145: Sadašnji sistem kadrovskih poslova treba hitno promijeniti i digitalizovati jer usluga jedinica za ljudske resurse se svodi na arhivu, odnosno skladištenje akata u dosije. Naime, organi uprave i službe Glavnog grada nalaze se na različitim lokacijama a personalni dosije lokalnih službenika i namještenika nalaze se u jedinici za upravljanje ljudskim resursima gdje se isti ažuriraju. Jedinici za upravljanje ljudskim resursima dnevno se dostavlja u prosjeku 100 dokumenata za dosijee zaposlenih.

Predlažemo da se istraže pozitivne prakse u EU i uloga HR jedinica, koje rade kompleksnije zadatke, nijesu samo tehnička podrška, već se na suštinskom nivou bave ljudskim resursima, dok kod nas samo četiri jedinice lokalnu samoupravu imaju obrazovane jedinice za ljudske resurse, dok ostale uglavnom imaju po jednog zaposlenog koji se bavi ovim poslovima. Bavljenje HR ne podrazumijeva samo process zapošljavanja, već je to u suštini razvoj kadrova i njihovo praćenje i unaprjeđivanje u kontinuitetu.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 27: U član 146 stav 4 - usaglasiti stav 4 sa članom 13 Zakona o slobodnom pristupu informacijama.

Obrazloženje: Članom 13 Zakona o slobodnom pristupu informacijama propisano je da je organ vlasti dužan da fizičkom i pravnom licu koje traži pristup informaciji omogući pristup informaciji ili njenom dijelu koju posjeduje, osim u slučajevima predviđenim ovim zakonom.

Citirana norma isključuje primjenu člana 146 stav 4 Nacrta zbog čega ili treba omogućiti pristup dosijeima ili formulisati normu koja će ograničiti pristup i povezati je sa slučajevima iz člana 14 Zakona o slobodnom pristupu informacijama.

Predlog se.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 28: U članu 149 dodati stav "Inspekcijski nadzor u dijelu sprovođenja postupka oglašavanja i zasnivanja radnog odnosa može se vršiti u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnog odnosa."

Obrazloženje: Upravnoj inspekciji treba odrediti rok u kojem može kontrolisati postupak zasnivanja radnog odnosa. Naime, svjedoci smo da se sudska praksa mijenja, pa imamo situaciju da o istoj pravnoj stvari imamo različite odluke u dvije godine. Osim toga, za potrebe inspekcije skenirali smo preko 20.000 stranica jer je tražena dokumentacija od 2015.godine za sve zaposlene. Smatramo da se sadašnjim rješenjem stvara pravna nesigurnost nakon

roka od godinu dana koliko traje i probni rad jer zaposleni nisu krivi zbog eventualnih formalnih propusta u postupanju organa. U suprotnom inspekcija može utvrditi da zaposleni nije zasnovao radni odnos u skladu sa zakonom koji je u međuvremenu možda prestao i da se primjenjuje.

Na ovaj način Upravna inspekcija bi bila efikasnija, manje opterećena, posebno ukoliko bi se omogućio svakodnevni uvid u skenirani personalni dosije iz kadrovske evidencije.

Predlog se ne prihvata.

9. Snežana Simović, Opština Danilovgrad

Primjedba/predlog/sugestija 1: Na cl. 28 na uslove

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1:

- Obzirom na to da nacelnik sluzbe komunalne policije, komandir sluzbe zastite i spasavanja i rukovodilac sluzbe za unutrašnju reviziju rukovode posebnim sluzbama, i da su uslovi za navedena zvanja propisani Zakonom o komunalnoj policiji, Zakonom o zastiti i spasavanju i Zakonom o upravljanju, unutrašnjoj kontroli i unutrašnjoj reviziji u javnom sektoru, treba staviti uslove iz ovih zakona, a to znaci da lice sa VI nivoom kvalifikacije obrazovanja ne moze biti rukovodilac posebne sluzbe.
- Zakonom o komunalnoj policiji nije propisano da nacelnik komunalne policije ima pomocnika, kao ni Zakonom o upravljanju, unutrašnjoj kontroli i unutrašnjoj reviziji u javnom sektoru da rukovodilac sluzbe za unutrašnju reviziju ima pomocnika, pa predlazem da se koriguje ovaj clan u dijelu koji se odnosi na pomocnike.

* Zakonom o zastiti i spasavanju propisano je da komandir ima zamjenika.

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Na cl. 61 stav 3 koji se odnosi na sastav komisije.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2:

Predlazem da provjeru iz stava 1 ovog clana vrsi komisija koju obrazuje jedinica za upravljanje ljudskim resursima i cine je predstavnik jedinice za upravljanje ljudskim resursima, starjesina organa i istaknuti strucnjak u odgovarajucoj oblasti rada. sa liste koju utvrduje organ za upravljanje ljudskim resursima.

Imajuci u vidu cinjenicu da je donesena nova Uredba o kriterijumima i blizem nacinu sprovođenja provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vjestina za rad u drzavnim organima („S1. list CG“, br. 88/25) koja ce se primjenjivati od 1. januara 2026. g., a kojom je propisano, izmedu ostalog, na koji nacin se vrsi testiranje starjesina organa i visoko rukovodnog kadra (polaze se opsti test, pa tek onda se dostavlja komisiji pisani rad), misljenja sam da predstavnik jedinice za upravljanje ljudski resursima, treba da bude clan komisije ispred organa za upravljanje ljudskim resursima kao i do sada, a ne starjesina organa za upravljanje ljudskim resursima, iz razloga jer su zaposleni iz jedinice za upravljanje ljudski resursima prosli obuku o provieri sposobnosti kroz aplikaciju.

Ukoliko ostajete pri navedenom da komisiju cine starjesina organa nadleznog za upravljanje ljudskim resursima, glavni administrator ili menadzer i jedan istaknuti strucnjak sa liste istaknutih strucnjaka utvrdene u skladu sa propisima o drzavnim sluzbenicima i namjesticima, potrebno je da precizirate da ta lica treba da produ obuku koju su prosli sluzbenici jedinice za upravljanje ljudskim resursima kad je stupio na snagu Zakon o lokalnoj samoupravi, kao i to ko vrsi tu obuku.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Zakonom je propisana obaveza donošenja posebnog podzakonskog akta kojim će se, za potrebe jedinica lokalne samouprave, bliže urediti kriterijumi i način provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina kandidata. Na taj način obezbijediće se jedinstvena i ujednačena pravila za sprovođenje postupka provjere na lokalnom nivou, u skladu sa specifičnostima lokalnog službeničkog sistema.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Na cl. 65 st. 1,2,3,4, 5.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3:

U cl. 26 navedeno je koja su zvanja u okviru kategorije starjesina organa. U cl. 65 nije naveden starjesina organa.

Takode treba precizirati da li se odnosi na isto lice da može najviše dva puta biti vrsilac dužnosti.

Treba precizirati šta se desava u slučaju ako se ne imenuje glavni administrator, menadžer, starjesina organa, lice iz kategorije visoko rukovodni kadar, a vrsilac dužnosti je bio određen već dva puta. Zato dajem predlog na dopunu ovog člana.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Popuna radnih mjesta u organu, odnosno službi, vrši se putem javnog oglasa ili javnog konkursa, u skladu sa zakonom. Institut vršioca dužnosti ima privremeni karakter i ograničen je na najviše dva uzastopna perioda od po šest mjeseci za isto radno mjesto, što predstavlja dovoljan vremenski okvir za sprovođenje redovnog postupka popune radnog mjesta. Stoga nije opravdano dodatno produžavanje trajanja vršenja dužnosti ili odstupanje od zakonom propisanog načina popune radnih mjesta.

Primjedba/predlog/sugestija 4: Na cl. 76

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: U cl. 76 nije precizirano koliko puta najduže po šest mjeseci može biti privremeno raspoređen lokalni službenik u drugu jedinicu lokalne samouprave.

Mozda bi trebalo precizirati i da se lokalni službenik, uz njegovu suglasnost, može i trajno rasporediti u drugu jedinicu lokalne samouprave, na osnovu sporazuma koji zaključuje predsjednici jedinice lokalne samouprave.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Nacrtom zakona već omogućena mobilnost zaposlenih između jedinica lokalne samouprave kroz pravo lokalnog službenika da se prijavi na interni oglas druge jedinice lokalne samouprave, kao i kroz institut privremenog raspoređivanja. Ocijenjeno je da su navedeni mehanizmi dovoljni za ovu fazu reforme lokalnog službeničkog sistema, dok bi uvođenje mogućnosti trajnog raspoređivanja između jedinica lokalne samouprave po osnovu sporazuma, kao i dodatno uređivanje trajanja privremenog raspoređivanja, predstavljalo proširenje instituta mobilnosti koje zahtijeva širu sistemsku analizu i nije predmet ovog zakona.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Na član 77

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Predlažem da se istim članom precizira da danom imenovanja, odnosno postavljenja, starjesinama organa i visoko rukovodnom kadru miruju prava iz radnog odnosa, kao i to da se nakon prestanka mandata može rasporediti u jedinicu lokalne samouprave.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 6: Na član 90

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Treba precizirati da li starjesina organa i lice iz kategorije visoko rukovodni kadar mogu obavljati dodatni rad i ko im daje pisano odobrenje.

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 6: Na član 147.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7: Član je nejasan.

Obrazloženje: Predloženo rješenje podrazumijevalo bi omogućavanje svim jedinicama lokalne samouprave pristup evidenciji kandidata koji su uspješno prošli postupak provjere znanja, sposobnosti, vještina i kompetencija, ali nijesu izabrani za konkretno radno mjesto. Na taj način jedinice lokalne samouprave mogle bi, u skladu sa zakonom, angažovati kandidate koji su već prošli postupak provjere, čime se doprinosi efikasnijoj popuni radnih mjesta, racionalnijem sprovođenju postupaka zapošljavanja i dosljednijoj primjeni principa zapošljavanja zasnovanog na zaslugama (merit principu).

Primjedba/predlog/sugestija 8: Na član 161,

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8: Predlažem da se ovaj član brise iz razloga ier je navedeno u čl. 127 st. 1 al. 1 kad prestaje radni odnos po sili zakona.

Jedinice lokalne samouprave nemaju zaposlenih koji su stariji od 66 godina iz razloga ier je stupanjem na snagu izmjena ZDSN takvim licima prestao radni odnos po sili zakona.

Predlog se ne prihvata.

10. Opština Danilovgrad, Đorđije Lakić, Đorđija Raidević, Maja Pavličić

Primjedba/predlog/sugestija 1: Član 3 formulisati na slijedeći način:

Lokalni funkcioneri iz člana 2 ovog zakona su izabrana, imenovana ili postavljena lica koja obavljaju javnu funkciju u jedinici lokalne samouprave.

Status lokalnog funkcionera zasniva se na javnopravnom odnosu koji nastaje danom izbora, imenovanja ili postavljenja, i traje do prestanka funkcije.

Lokalni funkcioner ima prava i obaveze u skladu sa ovim zakonom i posebnim zakonom, a na pitanja radnog statusa koja nijesu uređena tim zakonima shodno se primjenjuju propisi o radu i zaradama zaposlenih u javnom sektoru.

Funkcija lokalnog funkcionera može se obavljati profesionalno ili volonterski. u skladu sa odlukom skupštine jedinice lokalne samouprave i posebnim zakonom.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1:

Na ovaj način precizno se definiše pravni status lokalnih funkcionera, kao izabranih, imenovanih ili postavljenih lica koja obavljaju javnu funkciju u jedinici lokalne samouprave. Takođe, definiše se da se njihov status zasniva na javnopravnom odnosu koji nastaje danom izbora, imenovanja ili postavljenja, čime se jasno razlikuje od statusa lokalnih službenika i namještenika koji zasnivaju radni odnos.

Propisuje se da lokalni funkcioneri ostvaruju prava i obaveze (koje su u nacrtu izostavljene) u skladu sa ovim i posebnim zakonima, uz mogućnost shodne primjene propisa o radu i zaradama u javnom sektoru.

Na kraju, predviđa se i mogućnost da se pojedine funkcije obavljaju volonterski, ako je to u skladu sa odlukom skupštine jedinice lokalne samouprave i posebnim zakonom, budući da je sadašnja formulacija prilično široka i može dovesti do pogrešnih tumačenja.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Nakon sprovedene javne rasprave i obavljenih konsultacija sa Evropskom komisijom odnosno SIGMA/OECD, opredjeljenje predlagača je da opseg ovog zakona budu isključivo lokalni službenici i namještenici.

Primjedba/predlog/sugestija 2: U članu 2 nacrtu zakona, između ostalog kao lokalni funkcioner prepoznaje se i „menadžer jedinice lokalne samouprave“. Dakle, termin „menadžer jedinice lokalne samouprave“ je pun naziv funkcije, i njime se određuje poseban status tog lica. Kasnije, u drugim članovima zakon koristi samo riječ „menadžer“, bez dodatka „jedinice lokalne samouprave“. Misljenja smo da je i u kasnijim članovima neophodno koristiti puni naziv funkcije, odnosno „menadžer jedinice lokalne samouprave“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2:

Potrebno je terminoloski ujednačiti upotrebu izraza „menadžer jedinice lokalne samouprave“, budući da se u Članu 2 zakonodavac koristi punim nazivom funkcije, dok se u kasnijim odredbama koristi samo izraz „menadžer“. Radi izbjegavanja dvosmislenog tumačenja i mogućih pravnih nedoumica, preporučuje se da se kroz cijeli tekst zakona dosljedno koristi puni naziv.

Predlog se djelimično prihvata.

Obrazloženje: Nakon sprovedene javne rasprave i obavljenih konsultacija sa Evropskom komisijom odnosno SIGMA/OECD, opredjeljenje predlagača je da opseg ovog zakona budu isključivo lokalni službenici i namještenici. Kroz čitav zakon su precizirana zvanja.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Član 13 formulisati na sljedeći način:

Radna mjesta lokalnih službenika i namještenika popunjavaju se putem javnog oglasa, u skladu sa ovim zakonom.

Glavni administrator, sekretar skupštine i menadžer jedinice lokalne samouprave biraju se, odnosno postavljaju u skladu sa posebnim postupkom propisanim ovim zakonom.

Postupak popune i imenovanja mora biti zasnovan na načelu jednakih mogućnosti, bez diskriminacije po bilo kom osnovu.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3:

Na ovaj način pravi se jasna razlika između radnog odnosa lokalnih službenika i namještenika od imenovanja i postavljenja visokog rukovodnog kadra (glavni administrator, menadžer jedinice lokalne samouprave, sekretar skupštine). Dalje, uvodi se uskladenost sa članom 67 - 69 nacrtu.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 4: Član 20 formulisati na sljedeći način: Na prava, obaveze i odgovornosti lokalnih funkcionera, lokalnih službenika i namještenika koja nijesu uređena ovim zakonom, shodno se primjenjuju odredbe zakona kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti državnih službenika i namještenika, kao i podzakonski akti donijeti za njegovo sprovođenje.

Ako pojedina pitanja nijesu uređena ni tim propisima, primjenjuju se opšti propisi o radu. Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4:

Trenutna formulacija ne određuje redoslijed i obim subsidiarne primjene propisa, niti jasno definiše odnose između posebnih, opštih i državnih propisa, pa je potrebno jasno propisati da se na lokalne funkcionere, službenike i namještenike shodno primjenjuju propisi o državnim službenicima i namještenicima, a na pitanja koja nijesu uređena ni tim propisima, onda dolazi primjena opštih propisa o radu.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Opredjeljenje predlagača je da se u ovoj oblasti ne primjenjuju shodno podzakonski akti donijeti za potrebe državne uprave, već da se donesu posebni podzakonski akti kojima će se, uvažavajući specifičnosti sistema lokalne samouprave, urediti pitanja od značaja za primjenu ovog zakona. Na taj način obezbijediće se normativni okvir prilagođen organizaciji, nadležnostima i potrebama jedinica lokalne samouprave.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Član 21 formulisati na sljedeći način: Lokalni funkcioner, lokalni službenik i namještenik za svoj rad imaju pravo na zaradu, naknadu zarade i druga primanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuju zarade zaposlenih u javnom sektoru i odlukom skupštine jedinice lokalne samouprave kojom se utvrđuju koeficijenti za obračun zarada.

Visina koeficijenata za utvrđivanje zarada lokalnih službenika i namještenika može se razlikovati između jedinica lokalne samouprave, u skladu sa finansijskim mogućnostima i aktima o sistematizaciji,

Lokalni funkcioner po prestanku funkcije ima pravo na naknadu u skladu sa zakonom kojim se uređuju zarade zaposlenih u javnom sektoru.

Lokalni službenik i namještenik imaju pravo na jednaku zaradu za jednak rad, nezavisno od toga da li su u radnom odnosu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5:

Trenutna formulacija člana 21 ne uzima u obzir činjenicu da se zarade u jedinicama lokalne samouprave utvrđuju i obračunavaju i na osnovu odluke skupštine jedinice lokalne samouprave, a kojom su definisani koeficijenti za obračun zarade, stoga je neophodno unijeti ovu odredbu da bi se obezbijedila fiskalna autonomija lokalnih samouprava.

Predlog se ne prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 6: Neprihvatljivo je da se starješinama organa lokalne uprave članom 25, kao uslov propisuje VI nivo kvalifikacije obrazovanja.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6:

Iz samog opisa poslova iz člana 25 Nacrta jasno proizilazi da starješina organa lokalne uprave obavlja najodgovornije funkcije u sistemu lokalne samouprave: rukovodi, upravlja i koordinira radom organa, odlučuje o najsloženijim upravnim pitanjima, zastupa organ prema državnim i drugim institucijama. Takvi poslovi po svojoj složenosti, odgovornosti i pravnim posljedicama zahtijevaju VII-1 nivo kvalifikacije obrazovanja, u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima i standardima javne uprave u regionu. Propisivanje mogućnosti VI nivoa dovelo bi do devalvacije rukovodnog sloja, smanjenja profesionalnih standarda i otvaranja prostora za neadekvatna, često politički motivisana kadrovska rješenja. U državama regiona (Hrvatska i Slovenija) rukovodioci organa lokalne uprave obavezno posjeduju univerzitetsko obrazovanje (VII-1 nivo) i višegodišnje iskustvo, što garantuje pravnu sigurnost i profesionalnost odlučivanja. Samim opisom poslova iz člana 25 potvrđuje se potreba za visokim stepenom stručnog obrazovanja, pa je predloženo rješenje o mogućnosti VI nivoa u direktnoj koliziji sa normom.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 7: Neprihvatljivo je da se za visokom rukovodnom kadrom članom 28 propisuje VI nivo kvalifikacije obrazovanja.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7: Iz samog opisa poslova iz člana 27 Nacrta jasno proizilazi da poslovi visokog rukovodnog kadra podrazumijevaju rukovođenje, planiranje, koordinaciju i organizovanje rada jedne ili više unutrasnjih organizacionih jedinica, utvrđivanje plana rada, ostvarivanje saradnje sa drugim organima lokalne i državne uprave, građanima, nevladinim i međunarodnim organizacijama, što zahtijeva visok stepen stručnog i analitičkog znanja. Takvi poslovi po svojoj prirodi zahtijevaju najmanje VII-1 nivo kvalifikacije obrazovanja. Propisivanje mogućnosti da se ta mjesta popunjavaju sa VI nivoom kvalifikacije devalvira službenički sistem, briše razliku između ekspertskog i rukovodnog kadra i otvara prostor za politizaciju rukovodnih funkcija. U praksi zemalja regiona (Hrvatska, Slovenija) minimalni standard za rukovodeća mesta je VII- I nivo obrazovanja, čime se obezbjeđuje profesionalizacija i odgovornost rukovodećeg sloja.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 8: Neprihvatljivo je da se u okviru ekspertsko - rukovodnog kadra propisuje VI nivo kvalifikacije obrazovanja, naročito za zvanje glavnog inspektora i druga rukovodna zvanja.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8: Iz opisa poslova iz člana 29 Nacrta jasno proizilazi da ekspertsko - rukovodni kadar samostalno odlučuje o pitanjima iz nadležnosti organizacione jedinice, koordinira rad drugih zaposlenih i donosi akte koji i proizvode pravne posljedice prema građanima i pravnim licima. Ovi poslovi zahtijevaju visok stepen stručnosti i analitičkog znanja i poznavanje upravnog postupka, što je moguće obezbijediti samo sa VII-1 nivoom kvalifikacije obrazovanja. Posebno je neprihvatljivo što se glavni inspektor svrstava u kategoriju lica sa VI nivoom kvalifikacije obrazovanja, jer inspektor vrši nadzor, donosi rješenja i mjeri sa zakonskim dejstvom, te zastupa javni interes, što zahtijeva visoko obrazovanje. Time se ozbiljno devalvira uloga i odgovornost inspektora u sistemu lokalne samouprave i narušava hijerarhija stručnosti. U poređenju sa praksom u državnoj upravi i državama regiona (Hrvatska i Slovenija), niti jedno inspeksijsko mjesto nije moguće obavljati sa VI nivoom obrazovanja.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 9: Nacrt zakona ne prepoznaje službu za unutrašnju reviziju kao posebnu organizacionu jedinicu i ne upućuje na poseban režim koji je propisan Zakonom o upravljanju, unutrašnjoj kontroli i unutrašnjoj reviziji u javnom sektoru, nita način dolazi do kolizije propisa, naročito u pogledu uslova za obavljanje poslova unutrašnje revizije,

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 9: Shodno odredbama člana 20 Zakona o upravljanju, unutrašnjoj kontroli i unutrašnjoj reviziji u javnom sektoru, svaka jedinica lokalne samouprave obavezna je da uspostavi jedinicu za unutrašnju reviziju kao organizacionu jedinicu odgovornu rukovodiocu subjekta, sa najmanje dva ili tri zaposlena revizora, Ovaj zakon izričito propisuje da je to obavezna funkcija i da se može organizovati i zajednički između više opština. Nadalje, član 26 istog zakona propisuje stroge profesionalne uslove za zaposljavanje u unutrašnjoj reviziji, a to je najmanje VII-1 nivo kvalifikacije obrazovanja. Višegodišnje iskustvo u reviziji i sertifikat unutrašnjeg revizora u javnom sektoru. Nacrt Zakona o lokalnim funkcionerima, lokalnim službenicima i lokalnim namještenicima, očigledno, svrstava unutrašnju reviziju u kategoriju „posebnih službi“, gdje rukovodilac može imati VI nivo kvalifikacije obrazovanja. To stvara direktnu koliziju sa članom 26 Zakona o

upravljanju, unutrašnjoj kontroli i unutrašnjoj reviziji u javnom sektoru i dovodi do pravne nesigurnosti. Rukovodilac subjekta je odgovoran za uspostavljanje jedinice za unutrašnju reviziju koja je funkcionalno nezavisna i organizaciono odvojena od drugih organizacionih jedinica subjekta, a njena funkcija je da ima sposobnost organizacije da stvori, zaštići i održi vrijednost pružanjem nezavisnog, objektivnog i na riziku zasnovanog uvjeravanja, savjeta, uvida i predviđanja. Stoga, ovaj Nacrt mora izricito priznati da se na službu za unutrašnju reviziju primjenjuju odredbe lex specialis zakona, kako bi se spriječila pogrešna tumačenja i eventualno zaposljavanje nekompetentnih lica.

Predlog se

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 10: U nivou 1 ekspertske kadra potrebno je predvidjeti VII-1 nivo kvalifikacije obrazovanja, jer se radi o složenim i samostalnim poslovima koji podrazumijevaju odgovornost za donošenje odluka, davanje stručnih mišljenja itd.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 10: U nivou 1 ekspertske kadra (samostalni savjetnik I inspektor I ovlašteno službeno lice I) obavljaju se poslovi visokog stepena složenosti i odgovornosti: samostalno vođenje upravnih postupaka, odlučivanje u upravnim stvarima, priprema nacrt propisa, analiza i tumačenje zakonskih rješenja. Ovakvi poslovi zahtijevaju univerzitetsko obrazovanje (VII-1 nivo), a ne VI nivo kako je predloženo Nacrtom zakona. Snižavanjem kriterijuma obrazovanja devalvira se sistem klasifikacije kadra i demotivisu postojeći stručnjaci u lokalnoj upravi.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 11: Neophodno je dopuniti član 53 Nacrta na način da se jasno propiše: koji se podaci kandidata mogu voditi u evidenciji i rok u kojem se ti podaci mogu čuvati (npr. najduže dvije godine od davanja saglasnosti), obaveza brisanja podataka po isteku roka ili na zahtjev lica, kao i obavezu da se na obradu i zaštitu ovih podataka primjenjuje zakon kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 11: Iako je ideja o evidenciji kandidata korisna radi efikasnijeg zaposljavanja, sadašnja formulacija nije u potpunosti uskladen sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti. Odredba ne propisuje obim i svrhu obrade, rok čuvanja, niti mehanizam zaštite podataka. Posebno je spomenuto da se evidencija čini dostupnom svim jedinicama lokalne samouprave, bez jasnog sistema kontrole. Dopunom plana bi se spriječile moguće zloupotrebe i obezbijedila zakonitost obrade posebnih kategorija ličnih podataka.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 12: Neophodno je dopuniti član 54 Nacrta na način da se precizno propiše: obim uvida (da kandidat može izvršiti uvid samo u svoju dokumentaciju i zapisnike koji se na njega odnose), zabrana uvida u lične podatke drugih kandidata, osim u anonimiziranom obliku, način i rok čuvanja dokumentacije, obaveza službenika da vodi zapisnik o izvršenom uvidu i vraćanju dokumentacije, kao i uništavanje dokumentacije nakon pravosnažnosti postupka, ukoliko kandidat ne zatraži povratak,

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 12: Odredba u postojećem tekstu Nacrta nije uskladen sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti. Ne definiše jasno prava i ograničenja kandidata prilikom uvida, niti postoji rizik da kandidat ostvari uvid u lične podatke drugih učesnika (npr. diplome, zdravstvena uvjerenja, izvode iz kaznene evidencije). Ne propisuje se ni rok ni način uništavanja dokumentacije, što može dovesti do nezakonitog čuvanja i

zloupotreba, pa bi se ovom dopunom osigurala transparentnost postupka uz ocuvanje privatnosti svih kandidata.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 13: Neophodno je dopuniti član 57 Nacrta na način da se novim stavom ili proširenjem postojećeg predvidi mogućnost zasnivanja radnog odnosa bez javnog oglašavanja odnosi i za vatrogasce

- spasioce, u periodima povećanog rizika (požarna sezona, elementarne nepogode, krizne situacije).

Predložena dopuna stava 1: Komunalni policajac koji ispunjava uslove za vršenje poslova komunalne policije, kao i lice koje ispunjava uslove za obavljanje poslova zaštite i spasavanja, može zasnovati radni odnos na određeno vrijeme bez javnog oglašavanja radi vršenja privremeno povećanog obima posla (naročito tokom turističke i požarne sezone), a najduže do šest mjeseci u toku godine?

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 13: Stav 1 člana 57 isključivo navodi komunalne policajce, iako je praksa pokazala da tokom ljetne sezone, naročito u 2025. godini, službe zaštite i spasavanja imaju veći intenzitet rada i potrebu za privremenim angažovanjem dodatnih izvršilaca. Ograničenje na komunalnu policiju stvara pravnu prazninu i može usporiti reagovanje u kriznim situacijama. Proširenje odredbe na vatrogasce - spasioce bi lo bi potpuno u skladu sa principom javnog interesa i sa Zakonom o zaštiti i spasavanju, kojim su te službe prepoznate kao subjekti od posebnog značaja za bezbjednost građana.

Predlog se odbija.

Obrazloženje: Predloženo rješenje nije prihvatljivo, jer se pitanje angažovanja vatrogasaca-spasilaca za vrijeme požara, elementarnih nepogoda i drugih vanrednih okolnosti uređuje posebnim zakonom kojim se reguliše oblast zaštite i spašavanja. S obzirom na to da se radi o posebnoj materiji, nije opravdano da se ovo pitanje uređuje Zakonom o lokalnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 14: Poželjno je skratiti se trajanje probnog rada sa jedne godine na šest mjeseci.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 14: Jednogodišnji probni rad je dug i ne doprinosi efikasnosti sistema. U praksi, kompetencije, radne navike i odgovornost zaposlenog mogu se realno procijeniti u periodu od šest mjeseci.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 15: Potrebno je dopuniti stav 3 člana 61 na način da se predvidi alternativno rješenje za jedinice lokalne samouprave koje nemaju glavnog administratora ili menadžera jedinice lokalne samouprave.

Predložena dopuna: „Ako jedinica lokalne samouprave nema glavnog administratora ili menadžera jedinice lokalne samouprave, u komisiji se imenuje sekretar skupštine ili drugo lice iz reda starijega organa lokalne uprave koje odredi predsjednik opštine.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 15: U praksi, značajan broj manjih opština nema popunjena radna mjesta glavnog administratora i/ili menadžera jedinice lokalne samouprave. Niti ih realno može popuniti zbog ograničenja broja zaposlenih. Bez ove dopune, sprovođenje javnog konkursa bi bilo praktično onemogućeno, jer komisija ne bi mogla biti formirana u

skladu sa zakonom. Predloženo rješenje zadržava institucionalnu logiku (da u komisiji učestvuje predstavnik rukovodnog kadra). a omogućava primjenu u svim lokalnim samoupravama.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Zakon već obezbjeđuje mehanizme za nesmetano funkcionisanje organa u situacijama kada određeno rukovodeće radno mjesto nije popunjeno. U takvim slučajevima primjenjuje se institut vršioca dužnosti, kojim se obezbjeđuje kontinuitet u obavljanju poslova i ostvarivanje nadležnosti do popune radnog mjesta u skladu sa zakonom.

Istovremeno, predloženim zakonskim rješenjima prevazilaze se ključni izazovi koji su u praksi prepoznati u pogledu popune najvažnijih službeničkih pozicija u sistemu lokalne samouprave. Stoga nije potrebno propisivati dodatna alternativna rješenja za sastav komisije u slučajevima kada pojedina rukovodeća radna mjesta nijesu popunjena.

Primjedba/predlog/sugestija 16: Predlaže se izmjena stava 3 člana 62, tako da glasi:

„Provjeru iz stava 1 ovog Člana vrši komisija koju obrazuje jedinica za upravljanje ljudskim resursima i čine ie: predstavnik jedinice za upravljanje ljudskim resursima. lice iz reda starijina organa lokalne uprave, odnosno visoki rukovodni kadar koje odredi predsjednik opštine, i jedan istaknuti stručnjak u odgovarajućoj oblasti rada sa liste koju utvrđuje organ nadležan za upravljanje ljudskim resursima.“⁴

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 16: Sadašnji sastav komisije predviđa da član komisije bude „lice iz kategorije visokog rukovodnog kadra“, što u praksi može dovesti do sukoba interesa. jer se biraju upravo lica tog nivoa. Predsjednik opštine, kao krajnji organ odlučivanja, ne bi trebalo da bude član komisije. jer bi time preuzeo dvostruku ulogu, odnosno bio bi učesnik u ocjenjivanju i donosilac konačne odluke. što je protivno principima objektivnosti i podjele odgovornosti. Učesnici lica iz reda starijina organa lokalne uprave (ili drugog rukovodioca koga odredi predsjednik) osigurava hijerarhijsku kontrolu i upravljački nadzor, bez narušavanja nepristrasnosti. Ova dopuna obezbjeđuje dosljednu primjenu principa profesionalnosti i odgovornosti, i primjenjuje se i u manjim opštinama koje nemaju ni glavnog administratora ni menadžera.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 17: Predlaže se tehničko uskladjivanje termina u stavu 6 Člana 64 („odnovo“, a treba „odnosno“~), kao i razmatranje mogućnost da se u stavu 3 i 4 spoje u jedan, radi jasnoće, budući da su sadržinski identični osim u pogledu organa.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 17: Preporučuje se uređivanje radi preglednosti, jer se stavovi 3 i 4 gotovo potpuno preklapaju. Takođe, izjednačava korekcija riječi „odnovo“ u „odnosno“,

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 18: Predlaže se da se članom 65 stav 1 i 2 dodatno precizira da se drugo određivanje za vršioca dužnosti može izvršiti samo ako postoji opravdani razlog, odnosno ako postupak imenovanja nije mogao biti završen,

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 18: U praksi se produžavanje vršioca dužnosti često koristi kao mehanizam za zaobilazanje javnog konkursa. Uvođenje uslova „iz opravdanih razloga“ bi spriječilo zloupotrebu i osiguralo da se institut vršioca dužnosti koristi samo privremeno, što je i njegova realna sustina.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Odredbe ovog zakona usaglašene su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 19: Predlaže se da se član 66 stav 1 izmieni tako da glasi:

-Za glavnog administratora može biti imenovano lice koje ima VI-1 nivo kvalifikacije obrazovanja iz oblasti pravnih nauka, položen pravosudni ispit i najmanje deset godina radnog iskustva u javnoj upravi na istim ili sličnim poslovima, od čega najmanje pet godina na rukovodećim poslovima."

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 19: Glavni administrator ima pravnu funkciju u sistemu lokalne samouprave, jer odlučuje u drugostepenom upravnom postupku po žalbama na odluke organa lokalne uprave. Time direktno primjenjuje Zakon o upravnom postupku i rješava o pravima i obavezama građana i pravnih lica. Bez položenog pravosudnog ispita, lice koje obavlja ovu funkciju ne bi imalo adekvatno znanje iz oblasti upravnog i sudskog postupka. To vodi ka pogrešnoj primjeni prava, neujednačenoj praksi i mogućim pravnim posljedicama (poništavanje rješenja, disciplinska i upravna odgovornosti. Stoga je neophodno da se položen pravosudni ispit propise kao obavezan uslov za imenovanje glavnog administratora, kako bi se osigurala pravna sigurnost, profesionalnost i integritet postupaka drugog stepena.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Većina jedinica lokalne samouprave ukazala je na dugogodišnji problem obezbjeđivanja kandidata koji ispunjavaju uslov položenog pravosudnog ispita za radno mjesto glavnog administratora, što je u praksi otežavalo, a u pojedinim slučajevima i onemogućavalo popunu ovog radnog mjesta. Predloženo rješenje ima za cilj da obezbijedi funkcionalnost sistema lokalne samouprave, uz istovremeno očuvanje visokog nivoa stručnosti i profesionalnosti potrebnog za obavljanje poslova glavnog administratora. Iz tog razloga zadržani su visoki kriterijumi u pogledu nivoa i oblasti kvalifikacije obrazovanja, kao i uslov od najmanje deset godina radnog iskustva, od čega najmanje tri godine na poslovima rukovođenja. Ocijenjeno je da navedeni uslovi predstavljaju odgovarajuću garanciju stručne osposobljenosti i iskustva za obavljanje poslova glavnog administratora, uz istovremeno prevazilaženje praktičnih poteškoća koje su jedinice lokalne samouprave iskazale u primjeni važećih zakonskih rješenja.

Primjedba/predlog/sugestija 20: Iz stava 2 u članu 72 dodati novi stav koji glasi:

„Privremeno raspoređivanje može, iz opravdanih razloga, biti produženo za još šest mjeseci, uz pisanu saglasnost lokalnog službenika, odnosno namještenika i obrazloženu odluku starješine organa?

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 20: U praksi se često javlja potreba da privremeni raspored traje duže od godinu dana (npr. produžena privremena spriječenost za rad, trudnoća, porodiljsko i/ili roditeljsko odsustvo), pa ova dopuna omogućava fleksibilnost uz kontrolu. odnosno predviđa da će produženje moguće samo uz saglasnost lokalnog službenika, odnosno namještenika i obrazloženu odluku.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 21: U članu 73 dodati novi stav 3 koji glasi:

„Za vrijeme privremenog raspoređivanja, lokalni službenik, odnosno namještenik zadržava sva prava iz radnog odnosa, a zarada mu se obračunava u skladu sa radnim mjestom na koje je privremeno raspoređen.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 21: Ova dopuna jasno definiše status i zaradu zaposlenog tokom privremenog rasporeda, budući da se u praksi često javle nedoumice da li

zadržava platu sa prethodnog mesta ili se primenjuje zarada novog radnog mesta. Jasno propisivanje sprečava sporenja i različita tumačenja.

Predlog se djemilično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 22: Iza stava 2 u članu 74 dodati novi stav koji glasi:

„Sporazum o preuzimanju mora sadržati razloge preuzimanja, opis poslova, trajanje preuzimanja i način finansiranja zarade.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 22: Na ovaj način se obezbeđuje transparentnost i zakonitost postupka preuzimanja, budući da se u praksi preuzimanja često vrše bez jasnih razloga ili finansijskog plana, što otvara prostor za zloupotrebe i narušava princip jednakog pristupa radnim mestima.

Predlog se ne prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 23: Iza stava 2 u članu 76 dodati novi stav koji glasi: „Troškovi zarade, naknada i drugih prava zaposlenog, kao i putni troškovi, uređuju se ugovorom o privremenom raspoređivanju između jedinica lokalne samouprave.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 23: Na ovaj način se precizira finansijski aspekt privremenog rasporeda, koji je u praksi često sporan. Ova dopuna jasno upućuje da se sva prava i troškovi utvrđuju ugovorom između jedinica lokalne samouprave, a na koji način se izbegavaju nesporazumi i različita tumačenja nadležnosti i odgovornosti.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Sva pitanja koja se odnose na privremeno preuzimanje lokalnog službenika, uključujući prava, obaveze, način ostvarivanja zarade, naknada i drugih troškova, treba da budu uređena sporazumom o privremenom preuzimanju koji zaključuju jedinice lokalne samouprave. Stoga nije potrebno ova pitanja dodatno uređivati zakonom, već ih je potrebno prepustiti ugovornom uređenju između učesnika sporazuma, u skladu sa konkretnim okolnostima svakog pojedinačnog slučaja.

Primjedba/predlog/sugestija 24: Predlaže se izmjena člana 85 Nacrta, tako da glasi: „Etički kodeks lokalnih funkcionera, lokalnih službenika i namještenika donosi skupština opštine, na predlog predsjednika opštine, uz prethodno pribavljeno mišljenje ministarstva nadležnog za poslove javne uprave.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 24: Postojeće rješenje (da kodeks donosi predsjednik opštine) nije u skladu s principom podjele vlasti ni sa praksom većine lokalnih samouprava. Kodeks ima normativni karakter, jer uređuje standarde ponašanja funkcionera, službenika i namještenika, pa ga treba donositi skupština kao predstavnički organ. Istovremeno, obaveza pribavljanja mišljenja Ministarstva javne uprave omogućava ujednačene standarde etike i integriteta na nivou cijele države, sprečava različita tumačenja i osigurava jednake principe u svim jedinicama lokalne samouprave.

Predlog se odbija.

Obrazloženje: Predloženo rješenje nije prihvatljivo, jer je nadležnost za donošenje Etičkog kodeksa uređena u skladu sa sistemskim rješenjima ovog zakona i važećim propisima kojima se uređuje organizacija i funkcionisanje lokalne samouprave. Nije opravdano propisivati obavezu prethodnog pribavljanja mišljenja ministarstva nadležnog za poslove javne uprave, budući da bi se time nepotrebno proširivale nadležnosti ministarstva i odstupilo od principa samostalnosti jedinica lokalne samouprave u uređivanju pitanja iz svoje nadležnosti. Istovremeno, predloženo rješenje nije u skladu sa opredjeljenjem da se postupak donošenja i sadržaj Etičkog kodeksa uređuju u okviru nadležnosti utvrđenih ovim zakonom i Zakonom o lokalnoj samoupravi, bez uvođenja dodatnih procedura koje nijesu predviđene sistemskim propisima.

Primjedba/predlog/sugestija 25: Neophodno je preformulisati Stan 91, tako da glasi: Lokalni službenik, odnosno namještenik ne može biti predsjednik ili član organa upravljanja ili nadzornog organa privrednog društva u privatnom vlasništvu. Niti u društvu nad kojim organ ili služba u kojem radi vrši nadzor ili ima regulatorna ovlaštenja.

Izuzetno, lokalni službenik, odnosno namještenik može biti predsjednik ili član organa upravljanja ili nadzornog organa privrednog društva, javne ustanove ili drugog pravnog lica u kojima je jedinica lokalne samouprave jedinica ili većinski vlasnik, ako posebnim aktom skupštine opštine ili propisom nije drugačije određeno"

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 25: Sadašnji tekst je u potpunosti kontradiktoran, jer prvi stav zabranjuje, a drugi dozvoljava članstvo u organima privrednih društava. Ovim prijedlogom se uvodi jasno razgraničenje između privatnih i javnih subjekata. Dopušta se članstvo samo u organima pravnih lica u vlasništvu jedinice lokalne samouprave.

Predlog se odbija.

Obrazloženje: Važeća odredba jasno pravi razliku između privrednih društava u privatnom vlasništvu i pravnih lica čiji je osnivač, odnosno većinski vlasnik, jedinica lokalne samouprave.

Lokalni službenik može biti predsjednik ili član organa upravljanja ili nadzornog organa privrednog društva, javne ustanove ili drugog pravnog lica čiji je osnivač, odnosno većinski vlasnik, jedinica lokalne samouprave, kada je to u skladu sa zakonom ili drugim propisom. Takvo rješenje proizilazi iz prirode poslova lokalne uprave, imajući u vidu da se pojedini službenici, po osnovu funkcije ili ovlaštenja koja obavljaju, imenuju u organe upravljanja ili nadzora pravnih lica koja je osnovala jedinica lokalne samouprave.

Primjedba/predlog/sugestija 26: Stan 99 je neophodno dopuniti na način da se doda stav koji glasi: „Ugovor iz stava 2 ovog člana zaključuje se prije upućivanja lokalnog službenika na dodatno obrazovanje, odnosno posebno stručno usavršavanje. i mora sadržati: trajanje programa, iznos troškova, prava i obaveze službenika i organa, kao i rok u kojem se službenik obavezuje da ostane u radnom odnosu po završetku programa.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 26: U praksi se često dešava da se službenik uputi na dodatno obrazovanje, a da se ugovor zaključi naknadno ili da se uopšte ne zaključi, što stvara pravnu nesigurnost i onemogućava naplatu troškova ako službenik napusti organ lokalne uprave. Na ovaj način precizira se procedura i sprežava eventualna zloupotreba, a propisivanjem minimalnih elemenata ugovora obezbjeđuje se ujednačenu praksu među jedinicama lokalne samouprave.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Predloženo rješenje nije prihvatljivo, jer pitanja koja se odnose na sadržaj ugovora o dodatnom obrazovanju, odnosno posebnom stručnom usavršavanju, predstavljaju ugovornu materiju i nije ih potrebno detaljno uređivati zakonom. Elementi ugovora, uključujući prava i obaveze ugovornih strana, trajanje programa, troškove obrazovanja i druga međusobna prava i obaveze, uređuju se samim ugovorom, u skladu sa zakonom i potrebama konkretnog slučaja.

Takvim pristupom ostavlja se potreban stepen fleksibilnosti jedinicama lokalne samouprave da, u skladu sa specifičnostima pojedinačnih programa stručnog usavršavanja, odgovarajuće urede međusobna prava i obaveze, bez potrebe za njihovim detaljnim propisivanjem zakonom.

Primjedba/predlog/sugestija 27: U članu 104 stav 1 neophodno je ispraviti grešku: „zaključiti“, na način da piše „zaključiti“, a taksu poželjno je dopuniti ovaj član novim stavom koji glasi: Jedinica lokalne samouprave vodi evidenciju o zaključenim ugovorima o stipendiranju, koja sadrži podatke o stipendisti, periodu stipendiranja, visini stipendije i statusu zaposlenja po završetku školovanja.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 27: Uspostavljanje evidencije, odnosno registra stipendista, omogućava se praćenje efekata stipendiranja, kontrola ugovornih obaveza i planiranje kadrovskih potreba u skladu sa Zakonom o lokalnoj samoupravi. Ova dopuna također povećava odgovornost i transparentnost u dodjeli stipendija, ali i sprečava zloupotrebe i selektivnost u praksi.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 28: U članu 107 stav 1 tačka 15 istu izmijeniti na način da glasi: „obavljanje poslova ili pružanje usluga van radnog vremena bez prethodno dobijenog pisanog odobrenja starješine organa lokalne uprave, stručne službe ili posebne službe u smislu člana 90 ovog zakona“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 28: Formulacija „državni organ“ nije primjerena jer se ovaj zakon odnosi na lokalne funkcionere lokalne službenike i lokalne namjestenike, a ne na državne službenike i namjestenike. Izmjenom se terminoloski uskladi sa sistemom lokalne samouprave i članom 90 istog zakona, koji propisuje obavezu dobijanja odobrenja starješine organa i službe. Ova izmjena je tehničke prirode.

Predlog se prihvata

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 29: Neophodno je član 129 izmijeniti da glasi: „Lokalni službenik, odnosno namjestenik može da podnese otkaz, u pisanoj formi, najmanje 30 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.“

Starješina organa i službe može, na zahtjev lokalnog službenika, odnosno namjestenika, odobriti i kraći otkazni rok.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 29: Ova izmjena omogućava veću fleksibilnost i uskladenost sa odredbama Zakona o radu, prema kojem poslodavac može odobriti kraći otkazni rok ako to ne remeti proces rada, na ovaj način zadržava se jasnoća i pravna preciznost, uz istovremeno uvažavanje stvarnih potreba i situacija u praksi (npr. prelazak na drugo zaposlenje, zdravstveni ili porodični razlozi),

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 30: Predlaže se izmjena stava 5 člana 133 na način da isti glasi: „Na osnovu rješenja o stavljanju na raspolaganje iz stava 4 ovog člana, starješina jedinice za upravljanje ljudskim resursima u jedinici lokalne samouprave donosi rješenje o pravima i obavezama lokalnog službenika, odnosno namjestenika na raspolaganju.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 30: Ova izmjena ima isključivo terminoloski karakter, budući da postojeći tekst koristi izraz „organ nadležan za upravljanje ljudskim resursima“; što se može tumačiti kao upućivanje na državnu upravu za ljudske resurse, a ne na lokalnu jedinicu. Predloženi tekst precizira da se radi o lokalnoj jedinici za upravljanje ljudskim resursima, čime se jasno zadržava princip samostalnosti lokalne samouprave i dosljedno primjenjuje terminologija iz ranijih članova zakona.

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 31: U članu 139 dodati novi stav koji glasi: „O pravima i obavezama lokalnih funkcionera odlučuje organ koji ih bira, imenuje ili postavlja, u skladu sa zakonom i aktima jedinice lokalne samouprave.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 31: Na ovaj način se jasno definiše nadležnost i obuhvataju sve kategorije funkcionera, i izborne i imenovane, a sprečava se pravna praznina u slučajevima gdje, npr. predsjednik opštine ili skupštine treba da odluči o sopstvenim pravima, što suprotno principu nepristrasnosti.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 32: U članu 147 postoji jezikovna i logička greška, budući da je rečenica apsolutno nečitka.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 32: Očigledno je da se radi o tehničkoj omanjci u tekstu. te je istu potrebno ispraviti radi jasnoće i primjenivosti.

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 33: U stavu 1 člana 149 potrebno je orečizirati koje ministarstvo vrši nadzor nad primjenom ovog zakona.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 33: Trenutni tekst je presirok, jer u praksi može izazvati dilemu koje ministarstvo je nadležno, pa je potrebno precizirati da je riječ o Ministarstvu javne uprave, a ne o bilo kojem drugom.

Predlog se odbija.

Obrazloženje: Predloženo rješenje nije prihvatljivo, jer je riječ o nomotehničkom pravilu prema kojem upravni nadzor nad primjenom zakona vrši ministarstvo nadležno za oblast koju zakon uređuje. Iz tog razloga nije potrebno posebno navoditi naziv ministarstva u tekstu zakona, budući da se nadležnost određuje u skladu sa propisima kojima se uređuje organizacija i djelokrug organa državne uprave. Takav pristup obezbjeđuje kontinuitet primjene zakona i u slučaju eventualnih promjena u organizaciji državne uprave ili nazivu nadležnog ministarstva.

Primjedba/predlog/sugestija 34: Potrebno je izvršiti jezikovne korekcije u Članu 154, odnosno riječi „(„Službeni list CG”, br. 02/2018, 34/2019, 38/2020, 50/2022 i 84/2022)” brisati.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 34: U pitanju je jezikovna korekcija.

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 35: Predlaže se spajanje člana 157 i 158 u jedan, jer uređuju istu materiju.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 35: Na taj način se postiže jednostavnije i preglednije normativno rješenje.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 36:

U članu 159 preporučuje se ujednačavanje naziva zakona, odnosno izbjegavanje višestrukog ponavljanje istog naziva - Zakon o lokalnoj samoupravi (napomena: nisu dobro prepisani brojevi iz Službenog lista Crne Gore).

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 36: U pitanju je tehnička i stilistička primjedba.

Predlog se prihvata.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 37: Preispitati normu člana 161 zbog mogućeg rizika neustavnosti.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 37: Odredba prema kojoj lokalnom službeniku, odnosno namješteniku koji je do dana stupanja na snagu zakona navršio 66 godina života radni odnos prestaje danom stupanja na snagu zakona ima obilježja retroaktivne primjene

zakona i može biti sporna sa aspekta člana 147 Ustava Crne Gore (zabrana povratnog dejstva propisa), Na ovaj nacin zakon neposredno proizvodi pravne posljedice na postojeće radne odnose, bez sprovođenja postupka i mogućnosti korišćenja pravnog lijeka. što može dovesti i do povrede prava na rad iz Člana 64 Ustava, Predlaže se da se norma preispita i formuliše na način kojim se obezbjeđuje ustavnost i pravna sigurnost zaposlenih, bez automatskog prestanka radnog odnosa.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 38: Potrebno je propisati trajanje mandata glavnog administratora, menadžera jedinice lokalne samouprave, sekretara skupštine, starješina organa lokalne uprave i lica iz kategorije visokog rukovodnog kadra. U postojećem tekstu Nacrta zakona kao razlog prestanka funkcije navodi se „istek mandata“. iako trajanje mandata nije definisano nijednom odredbom zakona. niti se upućuje na drugi propis koji to reguliše.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 38: Postoji odigledna pravna praznina i logicka kontradikcija: razlog za prestanak funkcije je „istek mandata“, ali samo trajanje mandata nije utvrđeno. Time se pravno ne može utvrditi ni trenutak prestanka funkcije, što može izazvati proizvoljna tumačenja i zloupotrebe u praksi (npr. neograničeno trajanje mandata ili razrješavanja mimo jasnih vremenskih okvira). Neutvrđeno trajanje mandata narušava princip pravne sigurnosti, predvidivosti u radu organa i načelo stabilnosti lokalne samouprave. Dodatno, nepostojanje vremenskog ograničenja može dovesti do neujednačene prakse među opštinama i pravne nesigurnosti kod funkcionera i građana.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 39: Odredba Člana 65 propisuje mogućnost određivanja vršioca dužnosti samo za glavnog administratora, menadžera jedinice lokalne samouprave, lica koja vrše poslove visokog rukovodnog kadra. te se shodno primjenjuje na sekretara skupštine i rukovodioce javnih službi. Međutim, nije predviđena mogućnost određivanja vršioca dužnosti za starješinu organa lokalne uprave (sekretara sekretarijata, direktora uprave, direktora direkcije). Takođe, nije izricito propisano da lice određeno za vršioca dužnosti mora ispunjavati uslove za to radno mjesto,

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 39: Ovakvo rješenje ostavlja pravnu prazninu jer starješina organa lokalne uprave ima rukovodni status i mandat sličan visokom rukovodnom kadru, te u praksi dolazi do potrebe da se odredi vršilac dužnosti i za ta radna mjesta (npr. u slučaju prestanka mandata, razrješavanja, suspenzije ili odsustva). Nepreciznost u pogledu obaveze ispunjavanja uslova za vršioca dužnosti omogućava različit tumačenja i zloupotrebe, što je česta pojava u praksi.

Predlog se djelimično prihvata.

11. Zajednica opština Crne Gore

Primjedba/predlog/sugestija 1: Član 2 brisati ukoliko je ista odredba sadržana u Zakonu o lokalnoj samoupravi, radi poštovanja ustavnog principa ujedinjenosti pravnog poretka.

Dodatno ukazujemo da Zajednica nije saglasna sa promjenom statusa menadžera (u skladu sa jasnim stavom Upravnog odbora Zajednice te našim ranijim izjasnjenjem), jer takvo rješenje nije racionalno, ne odgovara potrebama opština i stvara im bespotrebne izdatke. Ovo naročito pri činjenici da poslove koji su stavljeni u opis menadžera obavljaju i

predsjednici opštine/gradonačelnici i potpredsjednici opštine/zamjenici gradonačelnika. Menadžer je do sada bio lokalni službenik i visoki rukovodni kadar raspoređen u nivo rukovodioca stručne službe i smatramo da tako treba i da ostane.

Predlog se prihvata

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 2: U članu 3 u stavu 1 riječi: „stava 2” zamijeniti riječima „člana 2”.

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 3: U članu 4 u stavu 2 riječi: „poslove administrativne prirode” zamijeniti riječima: „i administrativne poslove”.

Predlog se odbija.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 4: U članu 6 u stavu 1 poslije riječi: „javnih službi” dodati riječi: „u skladu sa zakonom kojim se uređuje lokalna samouprava”. Ovo iz razloga što se taj izraz prvi put pominje u ovom zakonu pa je neophodna upućujuća odredba na zakon kojim je isti bliže propisan.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 5: U članu 22 u stavu 1 riječi: „Radna mjesta” zamijeniti riječima: „Zvanja lokalnih službenika i namještenika”.

Stav 2 brisati jer je mogućnost utvrđivanja nivoa već propisana članom 32. Nacrta kao obaveza.

U stavu 3 riječi: „radno mjesto” zamijeniti riječju „zvanje” analogno sugestiji iz stava 1 istog člana.

Predlog se odbija.

Obrazloženje: Ova rješenja usklađena su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima

Primjedba/predlog/sugestija 6: U članu 24 brisati zarez i riječi: „ako ovim zakonom nije drugačije propisano” jer radno iskustvo tim zakonom nije drugačije propisano.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 7: U članu 25 riječ „plan” zamijeniti riječju „program” jer starješine sačinjavaju godišnji program rada na osnovu koga se priprema program rada predsjednika opštine i skupštine opštine. Na kraju odredbe dodati zarez i riječi: „iz nadležnosti organa lokalne uprave” (odlučivanje o najsloženijim pitanjima). Takođe predlažemo da se dodaju i ovlaštenja starješine da donosi akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i da odlučuje o pravima i obavezama zaposlenih u organu lokalne uprave.

Predlog se prihvata.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 8: U članu 26 poslije riječi: „zvanja i uslovi” brisati riječi: „starješina organa lokalne uprave” i zgradu a uslove u pogledu radnog iskustva regulisati alternativno (tri godine iskustva u rukovođenju ili osam godina radnog iskustva), kao u vazecem zakonu, kako bi se omogućila popuna ovih radnih mjesta u manjim opštinama sa kadrovskim deficitom.

Alineju 2 brisati (VI nivo kvalifikacije obrazovanja...) Poslije stava 1 dodati novi stav 2 koji glasi:

„U okviru kategorije starjesina organa razvrstava se i zvanje glavnog gradskog arhitekta i zastitnika imovinsko pravnih interesa jedinice lokalne samouprave”.

Naime, zvanja glavni gradski arhitekta i zastitnik imovinsko pravnih interesa utvrđena su posebnim zakonom, bez propisivanja izricite obaveze obrazovanja posebne službe. U većim opštinama obrazovane su stručne službe a glavni gradski arhitekta i zastitnik imaju status njihovog rukovodioca u skladu sa vazecim Zakonom o lokalnoj samoupravi. Samim tim i i manju zaradu u odnosu na rukovodice posebne službe i starjesine organa. U ostalim opštinama nema službe već te poslove obavlja jedan, eventualno dva izvršioca. Ako ih ima više, nemaju jasno kategorizovana zvanja jer vazeci zakon ne regulise pomocnika zastitnika ili pomocnika glavnog gradskog arhitekta.

Sa druge strane, uslovi za sticanje ovih zvanja su veoma zahtjevni a kadrovi deficitarni i nemotivisani za rad u opštini zbog neuporedivo boljih uslova u privatnom sektoru, što je problem koji treba riješiti novim zakonom na način koji će ojačati njihov status i omogućiti opštinama da nesmetano obavljaju svoje funkcije.

Treba imati u vidu i vraćene nadležnosti opštinama u oblasti planiranja prostora i građenja objekata, što će drastično uvećati obim posla glavnog gradskog arhitekta kao i trend enormnog porasta broja sporova u opštinama. Sve to ukazuje na potrebu stvaranja zakonskih uslova za rješavanje kadrovskog deficita.

Osim toga, uslovi za sticanje navedenih zvanja propisani su posebnim zakonima pa ih ne treba prepisivati u ovom zakonu, tim prije što su moguće izmjene posebnih zakona pa bi se stvorila kolizija sa ovim zakonom.

Predlog se odbija.

Obrazloženje: Posebnim zakonom propisan status glavnog gradskog arhitekta, uključujući i organizacioni okvir u kojem obavlja svoje poslove. Tim zakonom predviđeno je da glavni gradski arhitekta obavlja poslove u okviru stručne službe, zbog čega se njegovo zvanje ne može svrstati u kategoriju starješina organa lokalne uprave. Takođe, organizacija organa lokalne uprave i kategorizacija zvanja zasnivaju se na nadležnostima koje pojedini organi i službe vrše u skladu sa zakonom. Budući da organi lokalne uprave imaju specifične nadležnosti i odgovornosti, nije opravdano izjednačavati status glavnog gradskog arhitekta i zaštitnika imovinsko-pravnih interesa sa statusom starješina organa.

Primjedba/predlog/sugestija 9: Član 27 preformulisati kako bi se napravila razlika u ovlaštenjima rukovodilaca službi i lica iz stava 2 tog člana u odnosu na pomocnike rukovodilaca i zamjenike zastitnika koji su takode regulisani ovim članom ali sa drugacijim ovlaštenjima. Rukovodiocima službi i licima iz stava 2 ovog člana treba obavezno utvrditi ovlaštenje za donošenje akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji službe i odlučivanje o pravima zaposlenih u službi- ako je lica iz stava 2 ovog člana imaju. Takode, rijec „plan” zamijeniti rijecju „program” iz istih razloga kao u sugestiji na član 25 te dopuniti ovlaštenja.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 10: U članu 28, članu 30 i članu 32 alternativni VI nivo kvalifikacije obrazovanja za starješinu organa lokalne uprave i rukovodioca stručne službe brisati, kako smo to sugerisali predhodnim izjasnjenjima.

U tacki 1 u alineji 1 poslije rukovodioca posebne službe dodati i menadzera, uslove u pogledu radnog iskustva regulisati kao za starješinu organa (alternativno) a na kraju teksta dodati rijeci: „ako posebnim zakonom nije drugacije propisano” (uslovi za rukovodioca posebne službe su do sada, bez izuzetka, bili propisani posebnim zakonima). Alineju 2 brisati.

U tacki 2 alineju 2 brisati.

U tacki 4 (koja treba da bude tacka 3) u alineji 1 poslije pomocnika rukovodioca posebne sluzbe dodati i zvanje pomocnika rukovodioca strucne sluzbe, pomocnika glavnog administratora, pomocnika zastitnika imovinsko pravnih interesa i pomocnika glavnog gradskog arhitekta. Alineju 2 brisati.

U stavu 3 dodati i menadzera u nivo 2, kao sto je to uređeno i vazecim zakonom.

Buduci da je Nacrtom zakona o lokalnoj samoupravi predvidena nova sluzba za evropske integracije, sagledati mogucnost da se istim zakonom promjeni njen naziv u sluzbu za razvoj i evropske integracije, objedine dosadasnji poslovi menadzera i poslovi te sluzbe i propise da njome rukovodi menadzer. U vecini opstina menadzer se inace bavi EU i razvojnim projektima te bi ovakvo rjesenje bilo racionalno jer se ne bi morao imenovati poseban rukovodilac sluzbe za evropske integracije.

U preostalom tekstu zakona izvršiti odgovarajuće korekcije koje se odnose na menadzera, odnosno brisati ga iz odredbi kojim se tretira kao lokalni funkcioner i dopuniti u svim odredbama koje regulisu visoko rukovodni kadar.

Predlog se djelimično prihvata.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 11: U clanu 33 u stavu 3 ukljuciti i zvanje vatrogasca spasioca a zvanje komunalnog policajca gradirati u tri nivoa u zavisnosti od trazenog radnog iskustva. Neprihvatljivo je da se zvanje vatrogasca spasioca tretira kao pocetna pozicija izvrsnog kadra jer su u pitanju poslovi u kojima se rizikuje zivot i za koje su propisani posebni zakonski uslovi (godine zivota, psihofizicka kontrola svake godine, poseban ispit, stalne obuke za spasavanje u razlicitim situacijama).

Stav 5 brisati.

U stavu 6 vatrogasca spasioca brisati.

Predlog se ne prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 12: U clanu 38 u stavu 3 brisati rijec „izvoda“.

Istovremeno ukazujemo da je ZUP-om propisana obaveza (na nivou nacela) pribavljanja podataka po sluzbenoj duznosti iz svih javnih evidencija i registara a ne samo uvjerenja o neosudivanosti, kako je to regulisano u stavu 4 ovog clana. Ukazujemo i na obavezu uskladjivanja posebnih zakona sa tim zakonom u pogledu postovanja nacela propisanu clanom 4 ZUP-a.

Predlog se ne prihvata.

Obrazloženje: Ova rjesenja uskladjena su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 13: U clanu 46 omoguciti izuzetak od obaveze sprovođenja javnih oglasa za popunu radnih mjesta na određeno vrijeme i u slucaju vatrogasaca spasilaca, a ne samo komunalnih policajaca, sluzbenika koji upravljaju projektima iz EU fondova i stipendista.

Predlog se odbija.

Obrazloženje: Predloženo rješenje nije prihvatljivo, jer se pitanja koja se odnose na angažovanje vatrogasaca-spasilaca uređuju posebnim zakonom kojim je regulisana oblast zaštite i spašavanja. S obzirom na to da se radi o posebnoj materiji, nije opravdano ovim zakonom propisivati izuzetke od opštih pravila o popuni radnih mjesta na određeno vrijeme putem javnog oglasa.

Primjedba/predlog/sugestija 14: U članu 47 u stavu 2 poslije riječi: „mediju koji se“ dodati riječi: „stampa i“.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 15: U članu 49 u stavu 1 poslije riječi: „neodređeno vrijeme“ dodati riječi: „u lokalnoj upravi“.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 16: U članu 50 u stavu 4 brisati riječi: „na osnovu propisanih kriterijuma“. Ovo jer je u posljednjem stavu utvrđen propis koji se primjenjuje na postupak selekcije kandidata po javnom oglasu.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 17: U članu 52 u stavu 1 riječi: „lokalnog službenika, odnosno namještenika“ zamijeniti riječju

„kandidata“ i propisati rok u kome se donosi ta odluka (npr. 10 dana od dana prijema liste za izbor kandidata).

U stavu 3 skratiti rok dostave odluke o izboru kandidata jedinici za ljudske resurse na pet dana od dana njenog donošenja a ne od dana prijema liste za izbor, kako je sada propisano.

U članu 54 u stavu 2 rok vraćanja dokumentacije po oglasu vezati za izvrsnost odluke o izboru kandidata. U stavu 3 ili u posebnom stavu regulisati pravo kandidata na kopiranje spisa a ne samo na uvid.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 18: U članu 56 u stavu 2 alineja 1 brisati riječi: „za vrijeme odsustva lokalnog službenika, odnosno namještenika“ kao pleonazam.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 19: U članu 57 u stavu 1 dodati i vatrogasca spasioaca i uputiti na poseban zakon a rok od 6 mjeseci za zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme proizvesti na devet.

U stavu 2 rok proizvesti do okončanja projekta a najduže 4 godine. U stavu 3 brisati riječi: „Službe komunalne policije“.

Predlog se ne prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 20: U članu 59 u stavu 2 dodati da rješenje o ocjenjivanju probnog rada mora biti obrazloženo.

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 21: U članu 60 u stavu 1 dodati i glavnog gradskog arhitektu i zastitnika imovinsko pravnih interesa a poslije riječi: „visokog rukovodnog kadra“ dodati riječi: „iz člana 28 stav 1 tačka 1, 2 i 3 ovog zakon a.“

U stavu 2 dodati pomoćnika rukovodioca stručne službe, pomoćnika glavnog administratora i pomoćnika glavnog gradskog arhitekta ili uputiti na član 28 stav 1 tačka 4 ovog zakona.

Predlog se djelimično prihvata.

Obrazloženje: Uvažavajući iznijete primjedbe, izvršene su odgovarajuće korekcije odredbe radi jasnijeg uređivanja pojedinih kategorija radnih mjesta. Istovremeno, nije prihvaćen predlog da se propiše pomoćnik rukovodioca stručne službe, jer se takvo rješenje ne ocjenjuje racionalnim sa aspekta organizacije i funkcionisanja lokalne uprave.

Sa druge strane, prepoznata je potreba za propisivanjem mogućnosti da glavni administrator ima pomoćnika, u skladu sa organizacionim potrebama jedinica lokalne samouprave. Iz tog razloga predlog je djelimično prihvaćen.

Primjedba/predlog/sugestija 22: U članu 61 u stavu 3 brisati menadzera kao člana komisije za provjeru kompetencija, znanja i sposobnosti kandidata za starješinu organa jer su poslovi menadzera potpuno različiti u odnosu na poslove starješine i on nema kapaciteta da ih ocjenjuje.

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 23: U naslovu iznad člana 63 riječ: "Predlaganje" zamijeniti riječju "Imenovanje i".

Sugerisemo da se ovaj član podijeli u dva stava gdje će se u prvom urediti nadležnost predsjednika opštine da, po nastupanju izvršnosti odluke o izboru kandidata, donese rješenje o imenovanju lica iz člana 60 stav 1 ovog zakona a i drugom stavu urediti nadležnost starješine organa, odnosno rukovodioca službe, glavnog administratora, glavnog gradskog arhitekta i zastitnika imovinsko pravnih interesa da, po nastupanju izvršnosti odluke o izboru kandidata, donose rješenje o postavljenju lica iz člana 60 stav 2 ovog zakona (pomocnika).

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 24: U naslovu iznad člana 64 i u samoj odredbi dodati i starješinu organa uprave, glavnog gradskog arhitektu i zastitnika imovinsko pravnih interesa i usaglasiti sa novim Zakonom o lokalnoj samoupravi.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 25: U članu 65 u stavu 1 uključiti i starješinu organa, glavnog gradskog arhitektu, zastitnika (ako se imenuje na mandat). Izvršiti odgovarajuće dopune u preostalim stavovima kako bi se moglo omogućilo nesmetano funkcionisanje lokalne uprave u slučaju prestanka mandata, odnosno određivanja vršioca dužnosti.

Predlog se.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 26: U članu 66 smatramo da su propisani uslovi za glavnog administratora, menadzera i sekretara skupštine prezahtjevni, naročito po pitanju iskustva na poslovima rukovođenja. Predlažemo da se uslov koji se tiče godina rukovođenja briše u svim ovim slučajevima a godine radnog iskustva za menadzera i sekretara skupštine smanje sa 10 godina na pet. Ovo imajući u vidu da sada ni administrator ni menadzer ni sekretar skupštine nemaju službu u velikom broju opština. U Glavnom gradu i većim opštinama to su male službe koje broje svega nekoliko zaposlenih pa iskustvo u rukovođenju nije relevantno.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 27: U članu 76 u stavu 1 propisati mogućnost trajnog raspoređivanja u drugu opštinu a ne samo privremenog, uz saglasnost zaposlenog. Stav 2 i 3 brisati i dodati novi stav 2 koji glasi: „Sporazumom iz stava 1 ovog člana uređuju se uslovi preuzimanja lokalnog službenika i njegova prava i obaveze“.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 28: U članu 77 u stavu 1 ograničiti pravo na mirovanje radnog odnosa do isteka prvog mandata.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 29: U članu 81 u stavu 1 i 2 brisati etički kodeks jer i on spada u drugi propis koji je već predviđen. U stavu 2 brisati riječi: „predstavljati krivično djelo ili prekršaj” jer su obuhvaćene postojecom formulacijom vezanom za nalog suprotan zakonu.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 30: Član 82 brisati jer je u cjelosti ureden posebnim zakonom.

Predlog se prihvata.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 31: U članu 83 u stavu 1 obavezati i starješine organa i visoki rukovodni kadar da postuju radno vrijeme. U stavu 3 obuhvatiti menadžera, starješinu organa i visoki rukovodni kadar da obavijesti predsjednika opštine o spriječnosti za rad.

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 32: U članu 85 propisati obavezu poštovanja etičkog kodeksa lokalnih funkcionera i lokalnih službenika i namještenika a ovlaštenje za njihovo donošenje pripada skupštini a ne predsjedniku opštine, što je regulisano Zakonom o lokalnoj samoupravi.

Predlog se ne prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 33: Član 89 brisati jer je materija u cjelosti uređena posebnim zakonom (o spriječavanju korupcije).

Predlog se prihvata.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 34: Naslov: „Dodatni rad” preformulisati u „Dopunski”, kako je to uređeno Zakonom o radu.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 35: Član 91 preispitati sa aspekta sukoba interesa lokalnih službenika. Smatramo da ne bi mogli biti članovi organa upravljanja samo onih javnih službi čiji je osnivač opština a nad kojim organ lokalne uprave u kome su ti službenici zaposleni vrši upravni nadzor.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 36: U članu 94 u stavu 2 i 3 brisati ponavljanja.

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 37: U članu 95 u stavu 5 riječi: „podnosi predlog za prestanak mandata” zamijeniti riječima: „donosi odluku o prestanku mandata” jer je to ovlaštenje predsjednika opštine. Takođe sugerisemo da se ovim članom propise ovlaštenje predsjednika opštine-gradonačelnika da vrši ocjenjivanje lica iz stava 1 ovog člana na predlog glavnog administratora koji koordinira upravom i rješava u drugom stepenu po žalbama na prvostepena upravna rješenja pa ima puni uvid u njihov rad i rezultate.

Predlog se. Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 38: U članu 97 dodati novi stav koji glasi: „Stručno osposobljavanje i usavršavanje za potrebe lokalnih službenika i namještenika može organizovati i asocijacija jedinica lokalne samouprave u skladu sa zakonom kojim se uređuje lokalna samouprava i propisima te asocijacije.”

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 39: U članu 101 razdvojiti pripravnički staz za zaposlene sa VIII nivoom kvalifikacije obrazovanja i sa IV nivoom te propisati da sa IV nivoom traje šest mjeseci.

Predlog se prihvata.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 40: U članu 102 u stavu 2 brisati metodologiju za pripremu programa osposobljavanja pripravnika i umjesto toga predvidjeti obavezu postavljanja mentora koji organizuje, prati i izvještava o osposobljavanju pripravnika.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 41: U članu 103 riječ „nastavu“ zamijeniti riječju „obuku“ (za studente).

Predlog se odbija.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 42: U članu 104 u stavu 1 riječi: „kvalifikacione profile“ zamijeniti riječju „poslove“ a riječi: „na osnovu analize o stanju u oblasti ljudskih resursa“ brisati. U stavu 2 riječi: „duplo vecem periodu od perioda“ zamijeniti riječima „najmanje u trajanju koje je dva puta duze od perioda“.

U stavu 3 riječ „predsjednik“ zamijeniti riječju „skupština“ jer je u pitanju nadležnost za donošenje opsteg akta za koji je nadležna skupština opštine.

Predlog se djelimično prihvata.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 43: U članu 107 u tacki 9 i 15 brisati riječ „državni“.

Predlog se djelimično prihvata.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 44: U članu 109 u stavu 2 na kraju norme dodati riječi: „koja sadrži činjenice i okolnosti koje ukazuju na povredu službene dužnosti.“

Stav3 brisati.

U stavu 4 broj 4 zamijeniti brojem 3.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 45: U članu 110 u stavu 1 na kraju teksta dodati riječi: „u skladu sa posebnim zakonom.“ U stavu 6 riječ „upravni“ zamijeniti riječju „prekršajni“. Ovo jer je u pitanju prekršajna odgovornost zaposlenih pa upravni postupak nema sve potrebne institute i procesne radnje.

Predlog se ne prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 46: U članu 112 u stavu 1 dodati i starješinu organa, glavnog gradskog arhitektu i zastitnika imovinsko pravnih interesa a poslije riječi „visokog rukovodnog kadra“ dodati riječi: Ziz člana 28 stav 1 tacka 1, 2 i 3 ovog zakona“.

Novim stavom 2 urediti ovlaštenje glavnog administratora, menadžera, starješine organa, rukovodioca posebne i stručne službe da pokrene disciplinski postupak protiv zaposlenih u tom organu ili službi.

Postojeći stav 2 postaje stav 3.

Predlog se djelimično prihvata.

Obrazloženje:

Primjedba/predlog/sugestija 47: U članu 117 u stavu 1 broj 116" zamjeniti brojem 115 a poslije riječi „alineja" dodati riječi: 1 i"

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 48: U članu 118 u stavu 1 riječi: „predsjednika skupštine i predsjednika opštine" zamjeniti riječima: Lokalnim funkcionerima".

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 49: U članu 128 u stavu 1 dodati i starješinu organa, rukovodioca suzbe, glavnog gradskog arhitektu i zastitnika imovinsko pravnih interesa.

U stavu 2 riječi „lokalnom službeniku i namješteniku" zamjeniti riječima: „licima iz stava 1 ovog člana" a poslije riječi: „rješena o" dodati riječi: „razriješenu, odnosno o".

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 50: U članu 133 poslije stava 2 dodaje se novi stav 3 koji glasi: „Kriterijume za preuzimanje lokalnih službenika i namještenika propisuje predsjednik opštine, odnosno gradonačelnik."

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 51: U članu 138 u stavu 1 alineju 2 brisati jer je preostao drugi dio poslova koje obavlja organ uprave te neće doći do prestanka mandata starješine.

Predlog se odbija.

Obrazloženje: Ova rješenja usklađena su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 52: Član 139 brisati ako je prihvaćena sugestija da se jednom normom regulišu sva ovlaštenja starješine i rukovodioca.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 53: U članu 141 stav 2 brisati jer je materija potpuno uređena ZUP-om.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 54: U članu 142 u stavu 1 na kraju testa uputiti na poseban zakon a preostala tri stava brisati.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 55: U članu 145 u stavu 1 alineja 2 riječ „funkcionalnosti" zamjeniti riječima: „opravdanosti sistematizovanja" a riječi: „koja je sastavni dio izvještaja o stanju u oblasti upravljanja ljudskih resursa koji se sačinjava" brisati.

Stav 5 je nejasan.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 56: Član 152 izmijeniti tako da glasi: „Podzakonski akti uskladiće se sa ovim zakonom u roku od 90 dana od dana njegovog stupanja na snagu."

Predlog se odbija.

Obrazloženje: Biće propisana odložena primjena.

Primjedba/predlog/sugestija 57: Član 155 preformulisati.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 58: Takode predlazemo da se u prelaznim odredbama ovog zakona propise da stupanjem na snagu tog zakona prestaju da vaze poglavlja VII i VIII Zakona o lokalnoj samoupravi ukoliko se ta dva zakona ne usvoje istovremeno.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 59: Dodatno smatramo da se ovim zakonom moraju urediti prava iz radnih odnosa lokalnih funkcionera (osim zarade), koja su sada uređena Zakonom o zaradama u javnom sektoru, a što je suprotno ustavnom principu ujednačenosti pravnog poretka. Ukoliko se prihvati ovaj predlog, u završnim odredbama Nacrta treba propisati da te odredbe Zakona o zaradama u javnom sektoru prestaju da vaze u jedinicama lokalne samouprave danom stupanja na snagu ovog zakona.

Predlog se odbija.

12. Opština Bar, Sekretarijat za imovinu i investicije, Stevan Šuster, sekretar

Primjedba/predlog/sugestija 1: U odnosu na nacrt Zakona o lokalnim funkcionerima, lokalnim sluzbenicima i namjesticima, smatram da je neophodno dopuniti sa jos jednim clanom, po ugledu na usvojeni Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o drzavnim sluzbenicima i namjesticima (clan 65a), koji glasi:

„Nakon clana 73 zakona, dodaje se novi clan koji glasi: Trajno raspoređivanje u drugi organ
Clan 74.

Izuzetno od clana 73 ovog zakona, lokalni sluzbenik, odnosno namjestenik zbog potreba rada moze biti trajno raspoređen u drugi organ lokalne uprave, na odgovarajuće radno mjesto u smislu clana 71 stav 3 ovog zakona, uz njegovu saglasnost.

Rjesenje o trajnom raspoređivanju u drugi organ lokalne uprave donosi starjesina organa lokalne uprave u koji se raspoređuje lokalni sluzbenik, odnosno namjestenik, uz prethodnu saglasnost starjesine organa lokalne uprave u kojem je lokalni sluzbenik, odnosno namjestenik radio prije raspoređivanja.

Vrsi se prenumeracija ostalih clanova.

Obrazloženje: Imajuci u vidu da se nacrtom Zakona predvida mogucnost trajnog raspoređivanja lokalnih sluzbenika, odnosno namjestenika iz organa lokalne uprave u javne sluzbe, odnosno ustanove ciji je osnivač jedinica lokalne samouprave, što je dobro rjesenje koje olaksava postupak raspoređivanja lica koja su zasnovali radni odnos u organima lokalne uprave (a broj zaposlenih u javnom sektoru se na taj nacin ne mijenja, niti opterećenje po budzet), smatram da je neophodno to isto uciniti i izmedu organa lokalne uprave u jedinici lokalne samouprave, ukoliko postoji tripartitna saglasnost - starjesina organa lokalne uprave sa kog se i u kome se lokalni sluzbenik i namjestenik raspoređuje i najvaznije - lokalnog sluzbenika, odnosno namjestenika koji se raspoređuje. To je najbolje rjesenje koje zadovoljava sve tri strane, a kojim se znacajno pojednostavljuje procedura raspoređivanja lokalnih sluzbenika i namjestenika, ukoliko postoji saglasnost svih navedenih aktera. Naravno, ukoliko to nije slucaj, onda se, ukoliko ne dode do raspoređivanja lokalnog sluzbenika, odnosno namjestenika, pribjegava internom, pa na kraju eventualno i javnom oglasu za zasnivanje radnog odnosa.

Takode, ukoliko zakonodavac smatra da je neophodno i ova odredba se, poput člana 65a Zakona o državnim službenicima i namjestenicima, može vremenski ograničiti u prelaznim i završnim odredbama.

Predlog se odbija.

13. Milena Bujišić, Opština Plužine

Primjedba/predlog/sugestija 1: Član 3 stav 1 – Lokalni funkcioneri iz stava 2 ovog člana su izabrana, imenovana i postavljena lica koja prava iz radnog odnosa ostvaruju danom izbora, imenovanja, odnosno postavljanja na funkciju, na osnovu akta o izboru, imenovanju i postavljenju.

Obrazloženje: Stav 2 navedenog člana ne propisuje ko su lokalni funkcioneri, već član 2, pa je član 3 stav 1 Nacrta zakona potrebno ispraviti na način da glasi: „Lokalni funkcioneri iz člana 2 ovog Zakona su izabrana, imenovana i postavljena lica koja prava iz radnog odnosa ostvaruju danom izbora, imenovanja, odnosno postavljanja na funkciju, na osnovu akta o izboru, imenovanju i postavljenju.

Predlog se odbija.

Predloženo rješenje nije prihvatljivo, jer je u odnosu na važeći zakon izmijenjen predmet njegovog uređivanja, tako da se njegove odredbe odnose isključivo na lokalne službenike i namještenike. Lokalni funkcioneri nijesu obuhvaćeni ovim zakonom, već se njihov status, prava i obaveze uređuju posebnim propisima. Iz tog razloga nije moguće prihvatiti predlog kojim se uređuju pitanja koja se odnose na lokalne funkcionere.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Član 26 i član 28: U okviru kategorije starješina organa lokalne uprave i lica iz kategorije VRK, zvanja i uslovi propisani su različiti nivo i kvalifikacije obrazovanja za ista radna mjesta, što u praksi predstavlja problem.

Obrazloženje: Ovaj član u praksi stvara problem neujednačenosti uslova za isto radno mjesto, naročito kada se radi o nastavku školovanja i napredovanju zaposlenih. Dakle, oba mogu konkurisati za isto radno mjesto, iako imaju različit nivo obrazovanja, što znači da viša stručna sprema ne donosi stvarnu prednost, osim smanjenja jedne godine ruovodećeg iskustva. Takođe, dolazi i do demotivacije radnika da nastave školovanje, jer se dodatna kvalifikacija ne vrednuje kroz povoljnije uslove zapošljavanja. Takođe, ovaj problem vezuje se i za ostale članove zakona kojima se za isto radno mjesto propisuju različiti uslovi, odnosno nivoi kvalifikacije obrazovanja. Uslov po osnovu godina radnog iskustva kojim se propisuje i određeni broj godina na poslovima rukovođenja u praksi će predstavljati problem, naročito u onim opštinama koje se suočavaju sa nedostatkom kadra. Ovi problemi preslikavaju se i na ostale članove kojima se propisuju zvanja i uslovi u okviru kategorije visoko rukovodni kadar.

Predlog se odbija.

Predloženo rješenje nije prihvatljivo. Razlike u odnosu na pojedina zakonska rješenja uslovljene su rješenjima propisanim posebnim zakonima kojima se uređuju određene oblasti i specifični pravni instituti. Iz tog razloga nije opravdano ovim zakonom propisivati drugačija rješenja niti odstupati od sistemskih rješenja utvrđenih posebnim zakonima.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Predlaže se da se u odredbama kojima su propisani uslovi u pogledu radnog iskustva za zvanja starješina organa lokalne uprave i visoki rukovodni kadar, izraz „od čega“ zamijeni riječju „ili“, te da se razmotri mogućnost smanjenja broja godina radnog iskustva propisanih za pojedina zvanja.

Obrazloženje: Za navedene kategorije zvanja propisani su uslovi u pogledu radnog iskustva (npr. „osam godina radnog iskustva, od čega dvije godine na poslovima rukovođenja“), što u praksi predstavlja značajnu prepreku pri popunjavanju rukovodnih radnih mjesta u organima lokalne uprave. Upotreba izraza „od čega“ sužava mogućnost valorizovanja ukupnog relevantnog iskustva kandidata, jer se strogo vezuje za iskustvo stečeno na rukovodećim poslovima, iako kandidati često posjeduju višegodišnje iskustvo na složenim i odgovornim poslovima koji po svojoj prirodi i obimu odgovaraju rukovodećim funkcijama. Ovakvo rješenje naročito je problematično u manjim opštinama, jer postoji mali broj službenika koji su imali priliku formalno obavljati rukovodeće poslove. Zbog toga je potrebno omogućiti fleksibilniji pristup pri tumačenju i primjeni uslova radnog iskustva – zamjenom izraza „od čega“ riječju „ili“, čime bi se omogućilo da se u obzir uzme i ukupno radno iskustvo koje je po svojoj složenosti i odgovornosti srazmjerno rukovodećim poslovima. Takođe, u cilju obezbjeđivanja dostupnosti stručnog kadra i održivog funkcionisanja lokalne samouprave, posebno u manjim opštinama, predlaže se razmatranje mogućnosti smanjenja broja godina radnog iskustva propisanih za pojedina rukovodna zvanja, kako bi se stvorili realniji i primjenjiviji uslovi u skladu sa kadrovskim potencijalima lokalnih samouprava.

Predlog se odbija. Predložena rješenja usklađena su sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Primjedba/predlog/sugestija 4: Član 28 stav 2 i stav 3 Nacrta zakona koji propisuje uslove za Zaštitnika imovinsko-pravnih interesa opštine, kao i njegovog zamjenika u praksi stvara problem zbog nedovoljnog broja kvalifikovanih lica.

Obrazloženje: U malim jedinicama lokalne samouprave zbog ograničenog broja kvalifikovanih pravnika posebno je izražen problem popune radnog mjesta Zaštitnik imovinsko - pravnih interesa, jer su propisani uslovi za ovo radno mjesto, kao i radno mjesto zamjenika posebno visoki.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Članovi 30 i 32 predmetnog akta, koji uređuju nivoe, zvanja i uslove za ekspertsko-rukovodni i ekspertski kadar za radna mjesta u čijoj su nadležnosti poslovi računovodstva nijesu usklađeni sa odredbama Zakona o računovodstvu u javnom sektoru („Sl. list CG“, br. 145/21 i 123/23), čija primjena počinje od 1. januara 2027.godine.

Obrazloženje: Naime, navedeni zakon u svojim odredbama precizno definiše obavezne kvalifikacione uslove za lica koja obavljaju računovodstvene poslove, te uslove za imenovanje rukovodioca jedinice za računovodstvo. Nasuprot tome, članovi 30 i 32 Nacrta zakona propisuje drugačije, odnosno niže kriterijume za ta radna mjesta u smislu nivoa stručne spreme. Zbog toga dolazi do kolizije između ova dva zakona.

Predlog se ne prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 6: Član 32 stav 1 tačka 1 alineja 3 - Predlaže se da se uslov u pogledu godina radnog iskustva za zvanje samostalni savjetnik III, inspektor III i ovlašćeno službeno lice III, smanji sa dvije (2) godine na jednu (1) godinu radnog iskustva.

Obrazloženje: U praksi organa lokalne uprave prilikom raspisivanja javnih oglasa za popunu radnih mjesta, kandidati u manjim opštinama najčešće su lica koja su se prethodno stručno osposobljavali (odrađivali pripravnički staž) u trajanju od 12 mjeseci, čime su stekli 1 godinu radnog iskustva. Međutim, zbog propisanog uslova od najmanje 2 godine radnog iskustva, ova lica ne mogu konkurisati za zvanja samostalni savjetnik III, inspektor III i ovlašćeno službeno lice III. U takvim okolnostima, organi lokalne uprave bili bi prinuđeni da raspisuju javne oglase za niži nivo radnih mjesta – nivo 2, zvanje savjetnik III, iako u stvarnosti postoji potreba za potpunom radnih mjesta na nivou 1. Na ovaj način ograničava se mogućnost zadržavanja osposobljenih kadrova.

Predlog se ne prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 7: Član 32 stav 1 tačka 1 alineja 1 propisuje veće uslove radnog iskustva za zvanje samostalni savjetnik I, inspektor I i ovlašćeno službeno lice I u odnosu na kategoriju ekspertsko-rukovodni kadar i zvanja šef, koordinator ili drugo odgovarajuće zvanje.

Obrazloženje: Za samostalnog savjetnika I, inspektora I i ovlašćeno službeno lice I propisani uslov u pogledu radnog iskustva je najmanje 5 godina, dok član 30 stav 1 tačka 1 i 2, kao i stav 2 istog člana propisuju iste ili niže uslove po pitanju godina radnog iskustva u okviru kategorije ekspertsko-rukovodni kadar. Iz navedenog proizilazi da su uslovi za radno mjesto samostalni savjetnik I, inspektor I i ovlašćeno službeno lice I strožiji u odnosu na uslove propisane za radno mjesto rukovodioca uže organizacione jedinice, iako je ovo radno mjesto hijerarhijski nadređeno samostalnom savjetniku I, inspektoru I i ovlašćenom službenom licu I.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 8: Član 33 koji propisuje nivoe, zvanja i uslove u okviru kategorije izvršni kadar nije usklađen sa Granskim kolektivnim ugovorom za oblast uprave i pravosuđa.

Obrazloženje: Primjena ovog člana u praksi stvorila bi problem iz razloga što je članom 33 stav 3,4 i 5 zvanje komunalni policajac I, II i III i vatrogasac-spasilac raspoređeni u nivo 1 – samostalni referent, nivo 2 – viši referent i nivo 3 – referent, koji po Granskom kolektivnom ugovoru za oblast uprave i pravosuđa propisuje niže koeficijente složenosti poslova za utvrđivanje zarade u odnosu na koeficijent koji je Granskim kolektivnim ugovorom propisan za konkretno mjesto vatrogasac- spasilac i komunalni policajac.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 9: Član 39 stav 5 dopuniti da je u slučaju izbora drugog kandidata sa liste za izbor kandidata iz člana 51 zakona, isti u obavezi dostaviti uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti u određenom roku.

Obrazloženje: Član 39 stav 5 ne propisuje obavezu dostavljanja uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti od strane drugog kandidata sa liste za izbor kandidata.

Primjedba/predlog/sugestija 10: Član 53 koji propisuje da jedinica za upravljanje ljudskim resursima vodi evidenciju o podacima kandidata koji nijesu izabrani je složen jer uvodi administrativno i tehnički zahtjevan proces.

Obrazloženje: Ovaj član predstavlja složen i administrativno zahtjevan posao, naročito za manje jedinice lokalne samouprave, koje imaju ograničene administrativne kapacitete. Takođe, opštine moraju pratiti ko od kandidata je dao saglasnost, ko je povukao i kada je lice zasnovalo radni odnos negdje drugo. U praksi je teško obezbijediti da kandidati redovno šalju takva obavještenja. Ako opština ne ažurira evidenciju na vrijeme može doći do čuvanja netačnih ili zastarjelih podataka. Ovo podrazumijeva i potrebu za razvijenim informacionim sistemom ili međusobnu komunikaciju između opština. Dodatnu nejasnoću stvara situacija kada lice sa evidencije ne prihvati da radi u određenoj jedinici lokalne samouprave. Zakon ne propisuje jasno kako treba postupiti – da li se lice briše iz evidencije u tom slučaju, da li i kako dalje zadržava status kandidata, niti kako se bilježi njegovo odbijanje. Ovakve nedorečenosti dodatno komplikuju primjenu člana u praksi.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 11: Član 61 stav 3 dopuniti na način da komisiju pored starješine organa nadležnog za upravljanje ljudskim resursima čini "i/ili" predstavnik jedinice za upravljanje ljudskim resursima.

Obrazloženje: Član 61 stav 3 propisuje da provjeru kompetencija, znanja i sposobnosti kandidata za popunu radnog mjesta starješine organa uprave vrši komisija koju obrazuje jedinica za upravljanje ljudskim resursima i čine je starješina organa nadležnog za

upravljanje ljudskim resursima, glavni administrator ili menadžer i jedan istaknuti stručnjak. Međutim, postavlja se pitanje ko čini komisiju kada se bira starješina organa nadležnog za upravljanje ljudskim resursima? Kada starješini organa nadležnog za upravljanje ljudskim resursima istekne mandat, on ne može biti član komisije koja sprovodi konkurs za njegovo sopstveno radno mjesto. Iz tog razloga je potrebno staviti da komisiju čini i predstavnik jedinice za upravljanje ljudskim resursima. Takođe, trebalo bi brisati menadžera kao člana komisije za provjeru kompetencija, znanja i sposobnosti kandidata za straješinu organa, jer su poslovi menadžera različiti u odnosu na poslove starješine i ne mogu ih ocjenjivati.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 12: Član 62 stav 3 koji propisuje sastav komisije za provjeru kompetencija, znanja i sposobnosti lica iz kategorije visoki rukovodni kadar, dopuniti tako da pored ili umjesto lica iz kategorije visoki rukovodni kadar, komisiju čini glavni administrator ili starješina organa lokalne uprave.

Obrazloženje: Ovo iz razloga što je glavni administrator prema opisu svojih poslova zadužen za organizaciju, koordinaciju i nadzor nad radom organa uprave. Njegovo prisustvo doprinosi objektivnoj procjeni kompetencija, znanja i sposobnosti kandidata.

Predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 13: Član 66 stav 1 – Predlaže se da se među uslove za imenovanje glavnog administrator vrati uslov položenog pravosudnog ispita.

Obrazloženje: Poslovi glavnog administratora zahtijevaju visoku stručnost u tumačenju i primjeni pravnih propisa, davanju mišljenja i nadzoru nad zakonitošću rada organa lokalne uprave. Položen pravosudni ispit predstavlja garanciju da lice posjeduje adekvatno znanje iz oblasti upravnog, radnog i drugih relevantnih grana prava, te doprinosi profesionalizaciji i pravnoj sigurnosti u radu lokalne samouprave.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 14: Član 67 stav 3 - sastav komisije za provjeru kompetencija, znanja i sposobnosti

Predlaže se da komisiju čine: predsjednik opštine, jedan istaknuti stručnjak i predstavnik jedinice za upravljanje ljudskim resursima.

Obrazloženje: Učešće jednog istaknutog stručnjaka dovoljno je za obezbjeđivanje stručnosti i objektivnosti postupka. Predloženi sastav sa dva istaknuta stručnjaka je suvišan, posebno ako se ne propiše obaveza položenog pravosudnog ispita kao uslov za imenovanje glavnog administratora. Na ovaj način se obezbjeđuje efikasniji rad komisije i pojednostavljuje procedura.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 15: Član 69 stav 3 dopuniti na način da komisiju za sprovođenje javnog konkursa za izbor sekretara skupštine opštine čine:

- starješina organa nadležnog za upravljanje ljudskim resursima ili predstavnik jedinice za upravljanje ljudskim resursima,
- predsjednik nadležnog skupštinskog tijela i
- jedan istaknuti stručnjak.

Obrazloženje: Dopuna je potrebna kako bi se obezbijedio kontinuitet u radu komisije, jer u praksi može nastati situacija da starješini organa nadležnog za upravljanje ljudskim resursima istekne mandat upravo u periodu sprovođenja konkursa. Uključivanjem mogućnosti da umjesto starješine u radu komisije učestvuje predstavnik jedinice za upravljanje ljudskim resursima, obezbjeđuje se nesmetano sprovođenje konkursa.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 16: U članu 83 stav 1 i stav 3 obavezati i starješine organa lokalne uprave i lica iz kategorije visoki rukovodni kadar.

Primjedba/predlog/sugestija 17: U članu 94 stav 3 izmijeniti dio "iz stave 4 ovog člana", treba da glasi "iz stave 5 ovog člana".

Primjedba/predlog/sugestija 18: Član 95 stav 3 – Predlaže se da se ukine obaveza ocjenjivanja visokog rukovodnog kadra dva puta godišnje.

Obrazloženje: Ocjenjivanje rada lica koja vrše poslove iz kategorije visoki rukovodni kadar dovoljno je sprovesti jednom godišnje kao što je to do sada bila praksa. Ocjenjivanje dva puta godišnje ne doprinosi kvalitetu rada, već dodatno administrativno opterećuje organe lokalne uprave.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 19: Član 118 koji propisuje suspenziju u slučaju određivanja pritvora predsjedniku skupštine i predsjedniku jedinice lokalne samouprave dopuniti i za ostale lokalne funkcionere, starješine organa lokalne uprave, VRK, lokalne sluzbenike i namještenike.

Obrazloženje: Ovo iz razloga što nijedan član zakona ne propisuje postupanje u slučajevima određivanja pritvora ili pokretanja krivičnog postupka, odnosno disciplinskog postupka zbog teže povrede službene dužnosti ostalim lokalnim funkcionerima, starješine organa lokalne uprave, VRK, lokalnim službenicima i namještenicima.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 20: Član 150 stav 1 tačka 5

Predlaže se da se u članu 150 stav 1 tačka 5 Nacrta zakona, koji propisuje prekršajne odredbe, nakon navođenja članova 93 i 94, u zagradi doda i član 95, koji se odnosi na ocjenjivanje lica koja vrše poslove starješine organa i lica iz kategorije visokog rukovodnog kadra.

Obrazloženje: Prema odredbi člana 150 stav 1 tačka 5, predviđeno je da će se novčanom kaznom u iznosu od 30 do 2.000 eura kazniti odgovorno lice u opštini ako ne donese rješenje o ocjeni rada lokalnog službenika, odnosno namještenika, do 31. januara tekuće godine za prethodnu godinu, kako je propisano članovima 93 i 94 Nacrta zakona. Međutim, član 95 uređuje istu obavezu, ali u odnosu na lica koja vrše poslove starješine organa i visoki rukovodni kadar, te je logično i pravno dosljedno da i ta odredba bude obuhvaćena prekršajnim odredbama iz člana 150. Uvrstavanjem člana 95 u navedenu tačku, obezbijedila bi se jednaka odgovornost svih lica koji imaju obavezu donošenja rješenja o ocjeni rada, čime bi se doprinijelo dosljednoj primjeni zakona, jačanju sistema odgovornosti i pravnoj sigurnosti u postupku ocjenjivanja lokalnih službenika i rukovodnog kadra.

Predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 21: Predlaže se da se razmotri mogućnost da se u Nacrt zakona uvrsti odredba kojom bi se jedinicama lokalne samouprave omogućilo da, u slučaju deficita određenog kadra, posebno kada je riječ o licima iz kategorije visokog rukovodnog kadra, mogu zaključiti sporazum o saradnji sa drugom opštinom radi privremenog angažovanja stručnog lica na poslovima od zajedničkog interesa.

Obrazloženje: U praksi, naročito u manjim opštinama, često se javlja problem nedostatka stručnih kadrova u pojedinim oblastima, što otežava ili onemogućava redovno funkcionisanje organa lokalne uprave. Ovaj problem je naročito izražen kod visokog rukovodnog kadra, gdje i pored više raspisanih javnih konkursa često nema prijavljenih kandidata, što ukazuje na realan deficit stručnih lica koja ispunjavaju propisane uslove. U takvim slučajevima,

mogućnost da dvije ili više opština zaključe sporazum o saradnji radi privremenog angažovanja stručnog kadra pokazala bi se kao racionalno i efikasno rješenje, koje bi doprinijelo kontinuitetu rada i boljem korišćenju postojećih ljudskih resursa. Iako je Zakonom o lokalnoj samoupravi već propisana mogućnost da opštine, na principima dobrovoljnosti i solidarnosti, sarađuju i udružuju sredstva za obavljanje poslova od zajedničkog interesa, ova mogućnost nije prepoznata u Nacrtu zakona o lokalnim funkcionerima i lokalnim službenicima i namještenicima. Smatramo da bi bilo korisno da je i ova opcija bila predviđena Nacrtom, s obzirom na njenu praktičnu važnost za rad manjih opština i efikasnije funkcionisanje sistema lokalne uprave.

Predlog se djelimično prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 22: Ukoliko bi se u okviru Nacrta zakona insistiralo na formiranju stručne službe za upravljanje ljudskim resursima u jedinicama lokalne samouprave, kao što je pomenuto na online sastanku održanom 17.10.2025.godine, predlaže se da se pri definisanju uslova za obavljanje ovih poslova posebno uzmu u obzir specifičnosti malih opština.

Obrazloženje: U velikom broju manjih opština, poslove iz oblasti ljudskih resursa obavlja samo jedan službenik, koji uz te poslove ima i druge opise poslova i obaveze u okviru organa lokalne uprave. Imajući to u vidu, bilo bi neracionalno propisivati visoke uslove u pogledu radnog iskustva i nivoa rukovodnog zvanja za rukovodioce takve službe, poput onih koji se zahtijevaju za starješine organa lokalne uprave ili lica iz kategorije visokog rukovodnog kadra. Umjesto toga, predlaže se da se za poslove rukovođenja stručnom službom za upravljanje ljudskim resursima primijene blaži uslovi, po uzoru na kriterijume koji su propisani za ekspertsko–rukovodni kadar. Na taj način bi se omogućilo realnije i fleksibilnije kadrovsko rješenje, koje odgovara stvarnim organizacionim i kadrovskim kapacitetima manjih jedinica lokalne samouprave, a istovremeno bi se obezbijedilo profesionalno obavljanje poslova iz oblasti ljudskih resursa.

Predlog se prihvata

Mjesto i datum sačinjavanja Izvještaja: Podgorica, 02.02. 2026. godine.

Naziv organizacione jedinice koja je odgovorna za pripremu Nacrta zakona: Direktorat za lokalnu samoupravu.

mr Marash Dukaj
MINISTAR