



Broj _____

Podgorica, _____ 202__

Na osnovu člana 70 stav 1 i 6 i člana 42 stav 1 tačka 4 Zakona o Agenciji za nacionalnu bezbjednost („Službeni list CG” br. 40/26), uz saglasnost Vlade Crne Gore, donosim:

**PRAVILNIK O RAZLOZIMA, KRITERIJUMA I POSTUPKU ZA PRESTANAK
RADNOG ODNOSA OVLAŠĆENOG SLUŽBENIKA AGENCIJE ZBOG POTREBA
POSLA, UZ OSTVARIVANJE PRAVA NA STAROSNU PENZIJU**

Uvodne odredbe

Član 1

Ovim pravilnikom se uređuju razlozi, kriterijumi i postupak za prestanak radnog odnosa ovlašćenog službenika Agencije za nacionalnu bezbjednost (u daljem tekstu: Agencija), koji proističu iz organizacionih, kadrovskih, bezbjednosnih ili funkcionalnih razloga, kao i drugih razloga koji utiču na izvršavanje poslova iz nadležnosti Agencije, zbog potreba posla, odnosno zbog potreba službe, uz ostvarivanje prava na starosnu penziju.

Organizacioni razlozi

Član 2

Organizacioni razlozi za prestanak radnog odnosa ovlašćenog službenika Agencije (u daljem tekstu: ovlašćeni službenik) zbog potreba posla, odnosno zbog potrebe službe (u daljem tekstu: zbog potrebe posla) postoje kada dođe do promjena u organizacionoj strukturi Agencije usljed kojih prestaje potreba za određenim radnim mjestima ili se trajno smanjuje broj izvršilaca.

Razlozi iz stava 1 ovog člana obuhvataju:

1. ukidanje, spajanje ili reorganizaciju organizacionih jedinica u Agenciji, usljed koje jedan ili više ovlašćenih službenika trajno postaju neraspoređeni;
2. smanjenje broja sistematizovanih radnih mjesta u Agenciji radi povećanja efikasnosti ili racionalizacije;



3. usklađivanje organizacione strukture Agencije sa međunarodnim obavezama države;
4. smanjenje broja radnih mjesta usljed budžetskih ograničenja ili sprovođenja mjera racionalizacije.

Kadrovski razlozi

Član 3

Kadrovski razlozi za prestanak radnog odnosa zbog potreba posla postoje kada okolnosti koje se odnose na strukturu, raspoloživost i potrebe kadrovskih kapaciteta utiču na efikasno, funkcionalno i optimalno izvršavanje poslova iz nadležnosti Agencije.

Razlozi iz stava 1 ovog člana obuhvataju:

1. neusklađenost stručnih znanja, posebnih vještina ili sposobnosti ovlašćenog službenika sa potrebama radnog mjesta ili potrebama Agencije, kada takvu neusklađenost nije moguće otkloniti dodatnom obukom, stručnim usavršavanjem ili raspoređivanjem na drugo odgovarajuće radno mjesto;
2. postojanje viška određenog profila zaposlenih u odnosu na stvarne potrebe i organizaciju rada Agencije;
3. neujednačenu ili neadekvatnu kadrovsku strukturu u pojedinim organizacionim jedinicama koja bitno otežava ili umanjuje efikasno izvršavanje poslova iz nadležnosti Agencije;
4. neusklađenost određenih profila zaposlenih sa potrebama modernizacije, digitalizacije i unapređenja procesa rada u Agenciji, kada prilagođavanje kroz obuku ili raspoređivanje nije moguće ili ne bi obezbijedilo efikasno izvršavanje poslova.

Kadrovski razlog postoji i kada, nakon sprovedene analize mogućnosti raspoređivanja u skladu sa članom 56 Zakona o Agenciji za nacionalnu bezbjednost (u daljem tekstu: Zakon o ANB), nije moguće rasporediti ovlašćenog službenika na drugo radno mjesto čiji se poslovi vrše u istom ili neposredno nižem zvanju koje odgovara njegovom nivou kvalifikacije obrazovanja i za koje ispunjava druge propisane uslove, zbog potpunosti sistematizovanih radnih mjesta ili nepostojanja odgovarajućeg radnog mjesta.

Bezbjednosni razlozi

Član 4

Bezbjednosni razlozi za prestanak radnog odnosa zbog potreba posla postoje kada okolnosti koje se odnose na zaštitu tajnih podataka, prikrivenog identiteta, operativnog angažovanja,



metoda rada, izvora, operacija ili drugih interesa Agencije predstavljaju trajni i objektivno utemeljen rizik za nesmetano, bezbjedno i efikasno izvršavanje poslova iz nadležnosti Agencije.

Razlozi iz stava 1 ovog člana ne predstavljaju bezbjednosne smetnje iz člana 69 Zakona o ANB, niti mogu biti zasnovani na okolnostima za koje je zakonom propisan poseban osnov i poseban postupak za prestanak radnog odnosa po sili zakona.

Bezbjednosni razlozi iz stava 1 ovog člana obuhvataju:

1. okolnosti ili saznanja usljed kojih je identitet, angažovanje, operativni status ili povezanost ovlašćenog službenika sa određenim operacijama, metodama rada, izvorima ili tajnim podacima postala poznata neovlašćenim licima, javnosti, stranim službama ili drugim subjektima, na način koji može ugroziti bezbjednost službenika ili drugih lica, kompromitovati, otežati ili obesmisлити dalje sprovođenje operacija ili prikrivenih aktivnosti, ugroziti zaštitu tajnih podataka, izvora ili metoda rada Agencije;
2. postojanje trajnih okolnosti koje, iako ne predstavljaju bezbjednosne smetnje iz člana 69 Zakona o ANB, objektivno onemogućavaju dalje vršenje poslova koji podrazumijevaju pristup tajnim podacima, prikriveno djelovanje, rad sa izvorima ili druge operativne aktivnosti od posebnog značaja za Agenciju, kada bi dalje obavljanje tih poslova moglo ugroziti ili otežati izvršavanje poslova iz nadležnosti Agencije;

Razlozi iz stava 3 ovog člana moraju biti zasnovani na dokumentovanoj bezbjednosnoj procjeni nadležne organizacione jedinice Agencije.

Ako bezbjednosna procjena sadrži tajne podatke, sačinjava se i odgovarajući sažetak razloga koji se ne označava stepenom tajnosti, u obimu koji ne ugrožava nacionalnu bezbjednost, operacije, prikrivene aktivnosti, izvore, metode rada, zaštitu tajnih podataka ili druge interese Agencije.

Funkcionalni razlozi

Član 5

Funkcionalni razlozi za prestanak radnog odnosa zbog potreba posla postoje kada ovlašćeni službenik trajno nije u mogućnosti da izvršava poslove radnog mjesta ili da se prilagodi funkcionalnim, tehnološkim ili operativnim promjenama od značaja za izvršavanje poslova iz nadležnosti Agencije.



Razlozi iz stava 1 ovog člana ne mogu biti zasnovani na okolnostima za koje je zakonom propisan poseban osnov i poseban postupak za prestanak radnog odnosa.

Funkcionalni razlozi iz stava 1 ovog člana obuhvataju:

1. trajni gubitak posebnih sposobnosti, znanja ili vještina koje su od suštinskog značaja za obavljanje poslova konkretnog radnog mjesta, uključujući posebne fizičke, psihičke, operativne ili stručne sposobnosti, kada ovlaštenog službenika nije moguće rasporediti na drugo odgovarajuće radno mjesto u skladu sa zakonom;
2. tehnološke, metodološke ili organizacione promjene u funkcionisanju Agencije usljed kojih se određeni poslovi trajno ukidaju, automatizuju ili bitno mijenjaju, kada ovlašćeni službenik, uprkos obezbijeđenoj obuci ili stručnom usavršavanju, nije u mogućnosti da ispuni nove funkcionalne zahtjeve radnog mjesta;
3. trajnu nemogućnost izvršavanja poslova koji po svojoj prirodi zahtijevaju posebnu mobilnost, terenski rad, rotaciju poslova, rad u specifičnim operativnim uslovima ili izvršavanje međunarodnih obaveza Agencije, kada zbog prirode poslova nije moguće obezbijediti drugo odgovarajuće radno mjesto;
4. trajnu nemogućnost primjene novih procedura, operativnih standarda, tehnologija ili digitalnih sistema uvedenih u rad Agencije, kada takva nemogućnost bitno utiče na efikasno i bezbjedno izvršavanje poslova radnog mjesta, a ne može se otkloniti dodatnom obukom ili raspoređivanjem.

Kriterijumi za prestanak radnog odnosa zbog potreba posla

Član 6

Odluka o tome kojem ovlaštenom službeniku će prestati radni odnos zbog jednog ili više razloga iz člana 2 do 5 ovog pravilnika donosi se na osnovu objektivnih, provjerljivih i međusobno uporedivih kriterijuma, uz obaveznu primjenu načela jednakog postupanja, srazmjernosti i potreba posla.

Prestanak radnog odnosa po osnovu razloga iz člana 2 do 5 ovog pravilnika može se utvrditi samo ako se potreba posla ne može ostvariti raspoređivanjem na drugo radno mjesto, privremenim raspoređivanjem ili drugim mjerama kojima se obezbjeđuje dalji rad ovlaštenog službenika u Agenciji.

Kriterijumi iz stava 1 ovog člana obuhvataju:

1. dužinu staža osiguranja, dužinu rada u Agenciji i ispunjenost uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju, pri čemu se, sa aspekta potreba posla, kao prioritetni



kriterijum posebno uzima u obzir podatak da ovlašćeni službenik ima navršenih 40 godina staža osiguranja u smislu zakona kojim se uređuje penzijsko i invalidsko osiguranje;

2. mogućnost daljeg raspoređivanja ovlašćenog službenika na drugo radno mjesto u skladu sa zakonom, uključujući postojanje odgovarajućih sistematizovanih radnih mjesta istog ili neposredno nižeg zvanja;
3. potrebe organizacione jedinice i stepen neophodnosti konkretnog profila kadra za nesmetano izvršavanje poslova iz nadležnosti Agencije;
4. mogućnost preraspodjele poslova bez ugrožavanja funkcionisanja, operativne sposobnosti i kontinuiteta rada Agencije;
5. stepen usklađenosti znanja, sposobnosti i stručnih kompetencija ovlašćenog službenika sa funkcionalnim, tehnološkim i operativnim potrebama Agencije, kada se takva neusklađenost ne može otkloniti dodatnom obukom, stručnim usavršavanjem ili raspoređivanjem.

Kriterijumi iz stava 2 ovog člana primjenjuju se i cijene u međusobnoj povezanosti, pri čemu se odluka zasniva na objektivnoj ocjeni ispunjenosti jednog ili više kriterijuma iz ovog člana.

Postupak za prestanak radnog odnosa zbog potreba posla

Iniciranje postupka

Član 7

Odmah po saznanju o indiciji postojanja jednog ili više razloga za prestanak radnog odnosa zbog potreba posla iz ovog pravilnika, pokreće se postupak za prestanak radnog odnosa podnošenjem pisane inicijative (u daljem tekstu: Inicijativa).

Podnosilac Inicijative je rukovodilac unutrašnje organizacione jedinice Agencije u kojoj je raspoređen službenik u odnosu na kojeg postoje indicije o postojanju razloga za prestanak radnog odnosa zbog potreba posla ili rukovodilac organizacione jedinice u čijem su djelokrugu rada poslovi čije obavljanje podrazumijeva mogućnost saznanja o indicijama postojanja razloga za prestanak radnog odnosa zbog potreba posla.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, podnosilac inicijative može biti direktor Agencije ili drugi službenik Agencije.

Inicijativa iz stava 1 ovog člana, između ostalog, sadrži:

- podatke o službeniku



- upućivanje na član ovog pravilnika, odnosno vrstu razloga (organizacioni, kadrovski, bezbjednosni ili funkcionalni razlozi);
- konkretne činjenice i okolnosti na osnovu kojih se osnovano može pretpostaviti postojanje razloga;
- dokumente, izvještaje, službene zabilješke, ocjene rada, zapisnike ili drugi relevantni materijal na kojima se zasniva inicijativa;
- podatak o godinama života i radnog staža službenika, odnosno podatak da službenik ispunjava uslove iz člana 70 Zakona o ANB koji se odnose na godine života i radni staž u Agenciji.

Inicijativa se podnosi Komisiji za prestanak radnog odnosa zbog potreba posla

Komisija za prestanak radnog odnosa zbog potreba posla

Član 8

Direktor rješenjem imenuje Komisiju za prestanak radnog odnosa zbog potreba posla (u daljem tekstu: Komisija) radi sprovođenja postupka za prestanak radnog odnosa zbog potreba posla, uz ostvarivanje prava na starosnu penziju.

Komisiju čine predsjednik i četiri člana, od kojih su obavezni članovi predstavnici organizacionih jedinica za ljudske resurse, pravne poslove i kontraobavještajnu zaštitu, dok preostale članove imenuje direktor Agencije iz redova rukovodilaca ili službenika sa iskustvom na bezbjednosnim poslovima.

Za vođenje zapisnika i administrativno-tehničke poslove određuje se zaposleni iz organizacione jedinice nadležne za ljudske resurse.

Član 9

Po prijemu inicijative Komisije je dužna da:

1. razmotri inicijativu i priložene dokaze;
2. utvrdi postojanje razloga propisanih ovim pravilnikom;
3. cijeni ispunjenost kriterijuma;
4. po potrebi pribavi dodatna obavještenja i dokaze;
5. omogući službeniku da se izjasni i predloži dokaze.

Nakon sprovedenog postupka Komisija donosi mišljenje i predlog u pisanoj formi, koje obavezno sadrži:



- utvrđene činjenice;
- procjenu postojanje ili nepostojanje razloga i kriterijuma;
- obrazloženo mišljenje i predlog direktoru Agencije da se postupak obustavi ili da donese rješenje o prestanku radnog odnosa.

Mišljenje i predlog Komisije dostavljaju se direktoru Agencije najkasnije u roku od 7 dana od dana prijema inicijative.

Direktor Agencije, na osnovu mišljenja i predloga Komisije, u skladu sa Zakonom o ANB i ovim pravilnikom, donosi rješenje o prestanku radnog odnosa službenika Agencije zbog potreba posla.

Prelazne i završne odredbe

Član 10

Ovaj pravilnik stupa na snagu danom donošenja.

DIREKTOR

Ivica Janović