



CRNA GORA
MINISTARSTVO UNUTRAŠNJIH POSLOVA
MINISTARSTVO FINANSIJA

PLAN UNUTRAŠNJE REORGANIZACIJE JAVNOG SEKTORA

Podgorica, jul 2013. godine

SADRŽAJ

1. UVOD.....	4
2. JAVNI SEKTOR U CRNOJ GORI	7
2.1. Definicija javnog sektora.....	8
2.2. Javni sektor	8
2.3. Lokalne samouprave.....	12
2.4. Agencije koje vrše javna ovlašćenja.....	13
2.5. Preduzeća u većinskom vlasništvu države.....	15
3. PREDUZETE MJERE, TEKUĆE I PLANIRANE AKTIVNOSTI	19
4. PREPORUKE, MJERE I AKTIVNOSTI ZA REORGANIZACIJU JAVNOG SEKTORA	27
4.1. CILJ REORGANIZACIJE JAVNOG SEKTORA	27
4.2. POSEBNI CILJ 1. SMANJENJE BROJA ZAPOSLENIH U JAVNOM SEKTORU	29
4.2.1. Ograničavanje zapošljavanja.....	29
4.2.2. Smanjenje broja zaposlenih.....	29
4.3. POSEBNI CILJ 2. UNAPREĐENJE KADROVSKOG PLANIRANJA	34
4.3.1. Utvrđivanje optimalnog broja izvršilaca	34
4.3.2. Ažuriranje i vođenje centralne kadrovske evidencije i evidencije internog tržišta rada	34
4.3.3. Stručno osposobljavanje i usavršavanje.....	35
4.3.4. Ocjenjivanje u cilju praćenja rada i pravilnog odlučivanja o kretanju u službi	35
4.4. POSEBNI CILJ 3. UNAPREĐENJE PLANIRANJA I STANDARDIZACIJA POLITIKA ZARADA U JAVNOM SEKTORU U SKLADU SA FISKALNIM KAPACITETIMA EKONOMIJE	36
4.4.1. Srednjoročno planiranje budžeta	36
4.4.2. Politika zarada i naknada.....	37
4.4.3. Smanjenje diskrecione potrošnje u javnom sektoru	38
4.4.4. Unutrašnja finansijska kontrola u javnom sektoru (PIFC).....	39

4.5. POSEBNI CILJ 4. UNAPREĐENJE EFIKASNOSTI, PRODUKTIVNOSTI I POBOLJŠANJE KVALITETA USLUGA	40
5.5.1. Racionalizacija organizacije uprave kroz koncentraciju organa	40
4.5.2. Kreiranje jedinstvenog pravnog okvira za organizacije koje vrše javna ovlašćenja i objedinjavanje regulatora	41
4.5.3. Poboljšanje kvaliteta usluga koje organi pružaju građanima i drugim korisnicima.....	41
4.5.4. Outsourcing	43
4.5.5. Privatno-javna partnerstva.....	43
4.5.6. Centralizacija javnih nabavki u određenim oblastima.....	44
4.5.7. Racionalizacija u organima kroz formiranje zajedničkih službi i/ili centralizacija zajedničkih funkcija za vršenje administrativnih i drugih poslova	44
4.5.8. Povećanje produktivnosti-korišćenje informaciono-komunikacionih tehnologija (ICT).....	45
5. POSEBNE REFORMSKE MJERE ZA SEKTORE PROSVJETE, PRAVOSUDA, VOJSKE, ZDRAVSTVA I UNUTRAŠNJIH POSLOVA.....	48
5.1. SEKTOR PROSVJETE.....	48
5.2. SEKTOR PRAVOSUDA	49
5.3. SEKTOR ODBRANE	50
6.4. SEKTOR ZDRAVSTVA	51
5.5. SEKTOR UNUTRAŠNJIH POSLOVA.....	53
6. UKUPNI FINANANSIJSKI EFEKTI PLANA REORGANIZACIJE.....	55
7. IMPLEMENTACIJA I PRAĆENJE IMPLEMENTACIJE PLANA	58
AKCIONI PLAN REORGANIZACIJE JAVNOG SEKTORA (2013-2017).....	59
PRILOG 1 - PREGLED JAVNOG SEKTORA U CRNOJ GORI.....	72
PRILOG 2 - INSTRUMENTI ZA SMANJENJE BROJA ZAPOSLENIH	102
PRILOG 3 – TABELARNI PRIKAZ PREGLEDA JAVNOG SEKTORA.....	106
B I B L I O G R A F I J A.....	117

1. UVOD

Finansijska održivost i obim javnog sektora, i posebno državnog budžeta, predstavljaju strateško pitanje još od obnove nezavisnosti Crne Gore. Ovo pitanje je postalo još kompleksnije posljednjih godina usljed uticaja globalne finansijske krize. Pod uticajem navedenih okolnosti Vlada, već nekoliko godina, preduzima mjere kojima obezbjeđuje fiskalnu održivost, dok s druge strane postoji potreba da se unapređuje efikasnost javne uprave i izgrađuju kapaciteti za upravljanje procesom pristupanja Evropskoj uniji. Očigledno je da, do sada, preduzete mjere nijesu dovoljne i da je za obezbjeđivanje održivosti javnih finansija u kratkom i srednjem roku, kao i za unapređenje efikasnosti javne uprave potrebno analizirati realne potrebe svih segmenata javnog sektora i predložiti plan njegove reorganizacije. Polazeći od činjenice da ovakav dokument mora da prati dinamiku realizacije strateških reformskih aktivnosti iz ove oblasti, a na osnovu iskustava država koje su već sprovodile slične aktivnosti, realno je očekivati da se aktivnosti, odnosno mjere utvrđene ovim planom realizuju za period 2013-2017. godine.

Vlada Crne Gore je 31. marta 2011. godine, usvojila **Strategiju reforme javne uprave za period 2011. – 2016. godine, sa Okvirnim akcionim planom za njenu implementaciju**, kojom su definisane aktivnosti koje treba preduzeti u oblasti reforme državne uprave, lokalne samouprave i organizacija sa javnim ovlašćenjima. Ovim dokumentom, kao pravac reforme javne uprave utvrđen je *“strukturno prilagođavanje sistema državne uprave prema najboljim evropskim standardima, racionalizacija državne uprave, povećanje efikasnosti i ušteda, poboljšanje koordinacije unutar državne uprave, njena otvorenost, dostupnost i participacija građana u vršenju javnih poslova; jačanje zakonitosti rada organa lokalne uprave, ostvarivanje većeg nivoa saradnje među jedinicama lokalne samouprave, kao i između organa lokalne uprave i javnih službi čiji je osnivač država, a koje neposredno pružaju usluge na lokalnom nivou; sistemsko definisanje javnih službi i organizacija koje vrše javna ovlašćenja”*.

Prije usvajanja Strategije reforme javne uprave, u **Mišljenju Evropske komisije** o zahtjevu Crne Gore za članstvo u EU (novembar 2010. godine) ukazano je na nužnost daljeg uobličavanja i kreiranja suštinskih koraka u reformi državne uprave. Shodno opredjeljenu da nastavi sa sprovođenjem reformi državne uprave, što predstavlja preduslov za dalju realizaciju strukturnih reformi u drugim oblastima, Vlada je Akcionim planom za praćenje sprovođenja preporuka iz Mišljenja EK, planirala niz aktivnosti, prije svega u normativnom dijelu, kako bi se unaprijedilo stanje i stvorile pretpostavke za nastavak reformi u ovoj oblasti.

Međutim, kako je državna uprava samo jedan segment javnog sektora i kako i kod drugih nivoa tog sektora postoji potreba da se poveća efikasnost, odgovornost, stručnost, smanje troškovi, racionalizuje radna snaga i unaprijedi kvalitet javnih usluga, Planom se predviđaju određene mjere i aktivnosti koje se odnose i na druge organe i ustanove (javne ustanove,

javna preduzeća, preduzeća u većinskom državnom vlasništvu, nezavisna ili regulatorna tijela i dr. organizacije koje vrše javna ovlašćenja, kao i na lokalnu samoupravu.

Pri tome, imaju se u vidu i ocjene OECD kada su u pitanju rizici od korupcije u javnom sektoru kojima se ukazuje da „*što je veći rizik od korupcije u društvu u cjelini, utoliko javni sektor treba da bude više vertikalno integrisan*“ kao i izvještaje SIGMA-e u kojima se kaže da je „*agencifikacija Crne Gore dovela do fragmentacije politike i slabljenja vladavine prava*“. U tom smislu, potrebno je preispitati djelokrug i položaj javnih agencija i ostalih regulatornih tijela koja je osnovala Vlada i kreirati pravni okvir za ove institucionalne vidove vršenja javnih poslova, kako bi se utvrdila jasna i jedinstvena pravila za njihovo osnivanje, funkcije, odgovornosti, nadzor nad njihovim radom, zapošljavanje, klasifikaciju poslova, status zaposlenih i način finansiranja. Između ostalog, na ovaj način se želi postići pravednost, odnosno izjednačavanje ili smanjivanje drastičnih razlika između zarada zaposlenih u ovim organizacijama/službama sa zaradama državnih službenika i namještenika.

Takođe, usljed postojeće ekonomske situacije i negativnih efekata koje je proizvela ekonomska kriza, potrebna je **revizija sistema finansiranja lokalne samouprave** i, gdje je neophodno, odrediti nove smjernice za dugoročnu finansijsku održivost opština. Poseban akcenat treba staviti na ispravljanje **finansijske neravnoteže između jedinica lokalne samouprave**, što posebno može imati uticaj i na makroekonomsku stabilnost države. Neophodno je normativno urediti pitanja ograničavanja zaduživanja jedinica lokalne samouprave radi tekuće potrošnje i modela restrukturiranja duga lokalnih samouprava, u cilju "oporavka" lokalnih budžeta od finansijskih problema. U daljim reformskim aktivnostima u ovoj oblasti posebna pažnja posvetiće se boljoj i održivoj koordinaciji na relaciji Vlada – Zajednica opština – jedinice lokalne samouprave.

Iskustvo upućuje da uspješne primjere reforme u oblasti javnog sektora, po prirodi stvari, prati značajno smanjenje broja zaposlenih. Od ovog iskustva postoje izuzeci najčešće zbog potrebe uvođenja novih funkcija, što je posebno prepoznato u državama koje su u procesu pridruživanja EU. Neizostavno se nameće da se smanjenjem broja procedura, jačanjem tehničkih kapaciteta i tehnološkim osavremenjivanjem procesa rada može sa manjim brojem izvršilaca efikasnije, ekonomičnije i kvalitetnije obaviti isti obim poslova. Takođe, racionalizacija organizacione strukture u organima državne uprave i njeno usklađivanje sa nadležnostima, zadacima i odgovornostima koje organi državne uprave imaju, predstavlja nezaobilaznu mjeru racionalizacije. Samo na taj način u djelovanju javne uprave može se značajno podići kvalitet upravnih usluga. Time će se povećati i zadovoljstvo građana, pravnih lica, preduzetnika i drugih korisnika upravnih usluga i olakšati djelovanje privrede i pokretanje preduzetničkih aktivnosti.

Međutim, imperative koji se odnose na smanjenje troškova treba izbalansirati sa predstojećim potrebama djelovanja u okviru procesa pristupanja EU, sa posebnim akcentom na **implikacije budućeg pregovaračkog procesa sa EU**. Drugim riječima, treba imati na umu

ne samo postojeće funkcije državne uprave, već i njene buduće potrebe. Ono što se čini bitnim nije samo ukupan broj zaposlenih, već i kako su oni raspoređeni po institucijama i naravno obučenosť i vještine sa kojima raspolažu za pružanje usluga. Usvajanje *EU acquis-a* podrazumijeva ne samo usklađivanje zakona već i razvoj administrativnih kapaciteta u različitim sektorskim politikama, koji za sada nijesu u odgovarajućoj mjeri osposobljeni da se nose sa novim izazovima. Zbog toga, prilikom smanjenja troškova i smanjenja broja zaposlenih treba sagledati i prepoznati realne potrebe, specifične aktivnosti, kao i predstojeće potrebe djelovanja u okviru procesa pristupanja EU, sa posebnim akcentom na implikacije budućeg pregovaračkog procesa sa EU.

S obzirom da značajan broj država članica OECD-a ima relativno dugo iskustvo u optimizaciji i restrukturiranju javnog sektora, ista su korišćena za pripremu Plana reorganizacije javnog sektora u Crnoj Gori. Kako zbog različitog obuhvata, nivoa i organizacije ne postoji jasan stav ni u ovim državama o tome koji je „pravi“ broj zaposlenih u javnom sektoru, niti postoji univerzalni reper za mjerenje efikasnosti, prilikom kreiranja preporuka, mjera i smjernica u Planu, uzeti su u obzir uporedni pokazatelji koji se prije svega odnose na učešće zarada u BDP-u i učešće zaposlenih u javnom sektoru u ukupnoj zaposlenosti.

Plan unutrašnje reorganizacije javnog sektora rezultat je rada međuresorske radne grupe formirane rješenjem Ministarstva finansija broj 01-1825/1 od 14. 02. 2012. godine, i Savjeta za unapređenje poslovnog ambijenta, regulatornih i strukturnih reformi br. 02S-8/1 od 8.02.2013. godine, koju su činili predstavnici Kabineta potpredsjednika Vlade, Ministarstva unutrašnjih poslova, Ministarstva finansija, Ministarstva za informaciono društvo i telekomunikacije, Ministarstva pravde i Uprave za kadrove.

2. JAVNI SEKTOR U CRNOJ GORI

2.1. Definicija javnog sektora

Javni sektor u Crnoj Gori, u skladu sa Zakonom o budžetu, obuhvata državne organe, opštine (jedinice lokalne samouprave), nezavisna regulatorna tijela, pravna lica, javne ustanove i privredna društva u kojima država ili opštine imaju većinski vlasnički udio. Polazeći od definicija iz Zakona o budžetu, kao i od potrebe da se preciznije definišu statistički koncepti korišćeni prilikom izrade plana, **ukupni javni sektor** se dijeli na **centralnu vladu** i **opštu vladu**, na način kako je prikazano u tabeli 1.

Tabela 1 – Obuhvat javnog sektora

Ministarstva
+ Organi uprave
+ Javne ustanove na državnom nivou
+ Ostali organi
= CENTRALNA VLADA
+ Agencije koje vrše javna ovlašćenja (regulatori i nezavisna tijela)
+ Jedinice lokalne samouprave(organi lokalne uprave i JU u opštinskom vlasništvu)
= OPŠTA VLADA
+ Javna preduzeća (lokalna i državna)
+ Skupština Crne Gore
+ Pravosuđe(sudovi, tužilaštva i organi za prekršaje)
+ DRI
+ Revizorsko tijelo
+ Ombudsman
+ Predsjednik Crne Gore
= JAVNI SEKTOR

2.2. Javni sektor

Javni sektor u Crnoj Gori, kako po broju zaposlenih tako i po ukupnim rashodima na zarade, je predimenzioniran. Prema podacima Međunarodne organizacije rada na osnovu istraživanja radne snage, ukupno u javnom sektoru Crne Gore je zaposleno **27,1% ukupnog broja zaposlenih**, dok je **25.6% zaposlenih zaposleno u sektoru opšte vlade**. Ukoliko posmatramo broj zaposlenih u odnosu na registrovani broj zaposlenih, broj zaposlenih u ukupnom javnom sektoru raste na **35.2% ukupne registrovane zaposlenosti u Crnoj Gori**. Ukupni **izdaci za zarade u sektoru opšte vlade** su za 1,7 pp viši u odnosu na prosjek EU, i

dostigli su **12,5% BDP-a**, dok ukupna izdvajanja za zarade u javnom sektoru (uključujući preduzeća u državnom vlasništvu) dostižu približno 17% BDP-a.

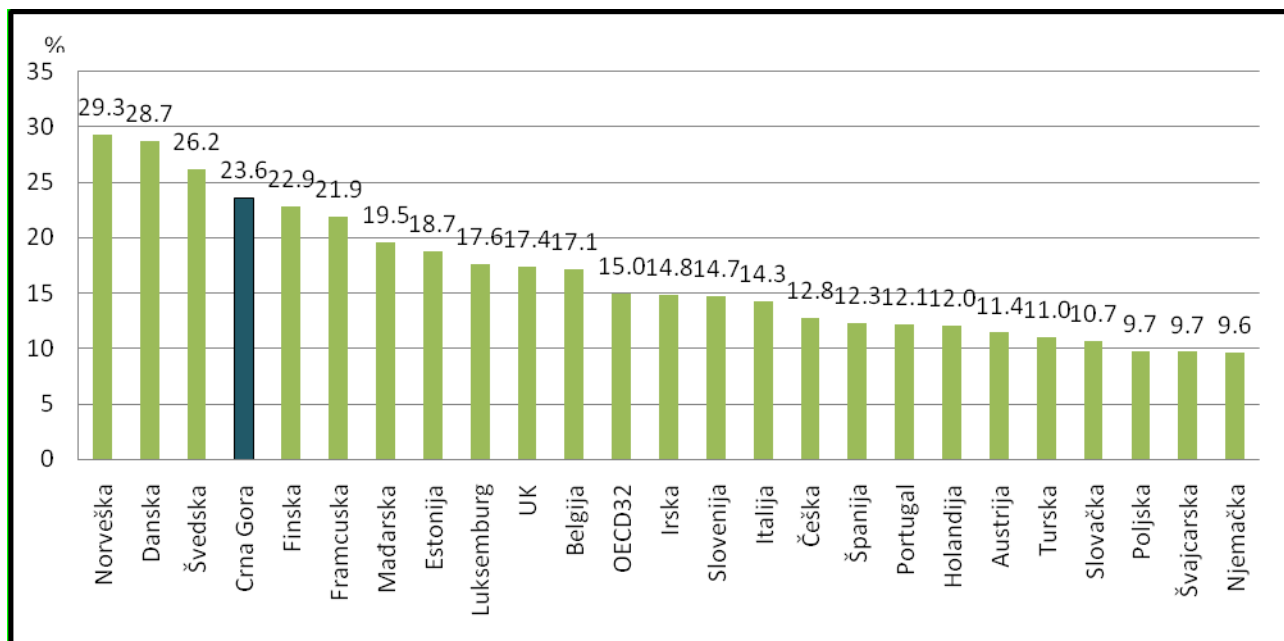
Ovako dimenzioniran javni sektor je prvenstveno fiskalno neodrživ, imajući u vidu postignuti nivo ekonomskog razvoja, kao i fiskalne kapacitete ekonomije. Dalje, veličina javnog sektora posebno dolazi do izražaja kad se uporedi sa ekonomijama država Evropske unije, kao i sa ekonomijama na globalnom nivou. Osim njegove veličine i razuđenosti veliki problem javnog sektora u Crnoj Gori predstavlja i neefikasnost, kao i kvalitet i efektivnost usluga koje se pružaju građanima i privrednim subjektima.

Tabela 2 - Zaposlenost u javnom sektoru

Sektori	Broj zaposlenih	Učešće u ukupnom broju registrovanih zaposlenih
Sektor unutrašnjih poslova	5.671	3,39%
Sektor odbrane	2.040	1,22%
Sektor finansija	2.048	1,22%
Sektor poljoprivrede i ruralnog razvoja	507	0,30%
Sektor ekonomije	253	0,12%
Sektor rada i socijalnog staranja	1.344	0,80%
Sektor zdravstva	8.535	5,13%
Sektor prosvjete	13.669	8,16%
Sektor nauke	56	0,04%
Sektor kulture	814	0,49%
Sektor informacionog društva	67	0,04%
Sektor održivog razvoja i turizma	374	0,22%
Sektor saobraćaja	174	0,10%
Sektor vanjskih poslova i evropskih integracija	245	0,15%
Sektor pravde i ljudskih prava	592	0,35%
Ostali organi i ustanove koje čine javni sektor	438	0,26%
Ukupno centralna vlada	36.885	22,03%
Agencije koje vrše javna ovlašćenja (regulatori i nezavisna tijela)	537	0,32%
Jedinice lokalne samouprave (organi lokalne uprave i JU u opštinskom vlasništvu)	5.448	3,25%
Ukupno opšta vlada	42.870	25,60%
Javna preduzeća u većinskom državnom vlasništvu	8.611	5,17%
Javna preduzeća u vlasništvu opština	5.060	3,02%
Skupština Crne Gore	249	0,15%
Pravosuđe(Sudovi , Tužilaštva i Organi za prekršaje)	1.923	1,15%
DRI	54	0,03%
Revizorsko tijelo	7	0,00%
Ombudsman	27	0,02%
Predsjednik Crne Gore	23	0,01%
UKUPNO JAVNI SEKTOR	58.824	35,13%

U poređenju sa državama članicama EU po broju zaposlenih u opštoj vladi, kao procenat radne snage, **Crna Gora se nalazi među najbogatijim „državama blagostanja“** u Evropskoj uniji, budući da je u Crnoj Gori **25.6% radne snage zaposleno u sektoru opšte vlade.**

Grafik 1 - Zaposlenost u opštoj vladi kao % radne snage (2011. godine)



Izvor: Government at a Glance 2011, OECD

U poređenju sa novim članicama EU, Crna Gora bilježi najviši procenat zaposlenosti u opštoj vladi u ukupnoj zaposlenosti, sa izuzetkom Estonije i Latvije. **Osnovni problem zaposlenosti u javnom sektoru u Crnoj Gori, u poređenju sa drugim zemljama predstavlja visoko učešće zaposlenih u opštoj vladi.**

Tabela 3 - Učešće zaposlenih u javnom sektoru u ukupnoj zaposlenosti

	Opšta vlada	Preduzeća u državnom ili opštinskom vlasništvu	Ukupno javni sektor
Kipar	15.9%	2.7%	18.6%
Ceska	13.6%	19.8%	33.4%
Estonija	20.5%	3.8%	24.3%
Njemacka	11.4%	4.0%	15.4%
Latvija	18.7%	5.7%	24.3%
Luksemburg	11.7%	4.7%	16.3%
Poljska	10.7%	11.9%	22.6%
Srbija	13.6%	5.8%	19.7%
Slovačka	14.7%	5.8%	20.6%
Slovenija	15.8%	7.6%	23.5%
Crna Gora	18.4%	8.7%	27.1%

Izvor: Međunarodna organizacija rada, www.ilo.org

Kao posledica velikog broja zaposlenih u javnom sektoru, izdaci za zarade u javnom sektoru Crne Gore su među najvišim u poređenju sa zemljama članicama EU. U odnosu na prosjek Evropske unije potrošnja na zarade u opštoj vladi u Crnoj Gori je viša za približno **1,7 procentnih poena BDP-a**. Najveća razlika u nivou zarada se odnosi na nivo centralne vlade, gdje su prosječni izdaci za zarade u EU 4% BDP-a, dok u Crnoj Gori ti rashodi iznose 11% BDP-a, dok u EU lokalne samouprave imaju značajno više učešće zarada u BDP-u, što je prvenstveno uzrokovano većim obimom usluga koje obezbjeđuju lokalne samouprave u članicama Evropske unije.

Tabela 4 - Zarade zaposlenih kao % BDP-a po nivoima vlade u 2011. godini

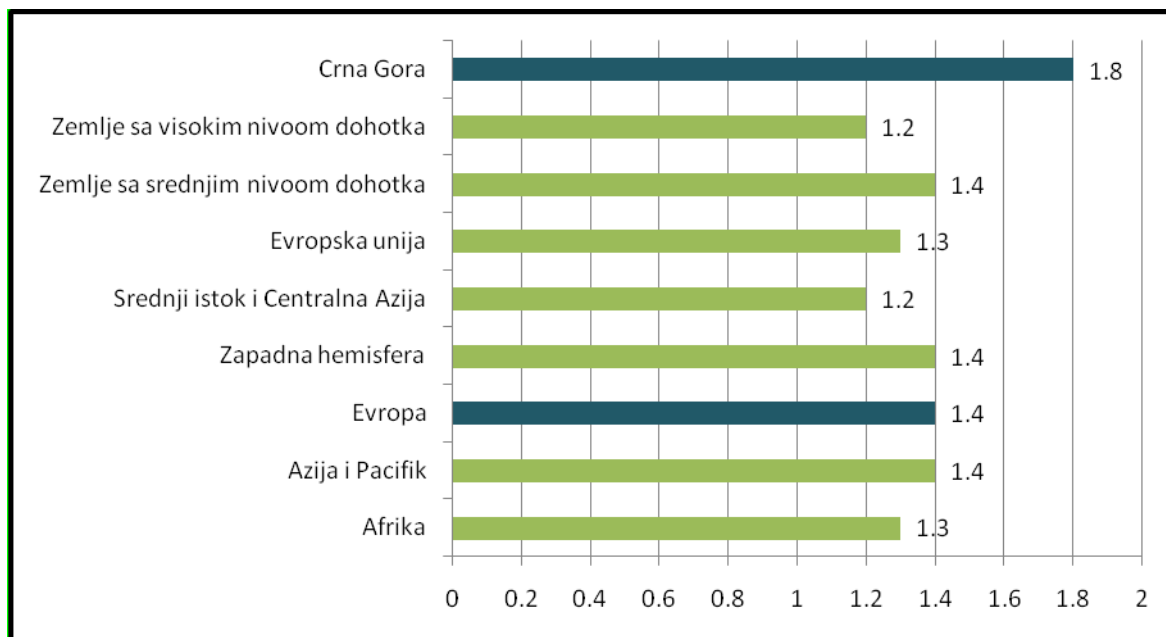
	Opšta vlada	Centralna vlada	Lokalna samouprava	Regionalne Vlade	Fondovi za socijalno osiguranje
Slovačka	7.1	4.0	2.9	0	0.2
Njemačka	7.7	0.9	1.9	4.2	0.7
Švajcarska	7.8	1.2	2.3	4.2	0.1
Španija	11.6	2.3	2,0	7.1	0.2
Belgija	12.6	2.4	3.9	5.9	0.4
Holandija	9.8	3.0	6.5	0	0.3
Švedska	13.9	3.3	10.6	0	0
Finska	14.2	3.4	10.5	0	0.3
Češka	7.3	3.6	3.6	0	0.1
Poljska	9.7	3.8	5.7	0	0.2
EU (27)	10.8	4.4	4.0	2.4	-
Austrija	9.4	4.5	1.9	2.4	0.6
Rumunija	7.9	4.8	3.0	0	0.1
Latvija	9.5	5.1	4.3	0.1	0
Mađarska	10.2	5.2	4.9	0	0.1
Danska	18.4	5.2	13.1	0	0.1
Litvanija	10.3	5.3	4.8	0	0.2
Norveška	13.5	5.9	7.7	0	-
Luksemburg	8	6	1.7	0.1	0.2
Italija	10.7	6	4.5	0	0.2
Bugarska	9	6.1	2.8	0	0.1
UK	11.2	6.2	5.0	0	-
Estonija	11.1	6.6	4.3	0	0.3
Francuska	13.2	6.7	3.5	0	3
Island	14.5	7.4	6	0.1	1
Slovenija	12.8	8.3	4.3	0.1	0.1
Portugal	11.4	9.1	2.1	0	0.2
Grčka	12.4	9.2	1.3	0	1.9
Irska	12	10.2	1.8	0	0.1
Crna Gora	12.5	11.0	1,1	0,0	0,3
Malta	13.3	13.2	0.1	0	-
Kipar	16.1	15.3	0.8	0	0

Izvor: EUROSTAT i Ministarstvo finansija

(http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=gov_a_exp&lang=en)

Dodatno, podaci Međunarodnog monetarnog fonda u analizi zarada u javnom sektoru na globalnom nivou pokazuju da je odnos prosječna zarada u javnom sektoru u Crnoj Gori i ostvareni BDP-a po glavi stanovnika značajno viši nego u državama članicama Evropske unije i državama OECD-a. Isto tako ovaj odnos u Crnoj Gori je značajno viši od država sa visokim nivoom dohotka kao i država sa srednjim nivoom dohotka, u koje spada i Crna Gora.

Grafik 2 - Odnos prosječne godišnje zarade u javnom sektoru i BDP-a per capita



Izvor: MMF, 2011

Shodno navedenim podacima, uprkos navodima da opšti nivo zarada u državnoj upravi nije dovoljno visok u poređenju sa administracijama u razvijenim zemljama, jasno je da je nivo zarada u javnom sektoru Crne Gore prevazilazi fiskalne kapacitete ekonomije, kao i obim novostvorene vrijednosti. Kad se ovaj podatak posmatra uporedo i sa veličinom zaposlenosti u javnom sektoru, jasno je da glomazan i nedovoljno efikasan javni sektor predstavlja ozbiljno ograničenje budućem rastu i razvoju ekonomije Crne Gore.

Oslobađanje potencijala za rast i razvoj ekonomije u narednom periodu u velikoj mjeri će zavisiti i od veličine i efikasnosti javnog sektora. Javni sektor dimenzioniran na opisani način predstavlja i ograničenje za kreiranje novih radnih mjesta u privatnom sektoru, kreira distorzije na tržištu rada i dugoročno ograničava potencijale ekonomije. Reorganizacija javnog sektora u ovom smislu podrazumijeva smanjenje broja zaposlenih, kao i samu promjenu strukture zaposlenih da bi se na adekvatniji način odgovorilo izazovima. Istovremeno, uz smanjenje broja zaposlenih i promjenu strukture zaposlenih jedan od ključnih izazova jeste povećanje znanja i kompetentnosti zaposlenih.

2.3. Lokalna samouprava

Lokalna samouprava i javne ustanove u opštinskom vlasništvu čine 3,25% ukupne zaposlenosti i predstavljaju približno petinu ukupne zaposlenosti u javnom sektoru.

Lokalne samouprave u procesu reorganizacije javnog sektora predstavljaju poseban izazov, imajući na umu da se kroz proces decentralizacije, obim nadležnosti i prenijeti/povjereni poslovi lokalnim samoupravama nijesu značajno povećali, dok se na drugoj strani značajno povećao broj zaposlenih, kao i broj javnih preduzeća u vlasništvu lokalnih samouprava.

Neodgovarajući odnos između nadležnosti lokalnih samouprava, broja zaposlenih i ukupne potrošnje lokalnih samouprava dolazi posebno do izražaja kad se ovi elementi uporede sa nadležnostima i ukupnom potrošnjom lokalnih samouprava u zemljama koje imaju sličan nivo potrošnje ili sa zemljama u kojima lokalne samouprave imaju iste nadležnosti kao u Crnoj Gori.

Tabela 5. Poređenje nadležnosti lokalnih samouprava u Crnoj Gori sa odabranim zemljama

	Ukupna potrošnja kao %BDP	Nadležnosti
Irska	1.8	Isto kao CG
Grčka	3.1	Kao CG, uz dodatak obrazovanja predškolskog i osnovnog i socijalne zaštite
Kipar	2.3	Isto kao CG
Luksemburg	5.4	Kao CG, uz dodatak obrazovanja predškolskog i osnovnog i socijalne zaštite
Malta	0.7	Isto kao CG
Slovačka	6.6	Kao CG, uz dodatak obrazovanja predškolskog i osnovnog i socijalne zaštite
Crna Gora	4.5	Lokalni razvoj, urbanističko i prostorno planiranje, zaštita životne sredine, javni prevoz, kultura i sport
Švajcarska	7.4	Kao CG, uz dodatak osnovnog i srednjeg obrazovanja i socijalne zaštite

Izvor: EUROSTAT , CEMR, Norveška

Lokalne samouprave Irske, Kipra i Malte imaju iste nadležnosti kao lokalne samouprave u Crnoj Gori, dok je obim ukupne potrošnje značajno niži. Lokalne samouprave u Luksemburgu, Grčkoj, Slovačkoj i Švajcarskoj imaju znatno više nadležnosti uz potrošnju koja nije značajno viša, kao ilustracija ukupna potrošnja na obrazovanje je približno 4% BDP-a, dok većinu potrošnje čini potronja na predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje.

U sljedećem tabelarnom pregledu dat je broj zaposlenih u organima lokalne uprave, javnim ustanovama i preduzećima čiji je osnivač opština na 31.12.2012. godine.

Tabela 6 - Broj zaposlenih u organima lokalne uprave, JU i JP ¹

Redni broj	Naziv opštine	Organi lokalne uprave	Javne ustanove	Javna preduzeća	Ukupno (3 do 5)
	2	3	4	5	6
1	Andrijevica	56	23	29	108
2	Bar	288		564	852
3	Berane	301	0	174	475
4	Bijelo Polje	376	67	215	658
5	Budva	342	96	620	1,058
6	Danilovgrad	133	42	105	280
7	Žabljak	50	8	58	116
8	Kolašin	152	36	52	240
9	Kotor	181	38	240	459
10	Mojkovac	85	13	45	143
11	Nikšić	516	85	142	743
12	Plav	112	30	75	217
13	Plužine	40	8	22	70
14	Prijevlja	286	58	352	696
15	Podgorica	690	201	1,353	2,244
16	Rožaje	99	39	82	220
17	Tivat	101	32	138	271
18	Ulcinj	213	25	377	615
19	Herceg Novi	225	63	183	471
20	Cetinje	262	15	214	491
21	Šavnik	56	5	20	81
	UKUPNO	4,564	884	5,060	10,508

Kao što je navedeno, imajući u vidu nadležnosti opština problem sa kojim se suočava lokalna samouprava jeste veliki broj zaposlenih u organima lokalne uprave i javnim ustanovama i preduzećima čiji su osnivač opštine, što se direktno odražava na visoke tekuće izdatke.

Imajući u vidu fiskalne pokazatelje jedinica lokalnih samouprava, kao i rezultate poslovanja preduzeća u kojima je opština većinski vlasnik, nesporno je da reorganizacija javnog sektora treba da obuhvati i ovu oblast javnog sektora.

2.4. Agencije koje vrše javna ovlašćenja

Crna Gora nema jedinstveni pravni okvir sistema i položaja organizacija koje vrše javna ovlašćenja. Nepostojanje sistemskog zakona koji uređuje oblast agencija i drugih organizacija koje vrše javna ovlašćenja rezultira izuzetnom raznolikošću u njihovom statusu i funkcionisanju, kao i nedovoljnom kontrolom nad zakonitošću i cjelishodnošću njihovog

¹ Izvor: Opštine

rada. Kao najčešći organizacioni oblici vršenja poslova javnih ovlaštenja javljaju se agencije, komisije, fondovi, zavodi itd. Rezultat ovakve prakse je značajno povećavanje troškova rada u javnom sektoru.

Agencije i druge organizacije koje vrše javna ovlaštenja imaju svojstvo pravnog lica javnog prava, a njihovi zaposleni nemaju status državnih službenika u smislu *Zakona o državnim službenicima i namještenicima*. Zbog toga se na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u ovim organizacijama iz rada, primenjuje *Zakon o radu*, kao opšti propis iz te oblasti.

Kao rezultat takvih rješenja, zarade zaposlenih u nezavisnim regulatornim tijelima značajno su više u odnosu na zarade zaposlenih u državnim organima i drugim institucijama u javnom sektoru.

U sljedećoj tabeli dati su podaci o broju zaposlenih u nezavisnim regulatornim tijelima i prosječnim bruto zaradama zaposlenih i organa upravljanja u 2012. godini:

Tabela 7 - Broj zaposlenih i prosječne bruto zarade u nezavisnim regulatornim tijelima

	Broj zaposlenih	Bruto zarade u decembru 2012. godine		Prosječna mjesečna bruto zarada
		Zaposleni	Organi upravljanja	
Agencija za elektronske komunikacije i poštansku djelatnost	69	1.655,80	1.582,46	1.619,13
Regulatorna agencija za energetiku	28	1.792,72	2.921,35	2.357,04
Agencija za nadzor osiguranja	15	1.265,50	1.582,40	1.423,95
Komisija za hartije od vrijednosti	32	955,15	2.411,81	1.683,48
Agencija za lijekove i medicinska sredstva	33	1.542,80	2.536,18	2.039,49
Agencija za elektronske medije	20	1.231,46	1.942,46	1.586,96
Centralna banka Crne Gore	301	n/a	n/a	1.132,40
Agencija za civilno vazduhoplovstvo Crne Gore	39	n/a	n/a	2.440,62
UKUPNO	537	-	-	

Centralna banka Crne Gore je pravno lice koje je nezavisno u ostvarivanju ciljeva i izvršavanju funkcija utvrđenih Zakonom o Centralnoj banci Crne Gore. Prema podacima iz Finansijskog izvještaja Centralne banke za 2011. godinu broj zaposlenih u 2011. godini iznosio je 301, dok je prosječna neto zarada zaposlenih u istom periodu iznosila 760,00 €.

U okviru paketa mjera za fiskalno prilagođavanje Vlada Crne Gore je, između ostalog, donijela zaključak da se prilikom razmatranja finansijskih planova nezavisnih regulatornih tijela preporuči Odboru za finansije, ekonomiju i budžet Skupštine Crne Gore da obaveže ova tijela da promijene politiku zarada u cilju usklađivanja zarada zaposlenih u administraciji sa zaradama državnih službenika i namještenika.

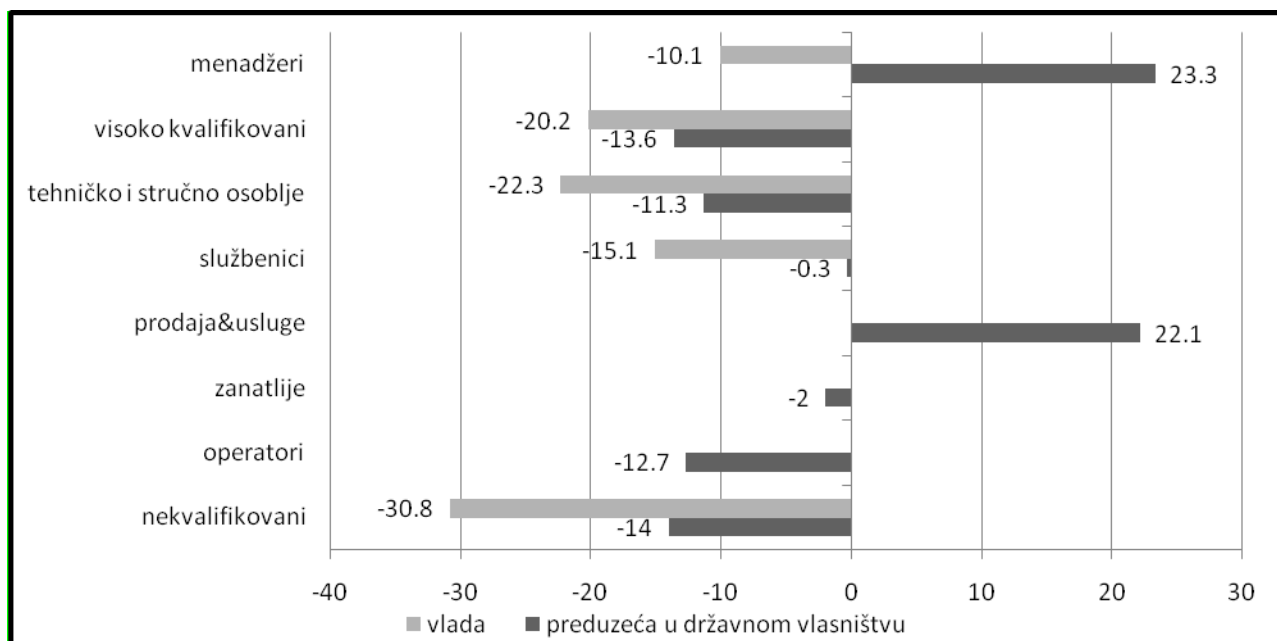
Iz paketa mjera za fiskalno prilagođavanje izuzeta je **Agencija za civilno vazduhoplovstvo Crne Gore** zbog specifičnosti finansiranja ovog pravnog lica. Naime, Agencija za civilno vazduhoplovstvo ima svojstvo pravnog lica koje vrši javna ovlašćenja, a koje se dominantno finansira iz međunarodnih izvora (EUROCONTROLA). Eventualno smanjivanje zarada i nadoknada u Agenciji ne bi dovelo do povećanja budžetskih sredstava. (Prosječna neto zarada zaposlenih u Agenciji za civilno vazduhoplovstvo u 2011. godini iznosila je 1.638,00 €, dok je u navedenom periodu u Agenciji bilo 39 zaposlenih).

Iz navedenih razloga sistemsko uređivanje ove oblasti treba posmatrati i u kontekstu reorganizacije javnog sektora. U tom smislu, potrebno je preispitati položaj organizacija koje vrše javna ovlašćenja i kreirati pravni okvir za ove institucionalne vidove vršenja javnih poslova, kako bi se utvrdila jasna i jedinstvena pravila za njihovo osnivanje, funkcije, odgovornosti, nadzor nad njihovim radom, zapošljavanje, klasifikaciju poslova, status zaposlenih i način finansiranja.

2.5. Preduzeća u većinskom vlasništvu države

Jedna od važnih karakteristika preduzeća u većinskom vlasništvu države jeste da uglavnom proizvode gubitke, da većina preduzeća ima višak zaposlenih, kao i da su prosječne zarade, a posebno menadžmenta, više u odnosu na prosjek u državnoj administraciji - centralnoj vladi.

Grafik 3 - Zarade u javnom sektoru – centralna vlada u odnosu na zarade u preduzećima u većinskom vlasništvu države po zanimanjima (% razlike)



Prema analizi Svjetske banke, na osnovu podataka iz Ankete o radnoj snazi za period od 2007. do 2012. godine, javna preduzeća i preduzeća u većinskom vlasništvu države karakteriše:

- Struktura zaposlenih po starosti je nepovoljnija u odnosu na državnu administraciju i privatni sektor;
- Broj radnih mjesta je konstantan;
- Stručno i tehničko osoblje je bolje plaćeno u odnosu na zaposlene u državnoj administraciji;
- Zarade menadžmenta za preko 20% su više u odnosu na privatni sektor.

Takođe, pored osnovne zarade koje su u većini preduzeća, više od prosjeka u državi, zaposleni dobijaju u prosjeku približno još 200€ ostalih naknada, bez obzira na uspješnost u poslovanju. **U 2012. godini, zarade zaposlenih u preduzećima u većinskom državnom vlasništvu i javnim preduzećima su iznosile 4 - 4,5% BDP-a.**

Tabela 8 - Broj zaposlenih i prosječan iznos ukupne naknade zaposlenih u preduzećima²

	Broj zaposlenih	Prosječan iznos zarade i ostalih naknada 2012.godine	Prosječan iznos neto zarade u martu 2013.godine (bez menadžmenta)
JAVNE USTANOVE			
ZDRAVSTVENA USTANOVA APOTEKE CRNE GORE „MONTEFARM“	404	493,78	463,03
JU REPUBLIČKI ZAVOD ZA GEOLOŠKA ISTRAŽIVANJA	55	828,48	404,27
JU EKOLOŠKO EDUKATIVNI CENTAR	N/A	N/A	N/A
JU ISPITNI CENTAR	N/A	N/A	N/A
INSTITUT ZA RAZVOJ I ISTRAŽIVANJA U OBLASTI ZAŠTITE NA RADU	N/A	N/A	N/A
JU REGIONALNI CENTAR ZA OBUKU RONILACA	22	1.408,30	320
UKUPNO: JAVNE USTANOVE	481		
JAVNA PREDUZEĆA			
JP „AERODROMI CRNE GORE“	525	913,1	774,7
JP ZA NACIONALNE PARKOVE CRNE GORE	160	377,83	357
JP „REGIONALNI VODOVOD CRNOGORSKO PRIMORJE“	50	950,77	602,7
JP ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE	43	925,37	829,32

² Prikaz u tabeli ne obuhvata sva preduzeća u većinskom vlasništvu države

UKUPNO: JAVNA PREDUZEĆA	778		
AKCIONARSKA DRUŠTVA			
PLANTAŽE 13. JUL AD PODGORICA	753	989,9	714,79
POBJEDA AD PODGORICA	247	865,92	360,8
ŽELJEZNIČKA INFRASTRUKTURA CG – AD PODGORICA	824	457,86	419,26
ŽELJEZNIČKI PREVOZ CG– AD PODGORICA	309	544,61	510,45
MONTECARGO – AD PODGORICA	227	653,83	501,49
ODRŽAVANJE ŽELJEZNIČKIH VOZNIH SREDSTAVA – AD PODGORICA	209	486,98	465,09
„MONTENEGRO AIRLINES“ AD PODGORICA	390	1067,12	721,64
PLODOVI CRNE GORE AD PODGORICA	N/A	N/A	N/A
„INSTITUT ZA CRNU METALURGIJU“ AD NIKŠIĆ	70	607,67	492,04
LUKA BAR - AD BAR	422	399,91	407,15
“KONTEJNERSKI TERMINAL I GENERALNI TERETI” – AD BAR	601	464,92	382,53
„BARSKA PLOVIDBA“ AD BAR	60	1392,19	565,81
JADRANSKO BRODOGRADILIŠTE AD BIJELA	518	582,38	554,7
„CASTELLO MONTENEGRO“ - AD PLJEVLJA	22	264,05	308
„BUDVANSKA RIVIJERA „ AD BUDVA	272	928,93	563,5
POŠTA CRNE GORE – AD PODGORICA	889	518,95	506
„CRNOGORSKA PLOVIDBA“ AD KOTOR	10	1431,08	738,52
INSTITUT ZA FIZ. MED. REH. I REUM. „DR SIMO MILOŠEVIĆ“	738	354,57	337,93
„ULCINJSKA RIVIJERA“ AD ULCINJ	220	276,28	253,12
UKUPNO: AD	6781		
DRUŠTVA SA OGRANIČENOM ODGOVORNOŠĆU			
RADIO DIFUZNI CENTAR – DOO PODGORICA	120	789,12	616,56
„MONTEPUT“ DOO PODGORICA	75	957,8	685,94
“CRNOGORSKI OPERATOR TRŽIŠTA ELEKTRIČNE ENERGIJE” DOO	7	1547,03	984,46
„MONTENEGRO BONUS“ DOO CETINJE	29	1131,81	751,33
“PROCON” DOO PODGORICA	18	725,94	601,12
“MONTENEGRO DEFENCE INDUSTRY” DOO PODGORICA	16	1042,13	669,15
DOO CENTAR ZA EKOTOKSIKOLOŠKA ISPITIVANJA CRNE GORE	66	608,02	490

UKUPNO: D O O	331		
OSTALO			
RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE	699	524,1	457,2
UKUPNO: JU, JP I PREDUZEĆA U VEĆINSKOM VLASNIŠTVU DRŽAVE	9.070	746,94	557,48

Izvor: Ministarstvo finansija

Osim relativno visokih zarada u pojedinim preduzećima, problem preduzeća u većinskom vlasništvu države predstavlja i višak zaposlenih, sa kojim se suočava većina preduzeća.

Imajući u vidu politiku Vlade i prethodne aktivnosti koje su imale za cilj uravnoteženje politike zarada u javnom sektoru, potrebno je unaprijediti vlasničku kontrolu države u preduzećima u većinskom vlasništvu države, kroz izradu zakonodavnog okvira za preduzeća u većinskom vlasništvu države i reviziju kolektivnih ugovora. Realizacijom ovih aktivnosti obezbjedilo bi se da se na jedinstven način uredi politika zarada kako zaposlenih u državnoj administraciji, tako i u javnim preduzećima i preduzećima u većinskom vlasništvu države.

Takođe, na ovaj način bi se onemogućilo i da preduzeća koja proizvode gubitke, a koja su u prethodnom periodu uživala podršku državnog budžeta, bilo kroz direktne transfere iz budžeta Crne Gore, kroz državnu pomoć ili pružene garancije, pokrivaju svoje finansijske gubitke ili obezbjeđuju svoju finansijsku solventnost.

3. PREDUZETE MJERE, TEKUĆE I PLANIRANE AKTIVNOSTI

Period implementacije Strategije reforme javne uprave od 2011-2016. godine, je od naročite važnosti za stvaranje nove javne uprave, zbog čega je za dvije godine njene implementacije realizovan značajan broj aktivnosti, prije svega radi strukturnog prilagođavanja sistema državne uprave najboljim evropskim standardima, stabilizacije javnih finansija, unapređenja službeničkog sistema, unapređenja inspeksijskog sistema i upravnog postupanja, podizanja nivoa etike državnih službenika i namještenika u suzbijanju korupcije u organima državne uprave, unapređenje sistema e-uprave i ostvarivanja većeg kvaliteta propisa i strateških dokumenata.

Kao rezultat realizacije Strategije u 2011. i 2012. godini, usvojen je niz reformskih zakona i podzakonskih akata:

- Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o opštem upravnom postupku („Sl. list CG", br. 32/11);
- Zakon o izmjenama i dopunama zakona o sprječavanju sukoba interesa („Sl. list CG", br. 1/09, 41/11 i 47/11);
- Zakon o zaradama državnih službenika i namještenika („Sl. list CG", br. 14/12);
- Uredba o kancelarijskom poslovanju („Sl. list CG", br. 51/11);
- Uredba o izmjenama i dopunama Uredbe o grupama poslova, kriterijumima za unutrašnju organizaciju i sistematizaciju, nomenklaturi poslova i okvirnom broju izvršilaca u organima državne uprave ("Sl. list CG", br. 17/12).

Izmjenama i dopunama **Zakona o državnoj upravi** (jul 2011. godine) obezbijeđeno je uspostavljanje koncepta organa u sastavu ministarstva, čime je stvoren zakonski osnov za reorganizaciju ovog dijela javnog sektora (sistema državne uprave) u cilju bolje funkcionalne povezanosti organa, jačanje odgovornosti i efikasnosti u radu.

Da bi se organizacija državne uprave uskladila sa konceptom utvrđenim **Zakonom o državnoj upravi** donijeta je nova **Uredba o organizaciji i načinu rada državne uprave** („Sl. list CG", br. 5/12). U tri navrata izvršene su izmjene i dopune ove Uredbe, objavljene u Sl. listu br. 44/12 i 61/12. Na sjednici od 4. aprila 2013.godine, Vlada je izmjenama i dopunama Uredbe o organizaciji i načinu rada državne uprave, umjesto dosadašnjeg Centra za iseljenike obrazovala organ uprave u sastavu Ministarstva vanjskih poslova i evropskih integracija – Upravu za dijasporu.

Polazeći od toga da organizacioni aspekt reforme državne uprave ima za cilj da doprinese rješavanju problema, kao što su: komplikovana organizaciona struktura, preklapanje funkcija i nadležnosti različitih organizacionih oblika, neprecizno definisanje djelokruga rada ministarstava i drugih organa uprave, nedostatak efikasnih mehanizama koordinacije i saradnje, ovim organizacionim promjenama izvršeno je:

- **spajanje i ukidanje organa uprave** (ukidanje Zavoda za međunarodnu saradnju i spajanje poslova iz njegove nadležnosti u djelokrug poslova Ministarstva prosvjete,

Ministarstva nauke i Ministarstva kulture; spajanje Hidrometeorološkog zavoda i Seizmološkog zavoda u jedan organ – Zavod za hidrometeorologiju i seizmologiju, kao samostalni organ uprave; spajanje Zavoda za zaštitu prirode u Agenciju za zaštitu životne sredine; transformacije Republičkog zavoda za zaštitu spomenika kulture, Regionalnog zavoda za zaštitu spomenika kulture i Centra za arheološka istraživanja Crne Gore u Upravu za zaštitu kulturnih dobara i Javnu ustanovu za konzervatorsku djelatnost; ukidanje Uprave za sport). Na osnovu Zakona o zaštiti konkurencije (»Sl.list CG«, br. 44/12) za obavljanje poslova utvrđenih Zakonom, osnovana je Agencija za zaštitu konkurencije, kao nezavistan organ sa svojstvom pravnog lica, a danom upisa u Centralni registar privrednih subjekata tj. 8.02.2013. godine, prestala je sa radom Uprava za zaštitu konkurencije, kao organ uprave. Izmjenama i dopunama Uredbe koje su izvršene u decembru 2012. godine, Uprava za mlade i sport je ponovo osnovana kao samostalni organ uprave.

- **formiranje zajedničkih službi i/ili centralizacija zajedničkih funkcija za vršenje administrativnih i drugih poslova** organa uprave u djelokrug resornih ministarstava.
- definisanje drugih organa uprave **kao organa u sastavu ministarstava** (22 organa) i
- određenje drugih organa uprave **kao samostalnih organa** (15 organa).

Na osnovu ove uredbe postojala je obaveza ministarstava i samostalnih organa uprave kojima je izmijenjen djelokrug rada, da u roku od 90 dana od dana njenog stupanja na snagu, usklade svoja akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji.

- Zbog potrebe da se organizacija državne uprave u potpunosti uskladi sa konceptom utvrđenim **Zakonom o državnoj upravi, donijeta je Uredba o kriterijumima za unutrašnju organizaciju i sistematizaciju poslova u organima državne uprave** (»Sl.list CG«, br. 7/2013). Ovom uredbom su utvrđeni jasni kriterijumi za unutrašnju organizaciju i sistematizaciju poslova, nazivi grupa poslova, sadržaj tih poslova, uslovi za vršenje poslova u skladu sa kategorizacijom i zvanjima propisanim Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, kao i okvirni broj izvršilaca. Takođe, zbog novog koncepta organizacije bilo je neophodno jasno i precizno posebno urediti unutrašnju organizaciju i sistematizaciju ministarstva i unutrašnju organizaciju i sistematizaciju samostalnih organa uprave i pravnih lica na koje se primjenjuje zakon. Na ovaj način je zaokružen normativni okvir kojim je obezbijeđeno da se organizacija organa državne uprave, (i pravnih lica- Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore, Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore, Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, Fonda rada i Agencije za mirno rješavanje radnih sporova) u potpunosti uskladi sa novim zakonskim rješenjima, kao i da se postigne harmonizacija u unutrašnjoj organizaciji, sa jasno postavljenim linijama rukovođenja, odgovornosti i upravljanja, što za rezultat treba da ima ne samo racionalizaciju unutrašnje organizacije već i jačanje njene efikasnosti. Takođe, **na osnovu Zakona o državnoj upravi**, Vlada Crne Gore donijela je i **Odluku o**

određivanju ministarstava koja imaju državne sekretare, („Sl.list CG”, br. 11/2013).

Donošenjem **Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o inspekcijskom nadzoru** koji je počeo sa primjenom 1.01.2012. godine, stvoren je zakonski osnov za osnivanje jedinstvenog inspekcijskog organa. U skladu sa navedenim Zakonom, Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave, osnovana je Uprava za inspekcijske poslove. Zakonom o inspekcijskom nadzoru je predviđeno da će se izvršiti fazno objedinjavanje poslova inspekcijskog nadzora do 31. decembra 2013.godine i to, u prvoj fazi (od 1.januara 2012. godine) objedinjavanje poslova inspekcija koje pretežno vrše kontrolu privrednih subjekata, a u drugoj fazi (od 1.januara 2014. godine) i ostalih inspekcija u oblasti prosvjete, sporta, zaštite kulturnih dobara i kulturne baštine, arhivske djelatnosti, naplate javnih prihoda, kontrole dostavljanja finansijskih izvještaja, sprječavanja pranja novca i finansiranja terorizma.

Donošenje **Zakona o državnim službenicima i namještenicima** („Sl.list CG" broj 39/2011) je od ključne važnosti za dovršavanje suštinskih koraka u reformi državne uprave. Prioritetni ciljevi postignuti donošenjem ovog zakona usmjereni su na unapređenje profesionalnosti službenika i depolitizaciju državne uprave, jačanje transparentnog i na objektivnim kriterijumima zasnovanog zapošljavanja i napredovanja (merit sistem) i jačanje nadležnosti Uprave za kadrove. Područje primjene ovog zakona je prošireno i na zaposlene u državnim fondovima i u drugim organima, regulatornim i nezavisnim tijelima, kada je to propisano posebnim zakonima. Na osnovu Zakona o zaradama državnih službenika i namještenika („Sl. list CG“ br. 14/12), zaposleni u navedenim pravnim licima, od početka primjene Zakona o državnim službenicima i namještenicima, ostvaruju zaradu, naknade i druga primanja, kao i državni službenici i namještenici.

Takođe, Zakonom o lokalnoj samoupravi je propisano da se u pogledu pravnog statusa lokalnih funkcionera, lokalnih službenika i namještenika, shodno primjenjuje Zakon o državnim službenicima i namještenicima, a Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika da se isti shodno primjenjuje i na zaposlene u organima lokalne samouprave.

Izmjenom i dopunama **Zakona o državnim službenicima i namještenicima**, koje su izvršene u decembru 2012. godine („Sl.list CG,, br. 66/12), **ojačani su instrumentni zaštite od mogućih zloupotreba i ponovnog zapošljavanja lica koja su ostvarila pravo na otpremninu u državnim organima**. Za ostatak javnog sektora s istim ciljem (ograničenje zapošljavanja licima kojima je isplaćena otpremnina) donijet je Zakon o dopuni Zakona o radu („Sl.list CG“ br. 66/12).

Na osnovu **Zakona o državnim službenicima i namještenicima** donijeta su sljedeća podzakonska akta:

- **Etički kodeks državnih službenika i namještenika** („Sl.list CG“, br. 20/12), **Odluka o obrazovanju Etičkog odbora i Odluka o imenovanju predsjednika i članova Komisije za žalbe** („Sl.list CG“, br. br. 11/2013);

- **Pravilnik o načinu praćenja i ocjenjivanja probnog rada državnih službenika i namještenika („Sl.list CG“, br. 51/12);**
- **Pravilnik o kriterijumima i načinu sačinjavanja liste članova disciplinske komisije („Sl.list CG“, br. 62/12);**
- **Uredba o načinu obavezne provjere sposobnosti, bližim kriterijumima i načinu ocjenjivanja kandidata za vršenje poslova radnog mjesta u državnom organu (“Sl.list CG”, br. 4/13);**
- **Pravilnik o sadržini oglasa, načinu ispravke i povlačenja oglasa i načinu prijavljivanja na oglas elektronskim putem („Sl. list CG“ br.8/2013);**
- **Uredba o mjerilima za razvrstavanje poslova radnih mjesta državnih službenika u zvanja u okviru nivoa i kategorija (“Sl.list CG”, br. 12/2013);**
- **Uredba o mjerilima i načinu ocjenjivanja državnih službenika i namještenika donijeta na sjednici Vlade od 6. juna 2013. godine;**
- **Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja Centralne kadrovske evidencije i evidencije internog tržišta rada, donijet na sjednici Vlade 31.05.2013. godine.**

Uporedo sa normativnim reformama **Vlada Crne Gore je usvojila niz mjera koje se odnose na potrebu očuvanja finansijske održivosti javnog sektora**, a koje su primjenjivane ili su na snazi u velikom broju evropskih država:

- (jun 2012) – usvojena Strategija daljeg razvoja unutrašnje finansijske kontrole u javnom sektoru 2013-2016;
- (maj 2012) – usvojene izmjene i dopune Zakona o unutrašnjim finansijskim kontrolama u javnom sektoru;
- (decembar 2011) – potpisan Sporazum o politici zarada zaposlenih sa predstavnicima sindikata;
- (april 2011) – sve potrošačke jedinice da, po njihovom isteku, raskinu ugovore o djelu zaključene bez prethodne saglasnosti Ministarstva finansija;
- (april 2011) – popunjavanje radnih mjesta u sektorima zdravstva i obrazovanja može se vršiti jedino uz prethodnu saglasnost Ministarstva finansija;
- (jul 2010) – odobrava se zapošljavanje jednog zaposlenog za troje zaposlenih koji odlaze u penziju, ili za dvoje koji raskinu radni odnos po osnovu tehnoloških viškova ili sporazumnog raskida radnog odnosa;
- (april 2010) – uvode se pravila za zapošljavanje – jedan novozaposleni u javnom sektoru na pet zaposlenih u realnom sektoru, ili jedan novozaposleni na tri zaposlena koji stiču uslove za odlazak u penziju;
- (april 2010) – zapošljavanje u svim potrošačkim jedinicima može se ostvariti jedino uz uslov da se fond zarada prethodno smanji;
- (april 2010) – definisani nivoi otpremnina;
- (april 2010) – zaposleni kome je isplaćena otpremnina ne može se zaposliti u potrošačkoj jedinici koja se finansira iz budžeta u narednih pet godina;

- (april 2010) – prije raspisivanja javnog oglasa potrebno je pribaviti potvrdu o obezbijedenim sredstvima;
- (oktobar 2009) – podstiče se horizontalna fluktuacija kadra, odnosno preraspodjela zaposlenih prilikom popunjavanja radnih mjesta u nekoj potrošačkoj jedinici;
- (oktobar 2009) – usklađivanje sistematizacija sa godišnjim zakonima o budžetu.

S obzirom da Vlada Crne Gore, u cilju ukupne konsolidacije javnih finansija, već četvrtu godinu zaredom intenzivno radi na smanjenju javne potrošnje koja je pod direktnom nadležnošću Vlade, neracionalna potrošnja javnih ustanova i preduzeća koja su u većinskom vlasništvu države, posebno u oblasti zarada zaposlenih, prepoznata je kao jedan od problema u procesu implementacije mjera štednje na svim nivoima potrošnje u javnom sektoru.

Vlada Crne Gore je u aprilu 2012. godine usvojila **Informaciju o utvrđivanju najvišeg iznosa zarada rukovodećim licima u javnim ustanovama i preduzećima u kojima država ima većinsko vlasništvo**. Zaključcima Vlade obveznici primjene zaključaka, zaduženi su da do 15. juna 2012. godine promijene opšta akta o utvrđivanju naknada rukovodećim licima, u skladu sa zaključcima Vlade, i o tome informišu Vladu. U navedenom periodu većina privrednih društava i javnih ustanova uskladila su svoja akta i o tome informisala Vladu. Zatim, na sjednici od 20. decembra 2012. godine, Vlada je usvojila **Informaciju o dodatnim mjerama fiskalnog prilagođavanja**. Jednom od navedenih mjera Kabinet potpredsjednika Vlade za ekonomsku politiku i finansijski sistem je zadužen da, u saradnji sa resornim ministarstvima, obezbijedi deprofesionalizaciju članova odbora direktora u privrednim društvima u kojima je država većinski vlasnik kapitala, upravnim odborima javnih preduzeća i javnih ustanova, državnim fondovima i drugim oblicima organizovanja u kojima država ima udio i preporuči da:

- naknada za predsjednika iznosi do jedne prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini;
- naknada za članove do 50% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini;
- zarada za izvršne direktore do dvije prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini.

Takođe, Vlada je u maju 2013. godine usvojila **Informaciju o visini zarada zaposlenih u pravnim licima, akcionarskim društvima i društvima sa ograničenom odgovornošću u kojima država ima većinsko učešće u vlasništvu**. Zaključcima Vlade obveznici primjene zaključaka (javne ustanove i preduzeća u kojima država ima većinsko učešće u vlasništvu) zaduženi su do 15. juna 2013. godine, da:

- u svojim opštim aktima utvrde najviši iznos zarade koji ne može biti za rukovodeće lice (izvršnog direktora) veći od dvije prosječne zarade u državi u prethodnoj godini i da zarade zaposlenih u rangu nižem od izvršnog direktora (pomoćnika direktora, direktora sektora, savjetnika) ne mogu biti veće od jedne i po prosječne zarade u državi za prethodnu godinu;

- usklade zarade zaposlenih koji ne pripadaju menadžmentu, odnosno da se, shodno pravilnicima o organizaciji i sistematizaciji, koeficijenti usklade sa rasponom koeficijenata u državnoj upravi imajući u vidu visinu prosječne zarade u državi sa jedne strane i visinu zarada rukovodećih lica sa druge strane;
- izvrše racionalizaciju svih diskrecionih rashoda, odnosno rashoda koji se odnose na službena putovanja, korišćenje službenih vozila, autorske honorare, konsultantske usluge, itd;
- višak prihoda nad rashodima u iznosu od 70% transferišu u budžet države Crne Gore u slučajevima gdje je država vlasnik 100%, odnosno iznos proporcionalan udjelu vlasništva gdje država ima manji udio, u roku od 30 dana od dana usvajanja ove informacije.

U narednom periodu Vlada će preduzeti aktivnosti vezane za donošenje jedinstvenih politika i pravila koja se odnose na preduzeća i ustanove koje su u većinskom vlasništvu države. Poslovanje preduzeća u većinskom državnom vlasništvu, rezultati u poslovanju kao i nivo kreditne zaduženosti ukazuju na to da je potrebno unaprijediti vlasničku kontrolu nad ovim preduzećima, sa ciljem konsolidacije i unapređenja poslovanja. Dodatno, u većini preduzeća u većinskom državnom vlasništvu, čak i u preduzećima koje ostvaruju gubitke duži niz godina, nivo zarada značajno je iznad prosjeka u javnom sektoru. Pojedinačni kolektivni ugovori u ovim preduzećima obezbjeđuju obim prava koji je neodrživ, dok istovremeno postoje ogromne razlike u obimu prava koje zaposleni ostvaruju po osnovu rada u tim preduzećima. Shodno tome, potrebno je unaprijediti normativni okvir na način da se unaprijedi vlasnička kontrola države, s ciljem da se izjednače i ograniče prava zaposlenih u tim preduzećima obezbijedena granskim i kolektivnim ugovorom kod poslodavaca, po ugledu na Opšti kolektivni ugovor, uz poštovanje određenih specifičnosti djelatnosti.

Takođe, u cilju sprovođenja mjera predviđenih Strategijom, uz podršku EU, u narednom periodu planiran je niz aktivnosti od značaja za reformu javne uprave. Reforma upravnog postupka i unaprijeđenje kapaciteta državnih službenika bila je i biće predmetom tehničke podrške Evropske unije. Implementacija **IPA 2011 projekta "Podrška Upravi za kadrove u implementaciji Zakona o državnim službenicima i namještenicima"**, počela je u aprilu 2013. godine. Realizacija aktivnosti (npr. razvijanje smjernica za upravljanje ljudskim resursima, ocjenjivanje državnih službenika, izradu akata o sistematizaciji, opisa poslova, obuke, priručnika itd.) predviđenih Projektom **obezbijediće se stvaranje uslova za efikasno sprovođenje Zakona o državnim službenicima i namještenicima.**

Programom rada Vlade za 2013. godinu, kao prioritetna aktivnost planirana je priprema novog Zakona o opštem upravnom postupku. Takođe, kroz IPA projekat za 2012. godinu, EU će podržati sprovođenje novog Zakona o opštem upravnom postupku.

Kroz IPA nacionalni program za 2009. godinu pripremljen je Nacionalni plan razvoja Crne Gore za period 2013 – 2016. godine (NPR), jedinstveni dokument koji obuhvata strateške pravce razvoja Crne Gore, kao i analizu validnosti i međusobnog uticaja svih postojećih

politika i strategija. Planom su definisane mjere i projekti, odnosno aktivnosti koje je moguće ostvariti u cilju realizacije strateških prioriteta, sa jasnom planiranom finansijskom konstrukcijom za period 2013-2016. Plan će, između ostalog, biti mehanizam i osnova za usmjeravanje IPA fondova. Realizacijom NPR-a teži se smanjenju sistemskih prepreka ekonomskom rastu i ostvarenju ciljeva usaglašenih sa pravcima Strategije razvoja Evropske unije do 2020. godine.

Sistem za upravljanje dokumentima u Vladi i ministarstvima (eDMS). Svrha projekta eDMS je uvođenje savremenog informacionog sistema za upravljanje dokumentacionom građom u Vladi Crne Gore, koje će obezbijediti kvalitetno, pouzdano i efikasno upravljanje dokumentacionom građom na nivou organa državne uprave. Osnovni pravni propisi na kojima se gradi eDMS su Uredba o kancelarijskom poslovanju, Zakon o opštem upravnom postupku, Zakon o arhivskoj djelatnosti kao i Poslovnik Vlade Crne Gore. eDMS je prvenstveno namijenjen vršenju kancelarijskog poslovanja na elektronski način, što podrazumijeva ne samo pravilno evidentiranje i elektronsko arhiviranje dokumentacije koja nastaje u poslovnim procesima administracije, već i upravljanje dokumentima tokom njihovog životnog ciklusa, kao i vođenje poslovnih postupaka. Ukupni troškovi prve faze projekta, koja je obuhvatila ministarstva i Generalni sekretarijat Vlade, iznose 696.150,00€ (sa PDV-om). Planom je predviđeno da II druga faza eDMS projekta obuhvati ostale organe državne uprave, a projektovani budući troškovi iznose 750.000,00€ (bez PDV-a).

Implementacija eDMS-a će omogućiti veću efikasnost u rješavanju predmeta, kao i sprovođenje poslovnih postupaka u skladu sa propisima. S druge strane, kroz integraciju sa drugim softverskim rešenjima iz oblasti eGovernment-a, eDMS čini funkcionalnu informacionu osnovu za razvoj novih elektronskih javnih servisa prema privatnom sektoru. Cilj je da se, nakon uvođenja u svim ministarstvima, sistem integriše sa portalom za elektronske sjednice Vlade kako bi se materijali dostavljali Vladi Crne Gore samo elektronski, što će značajno smanjiti troškove rada državnih organa.

Portal elektronske sjednice Vlade (ESV). Projekat "Elektronska sjednica Vlade" je postavljen sa osnovnim ciljem informatizacije i optimizacije poslovnih procesa Vlade. Ovaj projekat je dio ukupnih aktivnosti koje Ministarstvo za informaciono društvo i telekomunikacije sprovodi u cilju realizacije elektronske uprave (eGovernment). Tokom izrade portala težilo se stvaranju radnog okruženja koje će korisnicima omogućiti jednostavan i efikasan rad na sjednicama.

Prije svega, poslovni procesi su automatizovani i znatno efikasniji. Naime, rješenje predstavlja softversku podršku za resorna ministarstva, Generalni sekretarijat Vlade, elektronska zasijedanja kao i za praćenje realizacije programa rada Vlade. Organizacija poslova i procedure oko pripreme za sjednicu Vlade u velikoj mjeri su pojednostavljene.

Uvođenjem portala ESV olakšan je rad zaposlenim koji pripremaju i prate sjednice komisija i Vlade u resornim ministarstvima, kao i zaposlenim u Generalnom sekretarijatu Vlade. I sada je obaveza resornih organa da postave materijal na portal ESV kao i da, u skladu sa

Poslovníkom, dostave 2 primjerka materijala, u odnosu na pređašnjih 55, u štampanoj formi Arhivi GSV-a.

Portal eUprave. Osnovni cilj eUprave je da poveća dostupnost javnih službi građanima i privredi. Ona treba da pospiješi efektivnost države u upravljanju, kao i da joj omogući bolji uvid pri raspoređivanju ekonomskih i socijalnih resursa. Pored ovoga, eUprava treba da omogući i uveća interakciju između sva tri činioca društva – države, fizičkih i pravnih lica, kako bi se stimulisao politički, socijalni i ekonomski razvoj države.

Jedan od pet stubova razvoja koji su identifikovani u Strategiji razvoja informacionog društva od 2012-2016. godine je ICT za državnu upravu koji se oslanja na program eUprava. Glavni zadatak je da 100 najčešće korišćenih usluga državne uprave bude dostupno na portalu eUprave do 2014. godine odnosno 200 najčešće korišćenih usluga do 2016. godine.

Kako bi ovaj cilj bio dostignut, Akcioni plan za implementaciju Strategije razvoja informacionog društva, u ovom segmentu, predviđa realizaciju značajnog broja aktivnosti. Krajnji cilj koji je definisan Strategijom za rezultat će imati racionalizaciju i modernizaciju državne uprave. Završen je popis svih usluga koje se građanima pružaju na lokalnom i državnom nivou, a naredni korak je uvođenje online usluga.

4. PREPORUKE, MJERE I AKTIVNOSTI ZA UNUTRAŠNJU REORGANIZACIJU JAVNOG SEKTORA

4.1. CILJ REORGANIZACIJE JAVNOG SEKTORA

Plan unutrašnje reorganizacije javnog sektora, takođe je usmjeren na postizanje dvostrukog efekta. Pored potrebe za smanjenjem broja zaposlenih u javnom sektoru, neophodno je obezbjediti da manji broj zaposlenih efikasnije pruža kvalitetnije javne usluge građanima.

Iskustva država članica OECD-a pokazuju da se optimizacija broja zaposlenih u javnom sektoru sprovodi kroz reformu javne uprave, odnosno kroz strukturne i organizacione reforme pri čemu se koristi kombinacija različitih instrumenata radi prilagođavanja broja zaposlenih i povećanja efikasnosti uprave. U uslovima krize, iskustva su pokazala da ukoliko se uspostave kvalitetni sistemi kadrovskog upravljanja i planiranja budžeta, to će manje morati da se koriste ad hoc mjere za smanjenje broja zaposlenih. To dalje znači da je potrebno i u Crnoj Gori utvrditi potreban broj izvršilaca, u skladu sa zahtjevima pojedinih djelatnosti javnog sektora, sa ciljem da se izbjegne povećano zapošljavanje u javnom sektoru u periodima dobre fiskalne situacije.

Ključni izazovi reorganizacije javne uprave u Crnoj Gori su:

- Uspostavljanje modernog i efikasnog aparata koji će na najbolji mogući način, uz ograničena sredstva, servisirati potrebe građana i privrednih subjekata u Crnoj Gori;
- Obezbeđivanje fiskalne održivosti javnog sektora;
- Stvaranje administrativnih kapaciteta i standarda u procesu dizajniranja politika koji će doprinijeti unapređenju kvaliteta života i budućem ekonomskom prosperitetu;
- Povećanje kvaliteta upravljanja/rukovođenja i odgovornosti na svim nivoima javne uprave;
- Obezbeđivanje kvalitetnih usluga obrazovanja, zdravstva i bezbjednosti;
- Izgradnja administrativnih kapaciteta u smislu dostizanja standarda EU, koji će omogućiti pristupanje NATO-u i EU.

Shodno navedenim izazovima, reorganizacija javne uprave ima:

CILJ: EFIKASNA, EKONOMIČNA I EFEKTIVNA JAVNA UPRAVA, KOJA POČIVA NA NAJBOLJIM MEĐUNARODNIM STANDARDIMA I PRAKSAMA

Iz ovog osnovnog cilja definisani su posebni ciljevi:

1. **Smanjenje broja zaposlenih u javnom sektoru;**
2. **Unapređenje kadrovskog planiranja;**
3. **Unapređenje planiranja i standardizacija politika zarada u javnom sektoru, u skladu sa fiskalnim kapacitetima ekonomije;**
4. **Unapređenje efikasnosti, produktivnosti i poboljšanje kvaliteta usluga.**

Na osnovu iskustava zemalja EU koje su sprovele reorganizaciju javnog sektora procijenjeno je da je za reorganizaciju javnog sektora u Crnoj Gori, najprije potrebno sprovesti nekoliko **kratkoročnih mjera smanjenja troškova** kako bi se omogućila implementacija **srednjoročnih strateških mjera**. U okviru ovog poglavlja su razrađene mjere, a Akcionim planom su, u cilju stvaranja **efikasnog, ekonomičnog i efektivnog javnog sektora, koji počiva na najboljim međunarodnim standardima i praksama**, utvrđene konkretne aktivnosti, u okviru posebnih ciljeva, sa nosiocima, rokovima za njihovu realizaciju i indikatorima uspjeha. Takođe, u Akcionom planu je prikazana i projekcija ušteda koje će se ostvariti realizacijom planiranih aktivnosti.

Kako je Vlada i do sada preduzimala značajne mjere i aktivnosti koje su bile usmjerene na optimizaciju javnog sektora, odnosno na očuvanje njegove finansijske održivosti, realizacija određenih aktivnosti utvrđenih Planom je u toku, dok će se pojedine mjere/aktivnosti realizovati i poslije isteka roka za koji je predviđeno trajanje Plana. To dalje znači da su pozitivni rezultati od realizacije određenih mjera, prije svega kratkoročnih, već vidljivi, dok se od pojedinih značajniji rezultati tek očekuju, što je prirodno imajući u vidu neophodnost stvaranja određenih organizacionih, institucionalnih i normativnih pretpostavki za njihov puni doprinos.

Preporukama, mjerama i aktivnostima za reorganizaciju javnog sektora obuhvaćene su sve oblasti javnog sektora, odnosno ukupno 15 sektora, ali i ostali organi i javne ustanove koji čine javni sektor, jedinice lokalne samouprave, agencije, regulatori i druge organizacije koje vrše javna ovlašćenja, kao i javna preduzeća i preduzeća u većinskom državnom vlasništvu. Međutim, zbog slojevite strukture javnog sektora, brojnih specifičnosti pojedinih oblasti koje ga čine, kao i činjenice da se preporuke, mjere i aktivnosti ne primjenjuju na isti način i u istom obimu na sve oblasti u okviru sektora, Planom su, pored njih, razrađene i posebne mjere koje se isključivo odnose na pojedine segmente u pet sektora, i to: **Prosvjete, Pravosuđa (za sudove, tužilaštva i organe za prekršaje)**, **Odbrane (za Vojsku)**, **Zdravstva i Unutrašnjih poslova (za Policiju)**. Iz navedenog razloga struktura Akcionog plana razlikuje **horizontalne mjere**, koje su usmjerene na sve sektore i okviru kojih su prepoznate mjere i aktivnosti usmjerene na smanjenje broja zaposlenih, unapređenje kadrovskog planiranja, standardizaciju politika zaduživanja, zarada i naknada, kao i na unapređenje efikasnosti, produktivnosti i poboljšanja kvaliteta usluga i na posebne **sektore (Prosvjeta, Pravosuđe,**

Odbrana, Zdravstvo i Unutrašnji poslovi), u okviru kojih su pored mjera usmjerenih na smanjenje broja zaposlenih prepoznate i posebne mjere i aktivnosti specifične za te sektore.

Takođe, prilikom definisanja mjera i aktivnosti vodilo se računa o konzistentnosti sa tekućim politikama Vlade Crne Gore, kao i donijetim zaključcima i do sada preduzetim mjerama u cilju reorganizacije javnog sektora.

4.2. POSEBNI CILJ 1. SMANJENJE BROJA ZAPOSLENIH U JAVNOM SEKTORU

4.2.1. Ograničavanje zapošljavanja

Uvažavajući potrebu da se uspostavi kontrola broja zaposlenih i troškova u javnom sektoru, a na osnovu preporuka u materijalu „Modernizacija i racionalizacija javnog sektora” (SIGMA, decembar 2011. godine), procijenjeno je da Crna Gora ne treba da napušta princip ograničenja zapošljavanja sve dok drugi instrumenti za kontrolisanje broja zaposlenih ne daju značajnije rezultate. Isto tako, u sektorima koji imaju veliki broj zaposlenih, druge instrumente treba uvesti što je prije moguće i to kroz selektivno sprovođenje programa proglašavanja tehnoloških viškova i sporazumnog prestanka radnog odnosa.

Da bi se ostvario željeni efekat kad je u pitanju javna potrošnja i da bi se iskoristile sve mogućnosti za racionalizaciju, ograničenje zapošljavanja treba primjenjivati u svim nivoima javnog sektora, uključujući centralni-državni (ministarstva, organi uprave) i lokalni nivo, kao i u javnim ustanovama i preduzećima koja su u većinskom vlasništvu države, agencijama i drugim organizacijama koje vrše javna ovlašćenja.

Ukoliko je ipak, prije svega zbog potreba procesa pristupanja Evropskoj uniji neohodno izvršiti nova zapošljavanja, potrebno je prethodno procijeniti u kojoj mjeri se ovom zahtjevu može udovoljiti kroz dokvalifikaciju, prekvalifikaciju i/ili mobilnost postojećeg kadra u okviru javnog sektora. U prilog tome idu i rješenja iz Zakona o državnim službenicima i namještenicima koja omogućavaju da se na interni oglas između državnih organa mogu prijaviti i zaposleni na neodređeno vrijeme u javnim preduzećima, odnosno javnim ustanovama, koje se finansiraju iz budžeta Crne Gore. U slučaju nemogućnosti da se kadrovi sa potrebnim vještinama obezbijede na ovaj način, izuzetno će se pristupiti zapošljavanju u oblastima povezanim sa EU integracijama, kao i u slučajevima kada je usled prestrukturiranja neophodno kadrovsko kompletiranje ključnih pozicija.

4.2.2. Smanjenje broja zaposlenih

U cilju dobijanja preciznih podataka o ukupnom broju zaposlenih u javnom sektoru u Crnoj Gori, prikupljeni su podaci o broju zaposlenih po svim sektorima (ukupno 15) kojima su obuhvaćeni podaci o broju zaposlenih i podaci o izdacima za bruto zarade zaposlenih u ministarstvima, organima uprave nad čijim radom nadzor vrši ministarstvo, javnim ustanovama, ostali organi i ustanove (centralna vlada); agencijama koje vrše javna ovlašćenja i jedinicama lokalne samouprave (opšta vlada); javna preduzeća na državnom i lokalnom nivou, Skupština, Pravosuđe, DRI, Ombudsman i Predsjednik Crne Gore (javni sektor).

Smanjenjem, odnosno optimizacijom broja zaposlenih obezbjediće se manje učešća zarada u BDP-u, čime će se ukupni troškovi po tom osnovu dovesti do nivoa prosjeka zarada u EU, zbog čega je planirano da se smanjenje broja zaposlenih izvrši u svim sektorima i da se realizuje u dvije faze.

Prva faza smanjenja broja zaposlenih bi se sprovela od 2013. do 2015. godine, dok bi druga faza smanjenja broja zaposlenih bila od 2015. godine do 2017. godine. Smanjenje u prvoj fazi podrazumijeva smanjenje broja zaposlenih tokom 2013. i 2014. godine, uz napomenu da bi fiskalni efekti smanjenja broja zaposlenih bili očigledni tek 2015. godine. Smanjenje broja zaposlenih, sa ciljem ostvarivanja učešća zarada u BDP-u na nivou prosjeka EU bi se izvršilo po 5% po fazama, tj. ukupno 10% do 2017. godine, kao što je prikazano u Tabeli 8.

Procjene za smanjenje broja zaposlenih koje su prikazane u tabeli 9 predstavljaju okvirnu procjenu smanjenja broja izvršilaca po sektorima, budući da su u skladu sa Akcionim planom za sprovođenje ovog Plana, sva ministarstva dužna da preuzmu niz aktivnosti u cilju smanjenja broja zaposlenih i unapređenja kadrovske planiranja. Za ostvarivanje ovih ciljeva od posebne važnosti je priprema Analize djelatnosti sektora kojom će se utvrditi normativi, standardi i iz koje će proisteći preporuke za utvrđivanje optimalnog broja izvršilaca za organe i institucije u okviru svakog sektora (mjera 7 u Akcionom planu, rok: III kvartala 2014. godine).

Međutim, imperative koji se odnose na smanjenje broja zaposlenih treba izbalansirati sa predstojećim potrebama, prije svega, zbog procesa pristupanja EU, koji može zahtijevati dodatno angažovanje određenog broja državnih službenika, kao i potrebama koje proizilaze iz drugih strateških dokumenata koje je usvojila Vlada. To dalje znači da prilikom utvrđivanja optimalnog broja zaposlenih po sektorima treba imati u vidu ne samo postojeće funkcije organa i institucija u okviru sektora, već i njene buduće potrebe. Tako npr. u sektoru kulture implementacija nekoliko strateških dokumenata koje je donijela Vlada nameće obavezu i dodatnog zapošljavanja. S druge strane, zbog već izvršene optimizacije i realizovanih zaključaka Vlade iz aprila 2012. godine u sektoru odbrane, Planom smanjenja nije potrebno obuhvatiti Ministarstvo odbrane nego samo sektor Vojske. Specifičnosti koje su vezane za sektor pravosuđa, prije svega za implementaciju Plana racionalizacije pravosudne mreže, uslovljavaju da se do konkretnih parametara za eventualno smanjenje broja zaposlenih u sektoru pravosuđa može doći sprovođenjem aktivnosti utvrđenih tim Planom.

Usvajanje *EU acquis-a* podrazumijeva ne samo usklađivanje zakona već i razvoj administrativnih kapaciteta u različitim sektorskim politikama, koji za sada nijesu u odgovarajućoj mjeri osposobljeni da se nose sa novim izazovima. Zbog toga, prilikom smanjenja troškova i smanjenja broja zaposlenih treba sagledati i prepoznati realne potrebe, specifične aktivnosti, kao i predstojeće potrebe djelovanja u okviru procesa pristupanja EU, sa posebnim akcentom na implikacije budućeg pregovaračkog procesa sa EU.

Kada je riječ o agencijama i nezavisnim tijelima, smanjenje broja zaposlenih bi se izvršilo u ukupnom iznosu od 5% do 2017. godine.

Odgovornost za realizaciju Plana smanjenja broja zaposlenih na nivou sektora, snose resorna ministarstva, koja će odluke u kojim djelovima sektora i u kom procentu je potrebno smanjiti broj zaposlenih donositi u skladu sa svojim politikama i planovima. Prilikom donošenja odluka potrebno je uzeti u obzir ne samo ukupan broj zaposlenih u sektoru već i kako su oni raspoređeni po organima i institucijama unutar svakog sektora, kao i predstojeće potrebe, sa posebnim akcentom na implikacije budućeg pregovaračkog procesa sa EU.

Tabela 9 - Plan smanjenja broja zaposlenih za sve sektore

	Stanje 2013	Smanjenje broja zaposlenih				Ukupno smanjenje broja zaposlenih
	Broj zaposlenih	I faza		II faza		
		2013	2014	2015	2016	
Sektor unutrašnjih poslova	5671	142	142	135	134	553
Uprava policije	4751	119	119	113	113	464
Sektor odbrane	2040	10	9	10	9	0
Vojska Crne Gore	1830	10	9	10	9	38
Sektor finansija	2048	51	51	49	48	199
Sektor pravde i ljudskih prava sa pravosuđem	2515	63	63	59	59	243
Pravosuđe (Sudstvo, Tužilaštvo i Organi za prekršaje)	1923	48	48	45	45	187
Sektor poljoprivrede i ruralnog razvoja	507	13	12	12	12	49
Sektor ekonomije	253	6	7	6	7	26
Sektor rada i socijalnog staranja	1344	18	18	18	18	72
Sektor zdravstva	8535	213	213	204	204	834
Zdravstvene ustanove	7684	192	191	184	184	751
Sektor prosvjete	13669	342	341	325	324	1332
Javne vaspitno -obrazovne ustanove	12174	304	305	289	289	1187
Sektor nauke	56	0	0	0	0	0
Sektor kulture	814	7	7	7	7	28
Sektor informacionog društva	67	1	2	1	2	6
Sektor održivog razvoja i turizma	374	10	9	9	9	37
Sektor saobraćaja	174	4	5	4	4	17
Sektor vanjskih poslova i evropskih integracija	245	3	3	3	3	12
Ostali organi i ustanove koji čine javni sektor	438	11	11	10	11	43

Nezavisna regulatorna tijela	537	7	7	7	6	27
Jedinice lokalne samouprave(organi lokalne uprave i JU u opštinskom vlasništvu)	5448	136	136	130	129	531
Javna preduzeća u većinskom držav. vlasn.	8611	216	215	205	204	840
Javna preduzeća u vlasništvu opština	5060	127	126	120	120	493
Skupština Crne Gore	249	6	6	6	6	24
DRI	54	1	2	1	2	6
Revizorsko tijelo	7	0	0	0		0
Ombudsman	27	0	1	0	1	2
Predsjednik Crne Gore	23	0	1	0	1	2
Ukupno	58.766	1.387	1.387	1.321	1.320	5.378
Ukupno za: Prosvjetu, Pravosuđe, Vojsku, Zdravstvo i Policiju	28.362	673	672	641	640	2627

4.3. POSEBNI CILJ 2. UNAPREĐENJE KADROVSKOG PLANIRANJA

4.3.1. Utvrđivanje optimalnog broja izvršilaca

Kadrovsko planiranje i utvrđivanje potrebnog broja izvršilaca predstavlja neizostavnu aktivnost u reorganizaciji javnog sektora. Smanjenje broja zaposlenih neće i ne može biti linearno u svim oblastima javnog sektora, imajući u vidu promjenu u strukturi javne uprave, promjene zbog promjene u tehnologiji rada, razvoju ekonomije i promjeni zahtjeva koji se postavljaju pred modernu administraciju.

Na isti način, utvrđivanje optimalnog broja izvršilaca predstavlja uspostavljanje standarda i normativa rada, kao i mjeru fiskalnog planiranja, kako u periodima „fiskalnog blagostanja“ ne bi došlo do povećanja broja izvršilaca i samim tim ograničenja za fiskalno prilagođavanje u periodima slabije ekonomske aktivnosti i lošijih fiskalnih parametara.

4.3.2. Ažuriranje i vođenje centralne kadrovske evidencije i evidencije internog tržišta rada

Centralna kadrovska evidencija

Uprava za kadrove je u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima nadležna za vođenje Centralne kadrovske evidencije koja obuhvata podatke o državnim službenicima i namještenicima, koji se odnose na opšte podatke, kao i podatke o kretanju u službi državnog službenika odnosno namještenika. Novim Zakonom proširen je obuhvat Zakona i na službenika zaposlene u Fondu PIO, Fondu zdravstva, Fondu rada, Zavodu za zapošljavanje i Agenciji za mirno rješavanje sporova. To podrazumijeva da će podaci o službenicima zaposlenim u ovim institucijama biti vođeni kroz Centralnu kadrovsku evidenciju. Mora se konstatovati da, i pored zakonske obaveze, određeni broj državnih organa nije unio i ne vrši redovno ažuriranje podataka u Centralnu kadrovsku evidenciju. Cilj Kadrovske informacionog sistema je postizanje i praćenje efikasnog zapošljavanja, adekvatnog kadrovske planiranja, jačanje motivacije, uspješno ocjenjivanje, napredovanje i nagradjivanje državnih službenika, tj. kvalitetno i efektivno upravljanje ljudskim resursima na nivou državnih organa.

Neažurnost Centralne kadrovske evidencije može predstavljati problem u sprovođenju novog Zakona o državnim službenicima i namještenicima, u dijelu koji se odnosi na kadrovsko planiranje, interno tržište rada, mobilnost službenika i pribavljanje podataka o stručnim i radnim kvalitetima državnih službenika i namještenika u postupku zapošljavanja. Takođe, nepotpuni podaci o službenicima i namještenicima u evidencijama dovode u pitanje i primjenu odredbi zakona kojima je uređeno ostvarivanje prava službenika koji se nalaze na raspolaganju, zbog čega posebnu pažnju treba posvetiti poštovanju obaveza ažuriranja CKE, kroz pojačani inspekcijski nadzor.

Evidencija internog tržišta rada

Zakonom o državnim službenicima i namještenicima propisana je obaveza uspostavljanja i vođenja internog tržišta rada, koji obuhvata naročito podatke o slobodnim radnim mjestima u državnim organima, državnim službenicima odnosno namještenicima koji su na raspolaganju, pripravnicima koji su u državnim organima i druge potrebne podatke. U slučaju ukidanja poslova, odnosno reorganizacije koji su predviđeni Zakonom državni službenik, odnosno namještenik koji ne može biti raspoređen u smislu odredaba novog Zakona stavlja se na raspolaganje Upravi za kadrove, za potrebe internog tržišta rada i raspoređivanja. Prava i obaveze službenika koji je na raspolaganju utvrđuje Uprava za kadrove, na način što se službenicima koji su na raspolaganju omogućava učešće na internim oglasima između državnih organa, u skladu sa Zakonom. Državni službenici, odnosno namještenici ostvaruju prava u roku od 6 mjeseci od dana stavljanja na raspolaganje.

Vođenje internog tržišta rada treba da omogući veću mobilnost državnih službenika i namještenika u okviru državnih organa, kao instrument upravljanja kadrovima na horizontalnom i vertikalnom nivou. Vođenje internog tržišta rada i kadrovsko planiranje predstavljaju instrumente za proaktivan pristup u pogledu planiranja i racionalnog upravljanja ljudsim resursima kako na nivou državnog organa tako i na nivou državne administracije.

4.3.3. Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Stručno osposobljavanje i usavršavanje državnih službenika i namještenika, kao značajnog potencijala u razvoju javnog sektora od posebne je važnosti i predstavlja posebnu dužnost rukovodilaca i zaposlenih, zbog čega je i kao teža povreda službene dužnosti Zakonom predviđeno neopravdano odsustvo sa stručnog osposobljavanja i usavršavanja na koje je državni službenik, odnosno namještenik upućen. Stručno osposobljavanje i usavršavanje vrši se na osnovu programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja koji utvrđuje Vlada, na predlog Uprave za kadrove. Obuka i osposobljanje imaju poseban značaj kod službenika, odnosno namještenika koji se nalaze na raspolaganju kod Uprave za kadrove. Opšti i specifični programi obuke koje sprovodi Uprava za kadrove, predstavljaju mehanizam na osnovu koga ovi službenici mogu steći potrebna znanja, vještine i kompetencije, koje će im omogućiti obavljanje poslova na drugom radnom mjestu u skladu sa potrebama državnog organa. Na ovaj način omogućava se da se kadrovski potencijal u koji je već uloženo sačuva, a da se putem obuke i usavršavanja razmotri mogućnost angažovanja službenika koji su na raspolaganju na sličnim ili drugim poslovima u drugom državnom organu.

4.3.4. Ocjenjivanje u cilju praćenja rada i pravilnog odlučivanja o kretanju u službi

Ocjenjivanje rada državnog službenika regulisano je Zakonom o državnim službenicima i namještenicima. Ocjenjivanje predstavlja instrument za upravljanje ljudskim resursima, kako na nivou državnog organa, tako i na opštem nivou. Sistem ocjenjivanja državnog službenika treba da obezbijedi praćenje njegovog rada tj. mjerenje i analizu postignutih

rezultata rada, samostalnost i kreativnosti u vršenju posla; kvalitet organizacije rada; saradnju sa saradnicima, strankama i drugim državnim organima. Na osnovu ocjene rada državnog službenika omogućeno je napredovanje i nagradjivanje u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima. Ovakav sistem ocjenjivanja treba da obezbijedi motivaciju zaposlenih za postizanje boljih rezultata i veće efikasnosti u radu i kvalitetu pružanja usluga. Ocjena rada službenika je instrument koji je od značaja u selekciji i zapošljavanju, kao i u pogledu ostvarivanja drugih prava utvrdjenih Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

4.4. POSEBNI CILJ 3. UNAPREĐENJE PLANIRANJA I STANDARDIZACIJA POLITIKA ZARADA U JAVNOM SEKTORU U SKLADU SA FISKALNIM KAPACITETIMA EKONOMIJE

4.4.1. Srednjoročno planiranje budžeta

Vlada Crne Gore u aprilu 2011. godine, usvojila Smjernice makroekonomske i fiskalne politike 2012.-2015. godine, a u decembru iste godine Pretpristupni ekonomski program za Crnu Goru 2012. – 2015. godine. Osnovni fiskalni scenario je usvojen u okviru Zakona o budžetu Crne Gore za 2013. godinu, i predstavlja centralni scenario kojim će biti implementirana fiskalna i budžetska politika Vlade u narednom, srednjoročnom okviru. Nastojanje fiskalne politike u narednom periodu značiće dalji nastavak fiskalne konsolidacije, koji podrazumijeva smanjenje državne i javne potrošnje i povećanje poreskih prihoda, kroz sprovođenje mjera za suzbijanje sive ekonomije, smanjenje poreskih potraživanja i širenje poreske osnove. tiče poreskih potraživanja, uzeta je pretpostavka o zaustavljanju kreiranja novih potraživanja.

U cilju stvaranja stabilnog i održivog sistema javnih finansija u srednjoročnom periodu, planirano je da **javna potrošnja** pada sa 39,4 % BDP-a u 2013., na 36,3 % BDP-a u 2015. godini. U srednjem roku, planirano je povećanje izdataka za penzije, prije svega, zbog očekivanog povećanja broja korisnika penzijskog i invalidskog osiguranja. Očekuje se da će se izdaci za penzijsko i invalidsko osiguranje, do 2015. godine, povećavati za oko 3,5-4% godišnje. Uz primjenu restriktivne politike zapošljavanja i isplatu otpremnina tehnološkim viškovima, očekuje se da će se, do 2015. godine, broj zaposlenih dodatno smanjivati. Svi ostali troškovi u okviru tekuće potrošnje u 2013. godini planirani su na nižem nivou u odnosu na 2012. godinu i ovaj trend će biti nastavljen do 2015. godine. U srednjem roku, najveće učešće u javnoj potrošnji čine izdaci za bruto zarade i izdaci za penzije. Ono što ohrabruje jeste da svojim učešćem u BDP-u, sve vrste izdataka bilježe opadajući trend.

U srednjoročnom periodu, procijenjeno je da će javni sektor ostvariti **deficit** od 2,3 % BDP-a u 2013, nakon čega će pasti na 1,7% BDP-a u 2014. i 0,7 % BDP-a u 2015. godini. Usljed planiranog deficita u svim godinama i rastućeg nivoa otplate duga po godinama, doći će i do rasta potreba za zaduživanjem u navedenom periodu. Za 2015. godinu planirana je otplata od 365 mil. €, od čega se 200 mil. € odnosi na otplatu obaveza po osnovu izdatih euroobveznica u 2010. Uz konzervativno projektovane prihode od privatizacije u srednjem

roku, i neizvjestan nivo donacija, osnovni izvor finansiranja u narednom periodu biće iz pozajmica i kredita iz inostranih izvora. Pored značajnih ušteta u srednjem roku, javna potrošnja će prevazilaziti nivo javnih prihoda, pa će javni sektor u svim godinama ostvarivati deficit. Ono što ohrabruje jeste da će se smanjivanje javne potrošnje nastaviti i u srednjem roku, i na taj način će doći i do smanjenja javnog deficita na ispod 1% BDP-a u 2015. U skladu sa odredbama organskog zakona o budžetu, preliminarnim projekcijama za srednjoročni period, planirano je da se deficit kreće silaznim trendom i kao procenat BDP i kao apsolutni iznos.

4.4.2. Politika zarada i naknada

Bruto zarade i doprinosi na teret poslodavaca u 2011. godini iznosile su 12,49% BDP (3.234 mil. €), u 2012. godini 12,34% BDP (3.324 mil. €), dok na osnovu osnovnog scenarija Pretpristupnog ekonomskog programa za 2012-2015. godinu, procjena učešća bruto zarada u BDP u 2013. godini 11,38%, u 2014. godini 10,76% BDP i 2015. godini 10,15% BDP. U cilju postizanja navedenih efekata, Vlada Crne Gore usvojila je Informaciju o dodatnim mjerama fiskalnog prilagođavanja koju je dostavilo Ministarstvo finansija.

Na osnovu navedene Informacije Vlada je usvojila niz zaključaka kojim se zadužuje Ministarstvo finansija da Odboru za ekonomiju, finansija i budžet preporuči da prilikom razmatranja finansijskih planova za 2013. godinu regulatorne agencije obaveže da politiku zarada u 2013. godini uredi na način da se zarade zaposlenih u administraciji usklade sa zaradama državnih službenika i namještenika i da se zarade zaposlenih i menadžmenta, čija priroda posla zahtjeva usklađivanje zarada za tržišnim utvrde posebnim aktom polazeći od ukupnih ekonomskih okolnosti. Takođe, navedenim zaključkom Ministarstvu finansija naloženo je da stvori pretpostavke za uvođenje kriznog poreza za fiskalnu 2013. godinu, uvažavajući princip zaštite zaposlenih sa bruto zaradama ispod 400,00€. U skladu sa navedenim Skupština Crne Gore na sjednici od 28. januara 2013. godine usvojila je Zakon o dopunama zakona o porezu na dohodak fizičkih lica kojim je predviđeno da se na lična primanja koja su iznad 720,00€ u bruto iznosu stopa poreza na dohodak iznosi 15%, na iznos primanja iznad 720,00€.

Takođe, navedenim zaključkom preporučeno je nadležnom radnom tijelu Skupštine Crne Gore da Odluku o utvrđivanju vrijednosti koeficijenta za obračun fiksnog dijela zarade za državne i javne funkcionere iz njegove nadležnosti usaglasi sa odlukama Vlade kojima je smanjena vrijednost koeficijenta za obračun fiksnog dijela zarade državnim i javnim funkcionerima koji vrše u Vladi i nosiocima pravosudnih i ustavnosudskih funkcija. Time bi se obezbijedila ujednačena startna osnova i ravnomjerniji raspored tereta krize.

U skladu sa zaključkom Vlade Crne Gore broj 06-85/3 Ministarstvo finansija je utvrdilo kriterijumime za utvrđivanje visine naknada za člana radnog tijela i drugog oblika rada, kojim će se obezbijediti da se pravo na naknadu može ostvariti samo za rad koji nije u opisu posla, a u cilju smanjenja izdataka po ovom osnovu.

Imajući u vidu domete navedenih mjera, kao i potrebu standardizacije politike zarada u javnom sektoru, potrebno je, po ugledu na države kao što su Slovenija, Malta i dr. donijeti **jedinstveni normativni okvir za zarade zaposlenih u javnom sektoru i katalog svih zvanja i zanimanja u svim oblastima javnog sektora.**

Osim navedenih aktivnosti, kao i učešće zarada u ukupnoj potrošnji budžeta, godišnji proces planiranja budžeta, treba da uključi i preispitivanje ukupnih troškova zarada u tekućoj kao i procjenu troškova zarada za narednu godinu. Cilj ove aktivnosti jeste omogućavanje odgovornijeg procesa fiskalnog planiranja i prilagođavanje politike zarada fiskalnim mogućnostima ekonomije.

4.4.3. Smanjenje diskrecione potrošnje u javnom sektoru

Ministarstvo finansija je prilikom izrade Zakona o budžetu Crne Gore za 2013. godinu nastavilo sa tendencijom smanjenja javne potrošnje koja se prija svega odnosi na smanjenje diskrecione potrošnje u cilju stabilizacije i konsolidacije javnih finansija. Podsjećamo da je od 2009. godine izvršena značajna fiskalna konsolidacija koja je omogućila održivost budžeta i budžetske likvidnosti. U ovom periodu nemandatorna budžetska potrošnja je smanjena za oko 360 mil €, što je i pored rasta mandatornih rashoda, vodilo smanjenju ukupne budžetske potrošnje sa 43,66% BDP iz 2009. godine na 35,96% BDP-a u 2013 godini.

U odnosu na Zakon o izmjenama i dopunama zakona o budžetu za 2012. godinu, budžetska potrošnja je nominalno niža za oko 3 mil, međutim ako se uzme u obzir da su budžetska izdvajanja po osnovu mandatornih troškova, odnosno penzija, socijalnih davanja, kamata i finansiranja u skladu sa Zakonom o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem uvećali mandatornu potrošnju budžeta za oko 50 mil. u odnosu na 2012. godinu, budžetska potrošnja je realno manja za 4,5% u odnosu na 2012. godinu. Rashodi za penzije, shodno Zakonu o budžetu za 2013. godinu iznose 400,90 mil€, što predstavlja 32% budžetske potrošnje, rashodi za zarade iznose 372,13 mil€, što predstavlja 29,62% budžetske potrošnje, dok rashodi za socijalna davanja iznose 61,01 mil€, što iznosi 4,85% budžetske potrošnje.

Ako posmatramo diskrecionu potrošnju budžeta, ona je sa 78 mil. u 2012. godini Zakonom o izmjenama i dopunama zakona o budžetu za 2012. godinu smanjena za 11 mil. €, a zatim na 48,3 u 2013. godini. Budžetom za 2013. godinu prvi put je javna potrošnja svedena na nivo ispod 40% BDP-a i to nekonsolidovana, dok je budžetska potrošnja planirana na nivou od 36% BDP-a. Za 2013. godinu, mandatorni rashodi planirani su na nivou od 1145.25 mil€ ili 32,78% BDP-a dok su diskrecioni rashodi planirani na nivou od 48.30 mil€ ili 1.38% BDP-a i manji su u odnosu na 2012. godinu za 29,74 mil€ ili za 38%. Odnos mandatornih i diskrecionih rashoda u tekućoj budžetskoj potrošnji za 2013. godinu iznosi 96% : 4%.

U cilju daljeg smanjenja javne potrošnje, prije svega diskrecionih troškova, pored potrošačkih jedinica Vlada Crne Gore je Zaključkom obavezala da se utvrdi smanjenje

diskrecionih troškova regulatornih agencija i ova pitanja urede posebnim aktom na način kako je to urađeno za državnu upravu.

4.4.4. Unutrašnja finansijska kontrola u javnom sektoru (PIFC)

Unutrašnja finansijska kontrola u javnom sektoru se obično doživljava kao uspostavljanje kontrolnih mehanizama, koji će obezbijediti zakonitu i efikasnu upotrebu sredstava nacionalnih budžeta. Međutim, unutrašnja finansijska kontrola kao koncept koji promovira EU, podrazumijeva ne samo kontrolu i uspostavljanje kontrolnih mehanizama, već jačanje i unapređenje finansijskog menadžmenta i postizanje da u javnom sektoru nije naglasak na potrošnji već na upravljanju sredstvima i ostvarivanju najboljih rezultata sa ograničenim sredstvima. Uspostavljanje unutrašnje finansijske kontrole predstavlja i mentalnu tranziciju od koncepta »trošenja« ka konceptu »upravljanja« sredstvima poreskih obveznika na način da se, za novac poreskih obveznika, obezbijede najbolje usluge koje se mogu dobiti za raspoloživi novac.

U skladu sa najboljom praksom i preporukama EU, unutrašnja finansijska kontrola se zasniva na tri stuba – finansijsko upravljanje i kontrola, unutrašnja revizija i centralna jedinica za harmonizaciju Ministarstva finansija. Tokom prethodnih pet godina normativni okvir je definisan uz određeno prilagođavanje i unapređivanje tokom poslednje dvije godine. Tako je u maju 2012. godine, Skupština Crne Gore je usvojila izmjene i dopune Zakona o unutrašnjim finansijskim kontrolama u javnom sektoru, kojim je propisano uspostavljanje sistema za unapređenje kvaliteta menadžmenta kao i unutrašnje revizije.

U junu 2012. godine vlada Crne Gore je usvojila Strategija daljeg razvoja sistema unutrašnjih finansijskih kontrola u javnom sektoru za period 2013/2017 godina i Akcioni plan za sprovođenje Strategije za period 2013-2014. godina (jun 2012. godine).

Finansijsko upravljanje i kontrola. Tokom 2012. godine, kroz aktivnosti institucija u javnom sektoru institucije koje čine preko 90% budžeta Crne Gore su nastavile/započele aktivnosti na unapređenju finansijskog menadžmenta, bilo kroz formalizovanje aktivnosti u vidu akcionih planova, bilo kroz analizu poslovanja i uspostavljanje jasnih pravila i procedura u poslobnim procesima. Ukupno 25 institucija, čija potrošnja čini preko 70% ukupnih budžetskih rashoda su formalizovale poslovne procese u formi internih knjiga procedura.

Unutrašnja revizija. Pokrivenost budžetske potrošnje sa unutrašnjom revizijom sa približno 75% potrošnje budžeta se tokom 2012. godine povećala na preko 90% ukupne potrošnje budžeta, pri čemu je i broj angažovanih unutrašnjih revizora povećan za 50%.

Aktivnosti Ministarstva finansija i drugih institucija u javnom sektoru, u oblasti unutrašnje finansijske kontrole, će biti usmjerene na:

- Jačanje menadžerske odgovornosti;
- Unapređenje finansijskog upravljanja;

- Dalje kadrovsko snaženje jedinica za unutrašnju reviziju, u smislu broja revizora kao i stručne osposobljenosti revizora

4.5. POSEBNI CILJ 4. UNAPREĐENJE EFIKASNOSTI, PRODUKTIVNOSTI I POBOLJŠANJE KVALITETA USLUGA

5.5.1. Racionalizacija organizacije uprave kroz koncentraciju organa

Organizacioni aspekt reforme državne uprave ima za cilj da uspostavi organizaciju organa državne uprave koja će doprinijeti rješavanju problema, kao što su: komplikovana organizaciona struktura, preklapanje funkcija i nadležnosti različitih organizacionih oblika, neprecizno definisanje djelokruga rada ministarstava i drugih organa uprave, nedostatak efikasnih mehanizama koordinacije i saradnje. Organizacionim promjenama koje su izvršene donošenjem **Uredbe o organizaciji i načinu rada državne uprave** („Sl. listu CG", br. 5/12) izvršeno je:

- **vertikalno povezivanje-integrisanje poslova;**
- **spajanje i ukidanje organa uprave;**
- osnivanje drugih organa uprave **kao organa u sastavu ministarstava** (22 organa),
- osnivanje drugih organa uprave **kao samostalnih organa** (15 organa).

Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave koja je stupila na snagu 24.01.2012. godine, osnovana je Uprava za inspekcijske poslove. Zakonom o inspekcijskom nadzoru je predviđeno da će se izvršiti fazno objedinjavanje poslova inspekcijskog nadzora **do 31. decembra 2013. godine.**

U prvoj fazi (od 1. januara 2012. godine) izvršeno je objedinjavanje poslova inspekcija koje pretežno vrše kontrolu privrednih subjekata i Uprava za inspekcijske poslove je počela sa radom u junu 2012. godine, kada je Vlada utvrdila Pravilnik o unutrašnjoj o organizaciji i sistematizaciji tog organa.

U drugoj fazi (**od 1. januara 2014. godine**) izvršiće se objedinjavanje i preostalih inspekcija u oblasti prosvjete, sporta, zaštite kulturnih dobara i kulturne baštine, arhivske djelatnosti, naplate javnih prihoda, kontrole dostavljanja finansijskih izvještaja, sprečavanja pranja novaca i finansiranje terorizma. **Do 31. decembra 2013. godine**, inspekcijski nadzor u navedenim oblastima vršiće organi državne uprave, određeni zakonima kojima su uređene te oblasti. Koncentracija organa i njihovo objedinjavanje u određenim oblastima, kao definisanje drugih organa uprave kao organa u sastavu ministarstava, rezultiralo je smanjenjem broja organa, njihovom boljom funkcionalnom povezanošću, a očekuje se i jačanje odgovornosti i efikasnosti u radu i značajno smanjenje troškova, posebno u dijelu administrativno-tehničkih poslova.

4.5.2. Kreiranje jedinstvenog pravnog okvira za organizacije koje vrše javna ovlaštenja i objedinjavanje regulatora

Nepostojanje sistemskog zakona koji uređuje oblast agencija i drugih organizacija koje vrše javna ovlaštenja rezultira izuzetnom raznolikošću u njihovom statusu i funkcionisanju, kao i nedovoljnom kontrolom nad zakonitošću i cjelishodnošću njihovog rada. U tom smislu, potrebno je preispitati položaj organizacija koje vrše javna ovlaštenja i kreirati pravni okvir za ove institucionalne vidove vršenja javnih poslova, kako bi se utvrdila jasna i jedinstvena pravila za njihovo osnivanje, funkcije, odgovornosti, nadzor nad njihovim radom, zapošljavanje, klasifikaciju poslova, status zaposlenih i način finansiranja.

Imajući u vidu osjetljivost ove materije sa stanovišta zahtjeva koji proizilaze iz pravne tekovine EU, predlaže se da pripremi **zakonskog okvira iz ove oblasti**, prethodi izrada **Analize položaja organizacija koje vrše javna ovlaštenja**.

Analiza položaja organizacija koje vrše javna ovlaštenja bi se uradila na osnovu ekspertske podrške u 2013. godini, i trebala bi da sadrži:

- Analizu postojećeg zakonodavno – pravnog okvira i sveobuhvatan pregled i strukturu svih organizacija s javnim ovlaštenjima, **uključujući institucije/organizacije koje vrše ovlaštenja na osnovu povjerenih poslova**;
- Komparativna iskustva u državama članicama EU sa stanovišta neophodnosti postojanja, traženog nivoa nezavisnosti, načina funkcionisanja, kontrole rada i odnosa sa drugim djelovima javnog sektora;
- Predloge mogućih rješenja koja treba uzeti u obzir prilikom pripreme zakonodavno-pravnog okvira.

Unapređenje zakonskog okvira u oblasti javnih službi i organizacija s javnim ovlaštenjima će omogućiti jasnije definisanje položaja javnih službi, javnih agencija i fondova u ukupnom sistemu, kao i jačanje odgovornosti ovog segmenta javne uprave prema drugim upravnim, zakonodavnim ili sudskim organima, a sve u cilju obezbjeđivanja vladavine prava i principa zakonitosti.

Imajući u vidu razvoj finansijskog sektora postoji potreba da se kroz njegovu efikasniju i ekonomičniju regulaciju, izvrši objedinjavanje finansijskih regulatora, shodno iskustvima zemalja članica EU. Ovo objedinjavanje za rezultat će imati jačanje regulatorne uloge i efikasniji nadzor, kao i smanjenje troškova administracije regulatora. Takođe, reforma ostalih nezavisnih i regulatornih tijela treba da ide u pravcu njihove centralizacije, odnosno objedinjavanja.

4.5.3. Poboljšanje kvaliteta usluga koje organi pružaju građanima i drugim korisnicima

Opšta je ocjena da važeći Zakon o opštem upravnom postupku predviđa relativno komplikovan i dugotrajan upravni postupak i ne obezbjeđuje neophodan opšti pravni okvir

za e-upravu. Imajući u vidu činjenicu da se Crna Gora nalazi u veoma zahtjevnoj fazi EU integracija, neblagovremenost, neefikasnost u upravnom odlučivanju i nedovoljan kvalitet javnih usluga koje državna uprava pruža građanima postaju problem koji će biti pod pažnjom EU tokom pregovaračkog procesa.

Evropski upravni prostor počiva na četiri osnovna načela i to: načelu vladavine prava, pouzdanosti i predvidljivosti; načelu otvorenosti i transparentnosti; načelu odgovornosti, kao i načelu efikasnosti i efektivnosti (*European Principles for Public Administration, OECD-Sigma Paper no. 27*). Iako principi evropskog upravnog prostora nijesu formalno obavezujući za države članice i države kandidate, oni predstavljaju standarde koji treba da se ispune kako bi se ojačao institucionalni kapacitet države i time se osiguralo sprovođenje propisa Evropske unije. Tokom procesa pridruživanja Evropskoj uniji i od Crne Gore će se zahtijevati da ostvari što više evropskih upravnih standarda. Na taj način će obezbijediti cjelovito uključivanje naše državne uprave u evropski upravni prostor, a istovremeno obezbijediti i veći broj sve kvalitetnijih usluga svojim građanima, preduzetnicima, i drugim subjektima, kao i građanima zemalja članica Evropske unije. Da bi se traženi standardi ispunili biće neohodno ostvarivati bolje rezultate u postupcima upravnog rješavanja, prije svega u pogledu efikasnosti, ažurnosti i zakonitosti.

Prepoznajući da sporost u upravnom rješavanju dovodi do gubitka povjerenja u institucije, razvoja korupcije, čime se narušava konkurentnost tržišta usluga kao jednog od bitnih činilaca za podsticanje ekonomskog rasta i otvaranja radnih mjesta, *Evropski parlament i Savjet su 12. decembra 2006.godine, usvojili Direktivu o uslugama na unutrašnjem tržištu-2006/123/ec*. U obrazloženju pomenute Direktive (preambula, dio br. 43), objašnjava se da je jedna od osnovnih teškoća za stranku u odnosu sa javnom upravom "... složenost, dužina i pravna neizvjesnost upravnih postupaka. Zbog toga se nekoliko evropskih država odlučilo da u slučajevima kad organi uprave povrijede svoju obavezu rješavanja u određenim rokovima „da bi olakšalo pristup uslužnim djelatnostima i njihovo vršenje na unutrašnjem tržištu“, unaprijede pravnu zaštitu građana, propisivanjem instituta pozitivne fikcije, kao izuzetka. Dakle, novim ZUP-om treba propisati način i uslove za primjenu sistema pozitivne fikcije u našem upravnom pravu, kojim će se obezbijediti zaštita javnog interesa i omogućiti organima da imaju dovoljno vremena da ispituju činjenice i donesu odgovarajuću odluku, a s druge strane zaštititi interes i pravo stranke da dobije odgovor na svoj zahtjev u razumnom roku.

Međutim, do donošenja novog ZUP-a, moguće je poboljšati kvalitet usluga koje organi javne vlasti pružaju građanima i drugim korisnicima tako što će se shodno važećim odredbama posebna pažnja posvetiti da se, u postupku, činjenično stanje utvrđuje i na osnovu podataka iz elektronskih evidencija koje se vode na osnovu zakona, osim ako organ koji odlučuje u upravnoj stvari nema mogućnost pristupa informacionom sistemu u kojem se nalaze ti podaci. Smatra se da su podaci iz tih evidencija dio spisa iako se u njima ne nalaze. Shodno

navedenom, potrebno je da se, pojačanim inspekcijskim nadzorom, kod državnih organa i organa lokalne uprave obezbijedi dosljedna primjena navedenih propisa.

4.5.4. Outsourcing

Outsourcing predstavlja proces isključivanja (eksternalizacije) svih aktivnosti i poslova iz institucija koji nijesu od strateškog značenja, što znači da se određeni broj aktivnosti prepušta onima koji će ih obaviti brže, bolje i jeftinije, dok se svi raspoloživi resursi preduzeća usmjeravaju na osnovnu djelatnost. Prednosti outsourcing-a su: smanjenje broja stalno zaposlenih, ušteda troškova, podstica razvoju uslužnih djelatnosti u privatnom sektoru i dr.

U javnom sektoru Crne Gore postoji dosta poslova u organima državne uprave koji se mogu povjeriti na obavljanje institucijama u privatnom sektoru. To se prije svega odnosi na poslove koje ne spadaju u poslove iz osnovne djelatnosti organa uprave, kao što su npr. poslovi računovodstva u sistemu obrazovanja, catering, usluge održavanja higijene i sl.

4.5.5. Privatno-javna partnerstva

Privatno javno partnerstvo predstavlja dobar način kako da se umanje troškovi države u pružanju određenih usluga građanima. Ona se obično zaključuju u oblastima gdje su sredstva države ograničena, npr. u izgradnji i obezbjeđivanju određenih usluga kao što je predškolsko vaspitanje i obrazovanje, pružanje usluga smještaja učenicima i studentima, pružanje usluga smještaja starijih lica, dnevni centri i sl. Na isti način, u drugim sektorima u okviru šireg javnog sektora postoje značajne mogućnosti za korišćenje i promovisanje PJP. Na ovaj način se značajno smanjuju tzv. neproduktivne investicije države, zaposlenost u javnom sektoru i potrebne usluge se obezbjeđuju na efikasniji način. Zakonom o javno-privatnom partnerstvu, čije se usvajanje očekuje tokom 2013. godine, biće obuhvaćene sljedeće oblasti:

- Voda i objekti vezani za vodu za piće,
- Putevi, objekti vezani za puteve i pomoćni objekti vezani za puteve,
- Objekti i sistemi u željezničkom sektoru (uključujući laku željeznicu),
- Objekti za vazdušni saobraćaj i aerodromi,
- Vodeni saobraćaj i luke,
- Naftovodi, gasovodi, objekti za skladištenje, sredstva za prevoz i distribuciju nafte i gasa,
- Zdravstvo i obrazovanje,
- Objekti za javno-komunalne usluge, za pružanje javno-komunalnih usluga,
- Objekti koji su vezani za energiju i drugi objekti za generisanje, prenos i distribuciju električne energije, termalne energije i gas,

- Sportski i rekreativni objekti, sportski tereni i prostori koji su namijenjeni za sport, rekreaciju i kulturne aktivnosti,
- Stambena politika,
- Projekti iz oblasti turizma,
- Državne zgrade,
- Tretman čvrstog komunalnog otpada.

Imajući u vidu oblasti koje su predložene nacrtom zakona, javno- privatna partnerstva mogu biti značajan generator racionalizacije javne uprave kako na centralnom tako i na lokalnom nivou.

4.5.6. Centralizacija javnih nabavki u određenim oblastima

Zakon o javnim nabavkama ("Sl. list CG" broj 42/11) usvojen je u Skupštini Crne Gore 29. jula, a primjenjuje se od 01.01.2012. godine. Kako Zakon tako i podzakonska akta fokusirana su na kompletiranje pravnog okruženja sistema javnih nabavki u Crnoj Gori i njegovo poboljšanje u pogledu efikasnosti i efektivnosti korišćenja javnih fondova i daljeg usklađivanja sa zakonodavstvom i praksom javnih nabavki u Evropskoj uniji, izgradnji održivog, permanentnog nacionalnog sistema obuke iz oblasti javnih nabavki, kao i omogućavanje razvoja profesionalnih vještina službenika za javne nabavke i ostalih zaposlenih uključenih u implementaciju propisa o javnim nabavkama.

U cilju daljeg unapređenja stanja u ovoj oblasti, prilikom naredne izmjene Zakona o javnim nabavkama, koja je planirana je za IV kvartal 2013. godine, razmotriće se mogućnost centralizacije postupka javnih nabavki u određenim oblastima, odnosno uspostavljanje centralnog tijela za javne nabavke. Formiranje centralnog tijela za javne nabavke ne bi ugrozilo već izgrađene kapacitete, već je cilj da se kroz ekonomiju obima ostvari smanjenje cijena i poveća efikasnost javnih nabavki. Takođe, centralizacija sistema bi mogla da dovede i do smanjenja broja nepravilnosti u postupku javnih nabavki, imajući u vidu objedinjavanje ekspertize na jednom, centralnom mjestu.

4.5.7. Racionalizacija u organima kroz formiranje zajedničkih službi i/ili centralizacija zajedničkih funkcija za vršenje administrativnih i drugih poslova

Donošenjem **Uredbe o kriterijumima za unutrašnju organizaciju i sistematizaciju poslova u organima državne uprave** ("Sl.list CG", br. 7/2013 od 04.02.2013 godine), zakružen je normativni okvir i stvorene pretpostavke da se unutrašnja organizacija i sistematizacija organa državne uprave (ministarstava i samostalnih organa uprave), u potpunosti uskladi sa novim konceptom utvrđenim Zakonom o državnoj upravi i sa novinama propisanim Zakonom o državnim službenicima i namještenicima. Kako se rješenja iz Zakona o državnim službenicima i namještenicima, primjenjuju i na zaposlene u Fondu penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore, Fondu za zdravstveno osiguranje Crne Gore, Zavodu za zapošljavanje Crne Gore, Fondu rada i Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, ova pravna lica su,

takođe, u obavezi da shodno odredbi člana 160 stav 2 tog zakona, donesu nova akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, odnosno da ih usklade sa novim zakonom.

Rješenja iz ove uredbe imaju odlučujući uticaj na pravni položaj zaposlenih u državnim organima i pravnim licima na koja se primjenjuje, zbog toga što se propisuju jedinstveni kriterijumi za grupisanje poslova, tj. sadržaj tih poslova i uspostavlja veza sa uslovima koje službenici, odnosno namještenici moraju ispunjavati za vršenje pojedinih poslova. Takođe, propisuje se jedinstvena unutrašnja organizacija, vrste unutrašnjih organizacionih jedinica i uslovi za njihovo osnivanje, sadržina akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, okvirni broj izvršilaca i druga pitanja od značaja za unutrašnju organizaciju i sistematizaciju. Na ovaj način su stvoreni uslovi da se reforma službeničkog sistema izvrši kroz uspostavljanje održive organizacije: po horizontali (Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave), a po vertikali kroz uspostavljanje unutrašnje organizacije koja obezbjeđuje efikasno, ekonomično i efektivno vršenje poslova u organima državne uprave.

Kako je Zakonom o državnoj upravi, propisano da se unutrašnja organizacija i sistematizacija organa u sastavu utvrđuje aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji ministarstva, bilo je neophodno jasno i precizno urediti unutrašnju organizaciju i sistematizaciju **ministarstva** i unutrašnju organizaciju i sistematizaciju **samostalnog organa uprave** i **pravnih lica** na koja se primjenjuje ova uredba. Posebno je značajno što je propisano da se **služba** osniva u ministarstvu, samostalnom organu uprave i pravnom licu za vršenje **administrativnih i drugih poslova**.

U okviru administrativnih poslova se razlikuju: 1) informatički i drugi poslovi administrativne prirode; 2) materijalno-finansijski i računovodstveni poslovi, i 3) kancelarijski poslovi, a u okviru drugih poslova: tehničko održavanje objekata, uređaja i opreme; štampanje i umnožavanje materijala; pružanje usluga u objektima organa državne uprave, odnosno pravnih lica; poslovi vozača, kurira, održavanja čistoće i drugi slični poslovi. Činjenica da će se, za organe u sastavu, navedeni poslovi obavljati i centralizovati u ministarstvu stvara dodatnu mogućnost za jačanje odgovornosti i efikasnosti u radu, ali i značajne uštede u vršenju poslova državne uprave.

4.5.8. Povećanje produktivnosti-korišćenje informaciono-komunikacionih tehnologija (ICT)

Osnovni izvori i odrednice produktivnosti su ljudski resursi i tehnologija. Stepen tehnološkog i ukupnog privrednog razvoja zemlje određuje stanje tehnološkog *know-how* društva, koji nadalje određuje raspoložive tehnologije proizvodnje u društvu. U cilju povećanja produktivnosti preduzete su sljedeće aktivnosti:

Portal eUprave

Ministarstvo za informaciono društvo i telekomunikacije je, prepoznajući značaj eUprave za sveukupan razvoj države, a naročito za stvaranje moderne i efikasne državne administracije realizovalo projekat **Portal eUprave** koji predstavlja jednu od osnovnih karika u razvoju

elektronske uprave. Svaki organ državne uprave i lokalne samouprave koji se priključi na portal eUprave dobija svoju administrativnu stranicu koju sam uređuje. Troškovi projekta Portala eUprave iznosili su 563.194,26€ (sa PDV-om). Povećnje broja servisa na portalu eUprave ne iziskuje dodatna sredstva tako da bi svi državni organi, a i jedinice lokalne samouprave u cilju eliminisanja administrativnih barijera budući rad morali organizovati koristeći ovaj alat koji im je na raspolaganju. Eventualna dodatna sredstva iziskivao bi razvoj novih informacionih sistema koji bi koristili module razvijene na portalu.

Jedan od pet stubova razvoja koji su identifikovani u Strategiji razvoja informacionog društva 2012-2016 je ICT za državnu upravu koji se oslanja na program eUprave. Glavni zadatak je da 100 najčešće korištenih usluga državne uprave bude dostupno na portalu eUprave do 2014. godine, odnosno 200 najčešće korištenih usluga do 2016. godine.

Sistem za razmjenu dokumenata između informacionih sistema državnih organa

Modernizacija komunikacije između državnih organa i organa uprave, u punom smislu riječi, nemoguća je bez zaokruženih G2G servisa. U uslovima kad postoji razvijen portal eUprave, sistem za upravljanje dokumentima u Vladi i ministarstvima (eDMS), integracija i elektronska razmjena informacija između sistema nameće se kao nužnost. Krajnji cilj je efikasnija javna uprava. U tom smislu, urađen je nacrt projektnog zadatka Government Service Bus-sistem za razmjenu dokumenata između informacionih sistema državnih organa, dok će se implementaciji sistema pristupiti u zavisnosti od finansijskih sredstava. Projekcija budućih troškova softverskog rješenja i opreme za implementaciju GSB-a iznosi 500.000,00-800.000,00€.

„ECDL – za digitalnu Crnu Goru“

IPA projekat 2011 ECDL obuke za nastavnike u crnogorskim školama, državne službenike i namještenike u ministarstvima i sudovima, usmjeren je na podizanje digitalne kompetentnosti. ECDL podrazumijeva obuku 3.500 zaposlenih i to: 2.000 prosvjetnih radnika, 800 zaposlenih u sudstvu i 700 državnih službenika i namještenika u ministarstvima. Vrijednost projekta iznosi 700.000,00€. Evropska komisija je odobrila kofinansiranje u iznosu od 622.000,00€, dok iznosi sredstava kofinansiranja MIDT-a iznose 30.000,00€ i Ministarstva prosvete 48.000,00€. Početak realizacije projekta je mart 2013. godine, a planom je predviđeno da projekat traje 18 mjeseci.

Centralizacija upravljanja IT

Ministarstvo za informaciono društvo i telekomunikacije, shodno Uredbi o organizaciji i načinu rada državne uprave vrši, između ostalog, poslove uprave koji se odnose na: predlaganje i sprovođenje utvrđene politike u oblasti uspostavljanja i razvoja informacionog društva, telekomunikacija i poštanske djelatnosti; pripremu predloga zakona i drugih propisa u oblasti informacionog društva, telekomunikacija i poštanske djelatnosti; upravljanje i koordinaciju projektima u oblasti informacionog društva za potrebe državnih organa.

Međutim, koordinacija na državnom nivou je otežana zbog decentralizovane strukture IT sektora na državnom nivou, nepoštovanja Uredbe i relativne nezavisnosti IT organizacionih jedinica u dijelu predlaganja i realizacije projekata.

Plan prevazilaženja navedenih poteškoća u okviru centralizacije upravljanja IT-om je izrađen na osnovu iskustava zemalja koje su se takođe suočile sa problemima na putu ka besprekornoj eUpravi. Iskustva razvijenih zemalja govore da uvođenje eUprave mijenja suštinu rada državne administracije, čineći je jednostavnijom, otvorenijom i efikasnijom.

U mnogim zemljama pored organa, odnosno tijela nadležnih za uspostavljanje i razvoj informacionog društva, postoje i drugi organi, tijela i institucije nadležni za pojedine specifične segmente. MIDT, kao institucija eRazvoja obavlja funkcije: (a) formulacija eStrategije uključujući integrisane ICT strategije u cjelokupni razvoj i poslovne strategije; (b) formulacija politika i razvoj zakonskih i regulatornih ICT okvira; (c) implementacija, koordinacija, partnerstvo i outsource-ing programa; (d) mobilizacija i alokacija resursa između konkurentskih i međuzavisnih ICT investicija; (e) promocija povezanosti, ekonomski rasprostranjene ICT difuzije, digitalne pismenosti, lokalnog sadržaja, inovacija, dostizanja uspjeha i tražnje za eGovernment uslugama; (f) strateške komunikacije, monitoring i evaluacija.

Kako je Crna Gora odlučna da postane dio evropskog sistema vrijednosti, javna uprava mora biti osposobljena da djelotvorno funkcioniše u okviru evropskog administrativnog prostora. Ukoliko se na optimalan način iskoriste mogućnosti koje pruža moderna informaciona tehnologija, državna uprava može postići visok stepen fleksibilnosti cjelokupnog upravnog sistema. Tehnološki razvoj će dovesti do promjene u strukturi radne snage, što dalje vodi do razvoja informacionog društva, efikasnije i transparentnije interakcije između Vlade i građana (G2C), Vlade i kompanija (G2B), kao i samih Vladinih agencija (G2G). Strateška opredjeljenja za centralizaciju IT-a su usklađena sa strateškim prioritetima zemalja članica EU. Tri glavna prioriteta su:

- Dalji razvoj *jedinstvenog informacionog prostora* koji promoviše kompetitivno unutrašnje tržište za informaciono društvo i medije, pomjerajući ga ka evropskom informacionom prostoru u smislu interoperabilnosti;
- *Jačanje inovacija i investicija* u oblasti ICT istraživanja i obrazovanja u saradnji sa privatnim sektorom, s ciljem ukupnog društvenog rasta i smanjenja nezaposlenosti;
- Stvaranje *inkluzivnog informacionog društva* koje promoviše sveukupni društveni rast i zapošljavanje na način koji je u skladu sa održivim razvojem i koji prioritarno mjesto daje boljim javnim servisima i kvalitetu života.

5. POSEBNE REFORMSKE MJERE ZA SEKTORE PROSVJETE, PRAVOSUĐA, ODBRANE, ZDRAVSTVA I UNUTRAŠNJIH POSLOVA

Reorganizacija pojedinih nivoa javnog sektora, zbog složenosti njihove organizacije i brojnih specifičnosti je obuhvaćena posebnim planovima, odnosno mjerama koje su u različitoj fazi realizacije. Iz navedenog razloga sektori **Prosvjete, Pravosuđa (za sudove, tužilaštva i organe za prekršaje), Obrane (za Vojsku), Zdravstva i Unutrašnjih poslova (za Policiju)** su, pored mjera, smjernica i aktivnosti koje su usmjerene za optimizaciju svih sektora, obuhvaćeni i posebnim mjerama za optimizaciju koje se odnose isključivo na ove sektore (tzv. sektorske mjere).

5.1. SEKTOR PROSVJETE

- 1) Primjenom Pravilnika o normativima i standardima za sticanje sredstava iz javnih prihoda za ustanove koje realizuju javno važeće obrazovne programe, izvršiće se smanjenje broja izvršilaca nenastavnog osoblja, kao i broja izvršilaca nastavnog osoblja i stručnih saradnika, u skladu sa planom. Nakon dostavljanja saglasnosti na akte o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta obrazovno-vaspitnih ustanova biće potrebna dodatna sredstva za isplatu otpremnina za zaposlene koji su proglašeni za tehnološki višak.
- 2) Angažovanjem spoljnih servisa za obavljanje opštih i računovodstvenih poslova, održavanje higijene, održavanje objekata u obrazovno-vaspitnim ustanovama smanjio bi se broj nenastavnog osoblja (**outsourcing**), a što će biti predmet prethodno sprovedene ekonomske analize o isplativosti ovakvog rješenja. Pretpostavlja se da bi ovakvo prelazno rješenje moglo da funkcioniše do primjene modela finansiranja ustanova po cijeni koštanja učenika, odnosno po modelu »per capita«. Prema modelu, cijena koštanja po jednom učeniku utvrdiće se po vrstama obrazovnih programa i nivoima obrazovanja i drugim specifičnostima uključujući i područje na kojem se nalazi, a ustanova će sticati sredstva iz Budžeta, u ukupnom iznosu za jednu školsku godinu, u zavisnosti od broja učenika, odnosno djece.
- 3) Imajući u vidu nedovoljnu obuhvaćenost djece predškolskim vaspitanjem i obrazovanjem, što je naročito izraženo u Podgorici, Bijelom Polju, Pljevljima, Nikšiću, Herceg Novom, Baru i Ulcinju, gdje postoji manjak prostornih kapaciteta, u skladu sa Opštim zakonom o vaspitanju i obrazovanju i drugim propisama, objaviće se javni poziv za organizovanje predškolskih ustanova po modelu javno-privatnog partnerstva, odnosno koncesija. Time bi se u značajnoj mjeri povećao obuhvat djece predškolskim vaspitanjem i obrazovanjem i smanjila izdvajanja iz Budžeta za ove namjene. Prvi projekat koji se odnosi na Dom učenika i studenata u Podgorici, je već počeo da se realizacije.

- 4) Potrebno je pripremiti detaljnu analizu finansiranja ustanova osnovnog obrazovanja koje krajnje neracionalne zbog malog broja učenika. Izvršiće se i relicenciranje ustanova i formiranje nove mreže škola, po modelu koji se primjenjuje u zemljama u regionu i šire, a koji podrazumijeva prevoz učenika u najbliže veće škole ili organizovanjem tzv. ferijalne nastave, učenja na daljinu i sl. Na ovaj način bi se ukinuo jedan broj škola sa malim brojem učenika u kojima je cijena koštanja obrazovanja veća i po 10 puta od cijene koštanja obrazovanja učenika u školama koje ispunjavaju minimalne uslove u pogledu broja učenika. Ovim bi se takođe unaprijedio kvalitet nastave, a istovremeno obezbijedilo da se svakom djetetu omogući dostupnost obrazovanja po najboljem modelu. Takođe, spriječila bi se dalja migracija, što je u skladu sa strateškim dokumentima o razvoju Crne Gore.
- 5) Uredbom o normativima i standardima za finansiranje javnih ustanova visokog obrazovanja i finansiranje studenata na ustanovama visokog obrazovanja, definisan je normativ za utvrđivanje potrebnog broja akademskog osoblja, saradnika, stručnog osoblja, kao i neakademskog osoblja u ustanovama visokog obrazovanja. U skladu sa navedenom Uredbom smanjenje broja neakademskog osoblja izvršiće se na način i u rokovima propisanim ovim Planom.
- 6) Privatno –javna partnerstva u sektoru obrazovanja, na primjeru dosadašnje prakse, mogu biti efikasan metod unapređenja dostupnosti usluga prvenstveno smještaja učenika. Osim navedenog veliki potencijal za PJP postoji i u oblasti obezbjeđivanja predškolskog vaspitanja i obrazovanja, kroz omogućavanje veće dostupnosti ovih usluga, imajući u vidu ograničene finansijske mogućnosti države.

5.2. SEKTOR PRAVOSUĐA

- 1) Racionalizacija postojeće mreže sudova sprovodiće se na sljedeći način:
 - Normativne izmjene :
 - Zakon o sudovima – promjena nadležnosti osnovnih i viših sudova i mjesne nadležnosti privrednih sudova;
 - Zakon o izvršenju i obezbjeđenju – promjena u pogledu funkcionalne nadležnosti za odlučivanja po pravnim sredstvima na odluke javnog izvršitelja u pravcu da odlučuje sudija pojedinac , a ne vijeće od troje sudija;
 - Zakonik o krivičnom postupku – promjene u pogledu funkcionalne nadležnosti i nadležnosti za potvrđivanje optužnice;
 - Tarifa o nagradama za rad notara u ostavinskim predmetima – nepohodno usvajanje da bi se stvorili uslovi za povjeravanje predmeta notarima;
 - Pravilnik o orijentacionim mjerilima za određivanje potrebnog broja sudija i ostalih zaposlenih u sudovima – preispitivanje postojećih kriterijuma za određivanje potrebnog broja sudija i ostalih zaposlenih i stvaranje uslova za

prevazilaženje sistema uspostavljanja godišnjih normi za određene vrste predmeta.

- Institucionalne promjene:
 - Spajanje dva privredna suda u jedan sa sjedištem u Podgorici;
 - Centralizacija nadležnosti, formiranjem jednog specijalizovanog odjeljenja u Višem sudu u Podgorici za krivična djela organizovanog kriminala, korupcije, terorizma i ratnih zločina;
 - Promjene u organizaciji Specijalizovanog odjeljenja za borbu protiv organizovanog kriminala, korupcije, terorizma i ratnih zločina pri Vrhovnom državnom tužilaštvu.
 - Nakon početka primjene izmijenjenih propisa, a u periodu od dvije godine pratiće se rad sudova i uraditi analiza na osnovu koje će se utvrditi najmanji potreban broj sudija koji opravdava postojanje suda, kao i sagledati rasterećenje sudova u pogledu preuzimanja ostavinskih predmeta od strane notara odnosno izvršnih predmeta od strane javnih izvršitelja.
- 2) Praćenje reforme prekršajnog sistema i rezultata primjene novog Zakona o prekršajima.
- Sačiniti Informaciju sa rezultatima primjene Zakona o prekršajima, kroz broj primljenih predmeta, strukturu predmeta, broj riješenih predmeta, broj neriješenih predmeta, učinak sudija, način odlučivanja, trajanje postupka i dr., i sa pregledom postojeće kadrovske strukture (broj sudija i administrativnog osoblja, starosna struktura, radni staž itd); i
 - Izraditi Analizu mreže organa za prekršaje sa predlogom mjera.
 - Donijeti podzakonski akt kojim će se urediti organizacija rada organa za vođenje prekršajnog postupka sa orijentacionim mjerilima o potrebnom broju sudija u organima za prekršaje;
- 3) Priprema Plana reorganizacije pravosudne mreže, koji će sadržati konkretne aktivnosti koje treba preduzeti za ostarivanje prethodno navedenih faza, rokove i nadležne organe za njihovu realizaciju.

5.3. SEKTOR ODBRANE (Vojska)

1) Strukturne i organizacione reforme.

Implementacijom strateških dokumenata, Strategijskog pregleda odbrane Crne Gore i donošenjem Dugoročnog plana razvoja odbrane, za period 2012-2020. godina, Vojska će biti dimenzionirana i projektovana u skladu sa NATO standardima i po ugledu na moderne evropske vojske. Donošenjem nove organizacijsko-formacijske strukture Vojske 2014. godine uskladiće se struktura osoblja, smanjiće se broj formacijskih mjesta

podoficira i civilnih lica, a povećati broj vojnika po ugovoru. Istovremeno, donošenjem nove organizacijsko-formacijske strukture smanjiće se broj upravljačkih formacijskih mjesta u odnosu na izvršna. Usklađivanjem ove strukture sa planiranim odnosima, smanjio bi se broj podoficira u Vojsci, sa sadašnjih 780 na 640, što je za 140 ili 17,9% lica manje, kao i civilnih lica sa 240 na 200, što je za 40 ili 16,6% lica manje. Sa smanjenjem broja podoficira istovremeno bi se vršio prijem i povećavao broj vojnika po ugovoru, sa 670 do maksimalno 720 čime bi se postigla ciljana popuna kada bi se dalja popuna zamrzla. Dinamika promjene strukture ljudstva biće projektovana Dugoročnim planom odbrane.

2) Ukidanje neobaveznih dodataka na zarade.

Smanjenje poreza i doprinosa na dnevnicu za lica angažovana u mirovnim misijama. Na dnevnicu od 100,00€ porezi i doprinosi iznose 105.66€, što na godišnjem nivou iznosi za 39 lica angažovana u ISAF misiji 1.504.070,00€. Ukupni bruto troškovi za 39 lica u ISAF misiji i tri lica u ostalim misijama, na godišnjem nivou iznose više od 3 miliona eura. Ova brojka znatno uvećava učešće personalnih troškova u ukupnoj strukturi budžeta. Izmjenom Uredbe o bližim uslovima, načinu ostvarivanja i visini zarade lica u službi u Vojsci Crne Gore („Sl. list Crne Gore“, br. 66/10), vojni dodatak u procentu od 38% propisati za sva PVL bez izuzetaka Član 7 stav 2 pomenute Uredbe treba ukinuti u cjelosti.

5.4. SEKTOR ZDRAVSTVA

1) Reorganizacija modela pružanja zdravstvene zaštite kako bi se unaprijedio stepen iskorišćenosti medicinskog kadra. Očekuje se da će integracija menadžerskih struktura i pratećih službi po nivoima doprinijeti i uspostavljanju balansa između medicinskog i nemedicinskog kadra. Postojeća mreža zdravstvenih ustanova, isključujući KCCG, IJZ, Montefarm, obuhvata: 28 upravnih odbora; 28 direktora sa svojim timom (pomoćnik direktora, tehnički saradnik, vozač i glavna sestra); 28 ekonomsko - finansijskih službi i 28 pravno-kadrovskih službi. Za finansiranje ovako koncipirane i organizovane upravljačke strukture na godišnjem nivou izdvajaju se značajna finansijska sredstva. Proces vertikalne integracije po nivoima zdravstvene zaštite (primarni, sekundarni i tercijarni nivo) odnosno spajanje domova zdravlja i opštih bolnica rezultiraće uspostavljanjem 8 zdravstvenih centara. Implementacijom izmjena i dopuna Zakona o zdravstvenoj zaštiti, kroz osnivanje zdravstvenih centara direktno će se uticati na smanjenje troškova administracije ukidanjem 18 upravnih odbora domova zdravlja. Procjena je da će se kao rezultat reorganizovanja upravljačkih struktura po ovom principu ostvariti značajne uštede na godišnjem nivou.

- 2) Ljudski resursi imaju centralnu ulogu u unaprijeđenju sektora zdravstva pod pretpostavkom da su ispunjeni osnovni zahtjevi u pogledu stručnosti, opterećenosti, njihovog obima i sl. Struktura zdravstvenih radnika je neadekvatna i ne odgovara očekivanjima i potrebama građana, broj nemedicinskih radnika u strukturi je veliki. Po podacima FZZO za februar 2012. godine, u zdravstvenim ustanovama u Crnoj Gori, na 100 medicinskih radnika i saradnika radilo je 32 nemedicinskih. Implementacijom Master plana ljudskih resursa u zdravstvu, koji je donijet kroz Projekat unapređenja sistema zdravstva, za period od 10 godina, stvoriće se uslovi za ostvarivanje jednakog pristupa kvalitetnim uslugama zdravstvene zaštite i efektivan učinak zdravstvenog sistema kroz uravnoteženu edukaciju i distribuciju stručnog kadra.
- 3) Postojeći raskorak između utvrđenih prava iz zdravstvenog osiguranja i finansijskih mogućnosti ukazuje na nezadovoljavajuću dostupnost zdravstvenih usluga u javnom sistemu. Ostvarivanje prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja i finansiranje zdravstvenih usluga obezbijeđeno je kroz djelatnost Fonda za zdravstveno osiguranje, dok dopunsko zdravstveno osiguranje, shodno Zakonu o zdravstvenom osiguranju, mogu sprovoditi Fond za zdravstveno osiguranje i osiguravajuća društva. Dopunskim zdravstvenim osiguranjem se na principu dobrovoljnosti obezbjeđuje pokriće troškova zdravstvene zaštite do pune cijene tih troškova iz obaveznog zdravstvenog osiguranja. Kroz sistem dopunskog zdravstvenog osiguranja, socijalizovaće se cijena i usluge će se učiniti finansijski pristupačnijim. Komparativna iskustva ukazuju da se ova vrsta “socijalizacije cijena” javlja kada je riječ o uslugama iz oblasti stomatologije, oftalmologije ili pedijatrije. Takođe, ovaj sistem obezbjeđuje dodatna sredstva za finansiranje sistema zdravstvene zaštite, pospješuje kapacitet zdravstvenog sistema da odgovori narastajućim očekivanjima građana i izazovima i omogućava veće učešće pacijenata u pokrivanju troškova zdravstvene zaštite.
- 4) Privatno zdravstvo nije adekvatno regulisano i ne dopunjava mrežu javnog sistema na način koji bi vodio do koordiniranog i integrisanog zadovoljavanja zdravstvenih potreba stanovništva. Shodno novom modelu organizacije pružanja zdravstvene zaštite biće moguće uvođenje privatnih pružaoca usluga u slučajevima kada je to neophodno isključivo radi obezbjeđivanja dostupnosti kvalitetnoj i efikasnoj zdravstvenoj zaštiti. Okretanje privatnom sektoru može pomoći da se riješe konkretni izazovi vezani za troškove i ulaganja, da se ostvare unapređenja u efikasnosti (npr. bolje pružanje usluga i upravljanje po nižoj cijeni) i da se poboljša kvalitet usluga (npr. bolja stručna znanja, brže i veće investiranje u infrastrukturu i nove medicinske tehnologije, potencijal da se privuče i zadrži bolji kadar). Neophodno je dokazati da će uključivanje i učešće privatnog sektora dovesti do poboljšanja u smislu dostupnosti zdravstvene zaštite, jednakosti, kvaliteta, efikasnosti, uključujući podjelu troškova i rizika. Kako bi se ostvarili navedeni ciljevi, uključivanje privatnog sektora u sistem pružanja zdravstvene zaštite bi se mogao

primijeniti kroz: ugovore za pružanje medicinskih usluga, upravljačke ugovore, ugovore o gradnji, opremi, održavanju, hibridne ugovore (npr. ugovori za IT infrastrukturu i usluge), zakup, koncesije.

- 5) Kontinuirano praćenje i evaluacija toka reforme i rada primarne zdravstvene zaštite. Odlučujući korak u reformi zdravstvene zaštite je njeno bolje kanalisanje ka pacijentima i njihovim potrebama. Neophodno je vršiti praćenje toka reforme na različitim nivoima, kao i definisanje prioriternih oblasti na primarnom i drugim nivoima, u cilju postizanja boljeg kvaliteta zdravstvene zaštite za sve građane.
- 6) Kontinuirano praćenje i evaluacija toka reforme i rada sekundarnog i tercijarnog nivoa zdravstvene zaštite. Iako su mnogi ciljevi zdravstvene politike na sekundarnom i tercijarnom nivou zdravstvene zaštite u značajnom stepenu dostignuti, poput razvijenosti i efikasnosti mreže zdravstvenih ustanova uz raspoložive finansijske i kadrovske resurse, neophodno je i dalje praćenje, preispitivanje i postavljanje novih i viših ciljeva uzimajući u obzir novonastale potrebe stanovništva. Uz to je potrebno stalno ubrzavati proces unapređenja kvaliteta, racionalizacije, optimizacije, upravljanja resursima, transparentnosti finansiranja i funkcionalne povezanosti javne i privatne zdravstvene službe za bolje funkcionisanje kvalitetnog zdravstvenog sistema i finansijsku održivost zdravstvene zaštite.
- 7) Naplaćivanje zdravstvenih usluga vršiće se prema složenosti pacijenta. Sistem plaćanja pružaoca usluga predstavlja važan instrument u promovisanju razvoja zdravstvenog sistema i ostvarivanju ciljeva zdravstvene politike. Sistem plaćanja doprinosi ostvarivanju ciljeva zdravstvene politike na način sto pospješuje pristup potrebnim zdravstvenim uslugama, bolji kvalitet zdravstvene zaštite, jednakost u uživanju zdravstvene zaštite, dok u isto vrijeme promovise efektivnu i efikasnu upotrebu resursa i, kada je to potrebno, kontrolu troškova. Imajući na umu veličinu bolničke potrošnje u ukupnom zdravstvenom budžetu, način plaćanja bolnica snažno utiče na učinak ukupnog zdravstvenog sistema. Kroz Projekat unaprijedjenja sistema zdravstva u Crnoj Gori (MHSIP), uvodi se novi model plaćanja zasnovanog na rezultatima, a koji podrazumjeva uvođenje prakse ugovaranja između pružaoca usluga i kupca. Sistem plaćanja zasnovanog na slučaju koji koristi DRG model u Crnoj Gori imaće za cilj promociju kontrole potrošnje u bolničkom sektoru. Osim toga, uvođenjem ovog sistema plaćanja želi se unaprijediti upravljanje i korišćenje resursa, obezbijediti preusmjeravanje troškova na usluge koje su isplative i unaprijediti jednakost u finansiranju.

5.5. SEKTOR UNUTRAŠNJIH POSLOVA

Kad je riječ o Sektoru unutrašnjih poslova prikupljeni podaci pokazuju da Crna Gora ima ubjedljivo najveći broj policijskih službenika u odnosu na zemlje Evropske unije, zbog čega je

dodatnim mjerama za smanjenje broja zaposlenih obuhvaćen dio sektora unutrašnjih poslova - Uprava policije. Međutim, kako je u proteklom dvogodišnjem periodu već značajno smanjen broj policijskih službenika (kroz institut sporazumnog prestanka radnog odnosa i odlaska u starosnu penziju po posebnim uslovima) Planom je predviđeno dodatno smanjenje broja zaposlenih u Upravi policije, ukupno za 463 službenika, u dvije faze do kraja 2017. godine.

Angažovanjem spoljnih servisa (**outsourcing**) za obavljanje poslova koji ne spadaju u poslove iz osnovne djelatnosti organa, kao što su npr. održavanje higijene, catering, poslovi obezbjeđenja objekata i drugih pomoćnih poslova, a što će biti predmet prethodno sprovedene ekonomske analize o isplativosti ovakvog rješenja, smanjio bi se broj službenika i omogućilo bolje planiranje i upravljanje kadrovima u skladu sa izazovima koji predstoje.

6. UKUPNI FINANSIJSKI EFEKTI PLANA REORGANIZACIJE

Realizacijom Plana, do 2017. godine ukupna potrošnja javnog sektora bi trebala da se smanji za 64,01 miliona €. Procjena ušteda podrazumijeva uštede po osnovu:

- troškova zarada zaposlenih,
- povećanja efikasnosti u radu,
- povjeravanja poslova – outsourcing,
- kreiranje jedinstvenog regulatornog organa,
- centralizacija javnih nabavki,
- troškova za otpremnine.

Ukupne uštede u potrošnji javnog sektora bi trebale da iznose približno 2%BDP-a, pri čemu bi najveća ušteda trebala biti ostvarena po osnovu troškova zarada zaposlenih (1,7% BDP-a), kao pojedinačno najviše stavke potrošnje.

Tabela 10 - Ukupni efekti plana reorganizacije javnog sektora

Uštede po osnovu	Procijenjeni iznos ušteda u EUR
Povećanja efikasnosti u radu i smanjenja broja zaposlenih	31.740.933,68
Povećanja efikasnosti u radu i smanjenja broja zaposlenih u posebnim sektorima	24.284.228,62
Outsourcing-a	500.000,00
Stvaranja uslova za kreiranje jedinstvenog organa za nadzor finansijskog sistema	90.000,00
Stvaranja uslova za potencijalno kreiranje jedinstvenog regulatornog organa	442.000,00
Centralizacije javnih nabavki u određenim oblastima	2.000.000,00
Otpremnina	5.000.000,00
Ukupno	64.057.162,30

Implementacija plana podrazumijeva i troškove za otpremine, koje se po Sporazumu o politici zarada kreću od 3 do 15 bruto zarada zaposlenog. Procijenjeni trošak otpremnina za ovaj plan iznosi 39,83 miliona €, ali to ne znači dodatna izdvajanje iz budžeta, već samo odloženo smanjenje uštede. Ukoliko se plan bude implementirao kako je predloženo, u 2017. godini ukupan trošak zarada će biti niži za 56,02 miliona € i dodatno za 5 miliona €, koliko iznosi dodatna ušteda po osnovu otpremnina. Takođe, po osnovu planiranog outsourcing-a, stvaranja uslova za kreiranje jedinstvenog organa za nadzor finansijskog sistema, stvaranja uslova za potencijalno kreiranje jedinstvenog regulatornog organa i centralizacije javnih nabavki u određenim oblastima, planirane uštede će iznositi oko 3 miliona €.

Najveće uštede po sektorima se očekuju u sektoru unutrašnjih poslova, zdravstva i prosvjete (Tabela 11).

Tabela 11. Uštede po sektorima

	Finansijski efekti - uštede po sektorima				Ukupna ušteda
	I faza		II faza		
	2014	2015	2016	2017	
Sektor unutrašnjih poslova	1,515,294.49	1,515,294.49	1,439,529.76	1,439,529.76	5,909,648.49
Uprava policije	1,263,279.06	1,263,279.06	1,200,115.11	1,200,115.11	4,926,788.33
Sektor odbrane	186,022.46	186,022.46	175,392.61	175,392.61	722,830.13
Vojska Crne Gore	128,224.56	128,224.56	117,966.59	117,966.59	492,382.29
Sektor finansija	474,532.37	474,532.37	450,805.75	450,805.75	1,850,676.23
Sektor pravde i ljudskih prava sa pravosuđem	553,931.66	553,931.66	526,235.08	526,235.08	2,160,333.47
Pravosuđe (sudstvo, tužilaštvo i organi za prekršaje)	451,781.04	451,781.04	429,191.99	429,191.99	1,761,946.04
Sektor poljoprivrede i ruralnog razvoja	101,444.24	101,444.24	96,372.03	96,372.03	395,632.52
Sektor ekonomije	62,885.68	62,885.68	59,741.40	59,741.40	245,254.15
Sektor rada i socijalnog staranja	301,660.59	301,660.59	286,577.56	286,577.56	1,176,476.28
Sektor zdravstva	2,118,736.97	2,118,736.97	2,012,800.12	2,012,800.12	8,263,074.16
Zdravstvene ustanove	1,927,375.00	1,927,375.00	1,831,006.25	1,831,006.25	7,516,762.50
Sektor prosvjete	2,852,008.23	2,852,008.23	2,709,407.82	2,709,407.82	11,122,832.10
Javne vaspitno –obrazovne ustanove	2,458,038.33	2,458,038.33	2,335,136.41	2,335,136.41	9,586,349.47
Sektor nauke	-	-	-	-	0.00
Sektor kulture	184,285.57	184,285.57	175,071.29	175,071.29	718,713.71
Sektor informacionog društva	14,794.18	14,794.18	14,054.47	14,054.47	57,697.28
Sektor održivog razvoja i turizma	85,407.72	85,407.72	81,137.33	81,137.33	333,090.08
Sektor saobraćaja	41,960.84	41,960.84	39,862.79	39,862.79	163,647.25
Sektor vanjskih poslova i evropskih integracija	128,434.44	128,434.44	122,012.72	122,012.72	500,894.32
Ostali organi i ustanove koje čine javni sektor	128,048.57	128,048.57	121,646.14	121,646.14	499,389.42
Regulatorne agencija	236,407.96	236,407.96	-	-	472,815.91
Lokalne samouprave i JU u opšt. vlasništvu	1,217,233.60	1,217,233.60	1,156,371.92	1,156,371.92	4,747,211.02

	Finansijski efekti - uštete po sektorima				Ukupna ušteta
	I faza		II faza		
	2014	2015	2016	2017	
Javna preduzeća u većinskom držav. vlasn.	2,780,238.92	2,780,238.92	2,641,226.97	2,641,226.97	10,842,931.77
Javna preduzeća u vlasništvu opština	1,190,068.03	1,190,068.03	1,130,564.63	1,130,564.63	4,641,265.30
Skupština Crne Gore	102,150.62	102,150.62	97,043.09	97,043.09	398,387.42
DRI	24,073.00	24,073.00	24,073.00	24,073.00	96,291.98
Revizorsko tijelo	-	-	-	-	0.00
Ombudsman	7,585.62	7,585.62	7,585.62	7,585.62	30,342.46
Predsjednik Crne Gore	5,565.83	5,565.83	5,565.83	5,565.83	22,263.32
Ukupno	14,465,326.27	14,465,326.27	13,517,254.89	13,517,254.89	55,965,162.32
Ukupno za: Prosvjetu, Pravosuđe, Vojsku, Zdravstvo i Policiju	6,228,697.98	6,228,697.98	5,913,416.34	5,913,416.34	24,284,228.63

7. IMPLEMENTACIJA I PRAĆENJE IMPLEMENTACIJE PLANA

Resorna ministarstva su odgovorna za implementaciju Plana unutrašnje reorganizacije po sektorima. To dalje znači da je svaki ministar odgovoran za sprovođenje plana po sektorima i da će odluke o smanjenju broja zaposlenih donositi u skladu sa svojim politikama i planovima, pri čemu će voditi računa ne samo o ukupnom broju zaposlenih u sektoru, već i kako su oni raspoređeni po organima i institucijama unutar njihovog sektora, kao i o predstojećim potrebama, sa posebnim akcentom na implikacije budućeg pregovaračkog procesa sa EU.

Za potrebe praćenja realizacije Plana, Vlada će formirati **posebnu grupu, koju će činiti predstavnici resornih ministarstava na nivou državnih sekretara ili sekretara ministarstava, koja će polugodišnje izvještavati Savjet za unapređenje poslovnog ambijenta, regulatornih i strukturnih reformi** o kretanju broja zaposlenih u javnom sektoru i o realizaciji aktivnosti iz Akcionog plana.

Savjet za unapređenje poslovnog ambijenta, regulatornih i strukturnih reformi će o realizaciji Plana upoznavati Vladu i Evropsku komisiju jednom godišnje.

Akcioni plan će se, po potrebi, revidirati jednom godišnje.

AKCIONI PLAN REORGANIZACIJE JAVNOG SEKTORA (2013-2017)

CILJ	EFIKASNA, EKONOMIČNA I EFEKTIVNA JAVNA UPRAVA	AKTIVNOSTI	ROK	NOSILAC AKTIVNOSTI	SADAŠNJE STANJE	PROJEKCIJA POTENCIJALNIH UŠTEDA NA OSNOVU PREDLOŽENIH MJERA	INDIKATOR
------	---	------------	-----	--------------------	-----------------	---	-----------

HORIZONTALNE MJERE

Smanjenje broja zaposlenih u javnom sektoru

1.	Ograničavanje broja zaposlenih u ministarstvima i samostalnim organima uprave	Donošenje novog Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji u kojima će broj sistematizovanih radnih mjesta biti prilagođen stvarnom broju zaposlenih	II Q 2013	Ministarstva i samostalni organi uprave		Ograničenje budućeg rasta troškova	Broj radnih mjesta prilagođen stvarnom broju izvršilaca
2.	Unapređenje rukovođenja i planiranja kadrova	-Donošenje plana smanjenja zaposlenih po sektorima – svako ministarstvo za svoj sektor	IV kvartal 2013.godine	Resorna ministarstva	n.p.	n.p	Donešen plan
		Analiza postojećih organa uprave po sektorima – potreba postojanja svih institucija	II kvartal 2014.godine				Pripremljena analiza
3.	Smanjenje broja zaposlenih po sektorima	- Sporazumni prestanak radnog odnosa uz isplatu otpremnine; - Donošenje novih Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji u ministarstvima i samostalnim organima uprave kojima će se smanjiti broj radnih mjesta u skladu sa Planom smanjenja;	I faza do kraja 2014.godine	Ministarstva i samostalni organi uprave	58.841 zaposlenih u javnom sektoru	61 milion (sa otpremninama)	5580 manje zaposlenih u javnom sektoru
		- Sprovođenje postupaka proglašenja tehnološkog viška; - Donošenje novih Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji u JU obuhvaćenim opštim sektorima u kojima će se smanjiti broj radnih mjesta u skladu sa Planom smanjenja;	II faza do kraja 2016.godine	Nadležna ministarstva i Vlada			

CILJ	EFIKASNA, EKONOMIČNA I EFEKTIVNA JAVNA UPRAVA	AKTIVNOSTI	ROK	NOSILAC AKTIVNOSTI	SADAŠNJE STANJE	PROJEKCIJA POTENCIJALNIH UŠTEDA NA OSNOVU PREDLOŽENIH MJERA	INDIKATOR
------	---	------------	-----	--------------------	-----------------	---	-----------

4.	Smanjenje broja zaposlenih u jedinicama lokalne samouprave i JU i JP u vlasništvu opština	<ul style="list-style-type: none"> - Sporazumni prestanak radnog odnosa uz isplatu otpremnine; - Donošenje novih pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova u jedinicama lokalne samouprave; - Sprovođenje postupaka proglašenja tehnološkog viška 	I faza do kraja 2014.godine	Jedinice lokalne samouprave	10.508 zaposlenih	9.388.476,33 eura za 1.024 zaposlenih	1.024 zaposlenih manje
			II faza do kraja 2016.godine				
5.	Smanjenje broja zaposlenih u javnim preduzećima i preduzećima u većinskom državnom vlasništvu	<ul style="list-style-type: none"> - Sporazumni prestanak radnog odnosa uz isplatu otpremnine; - Donošenje novih pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova u jedinicama lokalne samouprave; - Sprovođenje postupaka proglašenja tehnološkog viška 	I faza do kraja 2014.godine	JP, AD, DOO i preduzeća u većinskom državnom vlasništvu	8.611 zaposlenih	10 miliona eura za 840 zaposlenih	840 zaposlenih manje
			II faza do kraja 2016.godine				
6.	Agencije i druge organizacije koje vrše javna ovlaštenja	<ul style="list-style-type: none"> - Sporazumni prestanak radnog odnosa uz isplatu otpremnine; - Donošenje novih pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova u jedinicama lokalne samouprave; -Sprovođenje postupaka proglašenja tehnološkog viška; 	I faza do kraja 2014. godine	Resorna ministarstva preko predstavnika Vlade u organima upravljanja	537	472.815,91 hiljada eura za 27 zaposlenih	27 zaposlenih manje
			II faza do kraja 2016.godine				

Unapređenje kadrovskog planiranja u javnom sektoru

7.	Utvrđivanje optimalnog broja izvršilaca	Analiza djelatnosti sektora, utvrđivanje standarda i normativa i optimalnog broja izvršilaca, tj. maksimalnog broja izvršilaca potrebnih za nesmetano funkcionisanje organa i institucija u okviru sektora	III kvartal 2014.godine	Ministarstva po sektorskoj nadležnosti		Kontrola zaposlenosti u javnom sektoru	preporuke za utvrđivanje optimalnog broja izvršilaca za svaki sektor po oblastima djelatnosti
----	---	--	-------------------------	--	--	--	---

CILJ	EFIKASNA, EKONOMIČNA I EFEKTIVNA JAVNA UPRAVA	AKTIVNOSTI	ROK	NOSILAC AKTIVNOSTI	SADAŠNJE STANJE	PROJEKCIJA POTENCIJALNIH UŠTEDA NA OSNOVU PREDLOŽENIH MJERA	INDIKATOR
------	---	------------	-----	--------------------	-----------------	---	-----------

8.	Ažuriranje i vođenje centralne kadrovske evidencije	<ul style="list-style-type: none"> - Uvođenje novih državnih organa u sistem Centralne kadrovske evidencije; - Kontinuirana obuka službenika koji su ovlašćeni za vođenje Centralne kadrovske evidencije u državnom organu; - Pojačan nadzor od strane upravne inspekcije za ažurnost unosa podataka u CKE 	Kontinuirano	Državni organi UZK MUP – upravna inspekcija	3 organa nisu započela unos u CKE; organi nisu ažurni	-	<p>Svi organi u sistemu CKE</p> <p>Sprovedene obuke za sve CKE službenike</p> <p>Izvršen inspekcijski nadzor u svim državnim organima u vezi unosa podataka CKE</p>
9.	Uspostavljanje evidencije internog tržišta rada	Jačanje kapaciteta Uprave za kadrove za vođenje i praćenje internog tržišta rada	Kontinuirano	UZK	Ne postoji evidencija internog tržišta rada		Uspostavljena i u funkciji evidencija internog tržišta rada
10.	Obuka i usavršavanje službenika	Priprema, planiranje i sprovođenje opštih i posebnih programa obuke za službenike	Kontinuirano	UZK			2000 zaposlenih Na godišnjem nivou
11.	Ocjenjivanje službenika u cilju praćenja rada i pravilnog odlučivanja o kretanju u službi	<ul style="list-style-type: none"> - Ocjenjivanje službenika u rokovima propisanim zakonom u skladu sa utvrđenim kriterijumima i mjerilima; - Razvijati mehanizme nagrađivanja i stimulisanja za najbolje ocijenjene službenike 	Kontinuirano	Državni organi, Fond PIO, Fond za zdravstveno osiguranje, Fond rada, Agencija za mirno rješavanje sporova I ZZCG	Usvojen potreban normativni okvir		<ul style="list-style-type: none"> -Ocjena svih zaposlenih u državnim organima unijeta u CKE zaključno sa 1.martom -Broj službenika koji je napredovao i /ili nagrađen na

CILJ	EFIKASNA, EKONOMIČNA I EFEKTIVNA JAVNA UPRAVA	AKTIVNOSTI	ROK	NOSILAC AKTIVNOSTI	SADAŠNJE STANJE	PROJEKCIJA POTENCIJALNIH UŠTEDA NA OSNOVU PREDLOŽENIH MJERA	INDIKATOR
------	---	------------	-----	--------------------	-----------------	---	-----------

Standardizacija politika zaduživanja, zarada i naknada							
							osnovu rezultata rada
12.	Ujednačavanje sistema zarada u javnom sektoru	<p>Analiza komparativnih iskustava zemalja koja imaju jedinstven sistem zarada</p> <p>Priprema zakona o zaradama u javnom sektoru</p>	<p>III kvartal 2013.godine</p> <p>IV kvartal 2013.godine</p>	Ministarstvo finansija	Različiti sistemi zarada zavisno od sektora usluga	n.p.	<p>Pripremljena analiza</p> <p>Utvrđen predlog zakona</p>
13.	Definisanje kapaciteta opština za zaduživanje i usklađivanje zarada zaposlenih u jedinicama lokalne samouprave sa zaradama državnih službenika i namještenika	<p>- Izmjena Zakona o finansiranju lokalne samouprave</p> <p>- Izmjena Zakona o lokalnoj samoupravi</p>	<p>IV kvartal 2013. godine</p> <p>III kvartal 2013. godina</p>	MF i MUP			<p>Utvrđen Predlog Zakona</p> <p>Utvrđen Predlog Zakona</p>
14.	Usklađivanje kolektivnim ugovora u sektoru javnih usluga (obrazovanje, zdravstvo, kultura, rad i socijalno staranje i prosvjeta) sa opštim kolektivnim ugovorom, uz poštovanje određenih specifičnosti u pojedinim djelatnostima	Započinjanje pregovora	I kvartal 2014. godina	Ministarstvo finansija, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo zdravlja, Ministarstvo kulture i Ministarstvo prosvjete			Potpisani novi kolektivni ugovori
15.	Unapređenje vlasničke kontrole nad preduzećima u većinskom vlasništvu države	<p>Unapređenje zakonodavnog okvira za preduzeća u većinskom vlasništvu države</p> <p>Revizija kolektivnih ugovora</p>	<p>I kvartal 2014.</p> <p>IV kvartal 2014.godine</p>	ME i MF			<p>Utvrđivanje predloga zakona</p> <p>Broj revidiranih kolektivnih ugovora</p>

CILJ	EFIKASNA, EKONOMIČNA I EFEKTIVNA JAVNA UPRAVA	AKTIVNOSTI	ROK	NOSILAC AKTIVNOSTI	SADAŠNJE STANJE	PROJEKCIJA POTENCIJALNIH UŠTEDA NA OSNOVU PREDLOŽENIH MJERA	INDIKATOR
------	---	------------	-----	--------------------	-----------------	---	-----------

16.	Nagrađivanje po osnovu rezultata rada	Odluka o kriterijumima i načinu utvrđivanja varijabilnog dijela zarade državnih službenika i namještenika Odluka o kriterijumima za utvrđivanje visine naknade za rad člana radnog tijela ili drugog oblika rada	III kvartal 2013. godine	MF			
17.	Ograničavanje troškova po osnovu diskrecione odluke starješine (bonusa, naknada i dodataka na zarade, posebnih ugovora)	- Odluka o uvećanju zarada državnim službenicima i namještenicima za obavljanje određenih poslova; - Pojačan inspekcijski nadzor u dijelu poštovanja zakonskih odredbi za uvođenje prekovremenog rada; - Pojačan inspekcijski nadzor u dijelu kontrole zaključivanja ugovora o privremenim i povremenim poslovima	Kontinuirano	- Ministarstvo finansija - Uprava za inspekcijske poslove; - MUP (Upravna inspekcija)	U pogledu prekovremenih, procjena je da se na godišnjem nivou troši oko €1 milion na prekovremene u čitavom javnom sektoru, smanjeno sa € 2,1 miliona u 2011. godini i sa €4.5 miliona u 2010. godini	€1 milion godišnje, odnosno 4,3 miliona za period 2013-2017	- Iznos sredstava isplaćen po ovom osnovu - Broj kontrola - Broj zaključenih ugovora
18.	Politika zarada	- Analiza i preispitivanje ukupnog troška zarada u procesu planiranja budžeta - Definisanje godišnje politike zarada u skladu sa fiskalnim mogućnostima	Kontinuirano	- Ministarstvo finansija	Zarade prevazilaze fiskalne mogućnosti budžeta	Politika zarada u skladu sa mogućnostima finansiranja	Pripremljena godišnja analiza politika zarada

Unapređenje efikasnosti, produktivnosti i poboljšanje kvaliteta usluga

19.	Druga faza objedinjavanja inspekcija	Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji Uprave za inspekcijske poslove Pravilnici Ministarstva prosvjete, Ministarstava kutlure, Ministarstava finansija, Ministarstava saobraćaja i pomorstva	IV kvartal 2013. godine	UIP, MP, MF, MK, USPNJFT			Usvojeni pravilnici -smanjen broj izvršilaca u ministarstvima za broj preuzetih
-----	--------------------------------------	--	-------------------------	-----------------------------	--	--	--

CILJ	EFIKASNA, EKONOMIČNA I EFEKTIVNA JAVNA UPRAVA	AKTIVNOSTI	ROK	NOSILAC AKTIVNOSTI	SADAŠNJE STANJE	PROJEKCIJA POTENCIJALNIH UŠTEDA NA OSNOVU PREDLOŽENIH MJERA	INDIKATOR
------	---	------------	-----	--------------------	-----------------	---	-----------

							inspektora
20.	Stvaranje uslova za kreiranje jedinstvenog organa za nadzor finansijskog sistema	Izmjene Zakona o CBCG, Zakona o osiguranju i Zakona o KHOV	IV kvartal 2014. godine	MF, CBCG, ANO i KHOV	Nepostojanje jedinstvenog organa za nadzor finansijskog sistema	90.000 EUR	Uspostavljanjen jedinstveni organ za nadzor finansijskog sistema
21.	Stvaranje uslova za potencijalno kreiranje jedinstvenog regulatornog organa	Priprema Analize kojom će se utvrditi opravdanost uspostavljanja jedinstvenog regulatornog organa Izrada zakonskog okvira za uspostavljanje jedinstvenog regulatornog organa	II kvartal 2014. godine IV kvartal 2014. godine	MF, ME, MID, MSP, MZ, MK	Nepostojanje jedinstvenog regulatornog organa	442.000 EUR	Pripremljena analiza Utvrđen normativni okvir
22.	Utvrđivanje normativnog okvira za korišćenje javno-privatnog partnerstva	Izrada Zakona o javno-privatnom partnerstvu	IV kvartal 2013. godine	Kabinet potpredsjednika Vlade za ekonomsku politiku i finansijski sistem	Nepostojanje jedinstvenog institucionalnog okvira	n.p.	Utvrđen predlog zakona
23.	Centralizacija javnih nabavki u određenim oblastima	Izmjene Zakona o javnim nabavkama Uspostavljanje centralnog tijela za javne nabavke	IV kvartal 2013. godine I kvartal 2014. godine	MF	Nepostojanje centralizovanog sistema	2 miliona EUR	Utvrđen predlog zakona Uspostavljeno centralno tijelo za javne nabavke

CILJ	EFIKASNA, EKONOMIČNA I EFEKTIVNA JAVNA UPRAVA	AKTIVNOSTI	ROK	NOSILAC AKTIVNOSTI	SADAŠNJE STANJE	PROJEKCIJA POTENCIJALNIH UŠTEDA NA OSNOVU PREDLOŽENIH MJERA	INDIKATOR
------	---	------------	-----	--------------------	-----------------	---	-----------

24.	Outsourcing - Eksternalizacija svih aktivnosti i poslova iz institucija koji nijesu iz osnovne djelatnosti organa	Priprema Analize o opravdanosti povjeravanja poslova i utvrđivanje aktivnosti i poslova koji će biti predmet eksternalizacije Sprovođenje tendera i zaključivanje ugovora	I kvartal 2014. godine I kvartal 2015. godine	MUP, MF i Uprava za imovinu u saradnji sa svim državnim organima Ministarstva	Nemogućnost povjeravanja poslova u organima državne uprave institucijama u privatnom sektoru	500.000 EUR	Pripremljena Analiza Zaključeni ugovori o Outsourcingu
25.	Kreiranje jedinstvenog pravnog okvira za organizacije koja vrše javna ovlašćenja	Priprema Analize položaja organizacija koja vrše javna ovlašćenja Izrada normativnog okvira iz ove oblasti u skladu sa preporukama iz Analize	IV kvartal 2013. godine III kvartal 2014. godine	MUP i MF			Izrađena Analiza sa preporukama Utvrđen predlog Zakona o javnim službama / agencijama
26.	Razvoj e-Uprave na državnom i lokalnom nivou	Povećanje broja online servisa na portalu eUprave	IV kvartal 2014. godine IV kvartal 2016. godine	MIDT u saradnji sa drugim državnim organima i lokalnim samoupravama	31 usluga, koje pružaju 12 institucija	Povećanje produktivnosti	100 servisa do kraja 2014. godine 200 servisa do kraja 2016. godine usluga
27.	Razvoj e-Uprave ulaganjem u ljudske resurse	Obuka službenika za korišćenje portala	Kontinuirano	MIDT u saradnji sa drugim državnim organima i lokalnim samoupravama	55 obučениh službenika	Povećanje produktivnosti	100 obučениh službenika do kraja 2014. godine 200 obučениh službenika do kraja 2016. godine

CILJ	EFIKASNA, EKONOMIČNA I EFEKTIVNA JAVNA UPRAVA	AKTIVNOSTI	ROK	NOSILAC AKTIVNOSTI	SADAŠNJE STANJE	PROJEKCIJA POTENCIJALNIH UŠTEDA NA OSNOVU PREDLOŽENIH MJERA	INDIKATOR
------	---	------------	-----	--------------------	-----------------	---	-----------

28.	G2G – Modernizacija komunikacije između organa državne uprave	Implementacija projektnog zadatka Government Service Bus	U zavisnosti od raspoloživih sredstava	MIDT		Povećanje produktivnosti	Broj transakcija kroz sistem Brzina rješavanja predmeta
29.	Unapređenje koordinacije na državnom nivou	Centralizacija IT službi na državnom nivou	2013/2014. godina	MIDT	Otežana koordinacija na državnom nivou zbog decentralizovane strukture IT sektora	Sprečavanje rasipanja sredstava zbog negativnih efekata decentralizovano g IT sektora	Unapređena koordinacija posebno u dijelu predlaganja i realizacije prioriternih projekata
30.	Podizanje digitalne kompetentnosti kadrova u javnom sektoru	Obuka kadrova u javnom sektoru saglasno ECDL standardu (IPA 2011 ECDL za digitanu Crnu Goru)	Mart 2013-septembar 2014. godine	MIDT; Ministarstvo prosvjete	Nedovoljna obučenost kadrova Nizak nivo korišćenja informatičkih znanja	Povećanje produktivnosti	3.500 obučenih kadrova
31.	Unapređenje poslovanja sistema upravljanja primjenom elektronskog dokumentima	Primjena elektronskog kancelarijskog poslovanja u svakom organu državne uprave u kom je izvršena produkcija eDMS-a; Obuka DSiN za rad u eDMS okruženju (MIDT-uvodjenjem sistema)	Kontinuirano	MIDT i organi državne uprave u kojima je izvršena produkcija eDMS-a	Poslovanje Vlade CG se nalazi u početnoj fazi prelaska iz papirno zasnovanog rada - na rad u digitalnom okruženju	Period povraćaja investicije za 24-36 mjeseci normalnog rada u eDMS okruženju. (Troškovi I faze iznose 696.150,00€)	Unaprijeđeni poslovni procesi u ministarstvima i GSV-u i povećanje produktivnosti

CILJ	EFIKASNA, EKONOMIČNA I EFEKTIVNA JAVNA UPRAVA	AKTIVNOSTI	ROK	NOSILAC AKTIVNOSTI	SADAŠNJE STANJE	PROJEKCIJA POTENCIJALNIH UŠTEDA NA OSNOVU PREDLOŽENIH MJERA	INDIKATOR
------	---	------------	-----	--------------------	-----------------	---	-----------

32.	Poboljšanje kvaliteta usluga koje javnopravni organi pružaju građanima i drugim korisnicima	<p>Priprema Predloga Zakona o opštem upravnom postupku</p> <p>Obuka službenika koji rješavaju u upravnom postupku</p> <p>Pojačan inspekcijski nadzor kod državnih organa i organa lokalne uprave</p>	<p>IV kvartal 2013. godine</p> <p>Od I – IV kvartala 2014. godine</p> <p>Kontinuirano</p>	<p>MUP</p> <p>Uprava za kadrove</p> <p>MUP – upravna inspekcija</p>			<p>Utvrđen Predlog Zakona</p> <p>Broj službenika koji su pohađali obuku</p> <p>Broj izvršenih kontrola</p>
-----	---	--	---	---	--	--	--

SEKTOR PROSVJETE

33.	Smanjenje broja zaposlenih u vaspitno obrazovnim ustanovama	<ul style="list-style-type: none"> - Sporazumni prestanak radnog odnosa uz isplatu otpremnine; - Donošenje novih pravilnika o organizaciji i sistematizaciji; - Sprovođenje postupaka proglašenja tehnološkog viška 	2013-2017	MPR JU	12.174	9.586.349,47	1.187 zaposlenih manje
-----	---	--	-----------	-----------	--------	--------------	------------------------

SEKTOR PRAVOSUĐA

34.	Smanjenje broja zaposlenih u sudstvu, tužilaštvu i organima za prekršaje implementacijom Plana racionalizacije pravosudne mreže 2013-2015	<ul style="list-style-type: none"> - Izmjene Zakona o sudovima u pravcu promjene nadležnosti osnovnih i viših sudova i mjesne nadležnosti privrednih sudova - Izmjene Zakona o izvršenju i obezbjeđenju u pogledu funkcionalne nadležnosti za odlučivanja po pravnim sredstvima na odluke javnog izvršitelja u pravcu da odlučuje sudija pojedinac, a ne vijeće od troje sudija - Izmjene Zakonika o krivičnom postupku u pogledu funkcionalne nadležnosti i nadležnosti 	2013-2017	Ministarstvo pravde u saradnji sa sudovima, tužilaštvom i organima za prekršaje	1.889	1.761.946,04	Uslovno 184 zaposlenih manje, u zavisnosti od realizacije Plana racionalizacije pravosudne mreže 2013-2015
-----	---	---	-----------	---	-------	--------------	--

CILJ	EFIKASNA, EKONOMIČNA I EFEKTIVNA JAVNA UPRAVA	AKTIVNOSTI	ROK	NOSILAC AKTIVNOSTI	SADAŠNJE STANJE	PROJEKCIJA POTENCIJALNIH UŠTEDA NA OSNOVU PREDLOŽENIH MJERA	INDIKATOR
------	---	------------	-----	--------------------	-----------------	---	-----------

		<p>za potvrđivanje optužnice</p> <ul style="list-style-type: none"> - Donošenje Tarife o nagradama za rad notara u ostavinskim predmetima u cilju stvaranja uslova za povjeravanje predmeta notarima -Izmjene Pravilnika o orjentacionim mjerilima za određivanje potrebnog broja sudija i ostalih zaposlenih u sudovima u cilju preispitivanja postojećih kriterijuma za određivanje potrebnog broja sudija i ostalih zaposlenih i stvaranje uslova za prevazilaženje sistema uspostavljanja godišnjih normi za određene vrste predmeta - Spajanje dva privredna suda u jedan sa sjedištem u Podgorici - Spajanje dva specijalizovana odjeljenja pri višim sudovima u jedan u cilju centralizacije nadležnosti za krivična djela organizovanog kriminala, korupcije, terorizma i ratnih zločina pri specijalizovanom odjeljenju u Višem sudu u Podgorici - Promjene u organizaciji Specijalizovanog odjeljenja za borbu protiv organizovanog kriminala, korupcije, terorizma i ratnih zločina pri Vrhovnom državnom tužilaštvu. - Povjeravanje ostavinskih predmeta notarima od strane osnovnih sudova 					
--	--	---	--	--	--	--	--

CILJ	EFIKASNA, EKONOMIČNA I EFEKTIVNA JAVNA UPRAVA	AKTIVNOSTI	ROK	NOSILAC AKTIVNOSTI	SADAŠNJE STANJE	PROJEKCIJA POTENCIJALNIH UŠTEDA NA OSNOVU PREDLOŽENIH MJERA	INDIKATOR
------	---	------------	-----	--------------------	-----------------	---	-----------

		<ul style="list-style-type: none"> - Uspostavljanje javnih izvršitelja - Preispitavanje racionalizacije broja zaposlenih 					
--	--	--	--	--	--	--	--

SEKTOR ODBRANE (Vojska)

35.	Ukidanje neobaveznih dodataka na zarade (doprinosa pripadnicima mirnovih misija) u cilju smanjenje učešća personalnih troškova u budžetu	Izmjene Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje - člana 18. (izuzimanje pripadnika mirovnih misija)	IV Q 2013. godine	Vlada Crne Gore		Ušteda od 1.180.000 EUR na godišnjem nivou za angažovanje 31 pripadnika u mirovnim misijama	Utvrđen Predlog Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje
-----	--	---	-------------------	-----------------	--	---	---

36.	Smanjenje broja zaposlenih kroz strukturne i organizacione reforme (realizacija I faze)	Utvrđivanje nove organizacijsko - formacijske strukture i veličine Vojske	2013-2017	Ministarstvo odbrane Vlada Crne Gore	1.830 zaposlenih	492.382,29	30 manje zaposlenih
-----	---	---	-----------	---	------------------	------------	---------------------

SEKTOR ZDRAVSTVA

37.	Smanjenje broja zaposlenih u javnim zdravstvenim ustanovama	Sporazumni prestanak radnog odnosa uz isplatu otpremnine;	2013-2017	MZ JZU	7.742	7.516.762,50	755 manje zaposlenih
-----	---	---	-----------	-----------	-------	--------------	----------------------

CILJ	EFIKASNA, EKONOMIČNA I EFEKTIVNA JAVNA UPRAVA	AKTIVNOSTI	ROK	NOSILAC AKTIVNOSTI	SADAŠNJE STANJE	PROJEKCIJA POTENCIJALNIH UŠTEDA NA OSNOVU PREDLOŽENIH MJERA	INDIKATOR
------	---	------------	-----	--------------------	-----------------	---	-----------

		-Donošenje novih pravilnika organizaciji i sistematizaciji; -Sprovođenje postupaka proglašenja tehnološkog viška o					
--	--	---	--	--	--	--	--

SEKTOR UNUTRAŠNJIH POSLOVA (Policija)

38.	Smanjenje broja zaposlenih u Upravi policije	Sporazumni prestanak radnog odnosa uz isplatu otpremnine; -Donošenje novih pravilnika organizaciji i sistematizaciji; -Sprovođenje postupaka proglašenja tehnološkog viška	2013-2017	MUP	4.751	4.926.788,33	463 manje zaposlenih
-----	--	--	-----------	-----	-------	--------------	----------------------



PRILOG 1 - PREGLED JAVNOG SEKTORA U CRNOJ GORI

U cilju boljeg sagledavanja postojećeg stanja javnog sektora u Crnoj Gori, za izradu Plana unutrašnje reorganizacije korišćen je **tzv. sektorski pristup**. Prilikom definisanja sektora uzete su u obzir nadležnosti resornih ministarstava, organa uprave i drugih organa i ustanova iz nadležnosti sektora (javnih ustanova, javnih preduzeća...), preduzeća u većinskom državnom vlasništvu, nezavisnih ili regulatornih tijela, kao i njihove djelatnosti i vrste poslova u pojedinim oblastima rada sektora.

SEKTOR UNUTRAŠNJIH POSLOVA

U skladu sa Zakonom o državnoj upravi i Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave, **Ministarstvo unutrašnjih poslova** vrši nadzor nad zakonitošću i cjelishodnošću rada **Uprave policije i Uprave za kadrove**. Na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti državnih službenika i namještenika primjenjuju se Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o radu ("Sl.list RCG", br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11 i 66/12) - supsidijarna primjena), dok se na status zaposlenih u Upravi policije, koja je organ uprave u sastavu Ministarstva unutrašnjih poslova primjenjuje Zakon o unutrašnjim poslovima ("Sl.list CG br. 44/12) i Zakon o državnim službenicima i namještenicima. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja državnih službenika i namještenika vrši se u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika i Opštim kolektivnim ugovorom. Za obavljanje određenih poslova utvrđenih Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva, koji obuhvata i unutrašnju organizaciju i sistematizaciju Uprave policije, kao organa u sastavu, zaposlenima koji ih obavljaju, zarada se uvećava shodno Odluci o uvećanju zarada državnih službenika i namještenika za obavljanje određenih poslova (Sl. list CG br. 54/10).

Druge institucije iz nadležnosti sektora

JU Regionalni centar za obuku ronilaca za podvodno razminiranje, pružanje pomoći i spašavanje na moru: JU Regionalni centar za obuku ronilaca osnovan je odlukom Vlade Republike Crne Gore na sjednici 07. juna 2002. godine ("Sl. List RCG" br. 29/02). Regionalni centar je javna ustanova i ima svojstvo pravnog lica. Na akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Centra saglasnost daje Ministarstvo unutrašnjih poslova. Sredstva za djelatnost Centra obezbjeđuju se iz budžeta (na osnovu godišnjeg programa na koji saglasnost daje Vlada), sopstvenih prihoda i drugih izvora u skladu sa zakonom. Upravni odbor imenuje Vlada na predlog Ministarstva unutrašnjih poslova. Radno pravni status zaposlenih u Centru uređen je Zakonom o radu, a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom.

Agencija za nacionalnu bezbjednost: Agencija je bezbjednosno obavještajna služba i čini sastavni dio sistema bezbjednosti Crne Gore i vrši poslove iz svoje nadležnosti na osnovu i u okviru Ustava i Zakona o agenciji za nacionalnu bezbjednost. Akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Agencije donosi direktor Agencije, uz saglasnost Vlade. Finansijska sredstva za rad Agencije obezbjeđuju se iz Budžeta Crne Gore. Parlamentarnu kontrolu rada Agencije

vrši Skupština, preko nadležnog radnog tijela. Na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti iz radnog odnosa službenika Agencije shodno se primjenjuje Zakon o unutrašnjim poslovima i opšti propisi o državnim službenicima, ukoliko Zakonom o agenciji za nacionalnu bezbjednost Crne Gore nije drukčije određeno. Zarade i druga primanja službenika Agencije utvrđuju se posebnim aktom, koji donosi direktor Agencije uz saglasnost Vlade, u skladu sa specifičnostima poslova nacionalne bezbjednosti.

SEKTOR ODBRANE

U skladu sa Zakonom o državnoj upravi i na osnovu Uredbe o organizaciji i načinu rada državne uprave **Ministarstvo odbrane** vrši nadzor nad zakonitošću i cjelishodnošću rada **Direkcije za zaštitu tajnih podataka**. Direkcija za zaštitu tajnih podataka je samostalni organ uprave i ima svojstvo pravnog lica, na osnovu Zakona o tajnosti podataka („Sl. list Crne Gore“, br. 14/08, 76/09, 41/10, 40/11, 38/12 i 44/12) i Uredbe o organizaciji i načinu rada državne uprave. Na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti državnih službenika i namještenika, u Ministarstvu odbrane i Direkciji za zaštitu tajnih podataka, primenjuju se Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o radu. Ostvarivanje prava na zaradu, nadoknadu i druga primanja državnih službenika i namještenika vrši se u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika i Opštim kolektivnim ugovorom. Za obavljanje poslova obrade, zaštite, pristupa ili korišćenja tajnih podataka, utvrđenih Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Ministarstvu odbrane, zaposlenima na tim poslovima uvećava se zarada pod uslovima i na način utvrđen Odlukom o uvećanju zarada državnih službenika i namještenika. Ova Odluka primjenjuje se i na zaposlene u Direkciji za zaštitu tajnih podataka.

Lica u službi u **Vojsci Crne Gore** (profesionalna vojna lica i civilna lica) ostvaruju pravo na zaradu i druga primanja, na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom o Vojsci Crne Gore („Sl. list Crne Gore“, br. 88/09, 75/10 i 40/11) i na osnovu Zakona o upotrebi jedinica Vojske Crne Gore u međunarodnim snagama i učešću pripadnika civilne zaštite, policije i zaposlenih u organima državne uprave u mirovnim misijama i drugim aktivnostima u inostranstvu („Sl. list Crne Gore“, br. 61/08).

SEKTOR FINANSIJA

Na osnovu Uredbe o organizaciji i načinu rada državne uprave, **organi uprave u sastavu Ministarstva finansija su: Uprava carina, Poreska uprava, Uprava za imovinu, Uprava za nekretnine i Uprava za igre na sreću**. U skladu sa Zakonom o državnoj upravi i Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave **Ministarstvo finansija** vrši nadzor zakonitosti i cjeloshodnosti rada nad: **Upravom za sprječavanje pranja novca, Upravom za javne nabavke i Zavodom za statistiku**. Na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti državnih

službenika i namještenika u Ministarstvu i organima uprave nad kojima Ministarstvo vrši nadzor primenjuju se Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o radu. Ostvarivanje prava na zaradu, nadoknadu i druga primanja državnih službenika i namještenika vrši se u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika i Opštim kolektivnim ugovorom. Odluka o uvećanju zarada državnim službenicima i namještenicima za obavljanje određenih poslova se primjenjuje na određeni broj zaposlenih u Upravi carina, Poreskoj upravi, Upravi za imovinu, Upravi za nekretnine, Upravi za igre na sreću i Upravi za sprečavanje pranja novca.

Druge institucije sektora

Državna komisija za kontrolu postupka javnih nabavki: Državna komisija za kontrolu postupka javnih nabavki osnovana je Zakonom o javnim nabavkama. Državna komisija je samostalno i nezavisno pravno lice. Predsjednika i članove Državne komisije imenuje Vlada, na osnovu javnog konkursa. Sredstva za rad Državne komisije obezbjeđuju se u budžetu Crne Gore. Vlada Crne Gore usvojila je Odluku o utvrđivanju zarade Predsjednika i članova Državne Komisije za kontrolu postupka javnih nabavki kojom je regulisano da se na utvrđivanje zarada primjenjuju odredbe zakona kojim je to pitanje uređeno za nosioce pravosudnih i ustavnosudskih funkcija. Državna komisija ima stručnu službu koja vrši stručne i administrativno-tehničke poslove neophodne za Državnu komisiju. Na zaposlene u stručnoj službi Državne komisije primjenjuju se propisi o državnim službenicima i namještenicima.

Fond za obeštećenje: Fond funkcioniše na osnovu Zakona o povraćaju oduzetih imovinskih prava i obeštećenju, Odluke o obrazovanju fonda i Statuta Fonda. Organi fonda su Upravni odbor i direktor. Stručne i administrativne poslove za potrebe Fonda obavlja stručna služba. Na zaposlene u stručnoj službi Fonda primjenjuju se propisi o državnim službenicima i namještenicima.

Zaštitnik imovinsko-pravnih interesa Crne Gore je formiran na osnovu Zakona o državnoj imovini. Zarade za Zaštitnika imovinsko-pravnih interesa Crne Gore i zamjenike Zaštitnika imovinsko-pravnih interesa planirane su na osnovu Odluke o utvrđivanju zarade Zaštitnika i zamjenika Zaštitnika imovinsko-pravnih interesa, a na koju se primjenjuju odredbe Zakona o zaradama i drugim primanjima nosilaca pravosudnih i ustavnosudskih funkcija. Ostala prava iz radnog odnosa i po osnovu radnog odnosa Zaštitnik, odnosno zamjenik Zaštitnika ostvaruje u skladu sa propisima o državnim službenicima i namještenicima. Na zaposlene u stručnoj službi primjenjuju se propisi o državnim službenicima i namještenicima.

SEKTOR POLJOPRIVREDE I RURALNOG RAZVOJA

U skladu sa Zakonom o državnoj upravi i Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave **Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja** vrši nadzor nad zakonitošću i cjelishodnošću rada **Veterinarske uprave, Fitosanitarne uprave, Uprave za šume, Uprave za vode i Agencije za duvan**, koji su organi uprave u sastavu Ministarstva. Na položaj, prava,

dužnosti i odgovornosti državnih službenika i namještenika primjenjuju se Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o radu. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja državnih službenika i namještenika vrši se u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika i Opštim kolektivnim ugovorom.

Privredna društva iz nadležnosti sektora su: Plantaže 13. jul AD; Plodovi Crne Gore AD.

SEKTOR EKONOMIJE

U skladu sa Zakonom o državnoj upravi i Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave **Ministarstvo ekonomije** vrši nadzor nad zakonitošću i cjelishodnošću rada: **Direkcije za razvoj malih i srednjih preduzeća, Uprave za zaštitu konkurencije, Zavoda za intelektualnu svojinu i Zavoda za metrologiju**. Na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti državnih službenika i namještenika primjenjuju se Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o radu. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja državnih službenika i namještenika vrši se u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika i Opštim kolektivnim ugovorom. Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća je shodno Uredbi o organizaciji i načinu rada državne uprave organ uprave u sastavu Ministarstva ekonomije. Nadzor nad koordiniranim radom inspekcija Uprave za inspeksijske poslove vrši Vlada, preko Ministarstva ekonomije.

Druge institucije sektora

Akreditaciono tijelo Crne Gore: Akreditaciono tijelo Crne Gore osnovano je Odlukom o osnivanju Akreditacionog tijela Crne Gore («Službeni list RCG», broj 21/07). Osnivač Akreditacionog tijela Crne Gore je Vlada Crne Gore. Navedenom Odlukom utvrđeno je da Akreditaciono tijelo ima svojstvo pravnog lica i da je samostalna neprofitna organizacija. Organi Akreditacionog tijela su: Upravni odbor, direktor i Nadzorni odbor. Sredstva za rad Akreditacionog tijela obezbjeđuju se naplatom troškova akreditacije, iz Budžeta Crne Gore i iz drugih izvora. Radno pravni status zaposlenih u Akreditacionom tijelu uređen je Zakonom o radu a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom.

Institut za standardizaciju Crne Gore: Institut za standardizaciju Crne Gore osnovan je Odlukom o osnivanju Instituta za standardizaciju Crne Gore (“Službeni list RCG”, broj 21/07). Osnivač Instituta za standardizaciju je Vlada Crne Gore. Navedenom Odlukom utvrđeno je da Institut za standardizaciju ima svojstvo pravnog lica i da je samostalna neprofitna organizacija. Organi Instituta za standardizaciju su: Skupština Instituta, Upravni odbor i direktor. Sredstva za rad Instituta za standardizaciju obezbjeđuju se: prodajom standarda, naplatom članarine, naplatom usluga, iz Budžeta Crne Gore i iz drugih izvora. Sredstva za rad Instituta koja se obezbjeđuju iz Budžeta, transferišu se na osnovu zaključenog ugovora

između Ministarstva ekonomije i Instituta. Radno pravni status zaposlenih u Institutu uređen je Zakonom o radu a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom.

JU Zavod za geološka istraživanja: Javna ustanova Zavod za geološka istraživanja osnovana je Odlukom o organizovanju Republičkog zavoda za geološka istraživanja ("Sl.list RCG", broj 41/94). Osnivač Zavoda je Skupština Crne Gore. Zavod ima svojstvo pravnog lica. Organ upravljanja Zavodom je Upravni odbor, kojeg imenuje Vlada Crne Gore. Zavod ima statut na koji saglasnost daje Vlada. Zavod se finansira iz sledećih izvora: Budžeta Crne Gore, sopstvenih prihoda i drugih prihoda u skladu sa zakonom. Sredstva iz Budžeta Crne Gore obezbeđuju se na osnovu finansiranja poslova geoloških istraživanja od interesa za državu, putem programa geoloških istraživanja, koja shodno članu 39 Zakona o geološkim istraživanjima ("Sl.list RCG", broj 28/93, 27/94, 42/94, "Sl.list CG", broj 26/07, 28/11), vrši JU Zavod za geološka istraživanja.

Agencija Crne Gore za promociju stranih investicija je formirana Zakonom o stranim investicijama. Organi Agencije su Upravni odbor i direktor. Direktor i zaposleni u Agenciji ostvaruju prava i obaveze iz radnog odnosa u skladu sa opštim propisima o radu.

Regulatorna agencija za energetiku: Rad Agencije uređen je Zakonom o energetici ("Sl. list CG", br. 28/2010) kojim je i osnovana. Organi Agencije su: Odbor Agencije i direktor Agencije. Članove Odbora Agencije imenuje Skupština Crne Gore na predlog Vlade. Članovi Odbora Agencije, direktor, zamjenik direktora i zaposleni u Agenciji prava i obaveze iz radnog odnosa ostvaruju u skladu sa opštim propisima o radu, Zakonom o energetici i opštim aktima Agencije. Sredstva za rad Agencije obezbeđuju se iz naknada za izdavanje licenci, godišnjih naknada za korišćenje licenci za obavljanje energetske djelatnosti i naknada za rješavanje sporova, koje utvrđuje u skladu sa zakonom.

Privredna društva iz nadležnosti sektora su: Crnogorski elektroprenosni sistem AD; Rudnik uglja AD Pljevlja; Elektroprivreda Crne Gore AD; Institut za crnu metalurgiju AD; Rudnici boksita AD; Crnogorski operator tržišta električne energije DOO; Montenegro bonus DOO Cetinje; Montenegro defence industry DOO.

SEKTOR RADA I SOCIJALNOG STARANJA

U skladu sa Zakonom o državnoj upravi i Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave **Ministarstvo rada i socijalnog staranja** vrši nadzor nad zakonitošću i cjelishodnošću rada **Uprave za zbrinjavanje izbjeglica**. Na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti državnih službenika i namještenika primjenjuju se Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o radu. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja državnih službenika i namještenika vrši se u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika i

Opštim kolektivnim ugovorom. **Uprava za zbrinjavanje izbjeglica** je u skladu sa Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave ("Sl. list CG br.5/12") definisana kao organ u sastavu Ministarstva rada i socijalnog staranja.

Druge institucije sektora:

Zavod za zapošljavanje Crne Gore: Zakonodavni okvir - Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti („Sl.list CG“, br.14/2010). **Zavod za zapošljavanje Crne Gore ima svojstvo pravnog lica** i obavlja poslove zapošljavanja utvrđene ovim zakonom i statutom Zavoda, kao i poslove iz prenesene nadležnosti. Poslove zapošljavanja obavljaju organizacione jedinice Zavoda utvrđene Statutom Zavoda. Upravni odbor upravlja radom Zavoda. **Upravni odbor imenuje Vlada Crne Gore.** Radom Zavoda rukovodi direktor. Direktora imenuje i razrješava Vlada, na predlog Ministarstva. **Saglasnost na akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji i na Statut Zavoda daje Vlada.**

Zavod se finansira iz: doprinosa za osiguranje od nezaposlenosti, sopstvenih prihoda, opštih prihoda, donacija, kamata, poklona i drugih izvora finansiranja. Za obaveze Zavoda za ostvarivanje prava iz osiguranja od nezaposlenosti garantuje država. Od 1. januara 2013. u odnosu na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih primjenjuje se Zakon o državnim službenicima i namještenicima.

Fond penzijskog i invalidskog osiguranja: Uredbom o organizaciji i radu državne uprave propisano je da Ministarstvo rada i socijalnog staranja vrši poslove koji se odnose na sistem penzijskog i invalidskog osiguranja. Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju ("Sl. list RCG", br. 54/03, 39/04, 61/04, 79/04, 14/07 i 47/07 i "Sl. list CG", br. 79/08, 14/10, 78/10, 34/11 i 66/12) definisane su nadležnosti Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja. Fond je organizacija koja vrši javna ovlašćenja prilikom rješavanja o pravima i obavezama iz penzijskog i invalidskog osiguranja. Finansira se iz opštih (budžet) i namjenskih primitaka (doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje).

Organi Fonda su Upravni odbor, koji upravlja Fondom i direktor. Upravni odbor imenuje i razrješava Vlada, a direktora imenuje i razrješava Upravni odbor, uz prethodnu saglasnost Vlade. Nadzor nad zakonitošću i cjelishodnošću rada Fonda vrši Ministarstvo rada i socijalnog staranja u skladu sa zakonom.

Od 1. januara 2013. godine u odnosu na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih primjenjuje se Zakon o državnim službenicima i namještenicima.

Agencija za mirno rješavanje radnih sporova: Na onovu Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova („Sl.list CG“br.16/07i 53/11) i i Odluke o osnivanju Agencije za mirno rješavanje radnih sporova („Sl. list CG“, br. 69/08), osnovana je Agencija za mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, kao posebna organizacija, sa svojstvom pravnog lica. Organi Agencije su: upravni odbor i direktor. Upravni odbor Agencije obavlja poslove utvrđene statutom Agencije. Direktora Agencije, imenuje Vlada na predlog ministra nadležnog za

poslove rada, uz prethodno pribavljeno mišljenje Socijalnog savjeta. Sredstva za osnivanje i rad Agencije obezbjeđuju se iz budžeta Crne Gore i iz drugih izvora, u skladu sa zakonom. Od 1. januara 2013. godine u odnosu na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih primjenjuje se Zakon o državnim službenicima i namještenicima.

Fond rada: Za ostvarivanje prava na isplatu neisplaćenih potraživanja zaposlenih, kojima je radni odnos prestao usljed pokretanja stečaja kod poslodavca, u skladu sa Zakonom o Fondu rada („Sl.list CG”, br.88/09), Odlukom o osnivanju Fonda rada („Sl. list CG”, br. 6/2010) osnovan je Fond rada, koji ima svojstvo pravnog lica. Sredstva za osnivanje i dalji rad Fonda obezbjeđuju se iz: Budžeta Crne Gore, doprinosa u visini od 0,20% na teret poslodavca koji obveznik osiguranja od nezaposlenosti obračunava na osnovicu koja se odnosi na taj doprinos, sredstava EU fondova, donacija, poklona, kao i drugih izvora, u skladu sa zakonom. Organi Fonda su upravni odbor i direktor. Direktora Fonda imenuje Vlada na predlog ministra rada i socijalnog staranja.

Od 1. januara 2013. godine u odnosu na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih primjenjuje se Zakon o državnim službenicima i namještenicima.

Ustanove socijalne i dječije zaštite i Centri za socijalni rad: Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti („Sl.list RCG”, broj 78/05), utvrđen je osnov za osnivanje i definisanje institucija koje su u nadležnosti Sektora za socijalno staranje i dječju zaštitu: Odluka o osnivanju Javne ustanove za smještaj odraslih invalidnih i starih lica “Bijelo Polje” u Bijelom Polju („Sl.list CG”, broj 1/2010); Odluka o organizovanju javnih ustanova centara za socijalni rad („Sl.list RCG”, broj 11/06). Odlukom je organizovano 10 centara za socijalni rad, koji sa svojim službama pokrivaju teritoriju 21 opštine u Crnoj Gori; Odluka o organizovanju Javne ustanove za smještaj odraslih-invalidnih i starih lica („Sl.list RCG”, broj 11/06). Odlukom je organizovan JU Dom starih “Grabovac” Risan; Odluka o organizovanju Javne ustanove za smještaj djece i mladih bez roditeljskog staranja i djece čiji je razvoj ometen porodičnim prilikama („Sl.list RCG”, broj 11/06). Odlukom je organizovan JU Dječji dom „Mladost” Bijela; Odluka o organizovanju javne ustanove za smještaj djece i mladih („Sl.list RCG”, broj 11/06). Odlukom je organizovan JU Centar za djecu i mlade “Ljubović”, Podgorica; Odluka o organizovanju javne ustanove za smještaj lica sa posebnim potrebama („Sl.list RCG”, broj 11/06). Odlukom je organizovana JU Zavod „Komanski most”, Podgorica; Odluka o organizovanju Javne ustanove za odmor i rekreaciju djece („Sl.list RCG”, broj 11/06). Odlukom je organizovana JU „Lovćen-Bečići”, Cetinje.

Upravni odbor ustanove čiji je osnivač država imenuje Vlada. Na statut ustanove čiji je osnivač država saglasnost daje nadležni organ državne uprave (Ministarstvo rada i socijalnog staranja). Direktora ustanove, čiji je osnivač država, na osnovu javnog konkursa i podnesenog programa razvoja ustanove bira upravni odbor, uz prethodnu saglasnost nadležnog organa državne uprave. Na akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ustanove čiji je osnivač država saglasnost daje nadležni organ državne uprave.

Sredstva za rad ustanove obezbjeđuje osnivač, a ustanova može sticati sredstva i od: korisnika socijalne i dječje zaštite, donacija, priloga, poklona, legata i iz drugih izvora. Zarade zaposlenih obezbjeđuju se na osnovu Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora i Granskog kolektivnog ugovora za socijalnu djelatnost.

U sektoru su i **JU Institut za razvoj i istraživanja u oblasti zaštite na radu i Socijalni savjet.**

SEKTOR ZDRAVSTVA

Na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti državnih službenika i namještenika u **Ministarstvu zdravlja** primjenjuju se Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o radu. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja državnih službenika i namještenika vrši se u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika i Opštim kolektivnim ugovorom. Za obavljanje određenih poslova utvrđenih Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji primjenjuje se Odluka o uvećanju zarada državnih službenika i namještenika za obavljanje određenih poslova.

Fond za zdravstveno osiguranje: Fond ima svojstvo pravnog lica koje vrši javna ovlašćenja u odlučivanju o pravima i obavezama građana iz oblasti zdravstvenog osiguranja. Po Zakonu o zdravstvenom osiguranju ("Sl. list CG", br. 14/12 od 07.03.2012), nadzor nad zakonitošću i cjelishodnošću rada Fonda vrši Ministarstvo zdravlja.

Od 1.januara 2013. u odnosu na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih primjenjuje se Zakon o državnim službenicima i namještenicima.

Institut za javno zdravlje: Institut za javno zdravlje je visokospecijalizovana zdravstvena ustanova na tercijarnom nivou zdravstvene zaštite čija je djelatnost usmjerena na očuvanje i unapređenje zdravlja svih građana. Radno pravni status zaposlenih u Institutu za javno zdravlje utvrđen je Zakonom o zdravstvenoj zaštiti ("Sl. list RCG", br. 39/04 i "Sl. list Crne Gore", br. 40/11) i Odlukom o organizovanju Instituta za javno zdravlje ("Sl. list RCG", br. 79/04 od 23.12.2004) i Statutom Instituta. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih u Institutu za javno zdravlje vrši se na osnovu Zakona o radu. Nadzor nad zakonitošću i cjelishodnošću rada Instituta za javno zdravlje vrši Ministarstvo zdravlja u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj zaštiti.

Javne zdravstvene ustanove: Zdravstvene ustanove se osnivaju u skladu sa mrežom zdravstvenih ustanova, koja se zasniva na standardima, normativima, planiranom razvoju zdravstvenog sistema i prioritetnim mjerama zdravstvene zaštite u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj zaštiti i Odlukom o mreži zdravstvenih ustanova ("Sl. list Crne Gore", br. 52/10 od 02.09.2010).

Odlukom o mreži zdravstvenih ustanova utvrđuje se vrsta, broj i raspored javnih i privatnih zdravstvenih ustanova na teritoriji Crne Gore. Zdravstvene ustanove obuhvaćene Mrežom,

sprovode utvrđeni obim zdravstvene zaštite iz obaveznog zdravstvenog osiguranja. **Mrežu primarnih zdravstvenih ustanova čine 18 domova zdravlja, dio Instituta za javno zdravlje za potrebe stanovništva opština Podgorica, Danilovgrad i Cetinje i mreža od 121 ambulantnih timova izabranih doktora stomatologije sa kojima Fond za zdravstveno osiguranje Crne Gore ima zaključen ugovor. Mrežu bolnica čini: 7 opštih bolnica, 3 specijalne bolnice i KCCG, koji je ustanova na tercijarnom nivou zdravstvene zaštite, a za stanovništvo Podgorice, Danilovgrada i Kolašina pruža usluge sekundarnog nivoa. U mrežu zdravstvenih ustanova spada i Institut za javno zdravlje, **Zavod za hitnu medicinsku pomoć i Zavod za transfuziju krvi. Mrežu apotekarske djelatnosti na primarnom nivou zdravstvene zaštite čine 44 apoteke JAU Montefarm** i i 13 apoteka ICN "Galenika". Mrežu čine i Opšta bolnica Meljine i Institut za fizikalnu medicinu i rehabilitaciju „Dr. Simo Milošević“, za dio kapaciteta, odnosno djelatnosti, u skladu sa zaključenim ugovorima sa Fondom. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih u javnim zdravstvenim ustanovama vrši se na osnovu Zakona o radu i Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu i socijalnu djelatnost. Nadzor nad zakonitošću rada javnih zdravstvenih ustanova i kontrolu rada u vršenju prenijetih poslova vrši Ministarstvo zdravlja, u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj zaštiti.**

Ljekarska komora Crne Gore i Farmaceutska komora Crne Gore: Ljekarska komora Crne Gore i Farmaceutska komora Crne Gore imaju svojstvo pravnog lica, sa pravima, obavezama i odgovornostima utvrđenim Zakonom o zdravstvenoj zaštiti i statutom komore. Na statut komore saglasnost daje Ministarstvo zdravlja. Nadzor nad zakonitošću rada komore i kontrolu rada u vršenju prenijetih poslova vrši Ministarstvo zdravlja, u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj zaštiti.

Druge institucije sektora:

Agencija za lijekove i medicinska sredstva – CALIMS: Agencija ima svojstvo pravnog lica sa pravima i obavezama utvrđenim Zakonom o lijekovima ("Sl. list Crne Gore", br. 56/11), aktom o osnivanju i statutom Agencije. Agencija za lijekove i medicinska sredstva obavlja poslove u pogledu ocjene kvaliteta, bezbjednosti i efikasnosti lijeka i druge stručne poslove u oblasti lijekova, kao i druge poslove utvrđene Zakonom o lijekovima i Zakonom o medicinskim sredstvima ("Sl. list RCG", br. 79/04 "Sl. list Crne Gore", br. 53/09 i 40/11) koji definišu ovu oblast. Nadležnosti, sastav, način izbora i trajanje mandata organa Agencije, kao i druga pitanja od značaja za rad uređuju se aktom o osnivanju i statutom Agencije. Na statut Agencije i akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta saglasnost daje Ministarstvo zdravlja. Agencija se finansira iz: sopstvenih prihoda dobijenih od naknada i drugih izvora, u skladu sa zakonom. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se na osnovu Zakona o radu.

Privredno društvo iz nadležnosti sektora: Hemomont DOO.

SEKTOR PROSVJETE

Ministarstvo prosvjete vrši nadzor nad zakonitošću i cjelishodnošću rada **Zavoda za školstvo i Uprave za mlade i sport**. Na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti državnih službenika i namještenika primjenjuje se Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o radu. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja državnih službenika i namještenika vrši se u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika i Opštim kolektivnim ugovorom. Za obavljanje određenih poslova utvrđenih Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji primjenjuje se Odluka o uvećanju zarada državnih službenika i namještenika za obavljanje određenih poslova.

Uprava za mlade i sport: Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave ("Sl. list CG br.5/12, 25/12 i 61/12"), formirana kao samostalni organ uprave.

Javne ustanove u sektoru

Policijska akademija: Policijska akademija je osnovana Odlukom Vlade 23. marta 2006. godine, na osnovu člana 44 Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju («Službeni list RCG», br.64/02 i 31/05), a u vezi člana 6 Zakona o obrazovanju odraslih («Službeni list RCG», broj 64/02). Policijska akademija je osnovana kao javna ustanova i ima svojstvo pravnog lica. Vlada Crne Gore na sjednici od 12.jula 2012. godine, donijela je odluku o organizovanju JU Više stručne škole „policijska akademije“. Sredstva za rad akademije obezbjeđuju se iz budžeta i iz sopstvenih prihoda. Radno pravni status zaposlenih u Policijskoj akademiji uređen je Zakonom o radu, a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Kolektivnim ugovor za javnu ustanovu Policijsku akademiju. Na statut i akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta javne ustanove saglasnost daje Ministarstvo prosvjete. Na statut i akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta javne ustanove saglasnost daje Ministarstvo. Direktora ustanove u skladu sa zakonom bira ministar na osnovu javnog konkursa .

Direktora Akademije bira na osnovu javnog oglasa Upravni odbor na period od četiri godine, na predlog ministra unutrašnjih poslova. Upravni odbor Akademije imenuje Vlada Crne Gore. Na statut Akademije saglasnost daje Vlada Crne Gore. Na akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta saglasnost daje Ministarstvo unutrašnjih poslova. Sredstva za osnivanje i rad Akademije obezbjeđuju se iz Budžeta Crne Gore..

JU Ispitni centar: Ispitni centar je osnovan Odlukom Vlade ("Službeni list RCG", broj 68/05), kao javna ustanova i ima svojstvo pravnog lica. Na statut Ispitnog centra i akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta saglasnost daje Ministarstvo prosvjete i sporta. Sredstva za osnivanje i rad Ispitnog centra obezbjeđuju se iz Budžeta Crne Gore. Radno pravni status zaposlenih u uređen je Zakonom o radu a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Kolektivnim ugovorom za javnu ustanovu Ispitni centar.

JU Centar za stručno obrazovanje: Centar za stručno obrazovanje je javna ustanova, u svojstvu pravnog lica čiji su osnivači: Vlada (koju predstavlja Ministarstvo prosvjete i sporta), Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Privredna komora Crne Gore i Savez samostalnih sindikata Crne Gore, sa pravima, obavezama i odgovornostima utvrđenim Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju, Ugovorom o osnivanju i Statutom. Radno pravni status zaposlenih u uređen je Zakonom o radu.

JU Zavod za udžbenike i nastavna sredstva: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva osnovala je Vlada Republike Crne Gore („Sl. list RCG“, br. 26/95 i „Sl. listu CG“, br. 26/08). Osnovni akt Zavoda za udžbenike i nastavna sredstva je Statut. Prava iz radnih odnosa i zarade, regulisani su Pojedinačnim kolektivnim ugovorom, koji je zaključen između direktora i Sindikata Zavoda.

JU Ekološko edukativni centar, nema zaposlenih.

Vaspitno-obrazovne ustanove se osnivaju u skladu sa Opštim zakonom o obrazovanju ("Sl. list RCG", br. 64/02 i 31/05, i "Sl. list Crne Gore", br. 40/11 i 45/11), Pravilnikom o bližim uslovima za osnivanje ustanova u oblasti obrazovanja i vaspitanja („Službeni list RCG“, broj 40/06) i Pravilnikom o postupku licenciranja ustanova u oblasti vaspitanja i obrazovanja i načinu vođenja registra licenciranih ustanova („Sl. list RCG“, broj 45/06).

Mrežu vaspitno-obrazovnih ustanova čine: 18 predškolskih ustanova (postoji još jedan vrtić u sklopu osnovne škole i 2 vrtića u sklopu obrazovnih centara); 161 osnovne škole (još 2 osnovne škole u sklopu obrazovnih centara); 47 srednjih škola (još 2 srednje škole su u obrazovnim centrima i postoji jedna privatna srednja škola); 9 osnovnih muzičkih škola (još 5 osnovnih muzičkih koje su u sklopu srednjih škola), 3 resursna centra, 2 obrazovna centra, 6 domova učenika i studenata, **dok se visoko obrazovanje realizuje i ostvaruje u 20 organizacionih jedinica +1 samostalni program - ustanova visokog obrazovanja i 3 Instituta, sve u okviru Univerziteta Crne Gore.** Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih u javnim vaspitno-obrazovnim ustanovama ustanovama vrši se na osnovu Zakona o radu i Granskog kolektivnog ugovor za oblast prosvjete. Nadzor nad zakonitošću rada javnih ustanova i kontrolu rada u vršenju prenijetih poslova vrši Ministarstvo prosvjete, u skladu sa Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju ("Sl. list RCG", br. 64/02 i 31/05, i "Sl. list Crne Gore", br. 45/10 i 45/11).

Druge institucije sektora:

Univerzitet Crne Gore. Univerzitet u svom sastavu ima fakultete, samostalne studijske programe, akademiju i institute. Univerzitetom upravlja Upravni odbor, a rukovodi Rektor. Najviše akademsko tijelo je Senat Univerziteta. Fakultetima rukovode dekani, a institutima direktori. Na fakultetima, odnosno institutima najviša akademska tijela su nastavno-naučna, odnosno nastavno-umjetnička vijeća. Najviše tijelo studenata je Studentski parlament. Univerzitet je autonoman u obavljanju svoje djelatnosti i ima svojstvo pravnog lica. Organ rukovođenja je Upravni odbor koji ima 13 članova, i čine ga predstavnici akademskog

osoblja, **tri spoljna člana** (predstavnicima osnivača i javnosti) koje imenuje Vlada, predstavnici studenata i predstavnici neakademske osoblja.

SEKTOR NAUKE

Na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti državnih službenika i namještenika u **Ministarstvu nauke i stručnoj službi Crnogorske akademije nauka i umjetnosti** primjenjuju se Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o radu. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja državnih službenika i namještenika vrši se u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika i Opštim kolektivnim ugovorom.

Crnogorska akademija nauka i umjetnosti je osnovana Zakonom o Crnogorskoj akademiji nauka i umjetnosti („Službeni list CG“, broj 14/12). Izbori u zvanja: redovnog, vanrednog i inostranog člana CANU, vrše se na osnovu Zakona o CANU i Statuta CANU, a na osnovu člana 16 Zakona o CANU odobrava im se akademijaska nagrada kao vid društvenog priznanja.

Druge institucije sektora:

Institut za crnogorski jezik i književnost - Vlada Crne Gore, na sjednici od 29. jula 2010. godine donijela je Odluku o osnivanju Instituta za crnogorski jezik i književnost („Službeni list CG“, broj 56/10). Odluka je donijeta na osnovu člana 19 stav 1 Zakona o naučnoistraživačkoj djelatnosti. U Institutu za crnogorski jezik i književnost za zarade zaposlenih primjenjuje se Kolektivni ugovor za zaposlene na Univerzitetu Crne Gore. Izbori u naučna zvanja vrše se na osnovu Zakona o naučnoistraživačkoj djelatnosti i Statuta Instituta.

Licencirane naučno-istraživačke ustanove upisane u Registar Ministarstva nauke (ukupno 53).

SEKTOR KULTURE

Ministarstvo kulture vrši nadzor nad zakonitošću i cjelihodnošću rada **Uprave za zaštitu kulturnih dobara i Državnog arhiva**. Organ uprave u sastavu Ministarstva kulture je Uprava za zaštitu kulturnih dobara. Na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti državnih službenika i namještenika primjenjuju se Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o radu. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja državnih službenika i namještenika, vrši se u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika i Opštim kolektivnim ugovorom.

Druge institucije sektora

Crnogorsko narodno pozorište osnovano je 1953. godine. CNP je osnovano kao javna ustanova i ima svojstvo pravnog lica. U skladu sa statusom i repertoarskom politikom, bavi se produkcijom i prikazivanjem scenskih djela iz crnogorske i svjetske teatarske baštine,

domaće i strane drame, kao i muzičko-scenskih djela od izuzetnog umjetničkog značaja. Crnogorsko narodno pozorište se bavi i izdavačkom djelatnošću, koja doprinosi praćenju i izučavanju pozorišne umjetnosti i podizanju svijesti o značaju pozorišta. Organi upravljanja i rukovođenja, prilagođeni su uslovima propisanim Zakonom o kulturi ("Sl .list CG", br. 49/08, 16/11 i 40/11) i Zakonom o pozorišnoj djelatnosti ("Sl. list RCG, br. 60/01 i "Sl. List CG", br. 75/10, 73/10, 40/11). Organ upravljanja je Pozorišni savjet, koji ima predsjednika i četiri člana, kojeg imenuje Vlada na prijedlog Ministarstva. Organi rukovođenja su umjetnički i poslovni direktor, koje imenuje Vlada na prijedlog Ministarstva, s tim što je u skladu sa Zakonom o kulturi, organ rukovođenja trenutno poslovni direktor, s obzirom da je riječ o licu koji je stručnjak u kulturi visoke reputacije. Saglasnost na statut i na akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji daje Vlada. Sredstva za finansiranje Pozorišta obezbjeđuje se iz državnog budžeta, gdje je CNP posebna potrošačka jedinica, kao i iz drugih izvora u skladu sa zakonom: sopstvenih prihoda, donacija, sponzorstva itd. Pravni status zaposlenih u CNP uređen je Zakonom o radu, a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture ("Sl .list RCG", br. 53/06 i "Sl .list CG", br. 04/07).

Kraljevsko pozorište "Zetski dom", osnovano je krajem XIX vijeka, a 1910. godine dobija status Kraljevskog pozorišta. Novija istorija Zetskog doma datira od 1992. godine, a sa redovnim repertoarom počinje 1994. godine. Repertoarska politika Zetskog doma korespondira sa savremenim teatarskim oblicima i izrazima, sa posebnim akcentom na njegovanje crnogorske teatarske baštine. Pored sopstvenih produkcija, repertoar ovog pozorišta čine i projekti drugih teatarskih i kulturnih institucija iz Crne Gore i inostranstva (pozorišne predstave, koncerti i druge muzičko-scenske forme). Organi upravljanja i rukovođenja, prilagođeni su uslovima propisanim Zakonom o kulturi ("Sl .list CG", br. 49/08, 16/11 i 40/11) i Zakonom o pozorišnoj djelatnosti ("Sl. list RCG, br. 60/01 i "Sl. List CG", br. 75/10, 73/10, 40/11). Organ upravljanja je Pozorišni savjet, koji ima predsjednika i četiri člana, kojeg imenuje Vlada na prijedlog Ministarstva. Organi rukovođenja su umjetnički i poslovni direktor, koje imenuje Vlada na prijedlog Ministarstva. Saglasnost na statut i na akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji daje Vlada. Sredstva za finansiranje Pozorišta obezbjeđuje se iz državnog budžeta, gdje je Pozorište posebna potrošačka jedinica, kao i iz drugih izvora u skladu sa zakonom: sopstvenih prihoda, donacija, sponzorstva itd. Pravni status zaposlenih u Pozorišu uređen je Zakonom o radu, a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture ("Sl .list RCG", br. 53/06 i "Sl .list CG", br. 04/07).

Muzički centar Crne Gore, osnovan je Odlukom Vlade od 13. aprila 2006, kao javna ustanova. Osnivačkim aktom, ustanova integriše vitalne segmente nacionalne muzičke kulture: Simfonijski i Narodni orkestar, Koncertnu agenciju i Muzičko-informativni centar. Afirmiše horsko pjevanje i podstiče očuvanje muzičkog nasljeđa Crne Gore. Muzički centar se bavi i izdavačkom djelatnošću, a povremeno realizuje koncertne aktivnosti ansambala i solista koji nijesu dio ove institucije. Organi upravljanja i rukovođenja, prilagođeni su

uslovima propisanim Zakonom o kulturi ("SI .list CG", br. 49/08, 16/11 i 40/11). Organ upravljanja je Savjet, koji ima predsjednika i četiri člana, kojeg imenuje Vlada na prijedlog Ministarstva. Organi rukovođenja su umjetnički i poslovni direktor, koje imenuje Vlada na prijedlog Ministarstva, s tim što je organ rukovođenja trenutno poslovni direktor, s obzirom da je riječ o licu koji je stručnjak u kulturi visoke reputacije. Saglasnost na statut i na akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji daje Vlada. Sredstva za finansiranje Muzičkog centra obezbjeđuju se iz državnog budžeta, gdje je Muzički centar posebna potrošačka jedinica, kao i iz drugih izvora u skladu sa zakonom: sopstvenih prihoda, donacija, sponzorstva itd. Pravni status zaposlenih u Muzičkom centru uređen je Zakonom o radu, a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture ("SI .list RCG", br. 53/06 i "SI .list CG", br. 04/07).

Centar savremene umjetnosti Crne Gore, osnovan je Odlukom Skupštine RCG od 04. aprila 1995. godine, integracijom Republičkog kulturnog centra i Galerije nesvrstanih zemalja "Josip Broz Tito". Centar je javna ustanova i ima svojstvo pravnog lica. Bavi se unapređivanjem i razvojem savremene likovne umjetnosti. Programski koncept ustanove usmjeren je na realizaciju sadržaja prvenstveno iz oblasti savremene likovne umjetnosti, ali i iz oblasti književnog stvaralaštva i muzičke i muzičko-scenske djelatnosti. Ovoj ustanovi pripada i galerija „Centar“. Organi upravljanja i rukovođenja, prilagođeni su uslovima propisanim Zakonom o kulturi ("SI .list CG", br. 49/08, 16/11 i 40/11). Organ upravljanja je Savjet, koji ima predsjednika i četiri člana, kojeg imenuje Vlada na prijedlog Ministarstva. Organi rukovođenja su umjetnički i poslovni direktor, koje imenuje Vlada na prijedlog Ministarstva. Saglasnost na statut i na akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji daje Vlada. Sredstva za finansiranje Centra obezbjeđuje se iz državnog budžeta, gdje je Centar posebna potrošačka jedinica, kao i iz drugih izvora u skladu sa zakonom: sopstvenih prihoda, donacija, sponzorstva itd. Pravni status zaposlenih u Centru uređen je Zakonom o radu, a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture ("SI .list RCG", br. 53/06 i "SI .list CG", br. 04/07).

Crnogorska kinoteka je osnovana Odlukom Vlade od 26. aprila 2000. godine. Kinoteka je osnovana kao javna ustanova. Crnogorskom kinotekom rukovodi direktor, koga imenuje Vlada na prijedlog Ministarstva. Crnogorskom kinotekom upravlja Savjet, koji ima predsjednika i četiri člana, kojeg imenuje Vlada na prijedlog Ministarstva. Saglasnost na statut i na akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji daje Vlada na prijedlog Ministarstva kulture. Sredstva za ostvarivanje djelatnosti Kinoteke obezbjeđuju se iz: sopstvenih prihoda, budžeta, donacija i drugih izvora u skladu sa zakonom. Radno pravni status zaposlenih u Kinoteci uređen je Zakonom o radu, a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture ("SI .list RCG", br. 53/06 i "SI .list CG", br. 04/07).

Nacionalna biblioteka Crne Gore "Đurđe Crnojević" reorganizovana je Odlukom Vlade od 16. februara 2012. godine, na osnovu čl. 36 i 42, a u vezi sa članom 103 Zakona o kulturi ("Sl .list CG", br. 49/08 i 16/11) i čl. 13 i 14 Zakona o bibliotečkoj djelatnosti ("Sl. list CG", br. 49/10 i 40/11). Biblioteka je osnovana kao javna ustanova. Bibliotekom rukovodi direktor koga imenuje Vlada u skladu sa zakonom. Za direktora Biblioteke imenuje se afirmisani stručnjak ili stvaraoc iz oblasti koje su od značaja za obavljanje i razvoj bibliotečke djelatnosti. Bibliotekom upravlja Savjet, koji ima predsjednika i četiri člana od kojih je jedan iz reda zaposlenih u Biblioteci. Savjet imenuje Vlada. Saglasnost na Statut i akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, daje Vlada na prijedlog Ministarstva kulture. Sredstva za rad Biblioteke obezbjeđuju iz: Budžeta Crne Gore; sopstvenih prihoda od: članarine, dodjele kataltškog opisa - CIP i oznaka međunarodne bibliografske kontrole (ISBN, ISSN, ISMN i druge oznake), prodaje svojih publikacija, naknada za izdavanje licenci za rad, kotizacija za organizovanje seminara i radionica i zakupa prostora; donacija i drugih izvora, u skladu sa zakonom. Radno pravni status zaposlenih u Biblioteci uređen je Zakonom o radu, a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture ("Sl .list RCG", br. 53/06 i "Sl .list CG", br. 04/07).

Biblioteka za slijepe Crne Gore, reorganizovana je Odlukom Vlade od 16. februara 2012. godine, na osnovu čl. 36 i 42, a u vezi sa članom 103 Zakona o kulturi ("Sl .list CG", br. 49/08 i 16/11) i čl. 13 i 14 Zakona o bibliotečkoj djelatnosti ("Sl. list CG", br. 49/10 i 40/11). Biblioteka je osnovana kao javna ustanova . Bibliotekom rukovodi direktor koga imenuje Vlada u skladu sa zakonom. Za direktora Biblioteke, imenuje se afirmisani stručnjak ili stvaraoc iz oblasti koje su od značaja za obavljanje i razvoj bibliotečke djelatnosti. Bibliotekom upravlja Savjet, koji ima predsjednika i četiri člana od kojih je jedan iz reda zaposlenih u Biblioteci. Savjet imenuje Vlada. Saglasnost na Statut i akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, daje Vlada na prijedlog Ministarstva kulture. Sredstva za rad Biblioteke obezbjeđuju iz: Budžeta Crne Gore; sopstvenih prihoda od članarine, donacija i drugih izvora, u skladu sa zakonom. Radno pravni status zaposlenih u Biblioteci uređen je Zakonom o radu, a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture ("Sl .list RCG", br. 53/06 i "Sl .list CG", br. 04/07).

Narodni muzej Crne Gore, reorganizovan je Odlukom Vlade od 07. jula 2011. godine, na osnovu čl. 36 i 42, a u vezi sa članom 103 Zakona o kulturi ("Sl .list CG", br. 49/08 i 16/11) i čl. 9 i 10 Zakona o muzejskoj djelatnosti ("Sl .list CG", 49/10 i 40/11). Muzej je osnovan kao javna ustanova. Muzejom rukovodi direktor koga imenuje Vlada u skladu sa zakonom. Za direktora Muzeja imenuje se afirmisani stručnjak ili stvaraoc iz oblasti koje su od značaja za obavljanje i razvoj muzejske djelatnosti. Muzejom upravlja Savjet, koji ima predsjednika i četiri člana od kojih je jedan iz reda zaposlenih u Muzeju. Savjet imenuje Vlada. Saglasnost na Statut i akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, daje Vlada na prijedlog Ministarstva kulture. Sredstva za rad Muzeja obezbjeđuju iz: Budžeta Crne Gore; sopstvenih prihoda od prodaje ulaznica, suvenira, muzejskih kopija, publikacija, kateringa, zakupa prostora i sl.,

donacija i drugih izvora, u skladu sa zakonom. Radno pravni status zaposlenih u Muzeju uređen je Zakonom o radu, a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture ("Sl .list RCG", br. 53/06 i "Sl .list CG", br. 04/07).

Prirodnjački muzej Crne Gore, reorganizovan je Odlukom Vlade od 16. februara 2012. godine, na osnovu čl. 36 i 42, a u vezi sa članom 103 Zakona o kulturi ("Sl .list CG", br. 49/08 i 16/11) i čl. 9 i 10 Zakona o muzejskoj djelatnosti ("Sl .list CG", 49/10 i 40/11). Muzej je osnovan kao javna ustanova. Muzejom rukovodi direktor koga imenuje Vlada u skladu sa zakonom. Za direktora Muzeja imenuje se afirmisani stručnjak iz oblasti koje su od značaja za obavljanje i razvoj muzejske djelatnosti. Muzejom upravlja Savjet, koji ima predsjednika i četiri člana od kojih je jedan iz reda zaposlenih u Muzeju . Savjet imenuje Vlada. Saglasnost na Statut i akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, daje Vlada na prijedlog Ministarstva kulture. Sredstva za rad Muzeja obezbjeđuju iz: Budžeta Crne Gore; sopstvenih prihoda od prodaje ulaznica, suvenira; donacija i drugih izvora, u skladu sa zakonom. Radno pravni status zaposlenih u Muzeju uređen je Zakonom o radu, a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture ("Sl .list RCG", br. 53/06 i "Sl .list CG", br. 04/07).

Pomorski muzej Crne Gore, reorganizovan je Odlukom Vlade od 16. februara 2012. godine, na osnovu čl. 36 i 42, a u vezi sa članom 103 Zakona o kulturi ("Sl .list CG", br. 49/08 i 16/11) i čl. 9 i 10 Zakona o muzejskoj djelatnosti ("Sl .list CG", 49/10 i 40/11). Muzej je osnovan kao javna ustanova. Muzejom rukovodi direktor koga imenuje Vlada u skladu sa zakonom. Za direktora Muzeja imenuje se afirmisani stručnjak iz oblasti koje su od neposrednog značaja za obavljanje i razvoj muzejske djelatnosti. Muzejom upravlja Savjet, koji ima predsjednika i četiri člana od kojih je jedan iz reda zaposlenih u Muzeju Savjet imenuje Vlada. Saglasnost na Statut i akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, daje Vlada na prijedlog Ministarstva kulture. Sredstva za rad Muzeja obezbjeđuju iz: Budžeta Crne Gore; sopstvenih prihoda od prodaje ulaznica, suvenira; donacija i drugih izvora, u skladu sa zakonom. Radno pravni status zaposlenih u Muzeju uređen je Zakonom o radu, a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture ("Sl .list RCG", br. 53/06 i "Sl .list CG", br. 04/07).

Centar za konzervaciju i arheologiju Crne Gore, reorganizovan je Odlukom Vlade od 23. juna 2011. godine, na osnovu čl. 36 i 42, a u vezi sa članom 103 Zakona o kulturi ("Sl .list CG", br. 49/08 i 16/11) i člana 122 Zakona o zaštiti kulturnih dobara ("Sl .list CG", BR. 49/10 i 40/11). Centrom rukovodi direktor koga imenuje Vlada u skladu sa zakonom. Za direktora Centra imenuje se afirmisani stručnjak ili stvaraoc iz oblasti koje su od značaja za zaštitu kulturnih dobara. Centrom upravlja Savjet, koji ima predsjednika i četiri člana od kojih je jedan iz reda zaposlenih u Centru. Savjet imenuje Vlada. Saglasnost na Statut i akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, daje Vlada na prijedlog Ministarstva kulture. Sredstva za rad Centra za konzervaciju i arheologiju obezbjeđuju iz: Budžeta Crne Gore;

sopstvenih prihoda od izrade studija zaštite kulturnih dobara i konzervatorskih projekata i sprovođenja konzervatorskih mjera na kulturnim dobrima, umjetninama, antikvitetima i drugim predmetima; donacija i drugih izvora, u skladu sa zakonom. Radno pravni status zaposlenih u Centru uređen je Zakonom o radu, a obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture ("SI .list RCG", br. 53/06 i "SI .list CG", br. 04/07).

Agencija za elektronske medije: Agencija je osnovana Zakonom o elektronskim medijima. Organi Agencije su Savjet i direktor. Rad Agencije obavlja se u skladu s odredbama Zakona o elektronskim medijima, drugim zakonima i propisima, Statutom Agencije i drugim aktima donesenim na osnovu zakona i Statuta. Na prava i obaveze zaposlenih iz radnog odnosa primjenjuju se opšti propisi o radnim odnosima.

U sektoru su i javni servis **RTCG** i **Pobjeda AD**.

SEKTOR INFORMACIONOG DRUŠTVA

Ministarstvu za informaciono društvo i telekomunikacije na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti državnih službenika i namještenika primjenjuju se Zakon o državnim službenicima i namještenicima. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja državnih službenika i namještenika vrši se u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika i Opštim kolektivnim ugovorom.

Druge institucije sektora

Agencija za elektronske komunikacije i poštansku djelatnost: Zakonom o elektronskim komunikacijama je propisan djelokrug rada, status i nadležnost Agencije za elektronske komunikacije i poštansku djelatnost u oblasti elektronskih komunikacija, Zakonom o poštanskim uslugama se propisuje djelokrug rada u oblasti poštanske djelatnosti, kao i djelokrug rada u oblasti digitalne radio-difuzije shodno Zakonu o digitalnoj radio-difuziji. Agencija ima svojstvo pravnog lica, koja vrši javna ovlašćenja u skladu sa navedenim zakonima i funkcionalno je nezavisna od pravnih i fizičkih lica koja obezbjeđuju elektronske komunikacione mreže, opremu ili usluge. Agencija se finansira na osnovu sopstevnih prihoda ostvarenih obavljanjem djelatnosti u skladu sa Zakonom o elektronskim komunikacijama. Agencija prihode naplaćuje od operatora koji se bave elektronskim komunikacijama i poštanskim uslugama. Zarade se obračunavaju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Radio-difuzni centar: RDC je privredni subjekat za prenos i emitovanje radio-difuznih, TV i FM signala kao i pružanje pristupa elektronskim komunikacionim mrežama i pružanje elektronskih komunikacionih servisa. Finansira se od sopstevnih prihoda ostvarenih obavljanjem djelatnosti. Zarade zaposlenih u Radio-difuznom centru isplaćuju se u skladu sa

zaključenim ugovorima o radu. Zarade se utvrđuju na osnovu odredbi Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora, Kolektivnog ugovora Radio-difuznog centra d.o.o., Statuta društva i Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji sa sistematizacijom.

Privredno društvo iz nadležnosti sektora: Pošta Crne Gore AD. Pošta Crne Gore je u 100% vlasništvu države Crne Gore. Njene finansijske iskaze usvaja Vlada (Finansijske planove, godišnje izvještaje). Vlada Crne Gore kao 100% vlasnik vrši postavljenje menadzmenta i na taj način utiče na poslovnu politiku u Pošti Crne Gore. Takođe, odlučuje o dobitku i pokriću gubitka ukoliko ga ima. Zarade se obračunavaju na osnovu Zakona o radu i Kolektivnog ugovora.

SEKTOR ODRŽIVOG RAZVOJA I TURIZMA

Ministarstvo održivog razvoja i turizma vrši nadzor nad zakonitošću i cjelishodnošću rada: **Zavoda za hidrometeorologiju i seizmologiju, Direkcije javnih radova i Agencije za zaštitu životne sredine.** Direkcija javnih radova je organ uprave u sastavu Ministarstva, a Agencija za zaštitu životne sredine i Zavod za hidrometeorologiju i seizmologiju su samostalni organi uprave. Na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti državnih službenika i namještenika primjenjuje se Zakon o državnim službenicima i namještenicima, Zakon o radu, Zakon o zaradama državnih službenika i namještenika i Opšti kolektivni ugovor, a shodno Odluci o uvećanju zarade državnim službenicima i namještenicima za obavljanje određenih poslova, vrši se uvećanje zarade zaposlenima za obavljanje određenih poslova u Ministarstvu održivog razvoja i turizma i Agenciji za zaštitu životne sredine.

Izmjenama i dopunama Zakona o inspeksijskom nadzoru čija primjena je počela 1.1.2012. napušten je koncept resornog organizovanja inspekcija i obavljanje inspeksijskih poslova stavilo u nadležnost jedinstvenog organa uprave – Uprave za inspeksijske poslove, čime je brisana mogućnost da se poslovi inspeksijskog nadzora mogu prenositi ili povjeravati pravnim licima. Vlada Crne Gore je odgovarajućim uredbama **povjerila vršenje određenih poslova državne uprave** iz resora Ministarstva:

- Inženjerskoj komori Crne Gore – izdavanje i oduzimanje licenci, ovjeru licenci i poništavanje ovjere licenci, vođenje registra licenci i objavljivanja na sajtu (Uredba o povjeravanju dijela poslova Ministarstva održivog razvoja i turizma Komori u oblasti uređenja prostora i izgradnje objekata „Sl. list CG”, broj 21/11),
- JP za upravljanje morskim dobrom i JP za nacionalne parkove.
- Poslovi izdavanja odobrenja i urbanističko–tehničkih uslova za objekte određene planom objekata privremenog karaktera za područje Prostornog plana posebne namjene za Morsko dobro i prostornog plana posebne namjene za nacionalne parkove (Uredba o povjeravanju poslova iz nadležnosti Ministarstva uređenja

prostora Javnom preduzeću za nacionalne parkove i Javnom preduzeću za upravljanje morskim dobrom „Sl. list CG”, broj 22/09 i 27/10)

- DOO “Centar za ekotoksikološka istraživanja Crne Gore” – povjereni su poslovi državne uprave iz nadležnosti Agencije za zaštitu životne sredine koji se odnose na sprovođenje godišnjeg programa praćenja kvaliteta vazduha na mjernim mjestima u državnoj mreži uspostavljenoj za praćenje kvaliteta vazduha u skladu sa Zakonom o zaštiti vazduha (Uredba o povjeravanju dijela poslova iz nadležnosti Agencije za zaštitu životne sredine Javnoj ustanovi “Centar za ekotoksikološka istraživanja Crne Gore -"Sl. list Crne Gore", br. 62/11).

Druge institucije sektora:

JP za upravljanje morskim dobrom , osnovano je Odlukom o osnivanju Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom – “Sl. list RCG”, broj 25/92. Organi upravljanja su Upravni odbor i direktor. Upravni odbor imenuje Vlada Crne Gore. Sredstva za rad Preduzeća obezbjeđuju se iz naknade za korišćenje morskog dobra.

JP za nacionalne parkove Crne Gore, osnovano je Odlukom o organizovanju Javnog preduzeća za nacionalne parkove - “Sl. list CG”, broj 20/11. Javno preduzeće ima svojstvo pravnog lica sa pravima i obavezama utvrđenim zakonom, ovom odlukom i Statutom Javnog preduzeća. Organi Javnog preduzeća su Upravni odbor i direktor. Upravni odbor i direktora Javnog preduzeća imenuje Vlada Crne Gore. Članove Upravnog odbora predlaže organ državne uprave nadležan za poslove uređenja prostora i zaštite životne sredine. Sredstva za rad Javnog preduzeća obezbjeđuju se: iz budžeta Crne Gore planovima upravljanja i projektima u oblasti zaštite prirode; iz naknada za korišćenje dobara nacionalnih parkova; iz donacija; drugih izvora u skladu sa zakonom.

JP Regionalni vodovod Crnogorsko primorje, osnovano je Odlukom o osnivanju Javnog preduzeća Regionalni vodovod Crnogorsko primorje - “Sl. list CG”, broj 14/08. Organi preduzeća su: Upravni odbor i direktor. Imenovanje Upravnog odbora vrši Vlada Crne Gore. Direktora preduzeća bira upravni odbor uz saglasnost Vlade. Sredstva za finansiranje Javnog preduzeća obezbjeđuju se iz: budžeta Crne Gore do završetka izgradnje regionalnog sistema vodosnabdijevanja; sopstvenih prihoda i drugih sredstava, u skladu sa zakonom. Sredstva za izgradnju regionalnog sistema vodosnabdijevanja obezbjeđuju se posebno iz: budžeta Crne Gore (za izgradnju regionalnog sistema vodosnabdijevanja uvodi se posebna naknada na investicije za izgradnju objekata na teritoriji opština Crnogorskog primorja).

D.O.O. Centar za ekotoksikološka ispitivanja – Podgorica. Na sjednici od 12. jula 2012.godine,Vlada je donijela Odluku o osnivanju društva sa ograničenom odgovornošću "Centar za ekotoksikološka ispitivanja" – Podgorica ("Sl. list Crne Gore", br. 39/12 od 23.07.2012). Društvo je osnovano na neodređeno vrijeme, kao jednočlano društvo. Osnovni kapital Društva čini osnovni kapital JU "Centar za ekotoksikološka ispitivanja Crne Gore" –

Podgorica, koji je registrovan kod Centralnog registra privrednih subjekata u Podgorici. Imovinu društva čine pokretne i nepokretne stvari, novčana sredstva i druga imovinska prava preuzeta od JU "Centar za ekotoksikološka ispitivanja Crne Gore" –Podgorica. Društvo se finansira iz sredstava ostvarenih pružanjem usluga iz okvira djelatnosti Društva i drugih izvora u skladu sa zakonom. Organi društva su Odbor direktora i Izvršni direktor. Odbor direktora je organ upravljanja Društva. Odbor direktora ima tri člana, koje na predlog organa državne uprave nadležnog za poslove zaštite životne sredine imenuje i razrješava osnivač. Izvršni direktor je organ rukovođenja Društva, koga bira i razrješava Odbor direktora. Nadzor nad radom Društva vrši Ministarstvo.

PROCON D.O.O. – Podgorica osnovano je Odlukom o osnivanju društva sa ograničenom odgovornošću "Project – Consulting" – Podgorica", koju je Vlada donijela na sjednici održanoj 20.12.2007. godine ("Sl. list CG", br. 07/08 i 86/09). PROCON je osnovan se kao jednočlano društvo sa ograničenom odgovornošću za obavljanje poslova od značaja za Crnu Goru i lokalnu samoupravu. Osnivač je Vlada Crne Gore. Organi Društva su odbor direktora i izvršni direktor. Društvo može da ima i savjetodavni odbor. Izvršnog direktora Društva bira Odbor direktora na osnovu javnog konkursa, uz saglasnost osnivača. Finansiranje djelatnosti Društva obezbjeđuje se iz: sopstvenih sredstava ostvarenih pružanjem usluga iz okvira svoje djelatnosti; donacija i drugih izvora u skladu sa zakonom.

Nacionalna turistička organizacija (NTO) , osnovana je Odlukom o osnivanju Nacionalne turističke organizacije Crne Gore – "Sl. list RCG", br. 63/06 i 03/07. NTO ima svojstvo pravnog lica. Organi NTO su: Skupština, Izvršni odbor, Predsjednik; Nadzorni odbor. Skupštinu Organizacije čine predstavnici lokalnih turističkih organizacija i predstavnici Vlade Crne Gore, kao obavezni članovi, kao i predstavnici privrednih asocijacija i društava koji se dobrovoljno učlane, na način i pod uslovima utvrđenim statutom. Dužnost predsjednika Organizacije obavlja ministar nadležan za poslove turizma. Nadzorni odbor Organizacije ima članove koje bira skupština iz reda članova Organizacije. Organizacija ostvaruje prihode iz članskih doprinosa, boravišne takse, u skladu sa posebnim zakonom, sredstava budžeta Crne Gore na osnovu posebnih programa, dobrovoljnih priloga (donacija), kredita i iz drugih izvora u skladu sa posebnim propisima.

Privredna društva iz nadležnosti sektora: Budvanska rivijera AD i Ulcinjska rivijera AD.

SEKTOR SAOBRAĆAJA

Ministarstvo saobraćaja i pomorstva u skladu sa Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave, vrši nadzor nad: **Direkcijom za saobraćaj, Direkcijom za željeznice, Upravom pomorske sigurnosti i Lučkom upravom**, koji su organi uprave u sastavu Ministarstva. Na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti državnih službenika i namještenika primjenjuju se Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o radu. Obračun i

isplata zarada, naknada i drugih primanja državnih službenika i namještenika vrši se u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika i Opštim kolektivnim ugovorom.

Druge institucije sektora:

Agencija za civilno vazduhoplovstvo: U skladu sa Zakonom o vazdušnom saobraćaju Vlada Crne Gore osnovala je Agenciju koja ima svojstvo pravnog lica i obavlja poslove od javnog interesa iz oblasti vazdušnog saobraćaja. Organi Agencije su definisani Zakonom i Odlukom o osnivanju Agencije a to su, Savjet Agencije i direktor Agencije. U nadležnosti Savjeta Agencije je donošenje Statuta, na koji saglasnost daje Vlada Crne Gore Godišnji izvještaj o radu Agencija podnosi Vladi Crne Gore, kao i finansijski izvještaj o poslovanju Agencije na razmatranje i davanje saglasnosti, na koji mišljenje daje Ministarstvo saobraćaja i pomorstva.

Sredstva za obavljanje i razvoj djelatnosti Agencije za civilno vazduhoplovstvo obezbjeđuju se i iz: prihoda od djelatnosti Agencije; dijela naknada koje se utvrđuju u skladu sa zaključenim međunarodnim ugovorima; dijela naknada koje plaćaju operateri vazduhoplova po toni prevedene robe; dijela naknada koje plaćaju putnici u civilnom vazdušnom saobraćaju u odlasku; drugih izvora u skladu sa zakonom. Na radno pravni status i zarade zaposlenih u Agenciji primjenjuje se Zakon o radu, Opšti kolektivni ugovor i podzakonska akta – opšta akta koja donosi Savjet agencije.

Privredna društva iz nadležnosti sektora: Monte put DOO; Crnogorska plovidba AD Kotor; JP Aerodromi Crne Gore; Željeznička infrastruktura AD; Željeznički prevoz AD; Montecargo AD; Održavanje željezničkih vozni sredstava AD; Montenegro airlines AD; Luka Bar AD; Prekookeanska plovidba AD Bar; Kontejnerski terminal i generalni tereti AD Bar; Barska plovidba AD i Marina AD Bar.

SEKTOR VANJSKIH POSLOVA I EVROPSKIH INTEGRACIJA

Na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti državnih službenika i namještenika u **Ministarstvu vanjskih poslova i evropskih integracija** primjenjuje se Zakon o vanjskim poslovima („Sl.list CG”, br. 46/10), Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o radu. Izmjenama i dopunama Uredbe o organizaciji i načinu rada državne uprave od 4. aprila 2013. godine, kao organ u sastavu **Ministarstva vanjskih poslova i evropskih integracija osnovana je Uprava za dijasporu i propisana obaveza** Ministarstva vanjskih poslova i evropskih integracija, da u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ove uredbe, preuzme poslove Centra za iseljenike, zaposlene na tim poslovima, kao i opremu, sredstva i službenu dokumentaciju.

Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja državnih službenika i namještenika vrši se u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika, Uredbe o raspoređivanju diplomatskih zvanja u platne razrede („Sl.list CG”, broj 9/12) i Opštim kolektivnim ugovorom. Za radna mjesta u diplomatsko-konzularnim predstavništvima, utvrđena Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, zarade, naknade i druga primanja obračunavaju se u skladu sa Pravilnikom o zaradama i naknadama zaposlenih u diplomatsko-konzularnim predstavništvima Crne Gore i Pravilnikom o izmjenama i dopunama pravilnika o zaradama i naknadama zaposlenih u diplomatsko-konzularnim predstavništvima Crne Gore.

SEKTOR PRAVDE I LJUDSKIH PRAVA

U skladu sa Zakonom o državnoj upravi i Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave, organi uprave u sastavu **Ministarstva pravde su Zavod za izvršenje krivičnih sankcija i Uprava za antikorupcijsku inicijativu**. Na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti državnih službenika i namještenika u Ministarstvu pravde primjenjuju se Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o radu. Zakon o izvršenju krivičnih sankcija u pogledu prava i obaveze službenika i namještenika Zavoda za izvršenje krivičnih sankcija upućuje na shodnu primjenu Zakona o unutrašnjim poslovima. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja državnih službenika i namještenika vrši se u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika i Opštim kolektivnim ugovorom. Za obavljanje određenih poslova utvrđenih Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva pravde sa organima u sastavu primjenjuje se Odluka o uvećanju zarada državnih službenika i namještenika za obavljanje određenih poslova.

Ministarstvo pravde vrši poslove uprave koji se odnose na : organizaciju i rad sudova i državnog tužilaštva, advokature, notara, izvršitelja, posrednika i sudskih vještaka. Sudovi se osnivaju u skladu sa Zakonom o sudovima i sudsku vlast vrši: 15 osnovnih sudova, 2 viša suda, 2 privredna suda, Apelacioni sud, Upravni sud i Vrhovni sud. Funkciju državnog tužilaštva vrši 13 osnovnih, dva viša i vrhovno državno tužilaštvo.

Shodno članu 24 Uredbe o organizaciji i načinu rada državne uprave **Ministarstvo za ljudska i manjinska prava** vrši poslove uprave koji se odnose na: zaštitu ljudskih prava i sloboda, ako ta zaštita nije u nadležnosti drugih ministarstava; zaštitu od diskriminacije; praćenje ostvarivanja i zaštitu prava pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica u dijelu nacionalnog, etničkog, kulturnog, jezičkog i vjerskog identiteta; unapređivanje međusobnih odnosa pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica; unapređenje međuetničke tolerancije u Crnoj Gori, kao i uspostavljanje i održavanje nesmetanih kontakata pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica sa građanima i udruženjima van Crne Gore sa kojima imaju zajedničko nacionalno i etničko porijeklo, kulturno - istorijsko nasljeđe kao i vjerska

ubjeđenja; odnose države sa vjerskim zajednicama u Crnoj Gori; rodnu ravnopravnost; unapređenje položaja Roma, Aškalija i Egipćana i njihovu integraciju u sve tokove društvenog života; kao i druge poslove koji su mu određeni u nadležnost. Na položaj, prava, dužnosti i odgovornosti državnih službenika i namještenika primjenjuju se Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o radu. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja državnih službenika i namještenika vrši se u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika i Opštim kolektivnim ugovorom.

Ustavni sud. Zakonom o Ustavnom sudu, između ostalih pitanja, uređuje se i organizacija Suda, ali je u njemu dat minimum te organizacije. Tim zakonom propisano je da Sud donosi poslovnik i druge opšte akte o svojoj organizaciji i radu, kao i da za obavljanje stručnih i drugih poslova za svoje potrebe Sud obrazuje Službu i da radom Službe rukovodi i za njen rad odgovara sekretar, koga postavlja i razrješava Sud. Odlukom o organizaciji Ustavnog suda, uređeno je da Služba Suda obavlja stručne i druge poslove za potrebe Ustavnog suda, komisija i drugih radnih tijela Suda. Poslove u Službi Suda obavljaju državni službenici (savjetnik predsjednika Suda i savjetnici Suda) i namještenici raspoređeni na poslove utvrđene Pravilnikom o sistematizaciji poslova Službe Suda.

Druge institucije sektora:

Komisija za sprječavanje sukoba interesa osnovana je Zakonom o sprječavanju sukoba interesa. Predsjednik Komisije vrši funkciju profesionalno i ima pravo na zaradu u visini koja je određena za Zaštitnika ljudskih prava i sloboda. Članovima Komisije za rad pripada naknada koju određuje nadležno radno tijelo Skupštine. Na prava, obaveze i odgovornosti sekretara i zaposlenih u Stručnoj službi primjenjuju se propisi o državnim službenicima i namještenicima.

Zaštitnik ljudskih prava i sloboda. Prava i obaveze zaposlenih su regulisane Zakonom o zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore ("Sl. list CG", br. 42/11) i propisima koji se odnose na državne službenike i namještenike. Zaštitnik ima pravo na zaradu u visini koja je određena za predsjednika Ustavnog suda Republike Crne Gore. Zamjenik ima pravo na zaradu u visini koja je određena za sudiju Ustavnog suda Republike Crne Gore. Na zaposlene u Stručnoj službi primjenjuju se propisi o državnim službenicima i namještenicima.

Kancelarija zastupnika pred Evropskim sudom za ljudska prava. Sredstva za bruto zarade kada je riječ o Kancelariji planirana su na osnovu rješenja Komisije za kadrovska i administrativna pitanja o zaradi zastupnika Crne Gore pred evropskim sudom za ljudska prava i Zakona o zaradama državnih službenika i namještenika.

Centar za razvoj i očuvanje kulture manjina je ustanova koju je osnovala Vlada Crne Gore (Sl. list RCG br. 38/1, 27/07 od 17.05.2009 g) sa ciljem unapređenja manjinskih prava u oblasti kulture i afirmacije multikulturalizma. Organi upravljanja su Upravni odbor i direktor. Na radno pravni status zaposlenih se primjenjuju propisi o državnim službenicima i namještenicima.

Agencija za zaštitu ličnih podataka i slobodan pristup informacijama. Agencija je formirana kao nadzorni organ u skladu sa odredbama Zakona o zaštiti podataka o ličnosti (Sl. list CG br. 79/08 i 70/09). U vršenju poslova iz svog djelokruga Agencija je samostalna i nezavisna i ima svojstvo pravnog lica. Predsjednika i članove Savjeta Agencije imenuje Skupština Crne Gore. Na zaposlene u stručnoj službi Agencije za ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa primjenjuju se opšti propisi o radu i opšti akti Savjeta Agencije. Zarade i naknade zaposlenih u Agenciji, kao i ostala prava i obaveze iz radnog odnosa i po osnovu rada, uređuju se posebnim aktom Agencije. Agencija se finansira iz budžeta i iz drugih izvora.

OSTALI ORGANI I USTANOVE KOJE ČINE JAVNI SEKTOR

Ostali organi, institucije, službe i ustanove koje čine javni sektor, a koje se, s obzirom na njihovu djelatnost i vrstu poslova nijesu mogle svrstati u neki od sektora su: **Stručna služba Predsjednika Crne Gore, Služba Skupštine Crne Gore, Generalni sekretarijat Vlade, Sekretarijat za zakonodavstvo, Sekretarijat za razvojne projekte, Uprava za inspeksijske poslove i JU Službeni list Crne Gore.** Na zaposlene u ovim organima i službama se primjenjuju propisi o državnim službenicima i namještenicima. Na zaposlene u JU Službeni list Crne Gore primjenjuju se opšti propisi o radu.

Služba Skupštine Crne Gore. Na zaposlene u Službi Skupštine Crne Gore primjenjuje se Zakon o državnim službenicima i namještenicima. Međutim, ovim zakonom su za zaposlene u službi Skupštine predviđena brojna ostupanja od opštih pravila propisanih za zaposlene u drugim državnim organima, i to u pogledu zasnivanja radnog odnosa, provjere sposobnosti, ocjenjivanja i stručnog osposobljavanja i usavršavanja. Zarade zaposlenih u stručnoj službi Skupštine utvrđuju se na osnovu Zakona o zaradama državnih službenika i namještenika i Odluke o pravu na varijabilni dio zarade i posebne naknade za zaposlene u Službi Skupštine Crne Gore ("Sl. list CG", br. 47/11).

JU Službeni list Crne Gore je pravni sljedbenik NIU Službeni list Republike Crne Gore, od koje je, saglasno članu 44 Zakona o objavljivanju propisa i drugih akata („Službeni list CG, broj 5/08), preuzela prava, obaveze i zaposlene i nastavila da koristi sredstva koja je koristila NIU Službeni list Republike Crne Gore do dana stupanja na snagu Zakona, 30. januara 2008. godine. Organi Javne ustanove su: upravni odbor, direktor i nadzorni odbor. Prava zaposlenih su definisana kolektivnim ugovorom u skladu sa opštim propisima o radu.

Uprava za inspeksijske poslove je organ uprave u smislu Uredbe o organizaciji i načinu rada državne uprave, što znači da se na zaposlene u Upravi primjenjuju propisi o državnim službenicima i namještenicima. Međutim, navedenom Uredbom (odredbom člana 51 stav 3) je zbog specifičnosti poslova iz djelokruga ovog organa propisan i specifičan način vršenja nadzora. Kada je u pitanju nadzor nad zakonitošću i cjelishodnošću rada i zakonitošću upravnih akata Uprave, nadzor se vrši preko ministarstava nadležnih za određenu upravnu

oblast, dok nadzor nad koordiniranim radom inspekcija Uprave za inspekcijske poslove, vrši Vlada, preko Ministarstva ekonomije.

LOKALNA SAMOUPRAVA

Shodno Zakonu o lokalnoj samoupravi, opština je u vršenju poslova lokalne samouprave samostalna i njena prava ne mogu biti uskraćena ili ograničena aktima državnih organa, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom, u skladu sa Ustavom.

Sistem finansiranja lokalne samouprave uređen je Zakonom o lokalnoj samoupravi, Zakonom o finansiranju lokalne samouprave i posebnim zakonima kojima se uvode pojedini poreski oblici (porezi, takse, naknade i dr.), koji u cjelini ili dijelom pripadaju budžetu jedinica lokalne samouprave.

Zakonom o lokalnoj samoupravi propisano je da opština obezbjeđuje prihode za finansiranje sopstvenih poslova iz lokalnih poreza, taksi, naknada, koje opštine uvode u skladu sa zakonom, ustupljenih poreza i naknada, dotacija iz budžeta Crne Gore i drugih izvora u skladu sa zakonom. Zakonom o finansiranju lokalne samouprave propisano je da sredstva za finansiranje poslova opštine obezbjeđuju iz četiri izvora: sopstvenih prihoda (fiskalnih i ostalih); ustupljenih poreza i naknada, koje uvodi država; Egalizacionog fonda i dotacija iz budžeta države; da opštine samostalno raspolažu sredstvima za finansiranje sopstvenih poslova i da se sredstva za obavljanje prenesenih i povjerenih poslova iz nadležnosti pojedinih ministarstava i drugih organa državne uprave lokalnoj samoupravi obezbjeđuju iz budžeta države.

Zakonom o lokalnoj samoupravi je propisano da se u pogledu pravnog statusa lokalnih funkcionera, lokalnih službenika i namještenika, shodno primjenjuje Zakon o državnim službenicima i namještenicima.

AGENCIJE, REGULATORI I DRUGE ORGANIZACIJE KOJE VRŠE JAVNA OVLAŠĆENJA

Centralna banka: Osnov za postojanje - član 143 Ustava Crne Gore ("Sl. list Crne Gore", br. 01/07) i Zakon o Centralnoj banci Crne Gore ("Sl. list Crne Gore", br. 40/10, 46/10 i 06/13).
Prava i obaveze iz radnog odnosa - Statut Centralne banke i opšti propisi o radu (član 86. i član 87. Zakona o Centralnoj banci Crne Gore).
Način finansiranja - Naknade za izdavanje dozvola za rad i odobrenja, naknade po osnovu kontrole koju sprovodi u skladu sa zakonom, kamate i drugi prihodi od sredstava deponovanih u inostranstvu, naknade za vršenje usluga i sl. (član 66. Zakona o Centralnoj banci Crne Gore). Visina naknada utvrđuje se Odlukom o utvrđivanju tarife po kojoj se obračunavaju naknade za vršenje usluga koje obavlja Centralna banka Crne Gore ("Sl. list Crne Gore", br 29/11 i 22/12).“

Komisija za hartije od vrijednosti: Osnov za postojanje - Zakon o hartijama od vrijednosti (napomena - u pripremi je Zakon o tržištu kapitala, koji se nalazi u formi nacрта, a ubuduće će biti osnov za postojanje Komisije) ("Sl. list RCG", br. 59/00, 10/01, 43/05, 28/06i "Sl. list Crne Gore", br. 53/09, 73/10, 40/11, 06/13). **Prava i obaveze iz radnog odnosa** - Statut Komisije za hartije od vrijednosti i Opšti propisi o radnim odnosima (član 16. Zakona o hartijama od vrijednosti). **Način finansiranja** - Naknade koje se plaćaju uz podnošenje zahtjeva Komisiji i naknade koje se plaćaju za registraciju i prenos hartija od vrijednosti kod lica ovlaštenog za registraciju hartija od vrijednosti, a sredstva za rad može ostvarivati i iz drugih izvora. Odluka o visini naknada za rad Komisije za hartije od vrijednosti ("Sl. List RCG", br. 34/07 - 08.06.2007, 57/07 - 28.09.2007; "Sl. list Crne Gore", br. 11/08 - 19.02.2008, 29/09 - 24.04.2009, 78/09 - 27.11.2009, 63/10 - 05.11.2010, 11/12 - 22.02.2012).

Agencija za lijekove i medicinska sredstva – CALIMS: Agencija ima svojstvo pravnog lica sa pravima i obavezama utvrđenim Zakonom o lijekovima ("Sl. list Crne Gore", br. 56/11), aktom o osnivanju i statutom Agencije. Agencija za lijekove i medicinska sredstva obavlja poslove u pogledu ocjene kvaliteta, bezbjednosti i efikasnosti lijeka i druge stručne poslove u oblasti lijekova, kao i druge poslove utvrđene Zakonom o lijekovima i Zakonom o medicinskim sredstvima ("Sl. list RCG", br. 79/04 "Sl. list Crne Gore", br. 53/09 i 40/11) koji definišu ovu oblast. Nadležnosti, sastav, način izbora i trajanje mandata organa Agencije, kao i druga pitanja od značaja za rad uređuju se aktom o osnivanju i statutom Agencije. Na statut Agencije i akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta saglasnost daje Ministarstvo zdravlja. Agencija se finansira iz: sopstvenih prihoda dobijenih od naknada i drugih izvora, u skladu sa zakonom. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se na osnovu Zakona o radu.

Agencija za nadzor osiguranja: Osnov za postojanje - Zakon o osiguranju (Sl. list RCG", br. 78/06 od 22.12.2006, 19/07 od 02.04.2007, "Sl. list Crne Gore", br. 53/09 od 07.08.2009, 73/10 od 10.12.2010, 40/11 od 08.08.2011, 45/12 od 17.08.2012, 06/13 od 31.01.2013)). **Prava i obaveze iz radnog odnosa** - Opšti propisi o radnim odnosima, Statut Agencije i opšti akti Savjeta Agencije (član 13. i član 22. Statuta Agencije za nadzor osiguranja). **Način finansiranja** - Naknade utvrđene Zakonom - godišnje, do 1% bruto premije osiguranja, naknade za dozvole za rad, saglasnosti i odobrenja, i posebne naknade za društva kojima su izrečene mjere nadzora (član 175. i član 190. Zakona o osiguranju). Odluka o naknadama Agencije za nadzor osiguranja ("Sl. list Crne Gore", br. 04/08 - 17.01.2008 i 42/12 od 31.07.2012. godine).

Agencija za elektronske medije: osnovana je u skladu sa Zakonom o elektronskim medijima. Agencija je nezavisan regulatorni organ za oblast elektronskih medija koji vrši javna ovlaštenja u skladu sa Zakonom o elektronskim medijima. Agencija je samostalni pravni subjekt i funkcionlano je nezavisna od bilo kojeg državnog organa i od svih pravnih i fizičkih lica koja se bave djelatnošću proizvodnje i emitovanja radijskih i televizijskih programa ili pružanja drugih AVM usluga. Organi Agencije su Savjet i direktor. Rad Agencije obavlja se u

skladu s odredbama Zakona o elektronskim medijima, drugim zakonima i propisima. Na prava i obaveze zaposlenih iz radnog odnosa primjenjuju se opšti propisi o radnim odnosima.

Regulatorna agencija za energetiku: Rad Agencije uređen je Zakonom o energetici ("Sl. list CG", br. 28/2010) kojim je i osnovana. Organi Agencije su: Odbor Agencije i direktor Agencije. Članove Odbora Agencije imenuje Skupština Crne Gore na predlog Vlade. Članovi Odbora Agencije, direktor, zamjenik direktora i zaposleni u Agenciji prava i obaveze iz radnog odnosa ostvaruju u skladu sa opštim propisima o radu, Zakonom o energetici i opštim aktima Agencije. Sredstva za rad Agencije obezbjeđuju se iz naknada za izdavanje licenci, godišnjih naknada za korišćenje licenci za obavljanje energetske djelatnosti i naknada za rješavanje sporova, koje utvrđuje u skladu sa zakonom.

Agencija za civilno vazduhoplovstvo: U skladu sa Zakonom o vazdušnom saobraćaju Vlada Crne Gore osnovala je Agenciju koja ima svojstvo pravnog lica i obavlja poslove od javnog interesa iz oblasti vazdušnog saobraćaja. Organi Agencije su definisani Zakonom i Odlukom o osnivanju Agencije a to su, Savjet Agencije i direktor Agencije. U nadležnosti Savjeta Agencije je donošenje Statuta, na koji saglasnost daje Vlada Crne Gore Godišnji izvještaj o radu Agencija podnosi Vladi Crne Gore, kao i finansijski izvještaj o poslovanju Agencije na razmatranje i davanje saglasnosti, na koji mišljenje daje Ministarstvo saobraćaja i pomorstva.

Sredstva za obavljanje i razvoj djelatnosti Agencije za civilno vazduhoplovstvo obezbjeđuju se i iz: prihoda od djelatnosti Agencije; dijela naknada koje se utvrđuju u skladu sa zaključenim međunarodnim ugovorima; dijela naknada koje plaćaju operateri vazduhoplova po toni prevedene robe; dijela naknada koje plaćaju putnici u civilnom vazdušnom saobraćaju u odlasku; drugih izvora u skladu sa zakonom. Na radno pravni status i zarade zaposlenih u Agenciji primjenjuje se Zakon o radu, Opšti kolektivni ugovor i podzakonska akta – opšta akta koja donosi Savjet agencije.

Agencija za elektronske komunikacije i poštansku djelatnost: Zakonom o elektronskim komunikacijama je propisan djelokrug rada, status i nadležnost Agencije za elektronske komunikacije i poštansku djelatnost u oblasti elektronskih komunikacija, Zakonom o poštanskim uslugama se propisuje djelokrug rada u oblasti poštanske djelatnosti, kao i djelokrug rada u oblasti digitalne radio-difuzije shodno Zakonu o digitalnoj radio-difuziji. Agencija ima svojstvo pravnog lica, koja vrši javna ovlaštenja u skladu sa navedenim zakonima i funkcionalno je nezavisna od pravnih i fizičkih lica koja obezbjeđuju elektronske komunikacione mreže, opremu ili usluge. Agencija se finansira na osnovu sopstvenih prihoda ostvarenih obavljanjem djelatnosti u skladu sa Zakonom o elektronskim komunikacijama. Agencija prihode naplaćuje od operatora koji se bave elektronskim komunikacijama i poštanskim uslugama. Zarade se obračunavaju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Državna revizorska institucija: Državna revizorska institucija osnovana je Zakonom o državnoj revizorskoj instituciji. Radno pravni status zaposlenih uređen je Zakonom o državnoj revizorskoj instituciji i Zakonom o državnim službenicima i namještenicima. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Zakonom o državnoj revizorskoj instituciji i Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika. Sredstva za rad Institucije obezbjeđuju se u budžetu Crne Gore. Zahtjev za dodjelu budžetskih sredstava Instituciji podnosi radno tijelo Skupštine nadležno za poslove finansija, na predlog Institucije. Administrativno-stručne i druge poslove u Instituciji obavljaju državni službenici i namještenici. Na prava, dužnosti i disciplinsku odgovornost zaposlenih shodno se primjenjuju odredbe zakona kojim se uređuje položaj državnih službenika i namještenika.

Revizorsko tijelo: Revizorsko tijelo osnovano je Zakonom o reviziji sredstava iz EU fondova. Radno pravni status zaposlenih uređen je Zakonom o reviziji sredstava iz EU fondova i Zakonom o državnim službenicima i namještenicima. Obračun i isplata zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih vrši se u skladu sa Zakonom o reviziji sredstava iz EU fondova i Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika. Sredstva za rad Institucije obezbjeđuju se u budžetu Crne Gore. Stručne, finansijsko-materijalne i administrativno-tehničke poslove Revizorskog tijela vrši stručna služba Revizorskog tijela. Na prava i obaveze zaposlenih u Revizorskom tijelu primjenjuju se propisi o državnim službenicima i namještenicima.

JAVNA PREDUZEĆA I PREDUZEĆA U VEĆINSKOM DRŽAVNOM VLASNIŠTVU

Poslovanje preduzeća u državnom vlasništvu u Crnoj Gori je regulisano Zakonom o privrednim društvima koji se odnosi i na privatni sektor, dok u slučaju javnih preduzeća postoji zakonska obaveza iz Zakona o unaprjeđenju poslovnog ambijenta (Sl.list CG br.40/10) da se reorganizuju, najkasnije do 01.08.2013. godine u jedan od oblika pravnih lica propisanih Zakonom o privrednim društvima – društvo sa ograničenom odgovornošću ili akcionarsko društvo.

PRILOG 2 - INSTRUMENTI ZA SMANJENJE BROJA ZAPOSLENIH

1. TEHNOLOŠKI VIŠAK

Da bi se ostvarile preporuke za smanjenje broja zaposlenih na nivou svakog sektora, postupak proglašenja tehnološkog viška, kombinacijom zakonom utvrđenih razloga, treba da obuhvati sve sektore, pri čemu ga je neophodno sprovoditi prema potrebama u pojedinim organima i institucijama unutar sektora.

Međutim, važeća zakonska regulativa kojom se uređuju pitanja, odnosno postupak proglašenja tehnološkog viška, razlikuje se u zavisnosti o kojoj kategoriji zaposlenih u javnom sektoru se radi. Na zaposlene u državnim organima u smislu **Zakona o državnim službenicima i namještenicima**, koji se primjenjuje od 1.januara 2013. godine, postupak utvrđivanja tehnološkog viška se sprovodi u skladu sa tim zakonom, dok se na zaposlene u drugim oblastima javnog sektora primjenjuje Zakon o radu.

Prema odredbama čl. 127-134 Zakona o državnim službenicima i namještenicima, do tehnološkog viška može doći:

- ukidanjem državnog organa ili dijela poslova državnog organa ili
- izmjenama unutrašnje organizacije državnog organa kada se donosi novi ili vrši izmjena postojećeg akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji i kojima se smanjuje broj radnih mjesta, odnosno broj službenika.

U navedenim slučajevima, kad nema odgovarajućeg radnog mjesta na koje se državni službenik, odnosno namještenik može rasporediti, stavlja se na raspolaganje Upravi za kadrove za potrebe internog tržišta rada i utvrđivanja mogućnosti njegovog odgovarajućeg raspoređivanja. Prava i obaveze službenika na raspolaganju rješenjem utvrđuje Uprava za kadrove na predlog starješine državnog organa u kome se izvršene izmjene akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, osim za lica koja vrše poslove visokog rukovodnog kadra za koja rješenje donosi organ koji ih je imenovao, odnosno postavio.

Državni službenik, za vrijeme trajanja raspolaganja, u Upravi za kadrove, ostvaruje pravo na 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.

Državnom službeniku, odnosno namješteniku koji za vrijeme dok se nalazi na raspolaganju ne bude raspoređen, po isteku vremena raspolaganja prestaje radni odnos po sili zakona i ima pravo na otpremninu u skladu sa zakonom kojim se uređuju zarade državnih službenika i namještenika.

Zaposleni u drugim oblastima javnog sektora mogu biti proglašeni tehnološkim viškom po proceduri utvrđenoj **odredbama čl. 92-96 Zakona o radu**, koja podrazumijeva **ulogu poslodavca, zaposlenog, Zavoda za zapošljavanje i sindikalne organizacije**.

Ukoliko dođe do proglašenja tehnološkog viška zaposleni za čijim radom je prestala potreba ima pravo na isplatu otpremnine čija visina je regulisana Sporazumom o politici zarada zaposlenih koji se finansiraju iz budžeta, koji je potpisan između Vlade i svih reprezentativnih sindikata u javnom sektoru i odnosi se na period 2012-2015, i to:

- 8 bruto zarada zaposlenog ili prosječne bruto zarade u Crnoj Gori, što je povoljnije za zaposlenog, za zaposlene koji imaju do 10 godina radnog staža,
- 12 bruto zarada zaposlenog ili prosječne bruto zarade u Crnoj Gori, što je povoljnije za zaposlenog, za zaposlene koji imaju od 10 do 20 godina radnog staža,
- 15 bruto zarada zaposlenog ili prosječne bruto zarade u Crnoj Gori, što je povoljnije za zaposlenog, za zaposlene koji imaju od 20 do 30 godina radnog staža,
- 10 bruto zarada zaposlenog ili prosječne bruto zarade u Crnoj Gori, što je povoljnije za zaposlenog, za zaposlene koji imaju od 30 do 35 godina radnog staža,
- 6 bruto zarada zaposlenog ili prosječne bruto zarade u Crnoj Gori, što je povoljnije za zaposlenog, za zaposlene koji imaju preko 35 godina staža i ne ispunjavaju uslove za sticanje penzije,
- 3 bruto zarade zaposlenog ili prosječne bruto zarade u Crnoj Gori, što je povoljnije za zaposlenog, za zaposlene koji imaju preko 35 godina staža i ispunjavaju jedan uslov za sticanje penzije.

2. SPORAZUMNI PRESTANAK RADNOG ODNOSA

U zavisnosti o kojoj kategoriji zaposlenih u javnom sektoru se radi razlikuje se i instrument sporazumnog prestanka radnog odnosa. Na zaposlene u državnim organima sporazumni prestanak radnog odnosa regulisan je kao mogućnost i na način propisan odredbom člana 125 Zakona o državnim službenicima i namještenicima, kojom je propisano da starješina državnog organa i službenik mogu da zaključe pisani sporazum o prestanku radnog odnosa kojim se određuje i dan prestanka radnog odnosa. Na ostatak javnog sektora primjenjuje se odredbe Zakona o radu koji kao jedan od načina prestanka radnog odnosa predviđa i sporazumni prestanak radnog odnosa između poslodavca i zaposlenog.

U skladu sa Sporazumom o politici zarada zaposlenih koji se finansiraju iz budžeta, koji je potpisan između Vlade i svih reprezentativnih sindikata u javnom sektoru i odnosi se na period 2012-2015, definisane su otpremnine koje će se primjenjivati u slučaju **sporazumnog raskida o ugovora o radu**:

- 8 bruto zarada za zaposlene koji imaju do 10 godina radnog staža,
- 12 bruto zarada za zaposlene koji imaju od 10 do 20 godina radnog staža,
- 12 bruto zarada za zaposlene koji imaju od 20 do 30 godina radnog staža,
- 10 bruto zarada za zaposlene koji imaju od 30 do 35 godina radnog staža,

- 6 bruto zarada za zaposlene koji imaju preko 35 godina staža i neispunjavaju uslove za sticanje penzije,
- 3 bruto zarade za zaposlene koji imaju preko 35 godina staža i ispunjavaju jedan uslov za sticanje penzije.

Da bi se spriječile moguće zloupotrebe i ponovno zapošljavanje lica kojima je radni odnos u državnom organu prestao na osnovu pisanog sporazuma i koja su, po tom osnovu, ostvarila pravo na otpremninu, u decembru 2012. godine, izvršene su izmjena i dopune Zakona o državnim službenicima i namještenicima („Sl.list CG„ br. 66/12), kojima je propisano ograničenje za ponovno zapošljavanje u periodu od pet godina od dana isplate otpremnine. Za ostatak javnog sektora, s istim ciljem (ograničenje zapošljavanja licima kojima je isplaćena otpremnina) donijet je Zakon o dopuni zakona o radu (Sl.list CG br. 66/12).

PRILOG 3 – TABELARNI PRIKAZ PREGLEDA JAVNOG SEKTORA

Institucija	2011		2013		2011		2013	
	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u
					163.082	3.234.000.000	167.496	3.341.830.000

SEKTOR UNUTRAŠNJIH POSLOVA

MINISTARSTVO UNUTRAŠNJIH POSLOVA	579	4.926.689,61	595	5.362.278,20	0,36%	0,15%	0,36%	0,16%
Uprava policije	5034	51.396.583,90	4751	50.531.162,36	3,09%	1,59%	2,84%	1,51%
Uprava za kadrove	28	226.330,67	31	287.060,83	0,02%	0,01%	0,02%	0,01%
Agencija za nacionalnu bezbjednost	308	4.697.388,10	294	4.431.277,99	0,19%	0,15%	0,18%	0,13%
UKUPNO - SEKTOR	5949	61.246.992,28	5671	60.611.779,38	3,65%	1,89%	3,39%	1,81%

SEKTOR ODBRANE

MINISTARSTVO ODBRANE	183	3.249.312,40	204	2.850.894,87	0,11%	0,10%	0,12%	0,09%
Direkcija za zaštitu tajnih podataka	6	71.908,40	6	61.934,16	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Vojska Crne Gore	2090	19.551.469,47	1830	18.772.074,63	1,28%	0,60%	1,09%	0,56%
UKUPNO - SEKTOR	2279	22.872.690,27	2040	21.684.903,66	1,40%	0,71%	1,22%	0,65%

SEKTOR FINANSIJA

MINISTARSTVO FINANSIJA	165	1.580.862,40	157	1.668.116,07	0,10%	0,05%	0,09%	0,05%
Uprava carina	542	4.983.643,14	547	5.212.965,48	0,33%	0,15%	0,33%	0,16%
Poreska uprava	568	5.297.814,26	594	5.975.671,47	0,35%	0,16%	0,35%	0,18%
Uprava za imovinu	222	1.216.325,48	208	1.201.916,12	0,14%	0,04%	0,12%	0,04%
Uprava za nekretnine	349	2.580.500,59	338	2.693.469,64	0,21%	0,08%	0,20%	0,08%
Uprava za igre na sreću	17	183.561,58	7	105.107,06	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%
USPNFT	29	271.376,20	31	320.822,40	0,02%	0,01%	0,02%	0,01%
Uprava za javne nabavke	12	104.484,41	16	148.050,61	0,01%	0,00%	0,01%	0,00%
Zavod za statistiku	106	646.600,68	109	978.140,58	0,06%	0,02%	0,07%	0,03%
Zaštitnik imovinsko pravnih interesa Crne Gore	25	421.975,32	27	483.126,91	0,02%	0,01%	0,02%	0,01%
Fond za obeštećenje	7	64.200,00	6	57.626,30	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Institucija	2011		2013		2011		2013	
	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u
					163.082	3.234.000.000	167.496	3.341.830.000

Komisija za kontrolu postupka javnih nabavki	5	41.556,60	8	136.282,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
UKUPNO - SEKTOR	2047	17.392.900,66	2048	18.981.294,64	1,26%	0,54%	1,22%	0,57%
SEKTOR POLJOPRIVREDE I RURALNOG RAZVOJA								
MINISTARSTVO POLJOPRIVREDE I RURALNOG RAZVOJA	72	690.168,88	55	572.268,83	0,04%	0,02%	0,03%	0,02%
Veterinarska uprava	39	424.022,06	19	163.547,99	0,02%	0,01%	0,01%	0,00%
Fitosanitarna uprava	28	267.998,91	10	104.693,87	0,02%	0,01%	0,01%	0,00%
Uprava za šume	433	2.811.491,91	413	3.112.833,78	0,27%	0,09%	0,25%	0,09%
Uprava za vode	6	48.411,42	5	58.492,21	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Agencija za duvan	5	43.059,95	5	45.932,75	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
UKUPNO - SEKTOR	583	4.285.153,13	507	4.057.769,43	0,36%	0,13%	0,30%	0,12%
SEKTOR EKONOMIJE								
MINISTARSTVO EKONOMIJE	166	1.761.110,19	93	1.008.349,36	0,10%	0,05%	0,06%	0,03%
Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća	15	166.608,93	14	138.686,65	0,01%	0,01%	0,01%	0,00%
Zavod za intelektualnu svojinu	24	216.447,10	23	226.667,66	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
Zavod za metrologiju	27	235.000,72	28	268.520,89	0,02%	0,01%	0,02%	0,01%
Agencija Crne Gore za promociju stranih investicija	5	n/a	4	n/a	0,00%	n/a	0,00%	n/a
Akreditaciono tijelo Crne Gore	8	148.263,49	8	135.577,22	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Agencija za zaštitu konkurencije	12	109.995,10	11	114.180,24	0,01%	0,00%	0,01%	0,00%
Institut za standardizaciju	18	226.951,00	20	261.907,00	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
JU Zavod za geološka istraživanja	53	493.294,00	52	497.115,38	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
UKUPNO - SEKTOR	328	3.209.407,04	253	2.515.427,18	0,20%	0,10%	0,16%	0,08%

Institucija	2011		2013		2011		2013	
	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u
					163.082	3.234.000.000	167.496	3.341.830.000

SEKTOR RADA I SOCIJALNOG STARANJA								
MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNOG STARANJA	110	1.123.744,96	75	789.043,72	0,07%	0,03%	0,04%	0,02%
Uprava za zbrinjavanje izbjeglica	15	127.319,45	16	128.744,92	0,01%	0,00%	0,01%	0,00%
Fond PIO	261	2.656.109,30	240	2.210.688,00	0,16%	0,08%	0,14%	0,07%
Fond rada	12	164.416,80	11	164.300,00	0,01%	0,01%	0,01%	0,00%
Zavod za zapošljavanje Crne Gore	339	3.494.052,17	336	2.942.095,43	0,21%	0,11%	0,20%	0,09%
Agencija za mirno rješavanje radnih sporova	5	72.892,76	4	72.621,03	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Centri za socijalni rad (zbirno)	664	5.558.401,02	662	5.758.930,20	0,41%	0,17%	0,40%	0,17%
JU Institut za razvoj i istraživanja u oblasti zaštite na radu	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
JU „Lovćen“ Bečići	20		19		0,01%		0,01%	
CZSR Podgorica	101		95		0,06%		0,06%	
CZSR Plav	14		15		0,01%		0,01%	
CZSR Pljevlja	19		19		0,01%		0,01%	
CZSR Bar	24		24		0,01%		0,01%	
CZSR Bijelo Polje	33		33		0,02%		0,02%	
CZSR Herceg Novi	12		12		0,01%		0,01%	
CZSR Nikšić	41		41		0,03%		0,02%	
CZSR Berane	21		21		0,01%		0,01%	

Institucija	2011		2013		2011		2013	
	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u
					163.082	3.234.000.000	167.496	3.341.830.000

CZSR Rožaje	9		10		0,01%		0,01%	
CZSR Kotor	21		19		0,01%		0,01%	
Dom starih Risan	100		101		0,06%		0,06%	
Dom starih Bijelo Polje	41		42		0,03%		0,03%	
Dom Bijela	101		95		0,06%		0,06%	
JU Komanski most	68		77		0,04%		0,05%	
Centar „Ljubović“ PG	39		39		0,02%		0,02%	
UKUPNO - SEKTOR	1.406	13.196.936,46	1.344	12.066.423,30	0,86%	0,41%	0,80%	0,36%

SEKTOR ZDRAVSTVA

MINISTARSTVO ZDRAVLJA	85	912.744,79	47	481.991,68	0,05%	0,03%	0,03%	0,01%
Fond za zdravstveno osiguranje	204	2.074.879,48	207	1.716.489,60	0,13%	0,06%	0,12%	0,05%
Institut za javno zdravlje	200	1.819.283,41	193	1.880.035,82	0,12%	0,06%	0,12%	0,06%
Javne zdravstvene ustanove	7674	76.909.371,50	7684	77.095.000,00	4,71%	2,38%	4,62%	2,31%
Ljekarska komora Crne Gore	3	53.354,16	3	65.867,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Farmaceutska komora Crne Gore	1	10.000,00	1	13.000,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Zdravstvena ustanova apoteke Crne Gore „Montefarm“	n/a	n/a	400	3.497.094,48	n/a	n/a	0,24%	0,10%
UKUPNO - SEKTOR	8167	81.779.633,34	8535	84.749.478,58	5,01%	2,53%	5,13%	2,54%

SEKTOR PROSVJETE

MINISTARSTVO PROSVJETE	75	241.648,23	77	1.005.762,83	0,05%	0,01%	0,05%	0,03%
Zavod za školstvo	70	700.233,48	66	785.049,00	0,04%	0,02%	0,04%	0,02%
Uprava za mlade i sport	11	85.260,86	10	112.000,00	0,01%	0,00%	0,01%	0,00%

Institucija	2011		2013		2011		2013	
	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u
					163.082	3.234.000.000	167.496	3.341.830.000

JU Ispitni centar	25	242.348,94	25	270.214,06	0,02%	0,01%	0,01%	0,01%
JU Centar za stručno obrazovanje	23	222.483,93	25	252.200,00	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
JU Zavod za udžbenike i nastavna sredstva	41	394.781,72	54	437.320,00	0,03%	0,01%	0,03%	0,01%
JU u sektoru 1091,1101,1081,1121,1143 - domovi	12.126	98.567.198,00	12174	98.321.533,00	7,44%	3,05%	7,27%	2,94%
JU Ekološko edukativni centar	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Policijska akademija	81	822.251,91	76	836.250,37	0,05%	0,03%	0,05%	0,03%
Univerzitet Crne Gore	1.189	12.835.865,52	1162	12.060.000,01	0,73%	0,40%	0,69%	0,36%
UKUPNO - SEKTOR	13.641	114.112.072,59	13.669	114.080.329,27	8,36%	3,53%	8,16%	3,41%

SEKTOR NAUKE

MINISTARSTVO NAUKE	22	102.201,35	22	267.812,96	0,01%	0,00%	0,02%	0,01%
Crnogorska akademija nauka i umjetnosti	26	236.523,80	25	260.531,51	0,02%	0,01%	0,01%	0,01%
Institut za crnogorski jezik i književnost	Nije bio osnovan	n/a	9	90.580,00	n/a	n/a	0,01%	0,00%
UKUPNO - SEKTOR	42	338.725,15	56	618.924,47	0,03%	0,01%	0,04%	0,02%

SEKTOR KULTURE

MINISTARSTVO KULTURE	30	307.990,54	34	385.880,07	0,02%	0,01%	0,02%	0,01%
Uprava za zaštitu kulturnih dobara	56	378.721,00	27	309.051,31	0,03%	0,01%	0,02%	0,01%
Državni arhiv Crne Gore	157	1.179.734,92	154	1.197.444,76	0,10%	0,04%	0,09%	0,04%
Crnogorsko narodno pozorište	142	1.208.861,49	140	1.210.436,00	0,09%	0,04%	0,08%	0,04%
Kraljevsko pozorište „Zetski dom“	21	153.254,80	21	170.276,01	0,01%	0,00%	0,01%	0,01%
Muzički centar	58	628.206,24	64	709.276,24	0,04%	0,02%	0,04%	0,02%
Centar savremene umjetnosti	40	375.237,02	37	378.420,72	0,02%	0,01%	0,02%	0,01%
Crnogorska kinoteka	7	62.226,13	7	71.509,94	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Institucija	2011		2013		2011		2013	
	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u
					163.082	3.234.000.000	167.496	3.341.830.000

Nacionalna biblioteka „Đorđe Crnojević“	79	710.398,03	80	739.554,40	0,05%	0,02%	0,05%	0,02%
Biblioteka za slijepe	7	52.691,39	7	67.636,98	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Narodni muzej Crne Gore 138+13 (JU Mauzolej „Petra II Petrovića Njegoša“	151	1.228.256,00	144	1.181.114,90	0,09%	0,04%	0,09%	0,04%
Prirodnjački muzej Crne Gore	24	237.150,93	25	237.254,56	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
Pomorski muzej Crne Gore	16	143.098,48	16	147.013,84	0,01%	0,00%	0,01%	0,00%
Centar za konzervaciju i arheologiju Crne Gore 15(Centar za arheološka istraživanja)+18 (Regionalni zavod za zaštitu spomenika kulture)	33	260.609,00	55	532.529,40	0,02%	0,01%	0,03%	0,02%
UKUPNO - SEKTOR	824	6.957.389,80	814	7.371.422,68	0,51%	0,22%	0,49%	0,22%
SEKTOR INFORMACIONOG DRUŠTVA								
MINISTARSTVO ZA INFORMACIONO DRUŠTVO I TELEKOMUNIKACIJE	58	511.247,86	67	591.767,00	0,04%	0,02%	0,04%	0,02%
UKUPNO - SEKTOR	58	511.247,86	67	591.767,00	0,04%	0,02%	0,04%	0,02%
SEKTOR ODRŽIVOG RAZVOJA I TURIZMA								
MINISTARSTVO ODRŽIVOG RAZVOJA I TURIZMA	190	1.819.785,67	138	1.280.431,20	0,12%	0,06%	0,08%	0,04%
Zavod za hidromet. i seizmologiju	124	931.378,84	122	935.931,81	0,08%	0,03%	0,07%	0,03%
Direkcija javnih radova	23	212.674,62	21	289.042,42	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
Agencija za zaštitu životne sredine 55+22(Zavod za zaštitu prirode)	77	631.549,22	72	684.818,04	0,05%	0,02%	0,04%	0,02%

Institucija	2011		2013		2011		2013	
	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u
					163.082	3.234.000.000	167.496	3.341.830.000

Nacionalna turistička organizacija CG	23	200.908,14	21	226.085,04	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
UKUPNO - SEKTOR	437	3.796.296,49	374	3.416.308,51	0,27%	0,12%	0,22%	0,10%

SEKTOR SAOBRAĆAJA

MINISTARSTVO SAOBRAĆAJA I POMORSTVA	71	643.781,58	68	625.138,42	0,04%	0,02%	0,04%	0,02%
Direkcija za saobraćaj	31	318.943,77	36	373.404,40	0,02%	0,01%	0,02%	0,01%
Direkcija za željeznice	9	86.693,54	10	118.950,96	0,01%	0,00%	0,01%	0,00%
Uprava pomorske sigurnosti	58	490.928,48	54	489.661,69	0,04%	0,02%	0,03%	0,01%
Lučka uprava	7	55.148,38	6	71.277,87	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
UKUPNO - SEKTOR	176	1.595.495,75	174	1.678.433,34	0,11%	0,05%	0,10%	0,05%

SEKTOR VANJSKIH POSLOVA I EVROPSKIH INTEGRACIJA

MINISTARSTVO VANJSKIH POSLOVA I EVROPSKIH INTEGRACIJA	200	5.957.505,18	242	5.110.553,13	0,12%	0,18%	0,14%	0,15%
Centar za iseljenike/Uprava za dijasporu	4	24.552,29	3	26.824,46	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
UKUPNO - SEKTOR	204	5.982.057,47	245	5.137.377,59	0,13%	0,18%	0,15%	0,15%

SEKTOR PRAVDE I LJUDSKIH PRAVA

MINISTARSTVO PRAVDE	39	344.128,38	46	480.710,45	0,02%	0,01%	0,03%	0,01%
Zavod za izvršenje krivičnih sankcija	504	3.447.156,68	484	4.840.222,68	0,31%	0,11%	0,29%	0,14%
Uprava za antikorupcijsku inicijativu	15	149.547,27	15	147.540,59	0,01%	0,00%	0,01%	0,00%
Ministarstvo za ljudska i manjinska prava	13	154.214,88	14	181.126,23	0,01%	0,00%	0,01%	0,01%
Komisija za sprječavanje sukoba interesa	7	69.178,32	14	122.195,60	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%
Kancelarija zastupnika pred	1	49.008,47	1	55.029,20	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Institucija	2011		2013		2011		2013	
	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u
					163.082	3.234.000.000	167.496	3.341.830.000

Evropskim sudom za ljudska prava								
Agencija za zaštitu ličnih podataka	17	219.851,59	18	256.441,05	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
Centar za razvoj i očuvanje kulture manjina Crne Gore	3	30.953,83	3	34.023,55	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
UKUPNO - SEKTOR	599	4.433.085,59	595	6.083.265,80	0,37%	0,14%	0,35%	0,18%
OSTALI ORGANI I USTANOVE KOJE ČINE JAVNI SEKTOR								
Generalni sekretarijat Vlade	103	1.057.946,66	122	1.156.083,49	0,06%	0,03%	0,07%	0,03%
Sekretarijat za zakonodavstvo	19	189.917,56	19	221.463,89	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
Sekretarijat za razvojne projekte	-	-	3	65.769,28	-	-	0,00%	0,00%
Uprava za inspekcijske poslove	-	-	278	3.415.995,33	-	-	0,17%	0,10%
JU „Službeni list CG“	15	334.749,00	16	328.400,00	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
UKUPNO OSTALI ORGANI I USTANOVE	137	1.582.613,22	438	5.121.942,71	0,08%	0,05%	0,26%	0,15%
UKUPNO CENTRALNA VLADA	36.874	343.292.697,10	36.902	348.766.847,54	22,61%	10,62%	22,03%	10,44%
+ Regulatorne agencije	n/a	n/a	537	9.456.318,12	-	-	0,32%	0,28%
+ Lokalne samouprave i JU na lokalnom nivou	n/a	n/a	5.448	48.689.343,84	-	-	3,25%	1,46%
OPŠTA VLADA	36.874	343.292.697	42.887	406.912.510	22,61%	10,62%	25,60%	12,18%
+ Javna preduzeća u većinskom držav. vlasn.	n/a	n/a	8.611	111.209.556,65	n/a	n/a	5,14%	3,33%
+ Javna preduzeća u vlasništvu opština	n/a	n/a	5.060	47.602.721,04	n/a	n/a	3,02%	1,42%
+ Skupština Crne Gore	210	2.868.804,36	249	4.086.024,88	0,13%	0,09%	0,15%	0,12%

Institucija	2011		2013		2011		2013	
	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	broj zaposlenih	troškovi bruto zarada	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u	% ukupne zaposlenosti	% u BDP-u
					163.082	3.234.000.000	167.496	3.341.830.000

+ Pravosuđe	1.902	22.485.548,33	1.923	22.157.266,30	1,17%	0,70%	1,15%	0,66%
+ DRI	54	663.455,89	54	866.627,83	0,03%	0,02%	0,03%	0,03%
+ Revizorsko tijelo	Nije bilo osnovano	n/a	7	119.295,00	-	-	0,00%	0,00%
+ Ombudsman -Zaštitnik ljudskih prava i sloboda	23	272.984,49	27	409.623,32	0,01%	0,01%	0,02%	0,01%
+ Predsjednik Crne Gore	22	49.943,25	23	256.028,08	0,01%	0,00%	0,01%	0,01%
JAVNI SEKTOR	39.085	369.633.433,42	58.766	593.619.652,60	23,97%	11,43%	35,08%	17,76%

BIBLIOGRAFIJA

Prilikom izrade Plana, korišćene su i preporuke i analize koje su pripremili eksperti angažovani od strane EK, SIGMA i UNDP-a, što je rezultiralo sljedećim dokumentima:

- Modernizacija i racionalizacija javnog sektora, SIGMA, decembar 2011;
- Adekvatno dimenzioniranje javne uprave Crne Gore na strateški, djelotvoran i održiv način, Dr Lorenzo Alio (UNDP), januar 2012;
- Svjetska banka (2008.), Izveštaj, Crna Gora nakon vrhunca krize: politike rasta i fiskalna ograničenja, Pregled javne potrošnje i institucionalnog okvira, Svjetska banka, Vašington.
- Svjetska banka (2011.), Izveštaj, Crna Gora – nakon krize: prema manjoj i efikasnijoj Vladi, Pregled javne potrošnje i institucionalnog okvira, Svjetska banka, Vašington.

Takođe, korišćeni su i strateški dokumenti iz oblasti reforme javne uprave, odnosno analize za potrebe racionalizacije pojedinih sektora:

- Strategija reforme javne uprave za period 2011-2016. godine;
- Strategija razvoja i funkcionisanja policije za period 2011- 2013. godina;
- Analiza za potrebe racionalizacije pravosudne mreže i Analiza mreže organa za prekršaje iz februara 2013. godine;
- Analiza funkcionisanja lokalne samouprave u Crnoj Gori iz juna 2012. godine;
- Strategija razvoja informacionog društva 2012-2016. godine;
- Decentralizacija finansiranja obrazovanja i metodologija za određivanje cijene koštanja obrazovanja učenika po modelu „per capita”.