**Koje su glavne novine predviđene novim Zakonom o državnim službenicima i namještenicima?**

Novim zakonom o državnim službenicima i namještenicima je dodatno unaprijeđen normativni okvir za službenički sistem, stvoreni uslovi za kvalitetnije upravljanje ljudskim resursima u smislu zapošljavanja i napredovanja po sistemu zasluga, te jačanje profesionalizma, odgovornosti, otvorenosti i efikasnosti, kako na državnom, tako i na lokalnom nivou. Predloženim rješenjima uvodi se niz novina u oblasti zapošljavanja, skraćuju se i pojednostavljuje procedure zapošljavanja, te unapaređuju interne procedure transfera kadrova između i unutar državne uprave, unapređuje sistem nagrađivanja, a poseban naglasak je stavljen na veću profesionalizaciju i odgovornost najviših rukovodećih kadrova. Najznačajnije novine su: kao nova kategorija, uvođenje starješine organa i izmjena  uslova za vršenje poslova u svim kategorijama, predloženo je uvođenje tzv. kompentencija po ugledu na pozitivne evropske prakse, umjesto internog oglasa unutar državnog organa i internog oglasa između državnih organa, predlog zakona sada poznaje samo interni oglas. Postupak selekcije za rad u državnim organima obuhvataće provjeru znanja, vještina, sposobnosti i kompetencija, u zavisnosti od kategorije, što za rezultat treba da ima izbor najkompetentnijih kandidata. Bitna novina je i da će odluku o izboru u ministarstvima donositi  lice iz kategorije visoki rukovodni kadar (generalni direktori) u kojoj se vrši popuna radnog mjesta, čime se ispunjava jedna od ključnih preporuka EK da se pored transparentnog postupka provjere i na ovaj način obezbijedi profesionalizacija državne administracije. Takođe, predlog je da Disciplinska komisija za teže povrede službene dužnosti ima predsjednika i četiri člana koje nakon konkursa Vlada imenuje na period od pet godina i da oni funkciju obavljaju profesionalno. Takođe, predlaže se da predsjednik i članovi Komisije za žalbe tu funkciju obavljaju profesionalno.

**Ko će biti zadužen za godišnje ocjenjivanje zaposlenih, ali i njihovih šefova? Na osnovu kojih kriterijuma će se vršiti ocjenjivanje?**

Ocjenu rada za lica iz kategorije visokog rukovodnog kadra (sekretar, generalni direktor u ministarstvu, pomoćnik starješine organa uprave...) daje starješina državnog organa rješenjem, dok ocjenu rada starješine organa uprave daje resorni ministar. Ocjenu rada državnog službenika, odnosno namještenika rješenjem daje rukovodilac organizacione jedinice iz kategorije visoki rukovodni kadar, na predlog neposrednog rukovodioca (šefa, načelnika). Konkretno, za samostalne savjetnike u ministarstvu ocjenu rada daje generalni direktor na predlog šefa ili načelnika, koje, takođe, ocjenjuje generalni diretkor. Na ovaj način poštuje se sistem hijerarhije.

Kriterijumi na osnovu kojih se ocjenjuju državni službenici i namještenici su: ispunjavanje radnih zadataka, rezultati rada u pogledu kvaliteta i kvantiteta, obim i blagovremenost u vršenju poslova radnog mjesta, druge sposobnosti i vještine koje pokazuje u vršenju poslova.

**Da li će se optimizacija broja zaposlenih u javnoj upravi, o kojoj se dugo govori ali je do sada malo toga urađeno, sprovoditi tako što će zaposleni čiji rad bude ocijenjen negativno dobiti otkaz? Da li se javna uprava generalno pridržava preporuke Ministarstva finansija da se, nakon što zaposleni ispuni uslove za odlazak u penziju, na njegovo mjesto ne primi niko, već bude interno popunjeno?**

Kada je u pitanju optimizacija, ovaj institut se, prije svega, ne odnosi samo na smanjenje broja zaposlenih, već konkretno na racionalizaciju javne uprave, odnosno optimalan broj službenika. Novim Zakonom o državnim službenicima i namještenicima propisano je povezivanje centralne kadrovske evidencije sa sistemom za obračun zarada, čime se postiže efikasna kontrola nad brojem zaposlenih.

Rješenje u novom zakonu, kojim je predloženo da državnom službeniku prestaje radni odnos ukoliko dva puta uzastopno bude ocijenjen ocjenom “ne zadovoljva”, a koje postoji i u važećem zakonu, predstavlja svrhu ocjenjivanja, profesionalizacije i razvoja službeničkog sistema zasnovanog na zaslugama službenika.

U slučaju kada službenik ispuni uslove za penziju, prestaje mu radni odnos. U tom slučaju ostaje upražnjeno radno mjesto, koje se, ukoliko postoji potreba, popunjava na način propisan zakonom: prvo raspoređivanje službenika koji su već u tom organu, ako takvog nema onda rasporedom službenika iz drugog organa (interni oglas) ili na kraju javnim oglašavanjem.

**Na koji način se skraćuju i pojednostavljuju procedure zapošljavanja u javnoj upravi?**

Skraćivanje procedura zapošljavanja se, prije svega odnosi, na ukidanje instituta internog oglasa unutar organa i internog oglasa između organa. Predlogom novog zakona predviđeno je , umjesto postojećih instituta internog oglašavanja, samo interni oglas na koji se mogu javiti državni službenci koji su zasnovali radni odnos na neodređeno vrijeme. Takođe, vid skraćivanja procedure zapošljavanja, jeste i mogućnost starješine državnog organa da bez javnog oglašavanja donese rješenje o zasnivanju radnog odnosa na određeno vrijeme sa licem koje se nalazi na evidenciji organa za upravljanje kadrovima, a najduže do šest mjeseci.

U odnosu na same kandidate, pojednostavljena procedura se ogleda u propisanoj normi da uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti dostavlja samo izabrani kandidat, čime su i smanjeni troškovi za kandidate. Takođe, uvjerenje da lice nije osuđivano za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za rad u državnom organu pribavlja organ za upravljanje kadrovima po službenoj dužnosti.

**Kako se unapeđuju interne procedure transfera kadrova između i unutar državne uprave i unapređuje sistem nagrađivanja?**

Kada je u pitanju kretanje službenika unutar organa propisani su instituti trajnog rasporeda i privremenog raspoređivanja u isti organ. Službenik se može, zbog potreba rada, trajno rasporediti na drugo radno mjesto u državnom organu, za koje ispunjava propisane uslove. Predviđeno je da se službenik može rasporediti u više zvanje, ako je pored ovih uslova ocijenjen ocjenom "ističe se" u prethodnoj godini. Takođe, službenik se može privremeno rasporediti na drugo radno mjesto u istom zvanju, kao i na radno mjesto u nižem zvanju, zbog zamjene odsutnog državnog službenika, odnosno namještenika ili povećanog obima posla, pri čemu zadržava sva prava koja mu pripadaju na radnom mjestu sa kojeg je raspoređen, a najduže godinu dana. Zbog potreba rada službenik može biti privremeno raspoređen u drugi državni organ, na odgovarajuće radno mjesto, uz njegovu saglasnost, najduže do šest mjeseci.

Ukidanjem instituta internog oglasa unutar organa i internog oglasa između organa, i propisivanjem samo internog oglasa, olakšana je i skraćena procedura kretanja službenika.nKako bi se postigla stimulacija zaposlenih, a imajući u vidu da je Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru predviđena mogućnost prava na varijabilni dio zarade samo za službenike koji su ostvarili izuzetne rezultate rada, ovim zakonom je radi mogućnosti nagrađivanja samo najboljih dat opis ocjene “ističe se”, za službenika koji je sa natprosječnim rezultatima ispunio radne zadatke i ostvario rezultate rada bolje od predviđenih za radno mjesto na koje je raspoređen.

**Da li očekujete da će uvođenje sistema kompetencije u dijelu angažovanja rukovodećeg kadra biti suštinska ili samo formalna, prepreka partijskom zapošljavanju? Kako će se obavljati provjera sposobnosti rukovodilaca?**

Cilj primjene Okvira kompetencija je da se pruži podrška procesu selekcije i zapošljavanja visokih rukovodilaca i njihovom profesionalnom razvoju, da pruži kriterijume za ocjenjivanje učinka rukovodilaca, te samim tim doprinese profesionalizaciji javne uprave. Provjera kompetencija, znanja i sposobnosti starješina organa uprave i lica koja vrše poslove visokog rukovodnog kadra vršiće se putem testiranja u pisanoj formi i strukturiranim intervjuom, na osnovu propisanih kriterijuma. Ovakvo rješenje predstavlja unapređenje provjere za ova lica, koja se do sada vršila samo na osnovu intervjua, te samim tim doprinosi profesionalizaciji.

Imajući u vidu da je postupak provjere stručne prirode, predloženo je da ministri kao politički funkcioneri ne učestvuju u postupku kao članovi komisije za provjeru sposobnosti.

**Da li ste, po Vašem mišljenju, zadovoljili kao ministar u prvoj godini svog mandata i opravdali ukazano povjerenje?**

Veoma sam zadovoljna učinjenim, ispunili smo više od planiranog. Realizovali smo gotovo sve obaveze iz Programa rada Vlade, Programa pristupanja i bili u potpunosti posvećeni realizaciji Strategije reforme javne uprave. Iako vjerujem da uvijek može bolje, smatram da je Ministarstvo javne uprave opravdalo svoje postojanje u prvoj godini rada.

Uspostavili smo sistem institucionalne i političke koordinacije reforme javne javne uprave, što je obezbijedilo da se reforma javne uprave prati kroz rada Savjeta za reformu javne uprave. Donijeli smo i prvi Prvi Izvještaj o realizaciji Strategije reforme javne uprave, u skladu sa novom metodologijom Evropske komisije, koji pokazuje da je napredak ostvaren.

Sa druge strane, donijeli smo niz zakona iz oblasti lokalne samouprave - Zakon o Prijestonici, kojim je konačno riješeno održivo finansiranje razvojnih programa Prijestonice, te Zakon o lokalnoj samoupravi, Zakon o teritorijalnoj organizaciji Crne Gore i Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o Glavnom gradu. Obezbijedili smo preduslove da već u I kvartalu 2018. godine dobijemo prvu tranšu od 4 miliona eura, od ukupno 15 miliona, kao direktnu budžetsku podršku za reformu javne uprave. Pripremili smo dva sistemska zakona o državnim službenicima i namještenicima i lokalnoj samoupravi, kojim će se obezbijediti kvalitetnije upravljanje ljudskim resursima, te jačanje profesionalizma, odgovornosti, otvorenosti i efikasnosti. Od 1. jula otpočela je primjena novog Zakona o upravnom postupku kojim je uveden institut “one stop shop” (jedinstveni šalter za sve), posebno značajan za građane i privredu, jer štedi vrijeme i eliminiše nepotrebne troškove. Po prvi put su prikupljeni i obrađeni podaci o ukupnom broju zaposlenih u javnom sektoru, što nam je polazna tačka za izradu metodologije i Plana optimizacije broja zaposlenih na kojima radimo. U kontinuitetu se nadograđuje sistem eUprave, a donošenjem novog Zakona o elektronskoj identifikaciji i elektronskom potpisu kreiran je pravni osnov za dalji razvoj elektronskog poslovanja u Crnoj Gori.