

**ZAKON
O DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA I NAMJEŠTENICIMA**

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet

Član 1

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

Državni službenik i namještenik

Član 2

Državni službenik je lice koje je zasnovalo radni odnos u državnom organu za vršenje poslova kojima se ostvaruje Ustavom, zakonom i drugim propisima utvrđena nadležnost tog organa.

Državni službenik je i lice koje u državnom organu vrši informatičke, materijalno-financijske, računovodstvene i druge poslove administrativne prirode.

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

Primjena

Član 3

Državnim organom, u smislu ovog zakona, smatra se ministarstvo i drugi organ uprave (u daljem tekstu: organ državne uprave), služba Predsjednika Crne Gore, Skupštine Crne Gore, Vlade Crne Gore, Ustavnog suda Crne Gore, sud i državno tužilaštvo.

Ovaj zakon primjenjuje se 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 mimo rješavanje radnih sporova.

Ovaj zakon primjenjuje se i na zaposlene u drugim organima, regulatornim i nezavisnim tijelima, ako je to propisano posebnim zakonom.

Poslodavac državnog službenika i namještenika

Član 4

Poslodavac državnog službenika, odnosno namještenika je država Crna Gora.

Prava i dužnosti poslodavca u ime države Crne Gore vrši starješina državnog organa, ako ovim zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno.

Zakornitost i odgovornost

Član 5

Državni službenik, odnosno namještenik vrši poslove na osnovu Ustava, zakona, drugih propisa i općih akata.

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

Državni slušbenik, odnosno namještenik odgovoran je za zakonitu, efikasnu i svrsishodnu upotrebu sredstava državne imovine kojima upravlja ili koja koristi u radu.

Državni slušbenik, odnosno namještenik, u skladu sa zakonom, odgovoran je za štetu koju svojim nezakonitim ili nepravilnim radom nanese državnom organu ili trećem licu.

Službenička etika

Član 6

Državni slušbenik, odnosno namještenik u vršenju poslova dužan je da se pridržava Etičkog kodeksa državnih slušbenika i namještenika.

Zabrana diskriminacije

Član 7

Državni slušbenik, odnosno namještenik ne smije u obavljanju poslova vršiti diskriminaciju građana po osnovu: rase, boje kože, nacionalne pripadnosti, društvenog ili etničkog porijekla, veze sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezika, vjere ili uvjerenja, političkog ili drugog mišljenja, pola, promjene pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije i/ili interseksualnih karakteristika, zdravstvenog stanja, invaliditeta, starosne dobi, imovnog stanja, bračnog ili porodičnog stanja, pripadnosti grupi ili pretpostavke o pripadnosti grupi, političkoj partiji, sindikalnoj ili drugoj organizaciji, kao i po osnovu drugih ličnih svojstava.

Izbjegavanje sukoba interesa

Član 8

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

Politička neutralnost i nepristrasnost

Član 9

Državni slušbenik, odnosno namještenik vrši poslove politički neutralno i nepristrasno, u skladu sa javnim interesom.

Državni slušbenik, odnosno namještenik dužan je da se uzdržava od javnog ispoljavanja svojih političkih uvjerenja.

Jednaka dostupnost radnih mjesta

Član 10

Državni slušbenik, odnosno namještenik zasniva radni odnos na osnovu javnog oglašavanja.

Radna mjesta državnih slušbenika, odnosno namještenika dostupna su svima, pod jednakim uslovima.

Stručno usavršavanje

Član 11

Državni slušbenik, odnosno namještenik ima pravo i obavezu da se stručno osposobljava i usavršava.

Pravna zaštita

Član 12

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

Zabrana povlašćivanja ili uskraćivanja

Član 13

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

Povreda službene dužnosti

Član 14

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

Sindikarno organizovanje

Član 15

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

Upotreba rodno osjetljivog jezika

Član 16

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

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

Supsidijarna primjena opštih propisa o radu

Član 17

Na prava, obaveze i odgovornosti državnog službenika, odnosno namještenika koja nijesu uređena ovim ili posebnim zakonom primjenjuju se opšti propisi o radu.

II. KATEGORIZACIJA RADNIH MJESTA I ZVANJA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

1. Kategorizacija radnih mjesta

Kategorije

Član 18

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

- starješina organa uprave;

- visoki rukovodni kadar;
- ekspertsko-rukovodni kadar;
- ekspertski kadar;
- izvršni kadar.

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

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

Mjerila

Član 19

Mjerila za kategorizaciju radnih mjesta u državnom organu i utvrđivanje nivoa u okviru kategorija su:

- odgovornost;
- uloge u donošenju odluka;
- složenost poslova;
- samostalnost u radu;
- stručno znanje za vršenje poslova;
- potreba saradnje sa drugim državnim organima i komunikacije sa strankama;
- radno iskustvo.

Radno iskustvo

Član 20

Radno iskustvo, u smislu ovog zakona, podrazumijeva rad na poslovima u nivou kvalifikacije obrazovanja koji se traži za vršenje poslova u određenom zvanju, ako ovim zakonom nije drukčije propisano.

a) Starješina organa uprave

Opis poslova

Član 21

Starješina organa uprave predstavlja, rukovodi i organizuje rad u organu uprave.

Uslovi

Član 22

Za starješinu organa uprave može biti imenovano lice koje ima VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje pet godina radnog iskustva na poslovima rukovođenja ili devet godina radnog iskustva na drugim poslovima, ako posebnim zakonom nije drukčije propisano.

b) Visoki rukovodni kadar

Opis poslova

Član 23

Poslovi visokog rukovodnog kadra odnose se na: rukovođenje, koordiniranje i organizovanje rada u jednoj ili više organizacionih jedinica, odnosno oblasti rada, obezbjeđivanje ostvarivanja

odnosa i saradnje sa drugim drhâvnim organima, organima lokalne samouprave, organima lokalne uprave, privrede, nevladinim organizacijama i graĽanima i odluĽivanje o najslohenijim pitanjima.

Zvanja i uslovi

Ĉlan 24

U okviru kategorije visoki rukovodni kadar utvrĽuju se zvanja: sekretar ministarstva i generalni direktor u ministarstvu, pomoĽnik starjeĽine organa uprave, pomoĽnik starjeĽine sluĽbe Vlade Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) i pomoĽnik direktora pravnog lica iz Ľlana 3 stav 2 ovog zakona.

Visoki rukovodni kadar u drugom drhâvnom organu odreĽuje se propisom o osnivanju organa, odnosno o organizaciji sluĽbe.

Lice koje vrĽi poslove iz kategorije visoki rukovodni kadar mora imati VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje tri godine radnog iskustva na poslovima rukovoĽenja ili osam godina radnog iskustva na istim ili sliĽnim poslovima u odnosu na poslove radnog mjesta za koje je objavljen konkurs, ako posebnim zakonom nije drukĽije propisano.

c) Ekspertsko-rukovodni kadar

Opis poslova

Ĉlan 25

Poslovi ekspertsko-rukovodnog kadra odnose se na: rukovoĽenje i koordinaciju rada uĽnih organizacionih jedinica; komunikaciju sa drugim organizacionim jedinicama, organima i graĽanima; samostalan rad i odluĽivanje o pitanjima iz nadleĽnosti organizacione jedinice.

Nivoi, zvanja i uslovi

Ĉlan 26

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

1) nivo 1: naĽelnik, rukovodilac, drugo odgovarajuĽe zvanje - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje dvije godine radnog iskustva na poslovima rukovoĽenja ili pet godina radnog iskustva na drugim poslovima;

2) nivo 2: Ľef, koordinator ili drugo odgovarajuĽe zvanje - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje pet godina radnog iskustva.

U nivo 1 razvrstavaju se i zvanja: glavni inspektor, glavno ovlaĽeno sluĽbeno lice i rukovodilac nacionalne kancelarije - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje dvije godine radnog iskustva na poslovima rukovoĽenja ili sedam godina radnog iskustva na drugim poslovima.

U nivo 2 razvrstava se i zvanje inspektor koordinator - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje jedna godina radnog iskustva na poslovima u zvanju inspektor I ili Ľest godina radnog iskustva na drugim poslovima.

d) Ekspertski kadar

Opis poslova

Ĉlan 27

Ekspertski kadar vrĽi poslove koji se odnose na: izradu strategijskih dokumenata i programa, analiziranje stanja u cilju podsticanja privrednog, socijalnog, kulturnog, ekoloĽkog i ukupnog druĽtvenog razvoja; pripremu zakona i drugih propisa; vrĽenje upravnog nadzora; pripremu

analitičkih, informativnih i drugih materijala sa predlogom usaglašavanja sistema sa međunarodno priznatim standardima; vođenje, odnosno odlučivanje u upravnom postupku i preduzimanje drugih upravnih aktivnosti; preduzimanje upravnih mjera i upravnih radnji; davanje objašnjenja, stručnih uputstava i instrukcija za primjenu zakona i drugih propisa i izradu posebnih metodologija rada i postupanja.

Nivoi, zvanja i uslovi

Član 28

U okviru kategorije ekspertske kadra nivoi, zvanja i uslovi su:

1) nivo 1:

- samostalni savjetnik I, inspektor I i ovlašteno službeno lice I - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje pet godina radnog iskustva,

- samostalni savjetnik II, inspektor II i ovlašteno službeno lice II - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje tri godine radnog iskustva,

- samostalni savjetnik III, inspektor III i ovlašteno službeno lice III - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje dvije godine radnog iskustva;

2) nivo 2:

- viši savjetnik I - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje tri godine radnog iskustva,

- viši savjetnik II - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje dvije godine radnog iskustva,

- viši savjetnik III - VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje jedna godina radnog iskustva na poslovima u VII1 ili VI nivou kvalifikacije obrazovanja;

3) nivo 3:

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

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

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

4) nivo 4:

- saradnik I - V nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje tri godine radnog iskustva,

- saradnik II - V nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje dvije godine radnog iskustva,

- saradnik III - V nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje jedna godina radnog iskustva.

Zvanja samostalni savjetnik III, inspektor III, ovlašteno službeno lice III, viši savjetnik III, savjetnik III, saradnik III, kao i posebna zvanja propisana u skladu sa članom 33 ovog zakona, koja su utvrđena kao poljetna, predstavljaju poljetne pozicije u okviru nivoa kategorije ekspertske kadra.

e) Izvršni kadar

Opis poslova, nivoi, zvanja i uslovi

Član 29

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

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

1) nivo 1: samostalni referent - IV1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje tri godine radnog iskustva;

2) nivo 2: viši referent - IV1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje dvije godine radnog iskustva;

3) nivo 3: referent - III ili IV1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje jedna godina radnog iskustva na poslovima u IV1 ili III nivou kvalifikacije obrazovanja.

Zvanje referent predstavlja početnu poziciju u okviru kategorije izvršni kadar.

2. Poslovi namještenika

Opis poslova

Član 30

Namještenici vrše pomoćne i druge poslove čije je obavljanje potrebno za blagovremeno i efikasno vršenje poslova državnog organa.

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

Nivoi, zvanja i uslovi

Član 31

U okviru poslova namještenika nivoi, zvanja i uslovi su:

1) nivo 1: viši namještenik I - IV1 nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje jedna godina radnog iskustva;

2) nivo 2: viši namještenik II - III nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje jedna godina radnog iskustva;

3) nivo 3: namještenik - I2 nivo kvalifikacije obrazovanja, bez radnog iskustva.

3. Zvanja

Sticanje zvanja

Član 32

Državni službenik, odnosno namještenik vrši poslove u određenom zvanju.

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

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

Posebna zvanja

Član 33

Zakonom ili drugim propisom u skladu sa zakonom mogu se utvrditi i posebna zvanja državnih službenika u sudu i državnom tužilaštvu, organima koji vrše poslove diplomatije, policije, bezbjednosti, odbrane, obezbjeđenja pritvorenih i osuđenih lica i druge poslove u izvršenju pritvora, kazni zatvora i mjera bezbjednosti, carinske poslove i druge poslove sa posebnim ovlaštenjima i obavezama.

Propisom o osnivanju službe ili stalnog radnog tijela mogu se utvrditi i druga zvanja kad je to zbog prirode poslova neophodno.

III. POPUNA RADNIH MJESTA

1. Uslovi i postupak zasnivanja radnog odnosa u državnim organima

Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 34

U državnom organu može da zasnuje radni odnos lice koje:

- je crnogorski državljanin;
- ima navršenih 18 godina života;
- je zdravstveno sposobno za obavljanje poslova radnog mjesta;
- ima propisani nivo kvalifikacije obrazovanja;
- ima položen stručni ispit za rad u državnim organima;
- nije osuđivano za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za rad u državnom organu i protiv koga nije pokrenut krivični postupak po službenoj dužnosti.

Izuzetno od stava 1 alineja 5 ovog člana, stručni ispit za rad u državnim organima ne mora da ima lice koje ima položen pravosudni ispit i lice koje zasniva radni odnos na poslovima namještenika u nivou 3.

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

Uvjerjenje da lice nije osuđivano za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za rad u državnom organu pribavlja se po službenoj dužnosti.

Pored uslova iz stava 1 ovog člana i drugih uslova propisanih ovim zakonom, posebnim zakonom, drugim propisom ili aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji mogu se propisati i drugi uslovi za zasnivanje radnog odnosa.

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

Strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnuje radni odnos u državnom organu kao namještenik, pod uslovima propisanim posebnim zakonom i međunarodnim ugovorom.

Uvjerjenje o zdravstvenoj sposobnosti

Član 35

Zdravstvena sposobnost iz člana 34 stav 1 alineja 3 ovog zakona, dokazuje se uvjerenjem koje izdaje nadležna zdravstvena ustanova u skladu sa zakonom (u daljem tekstu: uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti).

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

Uvjerjenje o zdravstvenoj sposobnosti kandidat izabran odlukom iz člana 48 ovog zakona, dostavlja starješini državnog organa, najkasnije u roku od osam dana od dana dostavljanja te odluke.

Ukoliko kandidat izabran odlukom iz člana 48 ovog zakona ne dostavi uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti u roku iz stava 3 ovog člana, odluka o izboru tog kandidata stavlja se van snage.

U slučaju iz stava 4 ovog člana starješina državnog organa donosi odluku o izboru drugog kandidata sa liste za izbor kandidata iz člana 47 ovog zakona.

Stručni ispit za rad u državnim organima

Član 36

Stručni ispit za rad u državnim organima moće polagati lice koje ima najmanje III nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje jednu godinu radnog iskustva na poslovima u nivou kvalifikacije obrazovanja za koji se polaće stručni ispit.

Stručni ispit iz stava 1 ovog l'ana polaće se pred komisijama za polaganje stručnog ispita za odgovarajuć i nivo kvalifikacije obrazovanja.

Komisije iz stava 2 ovog l'ana obrazuje organ državne uprave nadležan za poslove uprave (u daljem tekstu: Ministarstvo).

Stručne i administrativne poslove za potrebe komisija iz stava 2 ovog l'ana vrći sekretar koji se određuje iz reda zaposlenih u Ministarstvu.

Predsjednici, l'anovi i sekretari komisija iz stava 2 ovog l'ana imaju pravo na naknadu za rad.

Troškove polaganja stručnog ispita za rad u državnim organima snosi kandidat.

Program i naćin polaganja ispita iz stava 1 ovog l'ana, sastav i naćin obrazovanja komisija iz stava 2 ovog l'ana, visinu naknade za rad predsjednika, l'anova i sekretara komisija, kao i visinu troškova polaganja stručnog ispita, propisuje Vlada.

Drugi stručni ispit

Član 37

Zakonom se moće kao uslov za vrćenje poslova u državnom organu propisati i drugi stručni ispit u određenoj oblasti.

Odluka o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta

Član 38

Odluku o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta starješina državnog organa moće donijeti, ako:

- je radno mjesto utvrćeno aktom o unutraćnjoj organizaciji i sistematizaciji;
- radno mjesto nije popunjeno, osim u slućaju iz l'ana 52 stav 2 ovog zakona;
- je popuna radnog mjesta predvićena kadrovskim planom iz l'ana 148 ovog zakona;
- je državni organ za to obezbijedio finansijska sredstva.

Izuzetno, starješina državnog organa moće donijeti odluku o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta l'ija popuna nije predvićena kadrovskim planom iz l'ana 148 ovog zakona, ako je to radno mjesto u toku tekuć e kalendarske godine ostalo upraćnjeno prestankom radnog odnosa državnog slućbenika, odnosno namješćenika u državnom organu.

Finansijska sredstva

Član 39

Ukoliko se popuna radnog mjesta vrći putem internog oglasa, javnog oglasa i javnog konkursa, državni organ, osim suda i državnog tućilagćva, dućan je da, prije donoćenja odluke o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta, od ministra nadležnog za poslove budćeta pribavi potvrdu o obezbijećenim finansijskim sredstvima.

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

Način popune radnih mjesta

Član 40

Radna mjesta u državnom organu popunjavaju se putem:

- raspoređivanja;
- internog oglasa;
- javnog oglasa;
- javnog konkursa.

Izuzetno, popuna radnih mjesta u organima koji vrše poslove diplomatije, policije, bezbjednosti, odbrane, obezbjeđenja pritvorenih i osuđenih lica i druge poslove u izvršenju pritvora, kazni zatvora i mjera bezbjednosti, može se vršiti na drukčiji način, u skladu sa posebnim zakonom.

Popuna radnih mjesta

Član 41

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

Popuna poljetnih pozicija u okviru kategorija ekspertske kadre, izvršne kadre, kao i radnog mjesta namještenika vrši se na osnovu javnog oglasa.

Popuna radnog mjesta koje nije obuhvaćeno odredbama st. 1 i 2 ovog člana vrši se putem raspoređivanja u skladu sa čl. 63, 64 i 65 ovog zakona.

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

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

Objavljivanje oglasa, odnosno konkursa

Član 42

Interni oglas, javni oglas i javni konkurs (u daljem tekstu: oglas) objavljuje organ uprave nadležan za upravljanje kadrovima, nakon dostavljanja odluke o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta, u roku od pet dana od dana dostavljanja te odluke.

Interni oglas se objavljuje na internet stranici organa uprave nadležnog za upravljanje kadrovima (u daljem tekstu: organ za upravljanje kadrovima) i na internet stranici državnog organa u kojem se vrši popuna radnog mjesta.

Javni oglas i javni konkurs objavljuju se na internet stranici organa za upravljanje kadrovima i u dnevnom štampanom mediju koji se distribuira na teritoriji cijele Crne Gore.

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

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

Sadržaj oglasa propisuje Ministarstvo.

Povlačenje i ispravka oglasa

Član 43

Ako se oglas ne može sprovesti zbog izmjene propisa, izmjene akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji ili drugih okolnosti nastalih nakon objavljivanja oglasa, starješina državnog organa može povući oglas i obustaviti postupak za popunu radnog mjesta.

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

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

Ispravku oglasa objavljuje organ za upravljanje kadrovima, na način na koji je objavljen oglas.

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

Način i postupak povlačenja i ispravke oglasa propisuje Ministarstvo.

Pravo prijavljivanja na interni oglas

Član 44

Na interni oglas može se prijaviti državni službenik, odnosno lokalni službenik koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, državni službenik iz člana 55 st. 1 i 2 ovog zakona i lice kome je prestao mandat na osnovu člana 60 stav 1 al. 1, 2 i 4 ovog zakona.

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

Lista kandidata koji ispunjavanju uslove oglasa

Član 45

Na osnovu potpune i uredne dokumentacije koja je blagovremeno dostavljena, organ za upravljanje kadrovima šalje listu kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa.

Provjera znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina

Član 46

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

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

Provjeru iz stava 1 ovog člana vrši komisija koju obrazuje organ za upravljanje kadrovima i čine je predstavnik organa za upravljanje kadrovima, predstavnik državnog organa koji je, po pravilu, rukovodilac organizacione jedinice u kojoj se vrši popuna radnog mjesta i stručno lice iz odgovarajuće oblasti rada.

Stručno lice iz stava 3 ovog člana određuje starješina organa za upravljanje kadrovima sa liste stručnih lica koju utvrđuje taj organ.

Komisija iz stava 3 ovog člana šalje izvještaj o provjeri kandidata u smislu stava 1 ovog člana.

Bliži način sprovođenja provjere iz stava 1 ovog člana, kriterijume i način ocjenjivanja iz stava 2 ovog člana, kao i način utvrđivanja liste stručnih lica iz stava 4 ovog člana propisuje Vlada.

Lista za izbor kandidata

Član 47

Organ za upravljanje kadrovima, u roku od tri dana od dana šaljanja izvještaja iz člana 46 stav 5 ovog zakona, utvrđuje listu za izbor kandidata i dostavlja je državnom organu.

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

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

Uz listu za izbor kandidata državnom organu dostavlja se i izvještaj iz člana 46 stav 5 ovog zakona.

Odluka o izboru kandidata

Član 48

Odluku o izboru državnog službenika, odnosno namještenika u ministarstvu donosi rukovodilac organizacione jedinice u kojoj se vrši popuna radnog mjesta iz kategorije visoki rukovodni kadar.

Odluku o izboru državnog službenika, odnosno namještenika u drugom državnom organu donosi starješina državnog organa.

Starješina drugog državnog organa može, u pisanoj formi, da ovlasti lice koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra da odluči o izboru državnog službenika, odnosno namještenika.

Poslije obavljenog razgovora sa svim kandidatima sa liste za izbor kandidata, vrši se izbor kandidata, a u obrazloženju odluke o izboru kandidata navode se razlozi za odluku.

Odluka o izboru kandidata donosi se i dostavlja organu za upravljanje kadrovima, najkasnije u roku od deset dana od dana prijema liste za izbor kandidata.

Organ za upravljanje kadrovima, po prijemu odluke o izboru kandidata, tu odluku dostavlja prijavljenim kandidatima, u roku od pet dana.

Evidencija o podacima kandidata koji nijesu izabrani

Član 49

O licima koja nijesu izabrana po javnom oglasu, a nalaze se na listi za izbor kandidata iz člana 47 ovog zakona, organ za upravljanje kadrovima vodi evidenciju, na osnovu prethodno pribavljene saglasnosti tih lica.

Lice koje se nalazi na evidenciji iz stava 1 ovog člana, dužno je da obavijesti organ za upravljanje kadrovima ako zasnjuje radni odnos ili želi da povuče saglasnost iz stava 1 ovog člana.

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

Pravo na uvid i vraćanje dokumentacije

Član 50

Kandidat koji se prijavio na oglas ima pravo da pregleda dokumentaciju oglasa, u prisustvu službenika organa za upravljanje kadrovima.

Organ za upravljanje kadrovima dužan je da kandidatima koji nijesu izabrani vrati dostavljenu dokumentaciju, u roku od deset dana od dana prijema odluke o izboru, ako na tu odluku nije izjavljena žalba.

Nalčin uvida u dokumentaciju oglasa propisuje Ministarstvo.

Rješenje o zasnivanju radnog odnosa, odnosno raspoređivanju

Član 51

Na osnovu izvršne odluke iz člana 48 ovog zakona, starješina državnog organa donosi:

- rješenje o zasnivanju radnog odnosa državnog službenika, odnosno namještenika koji prvi put zasniva radni odnos u državnom organu;

- rješenje o raspoređivanju državnog službenika u službu popune radnog mjesta putem internog oglasa;
- rješenje o zasnivanju radnog odnosa lokalnog službenika u državnom organu u službu popune radnog mjesta putem internog oglasa.

Trajanje radnog odnosa

Član 52

Državni službenik, odnosno namještenik, po pravilu, zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme.

Radni odnos se može zasnovati na određeno vrijeme radi:

- zamjene privremeno odsutnog državnog službenika, odnosno namještenika, za vrijeme odsustva državnog službenika, odnosno namještenika, a najduže do dvije godine;
- izvršavanja projektnih zadataka sa određenim vremenom trajanja, za vrijeme trajanja projekta, a najduže do dvije godine;
- vršenja privremeno povelanog obima posla koji nije moguće obaviti sa postojećim brojem državnih službenika i namještenika, za vrijeme trajanja privremeno povelanog obima posla, a najduže do šest mjeseci, ako posebnim zakonom nije drukčije propisano.

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

Izuzetno od stava 3 ovog člana, u službama iz stava 2 al. 1 i 3 ovog člana, starješina državnog organa može bez javnog oglašavanja donijeti rješenje o zasnivanju radnog odnosa lica koje se nalazi na evidenciji iz člana 49 ovog zakona, najduže do šest mjeseci, uz prethodno pribavljenu potvrdu o obezbijeđenim finansijskim sredstvima.

Starješina državnog organa na način iz stava 4 ovog člana, može donijeti rješenje o zasnivanju radnog odnosa istog lica samo jednom.

Probni rad

Član 53

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

Probni rad traje jednu godinu.

Probnom radu ne podliježe lokalni službenik koji je putem internog oglasa zasnovao radni odnos u državnom organu.

Ocjenjivanje probnog rada

Član 54

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

Rješenje o ocjenjivanju probnog rada državnog službenika, odnosno namještenika starješina državnog organa donosi, najkasnije 15 dana prije isteka probnog rada.

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

Državnom službeniku, odnosno namješteniku koji je dobio ocjenu "nije zadovoljio na probnom radu" radni odnos prestaje po sili zakona.

Kriterijume i način ocjenjivanja probnog rada propisuje Ministarstvo.

2. Postavljenje inspektora, ovlašćenog službenog lica i rukovodioca nacionalne kancelarije

Postavljenje i mandat

Član 55

Glavnog inspektora, glavno ovlašteno službeno lice i rukovodioca nacionalne kancelarije, uz saglasnost Vlade, postavlja starješina državnog organa, na vrijeme od pet godina.

Inspektora koordinatora, inspektora i ovlašteno službeno lice postavlja starješina državnog organa, na vrijeme od pet godina.

Popuna radnih mjesta iz st. 1 i 2 ovog člana vrši se putem internog oglasa, osim za radno mjesto inspektor III i ovlašteno službeno lice III.

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

Na osnovu izvršne odluke iz člana 48 ovog zakona, starješina državnog organa donosi odluku o postavljenju u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana.

3. Postupak provjere i predlaganja visokog rukovodnog kadra

Sprovođenje javnog konkursa za visoki rukovodni kadar

Član 56

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

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

Provjeru iz stava 1 ovog člana vrši komisija koju obrazuje organ za upravljanje kadrovima i čine je starješina organa za upravljanje kadrovima, lice iz kategorije visoki rukovodni kadar iz državnog organa, odnosno pravnog lica iz člana 3 stav 2 ovog zakona u kojem se vrši popuna radnog mjesta i istaknuti stručnjak u odgovarajućoj oblasti rada.

Istaknutog stručnjaka iz stava 3 ovog člana određuje starješina organa za upravljanje kadrovima sa liste istaknutih stručnjaka, koju utvrđuje taj organ.

O provjeri iz stava 1 ovog člana komisija iz stava 3 ovog člana, sačinjava izvještaj.

Lista za izbor kandidata sačinjava se u skladu sa članom 47 st. 1 i 2 ovog zakona i sa izvještajem iz stava 5 ovog člana dostavlja starješini državnog organa, odnosno rukovodiocu pravnog lica iz člana 3 stav 2 ovog zakona.

Bliži način sprovođenja provjere iz stava 1 ovog člana, kriterijume i način ocjenjivanja iz stava 2 ovog člana i način utvrđivanja liste istaknutih stručnjaka iz stava 4 ovog člana propisuje Vlada.

Predlaganje odnosno postavljenje visokog rukovodnog kadra

Član 57

Ministar je dužan da, najkasnije u roku od deset dana od dana prijema liste za izbor kandidata i izvještaja iz člana 56 stav 5 ovog zakona, nakon obavljenog razgovora sa svim kandidatima sa liste za izbor kandidata predloži Vladi postavljenje sekretara ministarstva, odnosno generalnog direktora u ministarstvu.

Starješina drugog organa uprave ili službe koju obrazuje Vlada dužan je da, najkasnije u roku od deset dana od dana prijema liste za izbor kandidata i izvještaja iz člana 56 stav 5 ovog zakona, nakon obavljenog razgovora sa svim kandidatima sa liste za izbor kandidata predloži Vladi

postavljenje pomoćnika starješine organa uprave, odnosno službe, ako posebnim propisom nije drukčije propisano.

Direktor pravnog lica iz člana 3 stav 2 ovog zakona, najkasnije u roku od deset dana od dana prijema liste za izbor kandidata i izvještaja iz člana 56 stav 5 ovog zakona, nakon obavljenog razgovora sa svim kandidatima sa liste za izbor kandidata donosi rješenje o postavljenju pomoćnika direktora.

4. Postupak provjere i predlaganja starješine organa uprave

Sprovođenje javnog konkursa za starješinu organa uprave

Član 58

Kandidat koji ispunjava uslove javnog konkursa za popunu radnog mjesta starješine organa uprave podliježe provjeri kompetencija, znanja i sposobnosti.

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

Provjeru iz stava 1 ovog člana vrši komisija koju obrazuje organ za upravljanje kadrovima i čine je starješina organa za upravljanje kadrovima, lice iz kategorije visoki rukovodni kadar iz resornog ministarstva i istaknuti stručnjaci u odgovarajućoj oblasti rada sa liste istaknutih stručnjaka iz člana 56 stav 4 ovog zakona.

Provjeru kandidata iz stava 1 ovog člana za starješinu organa za upravljanje kadrovima vrši komisija koju obrazuje ministar nadležan za poslove uprave i čine je lice iz kategorije visoki rukovodni kadar Ministarstva i dva istaknuta stručnjaka u odgovarajućoj oblasti rada sa liste istaknutih stručnjaka iz člana 56 stav 4 ovog zakona.

O provjeri iz stava 1 ovog člana komisija iz stava 3, odnosno 4 ovog člana, sačinjava izvještaj.

Lista za izbor kandidata sačinjava se u skladu sa članom 47 st. 1 i 2 ovog zakona i sa izvještajem iz stava 5 ovog člana dostavlja resornom ministru.

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

Predlaganje kandidata i postupak imenovanja

Član 59

Resorni ministar dužan je da, najkasnije u roku od deset dana od dana prijema liste za izbor kandidata i izvještaja iz člana 58 stav 5 ovog zakona, nakon obavljenog razgovora sa svim kandidatima sa liste za izbor kandidata predloži Vladi imenovanje starješine organa uprave.

5. Prestanak mandata imenovanog, odnosno postavljenog lica

Prestanak mandata

Član 60

Imenovanom, odnosno postavljenom licu prestaje mandat:

- istekom mandata;
- na lični zahtjev;
- prestankom radnog odnosa;
- u slučaju iz člana 84 stav 5 i člana 134 ovog zakona;
- razrješenjem.

Lice iz stava 1 ovog člana razrješava se, ako:

- je osuđeno na bezuslovnu kaznu zatvora;
- je osuđeno za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za vršenje dužnosti u državnom organu;
- mu je izvršnim rješenjem izrečena disciplinska mjera prestanak radnog odnosa; i
- u drugim slučajevima propisanim posebnim zakonom.

Lice kome je prestao mandat u smislu stava 1 al. 1, 2 i 4 ovog člana, ako je saglasno, može se u istom državnom organu, rasporediti na radno mjesto koje odgovara njegovom nivou kvalifikacije obrazovanja i sposobnostima.

Lice kome je prestao mandat u smislu stava 1 al. 1, 2 i 4 ovog člana, ako je saglasno, može se rasporediti u drugi državni organ na radno mjesto koje odgovara njegovom nivou kvalifikacije obrazovanja i sposobnostima, na osnovu pisanog sporazuma starješina državnih organa, a ako je to lice bilo starješina organa uprave, na osnovu sporazuma resornog ministra i starješine državnog organa u koji se to lice raspoređuje.

Rješenje o raspoređivanju u slučaju iz st. 3 i 4 ovog člana donosi starješina državnog organa.

Lice iz stava 1 al. 1, 2 i 4 ovog člana koje nije raspoređeno u skladu sa st. 3 i 4 ovog člana, u roku od jedne godine od dana prestanka mandata, za to vrijeme ima pravo na naknadu u visini zarade koju je imalo u posljednjem mjesecu vršenja poslova radnog mjesta na kojem je bilo imenovano, odnosno postavljeno, uz odgovarajuće usklađivanje, a izuzetno, pravo na naknadu može da se produži za još jednu godinu, ako u tom vremenu stiče pravo na penziju.

Pravo na naknadu lica iz stava 6 ovog člana ostvaruje na osnovu zahtjeva koji podnosi nadležnom radnom tijelu organa koje ga je izabralo, imenovalo odnosno postavilo, u roku od 30 dana od dana prestanka mandata.

Vršilac dužnosti

Član 61

U slučaju prestanka mandata starješini organa uprave, odnosno službe ili licu koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra može se odrediti vršilac dužnosti do imenovanja, odnosno postavljenja u skladu sa zakonom, a najduže do šest mjeseci.

Vršioca dužnosti određuje organ nadležan za imenovanje, odnosno postavljenje starješine organa uprave, odnosno službe ili lica koja vrše poslove visokog rukovodnog kadra.

Za vršioca dužnosti određuje se državni službenik iz organa državne uprave, odnosno službe ili pravnog lica iz člana 3 stav 2 ovog zakona u kojem se određuje vršilac dužnosti, koji ispunjava uslove propisane za starješinu organa uprave, odnosno službe ili za radno mjesto visokog rukovodnog kadra za koje se određuje.

Ako u organu državne uprave, odnosno službi ili pravnom licu iz člana 3 stav 2 ovog zakona ne postoji državni službenik koji ispunjava uslove u smislu stava 2 ovog člana, za vršioca dužnosti određuje se lice van tog organa, odnosno službe ili pravnog lica, koje ispunjava uslove propisane za starješinu organa uprave, odnosno službe ili za radno mjesto visokog rukovodnog kadra za koje se određuje.

Za vrijeme vršenja dužnosti, vršilac dužnosti ima ovlaštenja, prava, obaveze i odgovornosti starješine organa uprave, odnosno službe ili lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra.

Vršilac dužnosti koji je određen iz reda državnih službenika, po isteku vremena vršenja dužnosti ima pravo da se vrati na isto ili drugo radno mjesto u smislu člana 63 stav 2 ovog zakona.

Odredbe stava 1 ovog člana shodno se primjenjuju i na vršioca dužnosti direktora pravnih lica iz člana 3 stav 2 ovog zakona.

Na određivanje vrđioca duđnosti direktora pravnog lica iz lđlana 3 stav 2 ovog zakona primjenjuju se odredbe st.1 do 6 ovog lđlana.

6. Posebni savjetnici

Prava i obaveze posebnih savjetnika

Član 62

Predsjednik Crne Gore, predsjednik Skupđtine Crne Gore i predsjednik Vlade mogu, radi obavljanja poslova iz djelokruga njihovog rada, imati savjetnike, đefove kabineta i zamjenike đefova kabineta, u skladu sa propisima tih organa.

Potpredsjednici Skupđtine Crne Gore i potpredsjednici Vlade mogu imati savjetnike, u skladu sa propisima tih organa.

Licima iz st. 1 i 2 ovog lđlana prestaje mandat prestankom mandata Predsjednika Crne Gore, predsjednika i potpredsjednika Skupđtine Crne Gore, predsjednika i potpredsjednika Vlade, ostavkom ili razrjeđenjem.

Zvanja lica iz st. 1 i 2 ovog lđlana, imenovanje tih lica, kao i njihova prava i obaveze uređuju se propisima tih organa.

Radna mjesta u kabinetu predsjednika Vlade popunjavaju se bez javnog oglašavanja, u skladu sa posebnim propisom.

IV. RASPOREĐIVANJE DRĐAVNOG SLUĐBENIKA, ODNOSNO NAMJEŠTENIKA ZBOG POTREBA RADA

Trajno raspoređivanje

Član 63

Drđavni sluđbenik, odnosno namjeđtenik mođe se, zbog potreba rada, trajno rasporediti na drugo odgovarajuće radno mjesto u drđavnom organu, za koje ispunjava propisane uslove.

Odgovarajuće im radnim mjestom, u smislu stava 1 ovog lđlana, smatra se radno mjesto za koje je propisan isti nivo kvalifikacije obrazovanja i radno iskustvo u jednakom ili duđem trajanju.

Drđavni sluđbenik, odnosno namjeđtenik, mođe se rasporediti u viđe zvanje ako ispunjava uslove iz stava 2 ovog lđlana i ocijenjen je ocjenom "istiće se" u prethodnoj godini.

Starjeđina organa, odnosno lice iz kategorije visoki rukovodni kadar koje on ovlasti, donosi rjeđenje o raspoređivanju.

Rjeđenje iz stava 4 ovog lđlana ima skraćenio obrazloženje.

Đalba na rjeđenje iz stava 5 ovog lđlana ne odlađe izvršenje rjeđenja.

Privremeno raspoređivanje u isti organ

Član 64

Drđavni sluđbenik, odnosno namjeđtenik mođe se privremeno rasporediti na drugo radno mjesto u istom zvanju, kao i na radno mjesto u niđem zvanju, zbog zamjene odsutnog drđavnog sluđbenika, odnosno namjeđtenika ili poveljanog obima posla, pri lđemu zadrđava sva prava koja mu pripadaju na radnom mjestu sa kojeg je raspoređen.

Privremeno raspoređivanje iz stava 1 ovog lđlana traje najduđe jednu godinu od dana raspoređivanja, poslije lđega drđavni sluđbenik, odnosno namjeđtenik ima pravo da se vrati na radno mjesto na kojem je radio prije raspoređivanja.

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

Na donošenje rješenja o privremenom raspoređivanju primjenjuju se odredbe člana 63 st. 4, 5 i 6 ovog zakona.

Privremeno raspoređivanje u drugi organ

Član 65

Državni službenik, odnosno namještenik zbog potreba rada može biti privremeno raspoređen u drugi državni organ, na odgovarajuće radno mjesto u smislu člana 63 stav 2 ovog zakona, uz njegovu saglasnost, najduže do šest mjeseci.

Rješenje o privremenom raspoređivanju u drugi organ donosi starješina državnog organa u koji se raspoređuje državni službenik, odnosno namještenik, uz prethodnu saglasnost starješine državnog organa u kojem je državni službenik, odnosno namještenik radio prije raspoređivanja.

Ograničenje raspoređivanja

Član 66

Imenovana, odnosno postavljena lica iz kategorije visoki rukovodni kadar u toku mandata ne mogu biti raspoređena na drugo radno mjesto.

Državni službenik, odnosno namještenik ne može se rasporediti za vrijeme privremene spriječenosti za rad, trudnoće ili porodiškog odsustva.

V. PRAVA I OBAVEZE

1. Prava državnog službenika, odnosno namještenika

Uslovi rada

Član 67

Državnom službeniku, odnosno namješteniku državni organ u kojem radi obezbjeđuje potrebne tehničke i druge uslove neophodne za vršenje poslova i radnih zadataka, u skladu sa pravilima i standardima rada u državnom organu.

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

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

Zarada, naknada zarade i druga primanja

Član 68

Državni službenik, odnosno namještenik za svoj rad ima pravo na zaradu, naknadu zarade i druga primanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuju zarade zaposlenih u javnom sektoru.

Državni službenik, odnosno namještenik ima pravo na jednaku zaradu za jednak rad, nezavisno od toga da li je u radnom odnosu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Odmor i odsustva

Član 69

Državni službenik, odnosno namještenik ima pravo na godišnji odmor.

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

- od jedne do tri godine 20 radnih dana;
- od tri do sedam godina 21 radni dan;
- od sedam do deset godina 22 radna dana;
- od deset do 15 godina 23 radna dana;
- od 15 do 20 godina 24 radna dana;
- od 20 do 30 godina 26 radnih dana;
- preko 30 godina 28 radnih dana.

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

2. Obaveze državnog službenika, odnosno namještenika

Obaveza izvršavanja naloga

Član 70

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

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

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

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

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

Obaveza čuvanja i zaštite tajnih podataka i podataka o ličnosti

Član 71

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

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

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

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

Poštovanje radnog vremena

Član 72

Državni slušbenik, odnosno namještjenik dužan je da poštuje radno vrijeme.

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

Vanredne situacije i okolnosti

Član 73

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

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

Za vrijeme iz stava 2 ovog člana državni slušbenik, odnosno namještjenik ima ista prava koja ima u vršenju redovnog posla.

Etički kodeks

Član 74

Etički kodeks državnih slušbenika i namještenika propisuje Vlada.

3. Sukob interesa i ograničenja

Izbjegavanje sukoba interesa

Član 75

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

Pod privatnim interesom podrazumijeva se vlasništvo i drugi materijalni ili nematerijalni interes državnog slušbenika, odnosno namještenika.

Obaveza prijavljivanja mogućeg sukoba interesa

Član 76

Državni slušbenik, odnosno namještjenik dužan je da neposrednog rukovodioca pisano obavijesti o:

- privatnom interesu koji on ili sa njim povezano lice može imati u vezi sa aktivnostima iz nadležnosti državnog organa u kojima učestvuje;
- vlasništvu akcija i obveznica ili finansijskim i drugim interesima u privrednim društvima prema kojima državni organ u kojem radi vrši upravne poslove iz svoje nadležnosti;
- fizičkim i pravnim licima sa kojima je bio u ugovornom, odnosno poslovnom odnosu dvije godine prije prijema u radni odnos u državnom organu, a prema kojima državni organ u kojem radi vrši upravne poslove iz svoje nadležnosti.

Povezano lice, u smislu ovog zakona, je srodnik državnog slušbenika, odnosno namještenika u pravoj liniji i poboljnoj do drugog stepena srodstva, srodnik po tazbini do prvog stepena srodstva, braćni i vanbraćni supruženik, usvojilac i usvojenik.

U sluĉaju postojanja okolnosti iz stava 1 ovog l'ana, starjeĝina drĉavnog organa Ĺe donijeti odluku o izuzeĹ u drĉavnog sluĉbenika, odnosno namjeĝtenika od rada na odreĹenim poslovima, u skladu sa zakonom kojim se ureĹuje upravni postupak.

Zabrana zloupotrebe rada u drĉavnom organu i korišćenja imovine

Ĉlan 77

Drĉavni sluĉbenik, odnosno namjeĝtenik ne smije da koristi rad u drĉavnom organu da bi uticao na ostvarivanje privatnog interesa ili interesa drugog sa njim povezanog fiziĹkog ili pravnog lica.

Drĉavni sluĉbenik, odnosno namjeĝtenik ne smije, radi ostvarivanja privatnog interesa ili interesa drugog sa njim povezanog fiziĹkog ili pravnog lica, koristiti drĉavnu imovinu i podatke kojima raspolaĹe u vrĝenju poslova.

Zabrana primanja poklona

Ĉlan 78

Drĉavni sluĉbenik, odnosno namjeĝtenik u vezi sa vrĝenjem svojih poslova ne smije primati novac, hartije od vrijednosti ili dragocjeni metal, bez obzira na njihovu vrijednost.

Drĉavni sluĉbenik, odnosno namjeĝtenik u vezi sa vrĝenjem svojih poslova ne smije primati poklone, osim prigodnih poklona manje vrijednosti.

Prigodnim poklonom iz stava 2 ovog l'ana smatra se poklon u vrijednosti do 50 eura.

Ako drĉavni sluĉbenik, odnosno namjeĝtenik u toku jedne godine primi viĝe prigodnih poklona od istog poklonodavca, ukupna vrijednost tih poklona ne smije preĹ i iznos od 50 eura, a ako u tom vremenu primi prigodne poklone od viĝe poklonodavaca, vrijednost tih poklona ne smije preĹ i iznos od 100 eura.

Dodatni rad

Ĉlan 79

Drĉavni sluĉbenik, odnosno namjeĝtenik moĹe van radnog vremena, po prethodno dobijenom pisanom odobrenju starjeĝine drĉavnog organa, obavljati poslove ili pruĹati usluge fiziĹkom ili pravnom licu, samo ako nad tim djelatnostima, odnosno radom drĉavni organ u kojem radi ne vrĝi nadzor ili ako takav rad nije zabranjen posebnim zakonom i ne predstavlja sukob interesa ili prepreku za uredno vrĝenje redovnih zadataka, odnosno ne ĝteti ugledu drĉavnog organa.

Drĉavni sluĉbenik, odnosno namjeĝtenik moĹe, uz prethodno obavjeĝtavanje starjeĝine drĉavnog organa, obavljati rad u nauĹno - istraĹivaĹkoj, pedagoĝkoj, humanitarnoj i sportskoj djelatnosti, objavljivati struĹne radove i obavljati poslove predavaĹa na struĹnim seminarima i savjetovanjima.

Ograniĉenje ĉlanstva u organima privrednih društava

Ĉlan 80

Drĉavni sluĉbenik, odnosno namjeĝtenik ne moĹe biti predsjednik ili l'an organa upravljanja ili nadzornog organa privrednog druĝtva.

Drĉavni sluĉbenik, odnosno namjeĝtenik moĹe biti predsjednik ili l'an organa upravljanja ili nadzornog organa javnog preduzeĹa, javne ustanove ili drugog pravnog lica u kojima je drĉava, odnosno opĝtina vlasnik, kao i organa upravljanja i nadzornog organa nauĹnih, humanitarnih i sportskih organizacija, ukoliko posebnim zakonom nije drukĹije propisano.

VI. OCJENJIVANJE

Kriterijumi za ocjenjivanje

Član 81

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

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

Ocjene rada

Član 82

Državni službenik, odnosno namještenik dobija ocjenu rada:

- 1) "istite se" ako je sa natprosječnim rezultatima ispunio radne zadatke i ostvario rezultate rada bolje od predviđenih za radno mjesto na koje je raspoređen;
- 2) "dobar" ako je sa prosječnim rezultatima ispunio radne zadatke i ostvario rezultate rada koji obezbjeđuju prihvatljive standarde kvaliteta rada, sa zanemarljivim greškama u radu;
- 3) "ne zadovoljava" ako nije sa prosječnim rezultatima ispunio radne zadatke u skladu sa zahtjevima radnog mjesta, a neposredni rukovodilac je imao primjedbe na njegov rad i upozoravao ga na propuste i nepravilnosti u radu.

Državni službenik, odnosno namještenik čiji je rad ocijenjen ocjenom "ne zadovoljava", dužan je da se po nalogu rukovodioca stručno osposobljava za poslove radnog mjesta na koje je raspoređen, prema odgovarajućem programu iz člana 87 ovog zakona.

Ocjenjivanje rada vrši se jednom godišnje, a najkasnije do 31. januara tekuće za prethodnu godinu.

Državni službenik, odnosno namještenik koji je u kalendarskoj godini radio manje od šest mjeseci, bez obzira na razloge, ne ocjenjuje se.

Postupak ocjenjivanja

Član 83

Ocjenu rada državnog službenika, odnosno namještenika rješenjem daje rukovodilac organizacione jedinice iz kategorije visoki rukovodni kadar, na predlog neposrednog rukovodioca.

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

U slučaju da rukovodilac organizacione jedinice iz kategorije visoki rukovodni kadar neposredno rukovodi tom organizacionom jedinicom, dužan je da prije davanje ocjene rada državnog službenika, odnosno namještenika popuni obrazac iz stava 4 ovog člana, sa ocjenom upozna državnog službenika, odnosno namještenika i omogući mu da se izjasni.

Ocjena rada državnog službenika, odnosno namještenika predlaže se na obrascu koji utvrđuje organ za upravljanje kadrovima.

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

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

Bliha mjerila, na'in i postupak ocjenjivanja rada drhavnog sluhbena, odnosno namještenika propisuje Vlada.

Ocjenjivanje lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra

Član 84

Lice koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra dobija ocjenu rada:

- óisti'e seô ako je pokazao izuzetne sposobnosti u organizaciji rada i rukovoLenju, u saradnji i komunikaciji sa drugim organima, odnosno zaposlenima i druge sposobnosti u cilju efikasne realizacije radnih zadataka;

- óodobarô ako je pokazao prosjel'ne sposobnosti u organizaciji rada i rukovoLenju, u saradnji i komunikaciji sa drugim organima, odnosno zaposlenima i druge sposobnosti u cilju efikasne realizacije radnih zadataka;

- óne zadovoljavaô ako nije pokazao prosjel'ne sposobnosti u organizaciji rada i rukovoLenju, niti prosjel'ne sposobnosti u saradnji i komunikaciji sa drugim organima, odnosno zaposlenima, kao ni druge sposobnosti za efikasnu realizaciju radnih zadataka.

Ocjenjivanje rada lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra u drhavnom organu vrši se dva puta godiđe, o l'emu se sa'injava izvjeđtaj.

Izvjeđtaj iz stava 2 ovog l'ana sa'injava se na obrascu za ocjenjivanje koji utvrLuje organ za upravljanje kadrovima.

Ocjenu rada lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra daje starjeđina drhavnog organa rjeđenjem.

U slu'aju kad rad lica iz stava 1 ovog l'ana dva puta uzastopno bude ocijenjen ocjenom rada "ne zadovoljava", starjeđina drhavnog organa na osnovu izvrđnog rjeđenja o ocjenjivanju rada podnosi Vladi predlog za prestanak mandata tog lica.

Bliha mjerila, na'in i postupak ocjenjivanja rada lica iz stava 1 ovog l'ana propisuje Vlada.

Ocjenjivanje rada starjeđine organa uprave

Član 85

Ocjenu rada starjeđine organa uprave daje resomi ministar.

Ocjenjivanje rada starjeđine organa uprave vrši se u skladu sa l'anom 84 ovog zakona.

VII. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA, ODNOSNO NAMJEŠTENIKA I PRIPRAVNICI

1. Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Član 86

Drhavni sluhbena, odnosno namještenik ima pravo i obavezu da se stru'no osposobljava i usavrđava u cilju unapreLivanja znanja i vjeđtina, odnosno sposobnosti za vrđenje poslova radnog mjesta.

Rukovodilac je duhan da drhavnom sluhbenu, odnosno namješteniku omoguđi da se stru'no osposobljava i usavrđava za vrđenje poslova radnog mesta, u skladu sa programima stru'nog osposobljavanja i usavrđavanja utvrLenim ovim zakonom.

Vrste programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja

Član 87

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

1) općeg programa koji je namijenjen za sticanje, odnosno unapređivanje osnovnih znanja i vještina za rad u državnim organima;

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

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

Opći program iz stava 1 tačka 1 ovog člana donosi organ za upravljanje kadrovima.

Specifične programe iz stava 1 tačka 2 ovog člana donosi organ za upravljanje kadrovima, ako posebnim zakonom nije drukčije propisano.

Sredstva za sprovođenje općeg i specifičnih programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se u budžetu Crne Gore, na teret organa za upravljanje kadrovima.

Način pripreme programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja iz stava 1 tačka 1 i 2 ovog člana, osnovne elemente sadržine programa, način sprovođenja programa, kao i druga pitanja od značaja za stručno osposobljavanje i usavršavanje propisuje Vlada, na predlog organa za upravljanje kadrovima.

Dodatno obrazovanje, odnosno posebno stručno usavršavanje

Član 88

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

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

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

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

2. Pripravnici

Pojam

Član 89

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

Pripravnik zasniva radni odnos na osnovu javnog oglasa, koji objavljuje i sprovodi organ za upravljanje kadrovima u skladu sa ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije propisano.

Na osnovu potpune i uredne dokumentacije koja je blagovremeno dostavljena, organ za upravljanje kadrovima sačinjava listu kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa i u roku od tri dana dostavlja je starješini državnog organa koji donosi odluku o izboru kandidata.

Trajanje pripravničkog staža

Član 90

Pripravnički staž traje 12 mjeseci, ako posebnim zakonom nije drukčije propisano.

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

Program osposobljavanja pripravnika

Član 91

Pripravnik se osposobljava po programu koji utvrđuje državni organ u kojem se osposobljava.

Program iz stava 1 ovog člana sačinjava se u skladu sa metodologijom koju utvrđuje organ za upravljanje kadrovima.

Praktična nastava u državnim organima

Član 92

Državni organ može organizovati praktičnu nastavu za studente, u skladu sa zakonom kojim se uređuje visoko obrazovanje.

VIII. ODGOVORNOST DRŽAVNOG SLUŽBENIKA, ODNOSNO NAMJEŠTENIKA

1. Disciplinska odgovornost državnog službenika, odnosno namještenika

Osnov disciplinske odgovornosti

Član 93

Državni službenik, odnosno namještenik disciplinski je odgovoran za povrede službene dužnosti iz radnog odnosa, koje mogu biti lakše ili teže.

Odgovornost za krivično djelo ili prekršaj ne isključuje disciplinsku odgovornost.

Lakše povrede službene dužnosti

Član 94

Lakše povrede službene dužnosti su:

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

Teže povrede službene dužnosti

Član 95

Teže povrede službene dužnosti su:

- 1) neizvršavanje ili nesavjesno ili neblagovremeno ili nemarno vršenje službenih obaveza;
- 2) odbijanje izvršavanja naloga ili radnog zadatka;
- 3) nepravilno korištenje i raspolaganje povjerenim sredstvima;
- 4) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja u službi;
- 5) svako propuštanje ili radnja koja onemogućava građanina ili pravno lice u ostvarivanju prava koja im po zakonu pripadaju;
- 6) neopravdano izostajanje sa posla tri radna dana uzastopno;
- 7) odavanje tajnih podataka;
- 8) izražavanje političkih uvjerenja u vršenju poslova;
- 9) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema starješini državnog organa, državnim službenicima, namještenicima i strankama ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
- 10) dolazak na posao u napitom stanju, opijanje u toku rada ili korištenje opojnih droga;
- 11) davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke;
- 12) ponavljanje dva ili više puta lakših povreda službene dužnosti, u roku od jedne godine;
- 13) povreda radnih obaveza usljed kojih su nastupile teže posljedice za stranku ili državni organ;
- 14) kršenje zabrane iz člana 78 i člana 80 stav 1 ovog zakona;
- 15) obavljanje poslova ili pružanje usluga van radnog vremena bez prethodno dobijenog pisanog odobrenja starješine državnog organa u smislu člana 79 ovog zakona;
- 16) ograničavanje ili uskraćivanje prava državljaninu, odnosno namješteniku koji podnese prijavu za krivično djelo protiv službene dužnosti ili krivično djelo ili radnju sa obilježjima korupcije;
- 17) nepodnošenje predloga za pokretanje disciplinskog postupka u slučaju iz člana 97 stav 3 ovog zakona;
- 18) druge povrede utvrđene zakonom kao teže povrede službene dužnosti.

Disciplinske mjere

Član 96

Disciplinske mjere za lakše povrede službene dužnosti su:

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

Disciplinske mjere za teže povrede službene dužnosti su:

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

Pokretanje disciplinskog postupka

Član 97

Disciplinski postupak pokreće starješina državnog organa na sopstvenu inicijativu ili na predlog neposrednog rukovodioca.

Disciplinski postupak pokreće se odlukom.

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

Odluka o pokretanju disciplinskog postupka za lakšu povredu službene dužnosti dostavlja se ovlaštenom licu za vođenje disciplinskog postupka iz člana 98 ovog zakona i državnom službeniku, odnosno namješteniku čija se disciplinska odgovornost utvrđuje.

Odluka o pokretanju disciplinskog postupka za težu povredu službene dužnosti dostavlja se disciplinskoj komisiji iz člana 105 ovog zakona (u daljem tekstu: Disciplinska komisija) i državnom službeniku, odnosno namješteniku čija se disciplinska odgovornost utvrđuje.

Protiv odluke iz st. 4 i 5 ovog člana nije dozvoljena žalba.

Disciplinski postupak za lakšu povredu službene dužnosti

Član 98

Disciplinski postupak za lakšu povredu službene dužnosti protiv državnog službenika, odnosno namještenika vodi državni službenik u državnom organu koga ovlasti starješina tog državnog organa ili lice koje starješina državnog organa odredi sa liste iz člana 99 ovog zakona (u daljem tekstu: ovlašteno lice za vođenje disciplinskog postupka).

Ovlašteno lice za vođenje disciplinskog postupka dužno je da državnom službeniku, odnosno namješteniku protiv koga se vodi disciplinski postupak za lakšu povredu službene dužnosti, omogući i da učestvuje u postupku i da se izjasni o povredi koja mu je stavljena na teret.

Ako je državni službenik, odnosno namještenik protiv koga se vodi disciplinski postupak, uredno pozvan, a pozivu se nije odazvao, niti je opravdao izostanak, a ovlašteno lice za vođenje disciplinskog postupka procijeni da se na osnovu sprovedenih dokaza može utvrditi odgovornost službenika, odnosno namještenika, sprovede postupak bez učestva tog državnog službenika, odnosno namještenika.

Na osnovu sprovedenog postupka iz st. 2 i 3 ovog člana, ovlašteno lice za vođenje disciplinskog postupka utvrđuje predlog odluke i dostavlja ga starješini državnog organa.

U postupku odlučivanja o disciplinskoj odgovornosti ovlašteno lice za vođenje disciplinskog postupka primjenjuje zakon kojim se uređuje upravni postupak, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

Disciplinsku mjeru za lakšu povredu službene dužnosti protiv državnog službenika, odnosno namještenika, na predlog ovlaštenog lica za vođenje disciplinskog postupka, izriče rješenjem starješina državnog organa, u roku od deset dana od dana dostavljanja predloga odluke starješini.

Protiv rješenja iz stava 6 ovog člana državni službenik, odnosno namještenik ima pravo žalbe.

Lista lica za vođenje disciplinskog postupka za lakšu povredu službene dužnosti

Član 99

Listu lica za vođenje disciplinskog postupka za lakšu povredu službene dužnosti, utvrđuje organ za upravljanje kadrovima, za svaku kalendarsku godinu, na osnovu javnog poziva.

Na javni poziv mogu se javiti lica koja imaju VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja iz oblasti pravnih nauka i najmanje pet godina radnog iskustva u toj oblasti.

Način i postupak sačinjavanja liste iz stava 1 ovog člana propisuje Ministarstvo.

Disciplinski postupak za težu povredu službene dužnosti

Član 100

Disciplinski postupak za težu povredu službene dužnosti protiv državnog službenika, odnosno namještenika vodi Disciplinska komisija.

U disciplinskom postupku se mora održati rasprava na kojoj državni slušbenik, odnosno namještenik ima pravo na odbranu. Državni slušbenik, odnosno namještenik može se braniti sam ili preko advokata, zastupnika ili predstavnika sindikata.

Izuzetno, rasprava se može održati i bez prisustva državnog slušbenika, odnosno namještenika protiv koga se vodi disciplinski postupak, ako je državni slušbenik, odnosno namještenik uredno pozvan, a pozivu se nije odazvao, niti je opravdao izostanak, a Disciplinska komisija procijeni da se na osnovu sprovedenih dokaza može utvrditi odgovornost državnog slušbenika, odnosno namještenika za koju se tereti.

Prilikom odlučivanja o disciplinskoj odgovornosti državnog slušbenika, odnosno namještenika Disciplinska komisija nije vezana pravnom kvalifikacijom povrede slušbene dužnosti navedene u odluci za pokretanje disciplinskog postupka.

U postupku odlučivanja o disciplinskoj odgovornosti Disciplinska komisija primjenjuje zakon kojim se uređuje upravni postupak, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

Izricanje teže disciplinske mjere

Član 101

Disciplinsku mjeru za težu povredu slušbene dužnosti protiv državnog slušbenika, odnosno namještenika izriče Disciplinska komisija.

Prilikom izbora disciplinske mjere uzimaju se u obzir težina povrede slušbene dužnosti, nastale posljedice, stepen odgovornosti, okolnosti u kojima je povreda slušbene dužnosti ulinjena i olakčavajuće i otežavajuće okolnosti.

Protiv odluke Disciplinske komisije može se pokrenuti upravni spor.

Disciplinski postupak protiv lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra i starješine organa uprave

Član 102

Disciplinski postupak zbog povrede slušbene dužnosti protiv lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra pokreće starješina državnog organa.

Disciplinski postupak zbog povrede slušbene dužnosti protiv starješine organa uprave, pokreće resorni ministar.

Disciplinski postupak protiv lica iz st. 1 i 2 ovog člana i vodi i disciplinsku mjeru izriče Disciplinska komisija.

Zastarjelost

Član 103

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

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

U slučaju iz člana 95 stav 1 tačka 12 ovog zakona, pokretanje disciplinskog postupka zastarijeva u roku od šest mjeseci od dana kad je posljednja disciplinska odluka postala izvršna.

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

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

Zastarjelost ne teži za vrijeme kad disciplinski postupak nije mogao pokrenuti, odnosno voditi.

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

Upis i brisanje disciplinske mjere

Član 104

Disciplinska mjera upisuje se u Centralnu kadrovsku evidenciju.

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

Disciplinska komisija

Član 105

Disciplinska komisija ima predsjednika i četiri člana.

Predsjednika i članove Disciplinske komisije imenuje i razrješava Vlada, na predlog Ministarstva, nakon sprovedenog javnog konkursa.

Predsjednik i članovi Disciplinske komisije imenuju se na period od pet godina i funkciju obavljaju profesionalno.

Predsjednik i članovi Disciplinske komisije imaju pravo na zaradu u skladu sa zakonom kojim su uređuju zarade zaposlenih u javnom sektoru.

Disciplinska komisija ima pečat, u skladu sa propisom kojim se uređuje pečat državnih organa.

Uslovi za imenovanje predsjednika i članova Disciplinske komisije

Član 106

Za predsjednika Disciplinske komisije imenuje se državni službenik koji ima VIII1 nivo kvalifikacije obrazovanja, pravni fakultet, položen pravosudni ispit i najmanje deset godina radnog iskustva u oblasti radnih odnosa.

Za članu Disciplinske komisije imenuje se lice koje ima VIII1 nivo kvalifikacije obrazovanja iz oblasti pravnih nauka i najmanje sedam godina radnog iskustva u oblasti radnih odnosa.

Izveštaj o radu Disciplinske komisije

Član 107

Disciplinska komisija jednom godišnje podnosi Vladi izvještaj o radu.

Prestanak mandata Disciplinske komisije

Član 108

Predsjedniku, odnosno članu Disciplinske komisije prestaje mandat:

- 1) istekom vremena na koji je imenovan;
- 2) na lični zahtjev;
- 3) razrješanjem.

Predsjednik, odnosno član Disciplinske komisije razrješava se dužnosti, ako:

- 1) je osuđen na безусловnu kaznu zatvora;
- 2) je osuđen za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za rad u državnom organu;
- 3) nestručno ili nesavjesno obavlja dužnost.

Predsjednik i član Disciplinske komisije kome je prestao mandat u smislu stava 1 tač. 1 i 2 ovog člana ostvaruje prava iz člana 60 st. 3, 4 i 6 ovog zakona.

Stručni i administrativni poslovi za potrebe Disciplinske komisije

Član 109

Stručne i administrativne poslove za potrebe Disciplinske komisije vrši Ministarstvo.

Sredstva za rad

Član 110

Sredstva za rad Disciplinske komisije obezbjeđuju se u budžetu Crne Gore, na teret Ministarstva.

2. Privremeno ograničenje vršenja dužnosti

Osnov privremenog ograničenja vršenja dužnosti

Član 111

Državnom službeniku, odnosno namješteniku protiv koga je pokrenut krivični postupak, odnosno disciplinski postupak zbog teže povrede službene dužnosti, ako bi njegovo prisustvo štetovalo interesu državnog organa može se do okončanja tog postupka ograničiti vršenje dužnosti na način da mu se:

- ograniči ili oduzmu data ovlaštenja;
- odredi mjera privremenog raspoređivanja na drugo radno mjesto;
- zabrani obavljanje poslova u državnom organu (suspenzija).

Odlučivanje o privremenom ograničenju vršenja dužnosti

Član 112

O privremenom ograničenju vršenja dužnosti odlučuje starješina državnog organa rješenjem koje se donosi u skraćenom postupku.

Prilikom odlučivanja iz stava 1 ovog člana, starješina državnog organa je voditi računa koji oblik privremenog ograničenja vršenja dužnosti je najefikasnije obezbijediti interes državnog organa.

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

Prava u slučaju zabrane obavljanja poslova u državnom organu

Član 113

U toku trajanja zabrane iz člana 111 stav 1 alineja 3 ovog zakona državnom službeniku, odnosno namješteniku isplaćuje se naknada u visini od 60% zarade isplaćene u mjesecu koji prethodi izricanju te zabrane.

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

- krivični, odnosno disciplinski postupak bude obustavljen;
- krivični, odnosno disciplinski postupak zastari;

- u disciplinskom postupku bude utvrđeno da nije učinio povredu službene dužnosti zbog koje mu je zabranjeno obavljanje poslova u državnom organu.

3. Materijalna odgovornost državnog službenika, odnosno namještenika i države

Materijalna odgovornost

Član 114

Državni službenik, odnosno namještenik materijalno je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom protivpravno, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokovao državnom organu.

Država odgovara za štetu koju državni službenik, odnosno namještenik na radu ili u vezi sa radom prouzrokuje trećem licu. Treće lice može tražiti naknadu štete i od državnog službenika, odnosno namještenika koji je prouzrokovao štetu, ako je šteta učinjena namjerno.

Postupak utvrđivanja materijalne odgovornosti

Član 115

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

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

Naknada štete kod suda

Član 116

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

Pisani sporazum i paušalna naknada štete

Član 117

O visini i načinu naknade štete može se zaključiti pisani sporazum između starješine državnog organa i državnog službenika, odnosno namještenika.

Pisani sporazum iz stava 1 ovog člana predstavlja izvršnu ispravu.

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

Oslobađanje od naknade štete

Član 118

Ako državni službenik, odnosno namještenik ne odgovara za štetu u smislu člana 70 stav 5 ovog zakona, odgovornost za štetu snosi neposredni rukovodilac koji je izdao pisani nalog.

Šteta pričinjena trećem licu

Član 119

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

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

Na utvrđivanje materijalne odgovornosti državnog službenika, odnosno namještenika primjenjuju se odredbe čl. 115 do 118 ovog zakona.

Materijalna odgovornost države

Član 120

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

O visini i načinu naknade štete može se zaključiti pisani sporazum između starješine državnog organa i državnog službenika, odnosno namještenika kome je šteta nanijeta.

Pisani sporazum iz stava 2 ovog člana predstavlja izvršnu ispravu.

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Osnovi prestanka radnog odnosa

Član 121

Državnom službeniku, odnosno namješteniku radni odnos prestaje:

- po sili zakona;
- u slučaju izostanka sa posla iz člana 123 ovog zakona;
- otkazom koji daje državni službenik, odnosno namještenik;
- sporazumom između starješine državnog organa i državnog službenika, odnosno namještenika;
- istekom vremena na koji je zasnovao radni odnos.

Prestanak radnog odnosa po sili zakona

Član 122

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

- kad navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja - danom donošenja rješenja;
- usljed gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- ako se utvrdi da je prilikom zasnivanja radnog odnosa dao lažne podatke - danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- u slučaju iz člana 132 stav 3 i člana 133 stav 1 ovog zakona - danom donošenja rješenja o prestanku radnog odnosa;
- ako ne zadovolji na probnom radu - danom izvršnosti rješenja o ocjenjivanju probnog rada;
- ako dva puta dobije ocjenu rada "ne zadovoljava" - danom izvršnosti rješenja o ocjenjivanju rada;
- ako mu je u disciplinskom postupku izrečena mjera prestanka radnog odnosa - danom izvršnosti rješenja o izricanju te disciplinske mjere;
- ako ne stupi na rad na radno mjesto na koje je raspoređen - danom izvršnosti rješenja o raspoređivanju;
- ako mu je u skladu sa zakonom, pravosnažnom odlukom suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- ako je pravosnažnom presudom osuđen na bezuslovnu kaznu zatvora od najmanje šest mjeseci - danom dostavljanja pravosnažne presude organu;

- ako mu je izrečena mjera bezbjednosti ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci, zbog čega mora da bude odsutan sa rada - danom poletka primjenjivanja te mjere;
- smrću.

Prestanak radnog odnosa zbog izostanka sa posla

Član 123

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

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

Otkaz koji daje državni službenik, odnosno namještenik

Član 124

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

Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 125

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

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

Prestanak radnog odnosa istekom vremena na koji je zasnovan

Član 126

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

Rješenje o prestanku radnog odnosa

Član 127

O prestanku radnog odnosa starješina državnog organa donosi rješenje, osim u slučaju iz člana 122 stav 1 al. 4 i 7 i člana 125 ovog zakona.

X. UKIDANJE ORGANA, ODNOSNO POSLOVA I REORGANIZACIJA

Ukidanje državnog organa ili dijela poslova koje preuzima drugi državni organ

Član 128

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

Državni službenik, odnosno namještenik preuzet u skladu sa stavom 1 ovog člana, do raspoređivanja na radno mjesto u skladu sa aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji državnog organa koji ga je preuzeo, obavlja poslove koje je obavljao prema rješenju o raspoređivanju državnog organa iz čijeg djelokruga su poslovi preuzeti i druge poslove po nalogu starješine organa u koji je preuzet i zadržava zaradu koju je primao do preuzimanja.

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

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

Na osnovu rješenja o stavljanju na raspolaganje iz stava 4 ovog člana, organ za upravljanje kadrovima donosi rješenje o pravima i obavezama državnog službenika, odnosno namještenika na raspolaganju.

Ukidanje državnog organa ili dijela poslova koje ne preuzima drugi državni organ

Član 129

Državni službenik, odnosno namještenik lije se radno mjesto ukida zbog ukidanja državnog organa, stavlja se na raspolaganje rješenjem organa za upravljanje kadrovima za potrebe internog tržišta rada.

Državni službenik, odnosno namještenik lije se radno mjesto ukida zbog ukidanja dijela poslova koji ne prelaze u djelokrug drugog državnog organa, rješenjem starješine tog organa stavlja se na raspolaganje organu za upravljanje kadrovima za potrebe internog tržišta rada.

Prava i obaveze državnog službenika, odnosno namještenika na raspolaganju iz st. 1 i 2 ovog člana rješenjem utvrđuje organ za upravljanje kadrovima po službenoj dužnosti.

Reorganizacija

Član 130

Kad se zbog izmjene unutrašnje organizacije državnog organa donosi novi ili vrši izmjena postojećeg akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, raspoređivanje državnih službenika, odnosno namještenika vrši se na radna mjesta koja odgovaraju njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja i za koja ispunjavaju druge propisane uslove, uzimajući u obzir poslove na kojima su ranije radili.

U slučaju da nema radnog mjesta u smislu stava 1 ovog člana na koje se državni službenik, odnosno namještenik može rasporediti, stavlja se, rješenjem starješine tog organa, na raspolaganje organu za upravljanje kadrovima za potrebe internog tržišta rada i utvrđivanja mogućnosti njegovog odgovaranja na raspoređivanja.

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

Zaštita državnog službenika, odnosno namještenika koji je na raspolaganju

Član 131

Državni službenik, odnosno namještenik, dok se nalazi na raspolaganju na osnovu rješenja iz člana 128 stav 4, člana 129 st. 1 i 2 i člana 130 stav 2 ovog zakona, 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 je prije stavljanja na raspolaganje radio ili imao pravo da radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta sa tehim smetnjama u razvoju ili je samohrani roditelj sa djetetom do navršenih sedam godina života ili je roditelj djeteta

sa teškim invaliditetom, na raspolaganju se nalazi do odgovarajućeg raspoređivanja, a najduže jednu godinu od dana stavljanja na raspolaganje.

Sredstva za ostvarivanje prava iz st. 1 i 2 ovog člana obezbjeđuju se u budžetu Crne Gore, na teret državnog organa koji je državnog službenika, odnosno namještenika stavio na raspolaganje.

Raspoređivanje državnog službenika, odnosno namještenika koji je na raspolaganju

Član 132

Starješina državnog organa je dužan da prije raspisivanja internog oglasa, kod organa za upravljanje kadrovima provjeri ima li na raspolaganju državnog službenika, odnosno namještenika koji ispunjava uslove za raspoređivanje na radno mjesto koje treba popuniti.

Ako se utvrdi da se kod organa za upravljanje kadrovima nalazi na raspolaganju državni službenik, odnosno namještenik koji ispunjava uslove radnog mjesta koje treba popuniti, organ za upravljanje kadrovima dužan je da ga pozove da učestvuje u provjeri iz člana 46 ovog zakona.

Državnom službeniku, odnosno namješteniku koji odbije da učestvuje u provjeri iz stava 2 ovog člana, odnosno odbije da stupi na rad na radno mjesto na koje bude izabran, organ za upravljanje kadrovima donosi rješenje o prestanku radnog odnosa.

Prestanak radnog odnosa i pravo na otpremninu

Član 133

Državnom službeniku, odnosno namješteniku iz člana 131 st. 1 i 2 ovog zakona, koji za vrijeme dok se nalazi na raspolaganju ne bude raspoređen, po isteku tog vremena prestaje radni odnos po sili zakona.

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

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

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

Rješenje o prestanku radnog odnosa iz stava 1 ovog člana donosi starješina organa za upravljanje kadrovima.

Prestanak mandata licu koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra

Član 134

Licu koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra prestaje mandat ako se državni organ ukine ili ako se ukine dio poslova koji ne prelaze u djelokrug drugog državnog organa ili ako njegovo radno mjesto bude ukinuto donošenjem novog ili izmjenom postojećeg akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, lice koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra ostvaruje prava iz člana 60 st. 3, 4 i 6 ovog zakona.

XI. ZAŠTITA PRAVA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA, ODNOSNO NAMJEŠTENIKA

1. Postupak

Ovlašćenje za odlučivanje

Član 135

O pravima i obavezama državnog službenika, odnosno namještenika odlučuje starješina državnog organa, odnosno lice koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra koje on ovlasti, ako ovim zakonom nije drukčije propisano.

Ovlaštenje iz stava 1 ovog člana može biti vremenski i po obimu ograničeno.

Žalba

Član 136

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

Nadležnost za odlučivanje

Član 137

O žalbi na rješenje kojim je odlučeno o pravima, obavezama i odgovornostima državnog službenika, odnosno namještenika i o žalbi na odluku o izboru državnog službenika, odnosno namještenika odlučuje Komisija za žalbe.

Odlučivanje o žalbi

Član 138

Komisija za žalbe odlučuje o žalbi najkasnije u roku od 30 dana od dana prijema žalbe.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, o žalbi na rješenje o privremenom ograničenju vršenja dužnosti Komisija za žalbe odlučuje u roku od 15 dana.

Prilikom odlučivanja o žalbi iz stava 1 ovog člana, Komisija za žalbe može žalbu odbiti, rješenje poništiti u cjelini ili djelimično ili ga izmijeniti.

Kad priroda upravne stvari to dozvoljava, Komisija za žalbe sama rješava upravnu stvar.

Ukoliko Komisija za žalbe poništi prvostepeno rješenje i predmet vrati na ponovni postupak starješina organa dužan je da postupi po rješenju Komisije za žalbe i da, bez odlaganja, a najkasnije u roku od 20 dana od dana prijema rješenja Komisije za žalbe, donese novo rješenje.

U postupku odlučivanja o žalbi Komisija za žalbe primjenjuje zakon kojim se uređuje upravni postupak, ako ovim zakonom nije drukčije uređeno.

Sudska zaštita

Član 139

Protiv rješenja Komisije za žalbe može se pokrenuti upravni spor.

Mirno rješavanje radnog spora

Član 140

Državni službenik, odnosno namještenik koji smatra da mu je prouzrokovana šteta povredom prava iz rada i po osnovu rada, prije pokretanja spora pred nadležnim sudom, dužan je da podnese predlog za mirno rješavanje radnog spora, pred nadležnim organom.

U sluĉaju iz stava 1 ovog l'ana, drĉavni organ je duĉan da prihvati postupak mirnog rjeĉavanja radnog spora.

Ukoliko se radni spor ne rijeĉi na naĉin iz stava 1 ovog l'ana, drĉavni sluĉbenik, odnosno namjeĉtenik, moĉe tuĉbom pokrenuti spor pred nadleĉnim sudom.

Na postupak mirnog rjeĉavanja radnih sporova primjenjuje se zakon kojim se ureĉuje mirno rjeĉavanje radnih sporova.

Novĉana potraĉivanja iz stava 1 ovog l'ana zastarijevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

2. Komisija za Źalbe

Imenovanje Komisije za Źalbe

Ĉlan 141

Komisija za Źalbe ima predsjednika i petiri l'ana.

Predsjednika i l'anove Komisije za Źalbe imenuje i razrjeĉava Vlada, na predlog Ministarstva, nakon sprovedenog javnog konkursa.

Predsjednik i l'anovi Komisije za Źalbe imenuju se na period od pet godina i tu funkciju obavljaju profesionalno.

Predsjednik i l'anovi Komisije za Źalbe imaju pravo na zaradu u skladu sa zakonom kojim se ureĉuju zarade zaposlenih u javnom sektoru.

Uslovi za imenovanje

Ĉlan 142

Za predsjednika Komisije za Źalbe imenuje se lice koje ima VIII nivo kvalifikacije obrazovanja, pravni fakultet, poloĉen pravosudni ispit i najmanje deset godina radnog iskustva u oblasti radnih odnosa.

Za l'ana Komisije za Źalbe imenuje se lice koje ima VII nivo kvalifikacije obrazovanja, pravni fakultet i najmanje sedam godina radnog iskustva u oblasti radnih odnosa.

Rad Komisije za Źalbe

Ĉlan 143

Komisija za Źalbe je u svom radu nezavisna i samostalna.

Komisija za Źalbe donosi poslovnik o radu, kojim ureĉuje naĉin rada i odluĉivanja.

Komisija za Źalbe ima peĉat u skladu sa propisom kojim se ureĉuje peĉat drĉavnih organa.

Izvještaj o radu Komisije za Źalbe

Ĉlan 144

Komisija za Źalbe jednom godiĉnje podnosi Vladi izvještaj o radu.

Prestanak mandata Komisije za Źalbe

Ĉlan 145

Predsjedniku, odnosno l'anu Komisije za Źalbe prestaje mandat:

- 1) istekom vremena na koje je imenovan;
- 2) na liĉni zahtjev;
- 3) razrjeĉenjem.

Predsjednik, odnosno l'an Komisije za Źalbe razrjeĉava se duĉnosti, ako:

- 1) je osuđen na bezuslovnu kaznu zatvora;
- 2) je osuđen za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za rad u državnom organu;
- 3) nestručno ili nesavjesno obavlja dužnost.

Predsjednik i član Komisije za žalbe kome je prestao mandat u smislu stava 1 tač. 1 i 2 ovog člana ostvaruje prava iz člana 60 st. 3, 4 i 6 ovog zakona.

Stručni i administrativni poslovi za potrebe Komisije za žalbe

Član 146

Stručne i administrativne poslove za potrebe Komisije za žalbe vrši Ministarstvo.

Sredstva za rad

Član 147

Sredstva za rad Komisije za žalbe obezbjeđuju se u budžetu Crne Gore, na teret Ministarstva.

XII. UPRAVLJANJE KADROVIMA U DRŽAVNIM ORGANIMA

Kadrovski plan

Član 148

U cilju upravljanja kadrovima u državnim organima donosi se kadrovski plan kojim se planiraju broj zaposlenih, promjene u kadrovskoj strukturi i druga strateška pitanja upravljanja kadrovima u skladu sa budžetskim i strateškim planiranjem rada Vlade.

Donošenje kadrovskog plana

Član 149

Kadrovski plan za organe državne uprave i službe Vlade donosi Vlada.

Kadrovski plan za drugi državni organ donosi starješina tog organa, nakon pribavljanja saglasnosti ministarstva nadležnog za poslove finansija, ako posebnim zakonom nije drukčije propisano.

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

Sadržaj, postupak i način pripreme i izmjene kadrovskog plana za organe državne uprave i službe Vlade propisuje Vlada.

Odgovornost za sprovođenje kadrovskog plana

Član 150

Za sprovođenje kadrovskog plana odgovoran je starješina državnog organa.

Nadležnost organa za upravljanje kadrovima

Član 151

Organ za upravljanje kadrovima vrši poslove koji se odnose na:

- sprovođenje oglasa za potrebe državnog organa i obavješćivanje nadležnog inspekcijskog organa o eventualnim nezakonitostima i nepravilnostima;
- donošenje i sprovođenje programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja, praćenje i ocjenjivanje rezultata stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- davanje mišljenja na akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji državnog organa i pravnog lica iz člana 3 stav 2 ovog zakona;

- ul'estvovanje u pripremi predloga kadrovskog plana za organe dr̂havne uprave i slûhbu Vlade;
- ul'estvovanje u pripremi strûl'nih osnova za izradu propisa i stratêških dokumenata u oblasti slûhbenî'kih odnosa, kao i iniciranje izmjena i dopuna propisa koji se odnose ili su u vezi sa slûhbenî'kim odnosima;
- vôlenje Centralne kadrovske evidencije i evidencije internog tr̂hîga rada;
- prûhanje pomôi dr̂havnim organima u realizaciji kadrovske politike, obuke i razvoja kadra;
- utvr̂ivanje prava i obaveza dr̂havnih slûhbenika, odnosno namjêtenika na raspolaganju i ispitivanje mogûnosti njihovog rasporêivanja na nepopunjena radna mjesta u dr̂havnom organu;
- druge poslove iz oblasti razvoja i upravljanja kadrovima, u skladu sa zakonom.

Akt o unutrânjoj organizaciji i sistematizaciji pravnih lica iz l̂lana 3 stav 2 ovog zakona utvr̂uje Vlada, na predlog lica koja rukovode tim pravnim licima.

Organ za upravljanje kadrovima jednom godînje podnosi Vladi izvjêtaj o radu, u skladu sa zakonom.

O narôito znâajnim pitanjima koja se odnose na slûhbenî'ki sistem organ za upravljanje kadrovima môe podnijeti Vladi poseban izvjêtaj, sa predlogom mjera.

Centralna kadrovska evidencija i evidencija internog tr̂hîsta rada

Ĉlan 152

Centralna kadrovska evidencija obuhvata podatke o: dr̂havnom organu, aktu o unutrânjoj organizaciji i sistematizaciji dr̂havnog organa, dr̂havnim slûhbenicima i namjêtenicima, nepopunjenim radnim mjestima, pripravnicima, kao i podatke na osnovu kojih l̂e se vr̂iti obrâun zarada zaposlenih i druge podatke od znâaja za upravljanje kadrovima.

Evidencija internog tr̂hîga rada obuhvata podatke o dr̂havnim slûhbenicima, odnosno namjêtenicima koji su na raspolaganju, kao i druge potrebne podatke.

Centralna kadrovska evidencija je povezana sa informacionim sistemom za obrâun zarada u skladu sa propisima kojima se urêuje elektronsko poslovanje.

Podatke iz evidencija iz st. 1 i 2 ovog l̂lana organ za upravljanje kadrovima brîe u roku od pet godina od dana prestanka radnog odnosa dr̂havnog slûhbenika, odnosno namjêtenika.

Blîi sadr̂haj i nâin vôlenja Centralne kadrovske evidencije i evidencije internog tr̂hîga rada, kao i nâin na koji se omogûava dostupnost i uvid u podatke iz tih evidencija i njihovo brisanje propisuje Ministarstvo.

Unos i upotreba podataka

Ĉlan 153

Unos podataka u Centralnu kadrovsku evidenciju vr̂i dr̂havni slûhbenik koji je odrêen aktom o unutrânjoj organizaciji i sistematizaciji, u roku od 15 dana od dana nastanka ili promjene okolnosti o kojima se vodi evidencija.

Podaci iz Centralne kadrovske evidencije i evidencije internog tr̂hîga rada mogu biti dostupni dr̂havnom slûhbeniku, odnosno namjêteniku na koga se podaci odnose, starjêini dr̂havnog organa, odnosno drugom organu koji odlûuje o pravima i obavezama dr̂havnog slûhbenika, odnosno namjêtenika, u skladu sa zakonom.

Podaci iz Centralne kadrovske evidencija i evidencije internog tr̂hîga rada mogu biti dostupni trêem licu samo uz saglasnost dr̂havnog slûhbenika, odnosno namjêtenika na koga se podaci odnose.

XIII. NADZOR

Nadzorni organ

Član 154

Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona i propisa donijetih na osnovu ovog zakona, vrši Ministarstvo.

Inspekcijski nadzor vrši Ministarstvo, preko upravne inspekcije.

Upravni inspektor

Član 155

Upravni inspektor, u vršenju nadzora nad sprovođenjem ovog zakona, ima pravo uvida u dokumentaciju i evidencije državnih službenika, odnosno namještenika.

Upravni inspektor vrši nadzor, naročito, u odnosu na:

- postupak, donošenje i sprovođenje kadrovskog plana;
- pravilnost i blagovremenost dostavljanja podataka u Centralnu kadrovsku evidenciju i vođenje zbirke dokumenata u vezi sa kadrovskom evidencijom;
- blagovremenost donošenja i dostavljanja pojedinačnih akata;
- popunu radnih mjesta u državnim organima;
- postupak oglašavanja;
- postupak ocjenjivanja rada državnih službenika i namještenika i postupak raspoređivanja;
- postupak sprovođenja reorganizacije;
- druga pitanja u vezi prava i obaveza državnih službenika i namještenika.

Mjere upravnog inspektora

Član 156

Upravni inspektor dužan je da uzme u rad svaki podnesak ili inicijativu iz svoje nadležnosti, a podnosioca obavijesti o ishodu postupanja po podnesku ili inicijativi.

Ako u vršenju inspekcijskog nadzora upravni inspektor utvrdi nezakonitosti i nepravilnosti sačinile zapisnik i naložiti otklanjanje utvrđenih nezakonitosti i nepravilnosti, u skladu sa zakonom, a sa utvrđenim nezakonitostima i nepravilnostima upoznati Komisiju za žalbe.

Ako starije državnog organa u ostavljenom roku ne otkloni utvrđene nezakonitosti i nepravilnosti iz stava 2 ovog člana, upravni inspektor može predložiti Komisiji za žalbe da poništi nezakonito rješenje u skladu sa zakonom kojim se uređuje upravni postupak.

XIV. KAZNENE ODREDBE

Radnje prekršaja

Član 157

Novčanom kaznom od 30 eura do 2.000 eura kazniće se za prekršaj odgovorno lice u državnom organu, odnosno starije organa, ako:

- 1) ne donese odluku o izboru kandidata i ne dostavi je organu za upravljanje kadrovima u roku od deset dana od dana prijema liste za izbor (član 48 stav 5);
- 2) donese odluku o zasnivanju radnog odnosa na određeno vrijeme suprotno čl. 52 st. 2, 3, 4 i 5 ovog zakona;
- 3) rasporedi državnog službenika, odnosno namještenika suprotno čl. 63, 64 i 65 ovog zakona;

- 4) ne odredi dužinu godišnjeg odmora u skladu sa članom 69 ovog zakona;
- 5) ako ne donese rješenje o ocjeni rada službenika, odnosno namještenika, do 31. januara tekuće za prethodnu godinu;
- 6) ne donese novo rješenje u roku od 20 dana od dana prijema rješenja Komisije za žalbe (član 138 stav 5);
- 7) ne izvrši unos podatka u Centralnu kadrovsku evidenciju (član 153 stav 1);
- 8) omogući trećem licu dostupnost podataka iz Centralne kadrovske evidencije bez saglasnosti državnog službenika, odnosno namještenika na koga se podaci odnose (član 153 stav 3).

XV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 158

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

U roku iz stava 1 ovog člana donijeli se i Etički kodeks državnih službenika i namještenika.

Do donošenja propisa iz st. 1 i 2 ovog člana, primjenjivali se podzakonski akti donijeti na osnovu Zakona o državnim službenicima i namještenicima (Službeni list CG, br. 39/11, 66/12 i 34/14), ako nijesu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Član 159

Pravilnik o programu i načinu polaganja drugog stručnog ispita za rad u državnim organima ("Službeni list Crne Gore", broj 18/15) primjenjivali se do donošenja propisa kojima se uređuju drugi stručni ispit, u skladu sa posebnim zakonom.

Član 160

Akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji državnih organa i pravnih lica iz člana 3 stav 2 ovog zakona uskladio se sa ovim zakonom u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 161

Državni službenici, odnosno namještenici koji se na dan stupanja na snagu ovog zakona zateknu na radu u državnom organu nastavljaju sa radom u zvanjima koja su stekli po dosadašnjim propisima, do donošenja rješenja o raspoređivanju u skladu sa aktom iz člana 160 ovog zakona.

Član 162

Licu koje je obavilo pripravnika stadij sa III, odnosno IV1 nivoom kvalifikacije obrazovanja u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima (Službeni list CG, br. 39/11, 66/12 i 34/14), stečeno radno iskustvo u trajanju od šest mjeseci priznaje se kao radno iskustvo u trajanju od 12 mjeseci.

Član 163

Starješine organa uprave, kao i lica koja vrše poslove visokog rukovodnog kadra, koji su imenovani, odnosno postavljeni do dana stupanja na snagu ovog zakona, nastavljaju sa radom do isteka vremena na koje su imenovani ili postavljeni.

Lica koja su određena za vršioca dužnosti starješina organa uprave i visokog rukovodnog kadra, nastavljaju sa radom do isteka vremena na koje su određena za vršioca dužnosti.

Član 164

Inspektori, odnosno ovlaštena lica koji su u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima (Službeni list CG, br. 39/11, 66/12 i 34/14) postavljena do dana stupanja na snagu ovog zakona, nastavljaju sa radom do isteka vremena na koje su postavljena.

Član 165

Imenovanje predsjednika i članova Komisije za žalbe u skladu sa ovim zakonom, izvršile se u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Predsjednik i članovi Komisije za žalbe koji su imenovani u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima (Službeni list CG, br. 39/11, 66/12 i 34/14), nastavljaju sa radom do imenovanja predsjednika i članova Komisije za žalbe u skladu sa ovim zakonom.

Član 166

Imenovanje predsjednika i članova Disciplinske komisije u skladu sa ovim zakonom, izvršile se u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Do imenovanja predsjednika i članova Disciplinske komisije u skladu sa ovim zakonom, disciplinski postupak protiv lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra, kao i disciplinski postupak zbog teže povrede službene dužnosti protiv državnog službenika i namještenika pokreće se, vodi i odlučuje o disciplinskoj odgovornosti u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima (Službeni list CG, br. 39/11, 66/12 i 34/14).

Član 167

Postupak odlučivanja o pravima, obavezama i odgovornostima, državnog službenika, odnosno namještenika kao i postupak izbora po oglasu, koji nije pravosnažno okončan do dana stupanja na snagu ovog zakona okončale se po Zakonu o državnim službenicima i namještenicima (Službeni list CG, br. 39/11, 66/12 i 34/14).

Član 168

Novlana potraživanja iz rada nastala od 1. januara 2013. godine do stupanja na snagu ovog zakona, zastarijevaju u roku od tri godine od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 169

Državni službenik, odnosno namještenik koji je stekao određena prava iz radnog odnosa po Zakonu o državnim službenicima i namještenicima (Službeni list CG, br. 39/11, 66/12 i 34/14) i drugim propisima donijetim na osnovu tog zakona nastavlja da koristi ta prava do isteka vremena utvrđenog na osnovu tih propisa.

Član 170

Odredbe čl. 56 do 59 i čl. 61 i 85 ovog zakona primjenjivale se od 1. jula 2018. godine.

Do 30. juna 2018. godine primjenjivale se odredbe čl. 44, 45, 45a, 46 i 49 Zakona o državnoj upravi (Službeni list RCG, broj 38/03 i Službeni list CG, br. 22/08, 42/11 i 54/16).

Član 171

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o državnim službenicima i namještenicima (Službeni list CG, br. 39/11, 66/12 i 34/14).

Član 172

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u Službenom listu Crne Gore.



Crna Gora
Ministarstvo javne uprave

Podgorica, 11. VIII 2017.

I Z V J E Š T A J
o sprovedenoj javnoj raspravi o
Nacrtu zakona o državnim službenicima i namještenicima

Programom rada Vlade Crne Gore za 2017. godinu, utvrđena je obaveza pripreme Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i namještenicima (rok II kvartal).

Zbog obima predloženih izmjena i dopuna Zakona o državnim službenicima i namještenicima, pripremljen je tekst Nacrta novog Zakona.

I. Rasprava o tekstu Nacrta zakona

Vlada Crne Gore, na sjednici od 28. jula 2016. godine, povodom razmatranja Predloga strategije reforme javne uprave u Crnoj Gori za period 2016-2020. godine sa Predlogom akcionog plana za njenu realizaciju, donijela je zaključak kojim je konstatovano da je neophodno da, prije javne rasprave i dostavljanja Evropskoj komisiji, radi davanja mišljenja, Vlada utvrdi Nacrt izmjena i dopuna Zakona o državnim službenicima i namještenicima.

Takođe, povodom Informacije o primjeni Zakona o državnim službenicima i namještenicima, Vlada je zadužila ranije nadležno Ministarstvo unutrašnjih poslova da prilikom pripreme predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i namještenicima, posebno preispita rješenja koja se odnose na postupak zapošljavanja, period zapošljavanja, izbor kandidata, ocjenjivanje, napredovanje, visoki rukovodni kadar, status, broj i mandat članova Komisije za žalbe, kao i uvođenje instituta vršioca dužnosti.

U Izvještaju Evropske komisije o napretku Crne Gore za 2016. godinu ukazano je da Crna Gora treba da dodatno unaprijedi normativni okvir za službenički sistem u cilju pune primjene zapošljavanja po sistemu zasluga, mobilnosti, kako na centralnom tako i na lokalnom nivou, kao i objektivne procedure za prestanak radnog odnosa visokih službenika.

Priprema Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i namještenicima Programom rada Vlada Crne Gore za 2017. godinu planirana je za II kvartal.

Komisija za politički sistem, unutrašnju i vanjsku politiku i Komisija za ekonomsku politiku i finansijski sistem, na zajedničkoj sjednici od 30. maja 2017. godine, razmotrile su Nacrt zakona o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i namještenicima, i donijele zaključak kojim se Ministarstvo javne uprave zadužuje da, imajući u vidu značaj predloženih izmjena i dopuna ovog zakona, pripremi i komisijama dostavi u roku od 15 dana tekst novog Zakona o državnim službenicima i namještenicima, pri čijoj izradi treba da ima u vidu primjedbe, predloge i sugestije date na sjednici komisija, kao i pisane predloge date od strane kabineta potpredsjednika Vlade.

Shodno navedenom, Međuresorska radna grupa za pripremu Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima i namještenicima kojom koordinira generalna direktorica Direktorata za državnu upravu u Ministarstvu javne uprave, a koju čine predstavnici Ministarstva javne uprave, Generalnog sekretarijata Vlade, Ministarstva pravde, Ministarstva finansija, Upravnog suda Crne Gore, Uprave za kadrove i predstavnik nevladinog sektora iz NVO "Institut alternativa", pripremila je tekst novog Nacrta zakona o državnim službenicima i namještenicima, koji je razmatran i utvrđen na sjednici Vladi Crne Gore od 22. juna 2017. godine.

Na osnovu zaključka Vlade, kao i čl. 6 i 11 stav 1 Uredbe o postupku i načinu sprovođenja javne rasprave u pripremi zakona, Ministarstvo javne uprave sprovelo je postupak javne rasprave o Nacrtu zakona državnim službenicima i namještenicima.

Javna rasprava je trajala 40 dana od dana objavljivanja teksta Nacrta zakona o državnim službenicima i namještenicima u dnevnom listu "Pobjeda" i na web sajtu Ministarstva, počev od 26.06.2017. – 04.08.2017. godine.

U okviru javne rasprave održan je Okrugli sto u Podgorici 26. jula 2017. godine uz podršku UNDP-a¹, na kojem su uvoda izlaganja imali: ministarska javne uprave g-đa Suzana Pribilović, ambasador EU u Crnoj Gori g-din Aivo Orav i predstavnik SIGMA-e² u Crnoj Gori g-din Timo Ligi.

Okruglom stolu prisustvovalo je oko 50 učesnika, predstavnika državnih organa, organa lokalne samouprave, predstavnika sudikata, nevladinog sektora i druge zainteresovane javnosti. Na skupu su iznijeti komentari na Nacrt dokumenta kao i predlozi za unaprjeđenje njegove sadržine.

Pisane komentare na Nacrt zakona, u toku javne rasprave, dostavili su sljedeći subjekti:

- *Ministarstvo za ljudska i manjinska prava;*
- *Agencija za mirno rješavanje radnih sporova;*
- *Agencija za nacionalnu bezbjednost;*
- *Biro za upravljanje ljudskim resursima - Služba Skupštine Crne Gore;*
- *Opština Pljevlja;*
- *Sindikato uprave i pravosuđa Crne Gore;*
- *NVO Institut alternativa;*
- *Vanja Madžgalj - Britanski savjet;*
- *Jovanka Laličić i Marta Šćepanović, poslanice u Skupštini Crne Gore;*
- *dr Čedomir Bogićević;*
- *Mirjana Racković;*
- *Jovana Nišavić;*
- *Milica Dragičević;*
- *Danijela Sekulić Jošović.*

¹ United Nations Development Programme

² Support for Improvement in Governance and Management

II. Rezime konkretnih komentara i sugestija sa odgovorom obrađivača propisa:

- **Ministarstvo za ljudska i manjinska prava**

1. U cilju uklađivanja člana 7 Nacrta ZDSiN sa Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije, treba da glasi:

„Državni službenik, odnosno namještenik ne smije u obavljanju poslova vršiti diskriminaciju građana po osnovu: rase, boje kože, nacionalne pripadnosti, društvenog ili etničkog porijekla, veze sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezika, vjere ili uvjerenja, političkog ili drugog mišljenja, pola, **promjeni pola**, rodnog identiteta, seksualne orijentacije **i/ili interseksualnim karakteristikama**, zdravstvenog stanja, invaliditeta, starosne dobi, imovnog stanja, bračnog ili porodičnog stanja, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i po osnovu drugih ličnih svojstava.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

- **Agencija za mirno rješavanje radnih sporova**

2. U članu 3 stav 2 Nacrta zakona o državnim službenicima i namještenicima, poslije riječi: „Fondu rada“, brisati riječi: “i Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova”.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Propisivanjem da se Zakon o državnim službenicima i namještenicima primjenjuje, između ostalih i na zaposlene u Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, ne dovodi se u pitanje samostalnost, nadležnost i svojstvo Agencije ustanovljeno članom 10 Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova i Odluke o osnivanju Agencije, po kojoj je Agencija posebna organizacija za obavljanje stručnih poslova.

3. U članu 142 Nacrta zakona o državnim službenicima i namještenicima, u stavu 1, poslije riječi: „podnese predlog za“, brisati riječi: „rješavanje spora putem arbitraže, odnosno“ i u stavu 3, poslije riječi: „na postupak“, brisati riječi: „arbitraže, odnosno“.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

- **Agencija za nacionalnu bezbjednost**

4. Preispitati odredbu koja se odnosi na zabranu zasnivanja radnog odnosa za lice koje je ostvarilo pravo na penziju, jer cijenimo da to ne ide u prilog zaposlenima u bezbjednosnom sektoru, koji u ranijem životnom dobu ostvaruju pravo na prijevremenu penziju (a koja i ne mora biti na dobrovoljnoj osnovi). Ukoliko je to nužno, moglo bi se predvijeti da se ostvareno pravo na penziju stavi u fazu mirovanja dok je osiguranik u

radnom odnosu, kao što je to ranije bilo propisano. Takođe, tu oblasti bi trebalo regulisati i Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju jer prema važećim odredbama osiguranik/penzioner ima pravo na ponovno određivanje penzije nakon zaposlenja, bez obzira da li je radio u državnom ili privatnom sektoru.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Predloženo rješenje koje se odnosi na zabranu zasnivanja radnog odnosa lica koje je ostvarilo pravo na penziju, je u cilju potrebe za optimizacijom broja zaposlenih, koji je jedan od strateških ciljeva reforme javne uprave do 2020. godine, a istovremeno ostavlja mogućnost korisnicima penzije da prema Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju, zasniju radni odnos u privatnom sektoru.

5. U dijelu koji se odnosi na postupak ocjenjivanja službenika predvidi odredba da se u pojedinim državnim organima (konkretno u bezbjednosnom sektoru), u skladu sa specifičnim prirodom i vrstom poslova, podzakonskim aktom utvrde posebni kriterijumi i način ocjenjivanja službenika, obzirom da se sadašnja rješenja ne mogu na cjelishodni način implementirati.

Odgovor obrađivača propisa:

Radna grupa će dodatno razmotriti predloženu sugestiju.

• **Biro za upravljanje ljudskim resursima - Služba Skupštine Crne Gore**

6. S obzirom da Nacrtom Zakona o državnim službenicima i namještenicima nijesu predviđeni članovi koji bi dali osnova da Skupština Crne Gore, za svoje potrebe, i dalje samostalno uređuje oglašavanje radnih mjesta, zapošljavanje, ocjenjivanje i osposobljavanje zaposlenih, smatramo da je u tom smislu potrebno dopuniti zakon odredbama koje daju mogućnost Skupštini Crne Gore da sama reguliše navedene oblasti.

7. Potrebno je dopuniti član 39 Nacrta zakona u smislu da ni Skupština Crne Gore, pored suda i državnog tužilaštva, nema obavezu pribavljanja potvrde o obezbijeđenim finansijskim sredstvima od ministra nadležnog za poslove budžeta, u slučaju potrebe za raspisivanjem javnog oglasa.

8. Potrebno je dopuniti član 152 stav 2 Nacrta zakona u smislu da ni Skupština Crne Gore, pored suda i državnog tužilaštva, nema obavezu pribavljanja saglasnosti ministarstva nadležnog za poslove finansija, prilikom donošenja kadrovskog plana.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestije se ne prihvataju.

Članom 3 Nacrta zakona utvrđeno je da se državnim organom smatra, između ostalih, i Služba Skupštine Crne Gore. U Službi Skupštine Crne Gore rade državni službenici i namještenici na koje se nesporno primjenjuje ovaj Zakon, zbog čega se ovaj zakon, kao

sistemske u ovoj oblasti, bez izuzetaka treba primjenjivati na zaposlene u njoj. Ovakav stav potvrđen je od strane eksperata Evropske komisije.

- **Opština Pljevlja**

9. Član 26 - kada su u pitanju članovi 21, 23 stav 1 i 25 treba odrediti dužinu radnog iskustva na poslovima rukovođenja (jer neko ima manje od 5 godina radnog iskustva na poslovima rukovođenja) i treba predvidjeti mjere za nepohađanje obuke i prolaznost (položio - nije položio).

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

U čl. 21, 23 i 25 je jasno precizirana dužina radnog iskustva na poslovima rukovođenja. Nacrtom zakona je predviđena kao teža povreda službene dužnosti nepohađanje obaveznog programa obuke za rukovodioce, koja nije zamišljena da podliježe ocjeni položio-nije položio, već kao obuka za sticanje znanja i vještina za poslove visoko rukovodnog i ekspertske rukovodnog kadra.

10. U članu 34 stav 1 alineja 3 posle riječi „mjesta“ dodati riječi: „uvjerenje se dostavlja u skladu sa članom 35 ovog zakona“. Jer bi se u oglasima, konkursima prema ovoj formulaciji trebao navoditi i tražiti i ovaj uslov. Takođe, da li će uvjerenje da lice nije osuđivano (vođenje kriv.postupka ???) pribavljati po službenoj dužnosti, jer mnogi sa sjevera neće moći (vrijeme, finansije...) ići za Podgoricu da za svaki oglas vade isto.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija član 34 stav 1 alineja 3 se prihvata.

Shodno novom Zakonu o upravnom postupku uvjerenje da lice nije osuđivano se pribavlja po službenoj dužnosti.

11. U članu 43 stav 1 riječi „povućiće se oglas, odnosno konkurs,“ možda bi trebalo zamijeniti rječima: „obustaviće se postupak po oglasu, odnosno konkursu,“, pri čemu možda treba i rok dok traje prijavljivanje produžiti do donošenja odluke po oglasu, konkursu.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

U članu 43 Nacrta preciziraće se da se oglas povlači, a obustavlja postupak popune radnog mjesta pokrenut odlukom iz člana 38 Nacrta.

12. U članu 48 st. 2 i 3 možda treba zamijeniti da glase: „Psihološka procjena kandidata sa liste se vrši ukoliko je predviđena posebnim zakonom, po postupku navedenom u posebnom zakonu i izvještaj se dostavlja starješini državnog organa“, jer su ove odredbe neodređene (ko može sprovoditi psihološku procjenu, kriterijumi...).

Odgovor obrađivača propisa:

Odredbe Zakona koje se tiču psihološke procjene biće dodatno preispitane od strane Radne grupe.

13. U članu 56 stav 4, 5 i 6 možda treba brisati.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

14. U članu 60 stav 5 riječi: “iz člana 59 st. 3 i 5 ovog zakona” nemaju nikakve logike.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

U pitanju je tehnička greška jer treba da stoji „iz člana 61 st. 3 i 5 ovog zakona“.

15. U članu 78 stav 2 riječi: “zakonom” treba zamjeniti riječima: “posebnim zakonom” (Zakonom o lokalnoj samouprave...).

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Nije potrebno dodatno precizirati.

16. U članu 79 stav 1 tačka 3 posle riječi “dana” treba dodati riječi: “sa prekidima”.

Odgovor obrađivača propisa:

U cilju pojašnjenja predložene odredbe Zakona, Radna grupa će dodatno razmotriti sugestiju.

17. Disciplinski postupak i za lakšu povredu službene dužnosti treba da vodi Disciplinska komisija koja će profesionalno obavljati te poslove, a ne ovlašćena službena lica za lakše povrede sl.dužnosti, jer neki organi nemaju zaposlenih pravnika i bespotrebno je postojanje ovlašćenog lica za vođenje disciplinskog postupka.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Disciplinski postupak za lakšu povredu službene dužnosti, upravo iz razloga cjelishodnosti, je povjeren ovlašćenom licu za vođenje disciplinskog postupka u organu, a izuzetno, ukoliko ga starješina ne može odrediti iz organa (nemaju zaposlenih pravnika i dr), data je mogućnost da ga bira sa liste lica za vođenje disciplinskog postupka, koju će za kalendarsku godinu utvrđivati Uprava za kadrove.

18. Član 86 - Za lokalne uprave sastav disciplinske komisije trebao bi biti sa manjim brojem članova, zavisno od broja zaposlenih (4 člana+predsjednik) i da predsjednik komisije samo obavlja dužnost profesionalno, obzirom na manji broj zaposlenih i obim posla, a zarade i naknade da se odrede u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika (može u rasponu zavisno od broja zaposlenih...).

19. Član 143 - Ako bude komisija na lokalnom nivou sastav komisije za žalbe trebao bi biti sa manjim brojem članova, zavisno od broja zaposlenih (4 člana+predsjednik) i da predsjednik komisije samo obavlja dužnost profesionalno, obzirom na manji broj zaposlenih i obim posla, a zarade i naknade da se odrede u skladu sa Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika (može u rasponu zavisno od broja zaposlenih...).

20. U članu 144 za članove komisije prilagoditi prema komentaru iz člana 143, da ne obavljaju funkciju preofesionalno, ali uz odgovarajuću naknadu.

21. Član 146 - da li zarada treba da bude određena u skladu sa Zakonom o zaradama lokalnih službenika i namještenika, a ako će aktom Vlade, odnosno Predsjednika opština u kom će biti rasponu za lokalne uprave.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

Predloženo rješenje podrazumijeva jedinstvenu disciplinsku komisiju za centralni i lokalni nivo. Broj članova disciplinske komisije naknadno će biti utvrđen, nakon sagledavanja broja disciplinskih postupaka na centralnom i lokalnom nivou. U pogledu zarade, Radna grupa će dodatno razmotriti način da ovo pitanje bude uređeno Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru.

22. U članu 87 riječi: “iz oblasti pravnih nauka” treba zamjeniti riječima: “pravni fakultet”, a za članove komisije prilagoditi prema komentaru iz člana 86, da ne obavljaju funkciju preofesionalno, ali uz odgovarajuću naknadu.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

Prihvata se u dijelu sugestije za “pravni fakultet”, a ne prihvata se u vezi sugestije da članovi komisije ne obavljaju funkciju profesionalno. Dodatni argument biće dati uz obrazac RIA, koji će biti dio materijala teksta Predloga zakona o državnim službenicima i namještenicima.

23. U članu 90 stav 5 riječi: “Komisija za žalbe” treba zamjeniti riječima: “Disciplinska komisija”.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

U pitanju je bila tehnička greška.

24. U članu 93 stav 3 navedena je komisija, a nijesu navedeni sastav, uslovi, naknade i drugo. Te poslove treba da obavlja Disciplinska komisija iz člana 86.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

25. U članu 96 riječi: “interesu državnog“ trebala zamjeniti riječima: “državnom interesu”.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

U pitanju je tehnička greška, i poslije riječi “državnog” dodaje se riječ “organa”.

26. U članu 106 rok bi trebalo staviti 10 godina ili minimalno 5 godina.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Rok od tri godine je objektivno dovoljan rok.

27. Član 151, 152 i 153 - Pojedine odredbe u vezi kadrovskih planova treba usaglasiti sa Nacrtom zakona o lokalnoj samoupravi (organ za upravljanje kadrovima = organ za ljudske resurse; donošenje kadrovskog plana prije = posle donošenja Zakona o budžetu...).

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Pitanje kadrovskog planiranja na lokalnom nivou u skladu sa odredbama ovog zakona je uređeno Nacrtom zakona o lokalnoj samoupravi. Shodno tome Ministarstvo javne uprave će sistemski sagledati predložena rješenja u tekstu Nacrta oba zakona.

28. U član 154 stav 1, posle alineje 3 treba dodati novu alineju koja glasi: „vođenje postupaka pri donošenju pojedinačnih akata iz oblasti zasnivanja, raspoređivanja i prestanka radnog odnosa, godišnjih odmora, plaćenih odsustava i drugo iz oblasti rada, uz učešće starješine organa ili ovlašćenog lica pri donošenju“ (neke starješine organa u lokalnim upravama nemaju pravnika...).

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Prema Nacrtu zakona o državnim službenicima i namještenicima nadležnost organa za upravljanje kadrovima, kao centralnog organa, utvrđena je članom 154 Nacrta zakona, dok je odredbom člana 137 propisano da o pravima i obavezama državnog službenika, odnosno namještenika odlučuje starješina državnog organa.

- **Sindikata uprave i pravosuđa Crne Gore**

29. U članu 3 stav 1 poslije riječi “sud” dodati riječi: „i Sekretarijatu Sudskog savjeta“, a poslije riječi: “državno tužilaštvo” dodati riječi: „Tužilačkom savjetu“.

Potrebno je posebno naglasiti da se državnim organom u smislu zakona, pored već pobrojanih organa, smatraju i Sekretarijati Sudskog savjeta i Tužilačkog savjeta, s obzirom da se ne mogu podvesti pod pojam sud ili državno tužilaštvo kako bi to

proizilazilo iz Nacrta. Na ovaj način bi se izbjeglo više problema koji su se pojavljivali u dosadašnjem periodu.

Odgovor obrađivača propisa:

Dodatno razmotriti.

30. U članu 9 stav 2 posle riječi: “svojih političkih uvjerenja”, treba dodati riječi: “**u toku vršenja službe i u vezi sa službom**”.

Takođe, poslije riječi “političke”, treba dodati riječ “**sindikalne**”.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

Prva sugestija se ne prihvata, jer politička neutralnost treba da podrazumijeva uzdržavanje od javnog ispoljavanja svojih političkih uvjerenja.

Druga sugestija se prihvata.

31. U članu 21 stav 1 poslije riječi: “devet godina radnog iskustva” treba dodati riječi: “**i 4 godine radnog iskustva u organu u kojem se imenuje**”.

32. U članu 23 stav 3 poslije riječi: “osam godina radnog iskustva” treba dodati riječi: “**i 4 godine radnog iskustva u organu u kojem se imenuje**”.

33. U članu 25 stav 1 tačka 1 poslije riječi: “sedam godina radnog iskustva” treba dodati riječi: “**i 4 godine radnog iskustva u organu u kojem je zaposlen**”.

34. U članu 25 stav 1 tačka 2 poslije riječi: “šest godina radnog iskustva” treba dodati riječi: “**i 2 godine radnog iskustva u organu u kojem je zaposlen**”.

35. U članu 26 treba dodati novi stav koji glasi:

“Ukoliko između kandidata za lica iz čl. 21, 23 stav 1 i 25 niko nema radnog iskustva u organu u kojem se imenuju mogu se imenovati i lica bez radnog iskustva u organu u kojem se imenuju.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestije se ne prihvataju.

Sugestije se ne prihvataju iz razloga što se na ovaj način ograničava mobilnost službenika između organa, zatvara sistem i dovodi u pitanje jednaka dostupnost radnih mjesta.

36. U članu 25 stav 1 tačka 2 poslije riječi: “koordinator” dodati riječi: “**i upravitelji pisarnica**”.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Sugestija se ne prihvata, jer je članom 58 Zakona o sudovima prepoznato zvanje upravitelj pisarnice, za koje zvanje je propisan uslov VI1 nivo kvalifikacije obrazovanja, iz kog razloga se ne može izjednačavati sa zvanjem „koordinatora“ koje pripada kategoriji nivoa II ekspertske rukovodnog kadra za koje je uslov VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja.

37. U članu 33 poslije riječi: “u pravosudnim organima”, treba dodati riječi: “u Zavodu za izvršenje krivičnih sankcija,” dok riječi: “obezbjedenja pritvorenih i osuđenih lica” treba brisati.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

Radna grupa će dodatno razmotriti izmjenu člana 33 i predložiti odgovarajuću formulaciju.

38. U članu 34 stav 1 alineja 6 treba brisati riječi poslije riječi: “za rad u državnom organu”.

Odgovor obrađivača propisa:

Radna grupa će dodatno razmotriti sugestiju.

39. U članu 36 poslije stava 2 dodati novi stav koji glasi:

„Izuzetno od stava 2 službenici sa IV1 nivoom kvalifikacije koji u toku vršenja službe steknu VI ili VIII1 nivo kvalifikacije, a imaju najmanje 10 godina radnog iskustva na radnim mjestima sa IV1 nivom kvalifikacije mogu polagati stručni ispit bez radnog iskustva u novostečenoj kvalifikaciji obrazovanja.“

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Sugestija se ne prihvata, jer se uslov za polaganje stručnog ispita vezuje upravo za radno iskustvo u određenom nivou kvalifikacije obrazovanja, i jer je stručni ispit jedan od uslova za sticanje zvanje.

40. U članu 38 stav 1 al. 3 i 4 brisati.

41. U članu 39 stav 1 brisati.

42. U članu 39 stav 2 mijenjati da glasi:

„Smatra se da radni odnos nije zasnovan u skladu sa zakonom ukoliko je popuna radnog mjesta izvršena suprotno članu 38 ovog zakona.“

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestije se ne prihvataju.

Kada je riječ o promjenama propisa i nadležnosti, svaka promjena mora da bude ispraćena promjenom akta o sistematizaciji i promjenom kadrovskog plana. To je jedini način na koji je moguće na ozbiljan i sistemski način baviti se kadrovskim planiranjem. Izuzetak od ovoga je svakako radni odnos na određeno vrijeme kao i izuzetak propisan članom 38 stav 2.

43. Poslije stava 1 dodati stav 2 koji glasi:

„Javni oglas i javni konkurs objavljuju se na internet stranici organa uprave nadležne za upravljanje kadrovima (u daljem tekstu: organ za upravljanje kadrovima), na internet stranici i oglasnoj tabli državnog organa u kojem se vrši popuna radnog mjesta, na internet stranici Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i u dnevnom listu.“

Stav 2 postaje stav 3 sa tim što prije riječi “oglas” dodaje se riječ “interni”.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

Ova sugestija je predmet razmatranja odredbe člana 42 Nacrta koji se bavi načinom objavljivanja oglasa, i biće prihvaćena u dijelu objavljivanja oglasa u dnevnom listu.

44. U članu 42 poslije stava 3 dodati novi stav koji glasi:

“Organ uprave nadležan za upravljanje kadrovima može, po zahtjevu organa za koji se sprovodi javani oglas, objaviti oglas u elektronskim i štampanim medijima u vidu propagandnih spotova.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Obrađivač je mišljenja da je transparentnost oglašavanja u punoj mjeri obezbijeđena predloženim rješenjem u članu 42 Nacrta, uz prihvatanje sugestije da se objavljivanje vrši u dnevnom listu, čime je u potpunosti obezbijeđena jednaka dostupnost radnih mjesta u skladu sa članom 10 Nacrta zakona.

45. U članu 44 treba dodati novi stav koji glasi:

“Izuzetno, pravo prijavljivanja na interni oglas ima državni i lokalni službenik koji je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme, ako je oglašeno radno mjesto na koje je primljen putem javnog oglasa.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

S obzirom da ovim licima radni odnos prestaje istekom vremena na koji su ga zasnovala, predloženom sugestijom se narušava smisao Zakona da se na interni oglas mogu javiti samo lica koja su u radnom odnosu.

46. U članu 46 nakon stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

„Izuzetno od stava 1 službenik koji je tri puta uzastopno ocijenjen odličan, a koji je konkurisao na interni oglas, ne podliježe obaveznoj provjeroj sposobnosti.“

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Sugestija se ne prihvata, jer ostvareni rezultati rada mogu biti osnov za napredovanje i nagrađivanje službenika, što je i prepoznato tekstom Nacrta zakona, dok ne mogu biti osnov za oslobađanje od provjere sposobnosti za konkretno radno mjesto, jer se predmeti ocjenjivanja i postupka provjere sposobnosti ne vezuju za isto radno mjesto.

47. U članu 49 stav 4 je u koliziji sa članom 10 Nacrta zakona, naime u članu 10 propisana je jednaka dostupnost radnih mjesta svim kandidatima dok se spornim stavom stavljaju u povlašćeni položaj pripadnici manjinskih naroda ili drugih manjinskih nacionalnih zajednica, a posebno ako se ima u vidu da kriterijum srazmjerne zastupljenosti nije jasno propisan.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

48. Poslije člana 50 dodati novi stav koji glasi:

„Ukoliko starješina organa donese odluku o izboru državnog službenika ili namještenika koji je sa njim u porodičnim odnosima, kumovskoj ili prijateljskoj vezi, ili je isti u navedenom odnosu sa podređenim ili nadređenim starješinom, odnosno starješinom nižeg ili višeg organa, dužan je u odluci o izboru posebno ukazati na postojanje navedenog odnosa i dodatno obrazložiti da ista činjenica nije bila opredjeljujuća pri izboru kandidata.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Rješenja predložena Nacrtom zakona u dovoljnoj mjeri obezbjeđuju jednaku dostupnost radnih mjesta i izbor zasnovan na sistemu zasluga koji podrazumijeva zabranu povlašćivanja po bilo kom osnovu.

49. U članu 57 stav 2 treba izmijeniti da glasi:

„Probni rad traje 6 mjeseci“

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Praćenje rada državnog službenika, s obzirom na planirane zadatke i programe rada organa, ne može se na kvalitetan način vršiti u periodu kraćem od godinu dana.

50. U članu 58 stav 5 treba izmijeniti da glasi:

„Kriterijume, način praćenja i ocjenjivanja probnog rad utvrđuje Ministarstvo.“

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

Kriterijumi će biti sastavni dio podzakonskog akta.

51. U članu 61 stav 5 poslije riječi „lice“ treba dodati riječi: “iz stava 1 alineja 4 ovog člana”.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Članom 61 pravo na naknadu imaju lica kojima je mandat prestao istekom mandata, na lični zahtjev i u slučaju ukidanju organa, a ne i licima koja su razriješena, zbog čega se ne može dovesti u pitanje opravdanost predloženih rješenja. Do isteka mandata na lični zahtjev može doći npr. iz zdravstvenih razloga, iz kojeg razloga ova lica moraju biti zaštićena.

52. Poslije člana 65 treba dodati novi član koji glasi:

“Džavni službenik i namještenik koji se nalazi u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, ima pravo da se vrati na radno mjesto sa postojećim nivoom kvalifikacije, nakon obavljenog pripravničkog staža sa višim nivoom kvalifikacije.

Džavni službenik i namještenik iz stava 1 ovog član ima pravo na zaradu u visini prosječne zarade koju je ostvarivao u protekla tri mjeseca.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Sugestija se ne prihvata, jer je prema predloženim rješenjima pripravnik lice koje prvi put zasniva radni odnos u određenom nivou kvalifikacije obrazovanja, radi osposobljavanja za samostalno vršenje tih poslova, za koja radna mjesta, popuna se shodno potrebama organa, planira kadrovskim planom, te bi predloženom sugestijom bio narušen institut kadrovskog planiranja.

53. Član 75 treba brisati jer je u suprotnosti sa članovima 58 i 59 Ustava Crne Gore. Ne možete nikome ograničiti pravo svojine, koje podrazumijeva slobodno raspolaganje imovinom. Ukoliko bi sporna odredba bila propisna ovim zakonom, to bi značilo da državni službenici i namještenici ne bi mogli slobodno da raspolažu sa svojom imovinom, odnosno, na primjer, da dio svoje imovine ulože kao osnivački kapital nekog društva sa ograničenom odgovornošću ili akcionarskog društva.

54. Član 77 treba brisati jer je u suprotnosti sa članom 62 Ustava Crne Gore.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestije će biti dodatno razmotrene.

Sugestije će biti dodatno razmotrene u skladu sa mišljenjem Agencije za sprečavanje korupcije.

55. Poslije člana 77 treba dodati novi član koji glasi:

„Prava i obaveze državnih službenika, odnosno namještenika utvrđena ovim zakonom mogu se proširiti, odnosno utvrditi kolektivnim ugovorom.“

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Sugestija se ne prihvata jer je opšte poznato da se kolektivnim ugovorom može propisati veći obim prava od obima prava propisanih zakonom.

56. Poglavlje V – Članom 83 treba propisati da lica na listu delegiraju organi i reprezentativni sindikati, gdje nema uslova ograničenja.

- Opomena bi se trebalo brisati iz evidencije tri mjeseca nakon pravosnažnosti, odnosno uslovna kazna šest mjeseci nakon isteka kazne.

- Rokovi u postupanju u disciplinskom postupku trebaju biti usklađeni sa Zakonom o upravnom sporu, jer rok od 20 dana je kraći u odnosu kako to ZUS propisuje gdje je propisano 30 dana.

- Takođe treba propisati obavezu predsjednicima disciplinske komisije i zastupnicima zaključka, kao što je to tužiocima u skladu sa načelom legaliteta, da kada u postupku dođu do saznanja da je pored službenika zbog kojeg se vodi postupak, bilo elemenata da se pokrene postupak i protiv drugih odgovornih službenika u vezi sa odgovornošću predmetnog službenika, **obavezno podnesu prijavu** starješini organa radi pokretanja disciplinskog postupka.

- Posebno naglašavamo da u članu 86 kao profesionalnog člana disciplinske komisije treba predvidjeti i predstavnika sindikata kojeg na period od 5 godina delegira reprezentativni sindikat, s tim što se na istog ne bi odnosila ograničenja iz člana 87.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

Sugestija se prihvata u dijelu da kazna za lakšu povredu službene dužnosti bude „opomena“. Kada je riječ o disciplinskoj komisiji i njenom sastavu, predsjednik i članovi biće imenovani nakon sprovedenog javnog konkursa, što obezbjeđuje u potpunosti otvoren sistem izbora kandidata koji ispunjavaju uslove propisane članom 87 teksta Nacrta, i koji će tu funkciju obavljati profesionalno.

Rok za tužbu propisan članom 85 teksta Nacrta u skladu je sa novim Zakonom o upravnom sporu. Pravo je državnog službenika da sam odluči da li će se u disciplinskom postupku braniti sam, preko advokata ili predstavnika Sindikata, te se ne može prihvatiti sugestija po kojoj bez obzira da li službenik to traži ili ne Sindikat bude pozvan na raspravu.

57. Član 106 treba brisati. Kako predloženi član nema uporišta u opštim propisima o radu niti je opravdavajući iz bilo kog drugog razloga, to isti treba brisati.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Predloženo rješenje po kojem novčana potraživanja zastarijevaju u roku od 3 godine, ne dovodi u pitanje ostvarivanje prava zaposlenih kojem pripadaju iz rada i po osnovu rada, već samo u cilju pravne izvjesnosti utvrđuje vremenski rok zastare.

58. U članu 108 poslije stava 2 treba dodati dva nova stava koja glase:

„Državni službenik i namještenik može se rasporediti u smislu stava 1 ovog člana u viši nivo zvanja ukoliko je ocijenjen 2 godine uzastopno odličan, odnosno u niži nivo zvanja ukoliko je ocijenjen 2 godine uzastopno zadovoljava.

Državni službenik i namještenik iz stava 1 ovog člana, koji se raspoređuje ako to nalažu razlozi organizacije ili racionalizacije poslova ili drugi opravdani razlozi, zadržava sva prava koja mu pripadaju na radnom mjestu sa kojeg je raspoređen.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

Na osnovu pristiglih sugestija na odredbu člana 108, ovaj član će biti preformulisan na način da sadrži jasne kriterijume za raspored, i da obezbjeđuje zaštitu stečenih prava službenika.

59. U članu 110 dodati novi stav koja glasi:

“Pravilnik o objektivnim kriterijumima ocjenjivanja za svako radno mjesto donosi starješina organa.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Kriterijumi za ocjenjivanje su propisani zakonom, a podzakonskim aktom će biti utvrđena bliža mjerila, način i postupak ocjenjivanja.

60. U članu 112 poslije stava 4 dodaje se novi stav koji glasi:

“Državnom službeniku, odnosno namješteniku koji je ocijenjen ocjenom ne zadovoljavanovu ocjenu nakon tri mjeseca daje neposredno viši rukovodilac, od rukovodioca koji je dao ocjenu “ne zadovoljava”.

- Postojeći stav 5 mijenja se i glasi:

“Državnom službeniku, odnosno namješteniku koji je ocijenjen ocjenom nezadovoljava DRUGI PUT, prestaje radni odnos, danom izvršnosti rješenja o ocjenjivanju.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

Prihvaćena je sugestija da službeniku prestaje radni odnos ukoliko je dva puta ocijenjen ocjenom nezadovoljava.

61. U članu 115 riječi: “se može dodijeliti”, treba zamjeniti riječima: “se dodjeljuje”.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija će biti dodatno razmotrena nakon sagledavanja finansijskih sredstava koja bi bilo potrebno izdvojiti po ovom osnovu.

62. U članu 122 treba dodati novi stav koji glasi:

“Pripravniku se može produžiti radni odnos na određeno vrijeme u trajanju od dvije godine, ukoliko u organu u kojem je obavljao pripravnčki staž, postoji upražnjenje mjesto za koje on ispunjava uslove.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Pripravnik je lice koje prvi put zasniva radni odnos u određenom nivou kvalifikacije obrazovanja, putem javnog oglasa, radi osposobljavanja za samostalno vršenje tih poslova, za koja radna mjesta, popuna se shodno potrebama organa, planira kadrovskim planom, te bi predloženom sugestijom bio narušen institut kadrovskog planiranja.

63. U članu 125 treba dodati stav 3 koji glasi:

„Starješina državnog organa je dužan da jedan primjerak rješenja o prestanku radnog odnosa dostavi reprezentativnom sindikatu u roku od 3 dana od dana donošenja istog.“

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Sugestija se ne prihvata, jer reprezentativni sindikat nije stranka u postupku, da bi mu po pravilima upravnog postupka bilo dostavljeno rješenje o prestanku radnog odnosa službenika, odnosno namještenika. Pravo na uvid, u postupcima za koje su zainteresovani, mogu ostvariti u skladu sa posebnim zakonom.

64. U članu 127 treba dodati novi član koji glasi:

„Izuzetno od stava 1 ovog člana državni službenik, odnosno namještenik može da podnese otkaz, u pisanoj formi, u roku koji je kraći od 30 dana ukoliko je u postupku oglašavanja primljen u drugi državni organ, a potrebe posla u tom organu zahtjevaju da isti odmah počne sa radom, pod uslovom da u organu u kojem je do tada bio zaposlen ne trpe poslovi na kojima je bio raspoređen.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Zakonom je takođe propisan sporazumni prestanak radnog odnosa, kojim se određuje i dan prestanka radnog odnosa.

65. U članu 135 stav 4 treba izmijeniti da glasi:

“Ograničenje iz stava 3 ovog člana ne odnosi se na lice koje vrati SRAZMJERAN iznos isplaćene otpremnine u odnosu na proteklo vrijeme ponovnog zasnivanja radnog odnosa u skladu sa ovim Zakonom.”

Odgovor obrađivača propisa:

Stav 3 i 4 člana 135 Nacrta zakona biće dodatno razmotreni.

66. U članu 141 stav 1 riječ “20” treba zamjenjiti riječju “30”.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Predloženo rješenje je usklađeno sa Zakonom o upravnom sporu.

67. Član 142 treba brisati ili izmijeniti da ima smisao. Sam član je u koliziji sa samim sobom, jer upućuje na Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova. Član je u suprotnosti sa članom 21 Ustava Crne Gore, koji propisuje da pravnu pomoć pruža advokatura i druge profesije, (sudski vještaci), koji imaju po zakonima pravo na naplatu troškova po tarifama.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Unošenjem obavezujuće norme u Nacrtu zakona ne dovodi se u pitanje načelo dobrovoljnosti, niti se službenici stavljaju u nepovoljniji položaj, jer ukoliko ne prihvate odluku u postupku pred Agencijom, dalju zaštitu u ostvarivanju svojih prava iz rada i po osnovu rad mogu ostvariti pred sudom. Predloženo rješenje je u korist obje strane, jer će brže, lakše i efikasnije riješiti spor nastao iz radnog odnosa.

68. Član 160 stavu 1 treba dodati dvije nove tačke 10 i 11 koje glase:
„Ne dostavi jedan primjerak rješenja o prestanku radnog odnosa reprezentativnom sindikatu u roku od 3 dana od dana donošenja istog“.
U odluci o izboru ne ukaže na postojanje odnosa iz (novododatog) člana 51 i u odluci o izboru ne obrazloži da li je navedeni odnos bio opredjeljujući pri izboru kandidata.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Kako nijesu prihvaćene ranije sugestije nijesu prihvaćene ni ove.

69. Radi efikasne i kvalitetne primjene Zakona o državnim službenicima i namještenicima sugerišemo da se po donošenju novog Zakona o državnim službenicima i namještenicima sprovede kompletna obuka službeničkog kadra i da se izradi komentar Zakona u saradnji sa pravnim fakultetom i ostalim relevantnim institucijama države Crne Gore.

Odgovor obrađivača propisa:

Naknadno će biti razmotreno po donošenju zakona.

- **NVO Institut Alternativa**

70. Član 40 - Smatramo da treba zadržati postojeće rješenje da se sprovedu interni oglasi unutar organa i interni oglasi između organa, s tim što bi organima koji nemaju zaposlenih službenika i namještenika koji ispunjavaju uslove radnog mjesta, čije se popunjavanje vrši, bila ostavljena mogućnost da uz posebno obavještenje da nema zaposlenih koji ispunjavaju uslove oglasa uz odluku o pokretanju popune radnog mjesta, traži raspisivanje internog oglasa između državnih organa.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Ukidanjem internog oglasa unutar organa pojednostavljuje se i ubrzava procedura popune radnog mjesta, jer ukoliko se radno mjesto ne može popuniti raspoređivanjem u skladu sa Zakonom, popuna se vrši putem internog oglasa. Ovakvo rješenje ide u korist kako kandidatima, tako i organu koji je pokrenuo postupak popune radnog mjesta. Dodatno će biti razmotreno da se izuzetno interni oglas za organe koji vrše poslove sa posebnim ovlašćenjima i obavezama, može sprovesti i unutar organa.

71. U članu 42 stav 2 treba dodati da se javni oglasi objavljuju u dnevnom listu.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

72. U članu 46 stav 2 treba izmijeniti i dodati nove stavove da glase:

“Provjeru sposobnosti vrši komisija koju obrazuje organ za upravljanje kadrovima i čine je predstavnik organa za upravljanje kadrovima, predstavnik državnog organa koji je, po

pravilu, rukovodilac organizacione jedinice u kojoj se vrši popunjavanje radnog mjesta i nezavisno stručno lice iz odgovarajuće oblasti obrazovanja.

Izbor nezavisnih stručnih lica sprovodi organ za upravljanje kadrovima na početku kalendarske godine, u skladu sa odobrenim kadrovskim planom i radnim mjestima, čije popunjavanje će se vršiti tokom godine.

Kriterijumi za izbor i postupak izbora nezavisnih stručnih lica uređuju se podzakonskim aktom.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

73. U članu 47 stavu 2 treba izmijeniti da glasi:

“Komisija iz stava 1 ovog člana sačinjava izvještaj o provjeri sposobnosti, koji objavljuje organ za upravljanje kadrovima na svojoj internet prezentaciji uz zaštitu ličnih podataka.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Izvještaji o provjeri sposobnosti se ne objavljuju na internet stranici zbog zaštite ličnih podataka na šta je ukazala i Agencija za zaštitu ličnih podataka prilikom ranije prakse Uprave za kadrove. Napominjemo, da shodno ZDSIN svaki zainteresovani kandidat ima pravo uvida u dokumentaciju oglasa.

74. Član 48 - Naši raniji kompromisni prijedlozi u okviru radne grupe bili su da testovi ličnosti, za koje se zapravo tvrdi da su psihološka procjena, budu sastavni dio provjere sposobnosti, a da ih priprema dodatni stalni član ovih komisija sa odgovarajućim obrazovnim profilom.

Ovaj institut dodatno birokratizuje provjeru sposobnosti, i umanjuje njenu transparentnost. Potencijalno dovodi u diskriminisan položaj ostale kandidate, ukoliko se ima u vidu zvanično obrazloženje da je zapravo riječ o “testu ličnosti”, koji je, samim tim, važan faktor za izbor najboljih kandidata pa ostaje nedovoljno obrazloženo i jasno zašto testovi ove vrste nijesu sastavni dio provjere sposobnosti za sve kandidate koji uspunjavaju uslove oglasa.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

Sugestija se prihvata u dijelu terminološke promjene, da se ovi testovi nazivaju „testovi ličnosti kandidata“. Sugestija koja se odnosi da ovi testovi budu sastavni dio provjere sposobnosti za sve kandidate koji ispunjavaju uslove oglasa (kojih može biti do 200) se ne prihvata, iz razloga ekonomičnosti i cjelishodnosti. Naime, kako se radi o „skupim“ testovima, ovo bi bilo veliko opterećenje za budžet, a takođe bi bilo iscrpljujuće i za kandidate koji se često javljaju na oglase, imajući u vidu da se radi o kompleksnim testovima koji se sastavljaju u zavisnosti od poslova radnog mjesta. Radna grupa će dodatno razmotriti sugestiju da ove testove priprema dodatni stalni član ovih komisija sa odgovarajućim obrazovnim profilom iz Uprave za kadrove, na koji način bi se smanjili troškovi agnahožovanja ovih lica ad hoc.

75. U članu 49 stav 1 predlažemo da se izmijeniti na način da odluku o izboru državnog službenika, odnosno namještenika donosi rukovodilac organizacione jedinice državnog organa u kojoj se vrši popunjavanje radnog mjesta.

- Stav 3 treba brisati.

- Stav 4 razrađuje ustavno načelo afirmativne akcije. Međutim, zbog nedovoljne ažuriranosti Centralne kadrovske evidencije nemoguće je pratiti rodnu i nacionalnu strukturu zaposlenih u upravi, pa je ovaj stav neophodno precizirati kako bi bilo jasnije u odnosu na šta se cijeni "srazmjerna zastupljenost pripadnika manjinskih naroda ili drugih manjinskih nacionalnih zajednica", odnosno "rodno balansirana zastupljenost".

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

Sugestija da odluku o izboru državnog službenika, odnosno namještenika donosi rukovodilac organizacione jedinice državnog organa u kojoj se vrši popunjavanje radnog mjesta se ne prihvata, iz razloga što je članom 137 Nacrta zakona predviđena mogućnost da starješina državnog organa može u pisanoj formi ovlastiti drugo lice da odlučuje o pravima i obavezama državnog službenika, odnosno namještenika kao i o izboru državnog službenika, odnosno namještenika. Kada je u pitanju komentar na stav 3 ovog člana, u zavisnosti od rješenja iz člana 48 Zakona biće naknadno razmotren.

Vezano sa stav 4 ovog člana, ukazujemo da je pod rednim brojem 47 ovog izvještaja prihvaćena sugestija Sindikata uprave i pravosuđa, te je ovaj stav brisan.

76. Član 50 - Institut alternativa ostaje pri ranijim primjedbama da je neophodno na fleksibilniji način urediti provjeru sposobnosti - kompetencija, na način da obuhvati i pisane testove i specifičnu provjeru znanja i vještina od značaja za obavljanje poslova starješina i visokog rukovodnog kadra, naročito u pogledu poznavanja stranih jezika.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

Član 50 stav 3 teksta Nacrta koji propisuje da provjeru kompetencija se vrši putem posebnog struktuiranog intervjua tokom kojeg kandidat izlaže predlog plana i organizacije rada, biće preformulisan na način da bude nesporno da će provjera sastojati i pisani dio.

77. U članu 53 Stav 2 predlažemo da se izmijeni i glasi: "Za vršioca dužnosti može se odrediti lice iz reda državnih službenika zaposlenih u državnom organu, koje ispunjava uslove propisane za starješinu organa, odnosno za poslove visokog rukovodnog kadra."

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Nejasno je da li se prilikom formulisanja sugestije mislilo na službenika iz tog organa ili bilo kog drugog organa, u svakom slučaju sugestija nije prihvatljiva jer zatvara sistem i mogućnost određivanja kompetentnih kadrova iz privatnih sektora sa rukovodnim iskustvom. Prilikom razmatranja ove sugestije naročito se vodilo računa

da u praksi imamo situacije gdje u organu nema mjesta sa popunjenim nižim rukovodiocima koji bi mogli biti određeni da vrše dužnost vd-a do imenovanja, odnosno postavljena u skladu sa zakonom.

78. U članu 56 poslije stava 5 dodati novi stav koji će precizirati da se u slučajevima iz stava 5 vrši izbor najbolje rangiranih kandidata sa lista za izbor za radna mjesta sličnog opisa poslovima, koji u međuvremenu nijesu zasnovali radni odnos u zvanju državnog službenika, odnosno namještenika.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

Nije moguće vezivati radna mjesta po sličnosti opisa poslova, ali će podzakonskim aktom bliže precizirati sadržaj i način vođenja evidencije ovih lica.

79. Član 86 - Na osnovu procjene obima posla Disciplinske komisije, koja bi trebao da bude zasnovana na podacima o broju disciplinskih postupaka protiv državnih i lokalnih službenika i namještenika na godišnjem nivou, uvažavajući produžavanje perioda zastare pokretanja disciplinskog postupka, neophodno je preispitati potrebu ovako širokog sastava Disciplinske komisije.

- Takođe, u cilju transparentnosti zarada i pravne sigurnosti predsjednika i članova Disciplinskih komisija, koeficijente njihovih zarada je neophodno utvrditi u odnosu na koeficijente zarada utvrđene Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru.

- Stav 4 treba izmijeniti na sljedeći način: "Predsjednik i članovi Disciplinske komisije imaju pravo na zaradu u skladu sa zakonom, kojim se uređuju zarade zaposlenih u javnom sektoru."

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

Konačni broj članova disciplinske komisije biće utvrđen nakon detaljnog sagledavanja broja disciplinskih postupaka, kako na centralnom tako i na lokalnom nivou, što će biti predmet RIA obrasca koji će biti sastavni dio teksta Predloga zakona.

80. Član 87 - Iz ovog člana treba brisati organičenje da se za predsjednika i članove Disciplinske komisije imenuju isključivo državni službenici, jer ovakvo rješenje nema utemeljenje, naročito ako se ima u obzir da je cilj profesionalizacije komisije, između ostalog, i obezbjeđivanje intergಿತeta i nepristrasnosti u odlučivanju.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

81. Brisati Član 89.

Odgovor obrađivača propisa:

Dodatno će biti razmotreno.

82. Brisati Član 93.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

Sugestija se ne može prihvatiti na način da se briše član 93 teksta Nacrta, iz razloga jer je neophodno regulisati ko pokreće disciplinski postupak starješine organa uprave, odnosno lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra. Zbog navedenog član 93 će biti preformulisan na način da stav 3 upućuje, na disciplinsku komisiju iz člana 92 Nacrta.

83. U članu 107 stav 2 izmijeniti tako da glasi: "Lice koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra, starješine organa i inspektora, u toku mandata ne može biti raspoređeno na drugo radno mjesto."

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

84. Predlažemo da se, po uzoru na rješenje iz hrvatskog Zakona, član 108 stav 2 izmijeni na sljedeći način:

„Odgovarajućim radnim mjestom, u smislu stava 1 ovog člana, smatra se radno mjesto za koje je propisan isti stepen stručne spreme i potrebno radno iskustvo u jednakom ili dužem trajanju.

Radi fleksibilnosti mehanizma raspoređivanja, predlažemo dodatni stav: "Izuzetno, državni službenik, odnosno namještenik, može uz njegovu saglasnost, biti premješten na radno mjesto za koje je propisano radno iskustvo u kraćem trajanju.

U člana 108 stav 1 treba brisati "ili drugi opravdani razlozi", jer dodatno širi prostor za diskreciono raspoređivanje pa se, samim tim, kosi sa sistemom zasnovanim na zaslugama."

- Predlažemo i prilagođavanje člana 132 aktuelnog Nacrta, tako da glasi:

"Kad se zbog izmjene unutrašnje organizacije državnog organa donosi novi ili vrši izmjena postojećeg akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji raspoređivanje državnih službenika, odnosno namještenika vrši se na radna mjesta za koja je propisan isti stepen stručne spreme i potrebno radno iskustvo u jednakom ili dužem trajanju."

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

Član 108 biće preformulisan na način iz komentara pod rednim brojem 58 ovog izvještaja.

85. U članu 110 treba dodati stav, koji će glasiti:

"Ocjenjivanje navedenih kriterijuma vrši se u odnosu na godišnji program rada državnog organa, koji sadrži ciljeve i indikatore uspjeha, sa jasnom podjelom odgovornosti između državnih službenika po organizacionim jedinicama".

86. Člana 111 - Zakonom je neophodno propisati obavezu da službenici podnose mjesečne izvještaje o radu, koji sadrže kvalitativni i kvantitativni prikaz rezultata rada u odnosu na godišnji program rada državnog organa, a to bi se ostvarilo izmjenom stava 2 i dodavanjem novog stava, na sljedeći način:

“Rješenje o ocjeni rada donosi se najkasnije do 31. januara tekuće za prethodnu godinu. Praćenje rada državnog službenika obezbjeđuje se na mjesečnom nivou, podnošenjem mjesečnih izvještaja o radu neposrednom rukovodiocu i rukovodiocu organizacione jedinice, sa kvalitativnim i kvantitativnim prikazom rezultata rada državnog službenika u odnosu na godišnji program rada državnog organa.”

- Takođe, stav 3 neophodno je izmijeniti na način da se zaštite prava žena zaposlenih u državnim organima, na način što se ovaj stav izmijeniti da glasi:

“Državni službenik koji je u kalendarskoj godini radio manje od šest mjeseci, bez obzira na razloge, osim u slučajevima trudnoće ili porodijskog odsustva, ne ocjenjuje se.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestije se djelimično prihvataju.

Praćenje rada službenika i postupak ocjenjivanja čiji sastavni dio će biti utvrđivanje radnih zadataka na osnovu godišnjih programa biće uređen podzakonskim aktom. U dijelu kriterijuma za ocjenjivanje napominjemo da je prihvaćena sugestija pod rednim brojem 97 ovog izvještaja. Posljednja sugestija se ne prihvata, iz razloga što službenik koji je odsutan duže od 6 mjeseci ne može biti ocjenjen bez obzira na razloga.

87. Član 113 - Nejasno je opredjeljenje da se rad visokih rukovodilaca ocjenjuje dva puta godišnje, a službenika u ostalim zvanjima samo jednom.

- Kriterijumi za ocjenjivanje visokog rukovodnog kadra nijesu usaglašeni sa opisom poslova za ovu kategoriju službeničkog zvanja iz člana 22 Nacrta.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

Ocjenjivanje državnih službenika i visokih rukovodioca će biti usklađeno na način da se vrši jednom godišnje, dok sugestija da se kriterijumi neusaglašeni sa opisom poslova ne stoji, jer je intencija da se proces ocjenjivanja vrši prema posebnim kriterijumima gdje je opis poslova osnov za ocjenjivanje po njima.

88. U članu 136 stav 1 kako bi se dodatno zaštitio visoki rukovodni kadar, neophodno ga je precizirati, na sljedeći način:

“Licu koje vrši poslove visokog - rukovodnog kadra prestaje mandat ako se državni organ ukine ili ako se ukine dio poslova koje ne preuzima drugi državni organ ili ako njegovo poslovi njegovog radnog mjesta budu ukinuti donošenjem novog ili izmjenom postojećeg akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Nije moguće prihvatiti predloženu formulaciju na način da se prestanak mandata ne vezuje za ukidanje radnog mjesta, već za opis poslova, jer je reorganizacija širi pojam koji može podrazumijevati kako ukidanje tako i dodavanje poslova, a i jedno i drugo se vezuje za promjenu opisa posla, a samim tim i za naziv radnog mjesta i prestanak manadata.

89. Član 142 - Ovim rješenjem se teret mirnog rješavanja radnog spora stavlja na državne službenike, umjesto na državu, odnosno Zaštitnika imovinsko-pravnih interesa Crne Gore, kao zakonskog zastupnika državnih organa.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Unošenjem obavezujuće norme u Nacrtu zakona ne dovodi se u pitanje načelo dobrovoljnosti, niti se službenici stavljaju u nepovoljniji položaj, jer ukoliko ne prihvate odluku u postupku pred Agencijom, dalju zaštitu u ostvarivanju svojih prava iz rada i po osnovu rad mogu ostvariti pred sudom. Predloženo rješenje je u korist obje strane, jer će brže, lakše i efikasnije riješiti spor nastao iz radnog odnosa.

90. Član 144 - Slično komentarima na članove 87 i 89, smatramo da iz ovog člana treba brisati organiženje da se za predsjednika i članove Komisije za žalbe imenuju isključivo državni službenici, jer ovakvo rješenje nema utemeljenje, naročito ako se ima u obzir da je cilj profesionalizacije komisije, između ostalog, i obezbjeđivanje intergಿತeta i nepristrasnosti u odlučivanju.

- Na osnovu procjene obima posla Komisije za žalbe pri Upravi za kadrove i komisija za žalbe u lokalnim samoupravama, neophodno je preispitati potrebu ovako širokog sastava Komisije za žalbe.

- U cilju transparentnosti zarada i pravne sigurnosti predsjednika i članova Komisije za žalbe, koeficijente njihovih zarada je neophodno utvrditi u odnosu na koeficijente i skalu zarada propisanu Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru.

- Predlogom da se preko Ministarstva javne uprave obezbjeđuju sredstva za njen rad dovodi se u pitanje nepristrasnost postupanja ovog tijela.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestije se prihvataju, izuzev posljednje, koja će se dodatno razmotriti.

91. U članu 151 neophodno je dodati stav koji bi propisao da se procjena brojeva u sadašnjim tačkama stava 1 ovog člana "zasniva na analizi potreba državnog organa u pogledu donošenja, primjene, praćenja i procjene učinka javnih politika, odnosno unapređenja pružanja usluga građanima i biznisu."

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata na način što će biti uvrštena prilikom izrade podzakonskog akta, čiji je osnov u članu 152 stav 4 Nacrta, a koji se donosi za kalendarsku godinu, a sadržaće projekcije i za naredne dvije godine.

92. Član 155- Za razliku od važećeg Zakona, nije dat okvirni sadržaj Centralne kadrovske evidencije, što je neophodno uraditi, kako bi se unaprijedilo upravljanje podacima u ovoj oblasti.

- Listu podataka iz važećeg Zakona, neophodno je proširiti da obuhvata i podatke o zaradi, dodacima, nagradama i varijabilama, kao i o prethodnom radnom iskustvu, kako bi se unaprijedilo upravljanje kadrovima.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

Sugestija se djelimično prihvata, jer mora biti dodatno razmotreno na koji način će biti proširena lista podataka od značaja za upravljanje kadrovima. Takođe, ovo pitanje biće predmet podzakonskog akta.

93. Predlažemo formulisanje novog stava i i izmjenu stava 1 član 159, na sljedeći način:

“Upravni inspektor dužan je da uzme u rad svaki podnesak ili inicijativu iz svoje nadležnosti, a podnosioca obavijesti o ishodu postupanja po podnesku ili inicijativi u roku od 30 dana od prijema podneska ili inicijative.

Upravni inspektor postupa po redosljedu prijema podneska ili inicijative”.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Ovo pitanje nije predmet ovog zakona, već posebnog zakona.

94. U članu 160 predlažemo da se doda sljedeća tačka:

“10) ako ne donese rješenje o ocjeni rada službenika, odnosno namještenika, do 31. januara tekuće za prethodnu godinu”.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

- **Vanja Madžgalj - Britanski savjet**

95. Član 11 treba mijenjati da glasi: „Državni službenik, odnosno namještenik ima pravo na napredovanje kao i pravo i obavezu stručnog usavršavanja.”

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

96. Član 71 - Objasniti postupak prijavljivanja mogućeg konflikta interesa (kreirati formular zaregistraciju aktivnosti) plus razgovor sa rukovodiocem na kojem se može eventualno dobiti odobrenje za obavljanje aktivnosti ukoliko se pokaže da ona ne predstavlja konflikt interesa.

- Dodati novi član koji glasi:

“Obaveza prijavljivanja konflikta interesa, korupcije, prevare i neprimjerenog ponašanja kod drugih lica.

Državni službenik, odnosno namještenik dužan je da bez odlaganja neposrednog rukovodioca ili drugog visokog rukovodioca pisano obavijesti ukoliko sumnja ili je u saznanju da je drugi službenik ili namještenik u konfliktu interesa, ili je počinio/la neki vid prevare ili neprimjerenog ponašanja uključujući korupciju, podmićivanje, krađu ili neovlašćeno odavanje službenih informacija, u skladu sa Etičkim kodeksom.”

Odgovor obrađivača propisa:

Ova sugestija će biti dodatno razmotrena, a na osnovu mišljenja Agencije za sprečavanje korupcije.

97. Član 110 - U cilju praćenja rada i pravilnog odlučivanja o kretanju u službi, ocjenjivanje državnog službenika, odnosno namještenika vrši se prema sljedećim kriterijumima:

- **dodati: Ispunjavanje radnih zadataka.** *Obrazloženje: ocjena radnog učinka treba da bude u odnosu na 1) stepen ostvarenosti jasno definisanih radnih zadataka, a ne samo kvaliteta (koji može da znači i neke vještine kao što su komunikativnost, timski rad, urednost, dostupnost, integritet, nediskriminacija, itd).*

- kvalitet rada;

- obima i blagovremenost u vršenju poslova radnog mjesta;

- druge sposobnosti i vještine u vršenju poslova.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugesija se prihvata.

98. Član 111 – Promijeniti ocjenu "zadovoljava" u "potrebno poboljšanje".

Takođe, isti član treba preformulisati u smislu da se ocjenjivanje vrši kroz obavezne kvartalne/polugodišnje revizije, a konačna ocjena se daje na kraju kalendarske godine u pisanoj formi, a najkasnije do 28. februara tekuće za prethodnu godinu.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija će biti dodatno razmotrena.

Sugestija će biti dodatno razmotrena, na način da se ocjene "zadovoljava" preformuliše u "potrebno poboljšanje". Praćenje rada službenika i postupak ocjenjivanja biće uređen podzakonskim aktom.

• **Jovanka Laličić i Marta Šćepanović, poslanice u Skupštini Crne Gore**

99. Član 19 – smatramo da ova definicija radnog iskustva može izazvati problem u praksi. Činjenica je i da Zakonom o radu data definicija nije precizna, s obzirom da u praksi izaziva velike dileme. Takođe, ostaje otvoreno pitanje da li se iskustvo sa visokom školskom spremom u VI nivou kvalifikacije može smatrati radnim iskustvom sa visokom školskom spremom u VIII nivo kvalifikacije obrazovanja.

Odgovor obrađivača propisa:

Radna grupa će dodatno razmotriti sugestiju.

Ideja zakonodavca je bila da se izjednači radno iskustvo stečeno sa visokom školskom spremom, nezavisno da li je ostvareno sa VI ili VII nivoom kvalifikacijom obrazovanja, jer i jedno i drugo su visoko obrazovanje, u skladu sa Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija. Ukoliko predložena definicija u krajnjem bude usvojena, s obzirom da je jasna i precizna, ne može izazivati problem u praksi. Drugo je pitanje njene opravdanosti, koje će Radna grupa dodatno razmatrati.

100. Član 42 - smatramo da objavljivanje oglasa mora biti u jednom dnevnom listu kako ne bi bio narušen princip jednake dostupnosti svih radnih mjesta u državnim organima.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija je prihvaćena u skladu sa pristiglim sugestijama (redni broj sugestija 43 i 71 ovog izvještaja).

101. Član 44 – pravo prijavljivanja na interni oglas daje se lokalnim službenicima. Imajući u vidu da je su budžeti opština odvojeni od budžeta države, na ovaj način bi se lokalni službenici uvodili u sistem preko internog oglasa bez potvrde o obezbijeđenim finansijskim sredstvima u smislu člana 39 ZDSiN. Smatramo da se radi o novom zapošljavanju po osnovu internog oglasa.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Kadrovskim planom se planira popuna radnih mjesta, na koji se dobija saglasnost Ministarstva finansija u pogledu finansijskih sredstava. Ovakvo rješenje se predlaže u cilju jačanja konkurentnosti, veće mobilnosti i otvorenosti sistema. Takođe, analogno rješenje je propisano Nacrtom zakona o lokalnoj samoupravi.

102. Član 48 - preispitati napuštanje pravila da se bira prvi sa rang liste i opredjeljenje da može izabrati jednog od tri kandidata, jer je suprotno sistemu zasluga. Takođe, potpuno je nejasna psihološka procjena kandidata i udio bodova po osnovu nje.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija će biti dodatno razmotrena.

103. U dijelu koji se odnosi na profesionalizaciju Komisije za žalbe i Disciplinske komisije, smatramo da je dobro rješenje, međutim, ukazujemo (kao što smo uradili i u komentarima na nacrt Zakona o lokalnoj samoupravi) da se mora razmotriti pitanje propisivanja nadležnosti Disciplinske komisije i Komisije za žalbe sa državnog nivoa da odlučuju o disciplinskoj odgovornosti i o žalbama na rješenja kojima se odlučuje o pravima i obavezama lokalnih službenika i namještenika.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Imajući u vidu da se tekstom Nacrta predlaže profesionalizacija Disciplinske komisije i Komisije za žalbe, koja će odlučivati o disciplinskoj odgovornosti državnih, odnosno lokalnih službenika (koje rješenje prati tekst Nacrta zakona o lokalnoj samoupravi), i o žalbama na rješenja kojima se odlučuje o pravima i obavezama državnih, odnosno lokalnih službenika i namještenika (takođe prepoznato tekstom Nacrta Zakona o lokalnoj samouprav), a ova lica³ će biti birana putem javnog konkursa, smatramo da ne može biti doveden u pitanje uticaj državnog nivoa na lokalnu samoupravu.

³ Sugestija pod rednim brojem 80 ovog izvještaja.

104. Član 108 – raspoređivanje državnih službenika na drugo radno mjesto-ovakvo rješenje ugrožava napore koje država pruža na uspostavljanju sistema zasluga s obzirom da starješina bez ograničenja može raspoređivati službenike na radna mjesta u viša i niža zvanja iz drugih opravdanih razloga.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

Član 108 će biti dodatno razrađen na osnovu svih pristiglih sugestija.

105. Član 126-smatramo da je ovakvo rješenje suviše rigorozno i da isto može dovesti do zloupotreba u praksi. Ne treba napuštati važeće rješenje po kojem državni službenik treba da dobije dva puta uzastopno ocjenu ne zadovoljava da bi mu prestao radni odnos po sili zakona.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

106. Članovi 111-113 - smatramo da je nelogično da se ocjenjivanje službenika vrši jednom godišnje, a visoko rukovodnog kadra dva puta. Mišljenja smo da ova rješenja treba uskladiti. Takođe, u cilju boljeg praćenja rada treba uvesti mjesečne ili kvartalne izvještaje.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

Institut ocjenjivanja će biti dodatno razrađen podzakonskim aktom.

107. Imajući u vidu da trenutno, osim u dijelu zarada shodno Zakonu o zaradama u javnom sektoru, prava izabranih lica nijesu regulisana nijednim zakonom, potrebno je razmotriti mogućnost rješavanja ovog problema ovim zakonom u pogledu prava izabranih lica.

Odgovor obrađivača propisa:

Radna grupa će dodatno razmotriti sugestiju.

• **dr Čedomir Bogićević**

- Treba iz našeg službeničkog sistema – Zakona o državnim službenicima i namještenicima izbrisati postojeću podjelu subjekata rada u ovoj oblasti na državne službenika i namještenike jer to ne odgovara crnogorskoj pravnoj, socijalnoj i etičkoj tradiciji.
- Treba inkorporirati u crnogorski službenički sistem svečanu izjavu vjernosti, koje sada nema, osim kao preporuke putem Etičkog kodeksa da zaposleni u državnoj upravi trebaju biti lojalni državi, ali ne piše kojoj.
- Takođe, de lege ferenda, je potrebno sudsku zaštitu prava radnika i državnih službenika povjeriti, u budućnosti, posebnim sudovima rada, jer su službenički odnosi dio radnih

odnosa sa specifičnostima koje nameće priroda državne i javne službe, te je službeničko pravo dio radnog prava u procesima organizacije upravnog sistema.

Odgovor obrađivača propisa:

Polazeći od postojećeg pozitivno-pravnog okvira i strateških reformskih ciljeva koje je Vlada Crne Gore utvrdila za period do 2020. godine, kao i principe javne uprave svojstvene svim zemljama članicama Evropske unije, koji su bili polazište za izradu Strategije reforme javne uprave 2016-2020, utvrđen je koncept Nacrta zakona o državnim službenicima i namještenicima.

• **Mirjana Racković**

108. Član 3 stav 1, definisano je da su državni organi, ministarstva i drugi organi uprave (u daljem tekstu organi državne uprave). Istim stavom su definisani i „državni organi“.

Član 4 stav 2, definisao je da „Prava i dužnosti poslodavca u ime države Crne Gore vrši starješina državnog organa.“

Postoji terminološka neusklađenost:

- U članu 21 „starješina organa“, član 51, „resorni ministar“, „starješina državnog organa u organu državne uprave“ i „starješina drugog državnog organa“ (član 81 „starješina državnog organa)

- Član 51 – odnosi se na predlaganje kandidata i postupak imenovanja, odnosno postavljenja, tako da imamo: „resorni ministar“, „starješina državnog organa u organu državne uprave“ i „starješina drugog državnog organa“.

- U poglavlju XII. UPRAVLJENJE KADROVIMA U DRŽAVNIM ORGANIMA, postoji terminološka neusklađenost - član 150 i 151, „državni organi“ član 152 „organi državne uprave.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Ne postoji terminološka neusklađenost, već je pojam organa, odnosno starješine u pojedinim članovima, prepoznat, odnosno utvrđen, vodeći računa na koga se odnosi, imajući u vidu obuhvat zakona utvrđen u članu 3.

109. U članu 11 državni službenik ima pravo na stručno usavršavanje, a u članu 117 ima pravo i obavezu stručnog usavršavanja.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

110. Član 27, upravni postupak vodi ekspertski kadar, šta u situacijama kada imamo samo ekspertsko rukovodni kadar, a ostala mjesta nepopunjena?

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Odredbom člana 24 Nacrta, definisan je opis poslova ekspertske rukovodnog kadra, koji obuhvata između ostalog samostalan rad i odlučivanje o pitanjima iz nadležnosti

organizzazione jedinice, koje svakako podrazumijeva mogućnost odlučivanja u upravnom postupku.

111. Član 8 i član 70 odnose se na izbjegavanje sukoba interesa (ima preklapanja).

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Član 8 je postavljen na nivou načela, dok član 70 razrađuje pitanje sukoba interesa.

112. Član 121- Praktična nastava u državnim organima- ko drži nastavu (valjda praksa).

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Ne prihvata se sugestija iz razloga što je termin praktična nastava u skladu sa posebnim zakonom.

113. U članu 140 komisija donosi „rješenja“, a u članu 141, protiv „odluke“ Komisije, pokreće se upravni spor.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

- **Jovana Nišavić**

114. Član 19 – da li se iskustvo sa visokom školskom spremom u VI nivou kvalifikacije može smatrati radnim iskustvom sa visokom školskom spremom u VIII nivo kvalifikacije obrazovanja?

Odgovor obrađivača propisa:

Radna grupa će dodatno razmotriti sugestiju (vidjeti komentar pod rednim brojem 99 ovog izvještaja).

115. Član 34 stav 1 alineja 6 - koja su to krivična djela, ostavljeno je da se široko tumači, da li su to sva krivična djela koja se gone po službenoj dužnosti, da li tu spadaju krivična djela koja se gone po privatnoj tužbi? (nejasna formulacija).

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Formulacija je precizno iskazana u zakonu.

116. Član 43 - neusklađeno sa ZUP-om, prikladnija formulacija je poništenje oglasa. Ovo iz razloga što u slučaju povlačenja oglasa ostaje odluka o pokretanju postupka popune koja važi, tj. nalazi se u pravnom prometu. U stavu 1 kaže se “i drugih okolnosti nastalih nakon raspisivanja oglasa” što je široko postavljeno, predlaže se da glasi: “i drugih okolnosti nastalih nakon raspisivanja oglasa, a u vezi sa pokretanjem postupka popune radnog mjesta”.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se djelimično prihvata.

U članu 43 Nacrta preciziraće se da se oglas povlači, a obustavlja postupak popune radnog mjesta pokrenut odlukom iz člana 38 Nacrta.

117. Član 44 – budžeti opština odvojeni su od budžeta države (autonomija), lokalni službenik ne nosi sa sobom finansijska sredstva, već se radi o novom zapošljavanju po osnovu internog oglasa, bez obaveze traženja potvrde o finansijskim sredstvima u smislu člana 39 ZDSiN. Nadalje, veliki broj opština se nalazi u reprogramu poreskog duga tako da ni oni ne mogu da finansiraju zarade svih zaposlenih već se moraju oslobađati viškova.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Naime, kadrovskim planom se planira popuna radnih mjesta, na koji se dobija saglasnost Ministarstva finansija u pogledu finansijskih sredstava. Ovakvo rješenje se predlaže u cilju jačanja konkurentnosti, veće mobilnosti i otvorenosti sistema.

118. Član 53 - da li vd može biti imenovan samo iz reda državnih službenika i lica iz člana 3 stav 2 Nacrta ZDSiN ili može biti i lice van sistema (nejasno)?

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Prema Nacrtu zakona Vršilac dužnosti može biti i lice van sistema.

119. Član 107 stav 2 treba da stoji: “imenovana i postavljena lica u toku mandata ne mogu biti raspoređena na drugo radno mjesto”. Iz postojećeg nacrta proizilazi da samo ne može visoko rukovodni kadar dok inspektori i ovlašćena službena lica mogu biti raspoređena u toku mandata na drugo radno mjesto, a isti pravni režim važi za njih i visoko rukovodni kadar nakon prestanka mandata.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata (sugestija pod rednim brojem 83 ovog izvještaja).

120. Član 108 – “odgovarajuće radno mjesto i drugi opravdani razlozi” - dezavuisanje merit sistema, starješina bez ograničenja može raspoređivati službenike na radna mjesta u viša i niža zvanja iz drugih opravdanih razloga (široko postavljeno polje diskrecije).

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata (sugestija pod rednim brojem 84 ovog izvještaja).

121. Član 126 – preostro postavljeno- ako dobije jednom ocjenu ne zadovolja, u intersu pravičnosti je da stoji dva puta uzastopno danom pravosnažnosti rješenja.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata (pogledati komentar pod rednim brojem 60 ovog izvještaja).

- **Milica Dragičević**

122. Člana 49 - Ovakvo rješenje, u odnosu na važeći Zakon kojim je propisano da se popravilu vrši izbor najbolje ocijenjenog kandidata sa liste za izbor, predstavlja korak unazad. To što je Nacrtom zakona predviđen manji broj kandidata na listi za izbor (3 umjesto sadašnjih 5), ne doprinosi smanjenju diskrecije pri odlučivanju, naročito kada se starješini daje potpuna autonomija da izabere bilo kojeg kandidata sa liste (pri čemu, na primjer, razlika u sposobnostima, kvalitetu, kao i bodovima ostvarenim u postupku provjere sposobnosti, između kandidata, može biti i te kako značajna).

Cijenim neophodnim i predlažem da se diskreciono pravo starješine organa prilikom odlučivanja o izboru kandidata – ograniči. Predlažem da se zadrži aktuelno zakonsko pravilo da se bira prvorangirani, a da se samo izuzetno može izabrati neki drugi kandidat sa liste, i to uz navođenje slučajeva u kojima se može, odnosno ne može primijeniti izuzetak, što bi se detaljnije moglo urediti podzakonskim aktom Vlade iz člana 47 stav 3, kojim se utvrđuje način provjere sposobnosti i ocjenjivanja.

Odgovor obrađivača propisa:

Radna grupa će, u skladu sa pristiglim sugestijama (sugestija pod rednim brojem 102), dodatno razmotriti predloženo rješenje.

- **Danijela Sekulić Jošović**

123. Član 3 - Nabrojati druge organe državne uprave.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Ukoliko je predlagač mislio na član 3 stav 1 Nacrta zakon, te da se nabroje drugi organi uprave, to nije potrebno, imajući u vidu da su oni prepoznati Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave, te bi prihvatanjem sugestije, svaka promjena organizacije državne uprave imala za posledicu izmjenu Zakona o državnim službenicima i namještenicima.

124. Član 18 – Kategorije radnih mjesta propisane zakonom odgovaraju organima državne uprave, ali ne pravosudnim organima, te se kategorizacija morala prilagoditi pravosudnim, a i drugim državnim organima.

125. U članu 19 stav 3 treba brisati.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestije se ne prihvataju.

Sistem kategorizacije radnih mjesta državnih službenika utvrđen je da prepozna i obezbijedi vršenje poslova nezavisno od toga o kojem državnom organu u smislu ovog zakona je riječ. Specifičnosti pojedinih oblasti kao npr.pravosuđa, bezbjednosti, odbreane i dr., mogu se prepoznati putem odgovarajućih zvanja, što jeste predmet

uređenja posebnih zakona, a ne i kategorije, jer bi se time narušio jedinstven službenički sistem ustanovljen ovim zakonom.

126. Član 84 - Vratiti opomenu kao disciplinsku mjeru zalakšu povredu službene dužnosti.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata (pogledati komentar pod rednim brojem 56).

127. U članu 86 stav 2 treba da glasi: „Presjednika i dva člana disciplinske komisije imenuje Vlada, na predlog Ministarstva, nakon sprovedenog javnog konkursa. Ostali članovi disciplinske komisije su iz redova sindikata i drugih državnih organa.“

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Imajući u vidu da se radi o profesionalnoj Komisiji, predsjednik i svi članovi komisije imenuju se na predlog Ministarstva, nakon sprovedenog javnog konkursa, a posebno imajući u vidu načelo jednake dostupnosti radnih mjesta, čime su ova mjesta dostupna svim zainteresovanim licima koja ispunjavaju uslove konkursa.

128. Član 106 - Predloženo rešenje je u suprotnosti sa Zakonom o radu.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se ne prihvata.

Zakon o državnim službenicima i namještenicima je sistemski zakon kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti i druga pitanja koja se odnose na status državnih službenika i namještenika, te ne postoji potreba usaglašavanja ovog zakona sa Zakonom o radu, osim što postoji potreba da u pogledu pojedinih pitanja uputi na supsidijarnu primjenu. Ukazujemo da se Nacrtom zakona o radu, koji se nalazi na javnoj raspravi predlaže isto rješenje.

129. Član 112 stav 5 Vratiti prethodno zakonsko rešenje.

Odgovor obrađivača propisa:

Sugestija se prihvata.

OCJENA:

Kako je od ukupno pristiglih i razmotrenih 129 komentara i sugestija, 31 prihvaćeno od obrađivača propisa, 21 djelimično prihvaćena, a da će 18 sugestija biti dodatno razmotrene, govori o uspješnosti sprovedene javne rasprave o tekstu Nacrta zakona o državnim službenicima i namještenicima.

Napomena:

- *Ukazujemo da će se prilikom inoviranja Nacrta zakona, pored prethodno navedenih sugestija, biti razmotrene i sugestije dobijene od Evropske komisije i SIGMA-e, kao i mišljenje Agencije za sprječavanje korupcije.*
- *O tekstu Nacrta zakona biće održan još jedan Okrugli sto, o čemu će zainteresovana javnost biti blagovremeno obaviještena.*