



Biznis
Centar

OZON



MEDIAteam



Projekat: "LOKALNA UPRAVA NA DLANU"

***Oblast analize: UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA U LOKALNOJ
SAMOUPRAVI***



Ovaj projekat finansira
Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



POLITIKON
—netra—

M'BASE

Sadržaj

1. UVOD	3
2. ZNAČAJ MONITORINGA	7
3. STRATEŠKI OKVIR MONITORINGA I ISTRAŽIVAČKA PITANJA	7
4. UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA U LOKALNOJ UPRAVI	14
4.1 ZAPOŠLJAVANJE	14
4.2 MIGRACIJE ZAPOSLENIH U LOKALNOJ SAMOUPRAVI	30
4.3 ZARADE ZAPOSLENIH	42
4.4 ODNOS PREMA ZAPOSLENIMA	47
4.5 RAZVOJ LJUDSKIH RESURSA	50
4.6 KAPACITETI ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA	55
4.7 ANKETA	57
5. ZAKLJUČCI	59
6. PREPORUKE	60
7. LITERATURA	63





1. UVOD

Moderan i efikasan sistem upravljanja ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi je ključan za uspostavljanje dobre uprave na lokalnom nivou i efikasno pružanje usluga građanima, zbog čega je i uvršten u 12 principa dobrog upravljanja Savjeta Evrope. Ovo istraživanje fokusirano je na različite aspekte sistema upravljanja ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi u Nikšiću, kao što su: politika zapošljavanja sa fokusom na optimizaciju, planiranje resursa i transparentnost, zatim struktura zaposlenih, jačanje kadrovskih kapaciteta, migracije zaposlenih, kapaciteti Opštine za upravljanje kadrovima, odnos prema zaposlenima i slično. Takođe, obratili smo posebnu pažnju na ključne izazove sa kojima se susreće lokalna samouprava kad su u pitanju ljudski resursi i politika zapošljavanja, a to su: višak zaposlenih, slaba motivisanost lokalnih službenika i namještenika, nedovoljna transparentnost i naravno partijsko zapošljavanje, koje pogotovo uzima maha tokom izbornih godina.

Svjedoci smo da se do sad u praksi pokazalo da je zapošljavanje u lokalnoj samoupravi često od strane medija, organizacija civilnog društva, političkih subjekata i međunarodnih institucija koje prate reformu javne uprave u Crnoj Gori povezivano sa različitim oblicima političke korupcije u smislu prije svega političkog uticaja na upravljanja ljudskim resursima.

To je stvorilo brojne probleme u funkcionalisanju većine crnogorskih opština među kojima je i opština Nikšić. Oni su se uglavnom ispoljili u vidu neplanskog zapošljavanja i viška zaposlenih, potencijalnog partijskog zapošljavanja koje se dovodi u vezu sa izborima i nekih oblika diskriminacije i zloupotrebe službenog položaja. O tome svjedoče medijski dokumentovani slučajevi, prijave nadležnim organima (prije svega Agenciji za sprječavanje korupcije i Državnoj revizorskoj instituciji) od strane zaposlenih u lokalnoj upravi, nalazi do kojih se došlo tokom inspekcijskog nadzora i pravosnažne presude nadležnih sudova.





Tokom istraživanja analizirani su ključni strateški dokumenti koji se tiču zapošljavanja, kao i zakonodavni okvir koji se odnosi na službenički sistem u Crnoj Gori. Analizirali smo i podatke o broju zaposlenih, medijske tekstove koji su objavljivani u istraživačkom periodu, odluke, rješenja i pravilnike koji se tiču kadrovskih pitanja.

Monitoring rada lokalne samouprave Nikšić u periodu od 2016. do 2020. realizuje se sa primarnim ciljem da unaprijedi transparentnost rada lokalne samouprave, kvalitet participacije i pristup podacima od javnog značaja. Cilj monitoring izvještaja u oblasti djelovanja lokalne uprave u oblasti upravljanja ljudskim resursima i kadrovske politike primarno se odnosi na istraživanje i analizu politike zapošljavanja u organima lokalne uprave, javnim preduzećima i javnim ustanovama, kao i u kojoj mjeri su implementirane smjernice sadržane u lokalnim, nacionalnim i međunarodnim strateškim dokumentima koji regulišu ovu oblast.

Monitoring se realizuje kroz precizno utvrđenu metodologiju istraživanja, koja nudi jasne empirijske podatke o upravljanju ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi u periodu od 2016. do 2020. godine.

Istraživanje se sprovodi u partnerstvu šest nevladinih organizacija iz Nikšića. Svaka od organizacija realizuje aktivnosti monitoringa u određenoj oblasti. NVO ALFA Centar organizuje aktivnosti monitoringa za oblasti kadrovske politike i upravljanja ljudskim resursima.

Druga komponenta monitoringa je analiza potreba i stavova građana o djelovanju lokalne samouprave u Nikšiću u oblasti zapošljavanja i upravljanja ljudskim resursima.

Projekat "Lokalna uprava na dlanu" je prvi monitoring projekat realizovan u Opštini Nikšić i projektne aktivnosti obuhvataju razvoj e-usluga za građane koje unaprjeđuju demokratizaciju, transparentnost i društvenu odgovornost lokalnih institucija, olakšavaju građanima određene procedure i komunikaciju sa nadležnim organima i njihovim predstavnocima u lokalnom parlamentu.



Međunarodni sporazumi i strategije	Relevantne nacionalne strategije	Strateška dokumenta lokalne uprave, akcioni planovi i relevantni sporazumi
Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima	Zakon o radu	Statut Opštine Nikšić
Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima	Zakon o lokalnoj samoupravi	Strateški plan razvoja Opštine Nikšić 2014. – 2019. (istekao)
Ciljevi održivog razvoja (cilj 8: Dostojanstven rad i ekonomski rast) – Rezolucija UN	Zakon o državnim službenicima i namještenicima	Lokalni plan akcije za mlade (2020. – 2021.)
Strategija o razvoju OECD (Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj)	Zakon o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja	Lokalni akcioni plan za socijalnu inkluziju Roma i Egipćana u Opštini Nikšić za period 2018. - 2022. godine
Savjetodavne rezolucije OECD-a	Nacionalna strategija održivog razvoja Crne Gore do 2030. godine	Kadrovska strategija Opštine Nikšić (donosi se za tekuću godinu sa projekcijama za naredne dvije godine)
EU Strategija Evropa 2020	Nacrt Strategije za unapređenje zaštite i zdravlja na radu 2022.-2027.	Plan obuka lokalnih službenika i namještenika
EU strategije regionalnog razvoja	Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016. – 2020.	Pravilnici o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji organa i službi Opštine Nikšić
Izvještaj Evropske komisije o napretku Crne Gore za 2019.	Nacrt Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2021. - 2024.	
Izvještaj Evropske komisije o napretku Crne Gore za 2020.	Pravci razvoja Crne Gore 2018. - 2021.	
	Strategija regionalnog razvoja Crne Gore za period 2014. – 2020.	
	Plan optimizacije javne uprave 2018. – 2020.	
	Strategija pametne specijalizacije 2019. – 2024.	

	<p>Strategija za mlade 2017. – 2021.</p> <p>Strategija održivog razvoja Crne Gore</p> <p>Strategija reforme javne uprave u Crnoj Gori 2016. – 2020.</p> <p>Program Evropske unije i Crne Gore za zapošljavanje, obrazovanje i socijalnu zaštitu (EUSOPES)</p> <p>Izvještaj Crne Gore o implementaciji Pekinške deklaracije i Agende za održivi razvoj</p>	
--	---	--

Kao strateški okvir istraživanja analizirani su ključni strateški dokumenti, planovi i programi na međunarodnom nivou, ciljevi održivog razvoja, nacionalne strategije koje se odnose na istraživanu oblast, odnosno zakonodavni okvir koji se odnosi na službenički sistem u Crnoj Gori. Takođe, predmet analize bili su i lokalni akcioni planovi, strategije, pravilnici o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji i izvještaji o radu organa lokalne samouprave koji sadrže podatke vezane za upravljanje ljudskim resursima i politiku zapošljavanja.





2. ZNAČAJ MONITORINGA

Kvalitetan i objektivan monitoring sproveden je prije svega kroz precizno strukturirana i jasno definisana istraživačka pitanja koja su poslata na adrese nadležnih institucija i organa lokalne samouprave. Pored upita koji su upućeni nadležnim, obavili smo i veliki broj intervjeta sa rukovodiocima nadležnih organa, stručnih službi, javnih ustanova i preduzeća čiji je osnivač opština. Sprovedeno je i opsežno desk istraživanje dostupnih online sadržaja i medijskih objava koje su relevantne za istraživanu oblast. Takođe, obavili smo i intervjuje sa predstavnicima medija koji su pratili i objavljivali medijske sadržaje vezane za teme zapošljavanja i upravljanja ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi. Kao poseban metodološki instrument korišćena je i anketa koja je sprovedena među građanima Nikšića, koja nam je omogućila da dobijemo uvid u stavove i potrebe građana vezane za istraživanu oblast.

3. STRATEŠKI OKVIR MONITORINGA I ISTRAŽIVAČKA PITANJA

Pripremljena istraživačka pitanja iz oblasti upravljanja ljudskim resursima su jasna – relevantna za temu monitoringa i na njih je moguće dobiti jasan odgovor. Svako postavljeno pitanje prate i dodatna pojašnjenja u odnosu na to koje bi informacije odgovor trebao da sadrži. Pitanja su objektivna i direktno vezana za međunarodno pravne obaveze Crne Gore u ovoj oblasti, nacionalne smjernice i zakonodavstvo, kao i za lokalne strateške ciljeve utvrđene od strane lokalne samouprave kroz Strateški plan razvoja Opštine Nikšić, različite planove i odluke koje regulišu ovu oblast.

Nadležnim institucijama i organima lokalne samouprave postavljena su sljedeća istraživačka pitanja:



- 1. Da li je u poslednjih 5 godina kadar zapošljavan u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji?** (Da li su obuhvaćene odgovarajuće organizacione jedinice i njihov djelokrug, da li je sa Pravilnikom usklađen ukupan broj sistematizovanih radnih mesta i broj izvršilaca/telki, da li su u skladu sa Pravilnikom opisi radnih mesta, zvanja službenika/ca, posebni uslovi za vršenje poslova u određenom zvanju – stručna spremna i iskustvo u realnom sektoru i na sličnim pozicijama)

- 2. Koliki je broj zaposlenih u lokalnoj samoupravi u Nikšiću po godinama od 2016. do kraja 2021. ?** (Poslati posebno podatke o broju zaposlenih u organima lokalne samouprave, javnim ustanovama i preduzećima čiji je osnivač opština po godinama. Pored broja zaposlenih navesti koje su radne pozicije, za svaku od njih broj izvršilaca i koja je njihova stručna spremna – ovi podaci nam trebaju i za 2021. godinu radi poređenja sa brojem zaposlenih u istraživačkom periodu). **Podaci bi trebalo da se nalaze u Centralnoj kadrovskoj evidenciji lokalne samouprave Nikšić.**

- 3. Od ukupnog broja zaposlenih u lokalnoj samoupravi** (organi, javne ustanove i preduzeća kojima je osnivač Opština) **koliko ih je zaposleno na neodređeno, koliko na određeno vrijeme, koliko ih je angažovano na privremenim i povremenim poslovima, ukoliko ima onih koji su angažovani po ugovoru o djelu za koju vrstu poslova su angažovani, na koji vremenski period i da li su ugovori o djelu sa nekim od njih obnavljani?** – Potrebno je izvršiti uvid u Centralnu kadrovsku evidenciju.

- 4. Da li Centralna kadrovska evidencija postoji u elektronskoj formi i da li se redovno ažurira?** (Da li su uneseni i podaci do kraja 2021. godine)

- 5. Postoji li kadrovski plan i lokalna Strategija zapošljavanja u lokalnoj samoupravi Nikšić?** Ukoliko postoji, molimo vas da nam dostavite na uvid.

6. **Koliki je broj NOVOZAPOSLENIH lica po godinama od 2016. do kraja 2021.**
(Dostaviti posebno podatke o zapošljavanju na neodređeno vrijeme, na određeno vrijeme, o angažovanju na privremenim i povremenim poslovima, u kojim organima, javnim ustanovama ili preduzećima su zapošljavani i koja vrsta ugovora je u pitanju) – ovi podaci nam trebaju i za 2021. godinu radi poređenja sa brojem zaposlenih u istraživačkom periodu)
7. **Da li je bilo zapošljavanja u periodu kad su se održavali parlamentarni, lokalni i predsjednički izbori (u periodu od njihovog raspisivanja do održavanja – od 11. jula 2016. do 16. oktobra 2016. parlamentarni izbori, od 4. januara 2017. do 12. marta 2017. lokalni izbori u NK, od 19. januara 2018. do 15. aprila 2018. predsjednički izbori, od 20. juna 2020. do 30. avgusta 2020. parlamentarni izbori), koji organi, javne ustanove i opštinska preduzeća su zaposlili novi kadar, koliki je broj novozaposlenih u svakoj od ovih kategorija i koja vrsta ugovora - na neodređeno vrijeme, na određeno vrijeme, o djelu i o angažovanju na privremenim i povremenim poslovima.**
8. **Ukoliko je bilo zapošljavanja u gore naznačenom periodu da li su sve Odluke o zapošljavanju sa kompletном pratećom dokumentacijom dostavljene Agenciji za sprječavanje korupcije u roku od tri dana od dana donošenja, kako tu obavezu propisuje Zakon o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja? – Molimo da nam ove odluke dostavite na uvid**
9. **Ukoliko je bilo zapošljavanja u gore naznačenom periodu da li su bila ispunjena tri kumulativna uslova koja propisuje član 33 Zakona o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja, tj. da je zapošljavanje bilo neophodno: 1. radi obezbjeđivanja neometanog i redovnog odvijanja i funkcionisanja procesa rada tih organa vlasti, 2. na osnovu odluke nadležnog organa ovih subjekata, i 3. samo ako je to predviđeno aktom o sistematizaciji radnih mesta.**

- 10. U kom vremenskom intervalu istraživačkog perioda (od 1. januara 2016. do 31. decembra 2020. godine) je zabilježen najveći broj novozaposlenih radnika?**
- 11. Vlada je još 2010. godine, zbog velikih kreditnih zaduženja opština u ukupnom iznosu od čak 167,7 miliona eura i viška zaposlenih u lokalnoj administraciji, donijela odluku o obustavljanju zapošljavanja službenika i namještenika u jedinicima lokalne samouprave. Da li je ta odluka poštovana u lokalnoj samoupravi u Nikšiću?**
- 12. Da li je poštovana preporuka Državne revizorske institucije (DRI) da lokalne samouprave treba da traže mišljenje Ministarstva finansija prilikom sprovodenja procedura zapošljavanja?**
- 13. Od kad datiraju akti i pravilnici o sistematizaciji radnih mesta, da li su dopunjavani i ukoliko jesu kad?**
- 14. Da li je ispoštovana preporuka UNDP iz 2011. godine da se služba zapošljavanja organizuje pri kabinetu glavnog administratora?**
- 15. Kakav je odnos visine zarada zaposlenih u odnosu na poziciju koju pokrivaju u lok. upravi? (Da li su koeficijenti i visine zarada u skladu sa odredbama koje su propisane Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom)**
- 16. Da li su u poslednjih pet godina uvećanja osnovne zarade isplaćivana zaposlenima u skladu sa Zakonom o radu i odredbama Kolektivnog ugovora?**

- 17. Da li su prekovremeni sati koje zaposleni ostvaruju prijavljivani inspekciji rada i ukoliko jesu da li postoji dokumentacija koja to potvrđuje?**

- 18. Koliko je zaposlenih išlo na dodatne obuke, usavršavanja i specijalizacije u poslednjih 5 godina? (Koliki je broj završenih obuka, koje službe i javna preduzeća su slale radnike na stručna usavršavanja, kolika su bila ulaganja Opštine u tu svrhu, da li su dodatna znanja stečena na specijalizacijama primjenjivana u daljem radu opštinskih službi)**

- 19. Koje su aktivnosti lokalne uprave usmjerenе na motivaciju zaposlenih? (Da li se motivacija zaposlenih sprovodi, na koji način se to radi i koji organ lokalne uprave je zadužen za to)**

- 20. Kada je u pitanju jačanje kadrovskih kapaciteta i ulaganje u mlađe kadrove, da li postoji Plan obuke kadrova, evaluacija onoga što je do sad odrđeno i postignuto i podaci o angažovanju pripravnika po godinama od 2016. do 2020. Ukoliko postoji molimo vas da nam dostavite na uvid.**

- 21. Da li je u naznačenom istraživačkom periodu lokalna uprava u Nikšiću dodjeljivala stipendije učenicima i studentima? (Koliko je stipendija dodijeljeno, za koje oblasti su stipendije dodjeljivane, da li je po ugovoru o stipendiranju student/učenik obavezan da se zaposli u lokalnoj upravi nakon završetka školovanja, koliko se studenata nakon završenih studija zaposlilo u lokalnoj upravi Nikšić)**

22. **Što se tiče resursa za upravljanje kadrovima u SONK, koliko je zaposlenih angažovano na ovim poslovima ukupno i u okviru Odjeljenja za centralnu kadrovsku evidenciju i upravljanje i razvoj kadrova? Pored zaposlenih u ovom odjeljenju, da li je još osoba angažovano na ovim poslovima?**
23. **Kako se kreću migracije zaposlenih sa jednog radnog mesta na drugo u okviru lokalne uprave? (Koliki je broj zaposlenih koji su premješteni sa jedne pozicije na drugu u poslednjih 5 godina – uzeti u obzir i napredovanja i degradiranja i naznačiti pojedinačno sve slučajeve sa datumom kad se migracija desila , Da li su ta premještanja na drugo radno mjesto bila u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji)**
24. **Kakvi su podaci u posljednjih 5 godina kada je u pitanju odliv mozgova iz lokalne uprave u Nikšiću? (Koliki je broj zaposlenih koji su napustili radno mjesto u lokalnoj upravi i zaposlili se u nekom drugom sektoru – otkazi, prodaja radnih mesta i sl.)**
25. **Da li je u proteklih pet godina bilo pokretanja disciplinskih postupaka protiv zaposlenih koji nijesu ispunjavali radne obaveze? (koliko je postupaka pokrenuto i kakva je bila kaznena politika)**
26. **Da li je u posljednjih 5 godina bilo prijava za: diskriminaciju, vrijedanje, ponižavanje, zastrašivanje, seksualno uznemiravanje, nepravedno nametanje radnih zadataka ili uslova rada koji ne važe za druge, namjerno uskraćivanje bitnih informacija za obavljanje posla ili za zlostavljanje na poslu bilo koje vrste? (Koji je mehanizam za prijavu navedenih i sličnih nepravilnosti i koje su vrste sankcija primijenjene u tim slučajevima?)**

27. **Koliko je zaposlenih tužilo Opštinu Nikšić, neki organ lokalne samouprave, javnu ustanovu, preduzeće čiji je osnivač Opština, nekog od funkcionera i rukovodilaca ili NN lica koji su zaposleni u lokalnoj samoupravi? (Koliki je broj prijava, po kom osnovu su podnesene, koji službenici su podnijeli prijave i u kom organu lokalne samouprave su oni zaposleni, kakav je sudski epilog predmeta i kakve su presude donesene?)**
28. **Koliko se u lokalnoj upravi vodi računa o rodnoj ravnopravnosti kada je upitanju politika zapošljavanja? (Koliki je broj žena među zaposlenima u lokalnoj upravi, koliki je to procenat u odnosu na ukupan broj zaposlenih i koliko je žena zaposleno u upravljačkim strukturama)**
29. **Kolika je zastupljenost osoba sa invaliditetom među zaposlenima u lokalnoj upravi i koliko njih radi u upravljačkim strukturama? (broj zaposlenih osoba sa invaliditetom i koliki je to procenat u odnosu na ukupan broj zaposlenih)**
30. **Kolika je zastupljenost osoba koje pripadaju manjinskim narodima među zaposlenima u lokalnoj upravi i koliko njih radi u upravljačkim strukturama?**
(broj zaposlenih pripadnika manjinskih naroda i koliki je to procenat u odnosu na ukupan broj zaposlenih)
31. **Kakva je starosna struktura zaposlenih u lokalnoj upravi? (Kolika je prosječna starost zaposlenih i koliki je procenat mlađih – od 18 do 30 godina među njima)**
32. **Da li je pandemija Corona virusa uticala na politiku upravljanja ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi u Nikšiću i na koji način?**
33. **Ukoliko postoji nešto što vas nijesmo pitali a smatrate da je relevantno za istraživanu oblast molimo vas da navedete.**

4. UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA U LOKALNOJ UPRAVI

Upravljanje ljudima, kao najznačajnijim resursima institucije, veoma je složen i višedeimenzionalan proces. Podrazumijeva upravljanje njihovim ponašanjem i njihovim potencijalima. Iako u menadžment procesu postoje određena pravila, menadžment organizacija ne smije robovati stereotipima, jer je ljudsko ponašanje promjenljivog karaktera, a često i nepredvidivo. Svaki čovjek je zasebna ličnost, a svaka organizacija priča za sebe.

Osim standardnih i uobičajenih pravila, moraju se stvarati i pravila prilagodjena konkretnim ljudima, konkretnim organizacijama i konkretnom okruženju.

4.1 ZAPOŠLJAVANJE

Većina opština u Crnoj Gori suočava se sa različitim izazovima kad je u pitanju upravljanje ljudskim resursima, pa ni opština Nikšić nije izuzetak. Najčešći problem sa kojima se lokalne samouprave suočavaju su višak zaposlenih, isplata zarada na vrijeme, slaba motivacija zaposlenih, loše obavljanje poslova i visok nivo odsustvovanja sa posla takođe su neki od problema koji su evidentni u jedinicama lokalne samouprave. Nijedna opština ne bavi se planiranjem ljudskih resursa, a kvalitet zapošljavanja i odabira je neuјednačen.

Odgovornost za upravljanje ljudskim resursima u Opštini Nikšić formalno je na Sekretarijatu za lokalnu samoupravu. Time se upravljanje ljudskim resursima percipira kao administrativna funkcija, koja se uglavnom svodi na vođenje personalnih dosjeva i postupaka zapošljavanja.

Bilo je dosta polemika oko toga koji je to odgovarajući broj zaposlenih u opštinskim administracijama. Ne postoji evropski standard u pogledu broja zaposlenih u lokalnim upravama, jer njihove funkcije i odgovornosti značajno variraju.

Budući da izdvajanja za ljudske resurse čine veliki dio ukupnog budžeta, a da su ljudski resursi od presudne važnosti za efikasno funkcionisanje Opštine, rješavanje pitanja upravljanja ljudskim resursima u opštinskoj upravi predstavlja prioritet.

Uspješno upravljanje ljudskim resursima pomaže da se za svako radno mjesto obezbijede sposobni i odgovorni kadrovi i da se iz svakog pojedinca i tima izvuče maksimum rezultata.





Analiza zapošljavanja obuhvata način na koji opštinska uprava utvrđuje potrebu za određenim radnim mjestom, definše opis posla, informiše potencijalne kandidate o upražnjenom radnom mjestu i kako bira najbolju osobu za taj posao. Takođe, bitna informacija je i da li je kompletan proces sproveden u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji.

Zapošljavanje u organima lokalne samouprave pored toga što se sprovodi na osnovu važećeg Pravilnika, realizuje se i u skladu sa Kadrovskim planom. Kadrovski plan za organe lokalne samouprave, stručne službe, posebne službe donosi predsjednik opštine. Sastoji se od uvodnog dijela (podaci o usklađenosti kadrovskog plana sa strateškim dokumentima i programom rada Vlade), tabelarnog dijela (podaci o sistematizovanim radnim mjestima, popunjenošći, broju potrebnih službenika i namještenika, stavljanju na raspolažanje i odlasku u penziju), obrazloženja (podaci o realizaciji kadrovskog plana za prethodnu godinu, projekcije kadrovskog planiranja za naredne dvije godine, potreba za izmjenom akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, obaveze koje proističu iz strateških, planskih dokumenata ili propisa, obrazloženje potreba za povećanjem ili smanjenjem broja državnih službenika/namještenika i dr.).

Postupak zapošljavanja i popunjavanja radnih mjesta u lokalnoj samoupravi može se pokrenuti ako je popunjavanje predviđeno kadrovskim planom, ako je radno mjesto u toku tekuće kalendarske godine ostalo upražnjeno prestankom radnog odnosa službenika/namještenika u organu lokalne samouprave, ako postoje obezbijeđena finansijska sredstva za realizaciju novog zaposlenja i ako je mjesto sistematizovano.

Radna mjesta u organima lokalne samouprave popunjavaju se raspoređivanjem postojećeg službenika, odnosno premještanjima unutar sistema Internim oglasom, koji se raspisuje ako nije moguće popuniti radno mjesto raspoređivanjem, a na koji se može prijaviti službenik koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, javnim oglasom kojim se popunjavaju početne pozicije u okviru kategorija ekspertske kader, izvršni kader, kao i radna mjesta namještenika, ukoliko se mjesto nije popunilo niti raspoređivanjem niti internim oglasom, javnim konkursom, kojim se popunjavaju radna mjesta starještine organa i radna mjesta iz kategorije visoki rukovodni kader.



Ovaj projekat finansira
Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG





Kompetencije zaposlenih predstavljaju skup znanja, vještina i sposobnosti zaposlenih koje su im potrebne da bi na pravi način obavljali svoj posao. Opšti kriterijumi i način sprovođenja provjere kompetencija za rad u državnim organima propisani su Uredbom Vlade.

Testiranje za radna mjesta službenika podrazumijeva pisano i usmeno testiranje.

Pisano testiranje (sastoji se od teorijskog i praktičnog dijela i podrazumijeva izradu pisanog testa u elektronskoj formi, pod šifrom). Teorijski dio pisanog testiranja sastoji se od pitanja koja se odnose na provjeru znanja iz oblasti ustavnog sistema, organizacije, funkcionisanja, načina rada i postupanja organa državne uprave. Praktični dio pisanog testiranja podrazumijeva izradu zadatka koji se odnose na provjeru znanja povezanih sa opisom poslova radnog mjesa za koje se sprovodi oglas, a ocjenjuje se prema sljedećim kriterijumima: strukturiranje i sistematika, korišćenje relevantnih informacija i preciznost izražavanja. Ako je za vršenje poslova radnog mjesa uslov znanje daktilografije, informatike ili stranog jezika, praktični dio pisanog testiranja podrazumijeva izradu zadatka kojim se vrši provjera tih znanja.

Usmeno testiranje (intervju) Uključuje odgovaranje kandidata na ista pitanja i rješavanje istog zadatka. Ocjenjuje se vještina komunikacije i lični nastup (jasno i precizno izražavanje, posjedovanje vještine aktivnog slušanja, uvažavanje i poštovanje sagovornika, posjedovanje samopouzdanja i pokazivanje kulture u komunikaciji, uvjerljivost i sigurnost u izražavanju i iznošenju stavova i informacija, sposobnost snalaženja u određenim situacijama, usklađivanje verbalne i neverbalne komunikacije), motivacija (usmjerenost ka ostvarivanju ciljeva, težnja za postignućem, pokazivanje upornosti i dosljednosti u ostvarivanju željenih ciljeva) te znanje i iskustvo koje je relevantno za radno mjesto za koje se sprovodi oglas (poznavanje oblasti iz opisa poslova tog radnog mjesa na osnovu prethodnog radnog iskustva koje je navedeno u priloženoj dokumentaciji).

U cilju adekvatnog sagledavanja i analize procesa zapošljavanja i popunjavanja radnih mjesa u organima lokalne samouprave u Nikšiću, postavili smo niz istraživačkih pitanja Sekretarijatu za lokalnu samoupravu, u čijoj nadležnosti je kadrovska politika i upravljanje ljudskim resursima.





Tražene informacije dostavljene su nam u skladu sa Zakonom o lokalnoj samoupravi (»*Službeni list CG*«, br. 02/18, 34/19 i 38/20). Naime, članom 147 Zakona o lokalnoj samoupravi propisano je da kadrovska evidencija obuhvata podatke o: organu i službi, aktu o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji organa i službi, nepotpunjenim radnim mjestima, pripravnicima, lokalnim službenicima i namještenicima kao i podatke na osnovu kojih će se vršiti obračun zarada zaposlenih i druge podatke od značaja za upravljanje kadrovima. Evidencija internog tržišta rada obuhvata podatke o: lokalnim službenicima, odnosno namještenicima koji su na raspolaganju, kao i druge potrebne podatke. Jedinica za ljudske resurse dužna je da izvrši unos podataka u roku od 15 dana od nastanka ili promjene okolnosti o kojima se vodi evidencija. Podaci iz kadrovske evidencije i evidencije internog tržišta rada mogu biti dostupni trećem licu samo uz saglasnost lokalnog službenika, odnosno namještenika na koga se podaci odnose.

Pitanja i odgovori:

Pitanje 1. Koliki je broj zaposlenih u lokalnoj samoupravi u Nikšiću po godinama od početka 2016. do kraja 2021. godine? (*Poslati posebno podatke o broju zaposlenih u organima lokalne samouprave, javnim ustanovama i preduzećima čiji je osnivač opština po godinama. Ovi podaci nam trebaju i za 2021. godinu radi poređenja sa brojem zaposlenih u istraživačkom periodu.*)

Ukupan broj zaposlenih u organima lokalne samouprave po godinama:

Godina	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.
Broj zaposlenih u organima lokalne uprave Nikšić	429	408	421	399	432	449

Broj zaposlenih posebno po organima lokalne samouprave:**1. Služba za skupštinske poslove, ukupan broj zaposlenih 12, od toga:**



predsjednik Skupštine – 1, sekretarka Skupštine – 1, savjetnik predsjednika Skupštine – 1 , savjetnik sekretara Skupštine – 1, samostalni savjetnik I – 3, samostalni savjetnik II – 1, samostalni savjetnik III – 2, samostalni referent – 1, viši namještenik I – 1

2. Služba za saradnju, poslove predsjednika i informisanje, ukupan broj zaposlenih 14, od toga:

Predsjednik Opštine – 1, savjetnik predsjednika – 2, rukovodilac Službe – 1, savjetnik rukovodioca – 2, samostalni savjetnik I – 3, savjetnik I – 2, samostalni referent – 3

3. Služba Glavnog administratora, ukupan broj zaposlenih 4, od toga:

Glavni administrator – 1, savjetnik Glavnog administratora – 1, samostalni savjetnik I – 1, samostalni referent – 1

4. Sekretarijat za investicije i projekte, ukupan broj zaposlenih 12, od toga:

Sekretar Sekretarijata – 1, samostalni savjetnik I – 3, samostalni savjetnik III – 4, saradnik I – 2, samostalni referent – 2

5. Sekretarijat za lokalnu samoupravu, ukupan broj zaposlenih 45, od toga:

Sekretar Sekretarijata – 1, rukovodilac Sektora – 3, rukovodilac Odjeljenja – 1, rukovodilac Odsjeka – 1, samostalni savjetnik I – 2, samostalni savjetnik II – 2, samostalni savjetnik III – 1, samostalni referent – 33, referent – 1

6. Sekretarijat za finansije, razvoj i preduzetništvo, ukupan broj zaposlenih 35, od toga:

Sekretar Sekretarijata – 1, savjetnik sekretara – 1, rukovodilac Sektora – 3, rukovodilac Odjeljenja – 4, rukovodilac Odsjeka – 1, samostalni savjetnik I – 11, samostalni savjetnik II – 2, samostalni savjetnik III – 2, savjetnik I – 1, samostalni referent – 8, namještenik – 1

7. Sekretarijat za uređenje prostora i zaštitu životne sredine, ukupan broj zaposlenih 23, od toga:



Ovaj projekat finansira Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG





Sekretar Sekretarijata – 1, rukovodilac Sektora – 2, samostalni savjetnik I – 9, samostalni savjetnik III – 1, savjetnik I – 1, samostalni referent – 8, namještenik - 1

8. Sekretariat za kulturu, sport, mlade i socijalno staranje, ukupan broj zaposlenih 25, od toga:

Sekretar Sekretarijata – 1, rukovodilac Sektora – 3, rukovodilac Odjeljenja – 4, rukovodilac Kancelarije – 2, samostalni savjetnik I – 3, samostalni savjetnik II – 6, samostalni savjetnik III – 3, savjetnik II – 1, samostalni referent - 2

9. Sekretariat za komunalne poslove i saobraćaj, ukupan broj zaposlenih 38, od toga:

Sekretar Sekretarijata – 1, rukovodilac Sektora – 4, samostalni savjetnik I – 13, samostalni savjetnik II – 1, viši savjetnik I – 3, viši savjetnik II – 1, savjetnik I – 1, savjetnik II – 2, samostalni referent – 12

10. Direkcija za imovinu, ukupan broj zaposlenih 15, od toga:

Direktor Direkcije – 1, savjetnik direktora – 2, rukovodilac Sektora – 2, samostalni savjetnik I – 2, samostalni savjetnik II – 2, samostalni savjetnik III – 2, samostalni referent – 4

11. Uprava lokalnih javnih prihoda, ukupan broj zaposlenih 34, od toga:

Direktor Uprave – 1, rukovodilac Sektora – 2, rukovodilac Odjeljenja – 1, glavni inspektor – 1, inspektor I – 1, samostalni savjetnik I – 10, samostalni savjetnik II – 1, samostalni savjetnik III – 1, savjetnik III – 1, saradnik III – 1, samostalni referent – 13, namještenik – 1

12. Komunalna policija, ukupan broj zaposlenih 25, od toga:

Načelnik Komunalne policije – 1, samostalni savjetnik I – 2, savjetnik I – 5, komunalni policajac – 14, samostalni referent – 3

13. Služba zaštite i spašavanja, ukupan broj zaposlenih 65, od toga:

Komandir Službe – 1, samostalni savjetnik I – 7, samostalni savjetnik III – 2, savjetnik I – 2, vatrogasac-spasilac – 52, samostalni referent – 1

14. Služba za zajedničke poslove, ukupan broj zaposlenih 31, od toga:



Ovaj projekat finansira Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education





Direktor Službe – 1, savjetnik direktora – 1, samostalni referent – 15, referent – 1, viši namještenik I – 2, viši namještenik II – 1, namještenik – 10

15. Služba za unutrašnju reviziju, ukupan broj zaposlenih 3, od toga:

Samostalni savjetnik I – 1, samostalni savjetnik III -2

16. Agencija za projektovanje i planiranje, ukupan broj zaposlenih 41, od toga:

Direktor Agencije – 1, rukovodilac Sektora – 4, samostalni savjetnik I – 12, samostalni savjetnik II – 9, samostalni savjetnik III – 2, viši savjetnik III – 1. savjetnik I – 2, samostalni referent – 10

17. Sekretarijat za inspekcijski nadzor, ukupan broj zaposlenih 24, od toga:

Sekretar Sekretarijata – 1, rukovodilac Sektora – 1, glavni inspektor – 1, komunalni inspektor I – 15, samostalni savjetnik III – 2, samostalni savjetnik II – 1, samostalni referent - 3

18. Služba glavnog gradskog arhitekte, ukupan broj zaposlenih 3, od toga:

Glavni gradski arhitekta – 1, viši savjetnik II – 1, savjetnik -1

Broj zaposlenih u Javnim ustanovama i preduzećima kojima je osnivač Opština posebno po godinama koje obuhvata istraživački period:

	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
JU Zahumlje	27: neodređeno- 23; određeno- 1; privremeni poslovi- 3; ugovor o djelu- 7	28: neodređeno- 23; određeno- 1; privremeni poslovi- 4; ugovor o djelu- 7	29: neodređeno- 23; određeno- 1; privremeni poslovi- 5; ugovor o djelu- 7	29: neodređeno- 23; određeno- 1; privremeni poslovi- 5; ugovor o djelu- 6	26: neodređeno- 20; određeno- 1; privremeni poslovi- 5 (ovi zaposleni su krajem godine dobili ugovore na neodređeno); ugovor o djelu- 7
JP Autobuska	24 na neodređeno,	24 na neodređeno,	24 na neodređeno,	24 na neodređeno,	24 na neodređeno



Ovaj projekat finansira
Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education





stanica	ugovor o djelu - 3	ugovor o djelu - 1	ugovor o djelu - 1	ugovor o djelu - 2	
JP Sportski centar	67: neodređeno- 65; određeno- 2	70: neodređeno- 70	69: neodređeno- 69	68: neodređeno- 68	77: neodređeno- 76; određeno- 1
JU Nikšićko pozorište	45: neodređeno- 43; određeno- 2; ugovor o djelu- 176	48: neodređeno- 45; određeno- 3; ugovor o djelu- 161	48: neodređeno- 45; određeno- 3; ugovor o djelu- 88	48: neodređeno- 44; određeno- 4; ugovor o djelu- 118	48: neodređeno- 46; određeno- 2; ugovor o djelu- 13
JU Muzeji i galerije	Nije bilo zaposlenih – tek od 2017.	40: neodredjeno- 34; odredjeno- 6	40: neodredjeno- 34; odredjeno- 6	Od 01. 01. do 07. 10. zaposlenih 41: neodređeno- 35; određeno- 6. Od 08. 10. do 31. 12. zaposlenih 37: neodređeno- 31; određeno- 6.	Od 01. 01. do 30. 11. zaposlenih 37: neodređeno- 31; određeno- 6. Od 01. 12. do 31. 12. zaposlenih 46: neodređeno- 36; određeno- 10.
JU Narodna biblioteka "Njegoš"	Nije bilo zaposlenih – tek od 2017.	25: neodredjeno- 22; odredjeno- 2; mandat- 1	25: neodredjeno- 22; odredjeno- 2; mandat- 1	29: neodređeno- 22; određeno- 6; mandat- 1	33: neodredjeno- 29; odredjeno- 3; mandat- 1
JU Dnevni centar za djecu sa smetnjama u razvoju i osobe sa	15: neodređeno- 14; određeno- 1; ugovor o djelu- 1	21: neodređeno- 14; određeno- 7; ugovor o djelu- 1	21: neodređeno- 21; ugovor o djelu- 1	21: neodređeno- 21; ugovor o djelu- 1	22: neodređeno- 22; ugovor o djelu- 1



invaliditetom	djelu- 2				
d.o.o. Parking servis	15: neodređeno- 13; određeno- 1; privremeni poslovi- 1	14: neodređeno- 13; određeno- 1	14: neodređeno- 13; određeno- 1	16: neodređeno- 13; određeno- 1; privremeni poslovi- 2	19: neodređeno- 12; određeno- 2; privremeni poslovi- 3; napustili- 1; preminuli- 1
d.o.o. Komunalno Nikšić	161: neodređeno - 159; određeno - 2	161: neodređeno- 159; određeno- 2; ugovor o djelu- 22	161: neodređeno- 153; određeno- 6; privremeni poslovi- 2; ugovor o djelu- 5	162: neodređeno- 149; određeno- 13; ugovor o djelu- 22	172: neodređeno- 151; određeno- 21; privremeni poslovi- 11; ugovor o djelu- 5
d.o.o. Vodovod i kanalizacija Nikšić	193: neodređeno - 139; određeno – 54 (agencija)	193: neodređeno - 141; određeno – 52	202: neodređeno - 142; određeno – 60 (agencija)	194: neodređeno - 138; određeno – 56 (agencija)	199: neodređeno - 174; određeno – 25 (24 agencija)
Turistička organizacija Nikšić	5 – neodređeno, ugovor o djelu - 3	5 – neodređeno, ugovor o djelu – 1	5 – neodređeno, ugovor o djelu - 2	6: neodređeno - 5, ugovor o djelu – 8, mandat - 1	6: neodređeno - 5, ugovor o djelu – 5, mandat - 1
Radio i televizija Nikšić	74: neodređeno- 66; određeno- 8; ugovor o djelu- 2	76: neodređeno- 67; određeno- 9; ugovor o djelu- 4	77: neodređeno- 68; određeno- 9; ugovor o djelu- 7	74: neodređeno- 63; određeno- 11; ugovor o djelu- 8	73: neodređeno- 60; određeno- 13; ugovor o djelu- 7

Pitanje 2. Da li je u poslednjih 5 godina kadar zapošljavan u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji? (Da li su obuhvaćene odgovarajuće organizacione jedinice i njihov djelokrug, da li je sa Pravilnikom usklađen ukupan broj sistematizovanih radnih





mesta i broj izvršilaca/teljki, da li su u skladu sa Pravilnikom opisi radnih mjesta, zvanja službenika/ca, posebni uslovi za vršenje poslova u određenom zvanju – stručna sprema i iskustvo u realnom sektoru i na sličnim pozicijama)

Cjelokupan kadar je zaposlen u skladu sa Pravilnicima o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji organa i službi u Opštini Nikšić. Pravilnicima o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji obuhvaćene su sve organizacione jedinice i njihov djelokrug, usklađen je ukupan broj sistematizovanih radnih mjesta i broj izvršilaca/teljki, te svi opisi radnih mjesta, zvanja službenik/ca, kao i posebni uslovi za vršenje poslova u određenom zvanju.

Pitanje 3. Od ukupnog broja zaposlenih u lokalnoj samoupravi (*organi, javne ustanove i preduzeća kojima je osnivač Opština*) koliko ih je zaposleno na neodređeno, koliko na određeno vrijeme, koliko ih je angažovano na privremenim i povremenim poslovima, ukoliko ima onih koji su angažovani po ugovoru o djelu za koju vrstu poslova su angažovani, na koji vremenski period i da li su ugovori o djelu sa nekim od njih obnavljani?

Od ukupnog broja zaposlenih u lokalnoj upravi struktura zaposlenih je sljedeća:

- Na neodređeno vrijeme - 406
- Na određeno vrijeme 46

Unošenje podataka o broju ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova i ugovora o dijelu u kadrovsku evidenciju Opštine Nikšić, nije zakonska obaveza Sekretarijata za lokalnu samoupravu, i možemo dati informaciju samo iz našeg sekretarijata:

Troje zaposlenih je angažovano po ugovoru o obavljanju privremenih i povremenih poslova.

Pitanje 4. Da li Centralna kadrovska evidencija postoji u elektronskoj formi i da li se redovno ažurira? (Da li su uneseni i podaci do kraja 2021. Godine)

Da. Programski paket, kojim je uveden novi kadrovska informacioni sistem (KIS) u okviru kojeg se vodi od 2015. godine Kadrovska evidencija i evidencija internog tržišta rada se redovno nadograđuje i prilagođava, imajući u vidu sugestije i potrebe korisnika, kao i promjene propisa.



Ovaj projekat finansira Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

CZIP

POLITIKON
netra

M'BASE
JA



Upis podataka u Centralnu kadrovsku evidenciju vrši se najkasnije u roku od 15 dana od nastanka ili promjene okolnosti o kojima se vodi evidencija.

Pitanje 5. Koliki je broj NOVOZAPOSLENIH lica po godinama od 2016. do kraja 2021.

(Dostaviti posebno podatke o zapošljavanju na neodređeno vrijeme, na određeno vrijeme, o angažovanju na privremenim i povremenim poslovima, u kojim organima, javnim ustanovama ili preduzećima su zapošljavani i koja vrsta ugovora je u pitanju – ovi podaci nam trebaju i za 2021. godinu radi poređenja sa brojem zaposlenih u istraživačkom periodu)

Broj novozaposlenih lokalnih službenika, odnosno namještenika po godinama je sljedeći:

2016 – 80 (prethodno je u decembru 2015. godine za 89 službenika, odnosno namještenika donešeno rješenje o prestanku radnog odnosa, po ukazu upravne inspekcije, jer nijesu bili zasnovali radni odnos u skladu sa odredbama Zakona o državnim službenicima i namještenicima);

2017 – 20

2018 – nije bilo zapošljavanja

2019 – nije bilo zapošljavanja

2020 – 36 na neodređeno

2021 – 21 na neodređeno i 8 lica na određeno

Pitanje 6. Da li je bilo zapošljavanja u periodu kad su se održavali parlamentarni, lokalni i predsjednički izbori (u periodu od njihovog raspisivanja do održavanja – od 11. jula 2016. do 16. oktobra 2016. parlamentarni izbori, od 4. januara 2017. do 12. marta 2017. lokalni izbori u NK, od 19. januara 2018. do 15. aprila 2018. predsjednički izbori, od 20. juna 2020. do 30. avgusta 2020. parlamentarni izbori), koji organi, javne ustanove i opštinska preduzeća su zaposlili novi kadar, koliki je broj novozaposlenih u svakoj od ovih kategorija i koja vrsta ugovora - na neodređeno vrijeme, na određeno vrijeme, o djelu i o angažovanju na privremenim i povremenim poslovima.

Ne. U periodu od raspisivanja izbora do njihovog održavanja, za traženi izvještajni period, nije bilo zapošljavanja u organima lokalne samouprave.





Pitanje 7. U kom vremenskom intervalu istraživačkog perioda (od 1. januara 2016. do 31. decembra 2020. godine) je zabilježen najveći broj novozaposlenih radnika?

U ovom izvještajnom periodu najveći broj novozaposlenih radnika bio je u periodu Novembar - Decembar 2020. godine.

Pitanje 8. Vlada je još 2010. godine, zbog velikih kreditnih zaduženja opština u ukupnom iznosu od čak 167,7 miliona eura i viška zaposlenih u lokalnoj administraciji, donijela odluku o obustavljanju zapošljavanja službenika i namještenika u jedinicima lokalne samouprave. Da li je ta odluka poštovana u lokalnoj samoupravi u Nikšiću?

Da. Opština Nikšić se u skladu sa Odlukom Vlade iz 2010. godine pridržavala odluke.

Pitanje 9. Da li je poštovana preporuka Državne revizorske institucije (DRI) da lokalne samouprave treba da traže mišljenje Ministarstva finansija prilikom sprovođenja procedura zapošljavanja?

Da, Opština Nikšić je tražila pozitivno mišljenje Ministarstva finansija.

Pitanje 10. Od kad datiraju akti i pravilnici o sistematizaciji radnih mesta, da li su dopunjavani i ukoliko jesu kad?

Važeći pravilnici o sistematizaciji radnih mesta organa i službi Opštine Nikšić datiraju od marta - aprila 2019. godine, a dopune i promjene u pojedinim službama i organima su u periodu od 24.06.2019. godine zaključno sa 31.12.2021. godine.

Pitanje 11. Postoji li kadrovski plan i lokalna Strategija zapošljavanja u lokalnoj samoupravi Nikšić? Ukoliko postoji, molimo vas da nam dostavite na uvid.

U cilju upravljanja ljudskim resursima u Opštini Nikšić donosi se **Kadrovski plan** kojim se planira broj zaposlenih, promjene u kadrovskoj strukturi i druga pitanja upravljanja kadrovima u skladu sa budžetskim i strateškim planiranjem rada opštine. Kadrovski plan za organe lokalne uprave, stručne službe, odnosno posebne službe donosi predsjednik opštine i odgovoran je za njegovo sprovođenje. Kadrovski plan donosi se za kalendarsku godinu, dok Skupština Opštine Nikšić ima svoj kadrovski plan. Strategija zapošljavanja Opštine Nikšić ne postoji.



Ovaj projekat finansira Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG





Od svih izazova sa kojima se suočava većina lokalnih samouprava u Crnoj Gori, vjerovatno najveći je partijsko zapošljavanje. U jedinicama lokalne samouprave u Crnoj Gori ovo nije nov fenomen i odavno je prepoznato kao osnovni mehanizam uhljebljavanja partijskih kadrova., što direktno utiče na povećanje broja zaposlenih u lokalnoj samoupravi i opterećuje budžet. Poseban problem je zapošljavanje kadrova koji nemaju odgovarajuće kompetencije.

Da bi dobili kontekst kako je funkcionalo zapošljavanje u nikšićkoj lokalnoj samoupravi u godinama koje prethode istraživačkom periodu, treba znati da je u toku 2010. i 2011. godine urađena sistematizacija i prodaja radnih mjesta u organima lokalne uprave, pa je broj zaposlenih sveden na 415.

Kada su održani lokalni izbori, samo godinu kasnije, broj zaposlenih u nikšićkoj lokalnoj upravi "porastao" je za 101 radnika. Prema pokazateljima finansijskog stanja lokalne samouprave u 2012. godini Ministarstva finansija, u organima lokalne uprave, javnim ustanovama i preduzećima čiji je osnivač Opština, bila su uposlena 743 radnika (516 u organima lokalne uprave, 85 u javnim ustanovama i 142 u preduzećima). Odbornici Demokratskog fronta su 19. maja 2015. godine podnijeli krivičnu prijavu protiv NN lica iz Opštine Nikšić zbog nezakonitog zapošljavanja u toku izborne 2012. godine, ističući da je lokalna vlast tada zaposlila oko 200 lica i da nova zaposlenja, na godišnjem nivou, lokalnu upravu koštaju oko 1,5 miliona eura.

Četiri godine kasnije, 2016. godine – takođe u izbornoj godini, kada počinje naš istraživački period, broj zaposlenih se drastično povećao. U maju te godine u organima lokalne uprave Nikšić bilo je zaposleno 512 radnika, u javnim ustanovama 164, a u preduzećima čiji je osnivač Opština 440, što je ukupno 1.116.

Kada je u pitanju zapošljavanje u lokalnoj samoupravi Nikšić u periodu od raspisivanja do održavanja Parlamentarnih izbora 2016. godine, NVO MANS u svom Izvještaju o Parlamentarnim izborima 2016. navodi neke primjere kršenja Zakona o finansiranju političkih partija u lokalnoj samoupravi u Nikšiću. Kao dokazi nezakonitog zapošljavanja u predizbornom periodu navodi se Rješenje JKP Nikšić broj 6453 od dana 19. septembra 2016. godine koje nije prijavljeno agenciji, Rješenje JU „Zahumlje“ Nikšić od dana 09. septembra 2016. godine, kojim je zaključeno 26 ugovora o djelu i Rješenje JU Dnevni centar za djecu sa smetnjama u razvoju Nikšić broj 480/16 od dana 11. oktobra 2016. godine, kojim se sklapaju ugovori o djelu sa tri lica.



Ovaj projekat finansira Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education





Članom 163 Zakona o radu propisano je: „Poslodavac može, za obavljanje određenih poslova koji ne zahtijevaju posebno znanje i stručnost, a po svojoj prirodi su takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini (privremeni i povremeni poslovi), sa određenim licem koje se nalazi na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, odnosno agencije za posredovanje, da zaključi poseban ugovor o radu.”

Dokumentacija koja je objavljena na sajtu Agencije za sprječavanje korupcije pokazuje da su ugovori o privremenim poslovima uglavnom zaključivani nezakonito, jer se radilo o redovnim poslovima u javnoj upravi, pa je za zaposlenja bila potrebna procedura javnog oglašavanja, koja je izbjegnuta.

U lokalnoj samoupravi u Nikšiću u predizbornom periodu 2016. godine čak 71 lice zaposленo je na osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima.

Preduzeće Vodovod i kanalizacija Nikšić je na primjer preko agencije angažovalo je 26 lica, a Sportski centar Nikšić je preko iste agencije uposlio 10 osoba. U avgustu iste godine u Pošti Crne Gore u Nikšiću na privremenim poslovima zaposleno je 4 osobe.

Takođe 2016. godine je i Zoran Šoškić, tada opštinski službenik, a trenutno sekretar Sekretarijata za finansije, privredu, razvoj i preduzetništvo Opštine Nikšić, podnio krivičnu prijavu zbog nezakonite realizacije socijalnog programa i nelegalnog zapošljavanja.

Tokom istraživanja je primijećeno da se u Komunalnom preduzeću ne poklapaju podaci za 2017. i 2018. godinu, o broju zaposlenih iz Izvještaja koji je predat u lokalnu samoupravu sa podacima koje smo dobili direktno od preduzeća. Za 2017. godinu broj zaposlenih koji je naveden u Izvještaju je 164, dok je prema podacima koje smo dobili iz preduzeća, Komunalno u tom periodu zapošljavalo 161 osobu. U Izvještaju za 2018. godinu navedeno je 160 zaposlenih, dok smo iz preduzeća dobili podatke da ih je u tom periodu bilo 161.

Takođe, tokom istraživanja utvrdili smo da postoji presuda Apelacionog suda Crne Gore od 07. 09. 2019. godine, kojom je Zdravko Vlahović osuđen za zloupotrebu službenog položaja u produženom trajanju, zato što je protivpravno zaposlio 7 lica u Komunalnoj policiji tokom izborne 2012. godine.



Ovaj projekat finansira Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG





U prilog tezi da partijsko zapošljavanje ima primat u lokalnoj samoupravi kada je Crna Gora u pitanju, govore i podaci koje je NVO MANS iznio u svom Izvještaju o parlamentarnim izborima 2016. godine, iz kojih proizilazi da je u predizbornom periodu najveći broj zaposlenja realizovan u onim gradovima koje imaju najviše birača. Tako je u četiri grada sa najvećim brojem birača – Podgorici, Nikšiću, Bijelom Polju i Baru - u kojima glasa oko polovine biračkog tijela u zemlji, zaposlena 741 osoba, što je 58 odsto od ukupnog broja ugovora koji su prijavljeni Agenciji za sprečavanje korupcije.

U dijelu koji se odnosi na zapošljavanje dali smo pregled broja zaposlenih po organima lokalne uprave sa pozicijama koje pokrivaju i brojem izvršilaca na svakoj od tih pozicija. Takođe smo dali pregled i koliko je zaposlenih angažovano u odnosu na različite vrste ugovora. Od ukupnog broja zaposlenih u organima lokalne uprave struktura zaposlenih po vrsti ugovora je sljedeća:

Na neodređeno vrijeme	406
Na određeno vrijeme	46

Unošenje podataka o broju ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova i ugovora o dijelu u kadrovsku evidenciju Opštine Nikšić, nije zakonska obaveza Sekretarijata za lokalnu samoupravu.

Podaci o stručnoj spremi zaposlenih lokalnih službenika, odnosno namještenika iz Kadrovske evidencije i evidencije internog tržišta rada trećem licu mogu biti dostupni samo uz saglasnost lokalnog službenika, odnosno namještenika na koga se podaci odnose.

U cilju adekvatnog sagledavanja i analize strukture zaposlenih u organima lokalne samouprave u Nikšiću, postavili smo niz istraživačkih pitanja Sekretarijatu za lokalnu samoupravu, u čijoj nadležnosti je kadrovska politika i upravljanje ljudskim resursima.

Pitanja i odgovori:

- Koliko se u lokalnoj upravi vodi računa o rodnoj ravnopravnosti kada je upitanju politika zapošljavanja? (Koliki je broj žena među zaposlenima u lokalnoj upravi, koliki je to procenat u odnosu na ukupan broj zaposlenih i koliko je žena zaposleno u upravljačkim strukturama)**





Kada je u pitanju politika zapošljavanja u organima lokalne uprave, vodi se računa o rodnoj ravnopravnosti. Tako je u Lokalnoj upravi od 501 ukupno zaposlenih, 265 žena odnosno 52,9% ukupno zaposlenih. U upravljačkim strukturama nalaze se 3 lica ženskog pola.

2. Kolika je zastupljenost osoba sa invaliditetom među zaposlenima u lokalnoj upravi i koliko njih radi u upravljačkim strukturama? (broj zaposlenih osoba sa invaliditetom i koliki je to procenat u odnosu na ukupan broj zaposlenih)

Prema podacima sa kojima raspolaže Sekretariat za lokalnu samoupravu, u organima lokalne uprave ima jedno zaposленo lice sa invaliditetom.

3. Kolika je zastupljenost osoba koje pripadaju manjinskim narodima među zaposlenima u lokalnoj upravi i koliko njih radi u upravljačkim strukturama? (broj zaposlenih pripadnika manjinskih naroda i koliki je to procenat u odnosu na ukupan broj zaposlenih)

Sekretariat za lokalnu samoupravu ne posjeduje podatke o pripadnicima manjinskih naroda zaposlenim u organima lokalne uprave.

4. Kakva je starosna struktura zaposlenih u lokalnoj upravi? (Kolika je prosječna starost zaposlenih i koliki je procenat mlađih – od 18 do 30 godina među njima)

Prosječna starost zaposlenih u organima lokalne samouprave iznosi **47 godina**.

Starosna struktura zaposlenih u lokalnoj upravi je sljedeća:

- **18 do 30 godina 27 lica**
- **31 do 40 godina 116 lica**
- **41 do 50 godina 162 lica**
- **51 do 60 godina 147 lica**
- **61 do 70 godina 50 lica**

Procenat mlađih (u starosnoj dobi od 18 do 30 godina) u organima lokalne uprave je **5 %**.



Ovaj projekat finansira Evropska unija



Centar za gradansko obrazovanje
Centre for Civic Education





U dijelu istraživanja koji se tiče zapošljavanja naglasili smo uticaj političkih partija i partijsko zapošljavanje kao pojavu koja je mahom prepoznata u svim jedinicama lokalne samouprave u Crnoj Gori i koja samim tim umnogome determiniše strukturu zaposlenih u lokalnoj samoupravi.

4.2 MIGRACIJE ZAPOSLENIH U LOKALNOJ SAMOUPRAVI

Kada su u pitanju migracije zaposlenih u lokalnoj samoupravi, zanimala nas je dinamika u smislu unaprjeđenja i degradiranja u službi, napuštanja radnih mesta, odliva mozgova i slično, pa smo poslali odgovarajuća istraživačka pitanja Sekretarijatu za lokalnu samoupravu, koji je nadležan za kadrovsku politiku i upravljanje ljudskim resursima. Slijede pitanja i odgovori.

Pitanja i odgovori:

- 1. Kako se kreću migracije zaposlenih sa jednog radnog mesta na drugo u okviru lokalne uprave? (Koliki je broj zaposlenih koji su premješteni sa jedne pozicije na drugu u poslednjih 5 godina – uzeti u obzir i napredovanja i degradiranja i naznačiti pojedinačno sve slučajevе sa datumom kad se migracija desila , da li su ta premještanja na drugo radno mjesto bila u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji)**

Migracije zaposlenih sa jednog mesta na drugo dešavale su se u izvještajnom periodu i to na sljedeći način:

63 lica je raspoređeno u više zvanje;

5 lica je raspoređeno u niže zvanje;

4 lica je promijenilo radno mjesto ali su ostali na istom nivou.



Ovaj projekat finansira Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education



Datum i promjena	Raspoređivanje u više zvanje	Raspoređivanje u niže zvanje	Isto zvanje, promjena radnog mesta
15.09.2016. daktilograf u samostalni referent			
07.03.2019. iz samostalni savjetnik III u samostalni savjetnik I			
17.05.2016. iz samostalni savjetnik I u savjetnik sekretara Skupštine			
18.03.2019. iz samostalni savjetnik I u savjetnik rukovodioca			
18.03.2019. iz samostalni savjetnik III u samostalni savjetnik I			
18.03.2019. iz savjetnik I u samostalni savjetnik I, 04.05.2021. iz samostalni savjetnik I u savjetnika I			
18.03.2019. iz samostalni savjetnik III u samostalni savjetnik I			
26.03.2019. iz			



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education



Datum i promjena	Raspoređivanje u više zvanje	Raspoređivanje u niže zvanje	Isto zvanje, promjena radnog mesta
samostalni savjetnik II u samostalni savjetnik I			
15.04.2019. iz samostalni savjetnik II u samostalni savjetnik I	↑		
18.03.2019. iz referenta u samostalni referent	↑		
18.03.2019. isto zvanje isto zvanje, prava migracija - navesti prethodno i novo radno mjesto i staviti u posebnu kategoriju podataka, promjena radnog mesta bez promjene zvanja			==
18.03.2019. iz samostalni savjetnik II u samostalni savjetnik I	↑		
07.03.2018. iz samostalni savjetnik III u rukovodilac Odsjeka 06.05.2019. iz rukovodioca Odsjeka u samostalni savjetnik II,	↑		

Datum i promjena	Raspoređivanje u više zvanje	Raspoređivanje u niže zvanje	Isto zvanje, promjena radnog mesta
03.06.2019. iz samostalni savjetnik II u rukovodilac Odjeljenja			
20.03.2017. iz samostalni savjetnik II u rukovodilac Odjeljenja, 18.03.2019. iz rukovodioca Odjeljenja u rukovodilac Sektora	↑		
01.01.2016. iz rukovodioca Odsjeka u rukovodilac Sektora	↑		
01.04.2016. iz rukovodioca Odsjeka u rukovodilac Sektora	↑		
21.03.2019. iz samostalnog savjetnik III u samostalni savjetnik I, 12.11.2019. iz samostalni savjetnik I u rukovodilac Odjeljenja	↑		
01.01.2020. iz		↓	



Datum i promjena	Raspoređivanje u više zvanje	Raspoređivanje u niže zvanje	Isto zvanje, promjena radnog mesta
rukovodioca Službe u rukovodilac Sektora			
21.03.2019. iz samostalnog savjetnika II u samostalni savjetnik I	↑		
21.03.2019. iz samostalnog savjetnika II u samostalni savjetnik I	↑		
05.05.2017. iz samostalnog referenta u savjetnika I	↑		
21.03.2019. iz samostalnog savjetnika III u samostalni savjetnik I	↑		
21.03.2019. iz samostalnog savjetnika II u samostalni savjetnik I	↑		
21.03.2019. iz samostalnog savjetnika III u samostalni savjetnik I	↑		
21.03.2019. iz samostalnog savjetnika III u samostalni savjetnik II	↑		



Datum i promjena	Raspoređivanje u više zvanje	Raspoređivanje u niže zvanje	Isto zvanje, promjena radnog mesta
24.04.2017. savjetnika I u samostalnog savjetnika I, 21.03.2019. samostalnog savjetnika rukovodilac Odjeljenja	iz u i	↑	
21.03.2019. samostalnog savjetnika III u samostalni savjetnik II	iz	↑	
21.03.2019. samostalnog savjetnika II u samostalni savjetnik I	iz	↑	
12.04.2019. samostalnog savjetnika II u samostalni savjetnik I	iz	↑	
21.11.2018. iz v.d. načelnika u savjetnika predsjednika, 01.09.2021. iz savjetnika predsjednika u samostalni savjetnik I	načelnika predsjednika, savjetnika predsjednika		↓
09.08.2016. iz samostalni savjetnik I u rukovodilac	u	↑	

Datum i promjena	Raspoređivanje u više zvanje	Raspoređivanje u niže zvanje	Isto zvanje, promjena radnog mesta
Sektora			
22.03.2019. iz namještenik u samostalni referent			
09.05.2016. iz viši savjetnik III u viši savjetnik I			
09.05.2016. iz viši savjetnik III u viši savjetnik I			
19.03.2021. iz samostalni savjetnik II u samostalni savjetnik I			
03.04.2019. iz samostalni savjetnik III u samostalni savjetnik II			
01.07.2018. iz samostalni savjetnik III u samostalni savjetnik I			
01.10.2017. iz samostalni savjetnik III u samostalni savjetnik I			
25.03.2019. iz savjetnik III u samostalni savjetnik I			
01.08.2017. iz samostalni savjetnik I			



Datum i promjena	Raspoređivanje u više zvanje	Raspoređivanje u niže zvanje	Isto zvanje, promjena radnog mesta
u rukovodilac Sektora			
08.05.2019. iz samostalni savjetnik III u samostalni savjetnik II	↑		
01.09.2017. iz inspektora II u glavni inspektor	↑		
25.01.2018. iz samostalni savjetnik III u samostalni savjetnik I	↑		
16.12.2019. iz savjetnik III u samostalni savjetnik I	↑		
01.12.2017. iz samostalni savjetnik I u rukovodilac Sektora	↑		
25.03.2019. iz samostalni savjetnik I u rukovodilac Odjeljenja	↑		
09.10.2017. iz samostalni savjetnik I u inspektor I	↑		
25.03.2019. iz samostalni savjetnik III u samostalni savjetnik I	↑		
25.01.2018. iz	↑		



Datum i promjena	Raspoređivanje u više zvanje	Raspoređivanje u niže zvanje	Isto zvanje, promjena radnog mesta
samostalni savjetnik III u samostalni savjetnik I			
04.04.2019. iz stručnog saradnika u savjetnik I	↑		
09.04.2019. iz rukovodilac Odjeljenja u samostalni savjetnik I		↓	
04.04.2019. iz namještenik u samostalni referent	↑		
04.04.2019. iz komunalni policajac u samostalni referent			==
03.06.2019. iz samostalni savjetnik III u samostalni savjetnik I	↑		
03.06.2019. iz samostalni savjetnik III u savjetnik I	↑		
01.10.2020. iz vatrogasac – spasilac u samostalni savjetnik III	↑		
03.06.2019. iz vatrogasac u samostalni savjetnik I	↑		
03.06.2019. iz samostalni savjetnik	↑		

Datum i promjena	Raspoređivanje u više zvanje	Raspoređivanje u niže zvanje	Isto zvanje, promjena radnog mesta
II u samostalni savjetnik I			
03.06.2019. iz samostalni savjetnik III u samostalni savjetnik I	↑		
09.05.2016. iz pomoćnik komandira u samostalni savjetnik III, 01.09.2019. iz samostalni savjetnik III u samostalni savjetnik I, 01.12.2017. iz samostalni savjetnik I u samostalni savjetnik III, 03.06.2019. iz samostalni savjetnik III u samostalni savjetnik I		↓	
25.05.2016. iz namještenik u samostalni referent	↑		
25.05.2016. iz savjetnika II u samostalni referent		↓	
25.03.2019. iz namještenik u viši namještenik I	↑		
08.02.2016. iz samostalni savjetnik II u samostalni	↑		

Datum i promjena	Raspoređivanje u više zvanje	Raspoređivanje u niže zvanje	Isto zvanje, promjena radnog mesta
savjetnik I, 25.03.2019. iz samostalni savjetnik I u savjetnik direktora			
25.03.2019. iz namještenik u viši namještenik II	↑		
25.03.2019. iz namještenik u viši namještenik I	↑		
28.03.2019. iz samostalni savjetnik III u samostalni savjetnik I	↑		
27.03.2019. iz samostalni savjetnik II u samostalni savjetnik I	↑		
427.03.2019. iz samostalni savjetnik II u samostalni savjetnik I	↑		
20.07.2016. iz samostalni savjetnik I u rukovodilac Sektora	↑		
20.07.2016. iz viši savjetnik III u samostalni savjetnik II	↑		

Datum i promjena	Raspoređivanje u više zvanje	Raspoređivanje u niže zvanje	Isto zvanje, promjena radnog mesta
07.03.2018. isto zvanje, <u>prava migracija</u> – navesti prethodno i novo radno mjesto i staviti u posebnu kategoriju podataka, promjena radnog mesta bez promjene zvanja			====

2. Kakvi su podaci u posljednjih 5 godina kada je u pitanju odliv mozgova iz lokalne uprave u Nikšiću? (Koliki je broj zaposlenih koji su napustili radno mjesto u lokalnoj upravi i zaposlili se u nekom drugom sektoru – otkazi, prodaja radnih mesta i sl.)

Broj zaposlenih koji su napustili radno mjesto u lokalnoj upravi u istraživačkom periodu je **10 lica**.

Tokom istraživanja koje je bilo usmjereni na to da li su migracije u lokalnoj upravi sproveđene u skladu sa zakonskim propisima i važećim pravilnicima, naišli smo na slučaj nezakonitog raspoređivanja i unaprjeđenja službenice Ksenije Mrvaljević, o kom su **pisali dnevne novine i portal DAN** 03. 10. 2019. godine u tekstu »**Grbović i Mijanović odgovorni za bezakonje**«.

Na inicijativu Opštinskog odbora Demokratske Crne Gore, Upravna inspekcija je izvršila inspekcijski nadzor u Sekretarijatu za lokalnu samoupravu Opštine Nikšić, gdje su uočene određene nepravilnosti koje se odnose na raspoređivanje kadrova. Inicijativa Demokrata uslijedila je nakon anonimnog pisma grupe zaposlenih u pomenutom sekretarijatu, koji su se požalili na sve učestaliju pojavu partiskog zapošljavanja i unaprjeđivanja pojedinaca u organima Opštine. Povod je bio raspoređivanje i unaprjeđenje službenice Ksenije Mrvaljević, koja je sa mesta samostalni savjetnik III rješenjem od marta 2018. godine raspoređena na radno mjesto





rukovodilac Odsjeka za građanska stanja- samostalni savjetnik I. Navodi radnika u tom dijelu su se potvrdili, jer je Upravna inspekcija utvrdila nepravilnosti i naložila da se isprave.

Prema navodima Demokrata, direktno odgovorni za ovo kršenje zakona koje je nedvosmisleno utvrđeno su Lazar Mijanović, tadašnji sekretar Sekretarijata za lokalnu upravu, i predsjednik opštine u tom periodu Veselin Grbović. U tekstu se takođe navodi i da ovo nije usamljen slučaj da sposobni i školovani kadrovi bivaju degradirani, dok se podobni unapređuju i to mimo zakona i propisa.

Anonimni opštinski službenici u pismu, koje je dostavljeno „Danu“ na uvid, navode i da je Mrvaljević na prvo radno mjesto raspoređena sa prethodnog na kojem je radila poslove sa srednjom stručnom spremom. Za radno mjesto samostalni savjetnik III, pojašnjavaju radnici u pismu, neophodna je fakultetska diploma, koju Mrvaljevićevo ima, ali iz oblasti društvenih nauka, a ne kako je propisano sa Fakulteta organizacionih nauka. U organima lokalne uprave, kako tvrde, ima dosta radnika koji od nje imaju bolje reference i radno iskustvo.

Anonimno su zatražili pomoć jer sami to nijesu smjeli istjerati na čistac iz straha od odmazde. Inicijativa za pokretanje inspekcijskog postupka mora da se podnese lično (imenom, prezimenom, adresom, brojem telefona).

Iz Upravne inspekcije nadležnom Sekretarijatu za lokalnu samoupravu „ mjerom ukazivanja ukazali su da ispravi nepravilnosti“. Sekretar Lazar Mijanović je u izjavi za „Dan“ potvrdio da su postupili na nalogu inspektora i odmah ispravili utvrđene nepravilnosti. Prema njegovim riječima, službenica je na pomenuto radno mjesto raspoređena jer u tom trenutku u službi nije bilo adekvatnog kadra, a bio je neophodan, tako da se ne radi o partijskom zapošljavanju i raspoređivanju.

4.3 ZARADE ZAPOSLENIH

Zarade zaposlenih u lokalnoj samoupravi reguliše Zakon o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, kojim se uređuje način utvrđivanja i ostvarivanja prava na zaradu, naknadu zarade i druga primanja zaposlenih u javnom sektoru, način obezbjeđivanja sredstava i druga pitanja od značaja za ostvarivanje ovih prava. Zakonom se takođe uređuju plata, uvećana plata, naknada plate, naknada troškova i druga primanja službenika i nameštenika u organima jedinice lokalne



Ovaj projekat finansira
Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education





samouprave, odnosno zaposlenih na koje se shodno primenjuju propisi kojima se uređuju prava i dužnosti iz radnog odnosa zaposlenih u organima jedinice lokalne samouprave.

Zarada zaposlenih sastoji se od nekoliko segmenata:

1. **osnovna zarada** koja se utvrđuje množenjem koeficijenta predviđenog za grupe i podgrupe zvanja sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada Crne Gore
2. **posebni dio zarade** - naknada troškova toplog obroka i regresa

3. dodatak na osnovnu zaradu:

- a) dodatak za rad noću, za rad u dane državnog ili vjerskog praznika, prekovremeni rad
- b) dodatak za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima (može biti određen u visini do 30% osnovne zarade, a radna mjesta, način ostvarivanja prava i iznos dodatka utvrđuje se propisom Vlade na predlog nadležnog organa lokalne samouprave)
- c) specijalni dodatak (za rad na specifičnim poslovima u predmetima organizovanog kriminala, korupcije, pranja novca, terorizma i ratnih zločina)
- d) dodatak po osnovu godina radnog staža
- e) dodatak za dežurstvo i pripravnost

- 4. varijabilni dio zarade** - pripada zaposlenom sa izuzetnim rezultatima i kvalitetom rada, ovisno o raspoloživim finansijskim sredstvima

Sekretarijatu za finansije, razvoj i preduzetništvo Opštine Nikšić smo postavili pitanja vezano za odnos visine zarada zaposlenih u odnosu na radno mjesto koje pokrivaju u lokalnoj samoupravi, to jest da li su koeficijenti i visine zarada u skladu sa odredbama Zakona o zaposlenima u javnom sektoru i sa Kolektivnim ugovorom i dobili potvrđan odgovor. Takođe nam je odgovorenno potvrđeno da su osnovne zarade i ostala primanja zaposlenima u istraživačkom



Ovaj projekat finansira
Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education





periodu obračunavane i isplaćivane u skladu sa važećim zakonskim propisima. Na zarade i ostala primanja zaposlenih u lokalnim samoupravama primjenjuje se poseban zakon, Zakon o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, na osnovu kojeg Skupština opštine donosi odluku o zaradama koje se odnose na službenike i namještenike i drugu odluku za opštinske funkcionere. Osim ovih akata, za druga primanja se primjenjuje Granski kolektivni ugovor za oblast pravosuđa i uprave.

Što se tiče prijavljivanja prekovremenih sati koji se ostvaruju inspekciji rada, situacija je drugačija. Prekovremeni sati nijesu uredno evidentirani i prijavljivani inspekciji i ne postoji nikakva dokumentacija koja se odnosi na to, iako postoji zakonska obaveza da se to radi. Naknade za prekovremene sate, uprkos tome, isplaćivane su redovno, prije svega funkcionerima u lokalnoj samoupravi.

U dnevnom listu ND Vijesti od 17. 09. 2019. godine objavljen je tekst pod naslovom: „Demokrate: Predsjedniku Opštine Nikšić i sekretarima drastično povećane plate”, koji govori o značajnom povećanju plata opštinskim funkcionerima, na koje je ukazao OO Demokratske Crne Gore.

Na osnovu imovinskog kartona Veselina Grbovića vidimo da je sebi povećao platu sa 1.160 eura na čak 1.709. Uz to, kao predsjednik Opštine, uživa sve privilegije poput službenog vozila, goriva, telefona, putovanja. Važno je napomenuti da je Grbović u tom trenutku bio najplaćeniji predsjednik opštine u Crnoj Gori.

Plata je povećana takođe i sekretarima Sekretarijata, pa je zarada Lazaru Mijanoviću povećana za 515 eura, a Milanu Koraću za 514 eura.

Primjer klasičnog kršenja zakona, kako tvrde Demokrate, posebno je vidljiv na primjeru Slavice Zindović, v.d. sekretarke Sekretarijata za komunalne poslove, kojoj je isplaćivan varijabilni dio zarade, koji po zakonu pripada zaposlenom sa izuzetnim rezultatima i kvalitetom rada. „Iako je privilegovana funkcionerka Opštine i u prethodnim godinama bila uživalac varijabila na zaradu, iz njenog imovinskog kartona proizilazi da joj je u 2018. godini, nakon povećanja plate, za period jun-decembar isplaćena varijabila u iznosu od 1.141 euro. Uprkos postojanju kontuniteta isplaćivanja varijabila, i gospođi Zindović je plata povećana sa 711 eura na 1.271 euro“.



Ovaj projekat finansira
Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG





Sve ovo se dešava u situaciji kad dug Opštine Nikšić iznosi oko 33 miliona eura, od čega je poreski dug prema državi preko 16,5 miliona, a da se plata zaposlenima u Opštini nije povećavana deset godina.

Da bi lokalna samouprava mogla isplaćivati varijabilni dio zarade zaposlenima mora da ispunjava dva uslova – da nije obuhvaćena sanacionim planom i da nema poreskih i drugih dugovanja prema budžetu Crne Gore, a Opština Nikšić nije ispunjavana u tom trenutku ni jedan od dva pomenuta obavezna uslova.

Iako je prema revizorskim izvještajima broj zaposlenih u Opštini 2017. i 2018. godine bio identičan, a „običnim radnicima nije povećavana plata“, razlika u neto platama u javnoj upravi bila je preko 180 hiljada eura, što je direktni rezultat pomenutog povećanja zarada funkcionerima, dodjele varijabila, bonusa i sličnih privilegija koje su 2017. godine dostigle vrhunac.

Zato je OO Demokrata Nikšić pozvao pravosudne institucije, Upravnu inspekciju i državnu revizorsku instituciju, da izvrše dubinsku i sveobuhvatnu reviziju poslovanja Opštine Nikšić, jer su anomalije i nepravilnosti prevršili svaku mjeru. U vezi ovih slučajeva protiv Veselina Grbovića i drugih odgovornih lica podnijeli su prijave Agenciji za sprečavanje korupcije i tužilaštву.

Kako su iz Opštine Nikšić objasnili, do povećanja zarada je došlo uslijed izmjena i dopuna Zakona o zaradama zaposlenih o javnom sektoru, koje su objavljene u Službenom listu 31.12. 2016. godine, i prema kojima su određeni koeficijenti za isplatu zarada svih zaposlenih u javnom sektoru.

Zabilježen je i slučaj predsjednika skupštine Opštine Nikšić Radivoja Lale Nikčevića, o kom je takođe pisao ND Vijesti 08. 01. 2021. godine. Nikčević je godinama primao i penziju i funkcionersku platu kao predsjednik skupštine Opštine Nikšić, pa je mjesечно iz lokalnog i državnog budžeta prihodovao više od tri hiljade eura, odnosno šest prosječnih crnogorskih plata u tom momentu.

Dnevne novine DAN u tekstu “Dvije plate primala devet mjeseci, uzela 17.000 eura”, objavljenom 25. 11. 2019. godine prenose saopštenje Demokratske Crne Gore i pišu o navodnim zloupotrebama službenog položaja tadašnje potpredsjednice Opštine Nikšić Sonje Nikčević, koja



Ovaj projekat finansira
Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education





je prema navodima iz teksta, u imovinskom kartonu od 31. maja 2018. godine, koji se odnosi na prethodnu godinu i podnosi godinu dana nakon prestanka funkcije, navela da je od aprila 2017. do kraja 2017. godine primala platu kao potpredsjednica opštine, što je legitimno shodno funkciji koju je obavljala, iako ostaje dilema kako je osoba koja je na funkciju stupila krajem aprila, odnosno 20. aprila 2017. godine, mogla zaraditi aprilsku platu.

U tekstu Demokrate navode da je Nikčevićeva za devet mjeseci, odnosno od aprila do decembra 2017. godine, od funkcije koju ne obavlja prihodovala 17.835 eura.

“Nezakonitost i zloupotreba službenog položaja ogledaju se u tome da je pomenuta funkcionerka u redovnom godišnjem izvještaju predatom 21.marta 2018. godine, koji se, shodno pravilima, podnosi do kraja marta tekuće za prethodnu godinu, prijavila da je tokom čitave 2017. godine primala platu kao predsjednica Skupštine opštine i da je za devet mjeseci, odnosno od aprila do decembra, od funkcije koju ne obavlja prihodovala 17.835 eura. Takođe, potpredsjednica Nikčević ni za jednu godinu u imovinskom kartonu nije prijavljivala dodatne ili makar ukupne prihode koje ostvaruje kao članica radnih tijela i organa koje ta tijela formiraju.” – navodi se u tekstu.

U tekstu nedjeljnika “Monitor” naslova “ZAPOŠLJAVANJA U PREKOMJERNO POPUNJENOJ JAVNOJ UPRAVI: Želje partija da kadiraju suprotne kapacitetima države” od 11. 10. 2020. godine, Institut Alternativa iznosi podatke koji oslikavaju trend rasta troškova za zarade zaposlenih u lokalnoj samoupravi.

Lokalne samouprave su u 2016. godini godišnje trošile 45 miliona za zarade zaposlenih, a za 2020. godinu je planirano gotovo trećinu više (58,8 miliona). Ovo nijesu samo posljedice povećanja broja zaposlenih, nego i usvajanja Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru koji je povećao zarade postojećih zaposlenih. U Institutu Alternativa smatraju da u kontroli zapošjavanja ključno treba da bude Ministarstvo finansija. Prema zakonskim i podzakonskim procedurama da bi se krenulo u postupak popune radnog mjesta, neophodna je potvrda od Ministarstva finansija o obezbijeđenim finansijskim sredstvima. Ako je odluka o popuni radnog mjesto donijeta bez ove potvrde, to je zakonski razlog za njeno obavezno poništavanje.



Ovaj projekat finansira
Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG





4.4 ODNOS PREMA ZAPOSLENIMA

Odnosi na radnom mjestu su jedan od najvažnijih faktora koji utiču na predanost u izvršavanju radnih obaveza i odnos zaposlenih prema poslu. Usko povezane sa odnosom zaposlenih prema poslu su svakako i aktivnosti koje se sprovode u cilju motivacije zaposlenih. Tokom istraživanja utvrdili smo da se u lokalnoj samoupravi u Nikšiću ne sprovode slične aktivnosti, da se ne planiraju i da nema budžeta koji je namijenjen u tu svrhu. Takođe, budžetom nijesu opredijeljena sredstva ni za obuke i stručne specijalizacije zaposlenih, iako su mogućnosti za napredovanjem koje institucija – organizacija eventualno nudi, isto tako bitan motivacioni faktor kod velikog broja zaposlenih.

Službenici i namještenici koji su zaposleni u lokalnoj samoupravi dužni su da se pridržavaju etičkih standarda i pravila ponašanja koje propisuje **Etički kodeks državnih službenika i namještenika**, koji između ostalog propisuje i sljedeće:

„Službenici su disciplinski odgovorni za povredu pravila i standarda utvrđenih Etičkim kodeksom državnih službenika i namještenika, a zbog povrede etičkih standarda i pravila ponašanja utvrđenih etičkim kodeksom, građani i službenici se mogu obratiti pritužbom starješini državnog organa, koji je obavezan da ispita navode iz pritužbe i pisano odgovori podnosiocu u roku od 15 dana od dana podnošenja pritužbe, ako to stranka zahtijeva”

Sa druge strane izabrani predstavnici i funkcioniери u lokalnoj samoupravi dužni su da se pridržavaju odredbi koje sadrži **Etički kodeks izabranih predstavnika i funkcionaera u lokalnoj samoupravi**.

Da bi utvrdili kakvi su odnosi vladali među zaposlenima u lokalnoj samoupravi u Nikšiću tokom istraživačkog perioda i da li je bilo slučajeva mobinga, diskriminacije, tužbi od strane zaposlenih ili disciplinskih postupaka, uputili smo istraživačka pitanja Direkciji za imovinu i Sekretarijatu za lokalnu samoupravu Opštine Nikšić. Slijede pitanja i odgovori.

PITANJA I ODGOVORI:

- 1. Da li je u proteklih pet godina bilo pokretanja disciplinskih postupaka protiv zaposlenih koji nijesu ispunjavali radne obaveze? (koliko je postupaka pokrenuto i kakva je bila kaznena politika)**





U izvještajnom periodu bilo je pokrenuto 6 disciplinskih postupaka protiv zaposlenih zbog neispunjavanja radnih obaveza. Za učinjenu povredu službene dužnosti, izrečene su disciplinske mjere – novčane kazne u trajanju od 6 mjeseci. (*Sekr. za lok. Samoupravu*)

2. Da li je u posljednjih 5 godina (od početka 2016. do kraja 2020. godine) bilo prijava i tužbi za: mobing, diskriminaciju, vrijeđanje, ponižavanje, zastrašivanje, seksualno uznenemiravanje, nepravedno nametanje radnih zadataka ili uslova rada koji ne važe za druge, namjerno uskraćivanje bitnih informacija za obavljanje posla ili za zlostavljanje na poslu bilo koje vrste?

(Koji je mehanizam za prijavu navedenih i sličnih nepravilnosti i koje su vrste sankcija primijenjene u tim slučajevima, ako su u pitanju tužbe kakav je bio epilog na sudu i kakve su presude donesene)

Nije bilo prijava za diskriminaciju, vrijeđanje, ponižavanje, zastrašivanje, seksualno uznenemiravanje, nepravedno nametanje radnih zadataka ili uslova rada koji ne važe za druge, namjerno uskraćivanje bitnih informacija za obavljanje posla ili zlostavljanja na poslu bilo koje druge vrste. (*Sekr. za lok. Samoupravu*)

3. Koliko je zaposlenih tužilo Opštinu Nikšić, neki organ lokalne samouprave, javnu ustanovu, preduzeće čiji je osnivač Opština, nekog od funkcionera i rukovodilaca ili NN lica koji su zaposleni u lokalnoj samoupravi? (Koliki je broj prijava, po kom osnovu su podnesene, koji službenici su podnijeli prijave i u kom organu lokalne samouprave su oni zaposleni, kakav je sudske epilog predmeta i kakve su presude donesene?)

Direkciji za imovinu su tokom 2016. godine dostavljene četiri tužbe, od kojih se tri odnose na članstvo u upravnim odborima, dok se u jednom predmetu potražuje naknada štete po osnovu neiskorišćenog godišnjeg odmora za 2012. godinu.

U predmetima koji se odnose na članstvo u upravnim odborima je usvojen tužbeni zahtjev, dok je u predmetu koji se odnosi na neiskorišćeni godišnji odmor zaključeno sudske epilog predmeta.

U 2017. godini, 16 lica je podnijelo tužbe kojima se traži isplata naknade za neiskorišćene godišnje odmore za period od 2008., 2009., 2010. zaključno sa 2016. godinom, kao i isplata naknade za prekovremeni rad, isplata duga po osnovu neisplaćenih naknada za rad u upravnom





odboru, dok se jedna tužba odnosi na transformacije radnog odnosa iz određenog u neodređeno vrijeme. Predrneti za naknadu zbog neiskorišćenih godišnjih odmora, okončani su usvajanjem tužbenog zahtjeva u cijelosti ili djelimično u 13 slučajeva, dok je u jednorn slučaju tužba povučena. Po tužbi koja je podnesena radi transformacije radnog odnosa postupak je završen odbijanjern tužbenog zahtjeva, a takav epilog imao je i postupak koji se odnosio na naknadu u upravnom odboru.

U 2018. godini podnijeta je jedna tužba koja se odnosi na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor u periodu od 2008. godine zaključno sa 2012. godinom. U ovom predmetu usvojen je tužbeni zahtjev.

U 2019. godini, podnijeta je jedna tužba radi isplate duga generalnom sekretaru KK Sutjeska. U ovom predmetu usvojen je tužbeni zahtjev tužioca.

U 2020. godini, podnesene su tri tužbe i to dvije radi poništenja rješenja o prestanku radnog odnosa, te jedna tužba radi diskriminacije po osnovu rada i zlostavljanja na radu u periodu od 2014. godine do 2019. godine. Postupci koji se odnose na prestanak radnog odnosa okončani su odbijanjem tužbenog zahtjeva odnosno povlačenjem tužbe, dok je postupak koji se od nosi na diskriminaciju u toku pred prvostepenim sudom.

Vezano za predmete koji se odnose na diskriminaciju po osnovu rada, obavještavamo Vas da je u jednom predmetu, koji datira iz 2014. godine, postupak pravosnažno okončan dana 21.03.2019. godine, kao i da je u ovom predmetu od strane tužilaca i tužene na drugostepenu presudu izjavljena revizija dana 19.04.2019. godine. Odluka po reviziji stranaka donijeta je 10.11.2020. godine. U međuvremenu, u januaru 2020. godine pokrenut je drugi postupak po istom osnovu, ali je sud donio rješenje o zastoju postupka dana 14.09.2020. godine, do okončanja postupka po reviziji u gore navedenom predmetu. Postupak u ovom predmetu biće nastavljen kada tužilac podnese zahtjev za nastavak postupka.

Tokom istraživanja utvrdili smo da su pravosnažnom presudom Višeg suda u Podgorici od 6. marta 2019. godine (Gž. br. 1263/18) osuđeni za mobing Opština Nikšić i Zdravko Vlahović, dugogodišnji javni funkcioner, šef Komunalne policije i kasnije savjetnik predsjednika Opštine



Ovaj projekat finansira
Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG





Nikšić. O ovom slučaju je u to vrijeme pisalo više crnogorskih medija. U tekstu dnevnog lista DAN od 17. 04. 2019. godine. navodi se sledeće:

„Presudom Višeg suda, koja je postala konačna, Opština i njen dosadašnji načelnik Komunalne policije moraće da uplate, najvjerovaljnije „solidarno” i to iz džepova poreskih obveznika, 4.000 eura radnicama nad kojima je vršen mobing i oko 1.500 eura na ime troškova vođenja sudskog spora.

OO SNP-a Nikšić ranije je obavijestio javnost da je bivši načelnik Komunalne policije pravosnažno osuđen presudom Apelacionog suda 2016.godine za krivično djelo - produženo krivično djelo, zloupotreba službenog položaja iz člana 416, Krivičnog zakonika Crne Gore, zbog nezakonitog prijema sedam radnika tokom izborne 2012. godine. Ova krivična prijava je podignuta od strane Specijalnog državnog tužilaštva i to na osnovu prijave zaposlenih u Opštini. Napominjemo da je načelnik Komunalne policije osuđen za ovo krivično djelo kaznom zatvora od osam mjeseci, uslovno dvije godine. Ostale starještine organa lokalne uprave i tadašnji predsjednik opštine Nikšić Nebojša Radojičić, po mišljenju osnovnih državnih tužilaca iz Nikšića, zbog nezakonitog prijema više od stotinu radnika, nisu odgovarali za identično krivično djelo. U pitanju je bila prijava MANS-a i DF-a. Po mišljenju osnovnog državnog tužioca, nije bilo osnovane sumnje da su izvršena prijavljena krivična djela, niti neko drugo krivično djelo koje se goni po službenoj dužnosti.“

4.5 RAZVOJ LJUDSKIH RESURSA

Pod razvojem ljudskih resursa podrazumijevaju se mjere i aktivnosti kojima se obezbjeđuje permanentno prilagođavanje znanja, sposobnosti i vještina zaposlenih, odnosno menadžera, budućim zahtjevima posla i budućim potrebama i interesima organizacije.

U pitanju je trajan proces, čiji je cilj osposobljavanje ljudskih resursa za savremene uslove poslovanja, putem sticanja novih znanja, vještina i sposobnosti neophodnih za ispunjavanje individualnih ali i organizacionih ciljeva.



Ovaj projekat finansira
Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG





U zavisnosti od svojih mogućnosti i potreba, organizacije se koriste različitim metodama razvoja ljudskih resursa. U stručnoj literaturi se najčešće nailazi da dvije grupe metoda, a to su individualne i grupne metode razvoja ljudskih resursa.

Kako kaže Zakon o državnim službenicima i namještenicima:

"Službenik/namještenik ima pravo i obavezu da se stručno osposobljava i usavršava u cilju unapređivanja kompetencija za vršenje poslova radnog mesta, a rukovodilac je dužan da službeniku/namješteniku isto omogući, u skladu sa programima stručnog osposobljavanja i usavršavanja. Obuke državnih i lokalnih službenika i namještenika se sprovode kontinuirano i to većinom u Upravi za kadrove."

Iz izvještaja o radu predsjednika Opštine proizilazi da se obuke za službenike i namještenike u lokalnoj samoupravi u Nikšiću organizuju uglavnom u saradnji sa Upravom za kadrove i većina tih obuka odvija se online. Opština Nikšić nema budžetom predviđena sredstva za obuke i specijalizacije zaposlenih.

Među programima koje sprovodi Uprava za kadrove u svrhu jačanja kapaciteta zaposlenih u javnoj upravi, postoje i specijalizovani, koji su namijenjeni zaposlenima u lokalnoj samoupravi:

- Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika
- Specifični program obuke za sticanje i unapređivanje znanja i vještina u oblasti saradnje državnih organa, jedinica lokalne samouprave i nevladinih organizacija
- Specifični program obuke za unapređivanje znanja i vještina iz oblasti inspekcijskog i komunalnog nadzora na lokalnom nivou

U cilju adekvatnog sagledavanja i analize procesa razvoja ljudskih resursa u lokalnoj samoupravi u Nikšiću postavili smo niz istraživačkih pitanja Sekretarijatu za lokalnu samoupravu Opštine Nikšić.

Pitanja i odgovori:

1. **Koliko je zaposlenih išlo na dodatne obuke, usavršavanja i specijalizacije u poslednjih 5 godina? (Koliki je broj završenih obuka, koje službe i javna preduzeća su slale radnike na stručna usavršavanja, kolika su bila ulaganja Opštine u tu svrhu, da li**



Ovaj projekat finansira Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education





(su dodatna znanja stečena na specijalizacijama primjenjivana u daljem radu opštinskih službi)

Ukupan broj zaposlenih koji su u prethodnom periodu išli na dodatne obuke, usavršavanja i specijalizacije je **373** i odnosi se na obuke zaposlenih službenika i namještenika u organima i službama Opštine Nikšić, a podatke koje službe i javna preduzeća su slali radnike na stručna usavršavanja, ovaj organ ne posjeduje. Opština Nikšić do sada nije u budžetu izdvajala sredstva namijenjena za obuke službenika i namještenika, jer su iste organizovane u saradnji sa Upravom za kadrove i Zajednicom opština, ali jeste obezbjeđivala da zaposleni pohađaju iste. Dodatna znanja stečena kroz ove obuke primjenjivana su u daljem radu opštinskih službenika.

Broj službenika koji su pohađali obuke i stručna usavršavanja po godinama:

2016. godine	117 službenika
2017. godine	87 službenika
2018. godine	96 službenika
2019. godine	65 službenika
2020. godine	8 službenika

- 2. Da li postoje aktivnosti lokalne samouprave koje su usmjerenе na motivaciju zaposlenih? (Da li se motivacija zaposlenih sprovodi, na koji način se to radi i koji organ lokalne uprave je zadužen za to)**

U lokalnoj samoupravi u Nikšiću nema konkretnih aktivnosti usmjerenih na motivaciju zaposlenih.

- 3. Kada je u pitanju jačanje kadrovskih kapaciteta i ulaganje u mlade kadrove, da li postoji Plan obuke kadrova, evaluacija onoga što je do sad odrđeno i postignuto i podaci o angažovanju pripravnika po godinama od 2016. Do 2020.**

Postoji godišnji Plan obuka lokalnih službenika, odnosno namještenika, koji donosi predsjednik Opštine Nikšić. Zapošljavanja pripravnika u organima i službama lokalne uprave u navedenom periodu nije bilo.

- 4. Da li je u naznačenom istraživačkom periodu lokalna uprava u Nikšiću dodjeljivala stipendije učenicima i studentima? (Koliko je stipendija dodijeljeno, za koje oblasti su stipendije dodjeljivane, da li je po ugovoru o stipendiranju student/učenik obavezan da se**





Biznis
Centar

OZON



MEDIA team



zaposli u lokalnoj upravi nakon završetka školovanja, koliko se studenata nakon završenih studija zaposlilo u lokalnoj upravi Nikšić)

ODGOVOR SEKRETARIJATA ZA SPORT I MLADE



CRNA GORA
OPŠTINA NIKŠIĆ
Sekretarijat za kulturu, sport,
mlade i socijalno staranje
Broj: 08-032-291/1
Nikšić, 01.10.2021. godine

NVO ALFA CENTAR
g-dinu Radoju Mijuškoviću

NIKŠIĆ

Poštovani g-dine Mijuškoviću

Povodom Vašeg zahtjeva Int. br. 12-346/21 od 27.09.2021. godine koji ste uputili Sekretarijatu za lokalnu samoupravu Opštine Nikšić, a koji je proslijeden ovom organu dana 30.09.2021. godine, kojim tražite dostavljanje informacije za period 01.01.2016.-31.12.2020. godine za potrebe izrade prvog evalucionog izvještaja o radu lokalne uprave u 6 oblasti, kao nadležni Sekretarijat dostavljamo Vam odgovor na pitanje pod rednim brojem 5, u onom dijelu za koji smo nadležni, a koje glasi:

„Da li je u naznačenom istraživačkom periodu lokalna uprava u Nikšiću dodjeljivala stipendije učenicima i studentima? (Koliko je stipendija dodijeljeno, za koje oblasti su stipendije dodjeljivanje, da li je po ugovoru o stipendiranju student/učenik obavezan da se zaposli u lokalnoj upravi nakon završetka školovanja, koliko se studenata nakon završenih studija zaposlilo u lokalnoj upravi Nikšić.)“

Odgovori:

U naznačenom istraživačkom periodu lokalna uprava u Nikšiću dodjeljivala je stipendije studentima, dok za učenike nijesu dodjeljivane stipendije.

Pravo na stipendiju su imali dobitnici diplome "Luča", odnosno svršeni učenici srednjih škola koji su u toku školovanja postigli odličan uspjeh iz svih nastavnih predmeta i imali primjerno vladanje, ako su upisali I godinu fakulteta ili akademije umjetnosti, odnosno ako su stekli svojstvo redovnog studenta.

Pravo na stipendiju do 2013. godine su imali i dobitnici diplome "Luča", odnosno svršeni učenici srednjih škola koji su u toku školovanja postigli odličan opšti uspjeh i imali primjerno vladanje, ako su upisali I godinu više škole, fakulteta ili akademije umjetnosti, odnosno ako su stekli svojstvo redovnog studenta.

Broj dodijeljenih stipendija nije ograničavan već su pravo na stipendiju imali svi dobitnici diplome "Luča" koji su ispunjavali kriterijume predvidene Odlukom o dodjeljivanju stipendije dobitnicima diplome "Luča".

Broj dodijeljenih stipendija po godinama – dobitnici diplome "Luča" za odličan uspjeh iz svih nastavnih predmeta u osnovnoj i srednjoj školi i primjerno vladanje:



Ovaj projekat finansira
Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

CZIP

PO
LITI
KON

M'BASE
JA

➤ Studijska 2015/2016. godina

I godina – 76; II godina – 8; III godina – 29; IV godina – 16; I godina specijalističkih studija – 21; V godina – 5.

➤ Studijska 2016/2017. godina

I godina – 48; II godina – 16; III godina – 7; IV godina – 11; I godina specijalističkih studija – 19; V godina – 12; VI godina – 1.

➤ Studijska 2017/2018. godina

I godina – 50; II godina – 11; III godina – 18; IV godina – 4; I godina specijalističkih studija – 4; V godina – 5; VI godina – 3.

➤ Studijska 2018/2019. godina

I godina – 54; II godina – 12; III godina – 13; IV godina – 11; I godina specijalističkih studija – 5; V godina – 4; VI godina – 2.

➤ Studijska 2019/2020. godina

I godina – 61; II godina – 16; III godina – 16; IV godina – 9; I godina specijalističkih studija – 4; V godina – 6; VI godina – 2.

Broj dodijeljenih stipendija po godinama – dobitnici diplome "Luča" za odličan opšti uspjeh i primjerno vladanje:

➤ Studijska 2015/2016. godina

III godina – 6; IV godina – 5; I godina specijalističkih studija – 10; V godina – 1.

➤ Studijska 2016/2017. godina

IV godina – 4; I godina specijalističkih studija – 4; V godina – 2.

➤ Studijska 2017/2018. godina

VI godina – 1.

Za studijsku 2018/2019. i 2019/2020. godinu nije bilo dodijeljenih stipendija.

Opština Nikšić nije zaključivala ugovore o stipendiraju sa studentima koji su dobitnici studentskih stipendija.

Na Vaše pitanje koje se odnosi na broj studenata koji su se nakon završenih studija zaposlili u lokalnoj upravi Nikšić, obavještavamo Vas da ovaj organ ne raspolaže tim podacima.

DOSTAVLjENO:

- naslovu,
- u spise i
- a/a.

V.D. SEKRETARA

Dejan Ivanović



4.6 KAPACITETI ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

Na koji način i u kojoj mjeri će se ljudski resursi razvijati umnogome zavisi od kapaciteta koje lokalna uprava posjeduje kada je u pitanju upravljanje ljudskim resursima. Takođe je bitno, radi ekspeditivnosti i funkcionalnosti, kako je služba za upravljanje ljudskim resursima organizaciono pozicionirana. Uputili smo istraživačka pitanja nadležnom Sekretarijatu za lokalnu samoupravu. Slijede pitanja i odgovori.

Pitanja i odgovori:

1. Da li je ispoštovana preporuka UNDP iz 2011. godine da se služba za upravljanje ljudskim resursima organizuje pri kabinetu glavnog administratora?

Po preporukama UNDP-a iz 2011. Godine, moramo precizirati da je jedan od više prijedloga gdje da se organizaciono pozicionira služba za upravljanje kadrovima, u koju je integrisana i „služba zapošljavanja“, bio i da se ona organizuje pri kabinetu Glavnog administratora, ali se Opština Nikšić opredijelila da ona bude u centralnom organu Opštine Nikšić i aktivnosti upravljanja ljudskim resursima su u Sekretarijatu za lokalnu samoupravu.

2. Što se tiče resursa za upravljanje kadrovima u SONK, koliko je zaposlenih angažovano na ovim poslovima ukupno i u okviru Odjeljenja za centralnu kadrovsku evidenciju i upravljanje i razvoj kadrova? Pored zaposlenih u ovom odjeljenju, da li je još osoba angažovano na ovim poslovima?

U Sekretarijatu za lokalnu samoupravu – Sektoru za sistem lokalne samouprave, u kojem se organizaciono nalazi Odjeljene za ljudske resurse i upravljanje kadrovima, zaposleno je na neodređeno vrijeme 6 lokalnih službenika.

3. Da li je pandemija Corona virusa uticala na politiku upravljanja ljudskim resursima u lokalnoj samoupravi i na koji način?

Pandemija korona virusa uticala je na politiku ljudskih resursa donošenjem Odluke o uvođenju kontrolisanog procesa rada 16. marta 2020. godine, koja prestala da važi u mjesecu junu 2021. godine, u skladu sa novim Odlukama Vlade Crne Gore.





Iako su nam iz Sekretarijata za lokalnu smoupravu odgovorili kako je model organizacionog pozicioniranja službe za upravljanje ljudskim resursima pri kabinetu glavnog administratora bio samo jedan od više preporučenih modela od strane UNDP- ja, ispostavilo se da nije tako. U preporukama za Opština Nikšić iz 2011. godine se navodi:

,,Preporuka 2.1.1: Dodijeliti odgovornost za planiranje ljudskih resursa glavnom administratoru. Treba revidirati Odluku o organizaciji tako da ona obuhvati sljedeće odgovornosti glavnog administratora:

- *Glavni administrator i Jedinica za kadrove su dužni da u dogovoru i saradnji sa svim stariješinama organa pripreme plan za ljudske resurse koji se zatim daje predsjedniku opštine na odobrenje;*
- *Glavni administrator i Jedinica za kadrove su odgovorni za koordinaciju implementacije plana za ljudske resurse;*
- *Glavni administrator je odgovoran za podnošenje godišnjeg izvještaja predsjedniku opštine o tome koliko se napredovalo u sprovodenju plana za ljudske resurse. ”*

Razvoj ljudskih resursa postaje imperativ svake organizacije, jer savremena tehnologija je podjednako dostupna svakom, ali konkurenčku prednost jednoj organizaciji nad drugom obezbjeđuju upravo ljudski resursi, odnosno njihova znanja i sposobnosti, kao i način na koji se oni koriste. Kolika je važnost pravilnog upravljanja ljudskim resursima i njihovim razvojem najbolje dokazuje primjer Japana, gdje ljudski resursi zauzimaju centralno mjesto u organizaciji. Najbolja ilustracija toga je podatak da japanske kompanije za obrazovanje po radniku godišnje troše 6500 dolara a američke samo 2600 dolara. U Njemačkoj se troši oko 2000 dolara u iste svrhe. Takođe, ne manje pažnje treba posvetiti i motivaciji zaposlenih, koja je itekako bitan faktor, kako za razvoj ljudskih resursa, tako i za veću produktivnost i ostvarivanje što boljih rezultata.



Ovaj projekat finansira Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

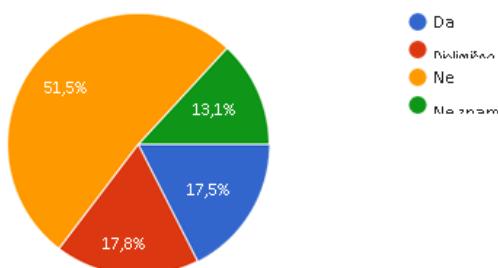


5.ANKETA

U sklopu istraživanja uradili smo i anketu sa građanima, na način što smo izradili Google upitnik i sponzorisali ga na društvenim mrežama uz adekvatnu optimizaciju kampanje, koja je obuhvatila građane Nikšića koji pripadaju različitim starosnim kategorijama. Na uzorku od skoro tri stotine građana utvrdili smo kakav je stav javnog mnjenja kada je u pitanju politika zapošljavanja i upravljanja ljudskim resursima. Kao ključna pitanja koja su upućena građanima iz ove oblasti odabrali smo ona koja se tiču zapošljavanja – usklađenosti sa zakonskim okvirom, transparentnosti procedura prilikom sprovođenja procesa zapošljavanja i kriterijuma koji su najbitniji da bi se proces zapošljavanja realizovao. U nastavku slijede rezultati ankete.

10. Da li smatrate da je kadar u lokalnoj samoupravi Nikšić zapošljavan u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji?

297 odgovora

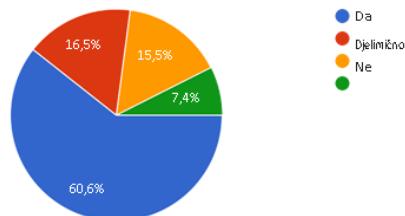


Iz odgovora građana koji su učestvovali u anketi možemo zaključiti da značajna većina (više od 51,5 %) građana koji su ispitani, smatra da se kadrovi u lokalnoj upravi ne zapošljavaju u skladu sa zakonskim procedurama i važećim pravilnicima o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji. Onih koji smatraju da se to radi djelimično je 17,8 %, dok 17, 5% anketiranih smatra da se zakonske procedure poštuju prilikom procesa zapošljavanja.



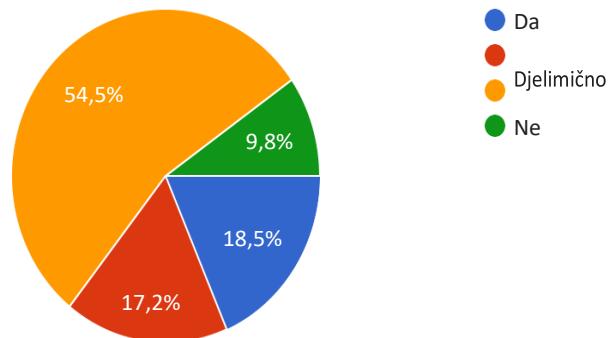
11. Da li smatrate da je prilikom zapošljavanja kadrova u lokalnoj upravi Nikšić najvažniji kriterijum partijska pripadnost a ne stručnost i iskustvo?

297 odgovora



Čak 60,6 % građana smatra da je prilikom zapošljavanja kadrova u lokalnoj upravi u Nikšiću najvažniji kriterijum partijska pripadnost a ne profesionalne reference, iskustvo i obrazovanje. Onih koji smatraju da je to djelimično tako bilo je 16,5 %, dok 15,5 % građana smatra da partijska knjižica nije ključni kriterijum za zapošljavanje u lokalnoj upravi.

12. Da li smatrate da je proces zapošljavanja u lokalnoj upravi u Nikšiću dovoljno transparentan (ispštovalane sve zakonske procedure)?



Što se tiče transparentnosti procesa zapošljavanja u lokalnoj upravi u Nikšiću, 54,5 % građana smatra da on nije dovoljno transparentan, da se princip transparentnosti primjenjuje djelimično prilikom procesa zapošljavanja smatra 17,2 % ispitanika, dok 18,5 % anketiranih vidi proces zapošljavanja kao transparentan.

6.ZAKLJUČCI

- Nije razvijeno savremeno upravljanje ljudskim resursima već preovladava obavljanje kadrovskih poslova, odnosno odsustvo djelotvornog planiranja ljudskih resursa. Sistem je takav da je rad službe za upravljanje ljudskim resursima usmjeren na pripremu pravnih akata – opštih i pojedinačnih, osiguranje zakonitosti u sferi radnopravih i državno službeničkih odnosa i obavljanje administrativnih poslova, tako da nije prisutno pravo planiranje i strategija upravljanja, niti je predviđeno Odlukom o organizaciji.
- Ne rade se funkcionalne analize kada je u pitanju upravljanje ljudskim resursima i nije zvanično definisana metodologija za izradu ovih analiza.
- Zapošljavanje i odabir kandidata, odgovornost za oglašavanje slobodnih radnih mesta i rukovođenje procesom zapošljavanja povjereni su Sekretarijatu za lokalnu samoupravu. Ne postoji pisana opštinska procedura za postupak zapošljavanja u cjelini. U praksi Sekretarijat aktivno učestvuje u prijemu prijava za posao, odabiru kandidata, kreiranju liste kandidata i formiranju komisije za odabir kandidata, u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.
- Prema Odluci o organizaciji, obuka i razvoj ljudskih resursa povjereni su Sekretarijatu i ta odluka predviđa analizu potreba za obukom, pripremu programa za profesionalno usavršavanje lokalnih službenika i pripravnika i nadgledanje i koordinaciju implementacije obuke i razvoja kadrova, dok je glavni administrator nadležan za nadgledanje aktivnosti vezanih za obuku i analizu efekata tih obuka. Ovi zadaci se trenutno ne sprovode. Opština nema opredijeljen budžet za obuke i stručna usavršavanja službenika i namještenika.
- Neadekvatno kadrovsko planiranje koje nije uvezano sa sistemom budžetiranja na način da se kadrovski plan priprema paralelno sa nacrtom budžeta kako bi ovi procesi bili usklađeni ne samo sa finansijskog aspekta već i sa aspekta boljeg planiranja budućih potreba za kadrovima



- Nije uspostavljen adekvatan sistem praćenja rada službenika u toku godine, od strane neposrednog rukovodioca, u cilju pravednog vrednovanja njegove radne uspješnosti, što ne djeluje motivišuće na državne službenike u cilju poboljšanja kvaliteta i efikasnosti u izvršavanju postavljenih ciljeva i radnih zadataka. Sistem nagrađivanja u praksi skoro da ne postoji, a ne postoji ni finansijska satisfakcija za ostvareni rezultat najboljeg službenika. Ne sprovode se nikakve konkretnе aktivnosti u cilju motivacije zaposlenih. Takođe, potrebno je preispitati sistem ocjenjivanja visokorukovodnog kadra, koji nije postavljen na mjerljivim kriterijumima i u tom smislu stvara se određena nesigurnost koja je u suprotnosti duhu Zakona, a tiče se pravnog položaja ovih lica;
- Ne postoji strateško planiranje obuka na nivou organa lokalne samouprave. Uspostavljanje sistema strateškog planiranja obuka je veoma važno sa aspekta stvaranja kvalifikovane lokalne uprave i lokalnih službenika koji posjeduju nova znanja i vještine koji su neophodni na razvojnem putu Crne Gore. Potrebno je uspostaviti obavezu strateškog planiranja obuka u saradnji sa Upravom za kadrove, koja ima centralnu ulogu u procesu ospozobljavanja i usavršavanja državnih službenika.
- Iz konkretnih primjera i studija slučaja koje smo naveli u izvještaju, može se zaključiti da postoje snažne indicije da se partijsko zapošljavanje duboko ukorijenilo u lokalnoj upravi u Nikšiću. Podaci do kojih smo došli tokom istraživanja navode na zaključak da je najveći broj malverzacija u ovoj oblasti počinjen u dijelu angažovanja zaposlenih po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima.

7.PREPORUKE

- Funkcija upravljanja ljudskim resursima treba da se organizuje u skladu sa ciljevima i uslugama koje treba da pruži lokalna uprava, sa obimom aktivnosti koje uključuju obuku, selekciju, znanja, vještine, kompetencije zaposlenih, upravljanje znanjem i HR usluge na svim nivoima administrativnog upravljanja.





- Opština Nikšić nema dovoljno razvijene kapacitete za upravljanje ljudskim resursima, u vidu službe koje bi dosljedno primjenjivala rješenja o zapošljavanju i napredovanju iz Zakona o državnim službenicima i namještenicima i bavila se isključivo poslovima vezanim za upravljanje kadrovskom politikom. Trenutno ljudskim resursima upravlja Sekretarijat za lokalnu samoupravu, u kojem je organizaciono pozicionirana HR služba, mimo preporuke UNDP- ja da se služba za upravljanje ljudskim resursima organizuje pri kabinetu glavnog administratora. Potrebno je uspostaviti posebnu službu koja će se baviti upravljanjem ljudskim resursima i neće biti pozicionirana u nekom od sekretarijata lokalne uprave.
- Jasno definisati nadležnosti posebne službe za upravljanje ljudskim resursima i otkloniti mogućnost da se jedan isti organ uprave, pored upravljanja i planiranja ljudskih resursa, bavi i drugim poslovima.
- Precizirati da posebna služba nadležna za upravljanje ljudskim resursima organizuje provjere sposobnosti kandidata za posao u organima i službama lokalne samouprave, priprema godišnji plan obuka i kadrovska plan.
- U cilju unapređenja transparentnosti, objavljivati i redovno ažurirati podatke o oglašavanju slobodnih radnih mjesta, rang liste kandidata koji su se prijavili na konkurs za slobodno radno mjesto; obuke koje su na godišnjem nivou završili lokalni službenici i namještenici.
- Uspostaviti funkcionalne kadrovske evidencije u lokalnoj samoupravi, koje će obuhvatiti i objediniti podatke o zaposlenima u organima lokalne uprave, javnim preduzećima i ustanovama.
- Unaprijediti planiranje ljudskih resursa. Uz ekspertsku podršku raditi na višegodišnjem planiranju ljudskih resursa – izraditi planove za minimum 2-3 godine unaprijed.





- Jačati kapacitete lokalne uprave u pravcu adekvatnijeg planskog sprovođenja obuka za lokalne službenike i namještenike. Unaprijediti strateško planiranje obuka i razvoj zaposlenih na nivou organa lokalne samouprave. Organi lokalne uprave ne bave se aktivno planiranjem stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, kako na individualnom tako i na nivou organa. Neophodno je uvezati postupak ocjenjivanja službenika i postupak kadrovskog planiranja sa strateteškim planiranjem obuke, nagrađivanjem i napredovanjem. Takođe, neophodno je ojačati kompetencije službenika koji se bave upravljanjem ljudskim resursima i kroz to identifikovanjem potreba za obukom i planiranjem obuke i razvoja na nivou organa.
- Uspostaviti sistem mjerjenja kvaliteta i efekata obuke. Veliki broj službenika pohađa obuke sa ciljem unaprjeđenja kompetencija za obavljanje poslova radnog mjesta, ali u praksi nije poznato koliko su te obuke imale efekata u radu službenika. Neophodno je uspostaviti sistem praćenja i usavršavanja kompetencija na nivou organa lokalne samouprave uz mogućnost uvezivanja sa postupkom ocjenjivanja i napredovanja. Takođe, neophodno je ojačati sistem praćenja kvaliteta obuke kroz analizu, praćenje i evaluaciju programa obuke.
- Potrebno je Zakonom urediti obaveznost unosa u Centralnu kadrovsku evidenciju podataka koji se odnose na oblast stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika, od strane organa lokalne uprave.
- Treba uvesti praksu pripreme godišnjeg izvještaja o kadrovima za Skupštinu opštine, koji bi informisao odbornike o troškovima zapošljavanja I troškovima obuke kadrova za obavljanje određenih poslova. Izvještaj o kadrovima može da bude samostalni izvještaj za Skupštinu, ili da bude uključen u godišnji izvještaj predsjednika Opštine.
- Opština i služba za upravljanje ljudskim resursima treba da razviju sopstvenu proceduru za zapošljavanje novih kadrova u skladu sa Zakonom o državnim službenicima. Procedura treba da pojasni svaki korak u procesu zapošljavanja i precizira ulogu lokalnih



Ovaj projekat finansira
Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

CZIP

POLITIKON
netra

M'BASE
JA



zvaničnika u kompletnom procesu i da bude zasnovana na modelu koji će razviti Zajednica opština i Uprava za kadrove.

- Istražiti mogućnost da se na radna mjesta koja su upražnjena duže vrijeme na neodređeno angažuju postojeći kadrovi nakon adekvatnih potrebnih obuka, umjesto da se traga za ljudima sa formalnim kvalifikacijama.
- Procjena potreba za obukom zaposlenih treba da bude zasnovana na planiranju ljudskih resursa i ocjeni radnog učinka. Treba pripremiti analizu potreba za obukom na osnovu potreba identifikovanih u planu za ljudske resurse I potreba identifikovanih na osnovu radnog učinka zaposlenih.
- Formalno usvojiti procedure za upravljanje radnim učinkom I sprovesti adekvatne obuke zaposlenih i rukovodećeg kadra u tom smislu.

8.LITERATURA

5. Analiza "Zapošljavanje u crnogorskim opštinama – po zasluzi ili partiji?" – CGO i IA 2014. godine
6. Analiza funkcija i kapaciteta upravljanja ljudskim resursima u crnogorskim opštinskim upravama – UNDP u Crnoj Gori, novembar 2011. godine
7. Analiza sprovođenja Plana optimizacije javne uprave Crne Gore 2018-2020. na lokalnom nivou
8. Analiza stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima za 2020. godinu – Uprava za kadrove jun 2021. godine
9. Etički kodeks državnih službenika i namještenika
10. Izvještaj o realizaciji Plana optimizacije javne uprave 2018. – 2020.
11. Model optimizacije privrednih društava i ustanova čiji je osnivač lokalna samouprava – UNDP avgust 2020.
12. Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016. – 2020.
13. Nacionalna strategija zapošljavanja od 2021. – 2025.
14. Nacrt Strategije za unapređenje zaštite i zdravlja na radu 2022.-2027.
15. NVO MANS – Izvještaj o parlamentarnim izborima 2016. godine





16. Plan optimizacije javne uprave 2018. – 2020.
17. Priručnik za studijsko gradivo “Menadžment ljudskih resursa”
18. Publikacija „Upravljanje ljudskim resursima u javnom sektoru Crne Gore
19. Strategija reforme javne uprave 2022. - 2026.
20. Strategija reforme javne uprave u Crnoj Gori 2016. – 2020.
21. Zakon o državnim službenicima i namještenicima
22. Zakon o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja
23. Zakon o lokalnoj samoupravi
24. Zakon o radu
25. Zakon o zaradama državnih sluzbenika i namjestenika
26. Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru
27. “U opština nastavljeno nekontrolisano zapošljavanje: Kad partije krenu, malo je stolica“ - CIN tekst 10. 03. 2018.
28. “Upravljanje ljudskim resursima na lokalnom nivou” – časopis za javnu politiku “POLIS” januar 2017.

Izvještaj uradio ALFA Centar: Nevladina organizacija ALFA Centar osnovana je oktobra 2006. godine. Ciljevi formiranja organizacije su promovisanje i zastupanje stava da svi građani imaju pravo na miran, bezbjedan i dostojanstven život.

Naša vizija je Crna Gora, demokratska, stabilna, razvijena i međunarodno uvažena članica EU i NATO u kojoj svaki građanin ostvaruje svoja prava.

Programsko djelovanje organizacije se odvija u četiri pravca:

- Analiza i istraživanje civilno-vojnih odnosa i podrška procesima članstva Crne Gore u EU i NATO.
- Bezbjednost u saobraćaju
- Omladinski programi (Volonterski Klub)
- Programi u lokalnoj zajednici

Dobitnici smo Godišnje nagrade za volonterizam za 2011. g. u kategoriji organizatora volonterskog rada.

Članica smo međunarodne ALIANTE mreže.

Memorandumi o partnerstvu i saradnji sa više od 60 različitim institucijama i organizacijama na lokalnom, nacionalnom i evropskom nivou.

ALFA Centar ima 70 članova/članica i 16 stručnih saradnika/ca. Najveći organ upravljanja je Skupština koja donosi strateške odluke. Izvršni direktor je odgovoran za sprovođenje svih odluka. Za realizaciju aktivnosti po programima odgovorni su program koordinatori.

Izvještaj je kreiran u sklopu projekta „Lokalna uprava na dlanu“ koji je ALFA Centar realizovao kroz program podrške organizacijama civilnog društva „OCD u Crnoj Gori – od osnovnih usluga do oblikovanja politika – M'BASE“ koji sprovode Centar za građansko obrazovanje (CGO), Friedrich-Ebert-Stiftung (FES),



Ovaj projekat finansira Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education





Centar za zaštitu i proučavanje ptica Crne Gore (CZIP) i Politikon mreža. Projekat je finansirala Evropska unija, a kofinansira Ministarstvo javne uprave. Sadržaj istraživanja je isključiva odgovornost ALFA Centra i ne odražava nužno stavove Evropske unije.



Ovaj projekat finansira
Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje
Centre for Civic Education

