



PRIMLJENO:	8. XII 2014. GOD.
KLASIFIKACIONI BROJ:	23-2/14-12/4
VEZA:	
EPA:	634 XXV
SKRAĆENICA:	PRILOG:

Crna Gora
VLADA CRNE GORE
Broj:08-1584/8
Podgorica, 5. decembar 2014. godine

SKUPŠTINI CRNE GORE

PODGORICA

Vlada Crne Gore, na sjednici od 4. decembra 2014. godine, razmotrila je Predlog zakona o izmjenama Zakona o državnim službenicima i namještenicima (predlagači poslanici doc. dr Branka Bošnjak i Milutin Đukanović), koji je Vladi dostavila Skupština Crne Gore, radi davanja mišljenja.

S tim u vezi, Vlada daje sljedeće

MIŠLJENJE

Zakon o državnim službenicima i namještenicima („Službeni list CG“, br. 39/11, 66/12 i 34/14) počeo je da se primjenjuje 1. januara 2013. godine i njime se, pored ostalog, uređuju pitanja od značaja za postupak zasnivanja radnog odnosa u državnim organima (uslovi i postupak zasnivanja radnog odnosa u državnim organima, način popune radnih mjesta u državnim organima, provjera sposobnosti kandidata, sistem ocjenjivanja kandidata i dr.). Uredbom o načinu obavezne provjere sposobnosti, bližim kriterijumima i načinu ocjenjivanja kandidata za vršenje poslova radnog mjesta u državnom organu („Službeni list CG“, broj 4/13) bliže su uređena pitanja koja se odnose na postupak sprovođenja oglasa za popunu radnih mjesta u državnom organu. Tom uredbom, pored ostalog, u posljednjoj fazi postupka po oglasu predviđeno je procentualno vrednovanje pojedinih kriterijuma na osnovu kojih se boduju kandidati.

Predlogom zakona o izmjenama Zakona o državnim službenicima i namještenicima predlaže se izmjena člana 43, u smislu određivanja maksimalnog broja bodova (100) koje kandidat može ostvariti u postupku ocjenjivanja, kao i pojedinačni udio svakog od kriterijuma u ukupnom broju bodova. Tako se predlaže da se na osnovu:

- prosječne ocjene tokom studiranja, odnosno školovanja može ostvariti do 70 bodova;
- dužine studiranja, odnosno školovanja može ostvariti do 10 bodova;
- rezultata provjere sposobnosti može ostvariti do 10 bodova;
- stručnih i radnih kvaliteta može ostvariti do 5 bodova;
- vremena provedenog na evidenciji Zavoda za zapošljavanje može ostvariti do 5 bodova.

Nadalje, predlaže se izmjena u članu 45, po kojoj starješina državnog organa vrši izbor najbolje ocijenjenog kandidata sa rang liste za izbor kandidata, te da se od ovog pravila može odstupiti samo u slučajevima pozitivne diskriminacije određenih kategorija lica (pripadnici manjinskih nacionalnih zajednica, lica sa invaliditetom, rodna izbalansiranost).

U sagledavanju navedenih predloga za izmjenu Zakona, treba poći od cilja koji se želi postići sistemom zapošljavanja u državnom organu, a to je izgradnja kompetentnog i profesionalnog kadra u državnim organima. Osnovni preduslov ostvarivanja tog cilja treba da bude sistem selekcije kadra koji će najbolje predvidjeti radne sposobnosti svakog kandidata i koji će, u krajnjem, identifikovati kandidata sa najboljim radnim sposobnostima za vršenje poslova radnog mjesta koje se popunjava. U tom cilju je važećim zakonom i prepoznat sistem zapošljavanja prema zaslugama (merit sistem). Predviđanje radnih sposobnosti pojedinca nikada ne može biti savršeno, a procedure javnog i internog oglašavanja bi se trebale fokusirati na smanjenje rizika od odabira pogrešnog kandidata i uvećanje šansi za odabir kandidata sa dobrim potencijalima.

U tom smislu, predloženi kriterijumi za bodovanje kandidata, kao i pojedinačni udjeli svakog od kriterijuma u ukupnom broju bodova ne doprinose unapređenju sistema selekcije kadra u državnim organima. Naprotiv, usvajanje ovakvih izmjena Zakona imalo bi negativan uticaj na odabir najkvalitetnijeg kadra u državnim organima. Sagledavajući praktične implikacije predloženih rješenja, evidentno je da bi u postupku selekcije neopravdano bila favorizovana lica sa visokom ocjenom u toku studiranja, odnosno školovanja (čak 70% ukupnog broja bodova kandidata predviđen je za bodovanje ovog kriterijuma) u odnosu na lica koja posjeduju visok stepen stručnih i radnih kvaliteta (maksimum 5% udjela bodova po ovom kriterijumu u odnosu na ukupan broj bodova kandidata). Takođe, minimalizovanje rezultata provjere sposobnosti u sistemu bodovanja dodatno problematizuje predložena rješenja. Primjenom ovih rješenja kandidati sa visokom prosječnom ocjenom imali bi u startu veliku (nedostižnu) prednost u odnosu na lica koja u postupku provjere sposobnosti ostvare znatno bolje rezultate i koja imaju znatno bolje stručne i radne kvalitete. Neopravdano je očekivati da će npr. lice sa visokom prosječnom ocjenom i jednom godinom radnog iskustva kvalitetnije vršiti poslove određenog radnog mjesta u odnosu na lice koje ima nižu prosječnu ocjenu ali i dvadesetak godina kvalitetnog radnog iskustva na određenim poslovima i koje postigne bolje rezultate u postupku provjere sposobnosti. Institut „provjere sposobnosti za vršenje poslova određenog radnog mjesta“ upravo je mehanizam koji najbolje može da pokaže koji od kandidata posjeduje najbolje reference za vršenje tih poslova.

Dalje, predloženo je da se diskreciono pravo starješine organa za izbor kandidata, u slučaju da ne izabere najbolje ocijenjenog kandidata sa rang liste, ograničava na slučajeve vezane za pozitivnu diskriminaciju određenih kategorija kandidata (pripadnici manjinskih nacionalnih zajednica, lica sa invaliditetom, rodna izbalansiranost). Prema važećem rješenju, lista za izbor kandidata sadrži pet

najbolje ocijenjenih kandidata, sa koje starješina državnog organa vrši izbor najbolje ocijenjenog kandidata. Pri tome, starješina može, nakon obavljenog intervjua sa svim kandidatima sa liste za izbor, izabrati i drugog kandidata sa liste za izbor, ali je dužan da u obrazloženju odluke o izboru navede razloge za takvu odluku. Takođe, prema važećem zakonskom rješenju starješina državnog organa, prilikom donošenja odluke o izboru kandidata, vodi računa o srazmjernoj zastupljenosti pripadnika manjinskih naroda ili drugih manjinskih nacionalnih zajednica, o rodno balansiranoj zastupljenosti, kao i o zapošljavanju lica sa invaliditetom. Dakle, važećim rješenjem je uspostavljen adekvatan balans između sistema ocjenjivanja kandidata, sa jedne strane i davanja mogućnosti starješini da od petorice najboljih kandidata, po sopstvenoj procjeni, odabere onog kandidata sa rang liste za koga smatra da će najbolje odgovoriti zahtjevima određenog radnog mjesta u državnom organu.

Takođe, kada je u pitanju dio Predloga zakona o izmjenama Zakona o državnim službenicima i namještenicima koji se odnosi na postupak selekcije pripravnika za rad u državnim organima, važeće rješenje iz člana 118 Zakona o državnim službenicima i namještenicima opravdano ne propisuje kriterijume za bodovanje ovih kandidata, jer je riječ o licima koja prvi put zasnivaju radni odnos u državnim organima radi osposobljavanja za samostalno vršenje poslova i koji nakon obavljenog pripravničkog staža u trajanju od šest, odnosno 12 mjeseci, ukoliko posebnim zakonom nije drukčije propisano, obavezno prolaze kroz postupak provjere sposobnosti iz čl. 42 i 43 Zakona.

Polazeći od navedenog, Vlada predlaže Skupštini da ne usvoji Predlog zakona o izmjenama Zakona o državnim službenicima i namještenicima, koji su podnijeli poslanici doc. dr Branka Bošnjak i Milutin Đukanović.

