



Zajednica opština

Crne Gore

Broj: 03-250/11

Podgorica, 25.03. 2011.god



Crna Gora

Uprava za kadrove

Broj: 03- 1203

Podgorica 25.03. 2011.god

IZVJEŠTAJ O AKTIVNOSTIMA NA REALIZACIJI OBUKA U LOKALNOJ SAMOUPRAVI U 2010. GODINI

I. UVOD

Ovaj izvještaj su pripremile Zajednica opština i Uprava za kadrove, u skladu sa Nacionalnom trening strategijom za lokalnu samoupravu u Crnoj Gori i Akcionim planom za realizaciju Nacionalne trening strategije kojim dokumentima su utvrđene nadležnosti Nacionalnog savjeta za obuku u lokalnoj samoupravi.

Izrada Izvještaja o aktivnostima na realizaciji obuka u lokalnoj samoupravi, utvrđena je i na osnovu Zaključka Nacionalnog savjeta za obuku u lokalnoj samoupravi, donijetim na sjednici održanoj u Podgorici, dana 19.07.2010.godine.

U odnosu na sadržaj Izvještaja obrađivači su smatrali da isti treba da obuhvati širi krug pitanja u pogledu obuka u lokalnoj samoupravi, koji se odnose na realizaciju Nacionalne trening strategije za lokalnu samoupravu u Crnoj Gori i Akcionog plana za realizaciju NTS-a, ključnih dokumenata koji se ustanovljava sistem obuka u lokalnoj samoupravi, projektima koji imaju za cilj podršku lokalnoj samoupravi za implementaciju NTS-a, drugim programima i projektima koji imaju za cilj jačanje kapaciteta i jačanje lokalne samouprave u Crnoj Gori.

Uz to, Izvještaj sa odsustvom prikaza uslova i prilika u kojem se obuke sada planiraju, organizuju i realizuju, mogao bi da trpi kritiku u pogledu nedostataka u njegovom sadržaju sa stanovišta dobijanja uvida u realnu sliku o pitanjima koja su od ključnog značaja za funkcionisanje sistema obuka u lokalnoj samoupravi. Pristup obrađivača u pogledu sadržaja ovog materijala ima značaj i sa stanovišta donošenja budućih odluka u pogledu opredjeljenja o ostajanju na konceptijskim rješenjima sistema obuka u lokalnoj samoupravi, njegovom funkcionisanju i u pogledu održivosti istog.

2. NACIONALNA TRENING STRATEGIJA ZA LOKALNU SAMOUPRAVU I AKCIONI PLAN ZA REALIZACIJU NTS-a

2.1. Nacionalnu trening strategiju za lokalnu samoupravu u Crnoj Gori i Akcioni plan za realizaciju Nacionalne trening strategije za lokalnu samoupravu u Crnoj Gori donijela je Vlada Crne Gore, na sjednici od 17. jula 2008. godine.

Zaključcima Vlade zaduženo je Ministarstvo unutrašnjih poslova i javne uprave i Uprava za kadrove da u saradnji sa Zajednicom opština Crne Gore, preduzmu mjere u cilju stvaranja finansijskih, kadrovskih i drugih neophodnih uslova za realizaciju obaveza i aktivnosti utvrđenih Nacionalnom trening strategijom i Akcionim planom za njenu realizaciju i preporučeno Skupštini Zajednice opštine Crne Gore da usvoji Nacionalnu trening strategiju za lokalnu samoupravu u Crnoj Gori i Akcioni plan za realizaciju Nacionalne trening strategije i da ih dostavi opštinama, Glavnom gradu i Prijestonici radi realizacije mjera i aktivnosti iz njihove nadležnosti.

Skupština Zajednice usvojila je Nacionalnu trening strategiju za lokalnu samoupravu u Crnoj Gori i Akcioni plan za realizaciju NTS-a na sjednici održanoj 3. oktobra 2008. godine, i nakon njihovog publikovanja dokumenti su uz opis poslova jedinice za razvoj ljudskih resursa dostavljeni svim jedinicama lokalne samouprave.

2.2. Vlada Crne Gore na sjednici održanoj 27. maja 2010. godine razmatralaje Izvještaj o realizaciji Nacionalne trening strategije za lokalnu samoupravu i donijela Zaključak kojim je zadužila Ministarstvo unutrašnjih poslova i javne uprave i Upravu za kadrove, da u saradnji sa Zajednicom opština Crne Gore, nastave da preduzimaju mjere u cilju stvaranja finansijskih, kadrovskih i drugih neophodnih uslova za realizaciju obaveza i aktivnosti utvrđenih Nacionalnom trening strategijom i Akcionim planom za njenu realizaciju.

2.3. Nacionalna trening strategija za lokalnu samoupravu predstavlja ključni dokument za razvoj profesionalne i efikasne lokalne samouprave. Donošenje ovog dokumenta od strane Vlade Crne Gore i Skupštine Zajednica opština Crne Gore ima za cilj da lokalna samouprava odgovori izazovima koji se pred njom nalaze u procesu evropskih integracija; za bolji kvalitet života i rada građana, stvaranje zdrave životne sredine, dobrih uslova za privlačenje investicija i razvoj poslovne sredine i brži lokalni ekonomski razvoj.

Ostvarivanje ovih ciljeva može se postići jedino jačanjem kapaciteta lokalne samouprave, kroz proces kontinuiranog stručnog usavršavanja i sticanja novih znanja i vještina od strane svih kategorija u lokalnoj samoupravi, izabраних predstavnika, rukovodeće strukture i svih zaposlenih u lokalnoj upravi. Stoga se u NTS-u konstatuje da lokalna samouprava treba da postane „organizacija koja uči”. NTS ustanovljava sistem obuka u lokalnoj samoupravi, koji treba da obezbijedi uslove za podizanje nivoa stručnih znanja i sposobnosti svih kategorija i zaposlenih u lokalnoj samoupravi.

Nacionalna trening strategija za lokalnu samoupravu je ustanovila institucionalni okvir za sistem obuka u lokalnoj samoupravi, koji ne predviđa osnivanje novog subjekta, instituciju za obuku u lokalnoj samoupravi. Ocijenjeno je da bi to zahtijevalo i duže vrijeme i značajnija materijalna sredstva, kao i stvaranje drugih potrebnih uslova, da je uvođenje sistema obuka i njegovu održivost moguće postići sa postojećim institucijama u okviru kojim se definišu njihove uloge i nadležnosti: jedinice lokalne samouprave, Zajednica opština, Ministarstvo

unutrašnjih poslova i Uprava za kadrove, da se obezbijedi njegovo funkcionisanje i razvoj sistema.

2.4. U toku izrade NTS-a i Akcionog plana i postupku njihovog donošenja postignuta je saglasnost ovih subjekata u odnosu na njihove uloge i nadležnosti, kao i za pružanje druge pomoći državnih organa i potrebnih finansijskih sredstava Zajednici opština za funkcionisanje sistema (zapošljavanje dva službenika u NTS- jedinici i za materijalne i druge troškove jedinice).

3. ULOGE I NADLEŽNOSTI SUBJEKATA

3.1 Nacionalnom terening strategijom i Akcionim planom za realizaciju NTS.a utvrđeni su subjekti i njihove obaveze i odgovornosti za realizaciju ovih dokumenata. Za ključne subjekte određeni su: jedinica lokalne samouprave, Ministarstvo unutrašnjih poslova i javne uprave, Uprava za kadrove i Zajednica opština Crne Gore. Njihove uloge i odgovornosti utvrđene su u odnosu Na sljedeće:ustanovljavanje sistema obuka u lokalnoj samoupravi, funkcionisanje i njegov razvoj, kao i za razvoj profesionalnog okruženja za obuke u lokalnoj samoupravi i za osiguranja sistema kvaliteta .

Jedinice lokalne samouprave imaju ključnu za upravljanje i razvoj svojih kadrova. Ministarstvo unutrašnjih poslova, Uprava za kadrove i Zajednica opština Crne Gore, takođe imaju ključnu ulogu ne samo u odnosu na predhodno već i na planu stvaranja depolitizovane, decentralizovane, demokratske i profesionalne lokalne samouprave. Navedeni subjekti treba da pomognu lokalnoj samoupravi u stvaranju uslova za upravljanje i razvoj ljudskih resursa. na objedinjavanju potrebe svih jedinica lokalne samouprave za obukom, izradi programa obuke, dostupnosti podatke o svim vrstama obuke i drugom.

3.2. JEDINICA LOKALNE SAMOUPRAVE ima obaveze i odgovornosti: za upravljanje i razvoj svojih kadrova; osniva jedinicu za ljudske resurse; sprovodi istraživanje i utvrđuje potreba za obukom; donosi planove i programe obuka za lokalnu samoupravu; pruža manje specifične obuke; dostavlja planove i programe Zajednici opština radi izrade objedinjenih planova i programa i drugo.

3.3. ZAJEDNICA OPŠTINA CRNE GORE inicira promjene usmjerene na unapređenje lokalne samouprave, da kanališe spoljna sredstva za lokalne prioritete i promovise vrijednosti i aktivnosti od značaja za lokalnu samoupravu. Ona može značajno pomoći jedinicama lokalne samouprave da unaprijede svoju efikasnost i efektivnost. Za ustanovljavanje sistema obuka u lokalnoj samoupravi u Zajednici treba da se osnuje NTS jedinica koja pomaže opštinama u jačanju njihovih kapaciteta; organizaciji i koordinaciji obuka; izradi programa za unapređenje rukovođenja ii podizanju nivoa stručnosti u lokalnoj samoupravi; da pokreće kampanje za podsticanje većeg učešća građana u procesu odlučivanja na lokalnom nivou; za korišćenje sredstva subjekata zainteresovanih za bolje vršenje poslova lokalne samouprave; da privuče najbolje prakse iz evropskih i drugih zemalja i drugo. Osnivanje NTS- jedinice u Zajednici opština uslov je za realizaciju njenih obaveza u pogledu sistema obuka koji je ustanovljen NTS-om.

3.4 UPRAVA ZA KADROVE posjeduje iskustvo i stručnost u unapređenju upravljanja i razvoja kadrova za pružanje usluga građanima na nacionalnom nivou. To iskustvo i stručnost mogu se staviti u službi lokalne samouprave i radi pružanja pomoći ministarstvima, kako bi se ostvarili efektivniju saradnju s jedinicama lokalne samouprave. Uprava saradujei sa Zajednicom opština na izgradnji kadrovskih kapaciteta kako bi se unaprijedilo vršenje lokalne samouprave. Uprava može doprinijeti stvaranju ambijenta u kome će se planirati i

razvijati raznovrsni programi obuke i sprovoditi obuka u skladu s potrebama i prema profesionalnim standardima.

3.5. MINISTARSTVO UNUTRAŠNJIH POSLOVA ima vodeću ulogu i odgovornost u izradi odgovarajućeg političkog i zakonskog okvira za lokalnu samoupravu. Ministarstvo prati ostvarivanje lokalne samouprave: analizira probleme i ključne prepreke u funkcionisanju i radu organa lokalne samouprave; u saradnji sa Zajednicom opština pomaže jedinicama lokalne samouprave da poboljšaju pružanje javnih usluga ; saraduje s nadležnim ministarstvima i drugim državnim organima radi ostvarivanja potreba lokalnih samouprava i obezbjeđivanju njihovog kapaciteta, kako za vršenje poslova iz sopstvene nadležnosti, tako i za vršenje prenijetih i povjerenih poslova u cilju ostvarivanja viših standarda u pružanju javnih usluga. Ministarstvo naročito blisko saraduje s Ministarstvom finansija. Ova saradnja je važna ne samo zbog izrada odgovarajućeg fiskalnog okvira za lokalnu samoupravu, već i kako bi se lokalnoj samoupravi obezbijedila odgovarajuća finansijska sredstva za vršenje prenijetih i povjerenih poslova, koja su adekvatna njenoj odgovornosti za ekonomski i socijalni razvoj, kao i za unapređenje životne sredine.

4. NACIONALNI SAVJET ZA OBUKU U LOKALNOJ SAMOUPRAVI

4.1 Nacionalni savjet za obuku u lokalnoj samoupravi osnovan je Odlukom Upravnog odbora Zajednice opština (Broj: 02-22/09 od 09. 04. 2009. godine), na sjednici održanoj u Podgorici 9 aprila 2009. godine. Nacionalni savjet za obuku u lokalnoj samoupravi konstituisan je na sjednici ovog tijela, održanoj u Podgorici 11. 05. 2009. godine.

Osnivanje Nacionalnog savjeta za obuku u lokalnoj samoupravi izvršeno je u skladu sa NTS-om, Strateškim ciljem 5., Stvaranje institucionalnog okvira za obuke“.

4.2. Uloga i nadležnosti Nacionalnog savjeta za obuku u lokalnoj samoupravi utvrđene su Nacionalnom trening strategijom i Akcionim planom za realizaciju NTS-a i obuhvataju sljedeće: obezbjeđivanje poštovanja uloga ključnih subjekata i postizanje saradnje u izradi programa i pružanju obuka; revidiranje Procjene potreba za obukama i Nacionalne trening strategije, svake tri godine; utvrđivanje prioriteta obuka, svake godine, kao i usvajanje godišnjeg izvještaja o obukama i donošenje godišnjeg plana obuka; utvrđivanje i korišćenje dodatnih sredstava za obuke; praćenje sistema za osiguranje kvaliteta i Iniciranje promjena koje se odnose na politički, pravni i finansijski okvir lokalne samouprave, radi pružanja podrške obukama i stručnom usavršavanju.

4.3. Nacionalni savjet za obuku čine predsjednik i šest članova i to:

Predsjednik Nacionalnog savjeta za obuku je predsjednik Skupštine Zajednice opština. Članovi Savjeta su:

Ministar unutrašnjih poslova i pomoćnik ministra za lokalnu samoupravu; Direktorica Uprave za kadrove i pomoćnica direktorice Uprave za kadrove i dva predstavnika Zajednice opština iz reda predsjednika opština.

4.4. Nacionalni savjet za obuku lokalne samouprave u prehodnom periodu donio je akte kojim se utvrđuje način rada i odlučivanja i Program obuka za lokalnu samoupravu. U realizaciji Programa za obuku za lokalnu samoupravu Nacionalni savjet donosi Planove za realizaciju obuka.

Sredstva za realizaciju programa obuka u 2010. godini, po Planu obuka, obezbjedila je Uprava za kadrove.

Zajednica opština, u saradnji sa Upravom za kadrove, učestvovala je u pripremi Plana obuka, aktivnostima u cilju organizovanja obuka, informisanja opština, predsjednika opština i

glavnog administratora o obukama, aktivnosti u vezi informisanja zaposlenih o obukama za postupak prijavjivanja, potrebnog broja učesnika i drugog.

4.5. Program obuka za lokalnu samoupravu je koncipiran po modulima za različite oblasti i različite ciljne grupe. Programom su obuhvaćene sljedeće grupe: rukovodioci, lokalni službenike i namještenici i pripravnice). Program obuhvata oblasti: osposobljavanje pripravnika i lokalnih službenika i namještenika u organima lokalne uprave i službama, lokalna samouprava i funkcionisanje organa lokalne uprave, službenički sistem, borba protiv korupcije, rukovođenje i upravljanje u lokalnoj upravi, finansijski i budžetski aspekti rada organa, opšti i sa njima povezani poslovi u lokalnoj samoupravi, komunikacija u lokalnoj samoupravi, međunarodna saradnja i tzv. evropski poslovi, TOT "training of trainers" – obuka predavača, strani jezici i računarska pismenost.

Navedene teme su odabrane na osnovu prioriteta utvrđenih Procjenom potreba za obuku u lokalnoj samoupravi, koja čini sastavni dio Nacionalne trening strategije, a urađena je uz ekspertsku pomoć Savjeta Evrope. Sprovođenje ovog programa realizuje se preko periodičnih Planova za realizaciju obuka .

4.6 Realizacija Programa obuka koje je sprovela Uprava za kadrove Za sprovođenje ovog programa prepremljena su dva Plana realizacije obuka za period maj-jul i septembar-decembar godine.

- **Plan realizacije obuka za period maj-jul obuhvatao je teme iz modula:** Rad i komunikacija organa i stranaka u opštem upravnom postupku; Borba protiv korupcije/ etički kodeksi lokalnih službenika i namještenika; Međunarodna saradnja i tzv.,Evropski poslovi;Evropska unija; Pristup web bazama podataka EU; Upravljanje i razvoj ljudskih resursa/ Postupak izrade akata o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji; Komunikacija u lokalnoj samoupravi/ Vještine komunikacije sa strankama; Upavljanje projektima/ Instrumenti za predpristupnu podršku (IPA); Opšti poslovi / zaštita na radu; poslovna korespodencija; Kursevi računara i drugo.

- **Plan realizacije obuka za period septembar – decembar obuhvatao je teme iz modula:** Ocjenjivanje, napredovanje i utvrđivanje sposobnosti zaposlenih u lokalnoj samoupravi, Rjesavanje konfliktnih situacija; Odnosi sa javnošću; Vještine komunikacije sa strankama; Upravljanje stresom na radnom mjestu; Kancelarijsko poslovanje.

U 2010. godini ukupno je realizovano 26 obuka u Podgorici, Bijelom Polju i Baru, koje je pohađalo 392 polaznika. Polaznicima obuke uručene su potvrde, završnog dana obuke.

U odnosu na predhodnu godinu može se zaključiti da je značajno povećan broj polaznika i da je na to uticalo, kako zainteresovanost za teme obuka od strane lokalnih službenika i namještenika, tako i odgovarajuća aktivnosti i postupanja u opštinama u odnosu na prisustvo obukama lica koja su određena da iste pohađaju i zaduživanje glavnih administratora da, do organizovanja jedinice za upravljanje i razvoj kadrova u opštinama, u saradnji sa Zajednicom opština, prate prisustvo službenika na obukama.

Što se tiče izbora tema one treba da su u skladu sa Procjenom o potrebama za obukom, da su raznovrsne i da daju mogućnost svim kategorijama zaposlenih u lokalnoj samoupravi za obuku. Takođe, teme treba da prate zahtjeve u odnosu na aktuelnost tema sa stanovišta ispunjavanja uslova za pridruživanje Evropskoj uniji, i u pogledu toga, prioritete ciljne grupe za koje treba organizovati obuke, o finansijskim prilikama u opštinama i drugom.

U cilju obezbjeđenja dovoljnog broja trenera, Uprava za kadrove je u predhodnom periodu organizovala dva trening trenera (ToT), obuke za buduće predavace Uprave za kadrove. Jedan je bio opšti ToT koji je UZK organizovala sa SIGMA/om u trajanju od 5 dana (didakticki i

prakticni dio) na kojem je pored drzavnih sluzbenika uzelo ucesce i 4 lokalna sluzbenika koji su se obucavali o tehnikama i vjestinama prenosnja stecenih znanja i komunikacionim vjestinama.

Drugi ToT je bio specijalisticki: Upravljanje projektima finansiranim iz EU fondova. Radi daljeg prenošenja znanja iz ove oblasti i pomoći lokalnoj samoupravi prilikom konkurisanja za projekte EU, obuku je prošlo 18 kandidata iz lokalne samouprave i dva iz državne uprave. Polaznici obuke dobili su sertifikate, a svoja znanja imaće prilike da prenesu na službenike već na sledećim obukama koje se budu organizovale u saradnji ove dvije institucije. Predavači na obuci bili su predstavnici CRNVO-a.

Takođe, u organizaciji Uprave za kadrove u pripremi je jedan broj programa obuke koji će biti adekvatan i za lokalnu samoupravu, kao naprimjer program obuke za inspektore, program obuke za opsti upravni postupak, program obuke za novozaposlene.. Pored toga, pripremiće se određeni broj programa u realizaciji projekata koji imaju za cilj jačanje kapaciteta lokalne samouprave.

4.7. Organizacija i finansiranje obuka

Obuke su realizovane u prostorijama za obuku Uprave za kadrove u Podgorici, Bijelom Polju i Baru. Pored navedenih, Uprava za kadrove raspolaže i sa prostorijom za obuku u Rožajama. Polaznicima seminaru su dostupni svi Prirucnici u izdanju Uprave za kadrove, i nakon održane obuke svi dobijaju primjerak koji se odnosi na konkretnu temu koja se obradivala. Svim opštinama je prosljeđena i Metodologija za izradu akata o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji. Takođe, lokalni službenici i namještenici su mogli proći i obuke za polaganje stručnog ispita za rad u državnim organima koje u zavisnosti od prijavljenih kandidata organizujemo skoro svakog mjeseca, ali za navedeni period nije postojalo interesovanje.

Evaluacija obuka pokazala je da su lokalni službenici i namještenici zadovoljni realizacijom obuka na lokalnom nivou.

Uprava za kadrove je u saradnji sa Zajednicom opština sprovela je proces organizacije obuka, izdavanja potvrda o prisustvu polaznika na istim, kao i vođenju evidencije o realizovanim obukama i izradi Izvještaja o broju planiranih/realizovanih obuka.

Kompletan proces usavršavanja podrazumijeva utrošak određenih sredstava opredijeljenih za obuku, pa je finansijski podržana realizacija obuka na lokalnom nivou. Finansirani su honorari predavačima, materijal koji se koristio na seminarima kao i priručnici koje su učesnici dobijali nakon održanih seminaru i posluženje za učesnike seminaru.

Uprava za kadrove će i dalje pružati stručnu pomoć lokalnoj samoupravi u sprovođenju aktivnosti predviđenih Akcionim planom za realizaciju Nacionalne trening strategije za lokalnu samoupravu kao i finansijsku pomoć Zajdnici opština i jedinicama lokalne samouprave u procesu usavršavanja lokalnih službenika i namještenika.

5. OBUKE I POTREBNI USLOVI

5.1. Obuke u lokalnoj samoupravi treba da predstavljaju trajan i kontinuiran proces.

Obuke, učenje i usavršavanje, treba da dovedu do unaprjeđenja i podizanja znanja, sposobnosti i vještina koje su potrebne za rad u lokalnoj samoupravi u cilju ostvarivanje postavljenih ciljeva u svakoj jedinici lokalne samouprave, kao i ukupno, radi jačanja kapaciteta lokalne samouprave u Crnoj Gori.

Glavni zadatak obuka u lokalnoj samoupravi, prema tome, nije usmjeren samo na razvoj kadrova u lokalnoj upravi, već on treba da obuhvati sve strukture i kategorije u lokalnoj samoupravi, kako bi lokalna samouprava mogla da odgovori svim zahtjevima koji se pred njom nalaze u procesu reforme.

Polazeći od predhodnog, za ostvarivanja ključnog cilja za jačanje kapaciteta lokalne samouprave u Crnoj Gori, potrebno je da se, u skladu sa Nacionalnom trening strategijom i Akcionim planom za realizaciju NTS-a, na svim nivoima ustanovi sistem obuka u lokalnoj samoupravi, obezbijede potrebna finansijska sredstva radi njegove održivosti i obezbijede drugi uslovi o kojima će biti riječi u ovm izvještaju.

5.2. Za ustanovljavanje sistema obuka i njegovo funkcionisanje potrebno je, prije svega, obezbijediti finansijska sredstva za obuku.

Jedinice lokalne samouprave u svojim bužetima trebaju da planiraju i da obezbijede sredstva za obuku, uzimajući u obzir i svoja budžetska ograničenja. Ova činjenica upućuje da jedinice lokalne samouprave treba da utvrde broj dana za obuku po lokalnom službeniku i namješteniku „van radnog mjesta“, kao i za druge manje formalne oblike stručnog usavršavanja (mentorstvo, poučavanje, posjeta drugoj opštini, dani otvorenih vrata i drugo). U zavisnosti od konkretnih finansijskih prilika u lokalnoj zajednici i od procjene potreba za obukom, broj obuka po zaposlenom u početku treba da je manji, dok bi se u narednom periodu ovaj broj povećao.

Takođe, treba da se uzmu u obzir i potrebna sredstva za obuku za druge kategorije lica (izabrani predstavnici, rukovodeća lica).

5.3 Utvrđivanje kadrovske politike i osnivanje jedinice za ljudske resurse jedan je od važnih uslova za sistem obuka u lokalnoj samoupravi. Prije svega, ovo podrazumijeva da svaka jedinica lokalne samouprave treba da se odredi u odnosu na pitanje kadrovske politike u opštini i da osnuje jedinicu za ljudske resurse.

Poslovi i zadaci jedinice za ljudske resurse, treba da su jasno utvrđeni i definisani, a posebno u pogledu poslova koji se odnose na obuku; izradu godišnjih procjena potreba za obukom; godišnjeg plana obuka; izradu programa obuke; sprovođenje sistema ocjenjivanja lokalnih službenika i drugo. U ovom tekstu nabrojani su najvažniji poslovi i zadaci jedinice za ljudske resurse koji su od značaja za funkcionisanje sistema obuka. Djelokrug jedinice za ljudske resurse obuhvata znatno širi krug poslova od predhodno navedenih.

Jedinica za ljudske resurse se u opštinama se prvi put osniva, što znači da se opštinama mora pružiti pomoć za njeno osnivanje, funkcionisanje i za obuku zaposlenih u jedinicama.

5.4. Zajednica opština je u 2010. godini, uz podršku holandskog SNV-a, pripremila dva Priručnika za jedinice lokalne samouprave, i to:

Priručnik za rukovodioce u lokalnoj samoupravi Ovaj priručnik utvrđuje pravila rada za rukovodeće lica i način na koji se može organizovati funkcija ljudskih resursa u opštini. Istovremeno, Priručnik sadrži i opis poslova jedinice za upravljanje i razvoj ljudskih resursa u jedinicama lokalne samouprave.

Priručnik za lokalne službenike i namještenike – Ovaj priručnik nudi pristupe utvrđivanju kadrovske politike i procedurama sa kojima svaki službenik treba da bude upoznat. On utvrđuje korporativne uloge i tehnike u zapošljavanju službenika, poboljšanju njihovog rada kroz ocjenu učinka i obuku, kao i za poštovanje standarda etičke lokalne uprave.

Zajednica opština u saradnji sa SNV-om organizovala je u Podgorici 3. Novembra 2010, seminar za sve jedinice lokalne samouprave na temu „Uvodjenje modernog sistema razvoja i upravljanja ljudskim resursima“ na kojem su predstavljene Priručnici koji su publikovani, a dostupni su svim jedinicama lokalne samouprave na sajtu Zajednice, www.uom.me.

5.5. U Zajednici opština treba da se ustanovi NTS jedinica i zaposli najmanje dva službenika. Zajednica opština, u okviru postojećeg obima sredstava za njen rad nema sredstava za angažovanje novih službenika, njihove zarade i druga primanja i za materijalne troškove koji su potrebni za rad ove jedinice.

Takođe, Zajednica opština, ne raspolaže ni drugim potrebnim uslovima za rad NTS jedinice, kao što su: prostor u kome bi se odvijao radni proces zaposlenih u NTS jedinici, prostorom za obuke, za održavanje sastanaka i drugo.

Mali broj zaposlenih u Zajednici koji je radno je angažovan u vršenju svojih redovnih radnih zadataka i uključenost u svim procesima koji su od značaja za lokalnu samoupravu, ne daje mogućnosti da se zaposleni, pored svojih poslova, angažuju na zadacima koji su u djelokrugu NTS jedinice ai koji uz to zahtijevaju posjedovanje iskustva i specijalističkih znanja (sertifikat za upravljanje i razvoj ljudskim resursima).

Stoga, je za funkcionisanje NTS jedinice potrebno da se u Zajednici opština zaposle dva nova službenika, da se obezbijede finansijska sredstava za njihove zarade i druga primanja, oprema za rad, obezbijede sredstva za materijalne troškove i za druge troškovi u vezi sa radom, obezbijedi potreban radni prostor za rad i drugo.

6. PROJEKTI PODRŠKE NA JAČANJU KAPACITETA LOKALNE SAMOUPRAVE

6.1. Projekat „Podrška lokalnoj samoupravi u implementaciji NTS-a“

Projekat je pripremljen je od strane Zajednice opština i Ministarstva unutrašnjih poslova i javne uprave, uz učešće međunarodnog eksperta.

Projekat finansira Evropska unija iz sredstava IPA 2010, predviđeno je učešće nacionalnog doprinosa, a za realizaciju određenih aktivnosti iz Projekta sredstva obezbjeđuje i UNDP .

Svrha projekta je da se podrži implementacija Programa jačanje kapaciteta lokalne samouprave, u skladu sa Nacionalnom trening strategijom za lokalnu samoupravu.

Ključni ciljevi Projekta su: jačanje kapaciteta lokalne samouprave u oblasti upravljanja ljudskim resursima; jačanje kapaciteta Zajednice opština za pružanje pomoći opštinama u jačanju njihovih kapaciteta u skladu sa NTS-om i unapređenje profesionalnog okruženja za obuku za lokalnu samoupravu, u skladu sa NTS-om.

Projektom su predviđene aktivnosti na izradi Funkcionalne analize kapaciteta u opštinama u čijoj izradi učestvuje UNDP.

U toku realizacije Projekta biće pripremljeno pet programa za lokalnu samoupravu.

Realizacija Projekta se očekuje u drugoj polovini 2011. godine.

6.2 Projekat „Tehnička podrška reformi lokalne samouprave u Crnoj Gori“ Budžet Projekata je 5,3 miliona eura, od čega 3,8 miliona finansira Evropska unija iz sredstava IPA 2008 i IPA 2010. Ostatak sredstava obezbjeđuje Vlada Crne Gore, opštine i njihovi partneri na projektu. Implementator je HCL Consultants i WYG International.

Projekat pomaže jedinicama lokalne samouprave da unaprijede upravljanje i pružanje boljih usluga građanima i privatnom sektoru, poboljšanje infrastrukture, kao i da se povećaju njihovi kapaciteti u pripremi i implementaciji investicionih projekata u korišćenju instrumenata za predpristupnu pomoć (IPA) i korišćenju razvojnih fondova.

U okviru EU grant šeme za razvoj opština, na konkursu je odobreno sedam infrastrukturnih projekata sljedećih opština: Andrijevica, Berane, Bijelo Polje, Danilovgrad, Pljevlja, Plužine i Šavnik.

U okviru Projekta „**Tehnicke podrške reformi lokalne samouprave u Crnoj Gori**“ organizovane su u Kolašinu, od 22 do 24. jula 2010. godine obuke na temu **pripreme EU projekata**. Treningu je prisustvovalo 66 ucesnika iz 16 opstina (Andrijevica, Berane, Bijelo Polje, Cetinje, Danilovgrad, Kolasin, Mojkovac, Niksic, Pljevlja, Plav, Pluzine, Rozaje, Zabljak, Savnik, Ulcinj, Herceg Novi).

6.3 Projekat „Jačanje transparentnosti i odgovornosti na lokalnom nivou“ U realizaciji projekta “Jačanje transparentnosti i odgovornosti na lokalnom nivou”, koji je finansijski podržan od strane Programa za socijalni preobražaj- Matra, Holandskog Ministarstva inostranih poslova, sa Upravom za kadrove, uz učešće međunarodnih i lokalnog eksperta, Zajednice opština i predstavnika NVO (CRVNO) pripremljena su tri Priručnika: Priručnik o jačanju odgovornosti i transparentnosti na lokalnom nivou u Crnoj Gori “(Priručnik za opšti model), Priručnik „ Jačanje odgovornosti i transparentnosti na lokalnom nivou (Specifični modul) i „Uključivanje civilnog društva u jačanju odgovornosti i transparentnosti na lokalnom nivou u Crnoj Gori“ (Priručnik za specifični model). Nakon publikovanja Priručnika održana su četiri dvodnevna seminara/ radionice za predstavnike svih jedinica lokalne samouprave i za nevladine organizacije koje djeluju na lokalnom nivou. Seminari su održani u Podgorici, Bijelom Polju, Tivtu i Žabljaku.

U okviru projekta koji Zajednica opština sprovodi u saradnji sa Asocijacijom opština Holandije, u toku je **realizacija pet pilot projekata na temu jačanja odgovornosti i transparentnosti**, i to u Podgorici, Pljevljima, Nikšiću, Bijelom Polju i Tivtu.

6.4. Projekat „ Jačanje lokalne samouprave u Crnoj Gori – Faza II“ Projekat finansira Evropska unija, a implementator je Savjet Evope.

Uz podršku međunarodnih eksperata urađeni su „ **Standardi javne etike u lokalnoj samoupravi u Crnoj Gori**“ Ovaj akt predstavlja dokumenat kojim se utvrđuju standardi za ostvarivanje transparentne, odgovorne i efikasne lokalne samouprave.

Standardi imaju za cilj da pomognu lokalnoj samoupravi u sprovođenju organizacionih promjena i stvaranju organizacione kulture (kao sistema vrijednosti i normi ponašanja u lokalnoj samoupravi), a koje za rezultat treba da dovedu do efikasnije, odgovornije i transparentnije lokalne samouprave i doprinesu razvoju građanskog društva i lokalne demokratije .

Standardi javne etike predstavljeni su na Nacionalnoj Konferenciji koja je održana u Podgorici, u aprilu 2010. godine, na temu „Transparentna i efikasna lokalna samouprava“ .

U organizaciji OEBS-a, Ministarstva unutrašnjih poslova javne uprave i Zajednice opština Crne Gore, U Budvi je od 2- 4. juna 2010. godine održana Regionalna konferencija na temu "Dobra uprava, etika i transparentnost na lokalnom nivou", na kojoj su, pored predstavnika Savjeta Evrope, učestvovali predstavnici nadležnih državnih organa i asocijacija lokalnih vlasti: Slovenija, Hrvatska, Srbija, Bosna i Hercegovina, Republika Srpska, Makedonija i Albanija.

6.5. Projekat/Program „Razvoj odgovornog rukovođenja u lokalnoj samoupravi“.

Program se realizuje kao dio šireg Programa „Jačanje kapaciteta lokalne samouprave u Crnoj Gori“. Realizacija istog programa pomaže jedinicama lokalne samouprave da ocijene svoju efikasnost rada u odnosu na Kriterijime za uporednu procjenu kapaciteta lokalne samouprave, koji su utvrđeni na osnovu seta kriterijuma Savjeta Evrope.

Program doprinosi efikasnijem vršenju poslova i postizanju većeg nivoa kvaliteta i raznovrsnosti u pružanju usluga na lokalnom nivou, jačanju profesionalizma zaposlenih u lokalnoj samoupravi i potpunijem ostvarivanju principa transparentnosti i odgovornosti u radu.

Sprovođenje Programa u 2009. i 2010. godini podržano je od OEBS-a. U 2010. godini Program je realizovan u opštini Kotor i Danilovgradu.

6.6. Projekat /Program“ Najbolje prakse u lokalnoj samoupravi za 2010. godinu „

Program se, takođe, realizuje kao dio šireg Programa “ Jačanje kapaciteta lokalne samouprave u Crnoj Gori“.

Kao i kod predhodnog Programa u 2009. i 2010. godini Program se realizuje uz podršku OEBS-a.

Sprovođenje Programa ima za cilj da se utvrdi, javno objavi i nagradi najbolja praksa u lokalnoj samoupravi i da se ona proširi u drugim jedinicama lokalne samouprave. Program, sa jedne strane, promovise najbolju praksu u lokalnoj samoupravi za kvalitet usluga koje pruža, a sa druge strane sadrži instrumente za širenje prakse u drugim lokalnim zajednicama radi podizanja kvaliteta njihovog rada, veću efikasnost i efektivnost u radu.

Nagrade za Najbolje prakse u 2010. godini dobile su opštine:

1. **Opština Bar** u oblasti "Uvođenje informacionih tehnologija u proces pružanja usluga s ciljem poboljšanja kvaliteta usluga i procesa donošenja odluka" za praksu „**Elektronska opština-e Opština Bar**“,
 2. **Opština Mojkovac** u oblasti “Turistički potencijali u funkciji lokalnog razvoja“ za praksu „**Uvodjenje kajakaštva na Tari**“,
 3. **Opština Plav** u oblasti "Poboljšanje poljoprivredne proizvodnje putem partnerstva sa poljoprivrednim proizvođačima i stanovništvom iz ruralnih područja" za praksu „**Poboljšanje poljoprivredne proizvodnje zasnivanjem eko voćnjaka i primjena savremenih agro-tehničkih mjera u poljoprivredi**“,
 4. **Opština Danilovgrad** u oblasti “ Podrška pokretanju i razvoju malih i srednjih preduzeća" za praksu“ **Uklanjanje biznis barijera u opštini Danilovgrad**“,
 5. **Opština Herceg Novi** u oblasti “Pružanje usluga kroz partnerstvo” za praksu „**Partnerstvo kao način uredjenja grada**“,
- Opština Pljevlja** u oblasti „ Unapređenje položaja ranjivih i marginalizovanih grupa“ za praksu“**Uspostavljanje lokalnih mehanizama za ostvarivanje rodne ravnopravnosti**“, i dvije specijalne nagrade: Opštini Kotor za praksu „Plan akcija u oblasti invalidnosti za opštinu Kotor“ i Opštini Herceg Novi za praksu „Donošenje lokalnog plana akcije u oblasti

invalidnosti u Opštini Herceg Novi za 2010-2015- Otvaranje digitalne štamparije u kojoj su zaposlena djeca sa smetnjama u razvoju“.

Zajednica opština u saradnji sa OEBS-om u Tivtu 17. 11. 2010. godine u cilju afirmisanja instituta „ slobodne stolice“ organizovala je za sve jedinice lokalne samouprave Prezentaciju Najbolje prakse u 2009. godini Opštine Tivat „ Korišćenje slobodne stolice kroz izmjenu Poslovnika o radu Skupštine opštine“

7. DALJA IMPLEMENTACIJA NTS-a i AKCIONOG PLANA

7.1 Nacionalnom trening strategijom je predviđeno da se ista revidira svake treće godine, što se odnosi i na Procjena potreba za obukom u lokalnoj samoupravi.

Imajući u vidu da je navedene dokumente Vlada Crne Gore usvojila u julu 2008. godine a Skupština Zajednice u oktobru 2008. godine, ocjena o postojanju razloga za revidovanje ovog dokumenta trebao bi da se uradi do kraja 2011. godine.

7.2 Akcioni plan za realizaciju NTS-a sadrži aktivnosti za 2008. 2009. i 2010. godinu. i jednu aktivnost u 2011. godini. Projekat „Podrška lokalnoj samoupravi u implementaciji NTS-a“, čija realizacija se očekuje u drugoj polovini 2011. godine, treba da doprinese, kako je to već navedeno , realizaciji tri ključna cilja utvrđena u NTS-u. Stoga je potrebno da se uporedo sa ocjenom o potrebi revidiranja NTS-a radi na izradi novog Akcionog plana.

Polazeći od konstatacija i ocjene stanja datih u Izvještaju i ocjena u pogledu dalje implementacije Nacionalne trening strategije za lokalnu samoupravu u Crnoj Gori i Akcionog plana za realizaciju NTS-a, predlaže se da Nacionalni savjet za obuku u lokalnoj samoupravi donese sljedeće

ZAKLJUČKE

1. Usvaja se Izvještaj o aktivnostima na realizaciji obuka u lokalnoj samoupravi u 2010. godini.

2. Zadužuju se Zajednica opština Crne Gore, Ministarstvo unutrašnjih poslova i Uprava za kadrove da :

- obezbijede potrebne uslove, finansijske, kadrovske i druge, za dalju implementaciju Nacionalne trening strategije i aktivnosti utvrđenih Akcionim planom za realizaciju NTS-a, i za realizaciju Projekta „Podrška lokalnoj samoupravi u implementaciji NTS-a“ koji finansira Evropska unija iz sredstava IPA 2010.

- do kraja 2011 godine pripreme za Nacionalni savjet za obuku u lokalnoj samoupravi izmjene i dopune NTS-a i Akcioni plan za vremenski period 2012 i 2013. godinu.