



ZAJEDNICA OPŠTINA CRNE GORE

CENTAR ZA OBUKU

OPERATIVNI KONCEPT ORGANIZACIJE I RADA

Podgorica, mart 2023.



SADRŽAJ

<i>UVOD</i>	3
<i>MISIJA CENTRA ZA OBUKU ZAJEDNICE OPŠTINA</i>	4
<i>VIZIJA CENTRA ZA OBUKU ZAJEDNICE OPŠTINA</i>	4
<i>ZADACI CENTRA ZA OBUKU ZAJEDNICE OPŠTINE</i>	4
<i>PRIORITETI CENTRA ZA OBUKU ZAJEDNICE OPŠTINA</i>	5
<i>FINANSIRANJE CENTRA ZA OBUKU</i>	7
<i>OSIGURANJE STANDARDA KVALITETA</i>	7
<i>PROGRAM OBUKA</i>	8
<i>ANGAŽOVANJE TRENERA ZA IZVOĐENJE OBUKA</i>	8
<i>MONITORING I EVALUACIJA USLUGA</i>	9
PRILOG:	Error! Bookmark not defined.

UVOD

Uspostavljanje i razvoj Centra za obuku Zajednice opština Crne Gore (CzO) podržan je kroz projekat "Regionalna mreža za razvoj kapaciteta (RCDN) u oblasti vodosnabdijevanja i tretmana otpadnih voda" koji ima za cilj povećanje efektivnosti i efikasnosti lokalne samouprave i vodovodnih preduzeća na zapadnom Balkanu. Projekat je finansiran od strane Švajcarskog državnog sekretarijata za ekonomske poslove (SECO) i njemačkog Federalnog ministarstva za ekonomsku saradnju i razvoj (BMZ) i od strane GIZ-a, kroz Otvoreni regionalni fond za modernizaciju opštinskih usluga JIE (ORF MMS).

CzO je unutrašnja organizaciona jedinica Zajednice opština Crne Gore koja se obrazuje sa ciljem kontinuiranog i usmjerenog jačanja kapaciteta lokalnih službenika i namještenika, zaposlenih u javnim službama čiji je osnivač opština i odbornika u skupštini opštine, kao stručna podrška njihovom stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Zajednica opština Crne Gore će kroz rad CzO, razvijati saradnju sa jedinicama lokalne samouprave, Upravom za ljudske resurse (ULJR), Ministarstvom javne uprave (MJU) i drugim relevantnim resorima i institucijama. Intencija je da se izgradi održiv sistem obuka zasnovanih na realnim i aktuelnim obrazovnim potrebama gore navedenih korisnika obuke, shodno strateškim pravcima razvoja lokalnih samouprava. CzO će doprinijeti profesionalnom jačanju administracije na lokalnom nivou, posebno u pogledu jačanja njihovih kompetencija za sprovođenje poslova definisanih zakonom i drugim propisima, kao i u pogledu ključnih kompetencija transverzalnih i drugih vještina važnih za planiranje i razvoj kadrova, uvažavajući potrebe za obukama lokalnih službenika i namještenika, a sve u cilju profesionalizacije lokalnih uprava.

Zajednica opština Crne Gore, kroz djelovanje CzO, ističe da je glavni razvojni resurs upravo ljudski kapital i da njegov kvalitet prvenstveno zavisi od ponude kvaliteta obrazovanja i obuke. Stoga se rad Centra idejno zasniva na konceptu cjeloživotnog učenja koji za osnovu ima kreativnost, kritičko promišljanje, inovativnost i spremnost za promjene. Iz tog razloga CzO nudiće ciljane, fleksibilne i tematski različite programske sadržaje koji će zadovoljiti obrazovne potrebe za stručnim usavršavanjem i one koje vode ličnom razvoju (transverzalne i druge vještine koje utiču na unapređenje efikasnosti i efektivnosti u radu).

Organizacija i funkcionisanje CzO kao i druga važna pitanja u vezi sa njegovim djelovanjem definišće se odgovarajućim aktima Zajednice opština Crne Gore.

MISIJA CENTRA ZA OBUKU

Misija CzO Zajednice opština Crne Gore je stvaranje ambijenta za osiguranje kontinuiranog profesionalnog usavršavanja korisnika obuke, saradnje sa relevantnim institucijama na lokalnom, nacionalnom i međunarodnom nivou i osiguranje standarada kvaliteta prilikom kreiranja i sprovođenja obuka u cilju podizanja nivoa stručnosti, efikasnosti i profesionalnosti lokalne uprave, a posebno smanjenja izdataka iz budžeta opština i javnih službi koje osniva opština po osnovu troškova upravnog i drugog postupka uzrokovanih nedovoljnom obučenosti izvršilaca posla.

VIZIJA CENTRA ZA OBUKU

CzO Zajednice opština Crne Gore osniva se sa vizijom da postane jedinstveni centar za profesionalno usavršavanje i obuku lokalnih službenika i namještenika, zaposlenih u javnim službama čiji je osnivač opština i odbornika u skupštini opštine, sa intencijom da preraste u otvoreni centar za ljudske resurse koji će nuditi specijalizovane, aktuelne i visokokvalitetne obuke čiji će sadržaji biti usmjereni na lični i profesionalni razvoj korisnika usluga.

ZADACI CENTRA ZA OBUKU

CzO će svoj fokus usmjeriti na dva glavna zadatka:

1. Obuka lokalnih službenika i namještenika, zaposlenih u javnim službama čiji je opština osnivač i odbornika u skupštini opštine.

- 1.1. Praćenje i učešće u organizaciji stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika na osnovu programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja Uprave za ljudske resurse, shodno nadležnostima definisanim Zakonom o lokalnoj samoupravi.
- 1.2. Organizovanje obuka po Programu obuka Zajednice opština Crne Gore i to za:
 - 1.2.1. zaposlene u organima i službama lokalne samouprave i lokalne uprave (sekretarijati, uprave i direkcije, stručne i posebne službe);
 - 1.2.2. zaposlene u javnim službama čiji je osnivač opština;
 - 1.2.3. odbornike u lokalnim skupštinama.

Obuke se mogu sprovoditi neposredno ili *putem e-platформи*, uz primjenu namjenskih digitalnih alata (Teams, Zoom, Moodle, Edmodo i sl.)

- 2. Profesionalno informisanje koje, osim lokalnih službenika i namještenika, uključuje i lokalne funkcionere a odnosi se na:** zajedničko učenje (*Mutual learning, Peer learning*), tematske konferencije, okrugli stolovi, fokus grupe, simpozijumi, seminari, studijske posjete i sl, sa ciljem razmjene iskustava, primjera dobre prakse i razmjene ekspertize među učesnicima edukacije. CzO će u svom radu značajno podsticati uzajamno učenje (*Peer learning / Mutual learning*) koje, u organizacionom kontekstu, može biti formalno i neformalno. Cilj je razmjena iskustava i dobrih praksi među lokalnim službenicim i uzajamno savjetovanje koje će doprinijeti unapređenju rada lokalne samouprave, lokalne uprave i javnih službi. Ove aktivnosti takođe mogu biti organizovane u različitim formatima, neposredno ili putem e-platформи i alata za virtuelne susrete i razmjenu dobrih praksi (Teams, Zoom, Skype, Viber i sl.).

PRIORITETI CENTRA ZA OBUKU

Program rada Zajednice opština Crne Gore oslanja se na Program rada Vlade Crne Gore za tu godinu godinu i aktivnosti koje iz njega proističu u odnosu na teme od značaja za rad opština, ali i na teme koje kao neophodne utvrdi Zajednica opština Crne Gore u neposrednoj saradnji sa svojim članicama. Zajednica opština Crne Gore će u svoj program rada uvrstiti i realizaciju obuka koje su od interesa za lokalnu samoupravu i koje svojim sadržajima direktno doprinose sprovođenju Strategije reforme javne uprave, Akcionog plana za sprovođenje te strategije za tekuću godinu, a posebno implementaciji važećeg Strateškog plana Zajednice opština kojim su definisane tematske oblasti obuka i razvrstane u tri ključna prioriteta.

Prioritet 1: Obuke lokalnih službenika i namještenika u saradnji sa Upravom za ljudske resurse Crne Gore

Zajednica opština Crne Gore će za nastaviti saradnju sa Upravom za ljudske resurse i uključivati se u organizaciju obuka za lokalne službenike i namještenike koje pruža taj organ u mjeri mogućeg, shodno iskazanim potrebama jedinica lokalne samouprave za obukama u određenim oblastima.

U okviru prvog prioriteta CzO će osigurati i Trening za trenere (ToT program) radi razvoja trenerskih vještina lokalnih službenika i namještenika sa ekspertizom u određenoj oblasti i ambicijom da to znanje prenose.

Prioritet 2: Obuke prema Programu obuka Zajednice opština Crne Gore

Primarni fokus rada CzO biće usmjeren na pružanje obuka u sopstvenoj organizaciji kojima se unapređuju znanja i vještine lokalnih službenika u dijelu obuka koje se tiču: utvrđivanja, naplate i kontrole lokalnih javnih prihoda, zakonskog tretmana unosa i ispravljanja pogrešnih podataka u javnim evidencijama i registrima, upravnog postupka, načina dostave u upravnom postupku, inspekcijuskog nadzora, izrade propisa sa osnovnim principima ocjene ustavnosti i zakonitosti, sačinjavanja programa rada i izvještaja o radu organa i službi, upravnog nadzora nad radom javnih službi, postupanja po prigovorima korisnika usluga od opšteg interesa, sudske prakse na određene aktuelne teme, izrade procjene uticaja propisa (RIA), postupka zasnivanja radnog odnosa lokalnih službenika i namještenika, ocjenjivanja rada, reorganizacije i sl. sa stavovima Komisije za žalbe i sudova, zasnivanja radnog odnosa u javnim službama i postupak izmjena ugovora o radu, vrsta i forma akata koji se moraju objavljivati na sajtu opštine i javnih službi, kao i drugih oblasti za koje bude iskazana potreba. Posebne obuke uključuju i tematske sadržaje kojima se jačaju druge vještine zaposlenih važne za povećanje efikasnosti i efektivnosti u radu (meke vještine, analitičke, programske, organizacione, lične i druge vještine).

Obuke koje će nuditi CzO nezavisne su od programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja koji sprovodi Uprava za ljudske resurse. Uprava nema objektivnih mogućnosti da zadovolji sve lokalne potrebe za različitim vrstama obuka, posebno u u smislu njihovog kvantiteta. Stoga će CzO poseban akcenat staviti na mnogo veći broj obuka, zatim na specijalizovane obuke kojima se rješavaju zajednički ili problemi pojedinih opština u određenim oblastima, organizovanje obuka za zaposlene u javnim službama čiji je osnivač opština i obuke za odbornike u skupštine opštine. Tako će se zadovoljiti lokalne potrebe u dijelu koji UZLJR nema u svom portfoliju usluga.

Poseban fokus CzO biće usmjeren na jačanje administrativnih kapaciteta lokalnih samouprava za korišćenje EU i drugih fondova, kao i na druge teme od značaja prema zahtjevima korisnika usluga i procjeni Zajednice opština Crne Gore. Znanje i informacije o ovim programima izuzetno su značajni za službenike lokalnih samouprava i zaposlene u javnim službama kako bi ubrzali svoj razvoj, primjenjivali pravila i sistem vrijednosti EU, njene politike u različitim oblastima i na taj način doprinijele procesu EU integracija Crne Gore.

Prioritet 3: Profesionalno informisanje i drugi oblici edukacije za lokalne funkcionere, lokalne službenike i namještenike

Zajednica opština će svojim Programom obuka predvidjeti profesionalno informisanje, odnosno neformalnu edukaciju namjenjenu za:

- lokalne službenike i namještenike na istim ili sličnim poslovima u svim opštinama putem strukovnih mreža koje će omogućiti razmjenu informacija, znanja i iskustva,
- lokalne funkcionere u vidu razmjene iskustava, primjera dobre prakse, saradnje među lokalnim samoupravama, komparacije sa razvijenim lokalnim samoupravama u regionu i šire i sl.

FINANSIRANJE CENTRA ZA OBUKU

CzO će se finansirati iz budžeta Zajednice opština Crne Gore, kao i iz drugih dostupnih domaćih i međunarodnih izvora finansiranja, uključujući i fondove za finansiranje projekata. U perspektivi, CzO može naplaćivati svoje usluge svima koji iskažu interesovanje, ustupati svoje prostorije uz nadoknadu ili slično.

OSIGURANJE STANDARDA KVALITETA

Osnivanjem CzO uspostavljaju se novi standardi kvaliteta u odnosima sa članicama i po ovom pitanju. Osim toga osigurava se:

- planiranje i sprovođenja obuka baziranih na analizama utvrđenih obrazovnih potreba korisnika usluga;
- uspostavljanje fleksibilnog i održivog sistema obuka na lokalnom nivou kojim će se brzo i efikasno zadovoljavati obrazovne potrebe;
- uspostavljanje saradnje sa potencijalnim partnerima;
- uspostavljanje strukovnih mreža za određene tematske oblasti;
- uspostavljanje i vođenje baze podataka trenera, praktičara, moderatora, planiranih i realizovanih obuka po oblastima i učesnika obuka;
- kreiranje standarda u dijelu pripreme, realizacije, monitoringa i evaluacije;
- osiguranje vidljivosti rada CzO kroz produkciju promotivnog materijala, promociju postignuća i sl;
- uspostavljanje jedinstvenog postupka i šablona izdavanja uvjerenja o završetku obuka koje je sproveo CzO.

PROGRAM OBUKA

Program obuka Zajednice opština Crne Gore donosi generalni/a sekretar/ka.

Program sadrži tematski spisak obuka, vremenski plan za realizaciju, ciljne grupe kojima su obuke namijenjene, planirani godišnji broj obuka i okvirni broj polaznika.

Davanjem ovlašćenja generalnom/oj sekretaru/ki za njegovo donošenje omogućava se brza dopuna programa obukama za koje se ukaže potreba, a koje nijesu bile inicijalno planirane. Samim tim program ostaje otvoren i živ dokument koji svojom fleksibilnošću osigurava prilagođavanje aktuelnim potrebama lokalnih samouprava.

ANGAŽOVANJE TRENERA ZA IZVOĐENJE OBUKA

Zajednica opština Crne Gore raspisuje stalno otvoreni javni poziv za prijavljivanje trenera koji bi mogli biti angažovani za izvođenje obuka definisanih programom.

Odluku o raspisivanju poziva kojom se definišu uslovi za trenere donosi sekretar Zajednice opština Crne Gore.

Praktičari (sudije Upravnog suda Crne Gore, Ustavnog suda Crne Gore i drugih sudova prema potrebi, vještaci, licencirani stručnjaci iz određene oblasti i sl.) angažuju se radi upoznavanja korisnika obuke sa stavovima suda ili sa drugim praktičnim aspektima nekog pitanja. Izbor praktičara vrši generalni/a sekretar/ka bez javnog poziva, vodeći računa o njihovom polju ekspertize i profesionalnom kredibilitetu.

Sekretar Zajednice opština Crne Gore formira Komisiju za selekciju trenera koja će, shodno posebnom propisu Zajednice opština Crne Gore, vršiti analizu i procjenu portfolia kandidata, uključujući i intervju. Nakon toga će dati pisanu procjenu stručnih i trenerskih kompetencija kandidata koja će biti uzeta u obzir prilikom njihovog uključivanja na listu trenera Zajednice opština Crne Gore. Prilikom procjene trenerskih kompetencija, Komisija će posebno uvažavati nacionalni dokument **Standardi kompetencija za trenere u obrazovanju (Trener u obrazovanju na nivou I; Trener trenera u obrazovanju na nivou II)** koji je odobren je na IV sjednici Nacionalnog savjeta za obrazovanje, 14. decembra 2022. godine.

Konačnu odluku o uključivanju kandidata u bazu trenera donosi sekretar/ka Zajednice opština Crne Gore.

MONITORING I EVALUACIJA USLUGA

Da bi CzO funkcionisao shodno svojim ciljevima i zadacima, neophodno je postaviti sistem monitoringa i evaluacije rada kako trenera i kadrova CzO, tako i ostvarenja postavljenih ciljeva.

Analiza tematskih sadržaja, organizacionih elemenata obuke i stručnih i trenerskih kompetencija izvođača obuke vrši se na osnovu evaluacionog obrasca CzO, koji će biti dostavljen treneru i polaznicima po završetku obuke. Evaluacioni upitnik je standardizovani instrument koji je pripremljen za potrebe mjerenja učinka i kvaliteta obuka koje nudi CzO. Obrazac se može pripremiti i u elektronskoj formi kako bi se automatskoj unio u elektronsku bazu.

Rukovodilac CzO ili drugi zaposleni vrši obradu popunjenih upitnika i priprema izvještaj o sprovedenoj obuci i radu trenera, kome se dostavlja jedan primjerak. Obrazac evaluacije je sastavni dio ovog materijala.

Izvještaj o sprovedenoj obuci i radu trenera uzima se u obzir prilikom odlučivanja o eventualnom ponovnom angažovanju trenera i prilikom odlučivanja o budućem tematskom sadržaju obuke.

CzO će jednom godišnje sačiniti separate izveštaja o obukama za potrebe izrade Izvještaja o radu Zajednice Opština Crne Gore koji će pokazati najvažnija postignuća i ostvarene rezultate u tekućoj godini. Izvještaj će biti dostupan svim lokalnim sampoupravama i partnerskim institucijama, uključujući i donatore.

Jedan od indikatora postizanja postavljenih ciljeva jeste i ukupan godišnji iznos koje je opština platila na ime troškova upravnog i drugih vrsta postupaka a koji je najkoretniji pokazatelj opravdanosti investiranja u ljudski resurs svake opštine.



ZAJEDNICA OPŠTINA CRNE GORE
UPRAVNI ODBOR

Na osnovu člana 22 Statuta Zajednice opština Crne Gore (Sl.list Crne Gore, br. 8/17),
Upravni odbor Zajednice opština, na sjednici održanoj 16.marta 2023. godine, razmotrio
je Operativni koncept organizacije i rada Centra za obuku pa je s tim u vezi, d o n i o

ODLUKU

1. Donosi se **Operativni koncept organizacije i rada Centra za obuku.**
2. Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Broj: 02-21/23
Podgorica, 16. mart 2023. godine

PREDSJEDNIK
Dušan Raičević