

SLUŽBENI GLASNIK

GRADA MOSTARA

Broj	8	Godina	II	Mostar, 26. juna 2006.	bosanski jezik
------	---	--------	----	------------------------	----------------

PREGLED SADRŽAJA

GRADSKO VIJEĆE

132. **ODLUKA** o usvajanju "Programa zbrinjavanja prekobrojno uposlenih u Gradskoj upravi"112
133. **PROGRAM** zbrinjavanja prekobrojno uposlenih u Gradskoj upravi"112
134. **ZAKLJUČAK**129
135. **ODLUKA** o davanju saglasnosti za sklapanje ugovora između Grada Mostara i FK "VELEŽ" ...130
136. **RJEŠENJE** o konačnom imenovanju predsjednika i članova Upravnog vijeća Ustanove "CENTAR ZA STARA I IZNEMOGLA LICA-OSOBE" Mostar130
137. **RJEŠENJE** o konačnom imenovanju predsjednika i članova Upravnog vijeća Ustanove "CENTAR ZA SOCIJALNI RAD GRADA MOSTARA" Mostar130
138. **RJEŠENJE** o konačnom imenovanju predsjednika i članova Upravnog vijeća "CENTRA ZA PREVENCIJU I IZVANBOLNIČKO LIJEČENJE OVISNOSTI MOSTAR"131
139. **RJEŠENJE** o konačnom imenovanju predsjednika i članova Upravnog vijeća Hrvatskog doma herceg Stjepan Kosača131
140. **RJEŠENJE** o konačnom imenovanju predsjednika i članova Upravnog odbora Narodnog pozorišta Mostar132
141. **RJEŠENJE** o konačnom imenovanju predsjednika i članova Upravnog vijeća Javne ustanove "DJEČIJI DOM" Mostar132
142. **ODLUKA** o dodjeli stipendija Grada Mostara133
143. **ODLUKA** o uspostavi Centra za birački popis Grada Mostara133

132

Na osnovu člana 28. Statuta Grada Mostar ("Gradski službeni glasnik Grada Mostara" broj 4/04), člana 22. Odluke Visokog predstavnika o sprovođenju reorganizacije Grada Mostara ("Gradski službeni glasnik Grada Mostara" broj 4/04) i člana 122. Poslovnika Gradskog vijeća Grada Mostara ("Gradski službeni glasnik Grada Mostara" broj 12/04), Gradsko vijeće Grada Mostara na 23. sjednici održanoj dana 21.06.2006. godine, donosi

O D L U K U
o usvajanju "Programa zbrinjavanja
prekobrojno uposlenih u Gradskoj upravi"

Član 1.

U cilju sprovođenja reorganizacije Gradske uprave i povećanja efikasnosti njenog rada, ovom Odlukom donosi se "Programa zbrinjavanja prekobrojno uposlenih u Gradskoj upravi" i "Dinamički plan za realizaciju Programa zbrinjavanja prekobrojno uposlenih u Gradskoj upravi".

Član 2.

Program zbrinjavanja i Dinamički plan iz člana 1. ove Odluke čini sastavni dio ove Odluke.

Član 3.

Ova Odluka stupa na snagu narednog dana po njenom objavljivanju u "Službenom glasniku Grada Mostara".

Broj: 01-02 -491/06
Mostar, 21.06.2006. godine

PREDSJEDNIK
Murat Ćorić, s.r.

III. PRAVNI OKVIR PROGRAMA

1. Zakonska regulativa
2. Prijedlozi i sugestije

IV. EKONOMSKO-FINASIJSKI ASPEKT PROGRAMA

1. Elementi za obračun zakonom predviđene otpremnine
2. Ocjena mogućnosti izdvajanja sredstava iz gradskog budžeta
3. Mogući modeli isplate zakonskih otpremnina

V. POTENCIJALNE MOGUĆNOSTI RJEŠAVANJA PROBLEMA PREKOBROJNIH PUTEM AKTIVNOG ZAPOSŁJAVANJA

A. Mogućnosti DIREKTNOG uključivanja Grada Mostara

1. Iznalaženje rješenja putem dogovora Grada Mostara sa prijeratnim poslodavcem
2. Mogućnost zapošljavanja u Federalnim ministarstvima
3. Mogućnosti uključivanja "Poslovnog inkubatora"
4. Mogućnosti uključivanja "Biznis centra"
5. Mogućnosti uključivanja "Agencije REDAH"
- B. Oslanjanje na programe Zavoda za zapošljavanje
- C. Oslanjanje na programe Federalnog ministarstva za rad i socijalnu zaštitu
- D. Oslanjanje na programe Federalnog ministarstva za razvoj, preduzetništvo i obrt
- E. Mogućnosti uključivanja Svjetske banke
- F. Podrška od strane OHR-a

VI. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA - OPERATIVNI PLAN

VII. PROCJENA RIZIKA

P R E D G O V O R

Naša država nalazi se u procesu tranzicije. Proces tranzicije je veoma složen proces u kome se dešavaju dinamične i krupne promjene, što često nameće potrebu restrukturiranja kako privrednih tako i van privrednih radnih struktura, a sve u cilju prilagođavanja tržišnoj ekonomiji. U tim procesima kao imperativ, postavljaju se zahtjevi uvođenja novih tehnologija i moderne organizacije rada. Krajnji cilj ovih procesa u suštini je rasterećenje radnih sistema od tehnoloških i ekonomskih viškova. Na taj način neminovno dolazi do prekobrojno zaposlenih u radnim sistemima, a to za društvo i državu u cjelini znači, porast broja nezaposlenih u sistemu države.

Naime tamo gdje se god provodio proces restrukturiranja radnog sistema, pojavio se redovno i veliki broj prekobrojno zaposlenih radnika. Ovo je posebno izraženo u državnim institucijama, a nažalost to je veliki problem

133

PROGRAM
ZBRINJAVANJA PREKOBROJNO
ZAPOSLENIH
U GRADSKOJ UPRAVI

S A D R Ź A J

I. UVODNA RAZMATRANJA

1. Opis stanja
2. Modernizacija Gradske uprave

II. PODACI O PREKOBROJNIM NAMJEŠTENICIMA

1. Model za izradu spiska prekobrojnih namještenika
2. Analiza i struktura prekobrojnih namještenika

Gradske uprave Mostar.

Danas je više nego jasno da je nezaposlenost najteži i najkompleksniji ekonomski, razvojni i socijalni problem u Federaciji BiH. Ta činjenica jednostavno nameće potrebu zajedničkog inter-venisanja svih struktura društva i države na tržište rada, da se kroz pokretanje niza aktivnosti pokuša barem ublažiti problem prekobrojno zaposlenih.

Duboko svjesni ovih činjenica brojne državne, kantonalne i općinske strukture pokušavaju izraditi programe zapošljavanja ili zbrinjavanja nezaposlenih ili prekobrojno zaposlenih radnika u državnim institucijama.

Ovaj program ima za cilj da pomogne rješavanju prekobrojno zaposlenih u Gradskoj upravi, koji je nastao kao rezultat restrukturiranja Gradske uprave, odnosno donošenja i primjene novog Statuta Grada Mostara i nove organi-

zacije i sistematizacije radnih mjesta.

Program je koncipiran u šest cjelina. Program počinje sa uvodnim razmatranjem u kojem se pokušalo objasniti kako je došlo do velikog broja prekobrojnih namještenika u gradskoj administraciji. Nadalje u uvodnom dijelu analizira se i potreba za modernizacijom Gradske uprave, uvođenjem savremenih tehnologija što će opet zahtijevati kadrovske restrukturiranje gradske administracije.

U srednjem dijelu programa analizira se pravni i ekonomsko-financijski aspekt programa i predlažu su sve raspoložive mogućnosti za rješavanje problema prekobrojnih u gradskoj administraciji.

Na kraju, u zaključnom razmatranju predložene su mjere i utvrđeni elementi za izradu "Akcijskog plana" na osnovu kojega će se ovaj program operacionalizovati i realizovati.

Saradnici na izradi programa

Interni saradnici

R. br	Institucija Organizacijska jedinica	Područje učešća	Kontakt Osoba
1	Odjel organizacije, pravnih poslova i opće uprave	Pravni okvir projekta	Sonja Zubac
2	Odjel za opće i pravne poslove	Izrada spiskova prekobrojnih namještenika	
2	Odjel za financije i nekretnine	Ekonomsko-financijski aspekt programa	Edita Avdić
3	Poslovni inkubator	Mogućnosti uključivanja «Poslovnog inkubatora» u Projekt	Nedim Efica
4	Biznis centar	Mogućnosti uključivanja «Biznis centra» u projekt	Hans Garbe
5	Agencija REDAH	Mogućnosti uključivanja «Agencije REDAH» u projekt	Ivan Jurilj
6	Sindikatska uprava Gradske uprave	Aktivno učešće u izradi programa - prijedlozi i sugestije -	

Vanjski saradnici

R. br.	Institucije ili ministarstva	Područje učešća	Kontakt Osoba
1	Zavod za zapošljavanje Federacije BiH	Oslanjanje na programe Zavoda za nova radna mjesta	
2	Kantonalna služba za zapošljavanje HNK	- Korištenje novčanih naknada i doprinosa za penziono i socijalno - Oslanjanje na programe Službe za nova radna mjesta	- Zlako Rahimić - Pero Golemac
3	Federalno ministarstvo za razvoj preduzetništva i obrta	Oslanjanje na programe Ministarstva—za nova radna mjesta	- Jozo Bejić
4	Federalno ministarstvo rada i socijalne zaštite	Oslanjanje na programe Ministarstva—za nova radna mjesta	- Džana Kadribegović
5	Federalno ministarstvo pravde	Pravni okvir Programa	Ante Čavar

Voditelj Projekta; mr. Andrija Škobić

I. UVODNA RAZMATRANJA

1. Opis stanja

Prije rata u Mostaru je egzistirala jedinstvena gradska administracija koja je brojala cca 390 zaposlenika. Poslije poznatih ratnih događanja i uspostavljanja mira na ovim prostorima Daytonskim sporazumom, a na osnovu tkz. "Prelaznog statuta grada Mostara", na prostoru grada Mostara gradska administracija bila je organizovana u okviru šest gradskih općina i centralne zone, a ukupno je brojala preko 600 zaposlenika.

Takva organizacijska struktura koja je uglavnom bila rezultat političkog kompromisa, u gradu koji broji oko 100.000 stanovnika bila je krajnje neprihvatljiva. Takvo organizacijsko uređenje gradske administracije bilo je neefikasno i stvaralo je brojne gradske probleme. Uglavnom problemi su bili rezultat postojanja paralelnih struktura u tada podijeljenom gradu. Međutim jedan od najkrupnijih problema, čije posljedice upravo sada najjače osjećamo, i koje treba da riješimo odnosi se na veliki broj prekobrojno zaposlenih radnika.

Opće je poznato da su se djelatnici u općinske administracije i centralnu gradsku administraciju primali i zapošljavali po veoma čudnim i krajnje nekonzistentnim kriterijima, tako da danas u gradskoj administraciji pored toga što imamo prekobrojne kadrove imamo i krajnje neprihvatljivu strukturu zaposlenih. Tu imamo zanimanja koja nemaju nikakve veze sa poslovima gradske administracije.

S obzirom da je takvo stanje u gradskoj administraciji, koje se zasnovalo na "Prelaznom statutu" bilo neprihvatljivo, OHR je inicirao i proveo program reorganizacije gradske administracije, a pravna osnova za reorganizaciju bio je novi Statut grada Mostara. Mada je reorganizacija gradske administracije, stvorila pretpostavke za razvoj moderne i efikasnije gradske uprave, moramo konstatovati da su provođenjem reorganizacije ostali brojni problemi, od kojih je svakako najveći problem zbrinjavanja prekomjerno zaposlenih u gradskoj administraciji. Ovaj neriješeni problem može da ima dalekosežne posljedice na konsolidaciju i efikasan rad nove gradske administracije.

Bilo kako bilo, činjenica je da danas po podacima platnih lista, dakle po podacima o broju zaposlenika koji primaju plaću iz gradskog budžeta u gradskoj administraciji imamo zaposleno preko 600 radnika. Činjenica je također da je prije rata veći obim poslova obavljalo cca 390 zaposlenika. Činjenica je da danas u gradskoj administraciji u odnosu na prijeratno stanje imamo zaposleno više od 200 zaposlenika, a moramo reći da se u gradu Mostaru nije povećao ni broj stanovnika ni obim posla koji treba da obavlja gradska administracija.

2. Modernizacija gradske administracije

Prošle 2005. godine, pitanje koje je bilo u centru pažnje, bilo je svakako izrada i implementacija novog Statuta grada Mostara. Novi Statut u suštini je trebao da ponudi novi pravni okvir, za provođenje jasno osmišljene strategije, koja će gradsku administraciju učiniti modernijom, efikasnijom i spremnijom da odgovori na brojna pitanja koja su interesu grada i građana.

Donošenje novog Statuta Grada i potrebnih osnovnih organizacijskih dokumenata kao što su "Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Gradske uprave Mostar" možemo smatrati početnom fazom modernizacije gradske administracije. Poslije uspješno provedene početne faze modernizacije, za očekivati je da "prava" modernizacija gradske administracije tek treba da uslijedi.

Modernizaciju sistema gradske administracije danas zasigurno treba zasnivati na razvoju integralnog informacijskog sistema unutar gradske uprave i to treba da bude glavno strateško pitanje. Krajnji cilj ovoga projekta trebalo bi da bude realizacija projekta "Elektronička uprava" sa uvođenjem ISO standarda u poslovanje gradske administracije. Izgradnji integralnog informacijskog sistema prethodila bi standardizacija kancelarijskog poslovanja, a realizacijom projekta "Elektronička uprava" postigli bismo niz pozitivnih efekata i usput bi se prebrodilo niz problema koji nam se sada čine nepremostivim.

Međutim ključni problem za realizaciju projekta Elektronička uprava su kadrovi. Trebamo se konačno upitati ko danas radi u organima uprave. Ako pogledamo strukturu zaposlenih vidjeti ćemo da imamo zanimanja i struke zaposlenih, koje nemaju veze sa poslovima javne uprave. Trebamo analizirati i to ko se želi zaposliti u organe uprave i ko se javlja na konkurse. Opći je zaključak da u organima uprave nemamo kvalitetnog kadra, a naročito nemamo kvalitetnih pravnikâ, ekonomski orijentiranih stručnih profila i sistemski orijentisanih stručnjaka. Mi danas imamo veoma mali broj uglednih službenika u organima uprave, pa se može reći da u suštini imamo negativnu selekciju kadrova.

Elite u organima uprave nema ili je ima veoma malo. Već se danas osjeća da raditi u organima gradske administracije nije posebno privlačno. Ako se ovako nastavi gradska uprava, uskoro neće biti atraktivan poslodavac, pa će iz javnih institucija početi bježati ionako malobrojan kvalitetan kadar. Javne uprave sve više i više postaju mjesto neprofesionalizma i loših navika. Uz sve ove probleme uskoro će se pojaviti i problem plaća, tako da će u gradskoj administraciji raditi oni koje nemaju gdje drugo.

S druge strane mi u državi nemamo sistem obrazovanja kadrova za javne uprave. Doduše imamo institut državnog ispita, što nije dovoljno.

Državi treba obrazovan kadar koji će preuzeti ulogu vodećih ljudi u organima uprave. Država treba pokazati spremnost da stvori uslove za edukaciju tih ljudi i da im osigura zapošljavanje poslije provedene edukacije. Treba nam praktično usmjereno obrazovanje za rad u javnim upravama. Na taj način mnogo korištena fraza "trebamo dovesti mlade ljude u organe uprave", glasila bi: "Trebamo dovesti mlade ali obrazovane i educirane ljude za vođenje gradske administracije".

Nama je jednostavno potreban osmišljen centralni Informacijski sistem, sa uređenim bazama podataka i decentralizovanim unosom i obradu podataka u potrebnom broju ispostava u gradu. Zato nam je potreban cjelovit projekt reformi, gdje se u centru pažnje treba naći projekt novog integralnog informacijskog sistema gradske uprave.

Više je nego jasno da bi uvrštavanjem projekta "elektronička gradska uprava" u strategiju modernizacije gradske administracije i uređenje grada u cjelini stvorilo pretpostavku za rješavanje brojnih nagomilanih gradskih problema. Ovaj projekt doduše zahtijeva angažovanje kvalitetnih stručnih kadrova, znatnih novčanih sredstava i vremena, što sve skupa treba osigurati. Ali jedno je sigurno, a to je da bi ovo bila najbolja investicija u grad Mostar u ovom trenutku.

Mnogi poslovi koji se obavljaju unutar gradske administracije mogu se veoma brzo i efikasno automatizovati uz pomoć informacijskih tehnologija. Radi ilustracije navodimo neke: Funkcionisanje Matičnog ureda i izdavanje matičnih dokumenata, Organizacija GIS-a (Geografski Informacijski Sistem), Prostorno planiranje Grada, Izdavanje i evidentiranje raznih dozvola, Izdavanje rješenja za obavljanje privredne djelatnosti, vođenje poslova komunalne privrede, vođenje budžeta grada itd. Realizacijom ovakvog projekta najmanje bi postigli sljedeće efekte:

- **Depolitizovali bismo rad gradske administracije uvođenjem novih standarda u kancelarijskom poslovanju,**
- **Uspostavili bismo koordinaciju rada između odjela Gradske uprave,**
- **U velikoj mjeri bi se suzbila korupcija i mito, obavljajući kancelarijske poslove po standardiziranim metodama uz pomoć informatičkih tehnologija**
- **Stvorili bi uslove za pozitivnu selekciju kadrova, zapošljavali bi se kvalitetni sistemski orijentisani kadrovi**
- **Povećala bi se odgovornost na radu, koje danas skoro da i nemamo**
- **Stvorili bi informatičku podlogu za kvalitetno informisanje građana**

Jednom riječju Gradska uprava bili bi efikasnija, bila bi depolitizovana, i bila bi na usluzi građanima zbog kojih uostalom ona i postoji.

Vremenom, razvojem Informacijskog sistema,

stvorili bi uslove da svoje usluge gradska administracija građanima može nuditi putem sistema Internet. To je naš jedini i siguran put u Europu. Kada jednoga dana budemo imali "elektroničku upravu" sa standardizovanim procedurama uz primjenu ISO standarda shvatiti ćemo da gradska administracija nije mjesto političkih prepucavanja, već je to servis koji stoji na usluzi građanima grada.

Posljednje informacije govore da je USAID pokrenuo projekt razvoja software-a koji su osnova za razvoj elektroničke Gradske uprave. Kada se ovaj projekt implementira promijeniti će način rada Gradske uprave, a svakako i strukturu zaposlenih u Gradskoj upravi.

Znači da će i organizacijskoj strukturi Gradske uprave koju smo tek uspostavili uskoro doživjeti promjene koje će biti rezultat modernizacije, odnosno uvođenja elektroničke gradske uprave.

Zato reorganizaciju gradske uprave treba shvatiti kao permanentan proces, koji osigurava prilagođavanje gradske uprave promjenama koje se sve dinamičnije dešavaju u društvu uopće.

II. PODACI O PREKOBROJNIM NAMJEŠTENICIMA

Treba istaći da je najdelikatniji aspekt Programa zbrinjavanja prekobrojnih namještenika, svakako izrada i utvrđivanje spiskova prekobrojnih, na osnovu čega će se izdati Rješenje o prekidu radnog odnosa. Zato izradi spiska prekobrojnih treba prići krajnje oprezno, prije svega uz poštivanje svih zakonskih odredbi i dogovora koji su postignuti u pregovorima poslodavca sa sindikatom. U protivnom se uvijek mogu očekivati veliki problemi.

Pravilnom analizom strukture zaposlenih namještenika i korektnim utvrđivanjem kriterija za izradu liste prekobrojnih namještenika, u mnogome će nam olakšati izradu konačne liste prekobrojnih namještenika.

Bitan preduslov za konzistentno razmatranje ove problematike je svakako obuhvat podataka o namještenicima gradske administracije. Za donošenje potrebnih odluka od velike pomoći je i analiza podataka zasnovana na načelima struke i znanja. Nadalje veoma je bitno ispravno utvrditi kriterije i načela na osnovu kojih će se utvrditi lista prekobrojnih namještenika i uopće tretirati ova problematika.

U nastavku je prezentiran jedan od mogućih modela za analizu ove problematike i izradu spiska prekobrojnih namještenika. Na shemi koja slijedi prikazane su tri faze sa postupcima izrade spiskova.

U prvoj fazi se na osnovu matičnih podataka o zaposlenicima u gradskoj administraciji i platnih spiskova izrađuje spisak svih raspoloživih namještenika u gradskoj administraciji. Ovako izrađeni spisak trebalo bi da podliježe verifikaciji i po potrebi reviziji zaposlenih.

U ovoj fazi je planirano da se provede postupak dobrovoljnog raskida radnog odnosa, za određeni broj namještenika, koji se dobrovoljno za to prijave. U tom smislu pod pojmom dobrovoljac smatrao bi se onaj namještenik koji bi se pismenim dokumentom izjasnio da pristaje na sporazumni raskid radnog odnosa pod određenim uslovima. Predloženi uslovi su: Radni odnos se prekida 15 dana poslije potpisivanja sporazuma o raskidu radnog odnosa uz isplatu zakonski određene otpremnine uvećane za bonus od 2.000 KM.

U drugoj fazi se vrši postupak interacije, gdje se izdvajaju na posebne spiskove namještenici koji po zakonu moraju ići u penziju, i oni namještenici čija zanimanja ne postoje u "Sistematizaciji radnih mjesta".

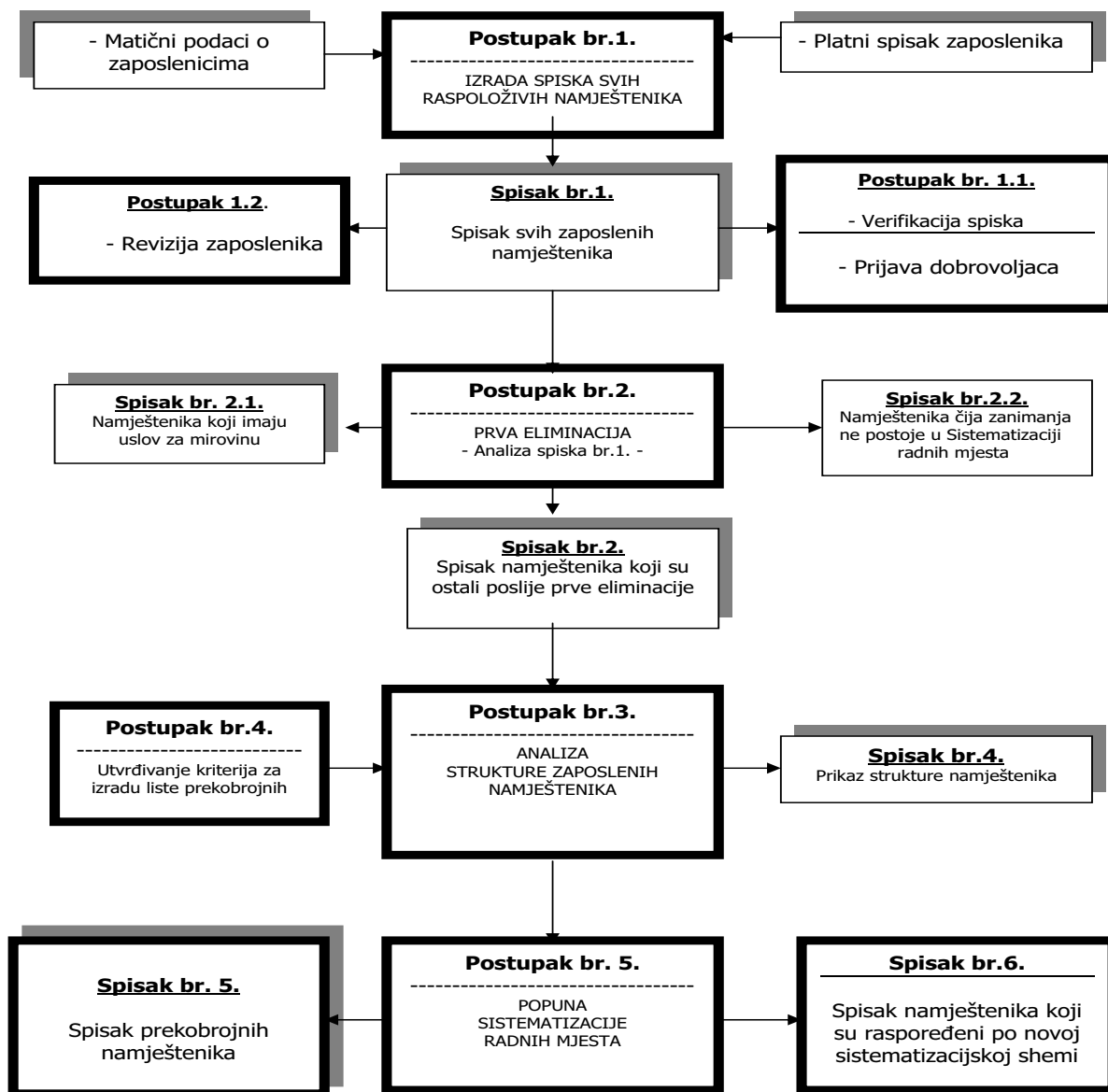
U trećoj fazi se vrši analiza spiska preostalih namještenika sa ciljem da se ispravno izvrši uvid u strukturu zaposlenih namještenika i da se

korektno utvrde kriteriji za izradu spiska prekobrojnih namještenika.

Na osnovu provedenih analiza u trećoj fazi se vrši popuna nove "Sistematizacije radnih mjesta" i izrada spiska prekobrojnih namještenika. Umjesto zaključka možemo reći da je preduslov za korektno obavljanje ovih aktivnosti;

1. Postojanje "Sistematizacije radnih mjesta" koja je usklađena sa zakonskim odredbama. Sistematizacija treba biti što je moguće jasnija i dosljednija, što znači da se za svako pojedinačno radno mjesto moraju jednosmisleno propisati uslovi i dati jasan opis radnog mjesta.

2. Postojanje korektno i objektivno utvrđenih kriterija za utvrđivanje prekobrojnih namještenika. Kriterije u svakom slučaju treba usaglasiti sa Sindikatom.



Shematski prikaz postupaka utvrđivanja prekobrojnih u gradskoj administraciji

2. Analiza strukture prekobrojnih namještenika

Prikaz strukture namještenika, po određenim kriterijima treba da nam posluži pri vršenju analiza koje će nam pomoći pri donošenju određenih odluka i rješenja.

Kada je riječ o strukturi zaposlenih u gradskoj administraciji, prije svega treba razlikovati razliku između pojma "Državni službenik" i "Namještenik".

U tom smislu treba reći da se "namještenik" i "državni službenik" razlikuju u "školskoj spremi". Državni službenici oni zaposlenici koji imaju VSS (visoku stručnu spremu), a svi ostali zaposlenici su namještenici. Predmet ovog Programa je zbrinjavanje namještenika, što znači da ovaj Program ni na koji način ne tretira problem zapošljavanja državnih službenika

Osnovni podaci o strukturi i broju "namještenika" u gradskoj administraciji prikazani su u narednim tabelama:

na osnovu kojih će se izraditi lista prekobrojnih zaposlenika. Utvrđeni kriteriji u krajnjoj liniji treba da budu kompromis između poslodavca i sindikata. Ako se ovaj kompromis na vrijeme ne postigne mogući su veliki problemi pri izradi lista prekobrojnih namještenika.

Polazna osnova za utvrđivanje kriterija na osnovu kojih će se izraditi lista prekobrojnih namještenika u gradskoj administraciji može da posluži kriteriji iz kolektivnog ugovora. Sindikat je u načelu prihvatio kriterije iz kolektivnog ugovora, o čemu treba dati svoj konačan sud. Kriteriji iz kolektivnog su;

a) Stručna sprema	
- visoka stručna sprema	30 bodova
- viša stručna sprema	25 bodova
- visoko kvalificirani radnik	23 boda
- srednja stručna sprema	20 bodova

Prikaz ukupno zaposlenih i prekobrojnih u gradskoj administraciji

Red. br.	Stavka	Brojno stanje
1	Ukupno zaposlenih	583
2	Državni službenici	170
3	Prekobrojni «Državni službenici»	-
4	Namještenici u gradskoj administraciji	413
5	Prekobrojni «Namještenici»	268

Prikaz zaposlenih i prekobrojnih «Namještenika»

Red. br.	Stavka	Broj
1	Trenutno zaposlenih namještenika - po platnom spisku -	414
2	Trenutno zaposlenih - po matičnim evidencijama -	413
3	Ukupno planirano - Gradska uprava - Gradsko vijeće	
4	Prekobrojno zaposlenih namještenika	268

Ostali prikazi strukture

Pri izradi spiska prekobrojnih namještenika, a sa ciljem donošenja što objektivnijih odluka, potrebno će biti izvršiti određene analize podataka o namještenicima kao što su;

- Struktura zaposlenih s obzirom na spol (muški/ženski)
- Struktura zaposlenih po starosti
- Struktura zaposlenih po radnom stažu
- Struktura zaposlenih po stručnoj spremi/zanimanju

itd.

Kriteriji za izradu liste prekobrojnih namještenika

Posebno je važno korektno utvrditi kriterije

- kvalificirani radnik	18 bodova
- niža stručna sprema	15 bodova
b) Položen stručni ispit	
- stručni ispit za rad u državnim organima	5 bodova
c) Dodatno usavršavanje	
- postdiplomski studij	10 bodova
- pravosudni ispit	10 bodova
- doktorat znanosti	15 bodova
- kursovi, specijalizacije	5 bodova
d) Ocjena rukovodioca o radu	
- naročito uspješan	15 bodova
- uspješan	10 bodova
- zadovoljava	5 bodova
e) Dužina staža osiguranja	
- preko 30 godina	30 bodova
- preko 25 godina	25 bodova
- preko 20 godina	20 bodova
- preko 15 godina	15 bodova

- preko 10 godina 10 bodova
- preko 5 godina 5 bodova
- učešće u ratu protiv agresije na BiH
10 bodova
(za svaku godinu)

f) Socijalne prilike

- radnik sa pet i više članova u porodici
20 bodova
- radnik sa četiri člana u porodici
17 bodova
- radnik sa tri člana u porodici 15 bodova
- radnik sa dva člana u porodici 13 bodova
- radnik sa jednim članom u porodici
10 bodova
- radnik samac 5 bodova

g) Zdravstveno stanje

- vojni invalid 20 bodova
- invalid rada 10 bodova
- radnik sa teškim oboljenjima 5 bodova

Budući da se ovdje radi o kompromisnom dogovoru između poslodavca i Sindikata prikazani kriteriji se mogu dopunjavati i djelomično mijenjati.

III. PRAVNI OKVIR PROGRAMA ZBRINJAVANJA PREKOBROJNO ZAPOSLENIH NAMJEŠTENIKA

Kada je u pitanju zbrinjavanje prekobrojno zaposlenih namještenika u organima državne uprave, pravni okvir zakonski je uređen je na sljedeći način:

a) Opća tematika iz područja rada i radnih odnosa

- **Zakon o radu** ("Sl. novine F BiH" br.43/99, 32/00, 29/03) kao općem zakonu koji reguliše radne odnose

b) Utvrđivanje liste prekobrojnih namještenika

- **Zakon o namještenicima u organima državne službe u Federaciji BiH** ("Sl. novine F BiH" br.49/05 i 69/05)

- **Uredba o dopunskim poslovima osnovne djelatnosti i poslovima pomoćne djelatnosti iz nadležnosti organa državne službe koje obavljaju namještenici** ("Sl. novine F BiH" br.69/05)

- **Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Gradske uprave Grada Mostara** ("Gradski službeni glasnik" br.16/04)

- **Kolektivni ugovor za službenike organa uprave i sudske vlasti u Federaciji BiH** ("Sl. novine F BiH" br.19/00) Primjedba; Ovaj ugovor više nije na snazi

c) Pravo na otpremninu

- **Zakonom o namještenicima u organima državne službe u Federaciji BiH** ("Sl. novine F BiH" br. 49/05)

- **Uredba o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaće** ("Sl. novine F BiH" br.34/04 i 56/04) i

- **Uredba o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaće u HNK/Ž** ("Sl. novine HNK" br.2/05)

- **Pravilnikom o plaćama i ostalim naknadama službenika i namještenika Gradske uprave Grada Mostara** ("Gradski službeni glasnik" br.16/04)

d) Pravo na naknadu u slučaju nezaposlenosti

- **Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba** (Sl. novine F BiH" br.55/00, 41/01, 22/05)

- **Zakon o penzionom i invalidskom osiguranju** ("Sl. novine F BiH" br.29/98, 49/00, 32/01 i 73/05)

- **Zakonom o zdravstvenom osiguranju** ("Sl. novine F BiH" br.30/97)

U nastavku su dane opservacije na bitne elemente navedenih zakonskih i podzakonskih dokumenata koji tretiraju problematiku zbrinjavanja prekobrojno zaposlenih u organima državne službe.

Zakon o radu

Zakon o radu je opći zakon koji uređuje radno-pravni status zaposlenika u svim oblastima rada. Na taj način za sve ono što nije regulisano posebnim zakonima kao što je Zakon o namještenicima u organima državne službe u F BiH i drugim zakonima, primjenjuju se odredbe Zakona o radu. (čl. 2 Zakona o namještenicima u organima državne službe u F BiH).

Zakon o namještenicima u organima državne službe u Federaciji BiH

Ovim zakonom se uređuje radno-pravni status namještenika u organima državne uprave Federacije Bosne i Hercegovine, kantona, grada i općina, poslovi koje obavljaju namještenici, plaće, naknade i druga prava, dužnosti i odgovornosti iz radnog odnosa i druga pitanja koja se odnose na radno-pravni status namještenika u organima državne službe u Federaciji. U članu 39. spomenutog zakona uređuje se i reguliše prekobrojnost namještenika u organima državne službe, na sljedeći način:

a) Prekobrojnost namještenika može nastati kao posljedica:

- preuređenja organa državne službe
- smanjenja poslova organa državne službe
- ukidanjem organa državne službe

b) Rukovodilac organa državne službe proglašava namještenika prekobrojnim, u skladu sa ovim Zakonom i **kolektivnim ugovorom**, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata ili medijatora državne službe ukoliko namještenici nisu organizovani u Sindikat.

c) Radno-pravni status namještenika koji je proglašen prekobrojnim, rješava se na sljedeći način i to:

1. rasporedom na slično radno mjesto u okviru istog organa državne službe, ako postoji upražnjeno takvo radno mjesto,

2. premještanjem u drugi organ državne službe iste ili različite razine vlasti na isto ili slično radno mjesto, ako postoji upražnjeno takvo radno mjesto,

3. ukoliko premještanje nije moguće, namješteniku se nudi prijevremeno penzionisanje u skladu sa zakonom, ako takva mogućnost postoji,

4. ukoliko prijevremeno penzionisanje nije moguće, rukovodilac organa državne službe donosi rješenje o prestanku radnog odnosa prekobrojnog namještenika. Protiv rješenja o prestanku radnog odnosa zbog prekobrojnosti (rukovodilac organa ga donosi), u roku od 15 dana od dana primitka rješenja može se uložiti žalba Odboru za žalbe Agencije za državnu službu F BiH.

d) Namještenik za koga je doneseno rješenje o prestanku radnog odnosa, ima pravo na:

- otpremninu
- naknadu za slučaj nezaposlenosti.
- Otpremnine su regulisane čl. 46 Zakona o namještenicima a treba ih regulisati i Pravilnikom o plaćama i ostalim naknadama, koje je dužan donijeti Rukovodilac organa državne službe. U tom smislu Rukovodilac organa državne službe obavezni su uskladiti pravilnike o unutrašnjem uređenju u skladu sa odredbama ovog Zakona u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu Zakona.

- Naknade za slučaj nezaposlenosti regulisane su Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba.

Pravo na prijevremeno penzionisanje

Prema članu 137. Zakona o penzionom i invalidskom osiguranju ("Sl. novine F BiH" br.29/98, 49/00, 32/01 i 73/05) prijevremeno penzionisanje je moguće u slučajevima i prije

navršenih 65 godina života osiguranima i to:

- za žene - kada navrší 55 godina života i 30 godina staža

- za muškarce - 60 godina života i 35 godina staža ali najduže do 31.12.2008. godine.

U slučaju prijevremenog odlaska u penziju namješteniku pripada otpremnina kao i kod redovnog penzionera kako je regulisano Uredbom o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaće ("Sl. novine F BiH" br.34/04 i 56/04) i Uredbom o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaće u HNK ("Sl. novine HNK" br.2/05) i to:

- Federalnom Uredbom (član 6.) propisano je da namještenik ima pravo na otpremninu u iznosu od šest njegovih plaća isplaćenih u prethodnih šest mjeseci ili šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih u Federaciji prema posljednjem objavljenom podatku federalnog Zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije

- Kantonalnom Uredbom (član 14.) propisano je da namještenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od tri njegove plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u kantonu prema posljednjem objavljenom podatku federalnog Zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.

Pravo na otpremninu u slučaju prekobrojnosti

Kada namješteniku prestane radni odnos zbog prekobrojnosti, pripada mu pravo na otpremninu koja iznosi:

1. za radni staž **manji od šest godina** - šest njegovih plaća ostvarenih na radnom mjestu u organu državne službe u kojem se nalazi na radu u trenutku prestanka radnog odnosa,

2. za radni staž **duži od šest godina**, otpremnina iz tačke se povećava za još šest mjesečnih plaća, s tim da se to povećanje računa pojedinačno za svaku narednu navršenu kalendarsku godinu.

3. za namještenike koji imaju više od 12 godina radnog staža otpremnina iznosi 12 njegovih plaća koje je ostvario u organu državne službe, u kojem se nalazi na radu.

Otpremnina iz ovog člana se isplaćuje odmah kada rješenje o prestanku radnog odnosa zbog prekobrojnosti postane konačno.

Naknada u slučaju nezaposlenosti

Prema Zakonu o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba ("Sl. novine F BiH" br.55/00, 41/01, 22/05) prema članu 28. nezaposlena osoba ima pravo na:

1. novčanu naknadu i
2. doprinose za zdravstveno i penziono osiguranje.

Novčana naknada

Novčana naknada utvrđuje se u zavisnosti od dužine staža osiguranja nezaposlene osobe i prosječne plaće u kantonu ostvarene u prethodnom tromjesečju, koju objavljuje Federalni zavod za statistiku. Novčana naknada se isplaćuje:

1. šest mjeseci u visini od 30% za staž osiguranja od osam mjeseci do deset godina
2. devet mjeseci u visini od 35% za staž osiguranja od deset do 25 godina
3. dvanaest mjeseci u visini od 40% za staž osiguranja preko 25 godina.

Ako se nezaposlena osoba u razdoblju ostvarivanja prava na novčanu naknadu, zaposli i ako se prije isteka razdoblja od osam mjeseci ponovno evidentira u službi za zapošljavanje kao nezaposlena osoba, ima pravo na preostali dio novčane naknade.

4. Doprinosi za zdravstveno i penziono osiguranje

Zdravstveno osiguranje nezaposlenoj osobi regulisano je Zakonom o zdravstvenom osiguranju ("Sl. novine F BiH" br.30/97) na način da je dužna da se u roku od 30 dana nakon prestanka radnog odnosa prijavi Zavodu za zdravstveno osiguranje.

Penziono i invalidsko osiguranje osigurava se nezaposlenoj osobi, koja prima novčanu naknadu za vrijeme čekanja za zaposlenje, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju najduže jednu godinu za svaki pojedini slučaj prestanka radnog odnosa, ali najduže tri godine u toku radnog vijeka zaposlenika u skladu sa Zakonom o penzionom i invalidskom osiguranju.

Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba u čl.31 st.2. propisuje da: "Penziono i invalidsko osiguranje osigurava se nezaposlenoj osobi kojoj nedostaju tri godine do sticanja uslova za starosnu penziju".

Za osiguravanje sredstva iz prava po osnovu penzionog i invalidskog osiguranja u slučaju nezaposlenosti može se koristiti 0,5% sredstava uplaćenih po osnovu doprinosa koje uplaćuje poslodavac. (čl.45 st.1 t.2. Zakona o penzionom i invalidskom osiguranju).

Kolektivni ugovor

Kolektivni ugovor potpisan od strane Vlade Federacije BiH i Samostalnih sindikata u svom članu 2. kaže; "**Propisom i općim aktima rukovodioca organa uprave, ne mogu se**

utvrditi manja prava službenika od onih koja su utvrđena kolektivnim ugovorom".

Kada je u pitanju prekobrojnost zaposlenih iz kolektivnog ugovora bitno je istaći sljedeće;

- Službenici za čijim je radom prestala potreba zbog smanjenja obima posla ili ukidanja organa, se raspoređuju na druge poslove u skladu sa zakonom, a prema redoslijedu koji se utvrđuje listom prioriteta za rješavanje radno-pravnog statusa.

Sindikata je posebno osjetljiv na način utvrđivanja liste prekobrojnih, pa se iz tog razloga kolektivnim ugovorom predviđa da na listu prije njenog usvajanja svoje mišljenje da sindikat. U tom smislu Rukovodilac organa, prije donošenja liste i rješenja o prestanku radnog odnosa treba razmotri mišljenje sindikata i odgovor po tom mišljenju da dostavi sindikatu u pismenom obliku.

Lista prekobrojnih treba se raditi polazeći od određenih kriterija koje precizno treba utvrditi, polazeći od stručne spreme, ocjene o radu, dužine staža, socijalne situacije, itd. itd. U svakom slučaju kriterije treba precizno utvrditi i dogovoriti ih sa Sindikatom.

Prijedlozi i sugestije

Analizom gore navedenih zakonskih i podzakonskih propisa može se zaključiti sljedeće:

- kantonalni i gradski podzakonski propisi nisu usklađeni sa Zakonom o namještenicima u organima državne uprave u Federaciji BiH, mada su se prema odredbama Zakona trebali uskladiti do 17.11.2005. godine.

- Pravilnik o plaćama i ostalim naknadama službenika i namještenika Gradske uprave Grada Mostara nije propisao otpremnine u slučaju prekobrojnosti. Zbog toga je upravo u toku usaglašavanje ovog pravilnika sa Zakonom.

- Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Gradske uprave Grada Mostara nije usklađen sa Uredbom o dopunskim poslovima osnovne djelatnosti i poslovima pomoćne djelatnosti iz nadležnosti organa državne službe koje obavljaju namještenici. Upravo je u toku usaglašavanje i ovoga dokumenta sa Zakonom.

Prije poduzimanja bilo kakvih konkretnih aktivnosti, na programu zbrinjavanja prekobrojnih namještenika, potrebno je urediti podzakonske akte, odnosno uskladiti ih sa Zakonima Federacije BiH.

IV. EKONOMSKI ASPEKT PROGRAMA

Ekonomski aspekt Programa obradit ćemo kroz tri područja i to:

1. Utvrđivanje elemenata za obračun otpremnina

2. Ocjena mogućnosti izdvajanja sredstava za otpremnine iz Budžeta Grada Mostara

3. Mogući modeli isplate zakonske otpremnine

1. Elementi za obračun zakonske otpremnine

Elementi za obračun zakonom predviđene otpremnine su:

- Zakonska osnova za obračun otpremnina
- Podaci o plaćama Namještenika
- Lista prekobrojnih Namještenika

Zakonska osnova

Kada namješteniku prestane radni odnos zbog prekobrojnosti, pripada mu pravo na otpremninu koja iznosi:

1. za radni staž **manji od šest godina** - šest njegovih plaća ostvarenih na radnom mjestu u organu državne službe u kojem se nalazi na radu u trenutku prestanka radnog odnosa,

2. za radni staž **duži od šest godina**, otpremnina iz tačke se povećava za još šest mjesčnih plaća, s tim da se to povećanje računa pojedinačno za svaku narednu navršenu kalendarsku godinu.

3. za namještenike koji imaju više od 12 godina radnog staža otpremnina iznosi 12 njegovih plaća koje je ostvario u organu državne službe, u kojem se nalazi na radu.

Otpremnina iz ovog člana se isplaćuje odmah kada rješenje o prestanku radnog odnosa zbog prekobrojnosti postane konačno.

Podaci o plaćama Namještenika

Podaci o plaćama Namještenika u Gradskoj upravi prikazani su u sljedećoj tabeli:

Red. Br.	Područni ured	Prosječne plaće po školskoj spremi (KM)			Broj zaposlenika
		NK	SSS	VŠS	
1	Gradsko područje JUGOZAPAD	522,00 (8)	642,00 (76)	874,00 (22)	106
2	Gradsko područje ZAPAD	567,00 (5)	617,00 (43)	696,00 (13)	61
3	Gradsko područje JUG	477,00 (2)	650,00 (26)	943,00 (2)	30
4	Gradsko područje STARI GRAD	363,00 (16)	431,00 (67)	588,00 (12)	95
5	Gradsko područje JUGOISTOK	368,00 (3)	501,00 (28)	- -	31
6	Gradsko područje SJEVER	356,00 (2)	508,00 (23)	532,00 (4)	29
7	Gradsko područje CENTAR	417,00 (2)	629,00 (43)	692,00 (17)	62
Ukupno djelatnika;		38	306	70	414
PROSJEČNE PLAĆE					
		439,00	566,00	721,00	

Grubi proračun otpremnina

U nastavku samo radi ilustracije i da se vidi o kojoj se sumi novca radi, dan je prikaz grubog proračuna zakonski utvrđenih otpremnina, prema sljedećih elementima za obračun; prosječna plaća namještenika 575,00 KM/mj., prosječni staž 8 godina, broj prekobrojnih namještenika 268.

Ukupna sredstva za otpremnine procjenjuju se na; 1,232.800 KM

Konačni obračun otpremnina

Konačni obračun otpremnina bit će moguće utvrditi kada bude gotova konačna lista prekobrojnih Namještenika. Tada će se moći obračunati vrijednosti otpremnina za svakog prekobrojnog.

Kao što je vidljivo iz tabelarnog prikaza o prosječnim plaćama, prosječne plaće su bile različite u svim bivšim Gradskim općinama. U takvoj situaciji, osnova za obračun otpremnina za prekobrojne namještenike, uzeti će se najpovoljnija prosječna plaća koja odgovara određenom rangu namještenika.

Ocjena mogućnosti izdvajanja sredstava iz Budžeta Grada

Zakonom je regulisano da otpremnine treba isplatiti odmah kada rješenje o prestanku radnog odnosa zbog prekobrojnosti postane konačno. Međutim otpremnine se isplaćuju iz gradskog budžeta i isplata je limitirana mogućnošću izdvajanja sredstava iz Budžeta.

S druge strane iskustva iz prakse govore da je najbolje da se otpremnine isplate čim prije i što

se prije riješi ovaj problema to će udarac na Budžet grada biti manji. Istini za volju, u slučaju grada Mostara, ovaj problem se trebao riješiti davno prije, još u fazi donošenja novog Statuta i izrade nove organizacije i sistematizacije radnih mjesta u Gradskoj upravi.

Opća je ocjena da ako se problem isplate otpremnina ne riješi u narednih par mjeseci, postoji realna ocjena da će ovaj problem prerasti u najveći problem izdvajanja sredstava iz gradskog budžeta. Ovakvo mišljenje zasniva se na činjenici da pristižu obaveze Gradu odnosno gradskom Budžetu, koje proizlaze iz sudskih tuženja, jer se u narednim mjesecima očekuju pravosnažne sudske presude u iznosu najmanje od 2,5 milijuna KM.

Mogući modeli isplate otpremnina na rate

U slučaju nedostatka sredstava u Budžetu, razmatrana je mogućnost osiguranja potrebnih sredstava za otpremnine, iz neke vrste bankarskog ili sličnih kredita, koji bi se pokušao osigurati polaganjem određenog uloga. Međutim zakonski propisi ovdje su jasni i kažu. Grad se ne može zaduživati za osiguranje sredstava za tekuće izdatke, Grad to može činiti samo za kapitalne izdatke.

U slučaju nedostatka sredstava u Budžetu razmatrana je i mogućnost sukcesivne isplate otpremnina. Ovdje je zakon jasan i kaže da se otpremnine moraju odmah isplatiti u cijelom iznosu. Sukcesivna isplata otpremnina dolazi u obzir samo uz pristanak namještenika. U tom slučaju namještenicima koji očekuju otpremnine, treba objasniti da Grad nema mogućnosti za isplatu otpremnina u cijelom iznosu. Treba im objasniti da je alternativa u izvršnom postupku suda, odnosno u prisilnoj naplati, putem blokiranja računa. Dakle ideja je da se sporazumom o sukcesivnoj isplati postigne, bez suda, ono stan-

je sa kojim su obje strane zadovoljne. Ovdje je veoma bitno osmisliti pravila isplate na rate sa kojima se moraju složiti obje strane.

Dogovor o dobrovoljnom, stimuliranom načinu istupanja namještenika iz državne službe

U prethodnom poglavlju bilo je govora o "zakonskoj otpremnini" koju je poslodavac dužan da osigura svakom zaposleniku kojemu zbog opisanih razloga prestaje radni odnos.

S druge strane Kolektivnim ugovorom potpisanim od strane Vlade Federacije BiH i Samostalnih sindikata u svom članu 2. se kaže; "Propisom i općim aktima rukovodioca organa uprave, ne mogu se utvrditi manja prava službenika od onih koja su utvrđena kolektivnim ugovorom". Gore navedeno trebalo bi da bude pravni okvir za utvrđivanje otpremnina za zaposlenike kojima zbog prekobrojnosti prestaje radni odnos.

Međutim, u situacijama gubljenja posla što sa sobom nosi velike socijalne i ostale tenzije, praksa poznaje i neposredno dogovaranje između poslodavca i Sindikata o uslovima i načinu prestanka radnog odnosa i o visini otpremnine i naknade zaposlenicima kojima prestaje radni odnos.

U konkretnom slučaju poslodavac Gradska uprava i Sindikat zaposlenika Gradske uprave imali su niz sastanaka na kojima su se neposredno dogovarali o uslovima i načinu prestanka radnog odnosa prekobrojnih zaposlenika kao i o načinu isplate otpremnina. Predmet dogovora se može sažeti u dva pojma: iznos otpremnina i rok kada nastupa dobrovoljno istupanje iz državne službe.

Po pitanju visine otpremnina koje u sebi sadrže i stimulativni dio, u slučaju dobrovoljnog istupanja iz državne službe, poslodavac je dao u narednoj tabeli.

PRIJEDLOG POSLODAVCA

NAMJEŠTENICI SA «SSS»		
Radni staž namještenika (broj godina)	1. mjesec podnošenja zahtjeva	2. mjesec podnošenja zahtjeva
do 10	7.500	6.500
10-20	8.500	7.500
20-30	9.500	8.500
preko 30	10.500	9.500
NAMJEŠTENICI SA «VŠS»		
do 10	8.500	7.500
10-20	9.500	8.500
20-30	10.500	9.500
preko 30	11.500	10.500

Uz prijedlog visine otpremnine, koja u sebi sadrži i stimulatívni dío u slučaju dobrovoljnog istupanja i državne službe, poslodavac predlaže i osnovne uslove za korištenje ovoga aranžmana, a oni su:

- Namještenicima se daje mogućnost da se u roku od dva mjeseca od dana donošenja odgovarajuće Odluke, prijave za dobrovoljno istupanje iz državne službe, za što bi im se isplatio iznos kako je to prikazano u tabeli koju je predložio poslodavac.

- Iznosi prikazani u tabeli dobiveni je tako što je iznos otpremnine predviđen Zakonom uvećan za 50%.

Sindikát na ovaj prijedlog poslodavca dao prigovor na visinu otpremnine i na nedefinísane rokove oko realizacije predloženog aranžmana.

Ako sindikat ne prihvati prijedlog poslodavca, može se očekivati spor, odnosno otvaranje procesa arbitraže bilo od Suda ili kod neke druge institucije države. Opća je ocjena da u ovom trenutku spor ne odgovara ni jednoj strani.

Naime cilj poslodavca je da konačno primjeni novu "Sistematizaciju radnih mjesta" i da na taj način Gradsku administraciju učini efikasnijom i jeftinijom. Cilj sindikata je da vodi brigu o svom članstvu i da im osigura što bolje uslove pod kojima će im prestati radni odnos.

Međutim pri pomirenju interesa, s jedne strane treba voditi računa o općem stanju u kome se nalazi gradska administracija, a posebno o ekonomskoj situaciji i ekonomskoj moći Gradske uprave, a s druge strane ne smiju se zaboraviti teški socijalni stresovi kojih će biti zbog gubljenja posla.

Poglavlje IV.

MOGUĆNOSTI UKLJUČIVANJA DRŽAVNIH I DRUGIH INSTITUCIJA U RJEŠAVANJU PROBLEMA PREKOBROJNIH NAMJEŠTENIKA U GRADSKOJ ADMINISTRACIJI

A. Mogućnosti uključivanja Grada Mostara

1. Iznalaženje rješenja putem dogovora Grada Mostara sa prijeratnim poslodavcem
2. Mogućnost zapošljavanja u Federalna ministarstva
3. Mogućnosti uključivanja "Poslovnog inkubatora"
4. Mogućnosti uključivanja "Biznis centra"
5. Mogućnosti uključivanja "Agencije REDAH"

B. Mogućnosti uključivanja Zavoda za zapošljavanje

C. Mogućnosti uključivanja Federalnog ministarstva za rad

D. Mogućnosti uključivanja Federalnog ministarstva za razvoj, preduzetništvo i obrt

E. Mogućnosti uključivanja Svjetske banke

A. MOGUĆNOSTI UKLJUČIVANJA GRADA MOSTARA

Grad Mostar, kao poslodavac prekobrojnih namještenika u gradskoj administraciji ima direktni interes da se problem prekobrojnih namještenika riješi brzo, uspješno i efikasno. Mogućnosti koje stoje pred Gradom Mostarom u smislu direktnog uključivanja u problematiku rješavanja prekobrojnih namještenika su brojne. Ovdje navodimo one koje je se u ovom trenutku realno mogu implementirati.

1. Iznalaženje rješenja putem dogovora Grada Mostara sa prijeratnim poslodavcem

Znatan broj prekobrojnih namještenika prije rata je radio u nekim od privrednih subjekata koji i danas uspješno posluju. Postoji mogućnost pregovora između Grada Mostara i tih prijeratnih poslodavaca, da se pokuša iznaći novi radni angažman prekobrojnih namještenika u Gradskoj upravi u tim preduzećima.

U tom smislu Gradska uprava bi trebala osmisliti odgovarajući program koji bi ponudila prijeratnim poslodavcima, koji bi mogao zainteresirati iste.

Onim koji misle da je ova ideja suvisla, treba reći da svaku ideju treba osmisliti i pokušati realizovati.

4. Mogućnost zapošljavanja u Federalna ministarstva

Poznato je da određeni broj Federalnih ministarstava ovih dana treba da preseli iz Sarajeva u Mostar. Za očekivati je da će u procesu preseljenja ministarstava pojaviti potreba za određenim brojem zaposlenika. Uz određeni dogovor Grada i Vlade Federacije može se jedan broj prekobrojnih namještenika zaposliti u Federalnim ministarstvima.

5. Angažman i direktno uključivanje institucija Grada Mostara

Grad Mostar je osnovao "Poslovni inkubator", "Biznis centar" i "Agenciju REDAH" kao specijalizovane institucije Grada koje su prije svega osnovane sa zadatkom da razvoju i promovisaju preduzetništva i kroz toga daju doprinos aktivnom zapošljavanju. Od njih se sa pravom očekuje da na osnovu vlastitog znanja i iskustva, uzmu aktivno učešće u programu zbrinjavanja prekobrojnih namještenika u gradskoj administraciji.

MOGUĆNOSTI UKLJUČIVANJA AGENCIJE "REDAH" U PROGRAM ZBRINJAVANJA PREKOBROJNIH NAMJEŠTENIKA U GRADSKOJ ADMINISTRACIJI

Agencija REDAH u skoroj budućnosti planira pripremiti i implementirati određene projekte i aktivnosti u kojima se nalaze i mogućnosti koje Agencija REDAH može ponuditi na rješavanju problema vezano za zbrinjavanje prekobrojnih namještenika u gradskoj administraciji. U ovom materijalu dati će se pregled aktivnosti REDAH-a, te pregled projekta koje REDAH planira implementirati u skoroj budućnosti.

Da bi se ispravno shvatile mogućnosti Agencije REDAH, bitno je istaći da Agencija REDAH ne raspolaže novčanim sredstvima niti fondovima u sklopu kojih bi na izravan način mogla pružiti potporu ovoj strukturi ljudi. Također, je važno razumjeti da se Agencija REDAH u ovom trenutku nalazi u vlastitim problemima, odnosno rješavanju problema vezanih za uređenje Agencije, kao i buduće finansiranje rada Agencije REDAH, od čega u mnogome zavise buduće aktivnosti Agencije.

Međutim, pored svega toga Agencija REDAH planira u 2006 i 2007 godini poduzeti niz aktivnosti, koje bi mogle biti interesantne za rješavanje problema kakav je zbrinjavanje prekobrojnih namještenika u gradskoj administraciji. Navodimo glavne:

- Uspostavljanje Centra za razvitak preduzetništva

REDAH je već poduzeo neke aktivnost oko pripremanja ovog projekta u pravcu pronalaska partnera, odnosno potencijalnih donatora za implementaciju ovog projekta. S obzirom da se ovaj projekt odnosi na stvaranje povoljnijeg poslovnog okruženja za preduzetništvo, te pružanje adekvatne potpore postojećim i potencijalnim poduzetnicima, utoliko smatramo da se u ovom segmentu može tražiti neki vid potpore našem programu, ali tek nakon što se ovaj Centar uspostavi i krene s radom.

- Centar za razvitak poljoprivrede

Isto se može navesti za ovaj projekt kao i za prethodni, jer ni ovaj projekt još nije krenuo s implementacijom, niti su za ovaj projekt osigurana sredstva, a također još nije definisan nosilac projekta.

- Regionalni kreditno-garantni fond

Ovaj projekt je također u planu, te je u izradi studija uspostavljanja ovog Fonda, koju provodi organizacija LINK. Po uspostavi ovog Fonda mogle bi se tražiti solucije potpore.

Važno je napomenuti da vrijeme početka implementacije ovih projekata još nije definisano i zavisi o osiguravanju donatora, odnosno finansijera ovih projekata.

Od konkretnih aktivnosti u koje se Agencija REDAH može uključiti, je pružanje tehničke pomoći u pripremi mjera za zbrinjavanje prekobrojnih namještenika, u saradnji sa Biznis centrom i Poslovnim inkubatorom, kao i sa drugim zainteresiranim stranama.

MOGUĆNOSTI UKLJUČIVANJA "BIZNIS CENTRA" U PROGRAM ZBRINJAVANJA PREKOBROJNIH NAMJEŠTENIKA U GRADSKOJ ADMINISTRACIJI

"BIZNIS CENTAR" BSC daje punu podršku programu zbrinjavanja prekobrojnih namještenika u gradskoj administraciji i želi pomoći u pronalasku mogućnosti za nove poslove.

Da bi se BSC aktivno uključio u ovaj program, pretpostavka za to je dostatna informacija koja se tiče dotičnih osoba: tj. njihova školska sprema, kvalifikacije i dosadašnji rad u Gradskoj upravi. Posebno je važno znati da li su ti ljudi do sada radili nešto drugo ili imaju neke druge kvalifikacije. One koji nemaju iskustvo samo u gradskoj upravi nego su radili i nešto praktično biti će lakše uvesti u neki drugi posao.

Nezavisno o gornjem trebalo bi ispitati da li postoje institucije koje mogu finansirati programe prekvalifikacije tako da ljudi mogu poboljšati i modernizirati svoje znanje. Konkretno BSC potiče sada hitan razgovor sa preduzećem Aluminij u Mostaru, da se tačno utvrdi koliko novih investitora oni mogu snabdjeti sa sirovinom, tako da BSC može na tu temu ozbiljno razgovarati sa investitorima u Njemačkoj i Evropi. Ili, eventualno Aluminij sam treba nove radnike koji su iz Mostara. Ove informacije su vrlo važne kod vrbovanja novih investitora.

Jedan njemački investitor je upravo odustao jer od Aluminijuma nije dobio nikakav odgovor! Isto se dogodilo i sa proizvođačem sokova CAPRI SONNE iz Heidelberga, sa kojim se jednako loše postupalo, ali je još uvijek zainteresovan.

Konkretno moramo znati da li se iz kontingenta otpuštenih žena neke mogu obrazovati za rad u staračkim domovima i bolnicama u Njemačkoj. Postoji njemačka firma CARE MEDICA AG iz Frankfurta / Oberursela koja je za to zainteresovana. Od 200 do 300 osposobljenih za taj posao bi bilo angažovano u Njemačkoj za period od 6 mjeseci i tada bi se oni razmijenili sa drugom grupom. To znači da bi se oko 400-600 ljudi stalno razmjenjivalo na period od šest mjeseci. Ovdje bi se u osnovi moglo

razmisliti da Mostar iskoristi priliku i modernizuje školu za medicinsko osoblje za negu starih i bolesnih. Pri ovome bi sigurno pomogle organizacije kao što su GTZ, EU, OSC itd.

Zajedno sa obrtničkom komorom treba razgovarati da li male firme trebaju personal koji bi za njih radio uredske poslove. U njemačkoj postoji model gdje firme dobivaju novac od Grada ako preuzmu te zaposlenike.

Sam BSC treba personal, da bi namirio dva odlaska, te da bi započeo ONE-STOP SHOP poslove - te ljude bi poslije mogli biti preuzeti u Program GAP-a.

U svakom slučaju BSC je spreman da se aktivno uključi u realizaciju ovoga projekta.

MOGUĆNOSTI UKLJUČIVANJA "POSLOVNOG INKUBATORA" U PROGRAM ZBRINJAVANJA PREKOBROJNIH NAMJEŠTENIKA U GRADSKOJ ADMINISTRACIJI

Poslovni inkubator Mostar, kao jedinca Gradske uprave čija je osnovna misija razvoj malog preduzetništva, apsolutno podržava programsko rješavanje ovog problema te želi i ima mogućnosti da se uključi u izradu ovog veoma složenog i osjetljivog programa.

Od svih načina zapošljavanja koji uopće postoje, Poslovni inkubator najviše radi na samozapošljavanju, pa je u tom smislu i očekivati najveću pomoć ove institucije u kreiranju spomenutog programa. Ta pomoć se može očitovati u podsticanju jednog dijela prekobrojnih da pokrenu vlastiti posao nudeći im pri tom vrlo povoljne uslove smještaja i poslovne infrastrukture i pomoć u definisanju poslovnih ideja, izradi poslovnih planova, jednom dijelu neophodne obuke, njihovu promociju i pomoć u rješavanju konkretnih poslovnih problema. Ovi resursi koje Poslovni inkubator ima, u kombinaciji sa ostalim koji će biti definisani kroz izradu integralnog programa, mogu kreirati određen broj novih radnih mjesta i time riješiti pitanje jednog dijela prekobrojnih. Naravno da sve ovo treba detaljnije razraditi u momentu kad se za to steknu potrebni uslovi.

Drugi način na koji bi Poslovni inkubator mogao pomoći su njegovi trenutni korisnici. Jedan dio tih korisnika je već "stasao" do te mjere da ima potrebu otvaranja novih radnih mjesta, što oni i čine. Određenim stimulativnim i organizacionim mjerama mogli bi se stvoriti uslovi da zapošljavanje na novotvorena radna mjesta bude prioritetno iz tretirane grupe, tj. prekobrojnih u Gradskoj upravi.

B. MOGUĆNOSTI UKLJUČIVANJA FEDERALNOG ZAVODA ZA ZAPOŠLJAVANJE

Na prostorima Federacije BiH institucionalno djeluje Federalni zavod za zapošljavanje Sarajevo i Kantonalne službe za zapošljavanje. Ove institucije svaka u okviru svoga zakonskog djelokruga, pripremaju programe rada, koji se odnose na problematiku zapošljavanja. Zakonska osnova za izradu ovih programa je "Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba" (Sl.n. F BiH br. 55/00, 41/01, 22/05).

Svojim programima Zavod prije svega nastoji izgraditi sistem materijalne i socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba i pomoći nezaposlenim osobama u traženju posla te njihovim stručnim osposobljavanjima, odnosno u krajnjoj liniji Zavodi nastoje da se BiH prilagodi načelima europske strategije zapošljavanja, odnosno modernim potrebama tržišta radne snage.

Prioritetni zadatak je svakako, urediti sistem kojim će se nezaposlenim osobama osigurati njihova minimalna materijalna i socijalna sigurnost. Takav sistem materijalne i socijalne sigurnosti predviđa osiguravanje novčanih naknada i doprinosa za zdravstveno i penziono osiguranje. Zakonom su regulisani uslovi i način, kao i visina novčanih naknada.

Međutim, pored toga svojim programima Zavod za zapošljavanje nastoji provesti svoju politiku zapošljavanja koju zasniva na sljedećem:

- Posredovanje u zapošljavanju nezaposlenih osoba
- Stručna osposobljenost viška zaposlenih osoba
- Poticajne mjere samozapošljavanja
- Subvencioniranje nezaposlenih

Dakle radi se o programima kojima se nastoji pomoći nezaposlenim osobama u traženju posla i njihovom stručnom usavršavanju, odnosno kojima se u suštini nastoji:

- Smanjiti nezaposlenost koja je rezultat tehnoloških i strukturalnih promjena u ekonomskim odnosima
- Povećati broj osoba sa profilom znanja i vještinama koje nedostaju određenoj regiji
- Povećati profesionalnu mobilnost radne snage
- Osigurati dodatno zapošljavanje za skupine koje su u posebno lošem položaju na tržištu rada

Radi ilustracije navodimo neke od planiranih projekata Zavoda, a koji su interesantni za ovaj elaborat:

1. Program sufinansiranja plaća i doprinosa

Ovaj program podrazumijeva da zavod sufi-

nansira plaće i doprinose za nove zaposlenike u trajanju 6 do 12 mjeseci, uz obavezu poslodavca da ove radnike zadrži u radnom odnosu 12 do 24 mjeseca.

2. Program samozapošljavanja

Ovim programom nezaposlenoj se osobi dodjeljuju sredstva za nabavku opreme i repromaterijala za realizaciju poslovnog plana. Osoba koja iskoristi ovaj aranžman briše se sa evidencije nezaposlenih najmanje 24 mjeseca.

3. Program osposobljavanja uz rad

Ovaj program osigurava sredstva za obuku, dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju u okviru verificirane institucije. Planirana sredstva su do 3.000 KM po osobi.

4. Financiranje poticaja zapošljavanja iz sredstava revolvinga

Program podrazumijeva financiranje revolvinga za kreditiranje krajnjih korisnika putem banke (Investicijska banka Federacije BiH i komercijalne banke) po pojedinačnim zahtjevima korisnika, uz primjenu bankarskih procedura kod ocjene boniteta korisnika. (Planirana sredstva 11 milijuna KM)

5. Program poticajnih mjera u poljoprivredi

Program je u razvoju, a u njemu sudjeluju pored Zavoda i Federalno ministarstvo poljoprivrede.

6. Participiranje u drugim programima zapošljavanja

S obzirom da brojne nevladine organizacije pripremaju razne programe zapošljavanja i pri tome traže finansijsku podršku Federalnog zavoda za zapošljavanje, Federalni Zavod će nastaviti podržavati i ovaj oblik podrške zapošljavanju, odnosno participirati u ovim programima, prema svojoj ocjeni.

7. Program mjera za socijalno zbrinjavanje zbog restrukturiranja

Ovo je veoma interesantan program za koji još nije stvoren pravni okvir za njegovu primjenu. Mada je donesen osnovni zakon, nisu još izvršene potrebne izmjene drugih zakona, na koji način bi se definisao pravni okvir za provođenje ovoga programa. Međutim treba reći to da je Federalni zavod izradio "Okvirni plan za zbrinjavanje ciljne grupe", kako bi mogao odgovoriti na sve zahtjeve u svezi realizacije ovoga programa.

Federalni zavod svoje planove, odnosno mjere u politici zapošljavanja provodi putem kantonalnih službi. U tom smislu Federalni zavod za zapošljavanje je za 2006. godinu Kantonalnim službama zapošljavanje osigurao iznos od 12 milijuna KM, koje su kandidovale 44 programa kojima je predviđeno zapošljavanje 3651 osobe.

Ovaj program zbrinjavanja prekobrojno zaposlenih u Gradskoj upravi Mostar, ima realne osnove da se nasloni na programe zapošljavanja Zavoda i da u tom aranžmanu riješi određeni dio prekobrojno zaposlenih.

D. MOGUĆNOSTI UKLJUČIVANJA FEDERALNOG MINISTRARSTVA ZA RAZVOJ PREDUZETNIŠTVA I OBRTA

Federalno ministarstvo za razvoj preduzetništva i obrta u okviru svojih programskih aktivnosti realizuje određeni broj aktualnih programa iz područja razvoja preduzetništva i obrta. U okviru realizacije tih programa Ministarstvo obavlja upravne i druge stručno pravne poslove utvrđene zakonima. U tom smislu aktivnosti Ministarstva usmjerene su u oblastima; poticaja preduzetništva i obrta, davanje podrške za primjenu novih tehnologija i inovacija, povećanje učešća malih preduzetnika u ukupnoj privredi zemlje, organizovanje potrebnih institucija za preduzetništvo, stvaranje potrebne preduzetničke infrastrukture, osposobljavanje i obrazovanje poduzetnika i tome slično. U 2005. godini Ministarstvo je planiralo i realizovalo sljedeće programe:

1. Poticaj preduzetništva mladih i poduzetnika početnika350.000 KM
2. Projekt inovacija i primjene novih tehnologija100.000 KM
3. Preduzetništvo žena180.000 KM
4. Izdavanje i otkup stručnih publikacija50.000 KM
5. Manifestacije od međunarodnog značaja (sajmovi, izložbe, simpoziji i slično)50.000 KM
6. Potpora razvoju osnivanja preduzetničkih komora210.000 KM
7. Potpora projektima finansiranim od strane općina, gradova ili kantona1,500.000 KM

Interesantno je napomenuti da su ukupna sredstva koje je Ministarstvo plasiralo u područje razvoja preduzetništva u Federaciji BiH u 2005. godini iznosila 2,440.000 KM, a da su neraspoređena sredstva u 2005. godini iznosila 110.000 KM.

Federalno ministarstvo razvoja preduzetništva i obrta u toku je pripreme programa poticaja razvoja preduzetništva i obrta za 2006. godinu. Očekivati je da će ministarstvo ponudu iz 2005. godine obogatiti novim ponudama koristeći iskustvo iz prethodnog razdoblja.

Grad Mostar ima realnih izgleda da iskoristi mogućnosti koje pruža ovo Federalno ministarstvo i da uključi u njegove programe sa ciljem rješavanja prekobrojno zaposlenih u gradskoj administraciji.

U tom smislu Grad Mostar treba da jasno prezentuje svoje planove Ministarstvu, kako bi Ministarstvo moglo da sagleda potrebe Grada i predloži načine zajedničkog djelovanja na rješavanju problema nezaposlenosti u gradu.

E. MOGUĆNOSTI UKLJUČIVANJA SVJETSKE BANKE

Svjetska banka podržava i finansira programe sektorskih reformi i restrukturiranja radnih i poslovnih sistema, bez obzira da li se radi o administraciji, javnim službama ili industriji. Poznato je da je Svjetska banka u BiH tokom 2001/2002. godine podržavala i finansirala program zbrinjavanja i profesionalne preorijentacije demobiliziranih vojnika. U nekim drugim zemljama slični programi su bili razvijeni za razrješenje problema viška radnika u ugljenokopima (Ukrajina, Rusija, Poljska). Danas je u toku realizacija projekta kojim se osigurava da u Turskoj budu razriješeni viškovi zaposlenih u državnoj administraciji.

Kada je riječ o Gradu Mostaru i problemu rješavanja 268 prekobrojno zaposlenih namještenika u gradskoj administraciji, prije svega treba reći da se ovaj problem ne treba i ne smije posmatrati izolirano. Problem treba posmatrati i rješavati u sklopu ukupnih aktivnosti odnosa Svjetske banke i Grada Mostara. U tom smislu treba istaći da Svjetska banka ima aktivan stav prema problemima koji su prisutni u Mostaru i da prati razvoj situacije. Međutim isto tako treba istaći da, obim i način angažovanja Svjetske banke u Mostaru u svakom slučaju zavisi o tome sa kakvom se efikasnošću koriste postojeći krediti, kako se provode mjere na jačanju održivosti Budžeta i racionaliziranju javne potrošnje i kako se provode mjere na reintegraciji Grada i njegovih institucija.

U svijetlu rečenog važno je napomenuti i istaći da su odobrena dva projekta na državnoj razini u kojima Mostar ima značajno mjesto. Radi se o projektima:

- Rješavanje čvrstog otpada sa neiskorištenih 2 mil. USA dolara, s tim što treba napomenuti da se iz dodatne kvote od 8 mil. USA dolara, koja je predviđena za BiH za Grad Mostar može odobriti dodatna vrijednost.

- Urbano planiranje grada, izrada urbanističke dokumentacije i reorganizovanje urbanističkih službi Grada, u kome također stoji na raspolaganju, neiskorišteno 1 mil. USA dolara.

Zaključak je jasan i skoro suvišan. Potrebno je poduzeti mjere na ubrzanom korištenju ovih sredstava, jer se u ovim sredstvima nalaze mogućnosti za rješavanje niza aktualnih problema u Gradu.

Dakle kada je u pitanju saradnja Grada sa Svjetskom bankom u rješavanju problema prekobrojnih namještenika u gradskoj administraciji, treba reći da problem treba posmatrati u sklopu činjenica da postoje neiskorišteni, već odobreni krediti Svjetske Banke, i drugo treba reći da problem zbrinjavanja prekobrojnih namještenika treba rješavati u okviru reintegracije i potrebnih ulaganja za restrukturiranje i reintegraciju javnih preduzeća i institucija u Gradu. Dakle sve ove probleme treba posmatrati i rješavati integralno.

Svjetska banka ima aktivan stav prema problemima koji su prisutni u Mostaru i prati razvoj situacije. Međutim obim i način njenog angažmana zavisi u velikoj mjeri od ponašanja i gradske administracije.

F. PODRŠKA OD OHR-a

S obzirom na ulogu i funkciju OHR-a u procesima reorganizacije gradske administracije, realno je očekivati da će Ured OHR-a u Mostaru, kao nosilac aktivnosti na izradi i implementaciji novog Statuta Grada, uzeti i aktivno učešće u rješavanju prekobrojnih namještenika u gradskoj administraciji. Mogućnosti su velike, a kreću se od verbalne podrške do pružanja konkretne stručne i novčane pomoći. U ovom dijelu elaborata navodimo samo jedan prijedlog koji dolazi od strane Sindikata gradske administracije.

Naime Sindikat gradske administracije na svojim rasprava o problematici zbrinjavanja prekobrojnih namještenika predložio je OHR-u da još jedanput razmotri mogućnosti finansiranja zbrinjavanja prekobrojnih iz sredstava koja su u Budžet grada pristizala od Elektroprivrede BiH.

**ZAKLJUČNA RAZMATRANJA
- OPERATIVNI PLAN ZA IMPLEMENTACIJU PROGRAMA -**

Na podlogama Programa zbrinjavanja prekobrojno zaposlenih u Gradskoj upravi potrebno je izraditi "Operativni plan" kojim će se konkretizovati potrebne aktivnosti i utvrditi dinamički plan realizacije svake od navedenih aktivnosti. Okvirno "Operativni plan" treba sadržati:

1. Izradu spiska prekobrojnih namještenika
Podloga za izradu spiska prekobrojnih je:
- Model za izradu spiska
- Sistematizacija radnih mjesta
- Kriteriji za utvrđivanje prekobrojnih
2. Obračun zakonski propisanih otpremnina
Podloga za obračun otpremnina je:
- Zakonske odredbe
- Podaci o namještenicima
3. Realizacija aranžmana "Stimulativnog, dobrovoljnog istupanja iz državne službe"
4. Osiguranje sredstava u Budžetu Grada
Potrebno je predvidjeti i osigurati sredstava za otpremnine u Budžetu
5. Izdavanje Rješenja o prestanku radnog odnosa
- Isplata otpremnina (Rješenje pravosnažno)
- Upućivanje prekobrojnih na Zavod za zapošljavanje
6. Formiranje stručnog tima za pomoć prekobrojnim namještenicima prilikom korištenja dodatnih mogućnosti koje su predviđene "Programom zbrinjavanja prekobrojnih namještenika u gradskoj administraciji".

Za efikasnu realizaciju "Operativnog plana" veoma je bitno vremenski isplanirati sve aktivnosti i realizovati ih u predviđenom roku. Da bi se ovo postiglo potrebno je svim aktivnostima upravljati sa jednoga mjesta i time osigurati realizaciju programa u planiranim rokovima. Inače "Operativni plan" treba realizovati u što kraćem vremenskom roku. Svako prolongiranje, a to su pokazala i dosadašnja iskustva vode nas u sve veće i veće probleme. Operativni plan će u djelo sprovesti "Operativni stručni tim" koji treba da sačinjavaju provjereni stručni kadrovi. Poželjno je da na izbor Stručnog tima saglasnost da i Sindikat. Planirano je da Stručni tim sačinjavaju:

1. Rukovođenje Stručnim timom
- Voditelj Stručnog tima1
- Stručni savjetnik i konsultant1

2. Izrada spiskova prekobrojnih namještenika
- Informatičar1
- Stručni saradnik1
3. Obračun zakonskih otpremnina
- Stručni saradnik1
4. Realizacija aranžmana "Stimulativnog, dobrovoljnog istupanja iz državne službe"
- Stručni savjetnik1
5. Izrada Rješenja o prestanku radnog odnosa
- Stručni saradnik1
6. Stručni savjetodavni tim za dodatne mogućnosti zapošljavanja
- Stručni saradnik3

Zadaća stručnog savjetodavnog tima za dodatno zapošljavanje je ostvarivanje kvalitetnog kontakta između prekobrojnih namještenika i institucija koje imaju mogućnosti da im pomognu pri rješavanju problema novog poslovnog angažmana.

Zadaci i način rada "Operativnog stručnog tima", kao i imenovanje njegovih članova regulisat će se posebnim Rješenjem, koga će donijeti Gradonačelnik.

PROCJENA RIZIKA

Svaki korak u realizaciji ovoga projekta nosi sa sobom određenu dozu rizika. Potencijalne rizike je dobro unaprijed predvidjeti, kako bi se smišljenim djelovanjem umanjio ili u cijelosti eliminirao njihov utjecaj na realizaciju programa. Analizom ovoga programa, procjenjujemo da posebnu pozornost treba obratiti na:

1. Usaglašavanje zakonske regulative na kantonalnoj i općinskoj razini sa Federalnim zakonima.
2. Izradu Sistematizacije radnih mjesta
3. Kriterije za utvrđivanje liste prekobrojnih namještenika
4. Osiguranje sredstava za isplatu otpremnina
5. Formiranje "Operativnog stručnog tima, koji će voditi računa o implementaciji ovoga projekta

S obzirom da se radi o veoma osjetljivom projektu, koji između ostalog zadire i u socijalne i egzistencijalne sfere svakog prekobrojnog namještenika, preporučljivo je u svakoj fazi realizacije programa, informisati i konsultovati Sindikat.

DINAMICKI PLAN REALIZACIJE PROGRAMA
početak realizacije dinamičkog plana počinje od dana usvajanja
Odluke o usvajanju «Programa zbrinjavanja prekobrojno zaposlenih u Gradskoj upravi»

C I L J	A K T I V N O S T	FINALNI REZULTATA	TRAJANJE AKTIVNOSTI
Organizovati rad na realizaciji «Programa zbrinjavanja prekobrojno zaposlenih u Gradskoj upravi»	- Formirati operativni stručni tim za realizaciju programa - Odabir kadrova - Izda Rješenja o formiranju tima	- RJEŠENJE o imenovanju «Operativnog stručnog tipa» sa opisom zadataka koji su postavljeni pred «Operativni stručni tim	10 dana
Utvrđiti potrebne spiskove prekobrojno zaposlenih namještenika u Gradskoj upravi	- Priprema aplikacije za automatsku obradu podataka «Kadrovska evidencija» - Ažuriranje podatka o namještenicima iz matičnih evidencija i platnih spiskova - Obrada podataka - Izrada potrebnih izvještaja - Izrada spiska svih namještenika u Gradskoj upravi - Verifikacija spiska – provjera tačnosti podataka - Izrada spiska namještenika koji su stekli uslove za penziju	- Spisak broj 1. – Spisak svih zaposlenih namještenika - Spisak broj 2. – Spisak namještenika koji su stekli uslove za penziju	2 mjeseca
Izvršiti prijem namještenika u Gradsku upravu prema novoj «Sistematizaciji radnih mjesta»	- Formirati Komisiju za provedbu prijema namještenika po novoj «Sistematizaciji radnih mjesta» - Raspisati interni konkurs - Prikupiti i obraditi prisjele kandidature - Izvršiti raspored namještenika po radnim mjestima – napraviti preliminarni spisak - Izdati potrebna rješenja i ugovor o radu	- Popunjena nova sistematizacija radnih mjesta - Spisak namještenika koji su zadržani na poslu - Pripremiti Rješenja ili ugovore o radu	- 15.09.2006 – otvoren natječaj - 15.10.2006 – preliminarni spisak na oglasnoj ploči

C I L J	A K T I V N O S T	FINALNI REZULTATA	TRAJANJE AKTIVNOSTI
Utvrđiti spisak namještenika koji nisu raspoređeni na nova radna mjesta po novoj «Sistematizaciji radnih mjesta»	- Formirati spisak namještenika koji nisu raspoređeni na nova radna mjesta prema «Sistematizaciji radnih mjesta»	- Spisak broj 3. – Spisak namještenika koji nisu raspoređeni na nova radna mjesta	do 20.10.2006 godine
Utvrđiti konačan spisak prekobrojnih namještenika u Gradskoj upravi	- Formirati spisak prekobrojno zaposlenih namještenika na sljedeći način; (Spisak br.4.= Spisak br. 1. – Spisak br.2. – Spisak br.3.)	Spisak broj 4. – Konačan spisak prekobrojnih namještenika u Gradskoj upravi	do 20.10.2006 godine
Utvrđiti konačan obračun otpremnina prema zakonskim odredbama	- Izvršiti obuhvat podataka - Izvršiti obračun zakonskih otpremnina	- Konačan spisak prekobrojnih namještenika sa prikazom podataka za zakonsku otpremninu	do 15.11.2006 godine
Realizirati aranžman «Stimulativno dragovoljno napuštanje državne službe»	- Donijeti potrebnu Odluku u uslovima i načinu provođenja ovoga aranžmana - Provesti potrebne procedure prema Odluci - Isplatiti namještenike i raskinuti sa njima radni odnos	- Spisak namještenika koji su iskoristili aranžman «Stimulativno, dobrovoljno napuštanje državne službe» - Rješenja o prekidu radnog odnosa - Isplata otpremnina iz gradskog BUDžeta	01.10.2006 – početak prijave prvi krug 01.11.2006 – početak drugog kruga do 15.12.2006 – isplate i uručenje rješenja
Osiguranje sredstava za isplatu otpremnina za prekobrojne namještenike Gradske uprave	- Izrada i realizacija plana osiguranja finansijskih sredstava za kadrovsku konsolidaciju Gradske uprave	- Osigurana sredstva za isplatu zakonskih otpremnina	do 15.12.2006 godine
Izdati Rješenja o prestanku radnog odnosa Izvršiti isplatu otpremnina	- Izrada Rješenja o prestanku radnog odnosa - Isplata otpremnina	- Rješenja o prestanku radnog odnosa - Platni spisak za isplatu otpremnina	do 15.01.2007 godine

134

Na osnovu člana 28. Statuta Grada Mostara ("Gradski službeni glasnik Grada Mostara, broj: 4/04) i člana 128. Poslovnika Gradskog vijeća Grada Mostara ("Gradski službeni glasnik Grada Mostara", broj: 12/04) Gradsko vijeće Grada Mostara na 23. sjednici održanoj dana 21.06.2006. godine donosi

Grada Mostara, bude tematska sjednica o problematici komunalnih preduzeća u Grada, s tim da se na istoj utvrdi i strategija razvoja komunalne privrede u Gradu Mostaru.

II

Zaključak stupa na snagu dana donošenja a objavit će se u "Službenom glasniku Grada Mostara".

Broj: 01-02-492/06
Mostar, 21.06.2006. godine

ZAKLJUČAK

I

Da jedna od narednih sjednica Gradskog vijeća

PREDSJEDNIK
Murat Corić, s.r.

135

Na osnovu člana 28. Statuta Grada Mostar ("Gradski službeni glasnik Grada Mostara" broj 4/04) i člana 122. Poslovnika Gradskog vijeća Grada Mostara ("Gradski službeni glasnik Grada Mostara" broj 12/04), Gradsko vijeće Grada Mostara na 23. sjednici održanoj dana 21.06.2006. godine, donosi

O D L U K U

o davanju saglasnosti za sklapanje ugovora između Grada Mostara i FK "VELEŽ"

Član 1.

Daje se saglasnost gradonačelniku Grada Mostara da sklopi Ugovor o korištenju stadiona "Vrapčići" u Vrapčićima sa Fudbalskim klubom "Velež", na period od jedne godine.

Član 2.

Ova Odluka stupa na snagu narednog dana po njenom objavljivanju u "Službenom glasniku Grada Mostara".

Broj: 01-02-493/06
Mostar, 21.06.2006. godine

PREDSJEDNIK
Murat Corić, s.r.

136

Na osnovu člana 12. Zakona o ministarskim, vladinim i drugim imenovanjima Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj:34/03), člana 52. Zakona o socijalnoj zaštiti ("Narodne novine Hercegovačko-neretvanskog kantona", broj 3/05), člana 14. Odluke o kriterijima i postupku za imenovanje upravnih odbora/upravnih vijeća javnih ustanova čiji osnivač je Grad Mostar te njihovim pravima, obavezama i odgovornosti ("Službeni glasnik Grada Mostara", broj 5/05) i člana 43. Statuta Grada Mostara ("Službeni glasnik Grada Mostara" broj 4/04), gradonačelnik Grada Mostara donosi

R J E Š E N J E
o konačnom imenovanju
predsjednika i članova Upravnog odbora
Ustanove "CENTAR ZA STARA I
IZNEMOGLA LICA-OSOBE" Mostar

Član 1.

U Upravni odbor Ustanove "CENTAR ZA

STARA I IZNEMOGLA LICA-OSOBE
Mostar, imenuju se:

1. **DAVOR PEHAR**, predsjednik iz reda osnivača
2. **SEVDA LJUBOVIĆ**, član iz reda osnivača
3. **EDINA DURAKOVIĆ**, član iz reda osnivača
4. **JADRANKA MARKOVIĆ**, član iz reda stručnih djelatnika ustanove
5. **BORKA KRTALIĆ**, član iz reda Ministarstva

Član 2.

Mandat predsjednika i članova upravnog odbora iz člana 1. ovog rješenja traje 4 (četiri) godine od dana imenovanja.

Član 3.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u "Službenim novinama Federacije Bosne i Hercegovine" i "Službenom glasniku Grada Mostara".

Broj: 02-05-429/06
Mostar, 16.03.2006. godine

GRADONAČELNIK
Ljubo Bešlić, s.r.

137

Na osnovu člana 12. Zakona o ministarskim, vladinim i drugim imenovanjima Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 34/03), člana 52. Zakona o socijalnoj zaštiti ("Narodne novine Hercegovačko-neretvanskog kantona", broj 3/05), člana 14. Odluke o kriterijima i postupku za imenovanje upravnih odbora/upravnih vijeća javnih ustanova čiji osnivač je Grad Mostar te njihovim pravima, obavezama i odgovornosti ("Službeni glasnik Grada Mostara", broj 5/05) i člana 43. Statuta Grada Mostara ("Službeni glasnik Grada Mostara" broj 4/04), gradonačelnik Grada Mostara donosi

R J E Š E N J E
o konačnom imenovanju
predsjednika i članova Upravnog odbora
Ustanove "CENTAR ZA SOCIJALNI RAD
GRADA MOSTARA" Mostar

Član 1.

U Upravni odbor Ustanove "CENTAR ZA SOCIJALNI RAD GRADA MOSTARA" Mostar imenuju se:

1. **MEHMED BURIĆ**, predsjednik iz reda osnivača
2. **FANITA SUŠAC**, član iz reda osnivača
3. **MIJO ANĐELIĆ**, član iz reda osnivača
4. **MIRSADA PAJEVIĆ**, član iz reda stručnih djelatnika ustanove
5. **DRAGAN POPADIĆ**, član iz reda Ministarstva

Član 2.

Mandat predsjednika i članova Upravnog odbora iz člana 1. ovog rješenja traje 4 (četiri) godine od dana imenovanja.

Član 3.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u "Službenim novinama Federacije Bosne i Hercegovine" i "Službenom glasniku Grada Mostara".

Broj: 02-05-430/06
Mostar, 16.03.2006. godine

GRADONAČELNIK
Ljubo Bešlić, s.r.

1. **MARINKO JOVANOVIĆ**, predsjednik iz reda osnivača
2. **MIROSLAV SELMANIĆ**, član iz reda osnivača
3. **BRANKA UDOVIČIĆ**, član iz reda osnivača
4. **MARKO MARTINAC**, član iz reda stručnih djelatnika ustanove
5. **RATKO PEJČIĆ**, član iz reda Ministarstva

Član 2.

Mandat predsjednika i članova upravnog odbora iz člana 1. ovog rješenja traje 4 (četiri) godine od dana imenovanja.

Član 3.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u "Službenim novinama Federacije Bosne i Hercegovine" i "Službenom glasniku Grada Mostara".

Broj: 02-05-431/06
Mostar, 16.03.2006. godine

GRADONAČELNIK
Ljubo Bešlić, s.r.

138

Na osnovu člana 12. Zakona o ministarskim, vladinim i drugim imenovanjima Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 34/03), člana 52. Zakona o socijalnoj zaštiti ("Narodne novine Hercegovačko-neretvanskog kantona", broj 3/05), člana 14. Odluke o kriterijima i postupku za imenovanje upravnih odbora/upravnih vijeća javnih ustanova čiji osnivač je Grad Mostar te njihovim pravima, obavezama i odgovornosti ("Službeni glasnik Grada Mostara", broj 5/05) i člana 43. Statuta Grada Mostara ("Službeni glasnik Grada Mostara" broj 4/04), gradonačelnik Grada Mostara donosi

R J E Š E N J E
o konačnom imenovanju
predsjednika i članova Upravnog odbora
"CENTRA ZA PREVENCIJU I
IZVANBOLNIČKO
LIJEČENJE OVISNOSTI MOSTAR"

Član 1.

U Upravni odbor "CENTRA ZA PREVENCIJU I IZVANBOLNIČKO LIJEČENJE OVISNOSTI MOSTAR", imenuju se:

139

Na osnovu člana 12. Zakona o ministarskim, vladinim i drugim imenovanjima Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 34/03), člana 43. Statuta Grada Mostara ("Gradski službeni glasnik Grada Mostara", broj 4/2004) i člana 14. Odluke o kriterijima i postupku za imenovanje upravnih odbora/upravnih vijeća javnih ustanova čiji osnivač je Grad Mostar te njihovim pravima, obavezama i odgovornosti ("Službeni glasnik Grada Mostara", broj 5/2005), Gradonačelnik Mostara, kao odgovorni javni službenik, donosi

R J E Š E N J E
o konačnom imenovanju predsjednika i članova
Upravnog vijeća Hrvatskog doma herceg
Stjepan Kosača

Član 1.

U Upravno vijeće Hrvatskog doma herceg Stjepan Kosača imenuju se:

1. **Vlado Bevanda**, predsjednik iz reda osnivača
2. **Franjo Šimunović**, član iz reda osnivača
3. **Slađana Ćorić**, član iz reda osnivača
4. **Mirjana Bevanda**, član iz reda uposlenika
5. **Nada Soldo**, član iz reda uposlenika

Član 2.

Mandat predsjednika i članova Upravnog vijeća iz člana 1. ovog Rješenja traje 4 (četiri) godine od dana imenovanja.

Član 3.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja a objavit će se u "Službenima novinama Federacije BiH" i "Službenom glasniku Grada Mostara".

Broj: 02-05-432/06
Mostar, 16.03.2006. godine

GRADONAČELNIK
Ljubo Bešlić, s.r.

140

Na osnovu člana 12. Zakona o ministarskim, vladinim i drugim imenovanjima Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 34/03), člana 21. Zakona o pozorišnoj djelatnosti ("S. novine Hercegovačko-neretvanskog kantona", broj 6/05"), člana 43. Statuta Grada Mostara ("Službeni glasnik Grada Mostara", broj 4/2004) i člana 14. Odluke o kriterijima i postupku za imenovanje upravnih odbora/upravnih vijeća javnih ustanova čiji osnivač je Grad Mostar te njihovim pravima, obavezama i odgovornostima ("Službeni glasnik Grada Mostara", broj 5/2005), Gradonačelnik Mostara, kao odgovorni javni službenik, donosi

R J E Š E N J E

o konačnom imenovanju predsjednika i članova Upravnog odbora Narodnog pozorišta Mostar

Član 1.

U Upravni odbor Narodnog pozorišta Mostar imenuju se:

1. **Fadila Burić**, predsjednik iz reda osnivača
2. **Aida Nožić**, član iz reda osnivača
3. **Nermin Žmiro**, član iz reda osnivača
4. **Maja Kusturica**, član iz reda uposlenika
5. **Fuad Redžić**, član iz reda uposlenika

Član 2.

Mandat predsjednika i članova Upravnog odbora iz člana 1. ovog Rješenja traje 4 (četiri) godine od dana imenovanja.

Član 3.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u "Službenima novinama Federacije BiH" i "Službenom glasniku Grada Mostara".

Broj: 02-05-433/06
Mostar, 16.03.2006. godine

GRADONAČELNIK
Ljubo Bešlić, s.r.

141

Na osnovu člana 12. Zakona O ministarskim, vladinim i drugim imenovanjima Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 34/03), člana 52. Zakona o socijalnoj zaštiti ("Narodne novine Hercegovačko-neretvanskog kantona", broj 3/05), člana 14. Odluke o kriterijima i postupku za imenovanje upravnih odbora/upravnih vijeća javnih ustanova čiji osnivač je Grad Mostar te njihovim pravima, obavezama i odgovornosti ("Službeni glasnik Grada Mostara", broj 5/05) i člana 43. Statuta Grada Mostara ("Službeni glasnik Grada Mostara" broj 4/04), gradonačelnik Grada Mostara donosi

R J E Š E N J E

o konačnom imenovanju predsjednika i članova Upravnog odbora Javne ustanove "DJEČIJI DOM" Mostar

Član 1.

U Upravni odbor Javne ustanove "DJEČIJI DOM" Mostar, imenuju se:

1. **JEMO JUKLO**, predsjednik iz reda osnivača
2. **AZRA PENAVA**, član iz reda osnivača
3. **ELMA HADŽIĆ**, član iz reda osnivača
4. **SABAHETA KADIĆ**, član iz reda stručnih djelatnika ustanove
5. **VERA GOVEDARICA**, član iz reda Ministarstva

Član 2.

Mandat predsjednika i članova Upravnog odbora iz člana 1. ovog rješenja traje 4 (četiri) godine od dana imenovanja.

Član 3.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u "Službenim novinama

Federacije Bosne i Hercegovine" i "Službenom glasniku Grada Mostara".

Broj: 02-05-434/06

Mostar, 16.03.2006. godine

GRADONAČELNIK
Ljubo Bešlić, s.r.

142

Na osnovu člana 43. Statuta Grada Mostara (Gradski službeni glasnik Grada Mostara broj 4/2004), te člana 7., u vezi sa članom 3. stav 3. Odluke o načinu i kriterijima za stipendiranje studenata (Službeni glasnik Grada Mostara broj 9/2005), a u skladu sa Listom prioriteta za dodjelu stipendija Grada Mostara Broj: 02 - 40 - 836/06 od 19.04.2006. godine, Gradonačelnik Grada Mostara donosi

ODLUKU **o dodjeli stipendija Grada Mostara**

Član 1.

U akademskoj 2005/2006. godini dodjeljuje se 11 (jedanaest) stipendija studentima fakulteta za deficitarna zanimanja, kako slijedi:

1. Alen (Hasan) Hrlle
2. Lejla (Šefko) Velagić-Softić
3. Jasmina (Taib) Mujić
4. Vedran (Mensud)Vilgorac
5. Lejla (Smajo) Tinjak
6. Hrvoje (Marijan) Pranjić
7. Boris (Ivan) Perić
8. Ivana (Marijan) Radić
9. Marijana (Nikola) Ravlić
10. Igor (Drago) Vidačković
11. Dragan (Božidar) Denda

Član 2.

U akademskoj 2005/2006. godini dodjeljuju se 22 (dvadesetdvije) stipendije studentima fakulteta za ostala zanimanja, kako slijedi:

1. Mirela (Ekrem) Mujan
2. Ivana (Jure) Bevanda
3. Amila (Omer) Palikuća
4. Irma (Selim) Dedić
5. Alesmina (Vahid) Ljeljak
6. Minela (Esad) Gošto
7. Ermina (Himzo) Šuta
8. Enes (Zlatko) Žuljević
9. Anesa (Salko) Peco
10. Elma (Muharem) Mustafić
11. Alen (Fadil) Memić
12. Dražana (Ivan) Bošković

13. Danijel (Marinko) Zelenika
14. Dragana (Ivica) Zovko
15. Ivana (Ivo) Božić
16. Sandra (Željko) Komadina
17. Marijana (Drago) Novaković
18. Ana (Goran) Jurić
19. Marija (Tončo) Krešić
20. Matea (Vinko) Perić
21. Andrea (Predrag) Jevrić
22. Anja (Radivoje) Buha.

Član 3.

Mjesečni iznos stipendije za studente deficitarnih zanimanja iznosi 300 (tristo)KM, a mjesečni iznos stipendije za studente ostalih zanimanja iznosi 150 (stopedeset) KM.

Član 4.

Stipendije se dodjeljuju za akademsku 2005/2006. godinu i to deset mjesečnih stipendija.

Član 5.

Međusobni odnosi između Grada Mostara kao davaoca stipendije i studenata kojima je dodijeljena stipendija regulisat će se posebnim ugovorom.

Član 6.

Ova Odluku stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u "Službenom Glasniku Grada Mostara", na oglasnim tablama i Web stranici Grada Mostara te dnevnik listovima Dnevni list i Dnevni avaz.

GRADONAČELNIK
Broj: 02-40-835/06

Mostar, 28.04.2006. godine
Ljubo Bešlić, s.r.

143

Na osnovu člana 43. Statuta Grada Mostara ("Gradski službeni glasnik Grada Mostara", broj 4/04), člana 2. Uputstva o načinu i nadležnostima, odgovornosti za rad i rokovima za uspostavljanje Centra za birački spisak ("Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine", broj 24/06), Gradonačelnik donosi

ODLUKU **o uspostavi Centra za birački spisak Grada Mostara**

I OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovom Odlukom uspostavlja se Centar za

birački spisak Grada Mostara (u daljem tekstu: Centar) i reguliše djelokrug, organizacija i rukovođenje Centrom i druga pitanja značajna za rad Centra.

Član 2.

(1) U Gradu Mostaru uspostavlja se jedan Centar za birački spisak. Rad Centra organizuje se u sjedištu Izborne komisije Grada Mostara.

(2) Teritorijalna nadležnost Centra se podudara sa teritorijalnom nadležnošću izborne jedinice grada Mostara i izbornih jedinica gradskih područja Grada Mostara.

Član 3.

Centrom za birački spisak rukovodi Mira Zovko.

Član 4.

(1) Za ovlaštene službene osobe u Centru se imenuju:

1. Azmira Sirko
2. Hasan Balić
3. Sabina Beganović
4. Arnela Habibija
5. Mustafa Ćatić
6. Šerifa Špago
7. Mirjana Božić
8. Danijela Krtalić
9. Anka Barbarić
10. Blaženka Delić
11. Vesna Šotra

(2) Ovlaštene službene osobe mogu poslove Centra obavljati u područnim uredima Grada Mostara.

II NADLEŽNOST CENTRA ZA BIRAČKI SPISAK

Član 5.

Nadležnosti Centra su:

(a) Pruža tehničku pomoć Izornoj komisiji Grada Mostara u određivanju biračkih mjesta, na teritoriji Grada Mostara i raspoređivanju birača po biračkim mjestima, ažurira podatke o biračkim mjestima i promjenama biračke opcije u skladu sa aktima Centralne izborne komisije BiH, vodi evidenciju o svim naseljenim mjestima i nazivima svih ulica na teritoriju svoje općine i o svim promjenama obavještava Izbornu komisiju Grada Mostara;

(b) Prima zahtjeve raseljenih lica za određivanje ili promjenu biračke opcije;

(c) Prima zahtjeve za promjenu biračke opcije lica upisanih u izvod iz Centralnog biračkog spiska za glasanje van BiH, a radi se o licima koja su se vratila u zemlju prije roka utvrđenog za zaključenje izvoda iz Centralnog biračkog spiska;

(d) Učestvuje u realizaciji izlaganja izvoda iz privremenog biračkog spiska;

(e) Obezbeđuje uvid u izvod iz Centralnog biračkog spiska na teritoriji Grada Mostara;

(f) Obezbeđuje i druge podatke za Centralni birački spisak koji su utvrđeni aktima Centralne izborne komisije BiH;

(g) Pruža tehničku pomoć Izornoj komisiji Grada Mostara u vezi zahtjeva i prigovora birača koji se odnose na izvod iz Centralnog biračkog spiska;

(h) Pruža tehničku pomoć Izornoj komisiji Grada Mostara kod imenovanja biračkih odbora (pomoć pri ždrijebanju, kod izrade akata o imenovanju, obuke biračkih odbora i sl.);

(i) Pruža tehničku pomoć Izornoj komisiji Grada Mostara kod provjere i pripreme biračkih mjesta za izbore;

(j) Pruža tehničku pomoć Izornoj komisiji Grada Mostara kod kampanje obavještavanja birača o svim segmentima vezanim za izborni proces;

(k) Pruža tehničku pomoć Izornoj komisiji Grada Mostara kod objedinjavanja izbornih rezultata na nivou Grada Mostara, a Centralnoj izornoj komisiji BiH obavezan je dostaviti rezultate sa svih redovnih biračkih mjesta, u elektronskoj verziji urađenoj u kompjuterskom programu dobivenom od Centralne izborne komisije BiH, za sve nivoe i sve kategorije (po političkim subjektima i kandidatima unutar političkih subjekata) i

(l) Druge poslove koje im odredi Centralna izborna komisija BiH i izborna komisija Grada Mostara prema propisima Centralne izborne komisije BiH.

Član 6.

(1) Gradonačelnik je odgovoran za rad Centara.

(2) Izborna komisija Grada Mostara ima pravo izvršiti kontrolu rada Centra.

(3) Izborna komisija Grada Mostara može po saznanju pokrenuti postupak po službenoj dužnosti protiv zaposlenog u Centru koji povređuje prava birača ili političkog subjekta ustanovljena Izbornim zakonom Bosne i Hercegovine i Uputstvom.

Član 7.

(1) Redovno radno vrijeme Centra jednako je radnom vremenu Gradske uprave Grada Mostara.

(2) Ako se u određenom periodu poveća obim posla Gradonačelnik samostalno ili na prijedlog Izborne komisije Grada Mostara može naložiti da Centar radi duže od redovnog radnog vremena, kao i da radi u dane vikenda i praznika.

(3) Centar je dužan da na pogodan način obavijesti birače o radnom vremenu.

Član 8.

(1) Oprema i obuka za rad Centra osigurava se u skladu sa članom 3. i 4. Uputstva o načinu i nadležnostima, odgovornosti za rad i rokovima za uspostavljanje Centra za birački spisak ("Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine", broj 24 / 06)

III PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 9.

(1) Centar preuzima poslove, dokumentaciju, opremu i arhivu dosadašnjih Centara za registraciju birača.

(2) Uspostavom Centra za birački spisak prestaje postojanje Centara za registraciju birača sa svim dosadašnjim obavezama.

Član 10.

Ova Odluka stupa na snagu narednog dana od dana donošenja i objavljuje se u "Gradskom službenom glasniku Grada Mostara".

Broj: 02-15-1151/06
Mostar, 23.06.2006. godine

GRADONAČELNIK
Ljubo Bešlić, s.r.

Izdavač ne može preuzeti odgovornost za jezik službenih objava i oglasa koje se objavljuju u dijelu "Objave i oglasi" .

"SLUŽBENI GLASNIK GRADA MOSTARA"

Izdavač: GRAD MOSTAR

Za izdavača: Sekretar Stručne službe Gradskog vijeća tel.: 036 / 500-696, 500-636, 500-686 faks: 580-611

List izlazi prema potrebi. Pretplata za 2006. godinu iznosi **100,00 KM plus PDV**.

Pretplata, prodaja i primanje oglasa obavlja se u ulici Adema Buća 19 u Mostaru.

Žiro račun broj: **1610200009950649** kod Raiffeisen bank d.d. BiH, GF Mostar.

Pretplatnicima koji se pretplate tokom godine ne možemo garantovati prijem svih prethodno izdatih brojeva.

Štampa: GIK "OKO" Džemala Bijedića 185. Sarajevo

Tiraž: 400 primjeraka

Na osnovu mišljenja Federalnog ministarstva obrazovanja nauke kulture i sporta br: 03-15-648/05 od 17.03.2005. godine "Službeni glasnik Grada Mostara" je proizvod iz člana 13. tačka 13. Zakona o porezu na promet proizvoda i usluga na čiji se promet ne plaća porez.