

Na osnovu člana 16. stav 4. Zakona o Vladi Zeničko-dobojskog kantona-Prečišćeni tekst ("Službene novine Zeničko-dobojskog kantona", broj: 7/10), na prijedlog Ministarstva za pravosuđe i upravu, Vlada Zeničko-dobojskog kantona, na 51. sjednici, održanoj 09.02.2012. godine,
d o n o s i

ZAKLJUČAK

I

Prima se k znanju Informacija o ocjeni rada državnih službenika i namještenika u skladu sa važećim propisima Zeničko-dobojskog kantona i Federacije Bosne i Hercegovine.

II

Prijedlog ocjena državnih službenika i namještenika rukovoditelji su dužni dostaviti Stručnoj službi Vlade najkasnije do 20.02.2012. godine, radi razmatranja istih na radno-konstultativnom sastanku Vlade.

III

Zaključak stupa na snagu danom donošenja.

Broj: 02-_____/12.

Datum, 09.02.2012. godine

Z e n i c a

PREMIJER

mr.sci.Fikret Plevljak dipl.ing.

DOSTAVLJENO:

1x Ministarstvo za pravosuđe i upravu,

1x Svim ministarstvima i drugim tijelima uprave,

1x Kantonalno pravobranilaštvo u Zenici,

1x Svim pravosudnim organima

- 6+1/sudovi i Kantonalno tužilaštvo (putem ministarstva),

1x a/a.

BOSNA I HERCEGOVINA
Federacija Bosne i Hercegovine
ZENIČKO-DOBOJSKI KANTON
Ministarstvo za pravosuđe i upravu

INFORMACIJA
O OCJENI RADA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA SUKLADNO VAŽEĆIM
PROPISIMA ZENIČKO - DOBOJSKOG KANTONA I FEDERACIJE BOSNE I
HERCEGOVINE

NOSITELJ IZRADE
MINISTARSTVO ZA PRAVOSUĐE I
UPRAVU ZE-DO KANTONA

I - UVOD

Odredbom člankom 1. i 2. Zakonom o preuzimanju Zakona o državnoj službi Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Zeničko-dobojskog kantona", broj:9/10) a u svezi sa člankom 33. Zakonom o državnoj službi u federaciji Bosne i hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj:29/03,23/04, 39/04, 54/04, 67/05, 8/06 i 4/12) (U daljem tekstu:Zakon) konstituiran je institut ocjene rada državnih službenika.

Odredbama Zakona o namještenicima u organima državne službe u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj:49/05) konstituiran je institut ocjene rada namještenika.

II- OCJENA RADA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA

Ocjena rada državnih službenika propisana je člankom 33. Zakona koji glasi:

„1. Ocjena rada državnog službenika podrazumijeva nadzor i ocjenu njegovog vršenja dužnosti utvrđenih radnim mjestom za vrijeme trajanja službe. Državni službenik ravnopravno sarađuje tokom datog perioda sa njemu neposredno nadređenim državnim službenikom.

2. Ocjenu rada rukovodećih i drugih državnih službenika utvrđuje rukovodilac organa državne službe.

3. Rukovodilac organa državne službe ocjenjuje rad svih državnih službenika, na prijedlog neposredno nadređenog službenika, najmanje svakih dvanaest (12) mjeseci.

4. Ocjena rada se temelji na rezultatima postignutim u realizaciji poslova predviđenih opisom radnog mjesta i ciljevima koje za dati vremenski period utvrdi neposredno nadređeni službenik.

5. Rezultati ostvareni u obavljanju poslova u toku perioda koji se ocjenjuje označavaju se slijedećim ocjenama: nezadovoljavajuće, zadovoljavajuće, uspješno i izuzetno uspješno, što se bliže određuje propisima koje donosi Agencija.

6. Rezultati ocjene rada se uzimaju u obzir prilikom unapređenja i internih premještaja. Svi državni službenici:

a) imaju nesmetan pristup ocjenama svog rada koje se nalaze u personalnom dosjeu, u skladu sa članom 62., stav 1., ovog zakona;

b) imaju mogućnost da u odgovarajućem vremenskom roku prilože pismene informacije uz ocjenu svoga rada i imaju pravo izjaviti žalbu Odboru za žalbe radi preispitivanja ocjene o radu.

7. Ukoliko je ocjena rada negativna, državni službenik, s ciljem poboljšanja situacije, prolazi poseban program koji uz konsultacije sa njim odredi njegov neposredno nadređeni državni službenik.

8. Ukoliko su dvije uzastopne ocjene rada negativne, rukovodilac organa državne službe po prethodno pribavljenom mišljenju Agencije, razrješava dužnosti državnog službenika. Državni službenik može da izjavi žalbu Odboru za žalbe radi preispitivanja razrješenja, u skladu sa članom 65. ovog zakona“.

Ocjena rada državnih službenika vrši se tijekom trajanja službe državnog službenika a utvrđuje se po pravilu svakih 12 mjeseci. Navedenom odredbom regulirana su sva pitanja bitna za ocjenjivanje rada državnih službenika, a to su cilj i nadležnost za utvrđivanje ocjene rada, način utvrđivanja ocjene i posljedice negativne ocjene.

Za lakšu primjenu ove zakonske odredbe donesen je Pravilnik o ocjenjivanju rada državnih službenika u organima državne službe u Federaciji BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj 34/07; 14/09; 08/10 i (62/11 - Primjena od 01.01.2012. godine)

Prema tome, prilikom utvrđivanja ocjene rada postupa se istovremeno prema odredbama članka 33. Zakona i navedenog Pravilnika.

1. Cilj ocjenjivanja rada državnog službenika (stavak 1. Članka 33.)

Ocjena rada predstavlja jednu od značajnih mjera koja ima za cilj utjecati na državnog službenika da svoj radni angažman ostvaruje u redovnom i blagovremenom obavljanju svih poslova te da ih obavlja stručno, pravilno i sa odgovarajućim kvalitetom.

Ocjena ima i pozitivno i negativno dejstvo. Pozitivno dejstvo se sastoji u tome što ona u određenim slučajevima a kada je to predviđeno zakonom ili podzakonskim aktom predstavlja uvjet za ostvarivanje određenih prava kao na npr. dalje napredovanje u službi (Zakonom) povećanje broja dana godišnjeg odmora (Pravilnik o radnim odnosima rukovodećih i ostalih državnih službenika i namještenika u Ministarstvu).

A negativno dejstvo ocjene se sastoji u tome što ona može, pod određenim uvjetima, dovesti do prestanka radnog odnosa u organu državne službe.

Iz navedenog da se zaključiti, interes svakog službenika morao bi biti usmjeren na ostvarivanje boljih i pozitivnih pozitivnih rezultata rada i pozitivne ocjene.

2. Mjerodavnost za ocjenjivanje rada državnih službenika (stavak 2. i 3. članka 33)

Prema navedenoj odredbi, utvrđivanje ocjene rada za sve državne službenike organa državne službe mjrodivan je rukovoditelj tog organa.

Ocjenu rada rukovoditelja utvrđuje se na sljedeći način:

- Za rukovodeće službenika ocjenu rada utvrđuje osobno rukovoditelj organa državne službe, jer je on neposredno nadređen tim službenicima i njima daje radne zadatke i prati kako se ti zadaci izvršavaju;
- Za ostale državne službenike ocjenu rada utvrđuje rukovoditelj organ državne službe na osnovu prijedloga neposredno nadređenog službenika. Neposredno nadređeni državni službenik određuje se prema organizacionoj jedinici koja je utvrđena pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji organa državne službe. Međutim ako u organu državne službe ne postoje organizacione jedinice, u tom slučaju ocjenu rada svakog državnog službenika utvrđuje rukovoditelj tog organa. Važno je voditi računa o tome da se ocjena mora utvrditi, po pravilu svakih 12 mjeseci. Ocjena rada utvrđuje se po službenoj dužnosti i vrši se u siječnju/januaru za prethodnu kalendarsku godinu, odnosno kada državni službenik navrš 6 mjeseci rada a najkasnije do kraja veljače/februara tekuće godine, za proteklu godinu (članak 5. Pravilnika).
- Ako rukovoditelj organa državne službe ne bi u roku donio rješenje o ocjeni rada državnog službenika, državni službenik ima pravo podnijeti tom rukovoditelju pismeni zahtjev i tražiti da se utvrdi njegova ocjena rada. Rukovoditelj je dužan postupiti po tome zahtjevu i donijeti odgovarajuće rješenje, a službenik je ovlašten podnijeti priziv/žalbu Odboru za prizive/žalbe ako smatra da doneseno rješenje nije pravilno.
- Želbu službenik može podnijeti i u slučaju ako rukovoditelj u određenom roku ne donese rješenje po njegovom zahtjevu.
- Blagovremeno ocjenjivanje rada državnih službenika (svakih 12 mjeseci rada) važno je radi toga što ocjena predstavlja uvjet za ostvarenje određenih prava. To se odnosi na pravo unapređenja koje je predviđeno u stavku 2. Članka 34. Zakona, a postupak unapređenja bliže je razrađen u članku 35. Zakona, zatim na pravo iz stavka 2. Članka 40. Zakona (povećanje plaće i druga prava koja su predviđena ovim zakonom).
- Prema tome to su razlozi zbog kojih se ocjena rada mora obvezno utvrđivati redovito svakih 12 mjeseci, i tu nisu predviđeni izuzeci.

3. Način utvrđivanja ocjene rada (stavak 1. i 4. članka 33.).

Ovim odredbama utvrđen je način ocjene. Ocjena mora biti zasnovana na rezultatima rada koje je službenik ostvario u implementiranju poslova svog radnog mjesta i ti rezultati su centralni kriterij za utvrđivanje ocjene rada. Podatak o tom rezultatima daje neposredno nadređeni državni službenik, jer je on ovlašten i dužan da stalno prati i nadzire rad i rezultate rada koje postižu službenici za koje je nadležan. On mora pratiti da li se poslovi obavljaju redoviti i blagovremeno, stručno, pravilno i sa odgovarajućim kvalitetom.

Temeljem tako utvrđenih podataka i njihove svestrane analize nadređeni službenik utvrđuje prijedlog ocjene rada. Ocjena se utvrđuje pojedinačno za svakog službenika i mora se voditi

računa da bude zasnovana na objektivno utvrđenim činjenicama i podacima koji se odnose na obavljanje poslova radnog mjesta svakog službenika. Prijedlog ocjene rada za svakog službenika daje se u pismenoj formi na posebnom obrasu koji je predviđenu navedenom Pravilniku i mora biti obrazloženo. Tako utvrđen prijedlog dostavlja se rukovoditelju organa državne službe koji temeljem datog prijedloga utvrđuje konačnu ocjenu. Rukovoditelj organa državne službe može prihvatiti dati prijedlog a može ga i i zmiijeniti ako raspolaže podacima o rezultatima rada određenog službenika.

Ocjena rada utvrđuje se rješenjem. Rješenje mora imati ime i prezime službenika koji se ocjenjuje, naziv radnog mjesta i organizacione jedinice u kojoj se nalazi to radno mjesto, naziv ocjene rada koja je utvrđena i kalendarska godina za koju se ocjena utvrđuje. Ti podaci su u sadržani u dispozitivu rješenja. Primjerak rješenja uručuje se državnom službeniku, a jedan u osobni dosije.

4. Vrste ocjene rada (stavak 5. članka 33.).

Prema navedenoj odredbi ocjene su stepenovane u četiri vrste. Službenik može dobiti samo jednu od predviđenih ocjena rada. Ocjena se vrednuje u vidu postotka i vrši se nanačin konkretno propisanu navedenom Pravilniku o ocjeni rada („izuzetno uspješan“, „ uspješan“ , „ zadovoljavajući“, i „,“nezadovoljavajući“.

5. Ocjena rada kao uvjet za ostavriavanje određenih prava (stavak 6. članaka 33.).

- Ocjena rada kao uvjet za ostavriavanje određenih prava uzima se u obzir prilikom unapređenja u višu kategoriju radnih mjesta (stavak 2. članka 34. i članka 35.) i kod povećanja plaće (stavak 2. članka 40.) (Državni službenik koji u posljednje dvije uzastopne godine bude ocijenjen ocjenom najmanje "izuzetno uspješan" ima pravo na povećanje plaće u iznosu najviše do 20% od visine plate utvrđene za to radno mjesto, s tim da takvim povećanjem ne prelazi plaću narednog platnog razreda, a državni službenik koji u posljednje uzastopno dvije godine dobije ocjenu najmanje "uspješan" ima pravo na povećanje plaće u iznosu najviše do 10% od plaće utvrđene za to radno mjesto, dok državni službenik koji u posljednje uzastopno dvije godine bude ocijenjen najmanje ocjenom "zadovoljava" ima pravo na povećanje plaće u iznosu najviše do 5% od visine plate utvrđene za to radno mjesto)
- Ovlaštenja državnog službenika u svezi ocjene rada. U točki a) i b) stavka 6. Članka 33. Zakona utvrđene su tri ovlasti za državne službenike u svezi ocjenei to: da ima nesmetan pristup pcjeni rada koja se nalazi u njegovom osobnom dosijeu što znači da službenik koji je zadužen za čuvanje osobnih dosijea dužan je omogućiti tah uvid; da ima pravo uz datu ocjenu rada priložiti određene informacije u pravilu tu se podrazumjeva njegov komentar na datu ocjenu koji se prilae rješenju o ocjeni rada i čuva se u osobnom dosijeu; i da ima pravo izjaviti žalbu Odboru državne službe za žalbe.
- Nabrojana ovlaštenja su u cilju veće zainteresiranosti državnog službenika o nnjegovoj ocjeni.

6. Poseban program obuke za državne službenike čija je ocjena rada negativna (stavak 7. Članka 33.).

Ova obveza se utvrđuje za službenika koji prvi puta dobije negativnu ocjenu, da moraja proći poseban program obuke sa ciljem da se osposobi za kvalitetnije obavljanje poslova svoga radnog mjesta. Taj program ztvrđuje neposredno nadređeni službenik i određuje vrijeme trajanja obuke, kao i način osposobljavanja državnih službenika za pravilno i kvalitetno obavljanje poslova njegovog radnog mjesta. Osposobljavanje službenika u okviru tog programa trebalo bi se vtšiti uz neposredno sudjelovanje i stručnu pomoć nadređenog državnog službenika. Dužina bi trebala biti određna u trajanju koje je nephodno da bi se državni službenik mogao osposobiti za samostalno i uspješno obavljanje svih poslova svog radnog mjesta. Program treba biti pismeno izrađen i uručen državnom službeniku na kojeg se odnosi kako bi mogao po njemu postupati. Ova obuka se ne može organizirati za službenika koji po drugi put dobije negativnu ocjenu, jer njemu tada mora prestati radni odnos.

7. Posljeidce negativne ocjene (stavak 8. Članak 33.).

Ovom odredbom utvrđene su pravne posljedice koje nastaju zbog negativne ocjene rada državnog službenika. Ta posljedica sastoji se u prestanku radnog odnosa u organu državne službe.

Prestanak radnog odnosa može nastati samo pod uvjetom ako je službenik dobio dvije uzastopne negativne ocjene rada (npr:2010. i 2011.godinu). Prilikom donošenja rješenje o prestanku radnog odnosa iz navedenog razloga donositelj je obvezno prilikom donošenja takovg rješenja zatražiti mišljenje Agencije za državnu službu. Zakonskom odredbom nije predviđeno da ovo mišljenje ima obvezujući karakter ali se mora pribaviti i razmotriti, pa tek onda pristupiti izvršenju donešenog rješenja.

II- OCJENA RADA NAMJEŠTENIKA

Odredbama Zakona o namještenicima u organima državne službe u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj:49/05) konstituiran je institut ocjene rada namještenika.

Ocjena rada namještenika propisana 34., 35., i 36. Člankom Zakona o namještenicima

Rad namještenika podliježe radnom ocjenjivanju svake godine i obavezno se vrši u januaru za prethodnu kalendarsku godinu, s tim da se ne ocjenjuju namještenici koji su u kalendarskoj godini radili manje od šest mjeseci.

Ocjena rada zasniva se na rezultatima rada koje namještenik postigne u realiziranju poslova predviđenih opisom radnog mjesta na kojem se nalazi i ciljevima koje je za dati vremenski period utvrdio rukovoditelj organa državne službe.

Ocjena rada može biti nezadovoljava, zadovoljava, uspješan i naročito uspješan.

Ocjena nezadovoljava mora biti posebno obrazložena.

Ocjenu rada utvrđuje rješenjem rukovoditelj organa državne službe na prijedlog neposredno nadređenog šefa jedinice, a ako jedinica ne postoji ocjenu rada rukovoditelj daje samostalno. Ocjena rada utvrđuje se prema rezultatima rada koje je namještenik postigao u tijeku godine na blagovremenom, pravilnom, zakonitom i stručnom obavljanju svih poslova svog radnog mjesta.

Primjerak rješenja o ocjeni rada ulaže se u personalni dosje namještenika, a drugi primjerak dostavlja namješteniku.

Namješteniku čiji je rad u posljednje dvije uzastopne godine ocijenjen ocjenom nezadovoljava prestaje radni odnos u organu državne službe o čemu se donosi rješenje. To rješenje donosi se uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata, odnosno medijatora državne službe.

Namještenik stiče pravo na povećanje plaće svake kalendarske godine pod sljedećim uvjetima i to:

- 1) kada u prethodnoj godini bude ocijenjen ocjenom "naročito uspješan" ima pravo na povećanje plaće u iznosu od 5% do 10% od visine osnovne plaće radnog mjesta na koje je postavljen;
- 2) kada u prethodnoj godini bude ocijenjen ocjenom "uspješan" ima pravo na povećanje plaće do 5% od osnovne plaće utvrđene za to radno mjesto.

Povećanje plaće iz stava 1. ovog člana važi samo za kalendarsku godinu u odnosu na godinu dobijanja ocjene (članak 42. Zakona o namještenicima).

Namješteniku prestaje radni odnos ako dobije dvije uzastopne negativne ocjene rada - na dan konačnog rješenja o prestanku radnog odnosa po tom osnovu (točka 8. Stavak 1. Članka 70. Zakona o namještenicima).

Pravilnik o ocjenjivanju rada namještenika nije donesen pa se pravnom analogijom primjenjuje Pravilnik o ocjenjivanju državnih službenika u organima državne službe u Federaciji Bosne i Hercegovine.

III - ZAKLJUČAK

1. Izvršiti ocjenu svih državnih službenika i namještenika u organima državne službe Zeničko-dobojskog kantona do kraja veljače 29.2.2012. godine, sukladno Programu aktivnosti na ocjeni namještenika i Programu aktivnosti na ocjeni državnih službenika u kantonalnim organima državne službe za 2011. godinu, koje donosi svaki rukovoditelj organa državne službe za organ kojim rukovodi.
2. Programi su sastavni dio ove Informacije.

IV - MJERE I AKTIVNOSTI

1. Usvojiti Program aktivnosti na ocjeni državnih službenika u kantonalnim organima državne službe za 2011. godinu;
2. Usvojiti Program aktivnosti na ocjeni državnih službenika u kantonalnim organima državne službe za 2011. godinu.

Ministarstvo za pravosuđe i upravu