



Preuzeto iz elektronske pravne baze **Paragraf Lex**



Ukoliko ovaj propis niste preuzeli sa Paragrafovog sajta ili niste sigurni da li je u pitanju važeća verzija propisa, poslednju verziju možete naći [OVDE](#).

UREDBA

O VREDNOVANJU RADNE USPEŠNOSTI DRŽAVNIH SLUŽBENIKA

("Sl. glasnik RS", br. 2/2019, 69/2019 i 20/2022)

I UVODNE ODREDBE

Sadržina uredbe

Član 1

Ovom uredbom uređuju se način, merila i kriterijumi za vrednovanje radne uspešnosti državnih službenika u svim državnim organima, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Obuhvat vrednovanja radne uspešnosti

Član 2

Vrednuje se radna uspešnost svih državnih službenika, osim:

- 1) državnog službenika koji rukovodi državnim organom;
- 2) državnog službenika koji je u kalendarskoj godini radio kraće od šest meseci, bez obzira na razlog;
- 3) državnog službenika koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme na radnom mestu u kabinetu, u svojstvu pripravnika i radi zamene državnog službenika koji obavlja pripravnički staž.

U period od šest meseci iz stava 1. tačka 2) ovog člana ne ulazi vreme u kojem je državni službenik bio odsutan sa rada zbog korišćenja prava na godišnji odmor.

Period i vreme vrednovanja radne uspešnosti

Član 3

Radna uspešnost državnog službenika redovno se vrednuje jednom godišnje za period od 1. januara do 31. decembra (u daljem tekstu: period vrednovanja), s tim što se rad državnog službenika prati tokom čitavog perioda vrednovanja.

Radna uspešnost državnog službenika na položaju i vršioca dužnosti državnog službenika na položaju (u daljem tekstu: državni službenik na položaju) i rukovodioca područne jedinice organa osnovane u skladu sa posebnim zakonom, kao što su zavod, filijala i druge organizacione jedinice van sedišta organa (u daljem tekstu: rukovodilac područne jedinice organa) koji

je za svoj rad neposredno odgovoran rukovodiocu organa, redovno se vrednuje do kraja januara tekuće godine za prethodnu godinu.

Radna uspešnost ostalih državnih službenika redovno se vrednuje do kraja februara tekuće godine za prethodnu godinu.

Radna uspešnost državnog službenika koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme zbog povećanog obima posla i radi zamene odsutnog državnog službenika redovno se vrednuje ako je u kalendarskoj godini radio najmanje šest meseci.

Vrednovanje radne uspešnosti pre isteka perioda vrednovanja

Član 4

Radna uspešnost državnog službenika vrednuje se pre isteka perioda vrednovanja (u daljem tekstu: prevremeno vrednovanje) usled:

1) premeštaja državnog službenika u drugi državni organ;

2) promene lica koje vrši vrednovanje;

2a) prestanka radnog odnosa na određeno vreme, ako je u kalendarskoj godini radio najmanje šest meseci.

Radna uspešnost državnog službenika može prevremeno da se vrednuje na zahtev državnog službenika usled:

1) duže odsutnosti, zbog koje državni službenik neće biti prisutan na radu do isteka perioda vrednovanja;

2) prestanka radnog odnosa.

U slučaju iz stava 2. ovog člana, prevremeno vrednovanje državnog službenika vrši se u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva.

Na prevremeno vrednovanje primenjuju se odredbe ove uredbe o vrednovanju radne uspešnosti državnih službenika.

Ko donosi rešenje o radnoj uspešnosti državnog službenika

Član 5

Radna uspešnost državnog službenika utvrđuje se rešenjem o radnoj uspešnosti (u daljem tekstu: rešenje).

Rešenje za državne službenike na položaju, rukovodioce područne jedinice organa koji su za svoj rad neposredno odgovorni rukovodiocu organa i državne službenike koji su za svoj rad neposredno odgovorni rukovodiocu organa, donosi rukovodilac organa.

Rešenje za ostale državne službenike donosi državni službenik na položaju, odnosno rukovodilac područne jedinice organa - za državne službenike u područnoj jedinici.

Kada državni službenik ne odgovara neposredno za rad licu koje donosi rešenje, rešenje se donosi na osnovu predloga vrednovanja radne uspešnosti koji daje neposredni rukovodilac državnog službenika.

II MERILA RADNE USPEŠNOSTI I NAČIN NJIHOVOG VREDNOVANJA

Merila radne uspešnosti

Član 6

Merila radne uspešnosti državnih službenika jesu:

1) ponašajne kompetencije;

2) rezultati rada.

Ponašajne kompetencije predstavljaju skup radnih ponašanja potrebnih za delotvorno obavljanje svih poslova u državnom organu. Ponašajne kompetencije za sva radna mesta u državnim organima, kao i pokazatelji njihovog ispoljavanja (u daljem tekstu: poželjna ponašanja) utvrđuju se u skladu sa aktom Vlade kojim se određuju kompetencije za rad u državnim organima.

Rezultati rada predstavljaju stepen ostvarenja utvrđenih godišnjih ciljeva.

Način vrednovanja ponašajnih kompetencija

Član 7

Ponašajne kompetencije vrednuju se na individualnom nivou procenom učestalosti i kvaliteta ispoljavanja poželjnih ponašanja.

Učestalost i kvalitet ispoljavanja poželjnih ponašanja za svaku ponašajnu kompetenciju boduje se na četvorostepenoj bodovnoj skali na sledeći način:

1) neprihvatljivo: veoma retko ispoljava poželjna ponašanja na radnom mestu ili pokazuje ponašanja koja nisu u skladu traženim pokazateljima, svojim ponašanjem ne doprinosi postizanju rezultata - 1 bod;

2) potrebno poboljšanje: ponekad ispoljava poželjna ponašanja na radnom mestu ili je potreban razvoj da bi redovno pokazivao očekivana ponašanja, potrebno je jačanje kompetencije kako bi doprinosio rezultatima - 2 boda;

3) kompetentno: često, u najvećem delu radnog vremena, ispoljava poželjna ponašanja na radnom mestu ili ispoljava kompetenciju na nivou koji odgovara zahtevima radnog mesta, ispunjava i ponekad prevazilazi očekivane rezultate, pouzdan je i dosledno uspešan - 3 boda;

4) izvanredno: uvek, bez izuzetka, ispoljava poželjna ponašanja na nivou koji značajno prevazilazi očekivanja na radnom mestu, prepoznat je kao izuzetan po datoj kompetenciji, služi kao model za ugledanje ili mentor koji pomaže drugima da razviju ovu kompetenciju - 4 boda.

Bodovi koje je državni službenik ostvario za svaku ponašajnu kompetenciju sabiraju se i tako dobijeni zbir bodova prenosi se na četvorostepenu skalu za vrednovanje ponašajnih kompetencija na sledeći način:

a) za državne službenike na položaju

Tabela 1

Ishod vrednovanja ponašajnih kompetencija (A)	Opis ishoda vrednovanja ponašajnih kompetencija	Učestalost ispoljavanja poželjnih ponašanja za sve ponašajne kompetencije koje se boduju (zbir bodova)
1	Nije ispunio većinu očekivanja u ispoljavanju ponašajnih kompetencija	59-86
2	Potrebno poboljšanje u ispoljavanju ponašajnih kompetencija	87-155
3	Ispunio očekivanja u ispoljavanju ponašajnih kompetencija	156-203
4	Prevazišao očekivanja u ispoljavanju ponašajnih kompetencija	204-236

b) za rukovodioce područnih jedinica organa i ostale rukovodioce užihi unutrašnjih jedinica

Tabela 2.

Ishod vrednovanja ponašajnih kompetencija (A)	Opis ishoda vrednovanja ponašajnih kompetencija	Učestalost ispoljavanja poželjnih ponašanja za sve ponašajne kompetencije koje se boduju (zbir bodova)
1	Nije ispunio većinu očekivanja u ispoljavanju ponašajnih kompetencija	52-76
2	Potrebno poboljšanje u ispoljavanju ponašajnih kompetencija	77-137
3	Ispunio očekivanja u ispoljavanju ponašajnih kompetencija	138-179
4	Prevazišao očekivanja u ispoljavanju ponašajnih kompetencija	180-208

v) za samostalne izvršioce i ostale državne službenike na izvršilačkim radnim mestima

Tabela 3.

Ishod vrednovanja ponašajnih kompetencija (A)	Opis ishoda vrednovanja ponašajnih kompetencija	Učestalost ispoljavanja poželjnih ponašanja za sve ponašajne kompetencije (zbir bodova)
1	Nije ispunio većinu očekivanja u ispoljavanju ponašajnih kompetencija	40-59
2	Potrebno poboljšanje u ispoljavanju ponašajnih kompetencija	60-106
3	Ispunio očekivanja u ispoljavanju ponašajnih kompetencija	107-139
4	Prevazišao očekivanja u ispoljavanju ponašajnih kompetencija	140-160

Način vrednovanja ponašajnih kompetencija u slučaju promene lica koje vrednuje radnu uspešnost u toku perioda vrednovanja

Član 8

Ishod vrednovanja ponašajnih kompetencija državnog službenika kojem se jednom ili više puta u toku jednog perioda vrednovanja promeni lice koje vrednuje radnu uspešnost, odnosno daje predlog vrednovanja, utvrđuje se kao zbir ishoda vrednovanja ponašajnih kompetencija (kolona A u tabeli 1, 2. i 3.) iz svih izveštaja o prevremenom vrednovanju, ponderisanih dužinom vremenskih intervala u kalendarskim mesecima na koje se izveštaj odnosi. Ponder za jedan mesec u periodu rada od jedne godine (prosečno 30 dana) je 0,083.

Ponderisane ishode vrednovanja ponašajnih kompetencija i njihov zbir izračunava organizaciona jedinica nadležna za upravljanje kadrovima u državnom organu (u daljem tekstu: jedinica za kadrove) i unosi u odgovarajuće rubrike izveštaja o vrednovanju radne uspešnosti.

Način vrednovanja rezultata rada

Član 9

Rezultati rada vrednuju se na nivou organizacione jedinice u kojoj državni službenik obavlja poslove svog radnog mesta, odnosno kojom rukovodi, osim rezultata rada samostalnog izvršioca, koji se vrednuju na individualnom nivou.

Rezultati rada vrednuju se prilikom redovnog vrednovanja radne uspešnosti državnog službenika.

Rezultati rada organizacione jedinice iz stava 1. ovog člana vrednuju se i kada radno mesto rukovodioca organizacione jedinice nije popunjeno.

Rezultati rada vrednuju se kod vanrednog vrednovanja državnih službenika na položaju.

Rezultati rada vrednuju se na osnovu pokazatelja ispunjenja utvrđenih godišnjih ciljeva organizacionih jedinica, odnosno utvrđenih godišnjih ciljeva samostalnog izvršioca.

Pored svakog utvrđenog godišnjeg cilja upisuje se pokazatelj njegovog ispunjenja, planirani broj bodova od 1 do 100, koji pokazuje važnost cilja, tako da zbir bodova za sve ciljeve iznosi 100.

Ostvarenje svakog pojedinačnog godišnjeg cilja vrednuje se dodeljivanjem cilju određenog broja bodova, srazmerno njegovom procentualnom ostvarenju u odnosu na planirani broj bodova za taj cilj.

Ako je u izvršenju određenog cilja nadmašen planiran rezultat, cilj se može vrednovati do 5% više u odnosu na planirani broj bodova.

Ostvareni bodovi za svaki cilj sabiraju se.

Zbir ostvarenih bodova prenosi se na četvorostepenu skalu za vrednovanje rezultata rada organizacione jedinice, odnosno samostalnog izvršioca na sledeći način:

Tabela 4.

Ishod vrednovanja rezultata rada (B)	Opis ishoda vrednovanja rezultata rada	Stepen ostvarenja planiranih rezultata rada (u bodovima)
1	neprihvatljiv stepen ostvarenja godišnjih ciljeva	1-59
2	nedovoljan stepen ostvarenja godišnjih ciljeva	60-80
3	očekivan stepen ostvarenja godišnjih ciljeva	81-100
4	premašena očekivanja u ostvarenju ciljeva	101-105

Način vrednovanja rezultata rada u slučaju promene organizacione jedinice u kojoj državni službenik obavlja poslove svog radnog mesta u toku perioda vrednovanja

Član 10

Ishod vrednovanja rezultata rada (kolona B u tabeli 4) državnog službenika koji u toku perioda vrednovanja promeni organizacionu jedinicu u kojoj obavlja poslove svog radnog mesta, utvrđuje se na osnovu ishoda vrednovanja rezultata rada organizacione jedinice u kojoj državni službenik obavlja poslove svog radnog mesta u vreme redovnog vrednovanja radne uspešnosti.

Način vrednovanja radne uspešnosti

Član 11

U vrednovanju radne uspešnosti, u zavisnosti od vrste radnih mesta čije poslove državni službenik obavlja, ispoljene ponašajne kompetencije i ostvareni rezultati rada učestvuju u različitoj srazmeri.

Udeo pojedinačnih merila radne uspešnosti u vrednovanju radne uspešnosti određuje se primenom sledećih pondera:

Tabela 5.

Vrsta radnog mesta	Udeo (ponder) ponašajnih kompetencija (V)	Udeo (ponder) rezultata rada (G)
Državni službenik na položaju, rukovodilac područne jedinice organa koji je za svoj rad neposredno odgovoran rukovodiocu organa, rukovodilac uže unutrašnje jedinice koji je za svoj rad neposredno odgovoran rukovodiocu organa, samostalni izvršilac	0,20	0,80
Rukovodilac područne jedinice organa koji je za svoj rad neposredno odgovoran državnom službeniku na položaju i rukovodilac ostalih užih unutrašnjih jedinica kojoj su utvrđeni godišnji ciljevi	0,30	0,70
Rukovodilac uže unutrašnje jedinice kojoj nisu utvrđeni godišnji ciljevi	0,50	0,50
Ostali državni službenici	0,80	0,20

Ishod vrednovanja radne uspešnosti državnog službenika dobija se primenom sledeće formule:

$$A \times V + B \times G,$$

gde je:

A - ishod vrednovanja ponašajnih kompetencija u tabeli 1, 2. ili 3;

B - ishod vrednovanja rezultata rada u tabeli 4;

V - odgovarajući udeo (ponder) ponašajnih kompetencija u tabeli 5;

G - odgovarajući udeo (ponder) rezultata rada u tabeli 5.

Ishodi vrednovanja radne uspešnosti

Član 12

Radna uspešnost državnog službenika utvrđuje se u odnosu na njegov ishod vrednovanja radne uspešnosti na sledeći način:

Tabela 6.

Ishod vrednovanja radne uspešnosti	Ostvarena radna uspešnost
1,0-1,7	nije ispunio većinu očekivanja
1,8-2,5	potrebno poboljšanje
2,6-3,4	ispunio očekivanja
3,5-4,0	prevazišao očekivanja

III POSTUPAK VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI

Faze postupka

Član 13

Postupak vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika odvija se u sledećim fazama:

- 1) utvrđivanje godišnjih ciljeva;
- 2) informisanje državnog službenika o godišnjim ciljevima;
- 3) praćenje rada državnog službenika u periodu vrednovanja;
- 4) vrednovanje radne uspešnosti državnog službenika;
- 5) završni razgovor o vrednovanju radne uspešnosti;
- 6) donošenje rešenja.

1. Utvrđivanje godišnjih ciljeva

Kome se utvrđuju godišnji ciljevi

Član 14

Rukovodilac organa, u saradnji sa rukovodiocem uže unutrašnje jedinice za koju se utvrđuju ciljevi, odnosno samostalnim izvršiocem, utvrđuje najmanje tri, a najviše pet godišnjih ciljeva za:

- 1) osnovne i posebne unutrašnje jedinice u državnom organu;
- 2) područne jedinice organa koje su za svoj rad neposredno odgovorne rukovodiocu organa;
- 3) uže unutrašnje jedinice koje su za svoj rad direktno odgovorne rukovodiocu organa;
- 4) samostalne izvršioce.

Na osnovu utvrđenih ciljeva iz stava 1. ovog člana, državni službenik koji rukovodi radom organizacione jedinice iz stava 1. tač. 1) i 2) ovog člana, utvrđuje najmanje pet, a najviše sedam godišnjih ciljeva za užu unutrašnju jedinicu čijem rukovodiocu je neposredno nadređen. Godišnji ciljevi utvrđuju se i kada radno mesto rukovodioca uže unutrašnje jedinice nije popunjeno.

Ako radno mesto rukovodioca organizacione jedinice iz stava 1. ovog člana nije popunjeno, godišnje ciljeve iz stava 2. ovog člana utvrđuje rukovodilac organa.

Godišnji ciljevi iz stava 2. ovog člana kada je radno mesto rukovodioca uže unutrašnje jedinice za koju se utvrđuju godišnji ciljevi popunjeno, utvrđuju se nakon razgovora i u saradnji sa državnim službenikom koji rukovodi tom organizacionom jedinicom.

Za ostale uže unutrašnje jedinice ne utvrđuju se posebni godišnji ciljevi.

Način utvrđivanja godišnjih ciljeva

Član 15

Godišnji ciljevi iz člana 14. stav 1. ove uredbe utvrđuju se pre početka perioda vrednovanja, odnosno najkasnije do 15. januara, a godišnji ciljevi iz člana 14. stav 2. ove uredbe najkasnije do 20. januara tekuće godine za koju se vrši vrednovanje radne uspešnosti.

Godišnji ciljevi utvrđuje se dogovorom između rukovodilaca organizacionih jedinica na način da proizilaze iz planskih dokumenata i drugih dokumenata koji se odnose na rad državnog organa (strategije, akcioni planovi, godišnji plan rada, programski budžet i dr.), da budu ostvarljivi i merljivi i da imaju realne rokove.

Utvrđeni godišnji ciljevi sa pokazateljima njihovog ispunjenja, njihovom početnom i ciljanom vrednošću i izvorom provere, kao i pripadajućim brojem bodova utvrđenih na način propisan članom 9. stav 6. ove uredbe unose se u poseban akt koji potpisuju lice koje utvrđuje godišnje ciljeve i rukovodilac organizacione jedinice za koju se utvrđuju godišnji ciljevi, odnosno samostalni izvršilac, čime potvrđuju da su upoznati sa utvrđenim godišnjim ciljevima. Ako radno mesto rukovodioca unutrašnje jedinice nije popunjeno, godišnje ciljeve potpisuje lice koje ih utvrđuje.

Primerak akta iz stava 3. ovog člana, lice koje utvrđuje godišnje ciljeve dostavlja jedinici za kadrove koja ga prilaže u lični dosije državnog službenika, a po jedan primerak zadržavaju potpisnici akta.

Jedinica za kadrove unosi godišnje ciljeve sa planiranim brojem bodova za svaki utvrđeni cilj u odgovarajući elektronski obrazac Izveštaja koji se koristi za vrednovanje radne uspešnosti rukovodilaca organizacione jedinice za koju se utvrđuju godišnji ciljevi.

Ako se promeni lice koje rukovodi organizacionom jedinicom za koju su utvrđeni godišnji ciljevi, ne menjaju se godišnji ciljevi organizacione jedinice.

Izmena godišnjih ciljeva

Član 16

Utvrđeni godišnji ciljevi ili njihova važnost iskazana planiranim brojem bodova mogu da se izmene ako se izmene prioriteta državnog organa ili organizacione jedinice, ako nastupe okolnosti zbog kojih se godišnji ciljevi ne mogu ostvariti i ako dođe do promene unutrašnjeg uređenja i sistematizacije organa.

Izmena godišnjih ciljeva vrši se na način na koji se utvrđuju godišnji ciljevi.

2. Informisanje državnih službenika o godišnjim ciljevima organizacione jedinice

Obaveznost informisanja državnog službenika

Član 17

Državne službenike o utvrđenim godišnjim ciljevima organizacione jedinice u kojoj obavljaju poslove svog radnog mesta informiše neposredno nadređeni rukovodilac u roku od 10 dana od dana utvrđivanja godišnjih ciljeva.

Dogovor o načinu ostvarenja utvrđenih godišnjih ciljeva

Član 18

Neposredni rukovodilac na zajedničkom sastanku državnih službenika u organizacionoj jedinici kojom rukovodi dogovara način ostvarivanja utvrđenih godišnjih ciljeva, kao i ulogu i očekivanja koja od državnih službenika ima u ostvarenju godišnjih ciljeva.

Nakon zajedničkog sastanka, državnim službenicima dostavlja se pisani akt iz člana 15. stav 3. ove uredbe elektronskim putem ili na drugi način.

3. Praćenje rada državnog službenika u periodu vrednovanja radne uspešnosti

3.1. Praćenje rada državnog službenika na izvršilačkom radnom mestu

Kontinuirano praćenje i dokumentovanje rada državnog službenika

Član 19

Neposredni rukovodilac državnog službenika dužan je da u periodu vrednovanja radne uspešnosti kontinuirano prati rad državnog službenika tako što nadgleda njegov rad i sakuplja podatke o tome koliko je on uspešan u radu, uzimajući u obzir obim i prirodu poslova i radne uslove.

Neposredni rukovodilac dužan je da dokumentuje rad državnog službenika na izvršilačkom radnom mestu u periodu vrednovanja, tako što prikuplja dokaze i zapisuje i komentariše primere njegovog stvarnog radnog ponašanja, naročito u situacijama iz kojih proizilazi da državni službenik ne ispunjava većinu očekivanja, da mu je potrebno poboljšanje, odnosno da prevazilazi očekivanja.

Plan unapređenja rada

Član 20

Ako na osnovu većeg broja primera stvarnog radnog ponašanja proizilazi da državnom službeniku na izvršilačkom radnom mestu nedostaju kompetencije za delotvorno obavljanje poslova njegovog radnog mesta, neposredni rukovodilac dužan je da dostavi državnom službeniku pisano obaveštenje o nedostacima u njegovom radu i, u saradnji sa jedinicom za kadrove, odredi plan unapređenja rada i period za unapređenje rada koji ne može biti kraći od tri meseca, u kojem državni službenik može da bude upućen na stručno usavršavanje.

Pisano obaveštenje iz stava 1. ovog člana dostavlja se jedinici za kadrove, radi prilaganja u lični dosije državnog službenika, a po jedan primerak zadržavaju neposredni rukovodilac i državni službenik.

Rad državnog službenika na izvršilačkom radnom mestu prati se u periodu koji je određen za unapređenje rada, nakon čega neposredni rukovodilac sačinjava izveštaj o ostvarivanju plana unapređenja njegovog rada, koji dostavlja državnom službeniku i jedinici za kadrove.

U izveštaju iz stava 3. ovog člana navodi se da li je ostvaren plan unapređenja rada, a ako nije ostvaren delimično ili u potpunosti - razlozi zbog kojih nije ostvaren, kao i da li je na osnovu ostvarenja plana došlo do planiranog unapređenja.

Ako istekom utvrđenog roka nije došlo do planiranog unapređenja rada državnog službenika, neposredni rukovodilac može u izveštaju iz stava 3. ovog člana da predloži vanredno vrednovanje radne uspešnosti državnog službenika.

Ako neposredni rukovodilac ne predloži vanredno vrednovanje radne uspešnosti, rad državnog službenika vrednuje se u postupku redovnog vrednovanja, uzimajući u obzir izveštaj o ostvarivanju plana unapređenja rada.

3.2. Praćenje rada državnog službenika na položaju

Kontinuirano praćenje rada

Član 21

Rukovodilac organa u periodu vrednovanja radne uspešnosti kontinuirano prati rad državnog službenika na položaju uzimajući u obzir utvrđene godišnje ciljeve, prirodu poslova, uslove rada njegove organizacione jedinice i druge uticaje na ostvarenje godišnjih ciljeva.

Pisano obaveštenje

Član 22

Ako praćenjem rada državnog službenika na položaju rukovodilac organa utvrdi da državni službenik ne ostvaruje rezultate rada u skladu sa utvrđenim godišnjim ciljevima, dužan je da mu dostavi pisano obaveštenje o utvrđenim nedostacima, kao i da ostavi rok od najmanje tri meseca za poboljšanje rezultata rada.

Pisano obaveštenje iz stava 1. ovog člana dostavlja se jedinici za kadrove radi ulaganja u lični dosije državnog službenika, a po jedan primerak zadržavaju rukovodilac organa i državni službenik na položaju.

Ako u utvrđenom roku nije došlo do ostvarenja rezultata rada organizacione jedinice kojom rukovodi državni službenik na položaju rukovodilac organa može, u roku od 30 dana, vanredno vrednovati radnu uspešnost državnog službenika na položaju.

Ako rukovodilac vanredno ne vrednuje radnu uspešnost, rad državnog službenika na položaju vrednuje se u postupku redovnog vrednovanja, uzimajući u obzir i ostvarenje rezultata rada u ostavljenom roku za poboljšanje.

3.3. Vanredno vrednovanje radne uspešnosti

Merila radne uspešnosti koja se vrednuju u postupku vanrednog vrednovanja radne uspešnosti

Član 23

Vanredno vrednovanje radne uspešnosti vrši se u postupku i na način propisan ovom uredbom za vrednovanje radne uspešnosti, s tim što se u vanrednom vrednovanju državnog službenika na izvršilačkom radnom mestu vrednuju samo ponašajne kompetencije, a državnog službenika na položaju vrednuju samo rezultati rada.

Ishod vanrednog vrednovanja utvrđuje se u skladu sa članom 12. ove uredbe.

Vreme vanrednog vrednovanja radne uspešnosti

Član 24

Vanredno vrednovanje radne uspešnosti državnog službenika mora se okončati do isteka perioda vrednovanja.

4. Vrednovanje radne uspešnosti državnog službenika

Vreme i redosled vrednovanja radne uspešnosti

Član 25

Vrednovanje radne uspešnosti vrši se po isteku perioda vrednovanja.

Radna uspešnost državnih službenika vrednuje se prema sledećem redosledu:

- 1) vrednovanje radne uspešnosti državnog službenika na položaju, rukovodioca područne jedinice organa koji je za svoj rad neposredno odgovoran rukovodiocu organa, rukovodioca uže unutrašnje jedinice koja je za svoj rad neposredno odgovara rukovodiocu organa i samostalnog izvršioca;
- 2) vrednovanje radne uspešnosti ostalih rukovodilaca užih unutrašnjih jedinica kojima su utvrđeni godišnji ciljevi;
- 3) vrednovanje radne uspešnosti ostalih državnih službenika.

Ko i kada priprema izveštaj o vrednovanju radne uspešnosti

Član 26

Radnu uspešnost državnog službenika na položaju, rukovodioca područne jedinice organa koji je za svoj rad neposredno odgovoran rukovodiocu organa, rukovodioca uže unutrašnje jedinice koji je za svoj rad neposredno odgovoran rukovodiocu organa i samostalnog izvršioca vrednuje rukovodilac organa, po isteku perioda vrednovanja, pripremom izveštaja o vrednovanju radne uspešnosti (u daljem tekstu: izveštaj).

Radnu uspešnost rukovodilaca ostalih užih unutrašnjih jedinica kojima su utvrđeni godišnji ciljevi, kao i rukovodioca područne jedinice organa koji je neposredno odgovoran za rad državnom službeniku na položaju, vrednuje državni službenik na položaju pripremom odgovarajućeg izveštaja, u roku od sedam dana od dana obavljanja završnog razgovora o vrednovanju radne uspešnosti sa rukovodiocem organa.

Na osnovu izveštaja rukovodioca uže unutrašnje jedinice kojoj su utvrđeni ciljevi i rukovodioca područne jedinice organa koji je neposredno odgovoran za rad državnom službeniku na položaju, jedinica za kadrove unosi ishod vrednovanja rezultata rada njegove organizacione jedinice u odgovarajuću rubriku izveštaja ostalih državnih službenika u njegovoj organizacionoj jedinici.

Ako radno mesto rukovodilaca unutrašnje organizacione jedinice kojoj su utvrđeni ciljevi nije popunjeno, odnosno ako se rad rukovodioca ne vrednuje jer je u kalendarskoj godini radio kraće od šest meseci, u odgovarajuću rubriku izveštaja ostalih državnih službenika unosi se ishod vrednovanja rezultata rada organizacione jedinice za koju su bili utvrđeni godišnji ciljevi. Ishod vrednovanja, u skladu sa članom 9. ove uredbe, daje lice koje bi popunjavalo izveštaj za rukovodioca te organizacione jedinice, odnosno rukovodilac čiji se rad ne vrednuje jer je u kalendarskoj godini radio kraće od šest meseci.

Nakon unošenja podataka u izveštaj u skladu sa st. 3. i 4. ovog člana, predlog vrednovanja radne uspešnosti ostalih državnih službenika daje neposredni rukovodilac državnog službenika pripremom izveštaja, vodeći računa o rokovima za obavljanje završnog razgovora o radnoj uspešnosti.

Način pripreme izveštaja

Elektronski obrazac izveštaja

Član 27

Izveštaj se priprema u elektronskoj formi, popunjavanjem odgovarajućeg elektronskog obrasca, na sledeći način:

- 1) za državne službenike na položaju popunjava se elektronski obrazac broj 1;
- 2) za rukovodioce područne jedinice organa i rukovodioce ostalih užih unutrašnjih jedinica popunjava se elektronski obrazac broj 2;
- 3) za samostalne izvršioce popunjava se elektronski obrazac broj 3;
- 4) za ostale državne službenike na izvršilačkim radnim mestima popunjava se elektronski obrazac broj 4.

Elektronski obrazac izveštaja sadrži tri dela: 1) Lični podaci, 2) Merila radne uspešnosti i 3) Razvoj kompetencija.

Elektronski obrasci izveštaja odštampani su uz ovu uredbu i čine njen sastavni deo.

Valjanost izveštaja

Član 28

Lice koje vrednuje radnu uspešnost, odnosno daje predlog vrednovanja i priprema izveštaj dužno je da popuni sve potrebne rubrike u odgovarajućem elektronskom obrascu, isti odštampa i potpiše.

Ako se izveštajem iz stava 1. ovog člana utvrdi da državni službenik nije ispunio većinu očekivanja, da je potrebno poboljšanje ili da je prevazišao očekivanja, u izveštaj se, u posebnu rubriku "Komentari neposrednog rukovodioca" obavezno unose primeri stvarnog radnog ponašanja i dokazi koju ukazuju na ishod vrednovanja.

Lice koje priprema izveštaj obavezno popunjava treći deo izveštaja "Razvoj kompetencija" koji obuhvata oblasti znanja, veština i ponašanja u kojima je državnom službeniku potreban razvoj, odnosno poboljšanje.

Pribavljanje saglasnosti lica koje donosi rešenje

Član 29

Ako lice koje priprema izveštaj nije lice koje donosi rešenje, potrebno je da, pre obavljanja završnog razgovora sa državnim službenikom, pribavi saglasnost na ishod vrednovanja od lica koje donosi rešenje, tako što popunjen i potpisan izveštaj dostavlja jedinici za kadrove, koja prethodno analizira sprovođenje postupka vrednovanja radne uspešnosti i distribuciju ishoda vrednovanja radne uspešnosti u organu i po organizacionim jedinicama u organu i izveštaj o tome dostavlja rukovodiocu organa, licu koje donosi rešenje, odnosno licu koje vrednuje radnu uspešnost.

Ako analiza iz stava 1. ovog člana pokazuje da su u pojedinim unutrašnjim organizacionim jedinicama u državnom organu načinjeni propusti u postupku vrednovanja, u distribuciji ishoda vrednovanja ili da postoje drugi nedostaci koji se mogu otkloniti samo ponovnim vrednovanjem, jedinica za kadrove u izveštaju iz stava 1. ovog člana, predlaže licu koje donosi rešenje da se, ponovnim popunjavanjem izveštaja, ponovi postupak vrednovanja u organizacionoj jedinici, odnosno predlaže licu koje vrednuje radnu uspešnost, odnosno daje predlog vrednovanja i priprema izveštaj da ponovi vrednovanje za onog državnog službenika u čijem vrednovanju su načinjeni propusti.

Ako nije bilo nedostataka u distribuciji ishoda vrednovanja, odnosno nakon otklanjanja propusta u skladu sa stavom 2. ovog člana, ako lice koje donosi rešenje nema primedbe na ishod iz predloga vrednovanja državnog službenika koji popunjava izveštaj, potpisuje izveštaj i dostavlja ga neposrednom rukovodiocu državnog službenika radi obavljanja završnog razgovora.

Ako predlog vrednovanja, po mišljenju lica koje donosi rešenje, ne proizilazi iz primera stvarnog radnog ponašanja i dokaza navedenih u izveštaju, odnosno iz njegovog neposrednog uvida u rad državnog službenika, izveštaj vraća na preispitivanje neposrednom rukovodiocu, a razlozi za preispitivanje se navode u rubrici "Mišljenje" izveštaja.

Neposredni rukovodilac popunjava novi izveštaj uvažavajući razloge za preispitivanje, potpisuje ga i dostavlja licu koje donosi rešenje.

Ako predlog vrednovanja, po mišljenju lica koje donosi rešenje, ponovo ne proizilazi iz primera stvarnog radnog ponašanja i dokaza navedenih u izveštaju, odnosno iz njegovog neposrednog uvida u rad državnog službenika, lice koje donosi rešenje popunjava novi izveštaj u saradnji sa neposrednim rukovodiocem državnog službenika, potpisuje ga i dostavlja neposrednom rukovodiocu državnog službenika na potpis i radi obavljanja završnog razgovora u skladu sa ishodima utvrđenim u novom izveštaju.

5. Završni razgovor o vrednovanju radne uspešnosti

Član 30

Završni razgovor o vrednovanju radne uspešnosti (u daljem tekstu: završni razgovor) između neposrednog rukovodioca i državnog službenika obavezno se obavlja nakon popunjavanja izveštaja u skladu sa čl. 28. i 29. ove uredbe.

Završni razgovor sa državnim službenikom obavlja se u sledećim vremenskim rokovima:

- 1) sa državnim službenikom na položaju i rukovodiocem područne jedinice organa koji neposredno odgovara rukovodiocu organa najkasnije do 15. januara tekuće godine za prethodnu godinu;
- 2) sa rukovodiocem ostalih užih unutrašnjih jedinica kojima su utvrđeni godišnji ciljevi najkasnije do 20. januara tekuće godine za prethodnu godinu;
- 3) sa ostalim državnim službenicima najkasnije do 20. februara tekuće godine za prethodnu godinu.

Izuzetno, ako se ponovi postupak vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika u skladu sa članom 29. ove uredbe, završni razgovor se može obaviti nakon isteka roka iz stava 2. ovog člana, a najkasnije do 25. februara tekuće godine za prethodnu godinu.

Sadržaj završnog razgovora

Član 31

Tokom završnog razgovora, neposredni rukovodilac i državni službenik:

- 1) analiziraju radnu uspešnost državnog službenika u periodu vrednovanja, i to naročito ponašanje, stepen ostvarenja utvrđenih godišnjih ciljeva organizacione jedinice, važnost vrste poslova koje državni službenik obavlja za ostvarenje određenih godišnjih ciljeva, kao i uslove rada, kvalitet saradnje i rukovodilačke podrške u organizacionoj jedinici;
- 2) identifikuju ispoljene probleme u radu i utvrđuju mere za njihovo otklanjanje;
- 3) utvrđuju razloge zašto radna uspešnost državnog službenika nije na zadovoljavajućem nivou, ako je iz vrednovanja radne uspešnosti proizilazi da je državnom službeniku potrebno poboljšanje i razmatraju mogućnosti za unapređenje radne uspešnosti;
- 4) analiziraju lične zahteve i organizacione mogućnosti za dalji razvoj karijere državnog službenika;
- 5) usaglašavaju dugoročne ciljeve razvoja državnog službenika i dogovaraju mere i aktivnosti usmerene na obuku i razvoj državnog službenika u kratkom i srednjem roku preciziranjem vremenskih rokova za realizaciju aktivnosti i termin sledećeg susreta.

Na osnovu završnog razgovora, neposredni rukovodilac popunjava treći deo odgovarajućeg elektronskog obrasca iz člana 27. stav 2. "Razvoj kompetencija".

Državni službenik može u toku završnog razgovora da iznese svoje komentare na izveštaj koji se unose u odgovarajuću rubriku izveštaja: "Komentari državnog službenika".

Ako iz izveštaja proizilazi da državni službenik nije ispunio većinu očekivanja, odnosno da je potrebno poboljšanje, neposredni rukovodilac ga informiše o posledicama takvog ishoda vrednovanja koji utiču na njegov radnopravni status.

Nakon obavljenog završnog razgovora, izveštaj se štampa i potpisuju ga oba učesnika u razgovoru i tako potpisan izveštaj dostavlja se jedinici za kadrove radi ulaganja u lični dosije državnog službenika.

6. Donošenje rešenja

Priprema rešenja

Član 32

Na osnovu potpisanih izveštaja, jedinica za kadrove priprema rešenje i dostavlja ga licu koje donosi rešenje.

Za državnog službenika čija je radna uspešnost prevremeno vrednovana zbog duže odsutnosti sa rada zbog kojeg nije bio prisutan na radu do isteka perioda vrednovanja, rešenje se priprema i donosi na osnovu izveštaja o prevremenom vrednovanju radne uspešnosti.

Rok za donošenje rešenja

Član 33

Rešenje o vrednovanju radne uspešnosti donosi se najkasnije do kraja februara tekuće godine za prethodnu godinu.

IV OBEZBEĐENJE I KONTROLA KVALITETA VREDNOVANJA RADNE USPEŠNOSTI U DRŽAVNOM ORGANU

Obaveza pohađanja programa obuka kojima se unapređuje kvalitet vrednovanja radne uspešnosti

Član 34

Državni službenici na rukovodećim radnim mestima imaju pravo i dužnost da pohađaju programe obuke kojima se se unapređuje sposobnost za uspešno ostvarivanje vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika.

Državni službenik koji je prvi put raspoređen, odnosno premešten na radno mesto rukovodioca uže unutrašnje jedinice dužan je da pohađa program obuke iz stava 1. ovog člana u roku od tri meseca od dana početka obavljanja poslova rukovodećeg radnog mesta.

Državni službenici na rukovodećim radnim mestima u organu u kojem je ponovljen postupak vrednovanja radne uspešnosti u skladu sa članom 29. ove uredbe, dužni su da u toku tekuće kalendarske godine pohađaju programe obuka kojima se unapređuje sposobnost za uspešno ostvarivanje vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika.

Uloga jedinice za kadrove

Član 35

Jedinica za kadrove u državnom organu stara se o obezbeđenju i kontroli kvaliteta vrednovanja radne uspešnosti u državnom organu tako što:

- 1) kontroliše blagovremenost i potpunost izveštaja o vrednovanju radne uspešnosti;
- 2) kontroliše ujednačenost sprovođenja postupka vrednovanja u organizacionim jedinicama u državnom organu;
- 3) analizira ishode vrednovanja radne uspešnosti i vrši proveru njihove distribucije i identifikuje potencijalne greške u vrednovanju radne uspešnosti;
- 4) daje savete licima koja učestvuju u postupku vrednovanja o svim pitanjima vezanim za vrednovanje radne uspešnosti državnog službenika;
- 5) analizira svaki period vrednovanja i priprema godišnji izveštaj o vrednovanju u državnom organu u kojem predlaže potrebne mere za unapređenje vrednovanja u državnom organu koji dostavlja rukovodiocu organa;
- 6) obaveštava lica koja učestvuju u postupku vrednovanja o programima obuke kojima se unapređuje njihova sposobnost za uspešno ostvarivanje vrednovanja radne uspešnosti i vodi evidenciju o pohađanju obuka;
- 7) predlaže mere kojima se ujednačava način vrednovanja pojedinačnih merila za vrednovanje radne uspešnosti u svim organizacionim jedinicama u organa;
- 7a) prati realizaciju mera iz tač. 5) i 7) ovog stava i o tome izveštava rukovodioca organa;
- 8) analizira propuste koji su nastali u postupku i ishodu vrednovanja radne uspešnosti, naročito imajući u vidu žalbe državnih službenika na vrednovanje radne uspešnosti i daje predlog odgovarajućih mera kojima se stvaraju uslovi za smanjenje njihovog broja;
- 9) učestvuje u planiranju razvoja kompetencija državnih službenika;
- 10) najmanje jednom godišnje organizuje za državne službenike na rukovodećim radnim mestima praktičnu obuku, odnosno radionicu sa instrukcijama za vrednovanje radne uspešnosti u državnom organu, kojima treba da se unaprede znanja i veštine za pravilno postavljanje godišnjih ciljeva i vrednovanje, kao i otklone uočeni nedostaci, naročito u postupku i ishodima vrednovanja iz prethodne kalendarske godine.

Jedinica za kadrove u organima državne uprave priprema godišnji izveštaj sa podacima iz stava 1. ovog člana i dostavlja ga Službi za upravljanje kadrovima (u daljem tekstu: Služba).

Jedinica za kadrove u državnom organu stara se o kontinuiranom unapređenju znanja i veština državnih službenika u jedinici za kadrove radi obezbeđivanja kontrole kvaliteta vrednovanja radne uspešnosti u državnom organu.

Uloga Službe

Član 36

Služba priprema objedinjeni izveštaj o vrednovanju radne uspešnosti u organima državne uprave sa podacima iz člana 35. ove uredbe i dostavlja ga Vladi i ministarstvu nadležnom za poslove državne uprave radi informisanja.

Poseban deo objedinjenog izveštaja odnosi se na analizu distribucije ishoda vrednovanja radne uspešnosti (zbirno i po organima) i predlaganje mera za unapređenje, kao i na analizu broja državnih službenika na rukovodećim radnim mestima i državnih službenika iz jedinica za kadrove u organima državne uprave koji su pohađali programe obuka kojima se

unapređuje sposobnost za uspešno ostvarivanje vrednovanja radne uspešnosti državnih službenika (zbirno i po organima) i predlaganje mera za unapređenje.

Služba pruža stručnu pomoć jedinicama za kadrove u organima državne uprave u primeni odredaba ove uredbe.

V PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 37

Vrednovanje radne uspešnost prema odredbama ove uredbe, počinje za period vrednovanja od 1. januara do 31. decembra 2019. godine.

Godišnji ciljevi organizacionih jedinica, odnosno samostalnih izvršilaca za period vrednovanja iz stava 1. ovog člana utvrdiće se do 15. marta 2019. godine.

Član 38

Danom stupanja na snagu ove uredbe prestaje da važi Uredba o ocenjivanju državnih službenika ("Službeni glasnik RS", br. 11/06 i 109/09).

Član 39

Ova uredba stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Samostalni članovi Uredbe o izmenama i dopunama Uredbe o vrednovanju radne uspešnosti državnih službenika

("Sl. glasnik RS", br. 20/2022)

Član 18

Godišnji ciljevi organizacionih jedinica, odnosno samostalnih izvršioaca za 2022. godinu, uskladiće se sa odredbama ove uredbe u roku od 30 dana od dana početka primene ove uredbe.

Član 19

Vrednovanje radne uspešnosti državnih službenika za 2021. godinu, okončaće se pod uslovima i na način predviđen Uredbom o vrednovanju radne uspešnosti državnih službenika ("Službeni glasnik RS", br. 2/19 i 69/19).

Član 20

Ova uredba stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije", a počinje da se primenjuje od 1. marta 2022. godine.

Obrasce, koji su sastavni deo ove uredbe, objavljene u "Sl. glasniku RS", br. 2/2019 i 69/2019, a izmenjene u "Sl. glasniku RS", br. 20/2022 možete pogledati [OVDE](#)