

ПРАВИЛНИК

о оцењивању службеника у Општинској управи општине Мајданпек

("Сл. лист општине Мајданпек", бр. 11/17 и 38/20)

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником уређују се мерила за оцењивање и поступак оцењивања службеника у Општинској управи општине Мајданпек (у даљем тексту: Општинска управа).

Члан 2.

Оцењивање је независно и непристрасно.

Нико ко учествује у поступку оцењивања не може примати никаква упутства којима би се утицало на исход оцењивања.

Члан 3.

Службеници у Општинској управи се оцењује за период од 1. јануара до 31. децембра (у даљем тексту: период за оцењивање), с тим што се резултати постигнути у извршавању послова радног места и постављених циљева вреднују квартално.

Начелник Општинске управе доноси најкасније до краја фебруара текуће године решење којим службенику одређује оцену за претходни период за оцењивање.

Решење из става 2. овог члана за начелника Општинске управе доноси председник општине. ¹⁾

Решење о оцењивању заснива се на извештају о оцењивању који припрема лице које је непосредно претпостављено службенику, односно функционер или орган надлежан за постављење (у даљем тексту: оцењивач) и на који лице које је непосредно претпостављено оцењивачу ставља контролни потпис (у даљем тексту: контролор). ¹⁾

Члан 4.

Не оцењује се **(брисано)** ¹⁾ службеник који је у периоду за оцењивање из било којег разлога радио мање од шест месеци и службеник који је засновао радни однос на одређено време.

Члан 5.

Службеник који подлеже оцењивању може поднети захтев да буде оцењен пре истека периода за оцењивање ако му престаје радни однос или ако ће дуже време бити одсутан, а мора бити оцењен у року од 30 дана од дана када је поднео захтев.

Члан 6.

Службенику чији су резултати постигнути у извршавању послова радног места и постављених циљева у једном кварталу вредновани најнижом оценом, **лице, односно орган из члана 3. став 2 – 4. овог Правилника** ¹⁾ доноси решење којим се одређује оцена "не задовољава".

Службеник из става 1. овог члана упућује се на ванредно оцењивање.

Службенику који је радио мање од половине квартала, резултати постигнути у извршавању послова радног места и постављених циљева у том кварталу не вреднују се.

II - ПРЕТПОСТАВКЕ ЗА ОЦЕЊИВАЊЕ

Члан 7.

Службенику који подлеже оцењивању утврђује се за сваки период за оцењивање највише пет радних циљева.

Радни циљеви морају да произлазе из описа и сврхе радног места, да буду остварљиви и мерљиви и да имају реалне рокове.

Члан 8.

Радне циљеве утврђује оцењивач после разговора са службеником, пре почетка сваког периода за оцењивање, а најкасније 15 дана после почетка периода за оцењивање.

Утврђени радни циљеви уносе се, према редоследу њиховог значаја, у посебан акт који потписују оцењивач и службеник. (Прилог 4. Правилника).

Примерак акта са утврђеним радним циљевима оцењивач доставља служби Општинске управе надлежној за послове управљања људским ресурсима (у даљем тексту: Служба), да би га приложила у лични досије службеника, док по један примерак акта задржавају оцењивач и службеник.

Ако се запослени противи радним циљевима које му утврди оцењивач и стога одбије да потпише акт у који су они унесени, радне циљеве му, после разговора с њим и оцењивачем, коначно утврђује контролор.

Члан 9.

Утврђени радни циљеви могу да се измене ако се измене приоритети Општинске управе или организационе јединице или ако наступе околности због којих се радни циљеви не могу остварити.

Они могу да се измене и ако се при оцењивању службеника утврди да за тиме постоји потреба.

Измене радних циљева утврђују се на исти начин као радни циљеви, а акт у који су унесене прилаже се акту у који су унесени радни циљеви.

Члан 10.

Оцењивач је у периоду за оцењивање дужан да:

- 1) стално надгледа рад службеника и сакупља податке о томе колико је он успешан у раду, узимајући у обзир природу послова, радне услове и степен његовог искуства;
- 2) документује рад службеника у периоду за оцењивање тако што записује и коментарише битне примере и доказе о томе како је он радио;
- 3) квартално вреднује постигнуте резултате у извршавању послова радног места и постављених циљева.

III - МЕРИЛА ЗА ОЦЕЊИВАЊЕ И ОЦЕНЕ

Члан 11.

Мерила за оцењивање службеника су: постигнути резултати у извршавању послова радног места и утврђених радних циљева, самосталност, стваралачка способност, предузимљивост, прецизност и савесност, сарадња с другим запосленима и остале способности које захтева радно место.

Члан 12.

Постигнути резултати у извршавању послова радног места показују колико је

службеник успешан у испуњавању утврђених радних циљева, што укључује и квалитет његовог рада.

Члан 13.

Самосталност показује колико службеник у оквиру упутстава и надзора оцењивача који одговарају звању радног места испуњава утврђене радне циљеве.

Члан 14.

Стваралачка способност показује колико службеник аналитички и стваралачки расуђује и оцењује чињенице и околности при доношењу одлука или давању предлога за решавање проблема.

Члан 15.

Предузимљивост показује колико службеник, без посебних упутстава оцењивача, планира и спроводи своје радне циљеве у оквиру овлашћења и одговорности које су у опису његовог радног места.

Члан 16.

Прецизност и савесност показује колико службеник благовремено и правилно обавља своје послове.

Члан 17.

Квалитет сарадње показује колико службеник делотворно и складно ради и контактира с претпостављенима, себи равнима и подређенима у Општинској управи и својој унутрашњој јединици и колико повезује и усклађује своје деловање са запосленима из осталих унутрашњих јединица Општинске управе у којој ради и из других органа општине.

Члан 18.

Додатна мерила за оцењивање, која се првенствено односе на разумевање и коришћење посебних вештина које захтева радно место, одређују се унапред за период за оцењивање и укључују у радне циљеве који се утврђују службенику.

Члан 19.

Оцене су: „не задовољава“ (1), „задовољава“ (2), „добар“ (3) и „истиче се“ (4). ¹⁾

Члан 20.

Оцена "не задовољава" одређује се службенику који није ни с минималним резултатом остварио утврђене радне циљеве и испунио устаљене захтеве радног места.

Члан 21.

Оцена "задовољава" одређује се службенику који је с минималним резултатом остварио утврђене радне циљеве и испунио устаљене захтеве радног места.

Члан 22.

Оцена "добар" одређује се службенику који је с просечним резултатом остварио радне циљеве и испунио устаљене захтеве радног места.

Члан 23.

Оцена „истиче се“ одређује се службенику који је с изузетним

результатом, изнад просека, остварио постављене радне циљеве и испунио устаљене захтеве радног места. ¹⁾

(Члан 24. брисан) ¹⁾

IV - ПОСТУПАК ОЦЕЊИВАЊА

Члан 25.

Пошто истекне период за оцењивање, оцењивач припрема извештај о оцењивању службеника.

Изузетно, извештај о оцењивању припрема се превремено, у року од 10 дана по истеку квартала, ако оцењивач у једном кварталу вреднује службеника за резултате постигнуте у извршавању послова радног места и постављених циљева најнижом оценом.

Извештај о оцењивању садржи предлог оцене службенику и податке значајне за предлагање оцене.

Извештај о оцењивању у смислу става 1. овог члана, припрема се на обрасцу који је дат у прилогу 1 Правилника, а извештај о оцењивању у смислу става 2. овог члана припрема се на обрасцу који је дат у прилогу 3 Правилника.

Члан 26.

Ако се у периоду за оцењивање, из било којег разлога, промени оцењивач, претходни оцењивач дужан је да припреми привремени извештај о оцењивању за време док је био оцењивач.

Контролор претходног оцењивача ставља контролни потпис на привремени извештај о оцењивању и доставља га Служби, а Служба новом оцењивачу.

Извештај о оцењивању, по истеку периода за оцењивање, припрема нови оцењивач, при чему обавезно разматра и привремени извештај о оцењивању.

Члан 27.

Предлог оцене одређује се тако што се најпре, према мерилу за оцењивање „постигнути резултати“, службеник оцени оценама од 1 до 4 („не задовољава“, „задовољава“, „добар“ и „истиче се“) за сваки квартал периода за оцењивање, при чему се води рачуна о појединачном значају сваког утврђеног радног циља, а потом се израчунава просечна оцена за цео период за оцењивање.

Потом се, према сваком преосталом мерилу појединачно, службеник оцени оценама од 1 до 4 („не задовољава“, „задовољава“, „добар“ и „истиче се“) за цео период за оцењивање, па се израчунава његова просечна оцена према свим тим мерилима заједно.

Просечна оцена добијена применом мерила за оцењивање „постигнути резултати“ сабира се с просечном оценом добијеном применом свих преосталих мерила за оцењивање, добијени број се дели с бројем два, па се на основу добијеног резултата предлог оцене одређује на следећи начин:

- 1) резултат од 3,77 до 4,00 – предлог оцене је „истиче се“;*
- 2) резултат од 2,77 до 3,76 – предлог оцене је „добар“;*
- 3) резултат од 1,65 до 2,76 – предлог оцене је „задовољава“;*
- 4) резултат испод 1,65 – предлог оцене је „не задовољава“. ¹⁾*

Члан 28.

Оцењивач у извештај о оцењивању поред осталог уноси и коментаре и примере стварног радног понашања који су потпора за предложено оцену, посебно за оцену „истиче се” или за оцену „не задовољава”, објективне околности које су отежавале рад службенику у периоду за оцењивање, предлоге за његово стручно оспособљавање и усавршавање, напомену да ће службеник бити ванредно оцењен ако му буде одређена оцена „не задовољава” и остале коментаре који су значајни за одређивање оцене. ¹⁾

Члан 29.

Оцењивач доставља службенику извештај о оцењивању с позивом за разговор.

Оцењивач и службеник обављају разговор најкасније седам дана од дана када је службеник примио позив за разговор.

Члан 30.

Сврха разговора са службеником јесте да се објасни извештај о оцењивању, размотре коментари оцењивача садржани у извештају и коментари службеника на извештај, измени извештај и, по потреби, измене утврђени радни циљеви за текући период за оцењивање.

Члан 31.

Службеник уноси у извештај о оцењивању своје коментаре на извештај и ако се не слаже с предложеном оценом или коментарима оцењивача, разлоге свог неслагања.

Службеник уписује испод свог коментара датум кад је дао коментар и потписује се, после чега оцењивач потписује извештај о оцењивању.

Члан 32.

Оцењивач доставља без одлагања потписан извештај о оцењивању контролору.

У року од десет дана од дана када је примио извештај о оцењивању контролор проверава извештај, решава могуће несугласице између оцењивача и службеника и уписује у извештај своје коментаре на предложено оцену и извештај.

Члан 33.

Контролор ставља контролни потпис на извештај о оцењивању и доставља га Служби.

Члан 34.

Ако је оцењивач непосредно подређен **лицу које доноси решење о оцењивању**, ¹⁾ извештај о оцењивању доставља се Служби без контролног потписа.

Члан 35.

Служба проверава да ли је извештај о оцењивању правилно припремљен и ако уочи недостатке, враћа га оцењивачу и контролору да их отклоне.

Члан 36.

Лице из члана 3. став 2 – 4. овог Правилника,¹⁾ пошто од Службе прими правилно припремљен извештај о оцењивању, доноси решење којим службенику одређује оцену.

Служба припрема предлог решења којим се службенику одређује оцена.

Члан 37.

Ако је службеник који се оцењује руководилац органа или унутрашње организационе јединице, односно ако решење о оцењивању доноси орган надлежан за постављење службеника, извештај о оцењивању се не припрема. ¹⁾

Лице, односно орган из члана 3. став. 2-4. овог Правилника у том случају доноси решење којим одређује оцену службенику пошто с њим обави разговор о резултатима његовог рада, саопшти му своје коментаре и размотри његове коментаре, што се уноси у образложење решења. ¹⁾

Члан 38.

Решење којим је службенику одређена оцена и извештај о оцењивању достављају се службенику без одлагања.

Службеник може да изјави жалбу Жалбеној комисији општине Мајданпек, на решење којим му је одређена оцена у року од осам дана од дана када је примио решење.

V- ВАНРЕДНО ОЦЕЊИВАЊЕ

Члан 39.

Ако је службенику коначним решењем одређена оцена "не задовољава", оцењивач ће предложити Служби да се он пре ванредног оцењивања упути на додатно стручно оспособљавање, ако је одговарајућа обука предвиђена програмима стручног усавршавања.

У сваком случају, службеник коме је одређена оцена "не задовољава" ванредно се оцењује за период од 30 радних дана (период за ванредно оцењивање) који почиње од дана када је решење којим му је одређена оцена "не задовољава" постало коначно.

Члан 40.

Извештај о ванредном оцењивању припремају оцењивач и контролор.

У извештају о ванредном оцењивању предлаже се оцена "задовољава" ако су резултати службеника позитивни, а ако су негативни, предлаже се оцена "не задовољава".

Извештај о ванредном оцењивању припрема се на обрасцу који је дат у прилогу 2 Правилника.

У случају ванредног оцењивања након превременог оцењивања вреднују се само постигнути резултати у извршавању послова радног места.

Члан 41.

Извештај о ванредном оцењивању доставља се Служби у року од седам дана од дана када истиче период за ванредно оцењивање.

Служба проверава да ли је извештај о ванредном оцењивању правилно припремљен и ако јесте, доставља га **руководиоцу органа**, ¹⁾ а ако није, враћа га оцењивачу и контролору да отклоне недостатке.

Члан 42.

Ако је службеник који се ванредно оцењује руководилац органа или унутрашње организационе јединице, односно ако решење о оцењивању доноси орган надлежан за постављење службеника, извештај о ванредном оцењивању се не припрема. ¹⁾

Лице, односно орган из члана 3. ст. 2 - 4. овог Правилника у том случају доноси решење којим одређује оцену службенику пошто с њим обави разговор о резултатима његовог рада у периоду за ванредно оцењивање. ¹⁾

VI - ОБАВЕЗЕ ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ

Члан 43.

Поступак оцењивања је поверљив.

Оцењивач и службеник су дужни да чувају у тајности све о чему су разговарали приликом припреме извештаја о оцењивању.

Извештај о оцењивању може бити доступан само службенику који се оцењује, оцењивачу, контролору, службеницима који раде на пословима радних односа, руководиоцу органа, односно органу надлежном за постављење службеника и Жалбеној комисији општине Мајданпек кад решава о жалби службеника на решење којим му је одређена оцена, а сви они су дужни да његову садржину чувају у тајности. ¹⁾

Уз пристанак службеника који је оцењен, извештај о оцењивању може постати доступан и другим службеницима.

Члан 44.

Служба је обавезна да:

1) припрема за сваки период за оцењивање листу којом се утврђују оцењивач и контролор (уколико се одређује) за сваког службеника и о томе обавештава оцењиваче, контролоре и службенике;

2) стара се о уједначености спровођења поступка оцењивања;

3) саветује оцењиваче о свим питањима везаним за оцењивање;

4) прилаже извештај о оцењивању у лични досије сваког службеника.

С а м о с т а л н е
одредбе Правилника о оцењивању службеника у Општинској управи општине Мајданпек
("Сл. лист општине Мајданпек", број 11/17)

VII - ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 45.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу општине Мајданпек".

С а м о с т а л н е
одредбе Правилника о изменама и допунама Правилника о оцењивању службеника у
Општинској управи општине Мајданпек
("Сл. лист општине Мајданпек", број 38/20)

Члан 15.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу општине Мајданпек".

1. Правилник о изменама и допунама Правилника о оцењивању службеника у Општинској управи општине Мајданпек, бр. 112-30 од 23.12.2020. године, објављена у 'Сл. листу општине Мајданпек', бр. 88/2020.