

На основу члана 142. и 144. став 1. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05-исправка, 83/05-исправка, 64/07, 67/07-исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 95/18, 157/20 и 142/22) Жалбена комисија Владе – Веће у саставу: Веселин Лекић председник Већа, Ивана Миљковић и Гордана Пођанин, чланови Већа, одлучујући по жалби [REDACTED] државног службеника у Републичком геодетском заводу, на Решење Републичког геодетског завода [REDACTED] од 20. фебруара 2023. године, о вредновању радне успешности именованом државном службенику за 2022. годину, на седници одржаној 31. маја 2023. године, донело је

РЕШЕЊЕ

Одбија се жалба [REDACTED] државног службеника у Републичком геодетском заводу, на Решење Републичког геодетског завода [REDACTED] од 20. фебруара 2023. године, као неоснована.

Образложење

Првостепени орган – Републички геодетски завод ожалбеним решењем одредио је [REDACTED] државном службенику распоређеном на радном месту за послове писарнице у Сектору за катастар непокретности, Служба за катастар непокретности Ниш, Група за послове писарнице, у звању референт за период од 01. јануара до 31. децембра 2022. године вредновања радне успешности са „испунио очекивања“.

Незадовољан наведеним првостепеним решењем [REDACTED], изјавио је жалбу преко првостепеног органа жалбу, Жалбеној комисији Владе која је примљена дана 15. маја 2023. године, под бројем: 119-01-93/2023-01.

У изјављеној жалби се наводи да сматра да не заслужују наведену оцену; да разговор са њим није обављен, већ да је оцена донета без објашњења; да му није објашњено шта му се замера у раду; да свој посао обавља савесно, свесно и по закону; да обавља послове оправоснаживања и архивирања предмета, где је у претходне три године оправоснажио и архивирао највише предмета од свих запослених на наведеним пословима иако су му од маја 2022. године доделили и послове колегинице која је на боловању; да се провером на програму за контролу рада „Хонести“ види да је далеко испред радника који су добили веће оцене; да оцена не показује право стање његовог рада, већ лични анимозитет оцењивача који се није руководио чињеницама него личном сујетом, што се види из оцена из претходних година где је оцењиван са „превазишао очекивања“. Предлаже да ожалбено решење поништи и поново оцени његов рад реално.

Првостепени орган је својим актом [REDACTED] од 03. маја 2023. године, доставио Жалбеној комисији Владе жалбу именованог државног службеника. У изјашњењу наводе: да је жалба допуштена, благовремена и изјављена од стране овлашћеног лица, те предложио да се жалба одбије као неоснована.

Разматрајући жалбу, ожалбено решење, списе предмета, прописе на којима је засновано ожалбено решење и поступак у коме је решење донето, Жалбена комисија Владе – Веће утврдило је следеће:

Првостепени орган правилно је утврдио да је изјављена жалба благовремена, допуштена и изјављена од овлашћеног лица, те је ова Комисија – Веће, у својству надлежног другостепеног органа, предмет узело у разматрање и одлучивање.

Законом о државним службеницима прописано је: да државни службеник има право жалбе на решење којим се одлучује о његовим правима и дужностима, ако жалба тим законом није изричито искључена (члан 16. став 1); да се жалба изјављује у року од осам дана од дана пријема решења, ако тим законом није одређен краћи рок (члан 16. став 4); да жалба не одлаже извршење решења само кад је то тим законом изричито одређено (члан 16. став 5.); да се при одлучивању о правима и дужностима државних службеника примењује закон којим се уређује општи управни поступак, изузев одлучивања о одговорности за штету (члан 140. став 4); да о жалбама државних службеника из органа државне управе, служби Владе и Државног правобранилаштва одлучује Жалбена комисија Владе (члан 144. став 1.)

Поред наведеног, Законом о државним службеницима прописано је и то: да се вредновање радне успешности државних службеника врши на основу мерила радне успешности која обухватају понашајне компетенције државних службеника и резултате рада организационе јединице у којој државни службеник обавља послове свог радног места, односно којом руководи (члан 82. став 3.); да се рад државних службеника прати се током целе године, а радна успешност вреднује једном у календарској години (члан 83. став 1.); да се не вреднује радна успешност државног службеника: који руководи државним органом; који је у календарској години радио мање од шест месеци без обзира на разлог; који је засновао радни однос на одређено време на радном месту у кабинету, у својству приправника и ради замене државног службеника који обавља приправнички стаж (члан 83. став 2.); да се на основу вредновања радне успешности утврђује, у односу на захтеве за обављање послова радног места: да државни службеник није испунио већину очекивања; да је потребно побољшање; да је државни службеник испунио очекивања; да је државни службеник превазишао очекивања (члан 84. став 1.); да радну успешност утврђује решењем државни службеник на положају – за државне службенике који обављају послове у области рада органа за коју државни службеник на положају има овлашћења и одговорност за руковођење, односно руководиоца подручне јединице органа за државне службенике у подручној јединици органа (члан 84. став 2.); да предлог вредновања радне успешности државног службеника даје непосредни руководиоца државног службеника када државни службеник не одговара непосредно за рад лицу које доноси решење о радној успешности (члан 84. став 4.); да радна успешност државног службеника који није испунио већину очекивања, односно који превазилази очекивања, мора да произилази из доказа који се односе на рад државног службеника и да буде образложена навођењем конкретних примера стварног радног понашања. (члан 84. став 6.)

Уредбом о вредновању радне успешности државних службеника („Сл. гласник РС“, бр. 2/2019, 69/2019 и 20/22) прописано је: да се вреднује радна успешност свих државних службеника, осим: државног службеника који руководи државним органом; државног службеника који је у календарској години радио краће од шест месеци, без обзира на разлог; државног службеника који је засновао радни однос на одређено време на радном месту у кабинету, у својству приправника и ради замене државног службеника који обавља приправнички стаж; (члан 2. став 1.); да се радна успешност државног службеника редовно вреднује једном годишње за период од 1. јануара до 31. децембра, с тим што се рад државног службеника прати током читавог периода вредновања (члан 3. став 1.); да се радна успешност државног службеника на положају и вршиоца дужности државног службеника на положају и руководиоца подручне јединице органа основане у складу са посебним законом, као што су завод, филијала и друге организационе јединице ван седишта органа који је за свој рад непосредно одговоран руководиоцу органа, редовно се вреднује до краја јануара текуће године за претходну годину (члан 3. став 2.); да се радна успешност осталих државних службеника редовно се вреднује до краја фебруара текуће године за претходну годину (члан 3. став 3.); да се радна успешност државног службеника утврђује решењем о радној успешности; да решење за државне службенике на положају, руководиоце подручне јединице органа који су за свој рад непосредно одговорни руководиоцу органа и државне службенике који су за свој рад непосредно одговорни руководиоцу органа, доноси руководиоца органа; да решење за остале државне службенике доноси државни службеник на положају, односно руководиоца подручне јединице органа – за државне службенике у подручној јединици; када државни службеник не одговара непосредно за рад лицу које доноси решење, решење се доноси на основу предлога вредновања радне успешности који даје непосредни руководиоца државног службеника. (члан 5.); да су мерила радне успешности државних службеника: понашајне компетенције и резултати рада (члан 6. став 1.); да

понашајне компетенције представљају скуп радних понашања потребних за делотворно обављање свих послова у државном органу. Понашајне компетенције за сва радна места у државним органима, као и показатељи њиховог испољавања утврђују у складу са актом Владе којим се одређују компетенције за рад у државним органима (члан 6. став 2.); да резултати рада представљају степен остварења утврђених годишњих циљева да се државном службенику, који подлеже оцењивању, утврђује за сваки период за оцењивање највише пет радних циљева (члан 6. став 3.); да се понашајне компетенције вреднују на индивидуалном нивоу проценом учесталости испољавања пожељних понашања (члан 7. став 1.); да се учесталост и квалитет испољавања пожељних понашања за сваку понашајну компетенцију бодује на четворостепеној бодовној скали (члан 7. став 2.); да се резултати рада вреднују на нивоу организационе јединице у којој државни службеник обавља послове свог радног места, односно којом руководи, осим резултата рада самосталног извршиоца, који се вреднују на индивидуалном нивоу (члан 9. став 1.); да руководиоца органа, у сарадњи са руководиоцем уже унутрашње јединице за коју се утврђују циљеви, односно самосталним извршиоцем, утврђује најмање три, а највише пет годишњих циљева за: основне и посебне унутрашње јединице у државном органу; подручне јединице органа које су за свој рад непосредно одговорне руководиоцу органа; уже унутрашње јединице које су за свој рад директно одговорне руководиоцу органа; самосталне извршиоце (члан 14. став 1.); да на основу утврђених циљева из става 1. овог члана, државни службеник који руководи радом организационе јединице из става 1. тач. 1) и 2) овог члана, утврђује најмање пет, а највише седам годишњих циљева за ужу унутрашњу јединицу чијем руководиоцу је непосредно надређен. Годишњи циљеви утврђују се и када радно место руководиоца уже унутрашње јединице није попуњено (члан 14. став 2.); да је непосредни руководиоца државног службеника дужан да у периоду вредновања радне успешности континуирано прати рад државног службеника тако што надгледа његов рад и сакупља податке о томе колико је он успешан у раду, узимајући у обзир обим и природу послова и радне услове (члан 19. став 1.); да је непосредни руководиоца дужан да документује рад државног службеника на извршилачком радном месту у периоду вредновања, тако што прикупља доказе и записује и коментарише примере његовог стварног радног понашања, нарочито у ситуацијама из којих произилази да државни службеник не испуњава већину очекивања, да му је потребно побољшање, односно да превазилази очекивања (члан 19. став 2.); да се вредновање радне успешности врши по истеку периода вредновања (члан 25. став 1.); да радну успешност државног службеника на положају, руководиоца подручне јединице органа који је за свој рад непосредно одговоран руководиоцу органа, руководиоца уже унутрашње јединице који је за свој рад непосредно одговоран руководиоцу органа и самосталног извршиоца вреднује руководиоца органа, по истеку периода вредновања, припремом извештаја о вредновању радне успешности (члан 26. став 1); да на основу извештаја руководиоца уже унутрашње јединице којој су утврђени циљеви и руководиоца подручне јединице органа који је непосредно одговоран за рад државном службенику на положају, јединица за кадрове уноси исход вредновања резултата рада његове организационе јединице у одговарајућу рубрику извештаја осталих државних службеника у његовој организационој јединици (члан 26. став 3.); да након уношења података у извештај у складу са ст. 3. и 4. овог члана, предлог вредновања радне успешности осталих државних службеника даје непосредни руководиоца државног службеника припремом извештаја, водећи рачуна о роковима за обављање завршног разговора о радној успешности (члан 26. став 5.); да лице које вреднује радну успешност, односно даје предлог вредновања и припрема извештај дужно је да попуни све потребне рубрике у одговарајућем електронском обрасцу, исти одштапа и потпише; ако се извештајем из става 1. овог члана утврди да државни службеник није испунио већину очекивања, да је потребно побољшање или да је превазишао очекивања, у извештај се, у посебну рубрику „Коментари непосредног руководиоца” обавезно уносе примери стварног радног понашања и докази коју указују на исход вредновања; да лице које припрема извештај обавезно попуњава трећи део извештаја „Развој компетенција” који обухвата области знања, вештина и понашања у којима је државном службенику потребан развој, односно побољшање (члан 28.); ако лице које припрема извештај није лице које доноси решење, потребно је да, пре обављања завршног разговора са државним службеником, прибави сагласност на исход вредновања од лица које доноси решење, тако што попуњен и потписан извештај доставља јединици за кадрове, која претходно анализира спровођење поступка вредновања радне успешности и дистрибуцију исхода вредновања радне успешности у органу

и по организационим јединицама у органу и извештај о томе доставља руководиоцу органа, лицу које доноси решење, односно лицу које вреднује радну успешност. (члан 29. став 1.); ако није било недостатака у дистрибуцији исхода вредновања, односно након отклањања пропуста у складу са ставом 2. овог члана, ако лице које доноси решење нема примедбе на исход из предлога вредновања државног службеника који попуњава извештај, потписује извештај и доставља га непосредном руководиоцу државног службеника ради обављања завршног разговора. (члан 29. став 3.); ако предлог вредновања, по мишљењу лица које доноси решење, не произилази из примера стварног радног понашања и доказа наведених у извештају, односно из његовог непосредног увида у рад државног службеника, извештај враћа на преиспитивање непосредном руководиоцу, а разлози за преиспитивање се наводе у рубрици „Мишљење” извештаја (члан 29. став 4.); да се завршни разговор о вредновању радне успешности (у даљем тексту: завршни разговор) између непосредног руководиоца и државног службеника обавезно обавља након попуњавања извештаја у складу са чл. 28. и 29. ове уредбе (члан 30. став 1.); да се завршни разговор са државним службеником обавља у следећим временским роковима: са државним службеником на положају и руководиоцем подручне јединице органа који непосредно одговара руководиоцу органа најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину; са руководиоцем осталих ужих унутрашњих јединица којима су утврђени годишњи циљеви најкасније до 1. фебруара текуће године за претходну годину; са осталим државним службеницима најкасније до 20. фебруара текуће године за претходну годину (члан 30. став 2.); да на основу завршног разговора, непосредни руководиоци попуњава трећи део одговарајућег електронског обрасца из члана 27. став 2. „Развој компетенција” (члан 31. став 2.); да државни службеник може у току завршног разговора да изнесе своје коментаре на извештај који се уносе у одговарајућу рубрику извештаја: „Коментари државног службеника” (члан 31. став 3.); да након обављеног завршног разговора, извештај се штампа и потписују га оба учесника у разговору и тако потписан извештај доставља се јединици за кадрове ради улагања у лични досије државног службеника (члан 31. став 5.); да на основу потписаних извештаја, јединица за кадрове припрема решење и доставља га лицу које доноси решење (члан 32. став 1.); да се решење о вредновању радне успешности доноси најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину (члан 33.).

Жалбена комисија Владе - Веће је на основу списка предмета, даље утврдило да је ██████████ државни службеник распоређен на радном месту за послове писарнице у Сектору за катастар непокретности, Служби за катастар непокретности Ниш, Група за послове писарнице, у звању референт; да је непосредни руководиоци сачинио Извештај о вредновању радне успешности за жалиоца, за период вредновања од 01.01.2022. године до 31.12.2022. године, као и да су непосредни руководиоци и државни службеник потписали извештај; да су у Извештају о вредновању радне успешности вредноване Понашајне компетенције (управљање информацијама – 18 бодова, управљање задацима и остваривање резултата – 18 бодова, оријентација ка учењу и променама – 30 бодова, изградња и одржавање професионалних односа – 27 бодова и савесност, посвећеност и лични интегритет – 27 бодова) збирно – 120 бодова; да је исход вредновања Понашајних компетенција – 2,9, у складу са чланом 7. Уредбе о вредновању радне успешности, док је исход вредновања Резултата рада – 3,5, а у складу са чланом 9. поменуте Уредбе; да је исход вредновања понашајних компетенција и исход вредновања резултата рада помножен одговарајућим пондерима, те је сходно члану 12. Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника, исход вредновања мерила радне успешности државног службеника Ђорђевић Срђана „испунио очекивања“ (3,0); да су именованом у делу Извештаја 3. Развој компетенција идентификоване области знања, вештина и понашања у којима је државном службенику потребан развој; да је Извештај о вредновању радне успешности, од стране јединице за кадрове достављен в.д помоћнику директора Републичког геодетског завода, који је донео решење о вредновању радне успешности ██████████ за 2022. годину - „испунио очекивања“.

С тим у вези, неосновани су наводи у жалби којима именовани указује са њим није обављен разговор, будући да се из одговора на жалбу и Извештаја о вредновању радне успешности утврђује да је непосредни руководиоци обавио разговор са именованим и потписао Извештај о вредновању радне успешности, односно да је именовани у рубрици коментари државног службеника, који попуњава

државни службеник у току завршног разговора о вредновању радне успешности, исти попунио и Извештај потписао.

Ценећи наводе из жалбе, сваки понаособ, као и жалбу у целини, поступак у коме је донето првостепено решење, односно поступак који је претходио одређивању оцене жалиоцу и прописе на којима је ожалбено решење засновано, односно донето, Жалбена комисија Владе – Веће је утврдило да је првостепени орган правилно спровео поступак, потпуно и тачно утврдио чињенично стање и да је донео првостепено решење које је правилно и на закону засновано, односно да је жалиоцу правилно, тј. у прописаном поступку одредио оцену, а да је жалба неоснована.

Према томе, ценећи наводе жалбе, сваки понаособ, као и жалбу у целини, изјашњење првостепеног органа, као и важеће прописе, Жалбена комисија Владе - Веће је утврдила да је жалба неоснована, те је одлучила као у тачки 1. диспозитива овог решења, сагласно члану 170. став 1. тачка 1. Закона о општем управном поступку ("Службени гласник РС", број 18/16).

Упутство о правном средству: Ово решење је коначно у управном поступку и против њега се може покренути управни спор пред Управним судом у року од 30 дана од дана његовог пријема подношењем тужбе суду непосредно или поштом уз коју се доставља препис тужбе и прилога за тужени орган и за свако заинтересовано лице ако таквих лица има.

**Решено у Жалбеној комисији Владе решењем
број: 119-01-93/2023-01 дана 31. маја 2023. године.**

**ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА
ЖАЛБЕНЕ КОМИСИЈЕ ВЛАДЕ**

Веселин Лекић

Доставити:

- жалиоцу, преко првостепеног органа;
- првостепеном органу;
- у архиву.