

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 и 157/20) 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 11. фебруара 2021. године, о вредновању радне успешности именованом државном службенику за 2020. годину, на седници одржаној 27. септембра 2021. године, донело је

РЕШЕЊЕ

- 1. Усваја се жалба [REDACTED], државног службеника у Републичком геодетском заводу, и поништава се Решење Републичког геодетског завода [REDACTED] од 11. фебруара 2021. године.**
- 2. Предмет се враћа првостепеном органу, на поновни поступак**

Образложење

Првостепени орган – Републички геодетски завод, ожалбеним решењем одредио је [REDACTED] државном службенику распоређеном на радно месту за послове писарнице, у Сектору за катастар непокретности, Служби за катастар непокретности Краљево, Групи за послове писарнице Трстеник, у звању референта, за период од 01. јануара до 31. децембра 2020. године вредновања радне успешности са „потребно побољшање“.

У образложењу ожалбеног решења се поред навођења одредби важећих прописа наводи да је истеклом периода вредновања, непосредни руководиоца попунио извештај [REDACTED] државном службенику распоређеном на радно месту за послове писарнице, у Сектору за катастар непокретности, Служби за катастар непокретности Краљево, Групи за послове писарнице Трстеник, у звању референта и након прибављене сагласности на исход вредновања од лица које доноси решење, обавио завршни разговор о вредновању радне успешности; да су након обављеног завршног разговора извештај потписала оба учесника у разговору и тако потписан извештај је достављен јединици за кадрове; да је јединица за кадрове на основу потписаног извештаја припремила решење и доставила га лицу које доноси решење; да је на основу достављеног извештаја о вредновању радне успешности утврђено да је у односу на захтеве за обављање послова радног места, државном службенику [REDACTED] „потребно побољшање“; да је остварена радна успешност добијена сабирањем исхода вредновања за понашајне компетенције помноженог са одговарајућим пондером и исхода вредновања резултата рада организационе јединице у којој државни службеник обавља послове свог радног места у време редовног вредновања радне успешности помноженог одговарајућим пондером, те да је на основу изложеног, имајући у виду утврђено чињенично стање одлучено као у диспозитиву.

Незадовољан наведеним првостепеним решењем [REDACTED], изјавио је жалбу преко првостепеног органа жалбу, Жалбеној комисији Владе која је примљена дана 23. септембра 2021. године, под бројем: 112-01-274/2021-01.

У изјављеној жалби наводи да је поднео приговор и захтевао преиспитивање процеса и исхода вредновања радне успешности, у којем није добио одговор; да је све послове и задатке извршава на време, квалитетно и без икакве разлике у односу на остале запослене у Служби; да посебно указује да се 2020. године истицао у обављању радних задатака и више него ранијих година, а да је добио најлошију оцену до сада; да указује да оцењивач није компетентан да га оцењује; да указује на мобинг; да је једини радник који није напредовао, те да има најмању плату од свих запослених. Предлаже да се жалба усвоји.

Првостепени орган је својим актом [REDACTED] од 20. септембра 2021. године, доставио Жалбеној комисији Владе жалбу именованог државног службеника. У изјашњењу наводе: да је жалба допуштена, благовремена и изјављена од стране овлашћеног лица, те у свему оспорио наводе жалби.

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 ("Службени гласник РС", бр. 79/05, 81/05 - исправка, 64/07, 67/07-исправка, 116/08, 104/09, 99/2014, 94/17 и 95/18) 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 радна 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 руководилац подручне јединице органа за државне службенике у подручној јединици органа (члан 84. став 2.); да предлог вредновања радне успешности државног службеника даје непосредни руководилац 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 и 69/2019) 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 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 руководилац органа; да решење за остале државне службенике доноси државни службеник на положају, односно руководилац 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 руководилац 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 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 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 одштампа 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” ако из исхода вредновања радне успешности произилази да је државном службенику потребно побољшање, као и у другим случајевима у којима лице које попуњава извештај сматра да постоје области знања, вештина и понашања у којима је државном службенику потребан развој. (члан 28.); ако лице које припрема извештај није лице које доноси решење, потребно је да прибави сагласност на исход вредновања од лица које доноси решење, тако што попуњен и потписан извештај доставља јединици за кадрове, које претходно анализира дистрибуцију исхода вредновања радне успешности по организационим јединицама у органу и извештај доставља лицу које доноси решење (члан 29. став 1.); 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 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 20. 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 за државног службеника на положају и руководиоце подручних јединица органа који су за свој рад непосредно одговорни руководиоцу органа доноси најкасније до краја јануара текуће године за претходну годину; Решење за руководиоца осталих ужих унутрашњих јединица којој су утврђени годишњи циљеви доноси се најкасније до 10. фебруара текуће године за претходну годину; Решење за остале државне службенике доноси се најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину (члан 33.).

Оцењујући законитост ожалбеног решења, Жалбена комисија Владе – Веће налази да је првостепени орган непотпуно и погрешно утврдио одлучне чињенице за доношење правилног и на важећим прописима и општим актима заснованог решења.

Наиме, из садржине ожалбеног првостепеног решења (који садржи само опште наводе – које се односе на период и време вредновања радне успешности; акт на коме се заснива решење о вредновању радне успешности државном службенику - извештај о вредновању радне успешности), ова Комисија – Веће оценила је да, првостепени орган није у потпуности и прецизно образложио своје решење тако да државни службеник о чијим правима је одлучивао није добио неопходне информације о чињеничном и правном основу који упућују на садржину диспозитива првостепеног решења, чиме је учињена повреда одредбе члана 141. став 4. Закона о општем управном поступку.

Такође, ова Комисија - Веће утврдило је да непосредни руководиоци државног службеника, приликом сачињавања Извештаја о вредновању радне успешности, којим је утврђен исход вредновања радне успешности „потребно побољшање“, није унео коментар у посебну рубрику „Коментари непосредног руководиоца”, нити је попунио трећи део извештаја „Развој компетенција”, чиме је поступљено супротно одредби члана 28. Уредбе о вредновању радне успешности државних службеника, којом је, између осталог, прописано да ако се утврди да је државном службенику потребно побољшање, у посебну рубрику "Коментари непосредног руководиоца", обавезно се уносе примери стварног радног понашања и докази коју указују на исход вредновања и да лице које припрема извештај обавезно попуњава трећи део извештаја "Развој компетенција" ако из исхода вредновања радне успешности произилази да је државном службенику потребно побољшање.

Полазећи од напред наведеног, ова Комисија – Веће налази да првостепени орган у конкретној управној ствари није водио рачуна о правилима поступка вредновања радне успешности, односно да је првостепени орган повредио правила поступка вредновања радне успешности која су од утицаја на решавање конкретне управне ствари.

Стога, Жалбена комисија Владе - Веће посебно указује првостепеном органу на то да у поновном поступку правилно примени важеће прописе, поштујући упутства и примедбе другостепеног органа, а посебно да се придржава правила поступка вредновања радне успешности прописаних Законом о државним службеницима и Уредбом о вредновању радне успешности државних службеника, као и да у

решењу које донесе у поновном поступку образложење тог решења усклади са садржином одредби члана 141. став 4. Закона о општем управном поступку, а нарочито да наведе: утврђено чињенично стање, правне прописе и разлоге који с обзиром на утврђено чињенично стање упућују на решење какво је дато у диспозитиву, а који представљају основ за доношење законитог и правилног решења.

Из наведених разлога, Жалбена комисија Владе - Веће је применом члана 144. Закона о државним службеницима, а у вези члана 171. став 3. Закона о општем управном поступку („Службени гласник РС”, број 18/16 и 95/18-аутентично тумачење), одлучило као у диспозитиву овог решења.

Жалбена комисија Владе – Веће оценила је да ће првостепени орган брже и економичније у поновном поступку отклонити недостатке ожалбеног решења и правилном оценом свих одлучних чињеница, правилном применом материјалног права и подзаконских аката, у новом поступку без одлагања, а најкасније у року од 30 дана донети ново, на закону засновано решење, те је сагласно члану 171. став 4. Закона о општем управном поступку одлучила као у тачки 2. диспозитива овог решења.

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: 112-01-274/2021-01 дана 27. септембра 2021. године.**

**ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА
ЖАЛБЕНЕ КОМИСИЈЕ ВЛАДЕ**

Веселин Лекић

Доставити:

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