

РАДНОПРАВНИ ПОЛОЖАЈ СЛУЖБЕНИКА КОЈИ НИЈЕ ЗАДОВОЉИО НА ВАНРЕДНОМ ОЦЕЊИВАЊУ

Питање: Какав је радноправни положај службеника коме је на ванредном оцењивању одређена оцена „не задовољава“?

Одговор: За службенике је карактеристичан институт њиховог оцењивања у напредовања у служби. Овај институт уређен је одредбама чл. 133. и 134. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, бр. 21/16 и 113/17).

Према члану 133. поменутог закона, службеника оцењује руководилац покрајинског органа, начелник управе, односно руководилац који руководи организацијом или службом (означеним у члану 1. закона) на основу предлога непосредног руководиоца. Службеника на положају у покрајинском органу, организацији или служби оцењује функционер који руководи органом, организацијом или службом. Начелника управе и заменика начелника управе оцењује градоначелник, односно председник општине или председник градске општине.

Одредбом члана 134. наведеног закона предвиђено је да се у погледу циља и предмета оцењивања и других питања везаних за оцењивање и кретање у служби која нису уређена тим законом сходно примењују прописи којима се уређује оцењивање државних службеника. Из сходне примене поменутих прописа произлази да постоји пет врста оцена службеника: 1) „не задовољава“, 2) „задовољава“, 3) „добар“, 4) „истиче се“, 5) „нарочито се истиче“. Оцена „не задовољава“ одређује се службенику који није ни с минималним резултатом остварио утврђене радне циљеве и испунио устаљене захтеве радног места. Службенику који је с минималним резултатом остварио утврђене радне циљеве и испунио устаљене захтеве радног места даје се оцена „задовољава“. Врста оцене „добар“ одређује се службенику који је с просечним резултатом остварио радне циљеве и испунио устаљене захтеве радног места. Оцена „истиче се“ даје се службенику који је с натпросечним резултатом остварио утврђене радне циљеве и испунио устаљене захтеве радног места. Најбоља оцена је „нарочито се истиче“ и она се одређује службенику који је са изузетним резултатом остварио утврђене радне циљеве и испунио устаљене захтеве радног места.

Оцењивање службеника врши се једном у свакој календарској години, тј. за период од 1. јануара до 31. децембра. То је редовно оцењивање. Поред редовног оцењивања службеника, постоји и ванредно оцењивање, које се врши само према службенику који је добио оцену „не задовољава“. Овакав службеник ванредно се оцењује протеком 30 радних дана од дана коначности решења којим му је одређена поменута најнижа оцена.

Према одредби члана 163. став 1. тачка 5) Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, службенику престаје радни однос по сили закона и у случају када му на ванредном оцењивању решењем буде потврђена оцена „не задовољава“.